

# **Kuntaliitos Savonlinna-Kerimäki- Punkaharju**

Henkilöstön asema kuntaliitoksessa

**Mari Hytönen  
Emilia Härmä**

Opinnäytetyö



Koulutusala Yhteiskuntatieteiden, liiketalouden ja hallinnon ala			
Koulutusohjelma Liiketalouden koulutusohjelma			
Työn tekijä(t) Mari Hytönen, Emilia Härmä			
Työn nimi Kuntaliitos Savonlinna-Kerimäki-Punkaharju, Henkilöstön asema kuntaliitoksessa			
Päiväys	13.6.2013	Sivumäärä/Liitteet	48/4
Ohjaaja(t) Arja Hukkanen			
Toimeksiantaja/Yhteistyökumppani(t) Savonlinnan kaupunki			
Tiivistelmä			
<p>Savonlinnan, Kerimäen ja Punkaharjun välinen kuntaliitos on tullut voimaan 1.1.2013. Työssä on perehdytty varsinaiseen kuntaliitosprosessiin, kuinka asiat toimivat liitoksen edetessä käytännössä. Tarkemmin on kohdistettu huomio siihen, kuinka Savonlinnan, Kerimäen ja Punkaharjun välinen liitosprosessi on edennyt ja mitä perusteita liitokselle on löydetty. Lisäksi työssä on perehdytty erityisesti henkilöstön asemaan kyseisessä muutosprosessissa.</p> <p>Kuntajakolain, yhdistyvien kuntien liitossopimuksen ja henkilöstönsiirtosopimuksen sisällöt kertovat, kuinka tärkeää yhteistoiminta on liitosprosessissa. Näin ollen yhteistoimintalain käsittely on saanut oman kappaleensa. Henkilöstönsiirtosopimuksen tulkinnan lisäksi on perehdytty siirtosopimuksen täytäntöönpanoon. On tutkittu, kuinka sopimuksessa olevat asiat ovat käytännössä toteutuneet.</p> <p>Saatavilla olevan materiaalin lisäksi tavoitteena oli kerätä kokemuksia henkilöstön jäseniltä. Tämä toteutettiin Internet-kyselynä, joka lähetettiin lähes kaikille Punkaharjun ja Kerimäen kunnan henkilöstöille. Työssä on luettavissa kysymykset, jotka sisältyivät kyselyyn. Vastausmäärä oli melko pieni, mutta vastaukset olivat kattavia. Kyselyyn vastasi sekä esimiesasemassa toimivia/toimineita, että työntekijän/viranhaltijan asemassa olevia henkilöstön jäseniä. Vastaukset olivat suurilta osin negatiivispainotteisia, vaikka muutamia hyviäkin kokemuksia oli osalle vastanneista kertynyt.</p>			
Avainsanat			
Kuntaliitos, yhteistoiminta, kuntajakolaki, henkilöstö, kysely			

Field of Study Social Sciences, Business and Administration			
Degree Programme Bachelor of Business Administration			
Author(s) Mari Hytönen, Emilia Härmä			
Title of Thesis Consolidation of Municipalities Savonlinna-Kerimäki-Punkaharju, the Position of Personnel			
Date	13.6.2013	Pages/Appendices	48/4
Supervisor(s) Arja Hukkanen			
Client Organisation/Partners Town of Savonlinna			
<p>Abstract</p> <p>Consolidation of municipalities of Savonlinna, Kerimäki and Punkaharju came into effect on 1<sup>st</sup> of January 2013. In this thesis we have taken a look into the municipal merger process, how does different stages take place in practice. Special emphasis is on the merger process of Savonlinna, Punkaharju and Kerimäki. The idea is to describe how this process came to effect and what kinds of arguments were found to carrying out this municipal merger. Also it has focused on position of personnel during this merger.</p> <p>The law on division of municipalities, the contract of municipal merger and the contract of replacing personnel all tell about the importance of cooperation during municipal merger. Because of this the thesis contains a whole chapter about the law of cooperation. Also studying the contract of replacing personnel and familiarization with execution of the contract of municipal merger are important parts of this thesis. We have taken a look on how the things in the contracts have been carried out in practice.</p> <p>In addition to the material we had on hand, we wanted to collect experiences from the personnel. Collecting these experiences was executed by Internet inquiry that was sent to personnel of Kerimäki and Punkaharju municipalities. All the questions can be found in this thesis. The number of persons that answered was rather small but the quality of the answers was good. Persons that answered this inquiry were all members of personnel and either in managerial or in employee positions. The answers were mostly negative but there were some good experiences among the answers too.</p>			
<p>Keywords</p> <p>Municipal merger, Joint operation, The law about division of municipalities, Human resources, Inquiry</p>			



## SISÄLTÖ

1	JOHDANTO .....	8
2	KUNTALIITOSPROSESSI.....	10
2.1	Yleiskuvaus .....	10
2.2	Perusteet kuntaliitoksille .....	12
3	SAVONLINNA-KERIMÄKI-PUNKAHARJU KUNTALIITOS .....	14
3.1	Kuntaliitoksen hyödyt .....	14
3.2	Perustelut kuntaliitokselle .....	15
3.3	Muutosten valmistelu .....	16
4	HENKILÖSTÖN SIIRTYMINEN/ ASEMA KUNTALIITOKSESSA.....	19
4.1	Henkilöstön asema määriteltynä kuntajakolaissa .....	19
4.2	Henkilöstön siirtosopimus .....	20
4.3	Siirtosopimuksen täytäntöönpano .....	22
5	YHTEISTOIMINTAMENETTELY .....	24
5.1	Kuulemistilaisuudet.....	25
5.2	Yhdistymisen yhteistyötoimikunta .....	26
6	KYSELY HENKILÖSTÖLLE KUNTALIITOKSESTA .....	31
6.1	Internet –kysely .....	31
6.2	Kysymykset .....	33
6.3	Yhteenveto kyselyn tuloksista.....	34
7	JOHTOPÄÄTÖKSET .....	42
	LÄHTEET .....	45

## LIITTEET

Liite 1 Tutkimuslupa

Liite 2 Kuntaliitossopimus

Liite 3 Valtioneuvoston päätös 302/2012

Liite 4 Kyselylomake



## 1 JOHDANTO

Tämä opinnäytetyö käsittelee Savonlinnan seudulla tapahtuvaa ja vuonna 2013 voimaan tullutta kuntaliitosta, jossa naapurikunnat Kerimäki ja Punkaharju liittyvät Savonlinnaan. Paneudumme kyseiseen kuntaliitokseen pääosin henkilöstön osalta ja näkökulmasta. Valitsimme juuri tämän aiheen, sillä se on ollut jo pitkään ajankohtainen ja keskustelua herättävä. Lisäksi uskomme, että tämänkaltaisesta työstä on hyötyä ja apua tulevissa kuntaliitoksissa. Opinnäytetyön henkilöstökyselyn kautta annamme henkilöstölle varmasti kaivatun mahdollisuuden antaa palautetta liitoksesta anonyymisti. Opinnäytetyön aiheen vaatavuus ja työn, sekä paneutumisen määrä mielestämme takaa sen, että tässä opinnäytetyössä on tarpeeksi työtä kahdelle. Toimeksiantajanamme toimii Savonlinnan kaupunki.

Kuntaliitos lähti käyntiin vuonna 2007, jolloin Savonlinnan, Kerimäen, Punkaharjun ja Savonrannan liitoksesta tehtiin selvitys. Selvityksen teki tuolloin ulkopuolinen ns. selvitysmies. Tuolloin kuntaliitosta ei syntynyt Kerimäen ja Punkaharjun osalta, vaan vuoden 2009 alkaessa vain Savonranta liittyi Savonlinnaan. Vuoden 2007 selvityksen mukaan Kerimäen ja Punkaharjun osalta kaikki kuntajakolain kriteerit täyttyivät.

6.9.2011 päätti Punkaharjun kunnanvaltuusto käynnistää kuntaliitokseen tähtäävät neuvottelut Savonlinnan kaupungin kanssa. Noin kuukausi myöhemmin, 3.10.2011, päätti Kerimäen kunnanvaltuusto käynnistää samaiset neuvottelut Savonlinnan kaupungin kanssa. (Savonlinnan kaupunki 2012c)

Kerromme työssämme aluksi perustietoja ja käytänteitä liittyen kuntaliitoksiin. Tämän jälkeen perehdymme tapahtuneeseen Savonlinna-Punkaharju-Kerimäki kuntaliitokseen asiakirjojen sekä muun saatavilla olleen materiaalin avulla. Lisäksi perehdymme tekemämme kyselyn teoriaan ja lopuksi kyselyn vastaukset käydään läpi. Vastaukset on jaoteltuna niin, että ensin käydään läpi niiden henkilöiden vastaukset, jotka ovat ennen kuntaliitoksen toteutumista olleet esimiesasemassa. Tämän jälkeen paneudutaan ennen liitoksen toteutumista työntekijä/viranhaltija-asemassa olleiden henkilöiden vastauksiin.

Tavoitteenamme tässä työssä on selvittää entisten Punkaharjun ja Kerimäen kuntien henkilöstön mielipiteitä kuntaliitosprosessista ja henkilöstön asemasta. Vanhan Savonlinnan kaupungin henkilöstön työtehtävät eivät juuri muuttuneet, joten heitä emme



sisältäneet kyselyyn. Oppimistavoitteena tässä työssä suurimmaksi osaksi on selvittää kuntaliitosprosessin vaiheet ja sisältö. Aiheesta kun ei ole vielä kovinkaan paljon kirjoitettua tietoa. Kuntaliitokset kuitenkin ovat jo nykyään arkipäivää, ja varmasti myös mitä enenemässä määrin tulevaisuutta.

## 2 KUNTALIITOSPROSESSI

Vuonna 2012 Suomessa on 336 kuntaa. Vuonna 2013 kunnat vähenevät 11 kuntaliitoksen myötä, jolloin kuntia tulee olemaan 320. Vuosina 2007 – 2013 kuntaliitoksia on toteutunut Suomessa 68. Tänä aikana kuntien määrä on vähentynyt noin neljäsosan vuoden 2006 431 kunnasta. (Kuntaliitokset 2012.)

Vuosien 1966 ja 2011 välisinä 45 vuosina kunnat vähenivät 545 kunnasta 336 kuntaan. Kuntaliitoksia toteutui yhteensä 144. Suuri osa kuntaliitoksista tapahtui vuosina 2005 – 2011, jolloin liitoksia toteutui 68. Melkein yhtä monta tosin toteutui vuosien 1967 – 1977 aikana, jolloin toteutuneita liitoksia oli 63. Näiden ajanjaksojen välisinä 27 vuosina kuntaliitoksia toteutui vain 18. (Aiemmat kuntaliitokset 2012.)

### 2.1 Yleiskuvaus

Kuntajakolain 4 §:ssä on määritelty edellytykset kuntajaon muuttamiseksi. Lain mukaan kuntajakoa voidaan muuttaa, jos muutos parantaa kunnan toiminnallisia ja taloudellisia edellytyksiä vastata palvelujen järjestämisestä tai muuten edistää kunnan toimintakykyä, parantaa alueen asukkaiden palveluja tai elinolosuhteita, parantaa alueen elinkeinojen toimintamahdollisuuksia tai parantaa alueen yhdyskuntarakenteen toimivuutta. Näistä neljästä kriteeristä ei tarvitse kuin yhden pitää paikkaansa, niin kuntaliitos voidaan toteuttaa. (Kuntajakolaki 29.12.2009/1698, § 4.)

Kuntaliitos on kuntien strateginen valinta, jolla pyritään parempaan kykyyn vastata tulevaisuuden haasteisiin yhtenä kuntana. Kuntaliitos on haasteellinen muutosprosessi. Kuntaliitoksen tulokset saadaan näkyviin pitkällä aikavälillä. Kun prosessia aloitetaan, tulee asettaa selkeät tavoitteet, jotta liitoksesta saadaan haluttu hyöty ja turvataan kuntalaisten asema. (Strateginen yhdistyminen 2012.)

Liitosprosessissa noudatetaan kuntajakolakia, joka on tullut voimaan 29.12.2009. Uusi kuntajakolaki korvasi aiemman, vuoden 1997, kuntajakolain. Lain tavoitteena on edistää kuntarakenteen uudistumista. Uusi laki on rakenteeltaan selkeämpi ja käsitteitä on selkeytetty. Tiettyjä hallinnollisia menettelyjä liittyen erityisesti kuntajakoon on yksinkertaistettu. (Kuntajakolaki 2012.)

Kuntaliitosselvitys on prosessin alku. Muutostarpeen selvittäminen on asia, joka pistää puolestaan yhdistymisselvityksen alulle. Muutostarve voi nousta esille keneltä

tahansa kunnan sisällä toimivalta henkilöltä, niin kuntalaiselta kuin valtuustoltakin. Selvityksen käynnistämisestä, sekä siihen liittyvien esitysten teosta vastaa kunnan valtuusto tai hallitus. Jotta yhdistymisen edellytykset saadaan selvitettyä, vaatii se riittävää sitoutumista. Asioita tulee tarkastella kunkin kunnan näkökulmasta. Poliittinen johtajuus on tärkeää selvityksen käynnistysvaiheessa sekä päätöstenteossa, eli johtavien luottamushenkilöiden rooli tulee olla vahva heti alusta asti. Selvityksen aikana tulee arvioida muutoksen tarpeellisuutta, perusteita muutokselle sekä harkita vaihtoehtoisia ratkaisuja. Kysymys muutoksen tarpeellisuudesta on laajasti käsiteltävä asia ja kaikilla tulisi olla mahdollisuus nostaa mielipiteensä ja epäilynsä esille. Näin ollen syntyy yhteistä pohdintaa ja neuvotteluja, jotka vaativat kärsivällisyyttä. (Käynnistäminen 2012.)

Selvityksen organisointi on myös yksi päätettävä asia monien joukossa. Työn tekemisessä on kolme erilaista tapaa toimia. Kunnat tekevät selvitystyön kokonaan itse, kunnat palkkaavat selvitystyön tekemiseen ulkopuolisen henkilön (konsultti tai muu asiantuntija) tai Valtionvarainministeriö asettaa kuntajakolain 8 § mukaisesti kunnanjakoselvittäjän tai -selvittäjiä, jotka toimivat virkavastuulla. Kunnan tai kuntien sisällä voidaan perustaa ohjausryhmä, joka johtaa selvitysvaihetta. Jäseniin kuuluvat johtavat luottamushenkilöt, kunnanjohtaja sekä henkilöstön edustajat. Monikuntaliitoshankkeissa pyritään siihen, että ohjausryhmässä on jokaisesta kunnasta mukana vain suurimpien puolueiden johtavat luottamushenkilöt. Kuntajakolaki velvoittaa yhteistoimintaan kuntien edustajien välillä, kun toimintona on yhdistymissopimus sekä siihen liittyvän suunnitelman valmistelu. Usein ohjausryhmän avuksi nimetään myös tehtäväkohtaisia työryhmiä, koska käsiteltäviä asioita on melko paljon ottaen huomioon käytössä olevan ajan. (Organisointi 2012.)

Yhdistymisselvitys tuo tietoa muutostarpeen arvioinnin tueksi ja on samalla prosessi, jossa luodaan edellytykset ratkaista kuntaliitoksen toteutustarve. Tarvittava informaatio on tapauskohtaista. Selvityksessä on arvio kuntien väestön, työpaikkojen ja talouden aikaisemmasta kehityksestä ja tulevista kehitysnäkymistä. Toimintaympäristön kehitys on asia, jota tulee arvioida pitkälle tulevaisuuteen. Keskeisenä tavoitteena yhdistymisselvityksessä on myös valmistella esitys kuntien yhdistymissopimukseksi. (Sisältö 2012.)

Kuntajakolain edellyttämänä, tulee yhdistyvien kuntien tehdä sopimus hallinnon ja palvelujen järjestämisestä (yhdistymissopimus). Minimissään yhdistymissopimuksen tulee sisältää kuntajakolaissa määritellyt asiat. Näitä ovat mm. uuden kunnan hallin-

non järjestämisen periaatteet, uuden kunnan nimi, yhdistymishallituksen kokoonpanosta sekä toimivallasta, yhdistymishallituksen yhteistyöstä yhdistyvien kuntien viranomaisten kanssa ennen valtioneuvoston päätöstä yhdistymisestä, yhdistyvien kuntien kunnanjohtajien asemasta uudessa kunnassa, yhdistyvien kuntien palvelujärjestelmien yhteensovittamisesta ja uuden kunnan taloudenhoidon yleisistä periaatteista. (Yhdistymissopimus 2012; Kuntajakolaki 29.12.2009/1698, § 8 ja § 9.)

Uuden, syntyvän kunnan strategiset tavoitteet linjataan sopimukseen sekä sitä täydentäviin suunnitelmiin. Sopimuksen tulee olla sisällytettynä lisäksi suunnitelma, joka kertoo kuinka kuntien palvelurakenteita sovitetaan yhteen tehokkuuden ja taloudellisuuden parantamiseksi. Mikäli yhdistyminen tulee voimaan kunnallisen vaalikauden keskellä, on kuntien sovittava uuden kunnan valtuuston muodostamisesta 24 § mukaisesti. Prosessin aikana yhdistymissopimusta täydennetään jatkuvasti uuden kunnan toimintaa suuntaavilla strategioilla. Loppua kohden sisältö pyörii lähinnä uuden kunnan johtamisen ydinprosesseissa. Kuntajakolain 9 §:n mukaan sopimuksen tultua voimaan, on sitä noudatettava kolmen vuoden ajan. Mahdollisia poikkeuksia ovat erillinen sopimus ajanjaksosta tai muuttuneet olosuhteet. (Yhdistymissopimus 2012; Kuntajakolaki 29.12.2009/1698, § 8 ja § 9.)

Kuntajakolain 5 §:n mukaan esitys kuntien yhdistymisestä tulee toimittaa valtionvarainministeriölle. Esitys tulee tehdä yhteistyössä kuntien valtuustojen kesken ja sen tulee sisältää perustelut kuntajaon muuttamisen tarpeesta, selitettävä miten muuttamisen edellytykset täyttyvät sekä liitteenä kuntien yhdistymissopimus. (Kuntajakolaki 2012.)

## 2.2 Perusteet kuntaliitoksille

Kuntaliitokset lähtevät liikkeelle muutostarpeesta. Kuntaliitoksen toteuduttua kuntien tavoittelemat hyödyt ja asetetut päämäärät tulevat esille pitkällä aikajänteellä. Liitos mahdollistaa kuntien resurssien yhdistämisen, jolloin kohdentaminen on tehokkaampaa ja tulevaisuuden haasteisiin pystytään vastaamaan nykyistä paremmin. Useimmiten siis on kyse päämäärien tavoittelusta, joita kunnat eivät voisi yksin saavuttaa. Onnistuneen kuntaliitoksen tavoitteena on tulevaisuuden kehitys, joka vaikuttaa alueen elinvoimaisuuteen ja kilpailukykyyn. Myös palvelujärjestelmän kehittäminen kuuluu tavoitteisiin. (Kuntaliitokset 2012.)

Kuntajakolaissa on mainittu tavoitteet kuntajaon kehittämiseksi. Lain 2 §:n mukaan kehityksen tavoitteena on elinvoimainen, alueellisesti eheä ja yhdyskuntarakenteeltaan toimiva kuntarakenne. Samassa yhteydessä mainitaan, että kunnan tulisi muodostua työssäkäyntialueesta tai muusta toiminnallisesta kokonaisuudesta, jolla on taloudelliset ja henkilöstövoimavaroihin perustuvat edellytykset vastata kunnan asukkaiden palvelujen järjestämisestä ja rahoituksesta. (Kuntajakolaki 29.12.2009/1698, § 4.)

### 3 SAVONLINNA-KERIMÄKI-PUNKAHARJU KUNTALIITOS

”Savonlinnan seudun kuntarakennevisio tulevaisuudessa on muodostaa vahva Saimaan saaristokaupunki, joka kokoaa saaristomaisen aluekokonaisuuden osin kaupunkiin ja osin kaupungin kanssa tiivistä yhteistyötä tekevään itsenäisten kuntien alueeseen. Tällöin alue muodostaa palveluiden järjestämisen sekä matkailu- ja muiden elinkeinojen kehittämisen osalta vahvan strategisen kokonaisuuden, jossa on n. 62 000 asukasta. Lisäksi tämän kokonaisuuden sisään tulisi myös oma rajanylityspaikka Parikkala-Syväoron kautta. Saaristokaupungin muodostaisivat Savonlinna, Kerimäki ja Punkaharju sekä niiden ympärillä olevan yhteistyöalueen Enonkoski, Sulka, Rantasalmi, Puumala, Heinävesi ja Parikkala.” (Savonlinnan kaupunki 2012c)

#### 3.1 Kuntaliitoksen hyödyt

Savonlinna-Kerimäki-Punkaharju kuntaliitoksen nähdään tuottavan seuraavanlaisia hyötyjä liittyville kunnille:

- Parantaa kunnan edellytyksiä vastata palveluiden järjestämisestä
- Lisää alueen asukkaiden mahdollisuuksia hyödyntää nykyisin toisen kunnan puolella olevia palveluita
- Yhdistyneessä kunnassa elinkeinojen kehittämisessä voidaan entistä paremmin toteuttaa koko talousaluetta hyödyttäviä laajempia toimenpiteitä
- Alueen yhdyskuntarakenteen suunnittelussa pystytään jatkossa ottamaan paremmin huomioon työssäkäyntialueen asukkaiden tarpeet, kun kuntien hallinnolliset rajat eivät ole vaikuttamassa tehtäviin suunnitelmiin
- Uuden kunnan edunvalvontatyön painoarvo kasvaa
- Yhteenlaskettu kunnallinen hallinnon keventäminen toteutuu
- Taloudellisia hyötyjä rakennetaan palvelujen koordinoinnilla

(Savonlinnan kaupunki 2012d.)

Savonlinna, Kerimäki ja Punkaharju ovat tehneet jo ennenkin yhteistyötä palveluiden järjestämisessä. Kuntaliitoksen kautta erilaisten sopimusten ja kuntayhtymien määrä vähenee ja palveluiden järjestäminen selkeytyy. (Savonlinnan kaupunki 2012d)

Kuntien omavaraisuusastetta ja suhteellista velkaantumista tarkastelemalla voi todeta, että kunnilla olisi vaikeuksia suoriutua vastuistaan ilman liitosta. Yhtenäisen kun-

nan tunnusluvut taas ovat elinkelpoiset ja selviytyminen tulevaisuuden haasteista on mahdollista. (Savonlinnan kaupunki 2012d)

Uuden kunnan myötä asukkailla on mahdollisuus käyttää nykyisin toisen kunnan puolella olevia palveluita. Suuremmassa kuntakokonaisuudessa sosiaali- ja terveydenhuollon palvelut ovat todennäköisemmin saatavissa myös tulevaisuudessa. Liittyneiden kuntien asukkaat saavat myös käyttöönsä laajemman tarjonnan erikoisosaamista. (Savonlinnan kaupunki 2012d)

Perustettavan kaupungin menestystekijöitä ovat:

- aiempaa monipuolisempi ja vähemmän vaihteluille altis elinkeino- ja tuotantorakenne
- kansainvälisestäikin kilpailukykyinen yritystoiminta joillakin toimialoilla
- työvoiman kysyntää vastaava koulutetun työvoiman tarjonta, jossa seudulla sijaitsevalla ammatillisella koulutuksella on iso merkitys myös jatkossa
- toimivien kehitysympäristöjen aikaansaaminen, sekä
- parantuneet kuntamaine- ja vetovoimaisuustekijät

(Savonlinnan kaupunki 2012c)

Yhdistynyt kaupunki on kooltaan suurempi ja sen myötä vakaampi, joten se ei järky yritystoiminnan vaihteluista, vaan sen muutoksensietokyky on suuri. Yhden yrityksen muutto muualle ei horjuta sen työllisyyttä tai kuntataloutta. Kuntien yhdistyttyä ne eivät myöskään enää kilpaile keskenään asukkaista, jotka tuovat verotuloja. Uudella kunnalla on paremmat mahdollisuudet lisätä työpaikkoja, vahvistaa kaupungin mainetta yritysten ja osaavien ammattilaisten houkuttamiseksi, parantaa kaupungin edunvalvontaa ja lisätä painoarvoa ylikunnallisessa päätöksenteossa ja kuntayhtymien ohjauksessa. (Savonlinnan kaupunki 2012c)

### 3.2 Perustelut kuntaliitokselle

Kuntaliitoksen tavoitteena on saada elinvoimainen ja hyvät palvelut omaava uusi kunta. Näihin johtaneet perustelut ovat ensimmäisiä asioita kuntaliitosta käsitellessä. Kyseessä olevien kuntien kuntaliitos parantaa edellytyksiä kunnan palvelujen järjestämisestä ja mahdollistaa kuntalaisten käyttää/hyödyntää nykyisin toisen kunnan puolella olevia palveluita. Kuntien yhdistyminen mahdollistaa paremman elinkeinojen kehittämisen, jolloin yhdistetyillä resursseilla voidaan toteuttaa koko talousaluetta

hyödyttäviä laajoja toimenpiteitä. Ilman kuntaliitosta yksittäisillä kunnilla ei olisi tähän mahdollisuutta. Kuntaliitoksen toteutuessa kuntien hallinnolliset rajat poistuvat, jolloin alueen yhdyskuntarakenteen suunnittelussa pystytään ottamaan huomioon työssäkäyntialueen asukkaiden tarpeet aiempaa paremmin. Savonlinna, Punkaharju ja Kerimäki kuuluvat vahvasti samaan työssäkäynti- ja asiointialueeseen. (Savonlinnan kaupunki 2012d)

Uudessa kunnassa edunvalvontatyön painoarvo kasvaa, sekä yhteenlaskettu kunnallinen hallinnon keventäminen toteutuu. Kuntaliitoksen taloudellisia hyötyjä rakennetaan palvelujen koordinoinnilla. Merkittäviä säästöjä kuntaliitoksen myötä saavutetaan hallinnollisissa kustannuksissa. (Savonlinnan kaupunki 2012d)

### 3.3 Muutosten valmistelu

Kuntaliitos vaatii erinäisiä valmisteluja sekä huolenpitoa siitä, että asiat hoituvat oikealla tavalla. Kerimäen, Punkaharjun ja Savonlinnan kuntien valtuustot ovat valinneet yhdistymishallituksen, joka vastaa yhdistymissopimuksen toimeenpanosta. Uuden kaupunginvaltuuston päätettäväksi tulevat uuden kunnan toiminta, hallinto ja organisaation järjestämisen valmistelu, joiden esittämisestä huolehtii yhdistymishallitus. (Savonlinnan kaupunki 2012a)

Kuntajakolain 10 §:n mukaan yhdistymishallituksen toimikausi alkaa, kun yhdistyvien kuntien valtuustot ovat valinneet hallitukseen jäsenet ja varajäsenet (Kuntajakolaki 29.12.2009/1968, § 10). Jäsenten valintaa on edeltänyt kuntien yhdistymisesitystä koskeva päätös. Luonnollisesti yhdistymishallituksen toimikausi päättyy uuden kaupunginhallituksen valinnan myötä. (Savonlinnan kaupunki 2012a)

Kyseessä olevassa kuntaliitoksessa yhdistymishallituksen jäsenmäärä on 14 henkilöä. Valtuustojen valitsevat henkilöt koostuvat seuraavasti: Savonlinnasta seitsemän jäsentä, Punkaharjulta kolme jäsentä ja Kerimäeltä neljä jäsentä, joista jokaisella on oma varajäsen. Hallituksen koostamisessa on otettu huomioon kuntien poliittiset voimasuhteet. Jäsenmäärässä on otettu huomioon kuntien asukasmäärien keskinäiset suhteet. Yhdistymishallituksen jäsenten keskuudesta on valittu Savonlinnan kaupunginhallitukseen kuuluvan puheenjohtajan ja tarpeellinen määrän varapuheenjohtajia, jotka ovat myös Savonlinnan kaupunginhallituksen jäseniä. (Savonlinnan kaupunki 2012a)



Savonlinnan kaupunginjohtaja toimii yhdistymishallituksen esittelijänä. Kerimäen kunnanjohtaja toimii I varaesittelijänä ja Punkaharjun kunnanjohtaja toimii II varaesittelijänä. Yhdistymishallituksen tehtävänä on vastata yhdistymissopimuksen toimeenpanosta sekä huolehtia uuden kunnan toiminnan ja hallinnon järjestämisen valmistelusta. (Savonlinnan kaupunki 2012a)

Yhdistyvien kuntien kunnanhallitukset toimivat edelleen vuoden 2012 loppuun käyttäen sitä päätösvaltaa, joka kunnanhallituksille kuntalain mukaan kuuluu. Mikäli päätettävien asioiden katsotaan vaikuttavan uuden kunnan toimintaan ja talouteen, tulee ne tuoda myös yhdistymishallituksen käsiteltäviksi. Tämä tarkoittaa esimerkiksi kuntien mahdollisia talousarviomuutoksia koskien kuntaliitosta edeltävää vuotta 2012.

Uuden kunnan ensimmäiset kunnallisvaalit olivat 28.10.2012. Vaaleilla valittiin uuden kunnan 51 valtuutettua. (Savonlinnan kaupunki 2012a)

Yhdistymishallituksen hyväksymä Kuntaliitoksen täytäntöönpanosuunnitelma kertoo kuntaliitoksessa tapahtuvien asioiden ja valmistelujen aikataulusta. Suunnitelma on laadittu ohjeistamaan kuntaliitoksessa täytäntöön pantavien asioiden aikataulua. Täytäntöönpanosuunnitelma sisältää mm. seuraavia asioita ja aikataulua henkilöstöä koskevien asioiden osalta.

- 16.1.2012 Kerimäen, Punkaharjun ja Savonlinnan kuntaliitoksen ensimmäinen neuvotteluryhmä kokoontui.
- 1.2.2012 Päätökset yhdistymissopimuksen kuuluttamisesta
- 1.2.-5.3.2012 kuulutusaika.
- 14.-16.2. tapahtuivat henkilöstön ja kuntalaisten kuulemiset, joiden päävastuussa olivat kunkin kunnan kunnanjohtajat.
- 19.3.2012 tehtiin kuntien valtuustojen yhteneväiset päätökset liitoksesta, jonka mukaan tehtiin esitys valtioneuvostolle.
- 26.3.2012 yhdistymishallituksen käsittelyssä on ollut mm. alustava täytäntöönpanosuunnitelma, kokousaikataulu ja järjestäytyminen.
- 3.4.2012 on valmisteltu henkilöstön siirtosopimuksen ja palkkojen harmonisoinnin täytäntöönpanon aikataulu.
- 5.6.2012 on tehty alustava henkilöstösuunnitelma.
- Syyskuun aikana on määritely henkilöstön toimenkuvia ja tätä on jatkettu myös lokakuussa.
- 30.11.2012 henkilöstösuunnitelmat ovat olleet kokonaisuudessaan valmiita.
- 1.1.2013 kuntaliitos on astunut voimaan.

Kuitenkin liitosta koskevia muutoksia suoritetaan vielä liitoksen voimaan tulon jälkeenkin. (Savonlinnan kaupunki 2012m)

#### 4 HENKILÖSTÖN SIIRTYMINEN/ ASEMA KUNTALIITOKSESSA

Kuntajaon muutoksen tullessa voimaan, siirtyvät Punkaharjun ja Kerimäen kuntien henkilöstöt Savonlinnan kaupungin palvelukseen. Kuntajakolain 29 § mukaan vakinaiset viranhaltijat ja toistaiseksi voimassa olevan työsopimuksen omaavat henkilöt siirtyvät Savonlinnan kaupungin virka- tai työsopimussuhteisiin, heille sopiviin tehtäviin. Määräaikainen henkilöstö puolestaan siirtyy kaupungin palvelukseen alkuperäistä sopimusta vastaavaksi ajaksi. Kaikki työ- ja virkasuhteet jatkuvat katkeamatta ja kuntajakolain 29 § mukaan henkilöstöllä on viiden vuoden mittainen irtisanomissuoja liitosajankohdasta eteenpäin. Henkilöstön määrä Savonlinnan kaupungilla on vuoden alussa (1.1.2013) n. 1275 henkilöä, Kerimäeltä siirtyi n. 155 henkilöä ja Punkaharjulta n. 95 henkilöä.

##### 4.1 Henkilöstön asema määriteltynä kuntajakolaissa

Kuntajakolaissa määritellään myös henkilöstön siirtymisestä uuteen kuntaan. Kuntajakolain 29 § koskee henkilöstöä yleisesti ja kunnanjohtajien asemaan käsittelee 30 §.

Pykälä 29 määrää, että henkilöstöä ei voi irtisanoa työsopimuslain tai kunnallisesta viranhaltijasta annetun lain irtisanomisperusteilla. Työsopimuslain (55/2001) 7 luvun 3 §:ssä kerrotaan, että työnantajalla on oikeus irtisanoa työsopimus, kun työ on vähentynyt olennaisesti ja pysyvästi taloudellisista, tuotannollisista ja työnantajan toiminnan uudelleenjärjestelyistä johtuvista syistä. Irtisanominen on perusteltu näiden lisäksi myös silloin, jos työntekijää ei ole mahdollista sijoittaa tai kouluttaa uusiin tehtäviin. Työsopimuslain 7 luvun 3 § mukaan työntekijälle tulee tarjota ensisijaisesti työsopimusta vastaavaa tehtävää. Mikäli tämä ei ole mahdollista, tulee työntekijälle tarjota muuta työtä, joka vastaa hänen koulutustaan, ammattitaitoaan tai kokemustaan. Työnantajan on myös järjestettävä työntekijälle uusien tehtävien edellyttämää koulutusta. Samat perusteet pätevät myös kunnallisesta viranhaltijasta annetussa laissa, (304/2003) 37 §. Kuntaliitoksen tapahtuessa, henkilöstö on siis suojattu kyseisiltä perusteilta kuntajakolain 29 § mukaan. Kyseinen irtisanomiskielto koskee kaikkia liitoksessa mukana olevia kuntia ja on voimassa viisi vuotta, alkaen liitospäivästä. Työnantaja voi kuitenkin irtisanoa työntekijän/viranhaltijan, mikäli hän kieltäytyy ottamasta vastaan uutta työtehtävää/virkaa. (Kuntajakolaki 29.12.2009/1698; Työsopimuslaki 26.1.2001/55; Laki kunnallisesta viranhaltijasta 11.4.2003/304.)

Kuntajakolain 30 § määrittelee kaupunginjohtajan aseman kuntaliitoksessa. Kunnanjohtajaa koskevat samat säädökset, kuin muuta henkilöstöä 29 §:ssä. Lisäksi 30 § määrittää lisäsäädöksen: Mikäli siirtyvän kunnan kunnanjohtaja ei siirry uuden kunnan kunnanjohtajaksi, tulee hänet siirtää soveltuvaan uuden kunnan virkaan tai työ-sopimussuhteeseen. (Kuntajakolaki 29.12.2009/1698.)

## 4.2 Henkilöstön siirtosopimus

Yhdistymissopimuksen liitteenä oleva henkilöstön siirtosopimus määrittelee henkilös-töä koskevat toimenpiteet ja muutokset kuntaliitoksessa. Siirtosopimus on voimassa 1.1.2013 eteenpäin.

Sopimuksen toinen kohta käsittelee vakituista henkilöstöä, jonka mukaan Kerimäen ja Punkaharjun vakituinen henkilöstö siirtyy Savonlinnan kaupungin palvelukseen, kuten kuntaliitossopimus sekä kuntajakolain 29 § määrää. Savonlinnan kaupungilla ei ole oikeutta irtisanoa palvelussuhdetta. Mikäli työntekijä tai viranhaltija kuitenkin kiel-täytyy vastaanottamasta tarjottua työtehtävää tai virkaa, joka täyttää työ-sopimuslain vaatimukset, voidaan hänet irtisanoa. (Kuntajakolaki 29.12.2009/1698; Savonlinnan kaupunki 2012b)

Sopimuksen kolmas kohta käsittelee puolestaan määräaikaista henkilöstöä. Kerimä-en ja Punkaharjun määräaikainen henkilöstö siirtyy Savonlinnan palvelukseen ajaksi, joka on määritelty kahden vanhan kunnan kanssa tehdyissä työ-sopimuksissa tai vir-kamääräyksissä. (Savonlinnan kaupunki 2012b)

Neljäs kohta sopimuksessa koskee palvelussuhdeturvaa. Savonlinnan kaupunki on sitoutunut kuntajakolain mukaan noudattamaan niitä palvelussuhteen ehtoja, jotka Kerimäen ja Punkaharjun henkilöstöllä on ollut voimassa työsuhteen päättyessä van-haan kuntaan. Kuten ylempänä on mainittu, työntekijöillä on irtisanomissuoja. Irtisa-nominen on kuitenkin mahdollista, mikäli työntekijä kieltäytyy vastaanottamasta vaa-timukset täyttävää työtehtävää. Savonlinnan kaupunki ei voi myöskään lomauttaa osa-aikaista henkilöstöään viiden vuoden aikana. (Savonlinnan kaupunki 2012b)

Kohta viisi kertoo sovellettavista virka- ja työehtosopimuksista. Savonlinnan kaupun-gissa on noudatettu siirtyvään henkilöstöön yleistä Kunnallista virka- ja työehtosopi-musta, Kunnallista opetushenkilöstön virka- ja työehtosopimusta, Kunnallista teknisen henkilöstön virka- ja työehtosopimusta ja Kunnallista tuntipalkkaisen henkilöstön työ-

ehtosopimusta. Mahdollisten paikallisten sopimusten soveltamisesta on tullut neuvotella erikseen. (Savonlinnan kaupunki 2012b)

Henkilöstön palkkaa koskevia säännöksiä käsitellään sopimuksen kohdassa kuusi. Siirtyvä henkilöstö säilyttää vähintään sen tehtäväkohtaisen palkan, joka on ollut voimassa vakinaisessa tehtävässä, välittömästi ennen siirtoa Kerimäen tai Punkaharjun kunnissa. Erillispäätökset siirtyvät henkilöstön varsinaiseen palkkaan kuuluvista palkanosista, tehdään Savonlinnan kaupungin toimesta. Palkanmaksupäivä vakinaisella henkilöstöllä on jokaisen kuukauden 15. päivä ja määräaikaisella henkilöstöllä kunkin kuukauden viimeinen päivä. Kaikkien kolmen kunnan vastaavissa tehtävissä toimivien työntekijöiden palkkausjärjestelmät tulee yhteen sovittaa, josta laaditaan suunnitelmaa aikataulun ja kustannusarvion kera. (Savonlinnan kaupunki 2012b)

Kohta seitsemän kertoo toimintatavasta jäsenmaksuvaltakirjojen osalta. Mikäli työntekijä/viranhaltija toivoo, että ammattiyhdistyksen jäsenmaksut peritään työnantajan kautta, tulee hänen toimittaa voimassa oleva jäsenmaksuvaltakirja Savonlinnan kaupungille. (Savonlinnan kaupunki 2012b)

Työtehtäviä, nimikkeitä ja kelpoisuuksia käsitellään kohdassa kahdeksan. Henkilöstö siirtyy pääsääntöisesti samankaltaisiin tehtäviin Savonlinnan kaupungin alaisuuteen, kuten se on toiminut Kerimäen ja Punkaharjun kunnissa. Savonlinnan organisaatiojärjestelyistä ja tehtävien määrittelyistä johtuen, tähän voi tulla muutoksia. Mikäli työtehtävien sisällöissä on muutoksia aiempaan, voi nimike muuttua. Nimikkeen muutos voi johtua myös siitä, että niiden tulee vastata Savonlinnan kaupungin nimikkeitä. (Savonlinnan kaupunki 2012b)

Sopimuksen kohta yhdeksän määrittelee säädökset vuosilomasta ja lomarahasta sekä työajan tasoittumisvapaista. Vanhoissa kunnissa kertyneet pitämättä ja maksamatta olevat vuosilomapäivät siirtyvät pidettäväksi uuden kunnan palveluksessa ollessa. Lomarahaa tulee maksaa heinäkuun palkanmaksun yhteydessä. (Savonlinnan kaupunki 2012b)

Muut virka- ja työvapaat löytyvät kohdasta kymmenen. Mikäli siirtyvällä henkilöstöllä on meneillään sairausloma tai virka-/työvapaa niin, että se jatkuu kuntien liittymisajan kohdan ylitse, on se voimassa myös Savonlinnan kaupungin palvelukseen siirryttäessä. (Savonlinnan kaupunki 2012b)

Sopimuksen viimeinen kohta (11) käsittelee muita etuuksia. Savonlinnan kaupunki noudattaa tiettyä henkilöstöpolitiikkaa, jonka mukaan henkilöstöetuudet määräytyvät. Työterveyshuolto, työpaikkaruokailu, mahdollisuus virkistys- ja urheilupaikkojen sekä liikuntapalvelujen käyttöön ovat työnantajakohtaisesti järjestettäviä etuja. Työntekijöiden muistamisessa, esim. merkkipäivät, noudatetaan Savonlinnan kaupungin käytäntöjä. (Savonlinnan kaupunki 2012b)

Myös yhdistymissopimus, jonka liitteenä henkilöstön siirtosopimus on, määrittelee henkilöstöä koskevia säädöksiä. Sopimus sisältää joitain kohtia, joita ei vielä ylempänä olevassa osuudessa siirtosopimuksesta ole käsitelty. Eläketurva siirtyvällä henkilöstöllä määräytyy kuntien eläkelain ja valtion eläkelain mukaan. Henkilöstön eläketurva ei heikkene siirron yhteydessä, eikä sovellettava eläkelaki muutu. (Savonlinnan kaupunki 2012a)

#### 4.3 Siirtosopimuksen täytäntöönpano

Henkilöstön siirtosopimuksen täytäntöönpanosta on suunniteltu aikataulu alkuvuodesta 2012. Aikataulun mukaan siirtyvän henkilöstön työtehtävät ja toimenkuvat on määriteltävä toimialoilla 1.8.2012 mennessä. Kuitenkin 30.11.2012 mennessä on määriteltävä toimenkuvat ja työtehtävien vaatavuudet. Henkilöstön nimikkeet ja työtehtävät voivat muuttua myös 1.1.2013 eteenpäin. Savonlinnan kaupunki on perustanut tarvittavat virat sekä työsopimussuhteet ja antanut virkamääräykset sekä tehnyt työsopimukset edellisen määrittelyn perusteella. Myös palkka, palveluslisät ja muut palkanosat on määriteltävä samaksi kuin edeltävän kunnan palveluksessa ollessa, ellei työtehtävien vaatavuus edellytä toisin. Myöskään vuosilomien, lomarahojen, virkavapaiden tai työlomien kohdalla ei tapahdu muutoksia. Henkilöstöetuuksia koskien on sovittu järjestettäväksi neuvottelu kuntien pääluottamusmiesten kanssa. Etuuksista on laadittu erillinen esitys liittyen vuoden 2013 talousarvioon. (Savonlinnan kaupunki 2012f)

Yhdistymissopimuksen mukaisesti henkilöstön sijoittamisessa lähtökohtana on ollut työntekijän jatkaminen samankaltaisessa tehtävässä, sekä oman vanhan kunnan alueella. Henkilöstön mielipiteitä on kuultu aktiivisesti henkilöstöorganisaation rakentamisen aikana. Henkilöstölle on suoritettu kysely toimiala-/ työyksikkökohtaisesti toukokuussa 2012 sekä henkilökohtaiset tai ammattiryhmäkohtaiset kuulemiset kesäkuussa 2012. Henkilöstön kuulemisia käsitellään opinnäytetyössä enemmän kappa-

leessa 5 Yhteistoimintamenettely ja 5.1 Kuulemistilaisuudet. (Savonlinnan kaupunki 2012f)

Alustava henkilöstösuunnitelma on käsitelty yhdistymishallituksessa 5.6.2012, jota ennen se on käsitelty johtoryhmässä sekä yhdistymisen yhteistyötoimikunnassa. (Savonlinnan kaupunki 2012h)

Henkilöstösuunnitelmat ovat olleet valmiina talousarvion kanssa samaan aikaan lokakuussa 2012. Yhdistymishallitus on käsitellyt 17.10.2012 henkilöstösuunnitelman sekä henkilöstöorganisaation valmistelua.

Henkilöstösuunnitelmat on lähetetty 1.10.2012 toimialoille tarkastettavaksi yhdistymisjohtoryhmän toimesta. Kaikkien virkojen sekä työsopimussuhteiden valmistelu, sisältäen henkilövalinnat, on tullut toteuttaa 31.10.2012 mennessä. Näin ollen päätökset on voitu tehdä heti uuden kaupunginvaltuuston tekemien päätösten jälkeen. Toimenkuvien valmistelussa on noudatettu samaa aikataulua. (Savonlinnan kaupunki 2012h)

Kuten sopimuksessa on kirjoitettu, uuden kunnan muutokset tulivat voimaan 1.1.2013. Työsopimukset uusista työpaikoista/viroista on tehty 31.12.2012 mennessä. Vuoden 2012 viimeiseen päivään mennessä oli myös perustettu tarvittavat uudet virat sekä tehty virkamääräykset. Kuitenkin on otettava huomioon siirtymäkausi ja erinäiset toimenpiteet, jotka liittyvät kunnan lakkauttamiseen. Näin ollen kaikki siirtymiset sekä toiminnalliset muutokset eivät välttämättä tule voimaan heti vuoden 2013 ensimmäisenä päivänä. Työtehtävät ja työnkuvat voivat myös muuttua 1.1.2013 jälkeen tehtäväjärjestelyjen vakiinnuttua. (Savonlinnan kaupunki 2012a)

Ainoastaan kunnanjohtajien asemasta on sovittu kuntaliitossopimuksessa kuntajakolain mukaisesti. Sopimuksessa on määritelty, että Punkaharjun kunnanjohtaja siirtyy viestintä- ja yhteiskuntasuhteiden johtajan virkaan ja Kerimäen kunnanjohtaja siirtyy strategia- ja talousjohtajan virkaan. Kaupunginjohtajana jatkaa Savonlinnan kaupunginjohtaja.

## 5 YHTEISTOIMINTAMENETTELY

Kunnissa yhteistoimintamenettelyssä sovellettava laki on nimeltään Laki työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa. Yrityksissä, jotka eivät ole valtion virastoja tai laitoksia, sovelletaan Yhteistoimintalakia, jonka lyhenne on YTL. Yhteistoimintalakia ei sovelleta myöskään kuntien, kuntayhtymien, evankelis-luterilaisen kirkon, ortodoksisen kirkkokunnan eikä Ahvenanmaan maakunnan sekä sen kuntien ja kuntayhtymien virastoissa ja laitoksissa. (Laki yhteistoiminnasta yrityksissä 334/2007, 4 §.)

Laki työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa 1 § selvitetään lain tarkoitusta. Lain päätarkoitus on edistää työnantaja ja henkilöstön välistä yhteistoimintaa kunnissa. Tätä kautta tarkoituksena on myös antaa henkilöstölle mahdollisuus osallistua työtään ja työympäristöään koskevien päätösten valmisteluun. Tämän mahdollisuuden tulee kuitenkin tapahtua yhteisymmärryksessä työnantajan kanssa. Tuloksena tästä on tarkoitus olla kunnallisen palvelutuotannon tuloksellisuuden parantuminen ja henkilöstön työelämän laadun edistäminen. (Kunnallinen työmarkkinalaitos 2009, 6.)

Laissa työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa osapuolet ovat työnantaja, eli kunta ja työntekijät, eli henkilöt, jotka ovat kuntaan virka- tai työsuhteessa. Lain 3 §:n mukaan ”Henkilöstöä voi yhteistoimintaneuvotteluissa edustaa työ- tai virkaehtosopimuksen perusteella valittu luottamusmies, työsuojeluvaltuutettu tai muu henkilöstön nimeämä edustaja.”. (Kunnallinen työmarkkinalaitos 2009, 6.)

Lain 4 § sisältää asiat, jotka kuntien yhteistoiminnassa käsitellään. Asioita, jotka ainakin käsitellään, on neljä:

1. henkilöstön asemaan merkittävästi vaikuttavia muutoksia työn organisoinnissa, kunnan palvelurakenteessa, kuntajaossa tai kuntien välisessä yhteistyössä;
2. palvelujen uudelleen järjestämisen periaatteita, jos asialla voi olla olennaisia henkilöstövaikutuksia, kuten ulkopuolisen työvoiman käyttöä tai liikkeen luovutusta;
3. henkilöstöön, henkilöstön kehittämiseen ja tasa-arvoiseen kohteluun sekä työyhteisön sisäiseen tietojenvaihtoon liittyviä periaatteita ja suunnitelmia; sekä



4. taloudellisista ja tuotannollisista syistä toimeenpantavaa osa-aikaistamista, lomauttamista tai irtisanomista

Kuntaliitoksiin liittyvät yhteistoiminnassa käsiteltävät asiat liittyvät edellä olevan listan ensimmäiseen kohtaan, sillä kuntaliitos on muutos kuntajaossa, joka vaikuttaa merkittävästi henkilöstön asemaan. (Kunnallinen työmarkkinalaitos 2009, 7.)

#### 5.1 Kuulemistilaisuudet

Kuntaliitos on henkilöstön asemaan vaikuttava tekijä, kuten yhteistoimintalain 4 §:ssä sanotaan. Näin ollen myös henkilöstölle on tarkoitus antaa mahdollisuus osallistua työtään ja työympäristöään koskevien päätösten valmisteluun. Jotta henkilöstöllä on mahdollisuus vaikuttaa kyseisiin asioihin, heille täytyy informoida meneillään olevista muutoksista. Tiedon saattamiseksi henkilöstölle, on kuntaliitoksen yhteydessä järjestetty henkilöstön kuulemistilaisuuksia, joissa on kerrottu meneillään olevista muutoksista ja aikatauluista. Ensimmäiset kuntaliitokseen liittyvät henkilöstön ja kuntalaisten informaatiotilaisuuksien ajankohdat päätettiin yhdistymisjohtoryhmän toimesta. Kyseiset informaatiotilaisuudet pidettiin 14.2.2012 Savonlinnassa, 15.2.2012 Punkaharjulla ja 16.2.2012 Kerimäellä, henkilöstöille klo 16 ja kuntalaisille klo 17. (Hytönen 16.4.2013.)

Kunnanjohtajien lisäksi kunkin kunnan tilaisuuksiin osallistui heidän määräämänsä viranhaltijat sekä Savonlinnan kaupunginjohtajan johtoryhmä. Informaatiotilaisuuksissa käsiteltiin kuntaliitokseen liittyviä yleisiä asioita ja henkilöstön asemaa koskevia asioita, joita on eriteltyä henkilöstön siirtosopimuksessa. (Hytönen 16.4.2013.)

Hallintojohtajan laatiman, kuntaliitokseen liittyvän, viestintäsuunnitelman mukaisesti henkilöstölle järjestettiin tiedotustilaisuudet kuntaliitoksen tilanteesta seuraavina päivinä: 8.6.2012, 23.8.2012, 21.9.2012, 10.10.2012 sekä 21.11.2012. Kyseisten päivien aikataulujen mukaan tilaisuudet olivat Punkaharjulla klo 10.00, Kerimäellä klo 12 ja Savonlinnassa klo 14. Näiden tiedotustilaisuuksien tarkoituksena oli käydä kuntaliitokseen liittyviä asioita läpi kulloinkin ajankohtaisista asioista. Ennen tilaisuuksia henkilöstöllä oli mahdollisuus esittää eri aiheisiin liittyviä kysymyksiä. Kenellä tahansa henkilöstöön kuuluvalla oli oikeus osallistua tilaisuuksiin ja paikalla oli myös toimialojen vastuhenkilöitä. (Hytönen 16.4.2013.)

Jo mainittujen kuulemistilaisuuksien lisäksi kaikkia toimialajohtajia ohjeistettiin pitämään henkilöstölleen kuulemis- sekä selostustilaisuuksia omaan toimialaansa liittyvistä kysymyksistä. Kyseisiä tilaisuuksia pidettiin jokaisella toimialalla kunkin toimialan tarpeiden ja kuntaliitosvalmistelun etenemisen mukaisesti. Tilaisuuksissa tuli käydä läpi ainakin seuraavat aihealueet:

- kuntaliitoksen täytäntöönpanon tilanne
- mahdolliset toimialan organisaatiomuutokset
- esimiesten esittely
- mahdolliset tehtävä- ja työyksikkömuutokset toimialalla
- toimenkuvat mahdollisuuksien mukaan
- työsopimusten/virkamääräysten laatiminen

Tilaisuuksissa käsiteltiin lisäksi mm.

- toimialan organisaation esittely
- toimialan esimiesten esittely
- henkilöstön asemaan liittyvien asioiden etenemisaikataulu
- mahdollisia henkilöstön tehtävämuutoksia

Jokaisen toimialan ja työyksikköjen yhteisten tilaisuuksien lisäksi osaa henkilöstöstä on kuultu myös henkilökohtaisesti liittyen jokaisen henkilökohtaisiin tehtävämuutoksiin ja sijoituspaikkaan kuntaliitoksen tullessa voimaan. Kyseisissä tilaisuuksissa on ollut mahdollista keskustella myös työntekijän haluista ja toiveista liittyen tuleviin työtehtäviin. Kuulemiset on toteutettu jokaisen henkilön edeltävän sekä tulevan esimiehen kanssa yhteistyössä. Osa henkilökohtaisista kuulemisista on toteutunut vasta vuoden 2013 puolella, vaikka tavoitteena oli suorittaa kaikki kuulemiset ennen kuntaliitoksen voimaan tuleamista. (Hytönen 16.4.2013.)

## 5.2 Yhdistymisen yhteistyötoimikunta

Laissa työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa on 14 §:ssä säädetty, että kunnassa on oltava yhteistoimintaelin. Yhteistoimintaelin muodostuu työnantajan ja henkilöstön edustajista ja sen toimikausi on neljä vuotta. Kunnat voivat tämän lain mukaan sopia myös useamman kunnan yhteisestä yhteistoimintaelimestä. (Kunnallinen työmarkkinalaitos 2009, 11.)

Kuntaliitosten valmistelun yhteydessä kuntien on nimettävä yhdistymishallitus, kun kuntajaossa yhdistetään kokonaisia kuntia toisiinsa. Kun muodostetaan täysin uusi kunta ja kun muita kuntia liitetään yhteen kuntaan, yhdistymishallitus on nimettävä. (Yhdistymishallitus 2013.)

Yhdistymissopimuksessa on laadittu ohjeet, miten yhdistymishallitus on nimettävä ja niitä ohjeita on noudatettava. Yhdistymishallitus on vastuussa kuntaliitoksen toteutumisesta yhdistymissopimuksessa sovitulla tavalla. Yhdistymishallitus huolehtii myös valmisteluista liittyen uuden kunnan toiminnan ja hallinnon järjestämiseen. Kun yhdistymishallituksen jäsenet ja varajäsenet on valittu, alkaa sen toimikausi, joka loppuu kun on valittu uuden kunnan kunnanhallitus. (Kuntajakolaki 29.12.2009/1698.)

Savonlinnan kaupungin yhdistymishallituksen pöytäkirjassa 03.04.2012 on maininta: ”Kun kunnat ja yhdistykset eivät ole sopineet yhteisestä yhteistoimintaelimestä, tulee yhdistymishallituksen pyytää henkilöstöä koskevista asioista, jotka on käsiteltävä yhteistoimintaelimessä, lausunnot Savonlinnan kaupungin sekä Kerimäen ja Punkaharjun kuntien yhteistyötoimikunnilta.” Samassa pöytäkirjassa yhdistymishallitus perustaa yhteistyötoimikunnan, joka on vastuussa työnantajan ja henkilöstön yhteistyön hoitamisesta kun kuntien yhdistymistä valmistellaan. Yhdistymishallitus nimesi yhteistyötoimikuntaan työnantajan edustajan, sekä neljä luottamushenkilöä ja näiden varajäsenet. Myös yhteistyötoimikunnan puheenjohtaja ja sihteeri nimetään. Henkilöstön edustajia pyydetään valitsemaan omat edustajansa yhteistyötoimikuntaan.

Savonlinna-Kerimäki-Punkaharju –kuntaliitoksen yhdistymisen yhteistyötoimikunnan kokousaikataulu määriteltiin toimikunnan kokouksessa 2.5.2012. Tämän kokouksen pöytäkirjassa todetaan, että kaupunginjohtajan johtamassa johtoryhmässä on päätetty, että ne asiat, jotka yhdistymishallitukseen tuodaan, käsitellään johtoryhmän kokouksessa kahta viikkoa ennen yhdistymishallituksen käsittelyä. Ne asiat, jotka johtoryhmän käsittelyn jälkeen tarvitsevat yhdistymisen yhteistyötoimikunnan käsittelyä, tuodaan yhteistyötoimikunnalle viikkoa ennen yhdistymishallituksen kokousta. Yhteistyötoimikunnan kokousten päivämäärät olivat 2.5.2012, 29.5.2012, 7.8.2012, 11.9.2012, 2.10.2012 ja 30.10.2012. Yhdistymishallituksen kokouksen olivat aina viikko yhteistyötoimikunnan jälkeen, eli 9.5.2012, 5.6.2012, 14.8.2012, 18.9.2012, 9.10.2012, 6.11.2012 ja 7.11.2012.

Tässä samassa kokouksessa käsiteltäviä aiheita olivat myös

- Henkilöstön siirtosopimuksen ja palkkojen harmonisoinnin täytäntöönpanon aikataulu

- Henkilöstöorganisaation valmistelu
- Kuntaliitoksen toimeenpanosuunnitelma
- Kaupungin suunnittelujärjestelmä
- Hallintosäännön päivityksen aikataulu
- Talousarvion valvonta, vuodelle 2012 tarvittavat ja aloitetut talouden tasapainottamistoimenpiteet
- Vuoden 2013 talousarvion ja vuosien 2013 – 2016 taloussuunnitelman valmistelu-aikataulu ja ohjeet
- Kuntaliitos/henkilöstön siirtosopimuksen toimeenpanosuunnitelman toimeenpanon aikataulun tarkennus
- Elinkeinopalvelujen keskushallintoon siirtämiseen liittyvä valmistelu
- Lakisääteiden suunnitelmien ja kirjallisten ohjeiden kartoitus ja vastuuhenkilöt
- Perusterveydenhuollon palvelujärjestelmän muutoksen neuvottelu- ja ohjausryhmä

Seuraava yhdistymisen yhteistyötoimikunnan kokous oli siis 29.5.2012. Tässä kokouksessa aiheet olivat:

- Hankintatoimen järjestäminen
- Kuntaliitoksen toimeenpanosuunnitelma ja asioiden käsittelyprosessi
- Kuntaliitoksen viestintäsuunnitelma
- Talousarvion toteutuminen kunnissa ja tasapainottamistoimenpiteiden eteneminen 2012
- Alustava henkilöstösuunnitelma
- Talousarviokaava
- Kuljetusyksikön perustaminen
- Kerimäen kunnan esitys maaseutuhallinnon järjestämiseksi kunnissa
- Yhteistyötoimikunnan täydentäminen

Kolmannessa kokouksessa 21.8.2012 oli aiheina ainoastaan vuoden 2013 talousarvion ja vuosien 2013 – 2017 kehys ja laadintaohjeet, sekä talouden tasapainottamisohjelma.

Yhdistymisen yhteistyötoimikunnan kokouksessa 11.9.2012 käsiteltävät asiat olivat

- Katsaus kuntaliitoksen täytäntöönpanosuunnitelman eteenpäin viemiseksi
- Talouden tasapainottamisohjelma 2013 – 2017
- Tukipalveluiden organisointi

- Työterveyshuoltolain muutokset 1.6.2012 alkaen
- Lakisääteisten suunnitelmien ja kirjallisten ohjeiden kartoitus ja vastuuhenkilöt
- Yhteistyötoimikunnalle tiedoksi (kuntien yhdistymiseen liittyvien asioiden tiedustilaisuuksien päivämääriä)

16.10.2012 pidetyssä kokouksessa käsiteltäviä asioita olivat

- Hallintosääntö
- Itä-Savon sairaanhoitopiirin kuntakohtaisten perusterveydenhuollon ja sosiaalipalvelujen palvelusopimusten sekä jäsenkuntien yhteisen perusterveydenhuollon ja sosiaalipalvelujen palvelusopimuksen irtisanominen 1.1.2014 alkaen
- Henkilöstösuunnitelman ja henkilöstöorganisaation valmistelu
- Yhdistymisen yhteistyötoimikunnalle tiedoksi (kunnanjohtajan eroaminen talouden tasapainottamiseen liittyvästä priorisointityöryhmästä)

Seuraava yhdistymisen yhteistyötoimikunnan kokous pidettiin 30.10.2012 ja tässä kokouksessa käsiteltävät aiheet olivat

- Hallintosääntö
- Savonlinnan kaupungin luottamushenkilöiden palkkio- ja matkustussäännön tarkistaminen
- Hankintatoimen siirto Savonlinnan seudun kuntayhtymältä Savonlinnan kaupungin toiminnaksi
- Seudullisen hankintatoimen yhteistoimintasopimuksen hyväksyminen
- Henkilöstösuunnitelma 2013 – 2017
- Yhteistyötoimikunnalle tiedoksi (merkittiin tiedoksi perusturvalautakunnan päätös irtisanoa Savonlinnan kaupungin ja Itä-Savon sairaanhoitopiirin väliset jäsenkuntien yhteisen palvelusopimuksen sekä kuntakohtaisen perusterveydenhuollon ja sosiaalihuollon palvelujen palvelusopimuksen 1.1.2014 alkaen)

Näiden kuuden edellä mainitun kokouksen lisäksi pidettiin vielä yksi yhdistymisen yhteistyötoimikunnan kokous. Tämä kokous pidettiin 8.11.2012 ja käsiteltävät asiat olivat

- Vuoden 2013 talousarvion tasapainottaminen
- Hallintosääntö
- Elinkeinopalvelut

- Henkilöstösuunnitelma 2013 – 2017
- Savonlinnan kaupungin luottamushenkilöiden palkkio- ja matkustussäännön tarkistaminen

Kolmen viimeisen kokouksen käsiteltävissä asioissa on mainittu sana hallintosääntö. Hallintosääntö kuuluu johtosääntöihin, jotka kunnanvaltuuston on hyväksyttävä hallinnon järjestämiseksi (Kuntalaki 17.3.1995/365). Hallintosääntö on pakollinen johtosääntö ja siinä annetaan määräyksiä liittyen kunnan hallinto- ja päätöksentekomenetelyihin. Muitakin johtosääntöjä voi kunnassa olla ja niissä annetaan määräyksiä koskien yksittäisiä toimielimiä (Kuntalaki ja johtosäännöt 2012).

Edellä mainittujen kokousten käsiteltävien aiheiden lisäksi jokaisen kokouksen alussa todettiin kokouksen laillisuus ja päätösvaltaisuus, sekä valittiin pöytäkirjantarkastajat ja suoritettiin pöytäkirjantarkastus.

## 6 KYSELY HENKILÖSTÖLLE KUNTALIITOKSESTA

Opinnäytetyössä on lähestytty kyselyllä työntekijöitä siirtävistä kunnista (Kerimäki ja Punkaharju). Savonlinnan kaupungin henkilöstösihteerin kehotuksesta kyselyyn ei osallistu jatkavan kunnan (Savonlinnan) työntekijöitä, koska heidän työtehtävissä tai asemassa ei ole tapahtunut muutoksia. Kysely on toteutettu maaliskuun 2013 aikana kahden viikon vastausajalla.

Kysely sisälsi kysymyksiä perustiedoista, joihin vastaaja on voinut valita yhden vaihtoehdon. Kyselyn tavoitteena on kartoittaa uutta, joten olemme käyttäneet avoimia kysymyksiä. Näihin kyselyyn osallistuneet työntekijät ovat saaneet vastata vapaasti omien mielipiteidensä ja kokemustensa mukaisesti. Laatimamme kyselylomake on toteutettu Google Drive –työkalulla ja on täten Internet-kysely. Kyselyyn osallistuvia henkilöitä on lähestytty sähköpostitse saatekirjeellä, sekä linkillä kyselyyn.

Internet –kysely avoimin kysymyksin on valittu tiedonkeruumenetelmäksi siitä syystä, ettei tavoitteena ole kerätä suuria määriä vastauksia, vaan saada mielipiteitä ja kokemuksia kuntaliitoksesta eri toimialoilla ja asemissa toimivilta työntekijöiltä. Kyselyn tuloksissa ei mainita henkilöitä nimeltä.

### 6.1 Internet –kysely

Opinnäytetyössä käytetty Internet –kysely on ns. suljettu kysely, johon pääsevät vastaamaan ainoastaan kyseisen linkin saaneet henkilöt. Kyselyyn osallistuvia on lähestytty sähköpostitse. Täten sovelletaan myös kirje- eli postikyselyn teoriaa kyselyn toteuttamiseen.

Kyselyn perusjoukoksi on valittu entisten Kerimäen ja Punkaharjun kuntien työntekijät. Perusjoukko on tutkittava kohdejoukko, josta halutaan kerätä tietoa. Perusjoukon määrittäminen on tärkeää, jotta voidaan valita edustava otos. Otannassa puolestaan tärkeää on satunnaistaminen, eli otoksessa olevien yksilöiden on tullut määräytyä sattumanvaraisesti. Otantamenetelmän valitsemisessa tulee olla tarkka, jotta virheitä välttyttäisiin mahdollisimman hyvin. Toteutettuun kyselyyn on sovellettu ositetua otantamenetelmää. Otannassa perusjoukko jaetaan ositteisiin, joista valitaan yksiköitä otokseen. Ositetussa otannassa tulee käyttää kiintiöintiä. Kyselyssä on sovellettu tasaista kiintiöintiä (jokaisesta ositteesta valitaan yhtä monta yksikköä) sekä optimaalista kiintiöintiä (eri ositteissa käytetään erilaisia otantasuhteita, riippuen osit-

teen koosta). Useampaa kiintiöintiä voi joutua käyttämään, jotta kaikista ositteista saataisi otokseen riittävästi vastauksia. (Heikkilä 2012, 34-39.)

Kyselyssä on käytetty suurimmaksi osaksi avoimia kysymyksiä. Ennen kyselyä vaihtoehtoja ei ole tiedossa etukäteen, joten avointen kysymysten käyttö on aiheellista. Vaikka avoimet kysymykset ovat helppoja laatia, ne ovat työläitä käsitellä. Kysymykset voivat myös houkutella vastaamatta jättämiseen, joten kysymykset täytyy olla tarkoituksenmukaisia ja hyvin suunniteltuja. Työn kannalta on oleellista saada mielipiteitä ja tunteita, joita varten avoimet kysymykset ovat sopivia. (Heikkilä 2010, 49; Questioning techniques.)

Internet –kyselyn avulla on helppo ja nopea tapa kerätä tietoa. Kyselystä toimitetaan tieto ja vastausmahdollisuus kaikille perusjoukon jäsenille. Linkki kyselystä voidaan toimittaa monella tapaa, joista yleisin on sähköposti. Internet –kysely on helppo toteuttaa sekä kyselyn järjestäjälle, että vastaajalle. Vastaajan on helppo suorittaa kysely valitsemanaan aikana ja valitsemassaan paikassa tietokoneella. (Heikkilä 2012, 69-70.)

Kirje- eli postikysely on hieman epäluotettavampi menetelmä kuin haastattelu. Haastattelija ja haastateltava eivät ole suorassa vuorovaikutuksessa, jolloin ei voi tietää varmaksi, kuka kysymyksiin on vastannut. Postikyselyllä on helpompi tavoittaa vastaaja, mutta kyselyyn vastauksen saaminen ei ole varmaa. Tarkkojen vastausten saaminen on epävarmaa, koska kyselyn suorittajalla ei ole mahdollisuutta esittää lisäkysymyksiä. Postikyselyn suorittaminen on myös edullinen vaihtoehto, sekä nopeampi haastatteluun verrattuna. Kyselylomakkeen mukaan liitetään saatekirje, sekä yhteystiedot palautusta varten. Opinnäytetyössä suoritettavassa kyselyssä käytetään sähköpostia, sekä Internet -kyselyä. Näin ollen kyselyn suorittamisessa kummankaan osapuolen ei tarvitse nähdä vaivaa postittamiseen. (Heikkilä 2010, 66; Trochim 2006.)

Kyselyn suorittamiseen on käytetty Google Drive –työkalua. Vastauslomake on tehty kyseisellä työkalulla ja vastaukset tallentuvat Drive –tietokantaan. Google Drive on ilmainen ja helppo keino kyselyn suorittamiselle. Kaikille kyselyn suorittajille on mahdollista antaa käyttöoikeudet kyselyyn sekä tuloksiin, jolloin vastausten läpikäyminen helpottuu. Kaikki kyselyn materiaali on mahdollista tallentaa suoraan tietokoneelle tai ulkoiseen lähteeseen, mutta se myös säilyy Internetissä.



Kyselyjä ei ole suoritettu henkilökohtaisesti, joten saatekirjeen liittäminen kyselyn mukaan on tärkeää. Kirjeen tavoitteena on motivoida kyselyn vastaanottaja täyttämään kysely sekä selvittää mistä on kyse. Kirjeen täytyy olla melko lyhyt sekä kohtelias. (Heikkilä 2012, 61.)

## 6.2 Kysymykset

Kysely sisältää yhteensä 16 kysymystä, jotka on suunniteltu uuden kunnan henkilöstölle. Kysymyksissä on otettu huomioon kuntaliitoksessa henkilöstöä koskeva teoriapohja, sekä toiveet Savonlinnan kaupungin osalta. Lomakkeen tavoitteena oli kerätä uutta tietoa siirtyvien kuntien työntekijöiltä, kuinka liitosprosessissa on onnistuttu toteuttamaan vaaditut asiat henkilöstön osalta.

Lomakkeen ensimmäiset viisi kysymystä (1-5) koskevat vastaajien perustietoja. Ensimmäisessä (1.) kysymyksessä kysytään työnantajaa ennen 1.1.2013 ja vastausvaihtoehtoina ovat Kerimäen kunta, Punkaharjun kunta ja Savonlinnan kaupunki. Vastaaja voi valita näistä yhden vaihtoehdon. Toinen (2.) kysymys koskee työskentelypaikkakuntaa 1.1.2013 jälkeen ja vastausvaihtoehtoja on jälleen kolme: Kerimäki, Punkaharju ja Savonlinna. Kolmannessa (3.) kysymyksessä kysytään toimialaa/työyksikköä 1.1.2013 alkaen ja se on avoin kysymys. Kysymykset neljä (4) ja viisi (5) koskevat asemaa 1.1.2013 ennen ja jälkeen. Vaihtoehtoja on neljä (toimialajohtaja, tulosyksikön esimies, työyksikön esimies, työntekijä/viranhaltija), joista vastaaja voi valita yhden.

Kysymyksessä kuusi (6) siirrytään vastaajaan omiin kokemuksiin. Kysytään, onko vastaaja tyytyväinen saamaansa informaatioon liittyen kuntaliitukseen ja henkilöstön asemaan kuntaliitoksessa. Kysymykset seitsemän (7) ja kahdeksan (8) koskevat myös informaatiota kuntaliitoksessa: 7. Informoitiinko mielestäsi henkilöstä riittävästi ja riittävän ajoissa mahdollisista työtehtävien muutoksista? 8. Mistä aiheesta olisit halunnut enemmän tietoa?

Kysymyksessä yhdeksän (9) kysytään, muuttuiko vastaajan työtehtävä kuntaliitoksen toteutuessa 1.1.2013. Seuraava kysymys (10) on halusiko vastaaja itse muutosta. Kysymykset 11. ja 12. koskevat myös työtehtävien muutosta: 11. Mikäli työtehtäväsi muuttui, miten? 12. Pystyitkö itse vaikuttamaan tapahtuneeseen muutokseen?

Kysymys 13 on, että toteutuiko omakohtainen kuuleminen työtehtäviä järjestettäessä. Kysymyksessä numero 14 halutaan tietää, vastaako nykyinen tehtävä vaativuudeltaan aikaisempaa tehtävää. Kysymyksessä 15 vastaajalta kysytään, kokeeko hän saaneensa tarpeeksi perehdytystä uuteen tehtävään. Viimeinen kohta (16) kyselyssä on vapaita kommentteja varten.

### 6.3 Yhteenveto kyselyn tuloksista

Kyselyyn vastanneiden määrä ei ollut kovin suuri ja vastauksia tuli yhteensä 17 kappaletta. Työtä ajatellen vastaukset kuitenkin riittävät antamaan jonkinlaisen kuvan työntekijöiden kokemuksista. Voidaan myös ajatella, että ne joilla on ollut eniten sanottavaa, ovat kyselyyn vastanneet. Kokemukset ovat olleet melko samansuuntaisia ja kyselyyn vastanneilla on ollut eniten sanottavaa asian suhteen. Vastanneista seitsemän oli entisen Kerimäen kunnan työntekijöitä ja yhdeksän entisen Punkaharjun kunnan työntekijöitä. Kaikki vastaajista eivät olleet halunneet kertoa toimialaa, jolla työskentelevät. Kyselyyn vastanneiden joukosta löytyivät seuraavat toimialat: päiväkotilastenhoitaja, perusturva, kehitysvammaisten päivätoiminta, tekninen toimiala sekä keskushallinto. Kaikki vastaukset on käyty läpi ja sisällytetty työhön. Vastaukset on jaoteltuna työntekijöiden/viranhaltijoiden sekä esimiesaseman omaavien (toimialajohtaja, tulosityksikön esimies, työyksikön esimies) vastauksiin.

#### ESIMIEHET

Vastanneiden esimiesten kesken muutoksia asemassa tapahtui lähes jokaisen kohdalla. Yhdellä vastanneella asema pysyi samana, kuin ennen kuntaliitosta. Muilla asema muuttui ylös- tai alaspäin yhdellä tai kahdella tasolla. Osa vastanneista ei ole enää esimiesasemassa kuntaliitoksen tultua voimaan.

Ensimmäisessä avoimessa kysymyksessä (kysymys 6) haluttiin tietää, ovatko vastaajat tyytyväisiä saamaansa informaatioon kuntaliitoksesta sekä henkilöstön asemasta. Kysymys jakoi mielipiteitä jonkin verran ja jokaisella oli sekä hyvää että huonoa sanottavaa. Tietoa on ollut saatavilla ja siirtosopimus on ollut kaikkien luettavissa. Huonona on koettu, että tieto on täytynyt hakea pitkälti itse ja sekä informaatio että toiminta on ollut sekavaa. Informaatiota ei myöskään oltu koettu saatavan tarpeeksi ajoissa, vaan työntekijöitä on pidetty epätietoisuudessa liian kauan. Näihin asioihin liittyen on koettu, että kokonaisvaltainen suunnittelu on unohtunut ja asioita

on valmisteltu ja tehty kiireessä. Vastauksista nousi myös esille, että liika Savonlinna-keskeisyys aiheuttaa vaikeuksia; ”kaikki asiat eivät onnistu Savonlinna sabluunalla”.

Kysymys, jossa selvitettiin tyytyväisyyttä henkilöstölle kohdistuvaan informointiin työtehtävistä sekä niiden muutoksista (kysymys 7), ei kerännyt hyviä kokemuksia. On koettu, ettei tieto ole tullut ajoissa kaikille ja muutoksia on tehty vielä vuoden 2013 aikana. Yksittäisten työntekijöiden kohdalla erityisesti koettu informaation olevan puutteellista ja tämän on epäilty johtuvan lyhyestä valmisteluajasta. Tieto työtehtävistä sekä sijoituspaikasta ei ole tullut ennen liitosta. Lisäksi esimiestasolla työnkuvan olisi pitänyt olla selvillä paremmin. Mikäli tietoa työtehtävistä oli tullut, ei se ollut tarpeeksi selvää. Kaiken informaation muutoksia koskien ei ole koettu olevan täysin rehellistä. On annettu ymmärtää, etteivät asiat muutu, mutta todellisuudessa lähes kaikki on muuttunut entiseen verrattuna. On koettu lisäksi, että koulutus- ja kokemuskartoitukset ovat olleet puutteellisia ja jälleen kaikki on tehty ainoastaan Savonlinnan ehdoilla. Positiivista oli, että aluksi informaatio on tullut hyvin ja suoraan, mutta loppuvaiheessa tieto ei ole tullut suoraan esimieheltä, vaan laajoissa henkilöstöpalaverissa. Tyytymättömyys informaation vähäisyyteen, laatuun sekä sen myöhäiseen saamisajankohtaan nousee selkeästi esille vastanneiden joukosta.

Vaikka vastanneet henkilöt olivat selkeästi melko tyytymättömiä siihen, kuinka tilannetta on hoidettu, kysymykseen mistä olisi haluttu enemmän tietoa (kysymys 8), ei saatu kovinkaan suuria vastauksia. Esille nousseita asioita olivat henkilöstömuutokset, tulevat työtilamuutokset tai yksikön siirtyminen toiseen paikkaan, asiakassiirrot ja henkilöstön työtehtävät. Lisäksi lisää tietoa henkilöstö olisi kaivannut uusien atk-ohjelmien osalta. Kaupungin käytännöistä sekä toimintatapakulttuurista olisi haluttu tietoa, koska sen on todettu rajoittavan joitain asioita, eikä tästä ole informoitu etukäteen. Informaation puutteeseen liittyen kommentoitiin myös, että olisi tullut huolehtia tietoyhteyksien toiminnasta ja perehdyttää niihin.

Useampi kysymys koski työtehtävien muutosta, joka oli tapahtunut lähes kaikilla vastanneilla. Kysymykseen, jossa haluttiin saada tietää halusiko henkilö itse muutosta (kysymys 10), saaduista vastauksista osa jätti tulkinnan varaa, eikä jokainen ollut vastannut suoranaisesti kysymykseen. Yksi vastanneista oli halunnut muutosta itse ja asiasta oli sovittu yhdessä. Erään vastaajan mukaan tehtävät olisivat muuttuneet jo lakimuutosten perusteella, mutta varsinaista mielipidettään hän ei ilmaissut. Joillekin yhdistelmävirasta johtuen muutos on ollut väistämätön, mutta sitä on haluttu myös itse. Useampi oli kokenut tyytymättömyyttä jälleen siten, että asiassa menttiin Savon-

linnan mukaan, eikä vaikutusmahdollisuuksia ollut. Myöskään tietoa vastuun siirtymisestä muualle ei ollut saatu, joten asiaa ei ollut ehditty ajatella. Yksi haluttomuuden syy tehtävien muutokseen oli se, että vanhan kunnan alueella asiat hoidettiin yksinkertaisesti, kun taas uuden kunnan tullessa voimaan kaikki on muuttunut monimutkaisemmaksi. Kysymyksissä 11 ja 14 selvitettiin työtehtävien muutoksia sekä vaatimustason muutosta. Suurimmalla osalla vastanneista uusi työtehtävä ei vastaa vaatimudeltaan edellistä tehtävää. Vastausten joukosta löytyi yksi myönteinen vastaus vaatimustason pysymiseen samana. Tapahtuneita muutoksia työtehtävissä oli yksipuolistuminen, toimistotehtävien lisääntyminen sekä joillain työmäärän kasvaminen tai väheneminen. Lisäksi joillain henkilöillä työtehtävien muutosten myötä vastuu siirtyi toiselle taholle. Jälleen myös osa koki muutoksen myötä kaiken tulleen sekavaksi ja monimutkaiseksi.

Seuraavaksi haluttiin selvittää, oliko muutokseen ollut mahdollista vaikuttaa itse (kysymys 12). Suurinta osaa kuunneltiin, mutta vaikutusmahdollisuudet koettiin vähäisenä. Joillekin asiasta ei ollut ilmoitettu, eikä asioita kyselty, vaan määrättiin suoraan. Jotkut olivat kokeneet alussa mahdolliseksi vaikuttaa muutokseen, mutta yksityiskohdientuotouessa vaikutusmahdollisuuksia ei enää käytännössä ollut. Myöskään selkoa omista vaikutusmahdollisuuksista ei ollut ennen vuotta 2013. Positiivisiakin kokemuksia kuitenkin löytyi. Oli koettu mahdolliseksi vaikuttaa osittain muutokseen, koska oltiin mukana suunnittelemassa organisaatioiden sulautumista toisiinsa. Toimialan erilaisuudesta johtuen oli ollut selkeä vaikutusmahdollisuus muutoksia suunnitella. Lisäksi vaikutusmahdollisuudet oltiin koettu positiivisena, kun toiveita kysyttiin ja sattuman johdosta, edellisen työntekijän siirtyessä toisiin tehtäviin, toive toteutui. Melko paljon vaikutusmahdollisuuksien osalta nähtiin, että asiat olivat sattuman ja tuurin varassa. Todellisuudessa mahdollisuudet vaikuttaa omaan tuleviin tehtäviin ja/tai asemaan on nähty hyvin vähäisenä.

Omaehtoisen kuulemisen toteutumiseen saatiin sekä positiivisia, että negatiivisia kokemuksia (kysymys 13). Suurimmalla osalla vastaajista omaehtoinen kuuleminen toteutui. Kuitenkin vastaajista löytyi erityisen negatiivisena se, ettei asioista missään vaiheessa keskusteltu. Muita huonoja puolia olivat kuulemisen jääminen myöhäiseksi, sekä tyytymättömyys entisen esimiehen kykyyn hoitaa asiaa. Tyytymättömyyttä oli kuulemisen osalta myös siinä, että on ainoastaan sanottu ettei mikään muutu ja käytännöt yhtenäistetään. Näin ollen varsinaisen kuulemisen on koettu jäävän pois kokonaan. Lisäksi yhdessä vastauksessa on ilmaistu, ettei vastaaja ole tyytyväinen, mutta ei anna sen vaikuttaa nykyhetkeen. Positiivisissa vastauksissa kerrottiin yksin-

kertaisesti, että kuulemisiin on oltu tyytyväisiä ja ne ovat tapahtuneet ennen kuntaliitosta. Lisäksi on kerrottu että kuuleminen toteutui hyvin uuden esimiehen ja henkilöstöpäällikön osalta, kun taas edelliseen esimieheen oltiin tyytymättömiä.

Seuraavassa kysymyksessä haluttiin tietoa, olivatko vastanneet tyytyväisiä saamaansa perehdytykseen (kysymys 15). Eräs vastaaja koki asian niin, ettei perehdytykselle ole tarpeita muuten, kuin ATK-ohjelmien osalta. Useammasta vastauksesta nousi jälleen esille tyytymättömyys. Koettiin, että itse perehdyttämällä ja kysymällä asiat selkenevät, mutta on edelleen kyseenalaista, onko asiat ymmärretty oikein. Näin ollen väärinkäsityksiä tapahtuu. Perehdytyksen puutteen lisäksi erään vastaajan mukaan myös koulutukseen osallistumine on evätty säästösyistä, jolloin minkäänlaista perehdytystä ei ole tapahtunut. Uusiin asioihin ei ole ollut systemaattista perehdyttämistä, sekä toimintatavat ja työkalut (ATK-ohjelmat) ovat uusia, jolloin perehdyttämisen puute on hankaloittanut työskentelyä. Positiivisina kokemuksina löytyi jälleen toimialan erilaisuuden johdosta mahdollisuudet koulutukseen sekä perehdytykseen. Lisäksi eräs vastaajista on kokenut saavansa jatkuvasti perehdytystä uusiin tehtäviin edeltäjältä sekä samaa työtä tehneeltä toimistovirkailijalta.

Vapaiden kommenttien osio (kysymys 16) keräsi melko paljon kommentteja. Väärinkäsityksien välttämisen osalta olisi tärkeää sopia tietyt asiat hyvissä ajoin ennen yhdistymissopimuksen hyväksymistä. Kokonaisuudessaan kuntaliitoksesta oltiin sitä mieltä, että toimeenpanossa on ollut paljon sellaisia elementtejä, jotka toimivat varoitavina esimerkkeinä tuleville kuntaliitoksille. On koettu, että liitosvalmistelujen aikataulu oli liian kiireinen. Suunnitellut aikataulut eivät pitäneet, josta aiheutui kiire. Näin ollen asioita, joiden piti hoitua edellisen vuoden aikana, ei ole saatu vieläkään päätökseen. Kuten monessa aiemmassa vastauksessa on tullut ilmi, on toiminta koettu Savonlinna-painotteiseksi ja aluejako edelleen hyvin selkeäksi. ATK:n toiminta on koettu surkeaksi, koska kaikilla ei vielä vastatessaan kyselyyn ole ollut pääsyä Savonlinnan sisäiseen verkkoon. Tämä on vaikeuttanut työskentelyä huomattavasti. Lisäksi kuntaliitos on koettu kokonaisuudessaan surkeaksi jutuksi ja johtamismalliin ei olla tyytyväisiä. On myös pelko tulevasta.

#### TYÖNTEKIJÄT/VIRANHALTIJAT

Kyselyn vastanneista työntekijän/viranhaltijan asemassa olleista kaikilla pysyi asema samana kuntaliitoksen toteuduttua.

Ensimmäisessä avoimessa kysymyksessä (kysymys 6), jossa haluttiin tietää kokemuksia, tiedusteltiin vastaajien mielipiteitä kuntaliitoksen informoinnista, sekä henkilöstön asemasta. Yksi vastaajista ei ollut vastannut tähän kysymykseen ollenkaan. Muut vastaukset menevät aikalailla tasan mielipiteiden ja asenteen suhteen; kolme vastaajaa on suurin piirtein tyytyväisiä, neljä on tyytymättömiä ja kaksi vastaajaa kertoo positiivisia ja negatiivisia seikkoja. Tyytyväiset vastaajat kertovat, että ovat saaneet riittävästi informaatiota. Punkaharjun kunnanjohtajasta ja hallintojohtajasta on maininta, että he tiedottivat asiasta hyvin. Yksi vastaaja kertoo olleensa itse aktiivinen tiedon hankkimisessa, hänen työtehtävänsä on ollut lisäksi sellainen, että hänelle on tieto välittynyt laajemmin. Tiedotustilaisuudet ovat yhden vastaajan mukaan olleet parhaita kanavia saada tietoa.

Tyytymättömissä vastauksissa kerrotaan, että infotilaisuudet olivat työaikaan eikä töistä voinut lähteä tilaisuuksiin. Toisessa vastauksessa kerrotaan, että muutoksille luvattiin siirtymäaikaa syksyn asti, mutta ne tulivatkin voimaan heti vuoden vaihteessa. Kolmas tyytymätön toteaa, että toiminta oli sekavaa, eikä työtehtäviä kartoitettu Savonlinnan henkilöstön kanssa. Eräs tyytymätön vastaaja kertoo, että kuntaliitoksesta annettiin ruusuiset näkymät ja että päiväkodille luvattiin rahaa hankintoja varten. Sitten kun rahaa saatiin, tuli hankintakielto. Saman vastaajan mukaan Savonlinnasta annettiin väärää informaatiota esimerkiksi määräaikaisten lomien pitämisestä. Edellä mainittujen seikkojen lisäksi vastauksissa on erikoismaininta Savonlinnan hallintojohtajasta, jonka osalta informointi oli vastaajan mukaan hyvää, muutoin se oli heikkoa.

Seuraavaan kysymykseen, jossa kysyttiin saiko henkilöstö riittävästi ja riittävän ajoissa tietoa tehtävien muutoksista (kysymys 7), ei kaksi työntekijän/viranhaltijan asemassa olevaa vastaajaa ollut vastanneet ollenkaan. Yleisesti ottaen tähän kysymykseen vastaukset ovat melko negatiivisesti sävyttyneitä. Yhdessä vastauksessa kerrotaan, että oma perustyö ei juuri muuttunut, sen takia tähän kysymykseen ei luultavasti ollut mielipidettä. Ainoastaan yhdessä vastauksista todetaan, että hänen kohdallaan työtehtävät olivat selvillä hyvissä ajoin. Eräs vastaaja toteaa, että tehtävien selkeyttämisellä henkilöstö oli saanut riittävän tiedon ja olisi paljon tyytyväisempiä työntekijöitä. Toinen vastaaja toteaa, että toimintatapojen muutoksista olisi pitänyt olla parempi suunnitelma ja siten olisi työntekijät saatu muutoksiin mukaan. Sama vastaaja kertoo, että keskustelu on ollut jäykkää, eikä vastaanotto uuteen paikkaan ole avointa, rakentavaa, eikä yhteishengeltään hyvää. Hänen mukaansa informaatio on osittain tullut niin, että on itse joutunut vaatimaan vastauksia, se on tullut myös hitaasti ja

vähittäin. Vastauksissa on myös maininta työtehtävien laatimisen huonosti hoitamisesta, ja toteamus, että tämä johtuu ilmeisesti ajan ja tahdon puutteesta. Eräs vastaajista kyseenalaistaa työtehtäviin liittyvän tiedotuksen tapahtumisen. Hän myös mainitsee, että se ainakaan ollut ajoissa, päinvastoin. Hänen mukaansa siirtyvän henkilöstön työtehtävät olisi voinut luoda aiemmin ja perehdytys olisi pitänyt alkaa jo ennen liittoksen toteutumista. Vastauksissa on myös maininta siitä, että joidenkin työntekijöiden aiempaa osaamista ei otettu huomioon työtehtävien muutoksissa.

Kolmas avoin kysymys (kysymys 8) tiedusteli asioita, joista olisi haluttu lisää tietoa. Eräs vastaaja olisi halunnut saada enemmän tietoa mahdollisuuksista siirtyä kokonaan uusiin tehtäviin. Samalla hän mainitsee tunteesta, että savonlinnalaiset ”kuorivat kerman päältä”. Hän tarkoittaa ilmeisesti sitä, että tuntuu etteivät vanhan Kerimäen ja Punkaharjun kuntien työntekijät saaneet mahdollisuutta kokonaan uusiin tehtäviin. Lisäksi tietoa olisi haluttu lisää työnkuvasta ja – jaosta, sekä siitä, että ovatko käytänteet samat kuin kantakaupungissa. Yksi vastaaja olisi halunnut lisää keskustelua siitä, että millaisia ovat hyvät yhteisesti luodut palvelut. Sama vastaaja olisi halunnut enemmän tietoa emo-organisaation palveluista ja toimintatavoista, sekä avointa suunnitelmaa siitä, miten aiotaan hoitaa uusia reuna-alueita ja millaisia palveluita niissä säilytetään ja kehitetään. Hän olisi toivonut myös kiinnostusta liittyvien kuntien hyviin käytäntöihin, sekä valmiutta tarkastella oman organisaation ja palveluiden kehittämisen kohteita. Eräs vastaaja olisi halunnut yhteisen Savonlinnan henkilöstön tapaamisen, joka olisi tuonut tietoa lisää.

Kysymyksessä numero yhdeksän kysyttiin työtehtävien muutoksesta kuntaliitoksen jälkeen. Vastaajien mukaan heidän työtehtävänsä eivät mainittavasti muuttuneet. Osassa vastauksissa kuitenkin mainitaan, että työn määrä kasvoi. Syynä tähän yhdessä vastauksessa ehdotetaan määräaikaisten työntekijöiden pois jäämistä, sekä vakituisten työntekijöiden siirtymistä muihin tehtäviin.

Kysymyksessä numero kymmenen kysytään, että olisiko vastaaja itse halunnut muutosta tehtäviinsä. Yksi vastaaja toteaa, että olisi halunnut muutosta, sillä hän kokee nykyisen paikan henkilöstösuhteissa olevan ongelmia. Ne vastaajat, jotka halusivat muutosta, halusivat sitä muun muassa työn määrään ja työn jakoon. Lisäksi syynä on halu osallistua enemmän yhteisten tapojen hakemiseen ja kehittämiseen. Kaksi vastaajaa toteaa, että ei halunnut muutosta ja toinen heistä ei halunnut sitä siksi, koska työmatka olisi pidentynyt moninkertaisesti.

Kysymykseen numero 11, jossa kysyttiin kuinka työtehtävä on muuttunut, mikäli siinä on tapahtunut muutoksia, työntekijä/viranhaltija asemassa olevista vastaajista oli vastannut kolme henkilöä. Yhden vastaajan mielestä työtehtävä muuttui siten, että nykyinen työmäärä on liikaa; hänen työhönsä kuuluu kolme eri kokonaisuutta. Vastauksissa on myös maininta työmäärän yksipuolistumisesta ja lisääntymisestä, sekä siitä, että kaikkeen on nykyään omat tietokoneohjelmat jotka ovat erilaiset kuin vastaajan kunnassa ennen kuntaliitosta.

Seuraavassa kysymyksessä (kysymys 12) kysytään vastaajien omista kokemuksista työtehtävien muutokseen vaikuttamisesta. Siihen oli myös vain kolme vastannut. Vastaajat kokevat pystyneensä jonkin verran vaikuttamaan muutoksiin. Eräs toteaa, että hän on pystynyt vaikuttamaan pyytämällä tietyn työtehtävän siirtoa pois, sillä muuten töitä olisi liikaa.

Kysymys, jossa kysytään omakohtaisen kuulemisen toteutumisesta työtehtäviä järjestettäessä (kysymys 13), herätti paljon mielipiteitä. Yksi vastaajista myöntää olevansa tyytyväinen kokemaansa. Loput vastaukset ovat pääsääntöisesti melko negatiivisia. Vikoja kuulemisessa oli muun muassa se, että se oli järjestetty kahdelle yhtä aikaa ja aikaa oli varattu liian vähän. Eräs vastaaja toteaa, että häntä kuultiin, mutta ei kuultu. Samaan viittaa vastaaja, joka toteaa, että omakohtainen kuuleminen näkyi siinä, että sen voi sanoa olleen järjestetty. Suurin osa vastaajista ei siis koe, että heidän mielipiteitään tässä asiassa on otettu huomioon. Yksi vastaajista toivoo, että ajan kuluessa esimerkiksi työnkiertoa on mahdollista toteuttaa.

Seuraavaksi kysytään nykyisen työtehtävän vaativuutta verrattuna työtehtävään ennen kuntaliitosta (kysymys 14). Tähän kysymykseen vastaajista vastasi seitsemän. Heistä kaksi kokee, että nykyinen työtehtävä ei vastaa vaativuudeltaan entistä työtehtävää. Loput viisi ovat sitä mieltä, että nykyinen työ on vaativuudeltaan sama kuin edellinen. Tosin yksi heistä toteaa, että työn määrä ei ole sama; hänen mielestään työtä on nyt liikaa. Tämän lisäksi eräs vastaaja toteaa, että nykyään on paljon enemmän täytettäviä papereita, ja tämä haittaa hänen perustyönsä tekemistä.

Seuraavaksi vastaajilta kysyttiin heidän kokemuksiaan siitä, että ovatko he mielestään saaneet tarpeeksi perehdytystä uuteen tehtäväänsä (kysymys 15). Tähän kysymykseen vastauksia tuli viisi. Kaksi näistä toteaa, että perehdytystä on tullut riittävästi. Kahdessa vastauksessa todetaan suoraan, että perehdytys ei ole ollut riittävä, toisessa jopa todetaan, että se on ollut olematonta. Opastus on näiden vastaajien



mukaan ollut pintapuolista ja tietoa on tullut ripotellen sieltä täältä. Yksi vastaaja mainitsee, että hän ei ole tarvinnut perustyöhönsä perehdytystä. Eniten vastaajille ovat aiheuttaneet ongelmia uudet tietokoneohjelmat, joiden opastaminen on ollut heikkoa ja suunnittelematonta. Tähän liittyen eräs vastaaja kertoo, että hänestä tuntuu siltä, että sitä henkilöä joka kysellee ja jolle pitää kertoa asioita, pidetään hankalana.

Viimeisenä kyselyssä annettiin tilaa vastaajien vapaille kommentteille liittyen kuntaliitokseen ja sen hoitamiseen henkilöstön näkökulmasta (kysymys 16). Vapaista kommentteista löytyy maininta tunteesta, että vasen käsi ei tiedä mitä oikea käsi tekee. Tätä perustellaan sillä, että kukaan ei kerro suoraan esimerkiksi perusterveydenhuollon palveluiden säilymisestä liittyneessä kunnassa, julkinen liikenne on olematonta ja lupauksista ei pidetä kiinni.

Kommenteista löytyy myös sellainen mielipide, että Savonlinna on päättänyt ja päättää, että miten mikäkin asia hoidetaan, eikä oteta huomioon sitä, miten aiemmin asiat on totuttu onnistuneesti hoitamaan. Sama vastaaja toteaa, että pienessä pitäjässä ja pienemmissä yksiköissä samat tavat eivät palvele asukkaita samoin kuin kaupungissa. Hän toivoisi lisää vapautta tehdä asiat niin kuin ne on toimivaksi todettu. Tästä asiasta on maininta useammassa kuin yhdessä kommentissa.

Näiden lisäksi mainitaan siitä, että kuntaliitoksen myötä palvelut ja johtajuus karkaavat aina vain kauemmaksi maaseudulla asuivilta. Saman vastaajan mukaan maksuja tulee lisää ja ne nousevat, sillä ne yhdenmukaistetaan Savonlinnan sanelemana. Vaikutelma yleisesti vapaista kommentteista on se, että vastaajilla on vahva tunne siitä, että Savonlinna suhtautuu liittyviin kuntiin nihkeästi. Tähän olisi ollut vastausten mukaan korjauksena suurempi määrä yhteishenkeä. Tämä olisi tuonut onnistuneen liitoksen.

Vapaista kommentteista löytyy myös muita ehdotuksia siihen, miten olisi saatu aikaan onnistuneempi kuntaliitos. Näitä ovat muun muassa paremman informaation antaminen henkilöstölle siitä, miten uusi henkilöstö otetaan vastaan, jonkinlainen yhteistilaisuus reunakunnissa, sekä jonkinlainen henkilöstölle suunnattu kirje, jossa olisi tervetuloivotus uuteen työyhteisöön. Jonkinlainen perehdytys uuteen työtilanteeseen, työympäristöön, sekä työyhteisöön olisi ollut paikallaan. Vapaista kommentteista löytyy toteamus siitä, että stressissä ja epätietoisuudessa ihmiset käyttäytyvät huonommin.

## 7 JOHTOPÄÄTÖKSET

Opinnäytetyössä on ollut tavoitteena tutustua kuntaliitosprosessiin, sekä erityisesti tapahtuneeseen Savonlinna-Kerimäki-Punkaharju kuntaliitokseen. Erityisen huomion kohteena on ollut kyseinen kuntaliitos henkilöstön osalta ja näkökulmasta. Osana työtä on toteutettu kysely, joka lähetettiin lähes kaikille Kerimäen ja Punkaharjun entisille henkilöstöille. Näin ollen on haettu siirtyvän henkilöstön kokemuksia. Vastauksia kysely keräsi 17 kappaletta. Kaikki vastaukset on käyty läpi opinnäytetyössä.

Koko kuntaliitosprosessin ajan Savonlinnan ja naapurikuntien seudulla on käyty kii-vastakin keskustelua puolesta ja vastaan. Julkisesti esille tulleet mielipiteet ovat kuitenkin pitkälti kuntalaisten esittämiä, eikä itse henkilöstö ole tuonut ääntään suuremmin esille. Suorittamamme kysely tuo esille työntekijöiden tyytyväisyyttä tai tyytymättömyyttä työnantajan toimiin kuntaliitokseen liittyen.

Kokonaisuudessaan Savonlinnan kaupunki sekä yhdistyvät kunnat Kerimäki ja Punkaharju ovat suorittaneet veloitteensa kuntaliitoksen osalta. Liitoksessa on noudatettu lakipykälää, sekä kuntaliitossopimusta ja henkilöstönsiirtosopimusta. Liitosta on dokumentoitu koko prosessin ajan ja suuri osa kuntaliitokseen liittyvistä pöytäkirjoista on myös julkisesti esillä ja luettavissa Savonlinnan kaupungin internet-sivuilla.

Kuntaliitoksissa tärkeää on yhteistoiminta. Henkilöstön tulee saada äänensä kuuluviin ja heillä tulee olla mahdollisuus esittää kysymyksiä sekä ehdotuksia prosessiin liittyen. Kyselyyn tulleiden vastausten pohjalta voidaan tulkita, että yhdistyvät kunnat eivät ole hoitaneet kaikkia liitokseen liittyviä asioita henkilöstöä ajatellen. Vaikka liitoksessa on onnistuttu siinä, että informaatio on kaikkien saatavilla, monesta muusta asiasta ainakin tekemämme kysely keräsi huonoja kokemuksia (kyselyn tuloksia läpikäyvä kappale 6.3). Aikataulullisesti kuntaliitoksessa on jouduttu kiirehtimään ja asiat eivät ole tapahtuneet suunnitellussa ajassa. Päätökset liitoksesta tulivat melko myöhäisessä vaiheessa (maaliskuussa 2012), jolloin aikatauluttaminen on ollut melko kiireistä. Kuitenkin tästä huolimatta olisi ollut hyvä, jos suunnitteluun ja toimeenpanosuunnitelman tekoon olisi voinut panostaa enemmän, jolloin asiat olisivat voineet sujua helpommin.

Yhteiset kuulemistilaisuudet hoidettiin hyvin ja jokaisella työntekijällä oli oikeus näihin osallistua. Henkilökohtaiset kuulemiset puolestaan oli hoidettu melko lailla huonosti. Työntekijöille on jäänyt kuva, että heidän mielipiteitään tai huoliaan ei haluta kuulla.

Vaikka uusi kunta on Savonlinnan kaupunki, henkilöstö olisi halunnut johtotason huomioivan myös käytäntöjä liittyneiden vanhojen kuntien alueilta niissä määrin kuin mahdollista. Liiallinen ”Savonlinna –keskeisyys” on siirtyvän henkilöstön joukossa koettu melko negatiivisena. Kuntaliitos on voitu kokea alunperinkin hyvin negatiivisena asiana ja Savonlinnan käytäntöjen, tapojen ym. painottaminen liitosprosessin aikana on saanut aikaan ainoastaan lisää ikäviä tunteita. Joillekin pienen kunnan katoaminen ja liittyminen osaksi isompaa kuntaa voi olla henkilökohtaisestikin iso pala purtavaksi.

Jälleen rajallisesta ajasta johtuen, henkilöstön perehdyttäminen uusiin tehtäviin on koettu jääneen liian myöhäiseksi. Uusiin tehtäviin siirtymä on ollut hankalaa, koska edellisiä tehtäviä on pitänyt hoitaa vuoden 2012 loppuun saakka ja uuteen työhön on täytynyt siirtyä heti vuoden alusta. Kuitenkin kyselyyn vastanneet olivat hyvin tyytymättömiä perehdyttämisen puutteeseen. Näin ollen olisi voitu selvittää, jos henkilöstö olisi ollut valmis perehtymään uusiin tehtäviin vanhojen tehtävien ohella. Tämä mahdollistaisi henkilöstön täysipainoisen työskentelyn, jotta aikaa ei kuluisi uusien asioiden selvittelyyn ja tiedon etsimiseen paikoista, joista uusi työntekijä ei ole välttämättä edes tietoinen. Vaikka vastaukset ovat pitkälti olleet negatiivissävytteisiä, voidaan hyvänä asiana nostaa esille se, että useampi vastanneista ovat toivoneet/halunneet muutosta myös itse. Huolimatta huonosta vastaanotosta muutokseen, ovat vastanneet henkilöt voineet olla hyvinkin muutokselle myönteisiä.

Täysin tyytyväistä henkilöstön jäsentä kuntaliitokseen ei kyselyyn vastanneiden joukosta todennäköisesti löydy ollenkaan. Jotkut ovat tyytyväisiä toiseen asiaan, kun jotkut taas johonkin toiseen. Asioiden hoitamiseen ja tulkintaan liittyy paljon ristiriitaisuuksia, joita voi olla mahdotonta ratkaista. Kuntaliitosprosessissa tulisi muistaa toimia tasapuolisesti ja lakipykälää sekä henkilöstön oikeuksia noudattaen. Suurimpana kompastuskivenä tässä kyseisessä kuntaliitoksessa vaikuttaa olevan hyvin vähäinen aika verrattuna työmäärään. Vähäisestä ajasta tietoisena olisiko voitu harkita henkilöstöressurssien lisäämistä kuntaliitosprosessia varten.

Meidän kohdaltamme opinnäytetyön tekeminen sujui vaihtelevalla menestyksellä. Aikataulutuksen teimme kyllä, mutta sen noudattaminen oli paikoitellen hieman ontuvaa. Alkuperäinen tavoite oli tehdä henkilöstökysely haastattelumenetelmällä, mutta siihen ei jäänytkään tarpeeksi aikaa, joten päädyimme tekemään internet-kyselyn. Vastauksien määrä oli tästä syystä aluksi epävarmaa. Haastatteleamalla olisimme voineet saada niin paljon vastauksia kuin olisimme halunneet. Tämäkin olisi tosin

ollut kyseenalaista, koska vastaajien aikataulujen sovittaminen olisi voinut olla mahdotonta ja henkilökohtaisesti kysymyksiin vastaaminen olisi todennäköisesti tuonut vähemmän rehellisiä mielipiteitä. Internet-kyselyllä vastauksia tuli siis vain 17. Mutta kuten aiemmin työssä mainitsimme, vastausten määrä riitti saamaan melko laajan kuvan henkilöstön kokemuksista.

Opinnäytetyön tekijöinä me opimme ainakin kuntaliitosprosessin vaiheet ja siihen liittyvät lait ja käytänteet. Suurin osa näistä asioista oli täysin uutta. Lisäksi saimme paljon arvokasta kokemusta näinkin suuresta projektista kuin opinnäytetyö. Aikataulu-  
tus ja siinä pysyminen on hyvin tärkeää projektityöskentelyssä. Jatkossa tämän opinnäytetyön pohjalta voisi jatkaa tekemällä uuden henkilöstökyselyn jonain myöhempänä ajankohtana, kun henkilöstö on asettunut paremmin uuteen työhön. Meidän tekemämme kyselyn aikana henkilöstöhän oli siis ollut uudessa työssä noin kaksi ja puoli kuukautta.

## LÄHTEET

Heikkilä, P. 2010. *Tilastollinen tutkimus*. 7.-8. painos. Helsinki: Edita Prima Oy.

Hytönen, Seija 2013. Henkilöstösihteeri. Savonlinnan kaupunki. Savonlinna 16.4.2013. Haastattelu

Kunnallinen työmarkkinalaitos, 2009. *Yhteistoiminta ja työelämän kehittäminen*. Helsinki: Painotalo Miktor

*Kuntajakolaki* 29.12.2009/1698. Finlex. Lainsäädäntö [viitattu 4.9.2012]. Saatavissa: <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2009/20091698>

*Kuntalaki* 17.3.1995/365. Finlex. Lainsäädäntö [viitattu 12.3.2013]. Saatavissa: <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1995/19950365#L3P16>

*Laki kunnallisesta viranhaltijasta* 11.4.2003/304. Finlex. Lainsäädäntö [viitattu 14.12.2012]. Saatavissa: <http://finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2003/20030304#L8P37a>

*Laki yhteistoiminnasta yrityksissä* 334/2007. Finlex. Lainsäädäntö [viitattu 12.3.2013]. Saatavissa: <http://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2007/20070334#Pid1899777>

MindTools. *Questioning Techniques*. [verkkosivu]. [viitattu 13.3.2013]. Saatavissa: [http://www.mindtools.com/pages/article/newTMC\\_88.htm](http://www.mindtools.com/pages/article/newTMC_88.htm)

Savonlinnan kaupunki 2012a. *Kerimäen kunta, Punkaharjun kunta ja Savonlinnan kaupunki, yhdistymissopimus*. Sopimusasiakirja. Savonlinna. Moniste.

Savonlinnan kaupunki 2012b. *Henkilöstön siirtosopimus*. Sopimusasiakirja. Savonlinna. Moniste.

Savonlinnan kaupunki 2012c. *Kerimäen ja Punkaharjun kuntien liittyminen Savonlinnan kaupunkiin, Perustelumuistio*. Savonlinnan kaupunki. Savonlinna. [viitattu 4.9.2012] Saatavissa: [http://www.savonlinna.fi/filebank/2823-1\\_perustelumuistio.pdf](http://www.savonlinna.fi/filebank/2823-1_perustelumuistio.pdf)

Savonlinnan kaupunki 2012d. *Kuntien yhdistyminen – tietoa kuntalaisille ja henkilöstölle*. Savonlinnan kaupunki. Savonlinna. [viitattu 4.9.2012] Saatavissa: [http://www.savonlinna.fi/filebank/2905Kuntaliitosinfo\\_kuntalaisille\\_ja\\_henkilostolle.pdf](http://www.savonlinna.fi/filebank/2905Kuntaliitosinfo_kuntalaisille_ja_henkilostolle.pdf)

Savonlinnan kaupunki 2012e. Yhdistymishallituksen pöytäkirja 3.4.2012. Savonlinna. Pöytäkirja.

Savonlinnan kaupunki 2012f. Yhdistymisen yhteistyötoimikunnan pöytäkirja 2.5.2012. Savonlinna. Pöytäkirja.

Savonlinnan kaupunki 2012g. Yhdistymisen yhteistyötoimikunnan pöytäkirja 2.5.2012. Savonlinna. Pöytäkirja.

Savonlinnan kaupunki 2012h. Yhdistymisen yhteistyötoimikunnan pöytäkirja 29.5.2012. Savonlinna. Pöytäkirja.

Savonlinnan kaupunki 2012i. Yhdistymisen yhteistyötoimikunnan pöytäkirja 21.8.2012. Savonlinna. Pöytäkirja.

Savonlinnan kaupunki 2012j. Yhdistymisen yhteistyötoimikunnan pöytäkirja 11.9.2012. Savonlinna. Pöytäkirja.

Savonlinnan kaupunki 2012k. Yhdistymisen yhteistyötoimikunnan pöytäkirja 30.10.2012. Savonlinna. Pöytäkirja.

Savonlinnan kaupunki 2012l. Yhdistymisen yhteistyötoimikunnan pöytäkirja 16.10.2012. Savonlinna. Pöytäkirja.

Savonlinnan kaupunki 2012m. *Kerimäen ja Punkaharjun kuntien ja Savonlinnan kaupungin yhdistyminen, Täytäntöönpanosuunnitelma 7.11.2012.* Savonlinnan kaupunki. Savonlinna. [viitattu 15.4.2013] Saatavissa: <http://www.savonlinna.fi/filebank/3202-Taytantonpanosuunnitelma.pdf>

Savonlinnan kaupunki 2012n. Yhdistymisen yhteistyötoimikunnan pöytäkirja 8.11.2012. Savonlinna. Pöytäkirja.

Suomen kuntaliitto 2012. *Aiemmat kuntaliitokset* [verkkosivu]. Helsinki: Suomen Kuntaliitto [viitattu 4.9.2012]. Saatavissa: <http://www.kunnat.net/fi/palvelualueet/kuntaliitokset/aiemmatkuntaliitokset/Sivut/default.aspx>

Suomen Kuntaliitto 2012. *Kuntajakolaki* [verkkosivu]. Helsinki: Suomen Kuntaliitto [viitattu 4.9.2012]. Saatavissa:

<http://www.kunnat.net/fi/palvelualueet/kuntaliitokset/kuntajakolaki/Sivut/default.aspx>

Suomen Kuntaliitto 2012. *Kuntalaki ja johtosäännöt* [verkkosivu]. Helsinki: Suomen Kuntaliitto [viitattu 12.3.2013]. Saatavissa:

<http://www.kunnat.net/fi/asiantuntijapalvelut/laki/hallintojuridiikka/paatoksenteko/paato-ksentekomenettelyn-saadospohja/kuntalaki-ja-johtosaannot/Sivut/default.aspx>

Suomen Kuntaliitto 2012. *Kuntaliitokset* [verkkosivu]. Helsinki: Suomen Kuntaliitto [viitattu 4.9.2012]. Saatavissa:

<http://www.kunnat.net/fi/palvelualueet/kuntaliitokset/Sivut/default.aspx>

Suomen Kuntaliitto 2012. *Käynnistäminen* [verkkosivu]. Helsinki: Suomen Kuntaliitto [viitattu 21.9.2012] Saatavissa:

<http://www.kunnat.net/fi/palvelualueet/kuntaliitokset/yhdistymisprosessi/kuntaliitosselvitykset/kaynnistaminen/Sivut/default.aspx>

Suomen Kuntaliitto 2012. *Organisointi* [verkkosivu]. Helsinki: Suomen Kuntaliitto [viitattu 4.9.2012]. Saatavissa:

<http://www.kunnat.net/fi/palvelualueet/kuntaliitokset/yhdistymisprosessi/kuntaliitosselvitykset/organisointi/Sivut/default.aspx>

Suomen Kuntaliitto 2012. *Sisältö* [verkkosivu]. Helsinki: Suomen Kuntaliitto [viitattu 21.9.2012]. Saatavissa:

<http://www.kunnat.net/fi/palvelualueet/kuntaliitokset/yhdistymisprosessi/kuntaliitosselvitykset/sisalto/Sivut/default.aspx>

Suomen kuntaliitto 2012. *Strateginen yhdistyminen* [verkkosivu]. Helsinki: Suomen Kuntaliitto [viitattu 4.9.2012]. Saatavissa:

<http://www.kunnat.net/fi/palvelualueet/kuntaliitokset/yhdistymisprosessi/strateginenyhdistyminen/Sivut/default.aspx>

Suomen Kuntaliitto 2012. *Yhdistymissopimus* [verkkosivu]. Helsinki: Suomen Kuntaliitto [viitattu 21.9.2012]. Saatavissa:

<http://www.kunnat.net/fi/palvelualueet/kuntaliitokset/yhdistymisprosessi/yhdistymissopimus/Sivut/default.aspx>

Trochim, W. 2006. *Types of Surveys*. [verkkosivu]. [viitattu 11.3.2013]. Saatavissa: <http://www.socialresearchmethods.net/kb/survtype.php>

*Työsopimuslaki* 26.1.2001/55. Finlex. Lainsäädäntö [viitattu 14.12.2012]. Saatavissa: <http://finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20010055#L7P3>



Savonlinnan seudun kuntayhtymä

OTE PÖYTÄKIRJASTA

Johtoryhmä

§ 104

02.05.2012

### **Opinnäytetyön laatiminen kuntaliitosprosessista ja henkilöstön vaikutusmahdollisuuksista ym.**

JORY § 104

#### **Selostus:**

Savonia ammattikorkeakoulun opiskelijat Mari Hytönen ja Emilia Härmä ovat lähettäneet henkilöstöpäällikölle seuraavan pyynnön opinnäytetyön laatimiseksi:

"Olemme Savonia ammattikorkeakoulun, Varkauden kampuksen, liiketalouden toisen vuoden (kolmas vuosi alkaa syksyllä 2012) tradenomi-opiskelijoita, joilla opinnäytetyön tekeminen alkaa olla ajankohtaista. Liiketalouden ammattikorkeakoulututkintoon kuuluu opinnäytetyö, joka on laajuudeltaan 15 opintopistettä. Opinnäytetyö vastaa laajuudeltaan 3 kk:n täysipäiväistä työskentelyä. Sen tarkoituksen on perehdyttää opiskelija johonkin opintosuuntaansa erityiskysymykseen ja testata opiskelijan kykyä soveltaa oppimiaan tietoja ja taitoja käytäntöön.

Olisimme kiinnostuneita tekemään opinnäytetyömme Savonlinnan kaupungille liittyen meneillään olevaan kuntaliitokseen Punkaharjun ja Kerimäen kanssa. Tavoitteena olisi perehtyä koko kuntaliitosprosessiin sekä etenkin henkilöstön vaikuttamismahdollisuuksiin ja henkilöstön asemaan ja työtehtävien mahdollisiin muutoksiin kuntaliitoksen toteutuksessa. Opinnäytetyön sisältö ja otsikko muotoutuvat työn edistyessä.

Mikäli opinnäytetyön tekeminen kyseisestä aiheesta on mahdollista, pyydämme lupaa tutustua kuntaliitosprosessiin liittyviin asiakirjoihin ja toteuttamaan henkilöstön haastatteluja. Haastattelujen ajankohta olisi mahdollisesti vuoden 2013 alussa. Asiakirjoihin perehtymisen voisimme aloittaa jo nyt kevään ja kesän 2012 aikana. Aikataulun mukaan opinnäytetyön tulisi olla valmis keväällä 2013, jolloin esittelemme työmme seminaarissa.

Mikäli esittämämme asia ei kuulu Teidän ratkaisuvaltaanne, pyydämme ystävällisesti, että voisitte esitellä asiamme edelleen oikealle taholle."

(Valmistelu: henkilöstöpäällikkö Juhani Kerman, puh. 044-417 4060)

**Esitys:** Johtoryhmä pitää esitetyn sisältöisen opinnäytetyön laatimista mielenkiintoisena, suhtautuu asiaan myönteisesti ja antaa käytännön toimenpiteet henkilöstöpäällikön hoidettavaksi. Valmistunut opinnäytetyö saatetaan johtoryhmän tietoon.

**Päätös:** Esitys hyväksyttiin.

Tiedoksi: Mari Hytönen ja Emilia Härmä

Toimenpiteet: Henkilöstöpäällikkö

Otteen oikeaksi todistaa Savonlinnassa

## **KERIMÄEN KUNTA, PUNKAHARJUN KUNTA JA SAVONLINNAN KAUPUNKI, YHDISTYMISSOPIMUS**

## **KERIMÄEN KUNTA, PUNKAHARJUN KUNTA JA SAVONLINNAN KAUPUNKI**

### **ESITYS KUNTAJAON MUUTTAMISEKSI**

### **SOPIMUKSEN TARKOITUS, SITOVUUS JA VOIMAANTULO**

Tämä sopimus liitteineen on kuntajakolain (1698/2009) 8 §:n tarkoittama yhdistymis-sopimus, jonka osapuolina ovat Kerimäen ja Punkaharjun kunnat sekä Savonlinnan kaupunki.

Tämä sopimus tulee voimaan ja sitoo sopimusosapuolia siitä alkaen, kun kaikkien kuntien valtuustot ovat hyväksyneet sopimuksen. Sopimusta on noudatettava kuntajakolain 9 §:n mukaisesti siihen saakka, kun kuntien yhdistymisen voimaantulosta on kulunut kolme (3) vuotta, jollei jonkin sopimusmääräyksen noudattaminen osoittaudu mahdottomaksi sopimuksen voimassaoloaikana.

Yhdistymissopimusta voidaan kuntajakolain 9 §:n nojalla muuttaa kuntien valtuustojen yhtäpitävillä päätöksillä kuntien yhdistymisen voimaantuloon saakka, jos olosuhteet ovat muuttuneet niin, että jonkin sopimusmääräyksen noudattaminen olisi ilmeisen epätarkoituksenmukaista.

### **KUNTAJAON MUUTOSTA KOSKEVAT TAVOITTEET**

Kuntajaon muutoksen lähtökohtana on kaikkien kuntien lähipalvelujen turvaaminen vähintään nykytasoisina neljän vuoden ajan, sekä vahvan saaristokaupungin muodostaminen Saimaan alueelle sekä matkailu-, maaseutu- ja yrittäjyysselinkeinojen kehittäminen kaikkien kuntien alueella.

### **KUNTAJAON MUUTOKSEN TOTEUTTAMISTAPA JA AJANKOHTA**

#### **Kuntajaon muutoksen toteuttamistapa ja ajankohta**

Kerimäen ja Punkaharjun kuntien sekä Savonlinnan kaupungin yhdistäminen toteutetaan siten, että Kerimäen ja Punkaharjun kunnat lakkaavat ja liittyvät osaksi Savonlinnan kaupunkia 1.1.2013.

## Uuden kunnan nimi ja vaakuna

Yhdistyneen kunnan nimi on Savonlinnan kaupunki. Kaupungin vaakunaksi tulee Savonlinnan kaupungin nykyinen vaakuna.

## UUDEN KUNNAN ORGANISAATIO JA TOIMINTA

### Kuntajaon muutoksen valmistelu ja yhdistymishallitus

Yhdistyvien kuntien valtuustot valitsevat yhdistymishallituksen vastaamaan yhdistymissopimuksen toimeenpanosta. Yhdistymishallitus huolehtii uuden kunnan toiminnan, hallinnon ja organisaation järjestämisen valmistelusta uuden kaupungin kaupunginvaltuuston päätettäväksi.

Yhdistymishallituksen toimikausi alkaa kuntajakolain 10 §:n mukaisesti, kun yhdistyvien kuntien valtuustot ovat kuntien yhdistymisestä koskevan päätöksen jälkeen valinneet yhdistymishallituksen jäsenet ja varajäsenet. Yhdistymishallituksen toimikausi päättyy, kun uuden kunnan kaupunginhallitus on valittu.

Uuden kunnan yhdistymishallituksen jäsenten lukumäärä on 14 jäsentä. Yhdistymishallitus koostuu kuntien valtuustojen valitsemista henkilöistä siten, että Savonlinnasta (7), Punkaharjulta (3) ja Kerimäeltä (4) jäsentä, ottaen huomioon yhdistyvien kuntien poliittiset voimasuhteet. Kullakin jäsenellä on henkilökohtainen varajäsen. Yhdistymishallituksen jäsenmäärässä on otettu huomioon yhdistyvien kuntien asukasmäärien keskinäiset suhteet. Yhdistymishallitus valitsee keskuudestaan puheenjohtajan, joka on Savonlinnan kaupunginhallituksen jäsen ja tarpeellisen määrän varapuheenjohtajia.

Yhdistymishallituksen esittelijänä toimii Savonlinnan kaupunginjohtaja ja I varaesittelijänä toimii Kerimäen kunnanjohtaja sekä II varaesittelijänä Punkaharjun kunnanjohtaja. Yhdistymishallitus vastaa yhdistymissopimuksen toimeenpanosta ja huolehtii uuden kunnan toiminnan ja hallinnon järjestämisen valmistelusta.

Siihen saakka, kunnes uusi kunta aloittaa toimintansa, eli vuoden 2012 loppuun, toimivat lisäksi Savonlinnan kaupunginhallitus sekä Kerimäen ja Punkaharjun kunnanhallitukset käyttäen sitä päätösvaltaa, joka kunnanhallituksille kuntalain mukaan kuuluu. Asiat, joilla voidaan nähdä olevan vaikutuksia uuden kunnan toimintaan ja talouteen, tulee saattaa myös yhdistymishallituksen käsiteltäviksi. Kyseisillä asioilla tarkoitetaan muun muassa yhdistyvien kuntien mahdollisia talousarviomuutoksia koskien yhdistymistä edeltävää vuotta 2012.

Uuden kunnan ensimmäiset kunnallisvaalit ovat syksyllä 2012.

### Palvelujärjestelmien yhteensovittamisen periaatteet

Kuntajaon muuttamisen seurauksena syntyy laajentunut Savonlinnan kaupunki, joka turvaa asukkaalleen laadukkaat palvelut tehokkaasti ja taloudellisesti sekä kehittää elinkeinoelämää ja asuinympäristöä.

Sopijakuntien yhdistymisen päätavoitteena on, että kaupungista kehittyy vahva ja elinvoimainen kunta, joka itsenäisiä päätöksiä tehden voi käyttää hyväkseen vahvis-

tumisen mukanaan tuomat edut ja liikkumavaran sekä vastata parantuneilla toimintaedellytyksillä toimintaympäristön muutoksiin.

Yhdistymisen hyödyt saavutetaan erityisesti yhteisesti sopimalla ja työskentelemällä seuraavien asioiden eteen:

1. Turvataan perusterveydenhuollon ja sosiaalipalveluiden saatavuus ja laatu paikallisesti.
2. Vahvistetaan erityisesti matkailualan elinkeinoa, yritys- ja liiketoimintaa, työllisyyttä sekä osaamista parantamalla toimintaedellytyksiä, vähentämällä kuntien voimavaroja kuluttavaa keskinäistä kilpailua ja luomalla uudenlaisia verkostoja.
3. Hillitään menojen kasvua ja tasataan suurten kustannusvaihtelujen vaikutuksia verrattuna erillisinä kuntina pysymiseen. Puretaan päällekkäistä hallintoa ja palveluja.
4. Kehitetään kunnan henkilöstöhallintoa niin, että eläkkeelle siirtyvän henkilöstön tilalle rekrytoidaan oikea-aikaisesti uutta ja osaavaa henkilöstöä. Samanaikaisesti kunta vähentää henkilöstön kokonaismäärää palvelukysynnän supistumisen ja yhdistymisen tuoman liikkumavaran mukaan. Yhdistymisellä varmistetaan alueellisten toimipisteiden koulutetun henkilöstön saatavuus.

Kuntien yhdistymisen keskeisimmäksi tavoitteeksi on asetettu toimivien peruspalvelujen turvaaminen ja kehittäminen uuden kunnan alueella. Palvelujärjestelmien yhteensovittamista ohjaavat seuraavat keskeiset periaatteet:

1. Lakisääteiset peruspalvelut turvataan lähipalveluina kuntalaisille kuntakeskuksissa, millä vahvistetaan kunnan eri alueiden elinvoimaisuutta ja asumisviihtyvyyttä.
2. Kerimäen ja Punkaharjun kuntakeskuksissa järjestetään liitteenä 2 olevan palvelujen järjestämissuunnitelman mukaiset lähipalvelut vähintään nykytasoisina vuosina 2013 - 2016.
3. Kerimäen ja Punkaharjun kuntakeskukseen perustetaan yhteispalvelupiste, jossa tarjotaan uuden kunnan kunnalliset palvelut, neuvonta- ja tietopalvelut. Lisäksi yhteispalvelupisteessä tarjotaan valtion palveluista (esim. KELAn, työvoima- ja verotoimistopalvelut sekä poliisin lupapalvelut).

Sopimuksen liitteenä olevia palvelusuunnitelmia voidaan muuttaa aluejohtokuntien suostumuksella.

Yhdistyneen Savonlinnan toimintamalleihin sisällytetään asiakaslähtöinen toimintatapa siten, että

1. kaupungin omat säännöt ja määräykset eivät ole laki- ja asetusmääräyksiä tiukempia,
2. palvelun lähtökohtana on asiakkaan/kuntalaisen palvelutarpeeseen vastaaminen (käytettävissä olevin resurssein), ja laki- ym. säädökset muodostavat reunaehdot, joiden sisällä palvelu toteutetaan
3. palveluja koskevat päätökset organisaatiossa tehdään lähellä asiakasta

Tavoitteena on, että sosiaalihuollon palvelut siirretään vuoden 2014 alusta Itä-Savon sairaanhoitopiiriltä kaupungin omaksi toiminnaksi. Perusterveydenhuollon palvelujen osalta valmistellaan yhdessä Rantasalmen, Sulkavan ja Enonkosken kanssa palvelujärjestelmän muutos, jonka tavoitteena on siirtää perusterveydenhuollon palvelut vuoden 2014 alusta Itä-Savon sairaanhoitopiiriltä kaupungin omaksi toiminnaksi siten, että näille muille kunnille tarjotaan mahdollisuus palvelujen hankintaan Savonlinnan kaupungilta ns. vastuukuntamallilla, joka perustuu yhteiseen palvelutuotantolautakuntaan tai vastaavaan toimintamalliin. Siirtoa valmisteltaessa otetaan huomioon terveydenhuollon toiminnallinen kokonaisuus ja yhteistyö tulevan erikoissairaanhoidon järjestelyn kanssa. Kuitenkin viimeistään vuoden 2015 alusta kaikki perusterveydenhuollon ja sosiaalihuollon palvelut järjestetään kaupungin omana toimintana.

## Hallinnon järjestäminen

Kuntien yhdistyminen tulee voimaan 1.1.2013 uuden kunnallisvaalikauden alkaessa.

Ensimmäisen valtuustokauden ajan kaupunginhallituksessa ja kaikissa lautakunnissa ja toimikunnissa on vähintään yksi edustaja nykyisten Kerimäen ja Punkaharjun kuntien alueelta.

Kuntaliitoksessa perustetaan Kerimäen ja Punkaharjun kuntien nykyisille alueille valtuustokauden ajaksi omat aluejohtokunnat ja edellisten rinnalla Savonrannan kunnan alueelle perustettu aluejohtokunta jatkaa toimintaansa.

Aluejohtokunnilla turvataan asukkaiden vaikuttamismahdollisuudet lähipalveluihin ja asuinympäristöön sekä tuetaan heidän toimintaansa oman alueensa kehittämisessä ja asukkaiden aktivoimisessa.

Aluejohtokunta voi tarvittaessa tehdä esityksiä julkisten palvelujen toimivuuden, saatavuuden ja laadun kehittämiseksi ja turvaamiseksi. Aluejohtokunnan tehtävänä on myös asukkaiden yhdyselimenä tukea ja koordinoida kylätoimikuntien ja muun asukastoiminnan edellytyksiä sekä yhteisen palvelupisteen toimintaa.

Aluejohtokunnissa on 7 jäsentä, joiden tulee olla nykyisen Kerimäen ja Punkaharjun kuntien sekä entisen Savonrannan kunnan alueella asuvia henkilöitä.

Esitykset aluejohtokuntien jäsenistä tekee Kerimäen ja Punkaharjun kuntien valtuustot ja sen asettaa kuntaliitoksen jälkeinen uusi kaupunginvaltuusto.

Aluejohtokunnista määrätään tarkemmin johtosäännöllä.

Uudessa kunnassa toimivat seuraavat toimielimet:

51 jäsentä	kaupunginvaltuusto
11 jäsentä	kaupunginhallitus tarkastuslautakunta perusturvalautakunta tekninen lautakunta sivistyslautakunta rakennus- ja ympäristölautakunta

7 jäsentä aluejohtokunnat 3 kpl

5 jäsentä keskusvaalilautakunta

5 jäsentä vaalilautakunnat

3 jäsentä vaalitoimikunnat

5 jäsentä saaristotoimikunta

jäsenmäärää ei määrätty

yhteistyötoimikunta

elinkeinopoliittinen neuvottelukunta, jossa on myös maatalousalan yrittäjien edustus

jätelautakunta

seniori-, vammais- ja veteraanitoimikunnat

Uusi valtuusto käynnistää laajan organisaatiouudistuksen vuoden 2013 alusta. Uudistus toimeenpannaan kuntaliitossopimuksen voimassaoloaikana kuitenkin siten, että luottamushenkilöorganisaation osalta organisaatiouudistus astuu voimaan seuraavan vaalikauden alusta lukien. Uudistuksen perustana on asiakaslähtöinen prosessiorganisaatio. Tavoitteena on uudistaa konserni- ja palveluorganisaatio ydinprosesseja ja jatkuvaa kehittämistä tukevaksi. Organisaation toiminnan ja ohjauksen perustana ovat vastuutetut ydinprosessit, jotka määritellään asiakasryhmien ja kehittämisalueiden kokonaistarpeiden mukaisiksi.

## Henkilöstön asema

Kuntajaon muutoksen myötä Kerimäen ja Punkaharjun kuntien henkilöstö siirtyy Savonlinnan kaupungin palvelukseen kuntajakolain 29 §:n säätämällä tavalla siten, että vakinaiset viranhaltijat ja toistaiseksi voimassa olevassa työsopimussuhteessa olevat työntekijät siirretään Savonlinnan kaupungin virka- tai työsopimussuhteisiin heille soveltuviin tehtäviin sen mukaan kuin kuntien kesken sovitaan. Määräaikainen henkilöstö siirtyy Savonlinnan kaupungin palvelukseen tehtyä virkamääräystä tai määräaikaista työsopimusta vastaavaksi ajaksi. Kaikki palvelussuhteet jatkuvat katkeamatta. Koko uuden kunnan henkilöstöllä on kuntajakolain 29 §:n mukainen irtisanomissuoja viiden (5) vuoden ajan liitosajankohdasta lukien.

Henkilöstön viiden vuoden irtisanomissuojaa täsmennetään liitteenä 3 olevalla henkilöstön asemaa turvaavalla siirtosopimuksella, jonka mukaan työnantaja ei kuntajaon muutoksen vuoksi lomauta eikä osa-aikaista henkilöstöään viiden vuoden aikana. Niin ikään viiden vuoden irtisanomissuoja turvataan myös sellaisessa tapauksessa, jos kunnan työntekijöitä siirretään uuden kunnan liikelaitoksen tai kunnan enemmistöomisteen yhtiön tai jonkin kuntayhtymän palvelukseen.

Henkilöstön sijoittamisessa on pääsääntöisenä lähtökohtana työntekijän jatkaminen samankaltaisessa tehtävässä, mikäli työn sisällöstä tai muusta perustellusta syystä ei aiheudu erityistä tarvetta muutoksiin. Samoin pääsääntöisenä lähtökohtana on, että henkilöstön työntekopaikka mahdollisuuksien mukaan järjestetään nykyisen kunnan alueella. Laajentuvan kunnan henkilöstöorganisaation rakentamisen eri työvaiheissa kuullaan aktiivisesti henkilöstön mielipiteitä.

Ne palvelussuhteen ehdot, jotka siirtyvillä Kerimäen ja Punkaharjun kuntien henkilöstöllä on ollut voimassa palvelussuhteissaan lakkaavaan työnantajaan nähden, velvoittavat Savonlinnan kaupunkia sitovina siten, kuin kuntajakolaissa on määrätty.

Henkilöstön tehtävien vaativuustasot määritellään olemassa olevien valtakunnallisten sopimusten ja Savonlinnan kaupungissa käytössä olevan käytännön mukaisesti.

Siirtyvän henkilöstön eläketurva määräytyy kuntien eläkelain ja valtion eläkelain mukaan. Henkilöiden eläketurva ei siirron yhteydessä heikkene eikä sovellettava eläkelaki muutu.

Edellä todetun estämättä sopijakunnat voivat kuitenkin yhdessä neuvotella ja sopia nykyisten viranhaltijoidensa ja työntekijöidensä kanssa poikkeavista eläke- ym. ratkaisuista.

### **Kunnanjohtajien asema**

Kunnanjohtajien siirtämisestä uuteen kuntaan on säädetty erikseen kuntajakolain 30 §:ssä. Savonlinnan kaupungin nykyinen kaupunginjohtaja toimii uuden Savonlinnan kaupunginjohtajana 01.01.2013 alusta lukien. Punkaharjun kunnanjohtaja siirretään viestintä- ja yhteiskuntasuhteidenjohtajan virkaan 01.01.2013 alusta lukien, Kerimäen kunnanjohtaja talous- ja strategiajohtajan virkaan 01.01.2013 alusta lukien.

### **Viranhaltijaorganisaatio**

Uuden kunnan hallinto-organisaatio on keskushallinto ja kolme toimialaa: sivistys, tekninen ja perusturvan toimiala. Liitteenä 4 on organisaatiokaavio uudesta kaupungin viranhaltijaorganisaatiosta.

Kuntaliitokseen liittyvän henkilöstöorganisaation suunnittelusta vastaa yhdistymishallitus ja sen alaisuudessa toimiva viranhaltijoista koottava ja Savonlinnan kaupunginjohtajan johtama yhdistymisen johtoryhmä, jonka kokoonpano on esitetty liitteessä 5.

Toimielinten valinnan jälkeen yhdistymisen kokonaisvalmistelusta ja henkilöstöorganisaation suunnittelusta vastaa Savonlinnan kaupunginhallitus ja sen alaisuudessa toimiva yhdistymisen johtoryhmä.

### **Toimitilat**

Uuden kunnan ensisijaisina hallinnon ja virastopalvelujen tiloina käytetään Savonlinnan kaupungin sekä Kerimäen ja Punkaharjun kuntien nykyisiä toimitiloja. Toimialajohto ja pääosa keskushallinnon henkilöstöstä sijoitetaan Savonlinnan kaupungintalolle. Kerimäen ja Punkaharjun kunnantaloille sijoittuu edellä mainittu nykyaikaisesti varusteltu yhteispalvelupiste ja työtiloja etätyöskentelyä varten.

## **TALOUS JA YHDISTYMISAVUSTUSTEN KOHDENTAMINEN**

### **Talouden hoitaminen**

Kerimäen ja Punkaharjun kunnat ja Savonlinnan kaupunki hoitavat omaa talouttaan vastuullisesti, huolellisesti ja hyvän taloudenhoidon periaatteiden mukaisesti ennen kuntajaon muutoksen voimaantuloa. Kunnat pitäytyvät vain sovituissa ja nykyisten suunnitelmien mukaisissa toimenpiteissä henkilöstön ja investointien osalta. Tästä periaatteesta voidaan poiketa ainoastaan yhteisesti sopien. Kunnanjohtajat päättävät yhdessä avointen virkojen ja toimien täyttämistä.

Kuntajaon muutoksen voimaantulon jälkeen hoitaa uusi kunta talouttaan yllä kuvattujen periaatteiden mukaisesti.



## **Aluejohtokunnan määräraha**

Jokaiselle aluejohtokunnille määritetään oma määräraha, jonka suuruus on koko ensimmäisen valtuustokauden ajan 50 000 € + 25 € / asukas per. vuosi (kunnan alueella asuvat 31.12.2012).

Tämä koskee myös Savonrannan aluejohtokuntaa.

## **Kunnallisveroprosentti**

Kunnallisveroprosentin määrittäminen etukäteen sitovalla tavalla on mahdotonta sen muodostumiseen vaikuttavien lukuisten tekijöiden vuoksi. Tavoitteena on, että uusi kunta täyttää terveen talouden kriteerit lähivuosina.

## **Kunnalliset säännöt, maksut ja taksat**

Kunnalliset säännöt laaditaan kuntajaon muutosta vastaaviksi vuoden 2012 aikana. Hallintosäännön laadinnan pohjana käytetään Savonlinnan kaupungin hallintosääntöä.

Kunnallisissa säännöissä ei noudateta kansallista lainsäädäntöä tiukempaa tulkintaa.

Kunnalliset maksut ja taksat harmonisoidaan siten, että ne ovat yhtenevät koko uuden kunnan alueella 1.1.2013.

Avustuskäytännöt yhtenäistetään siten, että ne ovat yhtenevät koko uuden kunnan alueella 1.1.2013 lähtien. Kuntien maksamien avustusten taso turvataan 2010-2011 tasolle harmonisoinnista huolimatta.

## **Yhdistyneen kunnan investoinnit**

Savonlinnan kaupunki sitoutuu toteuttamaan liitteen 6 mukaiset investoinnit liitteessä mainituilla ehdoilla. Kuntaliitosavustusta käytetään em. investointien kustannusten katteena.

## **YHDISTYMISESTÄ AIHEUTUVAT MUUT JÄRJESTELYT**

### **Yhteistoimintasopimukset**

Kuntien keskinäiset kunnallista yhteistoimintaa koskevat sopimukset ja järjestelyt sekä muut keskinäiset sopimukset raukeavat tai ne puretaan kuntien yhdistyessä.

Yhdistyvät kunnat huolehtivat sopimusten irtisanomisesta 31.12.2011 mennessä tai sopimuksen irtisanomisehdon mukaisesti siten, että sopimukset päättyvät 31.12.2012.

Valtioneuvoston yhdistymispäätöksen jälkeen aloitetaan neuvottelut niistä kunnallista yhteistoimintaa tai muita asioita koskevista sopimuksista tai järjestelyistä, joista Savonlinna, Punkaharju ja Kerimäki ovat yksin tai yhdessä sopineet muiden kuntien kanssa.

### **Omaisuus ja velat**

Kuntajaon muutoksen tullessa voimaan 1.1.2013 siirtyvät Kerimäen ja Punkaharjun kunnan oikeudet, luvat, omaisuus, velat ja velvoitteet kuntajakolain 36 §:n mukaisesti Savonlinnan kaupungin nimiin.

### **Kaupunkikonsernin kehittäminen**

Kun kuntaliitokset on tehty, suunnitellaan kuntaliitossopimuksen voimassaoloaikana uusittu palvelujärjestelmä, joka perustuu asiakaslähtöisyyteen, resurssien tehokkaiseen ja oikeaan kohdentamiseen sekä ohjautuvuutta edistäviin yhdenmukaisiin toimintamalleihin ja palautejärjestelmiin. Lähtökohtana on asiakaslähtöinen toimintamalli organisaatiossa. Tämä koskee myös kuntakonsernia.

## LIITTEET

1. perustelumuuisto
2. palvelujen järjestämissuunnitelma
3. henkilöstön siirtosopimus
4. organisaatiokaavio uudesta kaupungin viranhaltijaorganisaatiosta
5. yhdistymisen johtoryhmä
6. investoinnit



## Savonlinnan, Kerimäen ja Punkaharjun kuntaliitossopimus

### Henkilöstön siirtosopimus

#### 1. Perusteet

Savonlinnan, Kerimäen ja Punkaharjun kuntaliitossopimus 1.1.2013 alkaen.  
Valtioneuvoston päätös xx.xx.2012.

#### 2. Vakinainen henkilöstö

Kerimäen ja Punkaharjun kunnan vakinainen henkilöstö siirtyy Savonlinnan kaupungin palvelukseen kuntajakolain 29 §:ssä säädettyllä ja kuntaliitossopimuksella tarkennetulla tavalla.

Liite: Kaupungin palvelukseen siirtyvä henkilöstö

Savonlinnan kaupunki perustaa siirtyvälle henkilöstölle tarvittavat virat ja toimet sekä antaa virkamääräykset ja tekee työ sopimukset.

#### 3. Määräaikainen henkilöstö

Kerimäen ja Punkaharjun kunnan määräaikainen henkilöstö siirtyy Savonlinnan kaupungin palvelukseen ja määräaikaisen henkilöstön palvelussuhteet päättyvät kuten Kerimäen ja Punkaharjun kunnan kanssa laadituissa työ sopimuksissa tai virkamääräyksissä on sovittu.

#### 4. Palvelussuhdeturva

Ne palvelussuhteen ehdot, jotka siirtyvällä Kerimäen ja Punkaharjun kunnan henkilöstöllä on ollut voimassa palvelussuhteessaan lakkaavaan työnantajaan nähden, velvoittavat sitovina Savonlinnan kaupunkia siten kuin kuntajakolaissa on määrätty.

Kuntajakolain 29 §:n mukaan vuosien 2008–2013 alusta voimaantulevissa kuntajaon muutoksissa, joissa henkilöstöä siirtyy uuden kunnan palvelukseen, työnantajalla ei ole oikeutta irtisanoa palvelussuhdetta työ sopimusten lain 7 luvun 3 §:ssä tai kunnallisesta viranhaltijasta annetun lain 37 §:ssä tarkoitetuilla taloudellisilla tai tuotannollisilla irtisanomisperusteilla. Tämä kielto koskee kaikkia kuntajaon muutoksessa mukana olevia kuntia ja on voimassa viisi vuotta kuntajaon muutoksen voimaantulosta.

Työntekijä tai viranhaltija voidaan kuitenkin irtisanoa, jos hän kieltäytyy vastaanottamasta työnantajan hänelle tarjoamaa työ sopimusten lain 7 luvun 4 §:n tai kunnallisesta viranhaltijasta annetun lain 37 §:n mukaista uutta työtä tai virkaa.

Työnantaja ei kuntajaon muutoksen vuoksi lomauta eikä osa-aikaista henkilöstöään viiden vuoden aikana.



Viiden vuoden irtisanomissuoja turvataan myös sellaisessa tapauksessa, jos kunnan työntekijöitä siirretään uuden kunnan liikelaitoksen tai kunnan enemmistöomisteisen yhtiön tai jonkin kuntayhtymän palvelukseen.

#### 5. **Sovellettavat virka- ja työehtosopimukset**

Siirtyvään henkilöstöön noudatetaan Savonlinnan kaupungissa yleistä kunnallista virka- ja työehtosopimusta (KVTES), Kunnallista opetushenkilöstön virka- ja työehtosopimusta (OVTES), Kunnallista teknisen henkilöstön virka- ja työehtosopimusta (TS) sekä Kunnallista tuntipalkkaisen henkilöstön työehtosopimusta (TTES). Kerimäen ja Punkaharjun kunnan sekä Savonlinnan kaupungin mahdollisten paikallisten sopimusten soveltamisesta neuvotellaan erikseen.

#### 6. **Palkka**

Siirtyvä henkilöstö saa vähintään vakinaisessa tehtävässään Kerimäen ja Punkaharjun kunnan välittömästi ennen siirtoa maksaman tehtäväkohtaisen palkan. Siirtyvä henkilöstö säilyttää Kerimäen ja Punkaharjun kunnassa hyväksytyt palvelusajat.

Savonlinnan kaupunki tekee erillispäätökset, joissa myönnetään siirtyville henkilöille Kerimäen ja Punkaharjun kunnan palveluksessa myönnettyt varsinaiseen palkkaan kuuluvat palkanosat.

Savonlinnan kaupungin vakinaisen henkilöstön palkanmaksupäivä on kunkin kuukauden 15. päivä ja määräaikaisen henkilöstön palkanmaksupäivä kunkin kuukauden viimeinen päivä.

Kerimäen, Punkaharjun ja Savonlinnan vastaavissa työtehtävissä toimivien palkkausjärjestelmien yhteensovittamisesta laaditaan suunnitelma aikatauluineen ja kustannusarvioineen.

#### 7. **Jäsenmaksuvaltakirjat**

Mikäli työntekijä/viranhaltija haluaa työnantajan perivän ammattiyhdistyksen jäsenmaksun suoraan palkasta, tulee hänen toimittaa voimassaoleva jäsenmaksuvaltakirja Savonlinnan kaupungille.

#### 8. **Työtehtävät, nimikkeet ja kelpoisuudet**

Henkilöstö siirtyy Savonlinnan kaupungin palvelukseen yhdistymissopimuksen mukaisesti pääsääntöisesti samankaltaisiin tehtäviin kuin Kerimäen ja Punkaharjun kunnassa, ellei Savonlinnan kaupungin organisaatiojärjestelyistä ja tehtävien määrittelystä muuta johdu.

Henkilöstön nimikkeet voivat muuttua työtehtävien sisällön muuttuessa ja toisaalta vastaamaan Savonlinnan kaupungin nimikkeitä.



- 9. Vuosiloma ja lomarahja sekä työajan tasoittumisvapaat**  
Kerimäen ja Punkaharjun kunnan palveluksessa kertyneet, vielä siirtohetkellä pitämättä ja maksamatta olevat vuosilomapäivät siirtyvät pidettäväksi Savonlinnan kaupungin palveluksessa.  
Lomarahja maksetaan heinäkuun palkanmaksun yhteydessä.
- 10. Muut virka- ja työvapaat**  
Mikäli siirtyvälle viranhaltijalle/työntekijälle on Kerimäen ja Punkaharjun kunta myöntänyt sairauslomaa tai muuta virka-/työvapaata siten, että se kestoltaan ulottuu yli siirtymäajankohdan (1.1.2013), on tämä päätös voimassa myös Savonlinnan kaupungin palvelukseen siirryttäessä.
- 11. Muut etuudet**  
Henkilöstöetuudet määräytyvät Savonlinnan kaupungin noudattaman henkilöstöpolitiikan mukaisesti. Työpaikkaruokailu, työterveyshuolto, mahdollisuus käyttää virkistys- ja urheilupaikkoja ja liikuntapalveluja yms. ovat työnantajakohtaisesti järjestettäviä etuuksia.
- Työntekijöiden muistamisessa merkkipäivien ym. johdosta noudatetaan Savonlinnan kaupungin käytäntöjä.



VALTIOVARAINMINISTERIÖ

Kunta- ja aluehallinto-osasto

29.06.2012

LIIITE §110

VM/709/00.01.01.00/2012

25.6.2012

Kerimäen kunta  
Punkaharjun kunta  
Savonlinnan kaupunki

Kerimäen kunnan, Punkaharjun kunnan ja Savonlinnan kaupungin esitys 2.4.2012

**PÄÄTÖS KERIMÄEN KUNNAN, PUNKAHARJUN KUNNAN JA SAVONLINNAN  
KAUPUNGIN YHDISTYMISESTÄ**

Valtioneuvosto on tehnyt 14.6.2012 kuntajakolain (1698/2009) 21 § nojalla oheisen liitteen mukaisen päätöksen Kerimäen kunnan, Punkaharjun kunnan ja Savonlinnan kaupungin yhdistymisestä 1.1.2013 lukien.

Valtiovarainministeriö lähettää päätöksen perusteluineen muutoksen kohteena oleville kunnille julkaistavaksi siten, kuin kunnalliset ilmoitukset kunnassa julkaistaan.

Hallinto- ja kuntaministeri

Henna Virkkunen

Neuvotteleva virkamies

Anu Hernesmaa

TIEDOKSI

Väestörekisterikeskus  
Maanmittauslaitos  
Itä-Suomen aluehallintovirasto  
Etelä-Savon elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus  
Etelä-Savon maanmittaustoimisto  
Kirkkohallitus



29.09.2012

**Valtioneuvoston päätös****Kerimäen kunnan, Punkaharjun kunnan ja Savonlinnan kaupungin yhdistymisestä**

Annettu Helsingissä 14 päivänä kesäkuuta 2012

Valtioneuvosto on kuntajakolain (1698/2009) 21 §:n 1 momentin ja kielilain (423/2003) 5 §:n nojalla päättänyt:

*Kuntajaon muutos*

Kerimäen kunta ja Punkaharjun kunta lakkaavat ja yhdistyvät Savonlinnan kaupunkiin.

*Vaikutukset oikeudelliseen ja hallinnolliseen jaotukseen*

Uusi Savonlinnan kaupunki kuuluu valtion alue- ja paikallishallinnon sekä Euroopan unionin toiminnassa noudatettavien aluejakojen osalta samoihin alueisiin kuin nykyinen Savonlinnan kaupunki.

*Vaikutukset kielelliseen jaotukseen*

Uusi Savonlinnan kaupunki on suomenkielinen kunta.

*Voimaantulo*

Tämä päätös tulee voimaan 1 päivänä tammikuuta 2013.

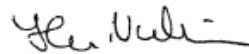
*Päätöksen tiedoksi saattaminen*

Päätös kuntajaon muuttamisesta on julkaistava Suomen säädöskokoelmassa ja toimitettava julkaistavaksi muutoksen kohteena olevassa kunnassa siten kuin kunnalliset ilmoitukset kunnassa julkaistaan.

*Muutoksenhakukiello*

Kuntajakolain 55 §:n 1 momentin mukaan kuntien yhteisen esityksen mukaiseen valtioneuvoston päätökseen kuntien yhdistymisestä ei saa hakea muutosta.

Helsingissä 14 päivänä kesäkuuta 2012


Hallinto- ja kuntaministeri *Henna Virkkunen*

Neuvotteleva virkamies *Anu Hernesmaa*

## Kysely henkilöstölle kuntaliitoksen tuomista muutoksista

Tämä kysely on toteutettu osana opinnäytetyötä Savonia ammattikorkeakoulun opiskelijoiden Emilia Härmän ja Mari Hytösen toimesta. Kyselyn tavoitteena on kerätä kokemuksia henkilöstöltä tapahtuneesta Savonlinna-Kerimäki-Punkaharju kuntaliitoksesta, sekä sen toteutuksesta henkilöstön osalta. Vastauksia käsitellään luottamuksellisesti ja niitä käytetään osana opinnäytetyötä. Vastaaminen tapahtuu nimettömästi. Valmis opinnäytetyö toimitetaan Savonlinnan kaupungille.

\*Pakollinen

### 1. Työnantaja ennen 1.1.2013? \*

- Punkaharju
- Kerimäki
- Savonlinna

### 2. Työskentelypaikkakunta 1.1.2013 alkaen? \*

- Punkaharju
- Kerimäki
- Savonlinna

### 3. Toimiala/työyksikkö 1.1.2013 alkaen?

---

### 4. Asemasi ennen 1.1.2013?

- Toimialajohtaja
- Tulosityksikön esimies
- Työyksikön esimies
- Työntekijä/viranhaltija (ei esimiesasemaa)

### 5. Asemasi 1.1.2013 jälkeen?

- Toimialajohtaja
- Tulosityksikön esimies
- Työyksikön esimies
- Työntekijä/viranhaltija (ei esimiesasemaa)

### 6. Oletko tyytyväinen saamaasi informaatioon liittyen kuntaliitokseen ja henkilöstön asemaan kuntaliitoksessa? Perustele vastauksesi.

---

---



7. Koetko henkilöstön saaneen riittävästi ja riittävän ajoissa informaatiota mahdollisista työtehtävien muutoksista? Olisiko jotain voinut tehdä toisin?

---

---

8. Mistä aiheesta olisit halunnut enemmän tietoa?

---

---

9. Mistä aiheesta olisit halunnut enemmän tietoa?

---

---

10. Halusitko itse muutosta? Perustele vastauksesi.

---

---

11. Mikäli työtehtäväsi muuttui, miten?

---

---

12. Pystyitkö itse vaikuttamaan tapahtuneeseen muutokseen? Miten?

---

---

13. Toteutuiko omakohtainen kuuleminen työtehtäviä järjestettäessä? Oletko tyytyväinen kokemaasi?

---

---

14. Vastaako nykyinen työtehtäväsi vaativuudeltaan aikaisempaa tehtävääsi?

---

---

**15. Koetko saaneesi riittävästi perehdytystä uuteen työtehtävään? Perustele vastauksesi.**

---

---

**16. Vapaita kommentteja**

Voit kommentoida vapaasti kokemuksiasi kuntaliitoksesta.

---

---

