

Organisaatiouudistus ja yhteistoimintamenettelyn käynnistäminen

1401/00.01.01/2026

Yhteistyötoimikunta 15.09.2026 § 71

Kaupunginhallitus päätti 13.4.2026 § 137 esittää kaupunginvaltuustolle päivitetyn kaupunkistrategian hyväksymistä. Samalla kaupunginhallitus päätti antaa kaupungin johtoryhmälle toimeksiannon käynnistää strategian pohjalta organisaation rakenteiden arviointi ja uudistaminen.

Uudistuksella pyritään palveluiden kehittämiseen ja sujuvoittamiseen, organisaation sisäisen yhteistyön vahvistamiseen sekä mahdollisten päällekkäisten toimintojen poistamiseen.

Organisaatiotarkastelua on tehty seuraavista lähtökohdista: toisiaan lähellä olevat toiminnot tulee sijoittaa organisatorisestikin lähelle toisiaan; toimintojen päällekkäisyydet tulee poistaa; palvelutuotantoa tehostavia toimenpiteitä tulee käynnistää ja johtavien viranhaltijoiden kaksoisroolit tulee poistaa.

Organisaatiotarkastelua aloitettaessa keväällä 2026 kaupunginjohtaja pyysi henkilöstöltä näkemyksiä, jotka on huomioitu jatkopohdintoissa. Johtoryhmä on valmistelutyötä tehdessään arvioinut tarkoituksenmukaiseksi, että organisaation uudistaminen toteutetaan kahdessa vaiheessa: ensivaiheessa tarkastellaan ylimmän johdon ja tulosaluejohdon tason edellyttämät muutostarpeet, jonka jälkeen toimialat työstävät näkemyksiään tuloksikkö- ja toimintotasojen osalta. Johtoryhmä koordinoi prosessia kaupunginjohtajan johdolla.

Uudistuksella pyritään paitsi palvelutuotannon kehittämiseen, myös vastuiden selkeyttämiseen ja poikkihallinnollisen yhteistyön tehostamiseen. Valmistelussa tarkastellaan sekä toimialojen (ml. konsernipalvelut) sisäisiä että niiden välisiä tehtävänjakoja sekä toiminnallisuuksien, yksiköiden, johtajien, päälliköiden ja esihenkilöiden sijoittumista organisaatiossa.

Koska suunnitellut muutokset voivat vaikuttaa henkilöstön asemaan, tehtäviin, palvelussuhteen ehtoihin, johtamis- ja esihenkilörakenteeseen sekä työn organisointiin, asia kuuluu yhteistoimintalain (Laki työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnassa ja hyvinvointialueella) 4 §:n mukaisen yhteistoimintamenettelyn piiriin ja käsitellään henkilöstön kanssa ennen lopullisten ratkaisujen tekemistä.

Henkilöstösäästöt eivät ole kuuluneet organisaatiotarkastelun lähtökohtiin. Kuitenkin, mikäli uudistuksen tavoitteiden saavuttaminen sitä edellyttää, henkilöstöön kohdistuvia toimenpiteitä (irtisanomisia ja osa-aikaistamisia) ei voida poissulkea. Suoria irtisanomisia pyritään välttämään hyödyntämällä luonnollista vaihtuvuutta, eläköitymisiä sekä tarjoamalla irtisanomisen välttämiseksi muita tehtäviä tai muokkaamalla nykyisiä tehtäviä. Myös osa-aikaistamiset ovat mahdollisia.

Vuoden 2027 talousarvio laaditaan kuitenkin nykyisen organisaatorakenteen ja nykyisen henkilöstörakenteen pohjalta.

Organisaatiotarkastelun yhteydessä arvioidaan määräaikaisten palvelussuhteiden tarve. On mahdollista, että määräaikaista

palvelussuhteita ei jatketa määräaikaisuuden päättyessä. Tällä hetkellä noin 25 % kaupungin palvelussuhteista on määräaikaisia. Myös täyttölupamenettelyä saatetaan tehostaa organisaatiouudistuksen tavoitteiden toteutumisen varmistamiseksi.

Kaupunginhallitukselle valmistellaan päätösesitys organisaatiouudistuksen valmistelun ja siihen liittyvän yhteistoimintamenettelyn käynnistämisestä.

Organisaation uudistamisen edellyttämät toimenpiteet valmistellaan päätöksentekoon, kun koko henkilöstöä koskevat yhteistoimintaneuvottelut on käyty ja neuvottelutulos on saavutettu. Kun yhteistoimintaneuvotteluiden piirissä on koko henkilöstö, neuvotteluja käydään tarvittava määrä vähintään kuuden viikon ajan.

Kaupunginjohtaja Petra Ståhl esittelee kaupungin organisaatorakenteen uudistamisen lähtökohdat ja valmisteluprosessin pääpiirteet.

Lisätiedot

Henkilöstöjohtaja Anu Rautiainen, [anu.rautiainen\(at\)lohja.fi](mailto:anu.rautiainen@lohja.fi)

Päätösesitys

Yhteistyötoimikunta

1. toteaa, että sitä on informoitu kaupunginjohtajan ja kaupungin johtoryhmän johdolla valmisteltavan organisaatiouudistuksen yleispiirteistä ja valmisteilla olevasta päätösesityksestä kaupunginhallitukselle: organisaatiouudistuksen ja siihen liittyvän yhteistoimintamenettelyn käynnistäminen;
2. merkitsee tiedoksi, että työnantaja tekee pääsopijajärjestöille esityksen neuvottelumenettelyn käynnistämisestä, mikäli kaupunginhallitus päättää hyväksyä kohdassa 1 mainitun päätösehdotuksen;
3. merkitsee tiedoksi kaupunginjohtaja Petra Ståhlin alustuksen kaupungin organisaation uudistamisen lähtökohdista, tavoitteista ja arvioidusta aikataulusta;
4. merkitsee tiedoksi, että toimenpiteitä koskevat päätökset valmistellaan hallintosäännön mukaiseen päätöksentekoon, kun yhteistoimintalain mukainen vähintään kuusi viikkoa kestävä neuvotteluelvoite on täytetty.

Käsittely

Muutettu päätösesitys

Yhteistyötoimikunta

1. toteaa, että sitä on informoitu kaupunginjohtajan ja kaupungin johtoryhmän johdolla valmisteltavan organisaatiouudistuksen yleispiirteistä ja valmisteilla olevasta päätösesityksestä kaupunginhallitukselle: organisaatiouudistuksen ja siihen liittyvän yhteistoimintamenettelyn käynnistäminen;
2. merkitsee tiedoksi, että työnantaja tekee pääsopijajärjestöille esityksen neuvottelumenettelyn käynnistämisestä, mikäli kaupunginhallitus päättää hyväksyä kohdassa 1 mainitun päätösehdotuksen;
3. merkitsee tiedoksi kaupunginjohtaja Petra Ståhlin alustuksen kaupungin organisaation uudistamisen lähtökohdista, tavoitteista ja arvioidusta aikataulusta;
4. merkitsee tiedoksi, että toimenpiteitä koskevat päätökset valmistellaan hallintosäännön mukaiseen päätöksentekoon, kun yhteistoimintalain

- mukainen vähintään kuusi viikkoa kestävä neuvotteluvelvoite on täytetty ja
5. tarkastaa pöytäkirjan tämän asian osalta kokouksessa.

Päätös

Yhteistyötoimikunta päätti muutetun päätösesityksen mukaan.

Tiedoksi

kaupunginhallitus

Kaupunginhallitus 28.09.2026 § 298

Kaupunginhallitus päätti 13.4.2026 § 137 esittää kaupunginvaltuustolle päivitetyn kaupunkistrategian hyväksymistä. Samalla kaupunginhallitus päätti antaa kaupungin johtoryhmälle toimeksiannon käynnistää strategian pohjalta organisaation rakenteiden arviointi ja uudistaminen.

Uudistuksella pyritään palveluiden kehittämiseen ja sujuvoittamiseen, organisaation sisäisen yhteistyön vahvistamiseen sekä mahdollisten päällekkäisten toimintojen poistamiseen.

Organisaatiotarkastelua on tehty seuraavista lähtökohdista: toisiaan lähellä olevat toiminnot tulee sijoittaa organisatorisestikin lähelle toisiaan; toimintojen päällekkäisyydet tulee poistaa; palvelutuotantoa tehostavia toimenpiteitä tulee käynnistää ja johtavien viranhaltijoiden kaksoisroolit tulee poistaa.

Organisaatiotarkastelua aloitettaessa keväällä 2026 kaupunginjohtaja pyysi henkilöstöltä näkemyksiä, jotka on huomioitu jatkopohdinnoissa.

Johtoryhmä on valmistelutyötä tehdessään arvioinut tarkoituksenmukaiseksi, että organisaation uudistaminen toteutetaan kahdessa vaiheessa: ensivaiheessa tarkastellaan ylimmän johdon ja tulosaluejohdon tason edellyttämät muutostarpeet, jonka jälkeen toimialat työstävät näkemyksiään tuloksyksikkö- ja toimintotasojen osalta. Johtoryhmä koordinoi prosessia kaupunginjohtajan johdolla.

Uudistuksella pyritään paitsi palvelutuotannon kehittämiseen, myös vastuiden selkeyttämiseen ja poikkihallinnollisen yhteistyön tehostamiseen. Valmistelussa tarkastellaan sekä toimialojen (ml. konsernipalvelut) sisäisiä että niiden välisiä tehtävänjakoja sekä toiminnallisuuksien, yksiköiden, johtajien, päälliköiden ja esihenkilöiden sijoittumista organisaatiossa.

Henkilöstösäästöt eivät ole kuuluneet organisaatiotarkastelun lähtökohtiin. Kuitenkin, mikäli uudistuksen tavoitteiden saavuttaminen sitä edellyttää, henkilöstöön kohdistuvia toimenpiteitä (irtisanomisia ja osa-aikaistamisia) ei voida poissulkea. Suoria irtisanomisia pyritään välttämään hyödyntämällä luonnollista vaihtuvuutta, eläköitymisiä sekä tarjoamalla irtisanomisen välttämiseksi muita tehtäviä tai muokkaamalla nykyisiä tehtäviä. Myös osa-aikaistamiset ovat mahdollisia.

Organisaatiotarkastelun yhteydessä arvioidaan määräaikaisten palvelussuhteiden tarve. On mahdollista, että määräaikaisia palvelussuhteita ei jatketa määräaikaisuuden päättyessä. Tällä hetkellä noin 25 % kaupungin palvelussuhteista on määräaikaisia. Myös täyttölupamenettelyä saatetaan tehostaa organisaatiouudistuksen

tavoitteiden toteutumisen varmistamiseksi.

Vuoden 2027 talousarvio laaditaan kuitenkin nykyisen organisaatorakenteen ja nykyisen henkilöstörakenteen pohjalta. Jos vuoden 2027 talousarvioehdotukseen sisältyisi toimenpiteitä, jotka aiheuttaisivat todennäköisesti irtisanomisia, osa-aikaistamisia, lomautuksia tai merkittäviä heikennyksiä palvelussuhteen ehtoihin, yhteistoimintaneuvottelut olisi tullut sovittaa aikataulullisesti yhteen talousarviovalmistelun ja siihen liittyvien toimielinkäsittelyiden kanssa.

Koska suunnitellut muutokset voivat vaikuttaa henkilöstön asemaan, tehtäviin, palvelussuhteen ehtoihin, johtamis- ja esihenkilörakenteeseen sekä työn organisointiin, asia kuuluu yhteistoimintalain (Laki työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnassa ja hyvinvointialueella) 4 §:n mukaisen yhteistoimintamenettelyn piiriin ja käsitellään henkilöstön kanssa ennen lopullisten ratkaisujen tekemistä.

Mikäli kaupunginhallitus päättää esityksen mukaisesti käynnistää organisaatiouudistuksen valmistelun ja siihen liittyvät yhteistoimintamenettelyt, työnantaja antaa pääsopijajärjestöjen edustajille kirjallisen neuvotteluesityksen. Se on annettava viimeistään viisi kalenteripäivää ennen ensimmäistä neuvottelua.

Kun yhteistoimintaneuvotteluiden piirissä on koko henkilöstö, neuvotteluja käydään tarvittava määrä vähintään kuuden viikon ajan.

Neuvottelujen kohteena on suunnitelman ja sisällön kokonaisuus. Jos suunnitelmat tai sisällöt muuttuvat neuvotteluiden aikana tai myöhemmin, on myös muutoksista neuvoteltava.

Työnantajan katsotaan täyttäneen neuvotteluvelvoitteensa, kun neuvotteluja on käyty kuuden kalenteriviikon ajanjakso niiden alkamisesta lukien. Laki velvoittaa työnantajan neuvottelemaan työntekijöiden kanssa, ja tavoitteena on löytää yhteinen ymmärrys asiaan. Laki ei kuitenkaan velvoita pääsemään yhteisymmärrykseen lopputuloksesta. Työnantaja saa viime kädessä tehdä päätökset yksipuolisesti käytyään lain mukaiset neuvottelut henkilöstön kanssa.

Organisaation uudistamisen edellyttämät toimenpiteet valmistellaan päätöksentekoon, kun koko henkilöstöä koskevat yhteistoimintaneuvottelut on käyty ja neuvottelutulos on saavutettu.

Organisaatiouudistuksen yleispiirteistä ja kaupunginhallitukselle esitettävästä päätösehdotuksesta on informoitu yhteistyötoimikuntaa 15.9.2026.

Lisätiedot	Henkilöstöjohtaja Anu Rautiainen, anu.rautiainen(at)lohja.fi
Oheismateriaali	- Kh 13.4.2026 § 137 Lohjan kaupunkistrategian 2023-2030 päivittäminen vuosille 2026-2030
Esittelijä	Kaupunginjohtaja Ståhl Petra
Päätösesitys	Kaupunginhallitus päättää 1. antaa kaupunginjohtajalle ja kaupungin johtoryhmälle tehtäväksi organisaatiouudistuksen valmistelun kahdessa osassa siten, että ensivaiheessa tarkastellaan ylimmän johdon ja tulosaluejohdon

edellyttämät muutostarpeet, jonka jälkeen valmistelu etenee tulosityksikkö- ja toimintotasolle

2. evästä, että toisiaan lähellä olevat toiminnot tulee sijoittaa organisatorisestikin lähelle toisiaan ja että toiminnalliset päällekkäisyydet tulee poistaa ja että palvelutuotantoa tehostavia toimenpiteitä tulee käynnistää ja että johtavien viranhaltijoiden kaksoisroolit tulee mahdollisuuksien mukaan poistaa

3. käynnistää organisaatiouudistuksen toteuttamiseksi koko henkilöstöä koskevat yhteistoimintaneuvottelut (Laki työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnassa ja hyvinvointialueella 449/2007) ja

4. että yhteistoimintaneuvotteluiden päätyttyä neuvottelutulos tuodaan kaupunginhallitukselle tiedoksi ja

5. että mahdollisista organisaatiouudistuksen edellyttämistä toimenpiteistä tehdään päätökset hallintosäännön mukaisella toimivallalla sen jälkeen, kun neuvottelutulos on käsitelty kaupunginhallituksessa.

Päätös

Kaupunginhallitus päätti esityksen mukaan.

Tiedoksi

kaupungin johtoryhmä
