

# **Mikkelin kaupunki**

Hyvinvointilautakunta

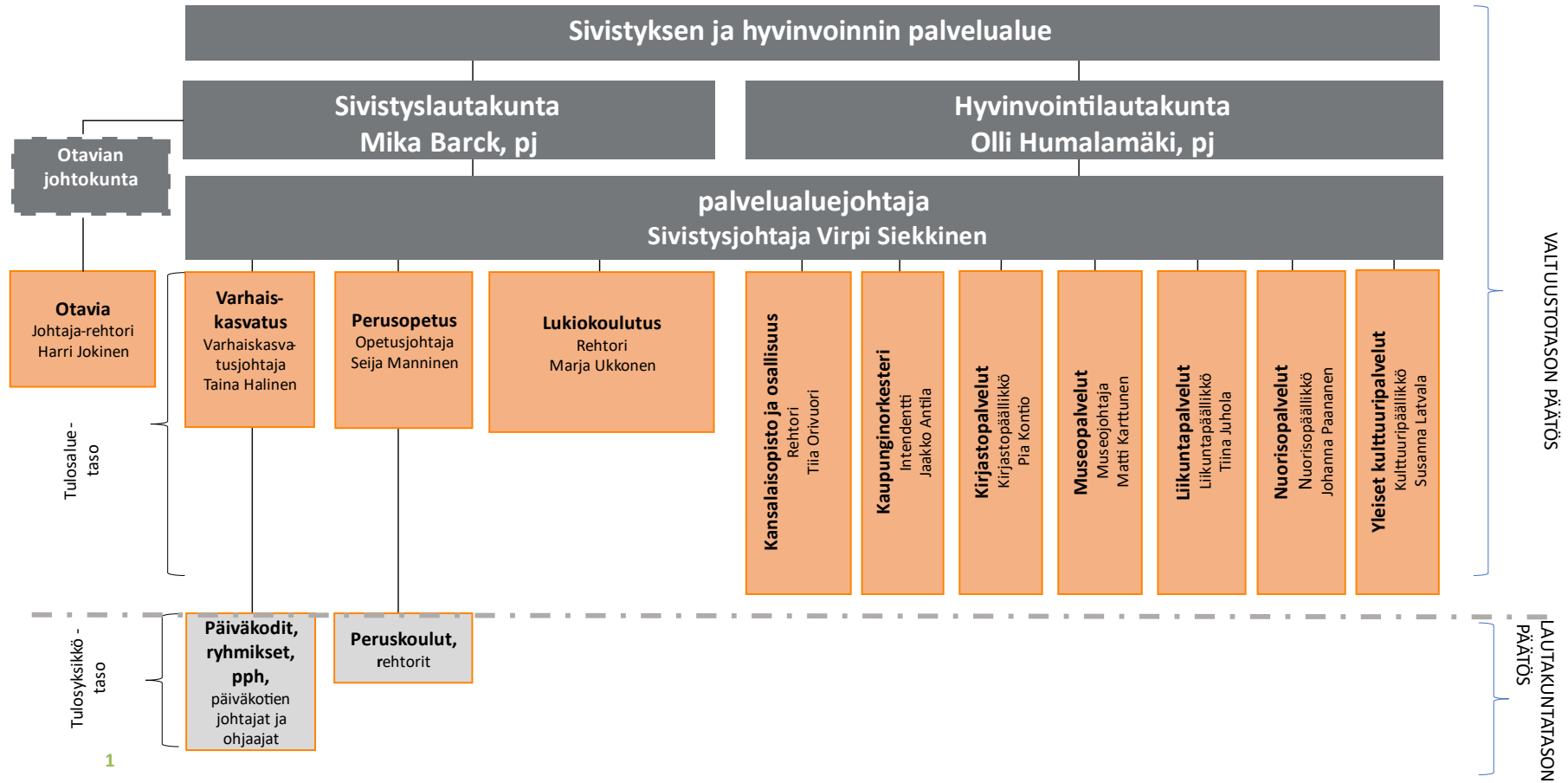
**Talousarvioesitys 2026**

## Sisällysluettelo

Sivistyksen ja hyvinvoinnin palvelualueen organisaatio .....	1
Talousarviorakenne.....	2
Perustehtävä ja palvelusuunnitelma .....	6
Strategisten osa-alueiden strategiakortit .....	8
Tunnuslukotaulukot .....	11
Talous .....	12
Henkilöstö- ja koulutussuunnitelma 2026 – 2029 .....	13

# Sivistyksen ja hyvinvoinnin palvelualueen organisaatio

Sivistyksen ja hyvinvoinnin palvelualue 1.6.2025



## Talousarviorakenne

Tulos-	Ryhmä			
Toim. alue	3	Ryhmä 2	Ryhmä 1	Kp
<b>TALOUSARVIORAKENNE 2026</b>				
<b>30 Hyvinvoinnin ja osallisuuden lautakunta</b>				
Sivistysjohtaja				
<b>300 Hyvinvoinnin ja osallisuuden palvelut, hallinto</b>				
Sivistysjohtaja				
300 Hyvinvoinnin ja osallisuuden palvelut, hallinto				
Sivistysjohtaja				
3000 Hyvinvoinnin ja osallisuuden palvelut, hallinto				
3000 Hyvinvoinnin ja osallisuuden palvelut, hallinto				
Hyvinvoinnin ja osallisuuden lauta-				
3001				kunta
3002				Teatteri
3003				Musiikkiopisto
3004				Mikaeli
3005				Hallinto
3006				Hyvinvointi ja osallisuus
3009				Projektit/Hyvinvoinnin ja osallisuus-
				den Itk
<b>320 Yleiset kulttuuripalvelut</b>				
Kulttuuripäällikkö				
320 Yleiset kulttuuripalvelut				
Kulttuuripäällikkö				
3200 Yleiset kulttuuripalvelut				
3200 Yleiset kulttuuripalvelut				
3201				Yleiset kulttuuripalvelut
3202				Yleisten kulttuuripalveluiden projektit
<b>330 Kaupunginorkesteri</b>				
Intendentti				
330 Kaupunginorkesteri				
Intendentti				
3300 Kaupunginorkesteri				
3300 Kaupunginorkesteri				
3301				Kaupunginorkesteri
3302				Kaupunginorkesterin projektit
<b>340 Museopalvelut</b>				
Museojohtaja				
340 Museopalvelut				
Museojohtaja				
3400 Museopalvelut				
3400 Museopalvelut				
3401				Museoiden hallinto
3402				Taidemuseo
3403				Suur-Savon museo

		3404	Alueellinen vastuumuseotoiminta
		3405	Päämajamuseo
		3406	Viestikeskus Lokki
		3407	Suomenniemen museo
		3409	Museopalveluiden projektit
<b>360 Kirjastopalvelut</b>			
Kirjastopäällikkö			
360 Kirjastopalvelut			
Kirjastopäällikkö			
3600 Mikkelin kirjastot			
3600 Mikkelin kirjastot			
		3601	Pääkirjasto
		3603	Anttolan kirjasto
		3605	Otavan kirjasto
		3607	Haukivuoren kirjasto
		3609	Ristiinan kirjasto
		3610	Suomenniemen kirjasto
		3611	Yhteis palvelupisteet, kirjastot
		3612	Liikkuva kirjastopalvelu
	3620 Seutukirjastot		
	3620 Seutukirjastot		
		3621	Puumala kirjasto
		3622	Hirvensalmen kirjasto
	3640 Kirjastopalveluiden projektit		
	3640 Kirjastopalveluiden projektit		
		3649	Kirjastopalveluiden projektit
<b>370 Kansalaisopisto ja osallisuus</b>			
Rehtori			
370 Kansalaisopisto			
Rehtori			
3700 Vapaa sivistystyö			
3700 Vapaa sivistystyö			
		3700	Mikkeli Vapaa sivistystyö
		3701	Hirvensalmi Vapaa sivistystyö
		3702	Palvelutoiminta, kansalaisopisto
		3703	Kansalaisopiston kotoutumiskoulutus
	3710 Taiteen perusopetus, kansalaisopisto		
	3710 Taiteen perusopetus, kansalaisopisto		
		3710	Taiteen perusopetus
		3714	Muu taiteen perusopetus
	3720 Kansalaisopiston projektit		
	3720 Kansalaisopiston projektit		
		3720	Kansalaisopiston projektit
375 Osallisuus			
Rehtori			

	3750 Osallisuus		3750 Osallisuus
	3750 Osallisuus		
	3770 Vaikuttamistoimielimet		3770 Vammaisneuvosto
	3770 Vaikuttamistoimielimet		3771 Vanhusneuvosto
<b>400 Liikuntapalvelut</b>			
Liikuntapäällikkö			
400 Liikuntapalvelut			
4000 Liikuntapalvelut			
4000 Liikuntapalvelut		4000 Liikuntapalveluiden hallinto	
		4001 Ohjaustoiminta	
		4002 Ohjaaja-avustus	
		4003 Liikuntapaikka-avustus	
		4004 Muut kohdeavustukset	
		4005 Liikuntaryhmien maksut	
		4009 Liikuntapalveluiden projektit	
4100 Ulkoliikuntapaikat			
4100 Ulkoliikuntapaikat		4100 Urheilupuisto	
		4101 Keinonurmikentät	
		4102 Nurmikentät	
		4103 Hiekka-/luistelukentät	
		4104 Muut kentät	
		4106 Huoltorakennukset	
		Ulkoliikuntapaikkojen koneet ja kalusto	
		4107	Ulkoliikuntapaikkojen yhteiset kustannukset
		4108	
		4109	Hänninkenttä
		4113	Ulkoilureitit
4200 Jäähallit ja kuplahalli			
4200 Jäähallit		4201 Kilpahalli	
		4202 Harjoitushalli	
4210 Kuplahalli		4210 Kuplahalli	
4300 Uimahallit ja sisäliikuntatila			
4300 Uimahallit		4300 Viihdeuimala Rantakeidas	
		4301 Naisvuoren uimahalli	
4350 Sisäliikuntatilat		4351 Rantakeidas, sali	
		4352 Rantakeidas, kuntosali	

		4354 Muut sisäliikuntatilat
		4355 Hauki-halli
	4390 Muut liikuntatilat	
		4390 Saimaa Stadiumi
<b>450 Nuorisopalvelut</b>		
Nuorisopäällikkö		
450 Nuorisopalvelut		
4500 Nuorisopalvelut		
4500 Nuorisotyö		
		4500 Nuorisopalveluiden hallinto
		4501 Ohjaajien palkkausavustus
		4502 Toiminta-avustus
		4503 Kohdeavustukset
4510 Nuorisotoiminta		
		4510 Kattilansillan nuorisotalo
		4511 Nuorisotila Starlight
		4512 Skeittihalli
		4513 Kv-toiminta
		4514 Rantakylän nuorisotalo
		Tapahtumat ja kesätoiminta, nuorisopalvelut
		4518
		4519 Haukivuoren nuorisotalo
		4520 Etsivä nuorisotyö
		4521 Ristiinan nuorisotalo
		4524 Koulunuorisotyö
4530 Lasten ja nuorten osallisuus		
		4530 Lasten parlamentti
		4531 Nuorisovaltuusto
4590 Nuorisopalveluiden projektit		
		4590 Nuorisopalveluiden projektit

# Perustehtävä ja palvelusuunnitelma

## Hyvinvointilautakunta

Tavoitteena on edistää kaupunkilaisten hyvinvointia ja harrastuneisuutta, kehittää toimintaympäristöjä ja sähköisten palvelujen käyttöä sekä tehostaa kumppanuussuhteita yhdistysten ja järjestöjen kanssa. Lautakunta vastaa kansalaisopiston, yleisten kulttuuripalvelujen, liikuntapalvelujen, nuorisopalvelujen, kirjastopalvelujen, museopalvelujen ja orkesteripalvelujen tuottamisesta.

## Palvelusuunnitelma

Hyvinvointilautakunnan alaiset tulosalueet järjestävät asukkaiden hyvinvointia edistäviä ja syrjäytymistä ehkäiseviä palveluita. Ne tuottavat monipuolista ja laadukasta vapaan sivistystyön sekä kulttuuri- ja liikuntatarjontaa, mikä mahdollistaa kuntalaisille sekä ohjattuja että omaehtoisia palveluja. Palveluissa pyritään huomioimaan erilaiset kohderyhmät sekä kehittämään markkinointia ja käyttäjälähtöisiä palveluita. Toimintaa kehitetään yhteistyössä alueen muiden toimijoiden kanssa muun muassa monilla kehittämishankkeilla, jossa kaupunki on kumppanina mukana. Eloisan kanssa ollaan tiiviissä kehittämissyhteistyössä hyvinvointia ja terveyttä edistävien yhteistyömallien suunnittelussa.

Lautakunnan palvelut ovat pääasiallisesti lähipalveluita. Palveluiden tuottamisessa huomioidaan kaupunginvaltuuston päättämät talouden tasapainotusohjelmat. Avustuksilla ja monipuolisilla yhteistyösopimuksilla ylläpidetään ja kehitetään palvelutarjontaa ja luodaan kolmannen sektorin toimijoille mahdollisuuksia kokeilla uudentyyppisten palveluiden tuottamista. Kaupungin eri toimijoiden kesken tehdään monipuolista yhteistyötä. Hyvinvointilautakunnan alaisten toimintojen merkitys on korostunut hyvinvoinnin ja terveyden edistämisessä. Lautakunnan alaiset tulosalueet vaikuttavat myönteisesti myös Mikkelin mainekuvaan viihtyisänä asuin- ja kulttuurikaupunkina.

Mikkelin kansalaisopiston koulutustehtävä perustuu paikallisesti ja alueellisesti muun muassa hyvinvoinnin ja terveyden edistämiseen, syrjäytymisen ehkäisyyn ja seniorikansalaisten keskimääräistä suurempaan määrään. Opisto toimii sivistystehtävänsä ohella merkittävänä hyvinvoinnin, elinvoiman ja osallisuuden lisääjänä ja edistäjänä alueella. Vammaisneuvosto, vanhusneuvosto ja alueellinen toiminta ovat tärkeitä väyliä osallisuuden turvaamiseksi sekä eri ryhmien näkökulmien huomioon ottamiseksi päätöksenteossa. Kansalaisopiston ja osallisuuden tulosalue vastaa myös kaupungin osallisuuden kehittämisestä. Yhdessä osallistuen -ryhmähanke Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulun kanssa kehittää kaupunkilaisten kanssa yhteistyössä osallisuuden ja etsivän hyvinvointityön mahdollisuuksia.

Kirjastopalvelut toteuttaa kaikenikäisten asukkaiden hyvinvointia tukevaa lakisääteistä peruspalvelua. Kirjaston tehtävänä on tarjota pääsy aineistoihin, tietoon ja kulttuurisisältöihin, edistää lukemista ja kirjallisuutta sekä tarjota ohjausta ja tukea tiedon hankintaan ja monipuoliseen lukutaitoon. Laissa säädettyihin tehtäviin kuuluu myös tilojen tarjoaminen oppimiseen, harrastamiseen, työskentelyyn ja kansalaistoimintaan sekä yhteiskunnallisen ja kulttuurisen vuoropuhelun edistäminen. Kirjastopalveluja tarjotaan kiinteissä toimipaikoissa, hakeutuvana palveluna ja verkkopalveluina. Aukioloaikoja on laajennettu ja palveluiden saatavuutta parannettu omatoimikäytön mahdollistavalla tekniikalla kaikissa lähikirjastoissa ja itsepalveluaukiololla pääkirjastossa. Rantakeitaaseen on sijoitettu varaustennoutoautomaatti. Kirjasto tarjoaa elämyksiä, sivistystä ja elinikäistä oppimista myös ohjatun toiminnan sekä yhteistyöverkostossa tuotettujen tapahtumien muodossa. Yksi tärkeimmistä yhteistyömuodoista on Kirjastopolku, joka on vakiintunut ohjaussuunnitelma lukutaitojen, kirjastonkäyttö- ja tv-taitojen kehittämiseen yhdessä perusopetuksen ja esiopetuksen kanssa.

Museopalvelujen keskeisiä tavoitteita ovat kulttuuriperinnön tallentaminen, säilyttäminen ja esitleminen sekä kulttuuriperinnön arvostuksen lisääminen. Lisäksi tavoitteena on tulosalueen peruspalveluiden turvaaminen museolain ja -asetuksen edellyttämällä tavalla huomioiden erityisesti lapset ja nuoret, ikääntyneet ja erityisryhmät. Mikkelin taidemuseo toimii alueellisena vastuumuseona taidemuseotehtävän osalta Etelä-Savon alueella. Tavoitteena on kuvataiteen ja visuaalisen kulttuurin edistäminen alueella. Sodan ja rauhan keskus Muisti ja Päämajamuseo toimivat yhteistyössä asiakaspalvelun ja näyttelyiden osalta. Museoiden uusi kokoelmahallintajärjestelmä on otettu käyttöön vuoden 2023 alussa.

Yleisten kulttuuripalveluiden tehtävänä on edistää kulttuurin ja taiteen yhdenvertaista saatavuutta, käyttöä ja harrastamista sekä luoda edellytyksiä ammattimaiselle taiteelliselle työlle ja toiminnalle. Kulttuuri ja taide ovat osaltaan rakentamassa asukkaiden hyvinvointia ja terveyttä, lisäämässä osallisuutta ja yhteisöllisyyttä sekä kehittämässä paikallista ja alueellista elinvoimaa. Painopisteinä toiminnassa ovat lasten, nuorten ja ikäihmisten kulttuuripalvelut sekä erilainen tapahtumatoiminta. Hyvät ja toimivat poikkihallinnolliset yhteistyöprojektit, kuten Kulttuurikameli varhaiskasvatuksen puolelle ja Kulttuuripolku perusopetukseen sekä ikäihmisten kulttuuripalvelut hyvinvointialueen suuntaan, jatkuvat. Suurimpien tapahtumien, kuten Huliviikarnevaalin sekä Museoiden Yön, järjestämistä jatketaan. Mikkelin kaupunki (ja sen myötä koko Etelä-Savo) on sitoutunut mukaan Kulttuuripankki –tietopalvelun laajentumisprojektiin, jonka myötä ammattimaiset kulttuurialan toimijat sekä potentiaaliset sisältöjen tilaajat löytävät toisensa helpommin. Kulttuuripalvelut sitoutuu toteuttamaan toimintaansa valtakunnallisen kulttuuripoliittisen selonteon (vuoteen 2040) linjausten mukaisesti.

Kaupunginorkesteri tuottaa taide-elämyksiä ja osallistuu kaupungin monipuolisen kulttuuritarjonnan ylläpitämiseen. Sen tehtävänä on taidemusiikkitradition vaaliminen ja kehittäminen sekä yleisötyö kaikenikäisen kuulijakunnan parissa.



Orkesteri on asukkaiden hyvinvoinnin kehittymistä mahdollistava helposti saavutettava kulttuuritoimija. Orkesteri tarjoaa osaltaan kulttuurikasvatusta Mikkelin kouluikäisille (Kulttuuripolku) sekä päiväkotikäisille (Kulttuurikameli). Orkesteri näyttäytyy merkittävänä tekijänä kaupungin mainekuvan kehittämisessä. Orkesteri tekee yhteistyötä paikallisten ja alueellisten musiikkitoimijoiden kanssa, erityisesti Saimaa Sinfonietta -orkesteriyhteistyötä Lappeenrannan kaupunginorkesterin kanssa. Orkesteri ja Mikaeli Oy tiivistävät ja tehostavat toimintojaan ja koittavat näin parantaa toimintakatetta.

Liikuntapalveluiden tehtävänä on liikuntalain mukaisesti luoda edellytyksiä asukkaiden liikunnalle järjestämällä liikuntapalveluja sekä terveyttä ja hyvinvointia edistävää liikuntaa eri kohderyhmät huomioon ottaen, tukemalla kansalaistoimintaa mukaan lukien seuratoiminta sekä rakentamalla ja ylläpitämällä liikuntapaikkoja. Tehtävät toteutetaan yhteistyössä eri toimialojen kanssa kuntalaisia osallistamalla. Liikuntapalveluiden toiminnan painopisteitä ovat Liikkuva Mikkeli 2030 -ohjelman mukaisesti lasten ja nuorten liikunta, terveysliikunta, luontoliikunta sekä tapahtumien ja kilpailujen tukeminen.

Nuorisopalveluiden perustehtävänä on järjestää nuorille suunnattuja palveluja ja tiloja sekä tukea nuorten kansalaistoimintaa. Laadukkaan, tarkoituksenmukaisen ja paikalliset olosuhteet huomioon ottavan nuorisotyön edellytyksenä on ketterä moniammatillinen yhteistyö. Näitä rakenteita ja prosesseja vahvistetaan sekä kehitetään. Nuorisotyötä toteutetaan eri toimintaympäristöissä nuoren tarpeet ja toiveet huomioiden. Kiinteiden tilojen osalta pyritään saavutettavuuteen sekä mahdollisimman korkeaan käyttöasteeseen yhdistämällä käytössä oleviin tiloihin eri toimijoiden toteuttamia toimintoja ja palveluja. Digitaalisia toimintaympäristöjä ja -menetelmiä hyödynnetään ja kehitetään fyysisten tilojen rinnalla. Valtakunnallisen nuorisotyön- ja politiikan ohjelman (VANUPO) 2024–2027 keskeisiä teemoja ovat syrjäytymisen torjunta, nuorten hyvinvointi kouluissa ja oppilaitoksissa, mahdollisuus mieluisaan harrastukseen matalalla kynnyksellä, mielenterveyden tukeminen, osallisuus ja vaikuttamismahdollisuuksien parantaminen sekä nuorten turvallisuuden tunteen, yhdenvertaisuuden ja yhteisöllisyyden vahvistuminen. Ko. teemat ovat keskeisessä asemassa toteutettaessa nuorisotyötä paikallisesti kaupungin nuorisotyön perussuunnitelma (NUPS) huomioiden.

# Strategisten osa-alueiden strategiakortit

## 1. Kestävästi kehittyvä ja älykkäästi uudistuva Mikkeli

Ennakoidaan ja reagoidaan väestöön, elinkeinorakenteeseen, kansainvälisyyteen, digitalisaatioon ja kestäväan kehitykseen liittyviin toimintaympäristön muutoksiin.		
Toimenpide ja toiminnan kuvaus	Tavoite ja vastuu	Mittari
Kävijämäärien mittaaminen ja seuranta	Reagoidaan käyttömäärien muutoksiin ja muutetaan toimintaa tarpeiden mukaiseksi / tulosalueet	tehdyt toimenpiteet
Laajennetaan palvelujen kuvausten kieliversioita	Saavutettavuuden parantaminen/tulosalueet	Kaikkien tulosalueiden perustiedot ovat englanniksi

Edistetään kaupungin kehittämisalustojen vaikuttavuutta ja yrittäjyyden kasvua alustoilla.		
Toimenpide ja toiminnan kuvaus	Tavoite ja vastuu	Mittari
Kalevankankaan kehittämisalusta: palvelujen yhteismarkkinointi.	Toimintamalli on luotu ja pilotoitu. / alustan ohjausryhmä	Malli käytössä.
Luovien alojen edistäminen.	Kulttuuripankin käyttöön ottaminen alueella. / kulttuuripalvelut	Sisältöjen määrä kulttuuripankissa

Hyödynnetään digitaalisuuden mahdollisuudet täysimääräisenä kaupungin palvelujen kehittämisessä.		
Toimenpide ja toiminnan kuvaus	Tavoite ja vastuu	Mittari
Nuorisopalveluiden digitaaliset alustat ovat saavutettavia	Digitaalisen alustojen uudistaminen./nuorisopalvelut	Sivujen katselumäärä
Tekoälyn mahdollisuuksien hyödyntäminen ja uudet kokeilut	Resurssien tarkoituksenmukaisempi kohdentaminen./ tulosalueet	Uudet kokeilut

## 2. Osaamisen ja yrittäjyyden Mikkeli

Panostetaan osaavan työvoiman saamiseen ja osaajien houkutteluun.		
Toimenpide ja toiminnan kuvaus	Tavoite ja vastuu	Mittari
Tuoda aktiivisesti esille hyvän arjen ja vapaa-ajan mahdollisuuksia	Positiivisen mielikuvan vahvistaminen / tulosalueet	Työikäisten kaupunkiin muuttaneiden määrä

Vahvistetaan yritysten, oppilaitosten ja korkeakoulutoimijoiden välistä ja niiden kanssa tehtävää yhteistyötä.		
Toimenpide ja toiminnan kuvaus	Tavoite ja vastuu	Mittari
Opinnäytetöiden ja harjoitteluiden tekeminen Mikkelin kaupungille.	Toimintojen kehittäminen tutkimuksen avulla, vähintään 20 toteutunaa/v. /tulosalueet	Opinnäytetöiden ja harjoittelijoiden määrä
Vahvistetaan Taiteen perusopetuksen oppilaitosten yhteistyötä.	Lainsäädäntömuutoksiin vastaaminen. / kansalaisopisto	Yhteistoimintamallin valmistuminen

Tuetaan opiskelijoiden alueelle ja alueen yrityksiin kiinnittymistä.		
Toimenpide ja toiminnan kuvaus	Tavoite ja vastuu	Mittari
Mikkeli United- työryhmien opiskelijoille kohdennetun kyselyn tulosten hyödyntäminen	Opiskelijoiden hyvinvoinnin kehittäminen/ Mikkeli United- työryhmätyöskentelyyn osallistuvat tulosalueet	Tehdyt toimenpiteet

## 3. Mahdollistavat elinympäristöt ja hyvinvointia edistävä toiminta ja palvelut

Alueen hyvinvointi perustuu asukkaiden, yhteisöjen, yritysten, hyvinvointialueen ja kaupungin yhteistyölle sekä vahvaan paikallisuuteen.		
Toimenpide ja toiminnan kuvaus	Tavoite ja vastuu	Mittari

Unicefin lapsiystävällinen kunta –mallin mukaiset toimenpiteet	Nykytilan kartoitus / nuorisopalvelut	Tehty
Kulttuurihyvinvoinnin toimintamallityön käynnistäminen.	Luoda perusta poikkihallinnolliselle suunnitelmalliselle kulttuurihyvinvointityölle. / tulosalueet	Nykytilan kuvauksen valmistuminen

<b>Taataan kaupunkilaisille saavutettava palvelurakenne ja –tarjonta sekä edistetään esteettömän ja turvallisen arkiympäristön rakentumista.</b>		
<b>Toimenpide ja toiminnan kuvaus</b>	<b>Tavoite ja vastuu</b>	<b>Mittari</b>
Kokeillen kohti kulttuurihyvinvointia kirjastossa -hanke	Tehdään kirjaston ja muiden toimijoiden tarjontaa kulttuuripalveluita näkyviksi ja saavutettavammiksi /kirjastopalvelut	Kulttuurikuuri kirjastossa -konseptin pilotointi toteutettu
Hyvää elämää ikääntyneille -Mikkelin kaupungin ikäohjelman päivittäminen	Ohjelmassa määritellään tavoitteet ja toimenpiteet ikääntyneiden väestön hyvinvoinnin tukemiseksi. /hyvinvointikoordinaattori	Ohjelma on päivitetty ja hyväksytty
Yksiköt ottavat turvallisemman tilan periaatteet käyttöön	Kiusaamisen ja häirinnän ehkäisy sekä varhainen puuttuminen. /kaikki yksiköt	Periaatteet käytössä yksiköissä
Mielenterveystaitojen edistäminen	Järjestetään eri ryhmille koulutuksia, kuten Mielenterveyden ensiapu/eri toimijat	Koulutusten ja niihin osallistuneiden määrä

<b>Kehitetään kestävästi monimuotoista, virikkeellistä luonto- ja lähiympäristöä ja hyödynnetään niiden sekä maaseutualueiden hyvinvointivaikutukset.</b>		
<b>Toimenpide ja toiminnan kuvaus</b>	<b>Tavoite ja vastuu</b>	<b>Mittari</b>
Kävelyn ja pyöräilyn edistämisryhmän toimenpiteet vuosikellon mukaisesti	Luodaan edellytyksiä kävelyn ja pyöräilyn lisäämiselle eri keinoin verkostoyhteistyönä. /hyvinvointikoordinaattori /Käpy-ryhmä	Toteutuu/ei toteudu

<b>Hyödynnetään toiminnassa läpileikkaavasti kulttuuri, taide, luovat keinot ja liikunta sekä alueen rikas historia ja kulttuuriperintö.</b>		
<b>Toimenpide ja toiminnan kuvaus</b>	<b>Tavoite ja vastuu</b>	<b>Mittari</b>
Luomme selkeät osallistavan budjetoinnin prosessikuvaukset.	Osallistavan budjetoinnin toimintamallit ovat selkeät ja läpinäkyvät. /tulosalueet	Toimintamalli valmistunut
Move like Mikkelin -hankkeessa koulutustoiminnan kehittäminen.	Liikkumisen ja hyvien elintapojen edistäminen perusopetusikäisillä / liikuntapalvelut yhteistyössä perusopetuksen ja hyvinvointialueen kanssa	Move like Mikkelin -hanke toteutunut/ ei toteutunut suunnitellusti

#### 4. Yhteisöllisyys ja osallisuus

<b>Tunnistetaan ja hyödynnetään väestön moninaisuus rikkautena, voimavarana ja elinvoiman lähteenä, osana mikkeliläisyyttä.</b>		
<b>Toimenpide ja toiminnan kuvaus</b>	<b>Tavoite ja vastuu</b>	<b>Mittari</b>
Yhdenvertaisuus ja tasa-arvo-ohjelma	Asukkaiden moninaisuus huomioidaan palveluissa, toiminnassa ja päätöksenteossa. /tulosalueet	Ohjelma käytössä
<b>Mahdollistetaan vapaaehtois- ja asukasaktiivitoiminta, vertaistuki, omaehtoinen toiminta sekä kokemusasiantuntijuus yhteistyössä kolmannen ja neljännen sektorin kanssa.</b>		
<b>Toimenpide ja toiminnan kuvaus</b>	<b>Tavoite ja vastuu</b>	<b>Mittari</b>
Avustus- ja kumppanuuskäytäntöjen päivittäminen	Selkeät ja toimivat avustus- ja kumppanuusperiaatteet. /tulosalueet	Käytännöt uusittu
<b>Edistetään ryhmiin ja yhteisöihin kiinnittymistä.</b>		
<b>Toimenpide ja toiminnan kuvaus</b>	<b>Tavoite ja vastuu</b>	<b>Mittari</b>
Asukkaiden osallistumista ja osallisuuden mahdollisuuksista viestitään aktiivisesti, suunnitelmallisesti ja monikanavaisesti	Hyödynnämme olemassa olevia viestintäkanavia monipuolisesti ja tehokkaasti. /tulosalueet	Osallisuuskyselyn tulosten kehittyminen

<b>Tuetaan tapahtumakaupunki Mikkelin kehittämistä.</b>		
<b>Toimenpide ja toiminnan kuvaus</b>	<b>Tavoite ja vastuu</b>	<b>Mittari</b>
Avustuksien myöntäminen ja toimintaedellytysten mahdollistaminen tapahtumien järjestelykuluihin, monipuolisuus huomioiden	Kolmannen sektorien toimijoiden järjestämien tapahtumien tukeminen. /liikuntapalvelut, nuorisopalvelut, kulttuuripalvelut	Myönnettyjen avustusten lukumäärä/ €

## Tunnuslukutaulukot

<b>Kirjastot</b>	<b>TP 2024</b>	<b>TA 2025</b>	<b>TA 2026</b>	<b>TS 2027</b>	<b>TS 2028</b>	<b>TS 2029</b>
Mikkelin kirjastot yhteensä, lainat kpl	745 856	710 000	710 000	710 000	710 000	710 000
Mikkelin kirjastot yhteensä, käynnit kpl	413 283	480 000	410 000	410 000	410 000	410 000
Mikkelin kirjastot yhteensä, varattavien tilojen varauskerrat			190	200	200	200
Mikkelin kirjastot yhteensä, varattavien tilojen käyttötunnit			600	600	600	600
<b>Kaupunginorkesteri</b>	<b>TP 2024</b>	<b>TA 2025</b>	<b>TA 2026</b>	<b>TS 2027</b>	<b>TS 2028</b>	<b>TS 2029</b>
Konsertit ja esitykset kpl	87	90	90	90	90	90
kuulijoiden määrä kpl	16 888	20 000	20000	20000	20000	20000
<b>Museopalvelut</b>	<b>TP 2024</b>	<b>TA 2025</b>	<b>TA 2026</b>	<b>TS 2027</b>	<b>TS 2028</b>	<b>TS 2029</b>
käynnit kpl	62 828	38 500	38 500	38 500	38 500	38 500
näyttelyiden määrä kpl	9	9	9	9	10	10
tallenteiden määrä kpl	55 202	59 500	60 000	60 000	60 000	60 000
sijoitettavien teosten määrä kpl	413	400	400	400	400	400
<b>Vapaa sivistystyö</b>	<b>TP 2024</b>	<b>TA 2025</b>	<b>TA 2026</b>	<b>TS 2027</b>	<b>TS 2028</b>	<b>TS 2029</b>
opiskelijat kpl	4 055	4 000	4 020	4 020	4 020	4 020
opetustunnit kpl	16592	17 000	17 200	17 200	17 200	17 200
kurssilaisia kpl	7 982	7 000	7 050	7 050	7 050	7 050
<b>Liikuntapalvelut</b>	<b>TP 2024</b>	<b>TA 2025</b>	<b>TA 2026</b>	<b>TS 2027</b>	<b>TS 2028</b>	<b>TS 2029</b>
ohjaaja-avustusta saaneiden järjestöjen määrä kpl	32	35	35	35	36	36
Uimahallien käynnit kpl	163 560	170 000	170 000	170 000	170 000	170 000
<b>Nuorisotoiminta</b>	<b>TP 2024</b>	<b>TA 2025</b>	<b>TA 2026</b>	<b>TS 2027</b>	<b>TS 2028</b>	<b>TS 2029</b>
nuorisotilat ja -toiminta käynnit kpl	33 893	34 000	34 000	34 000	34 000	34 000

# Talous

# MIKKELI

## Hyvinvointilautakunta

Tili	Tilin nimi	Toteuma 2024	Käyttösuunnitelma 2025	Lautakunta 2026	2026-2025 Muutos-%	Lautakunta- [13] ero
<b>TO_30 Hyvinvoinnin ja osallisuuden I</b>						
3	Toimintatuotot	2 866 830	3 421 800	3 163 712	-7,5 %	3 163 712
37	Valmistus omaan käyttöön					0
4	Toimintakulut	-19 317 114	-20 596 000	-20 840 214	1,2 %	-20 840 214
<b>I</b>	<b>TOIMINTAKATE</b>	<b>-16 450 284</b>	<b>-17 174 200</b>	<b>-17 676 502</b>	<b>2,9 %</b>	<b>-17 676 502</b>
<b>TA_300 Hyvinvoinnin ja osallisuuden p</b>						
3	Toimintatuotot	3 270	2 200	2 200	0,0 %	2 200
37	Valmistus omaan käyttöön					0
4	Toimintakulut	-2 147 558	-2 197 900	-2 195 300	-0,1 %	-2 195 300
<b>I</b>	<b>TOIMINTAKATE</b>	<b>-2 144 289</b>	<b>-2 195 700</b>	<b>-2 193 100</b>	<b>-0,1 %</b>	<b>-2 193 100</b>
<b>TA_320 Yleiset kulttuuripalvelut</b>						
3	Toimintatuotot	30 587	99 800	31 000	-68,9 %	31 000
37	Valmistus omaan käyttöön					0
4	Toimintakulut	-491 327	-591 700	-596 300	0,8 %	-596 300
<b>I</b>	<b>TOIMINTAKATE</b>	<b>-460 740</b>	<b>-491 900</b>	<b>-565 300</b>	<b>14,9 %</b>	<b>-565 300</b>
<b>TA_330 Kaupunginorkesteri</b>						
3	Toimintatuotot	60 004	202 900	127 900	-37,0 %	127 900
37	Valmistus omaan käyttöön					0
4	Toimintakulut	-1 126 113	-1 092 100	-1 118 300	2,4 %	-1 118 300
<b>I</b>	<b>TOIMINTAKATE</b>	<b>-1 066 110</b>	<b>-889 200</b>	<b>-990 400</b>	<b>11,4 %</b>	<b>-990 400</b>
<b>TA_340 Museopalvelut</b>						
3	Toimintatuotot	154 316	123 800	126 300	2,0 %	126 300
37	Valmistus omaan käyttöön					0
4	Toimintakulut	-1 424 137	-1 369 500	-1 434 200	4,7 %	-1 434 200
<b>I</b>	<b>TOIMINTAKATE</b>	<b>-1 269 821</b>	<b>-1 245 700</b>	<b>-1 307 900</b>	<b>5,0 %</b>	<b>-1 307 900</b>
<b>TA_360 Kirjastopalvelut</b>						
3	Toimintatuotot	512 008	484 200	515 000	6,4 %	515 000
37	Valmistus omaan käyttöön					0
4	Toimintakulut	-3 295 149	-3 567 700	-3 611 550	1,2 %	-3 611 550
<b>I</b>	<b>TOIMINTAKATE</b>	<b>-2 783 141</b>	<b>-3 083 500</b>	<b>-3 096 550</b>	<b>0,4 %</b>	<b>-3 096 550</b>
<b>TA_370 Kansalaisopisto ja osallisuus</b>						
3	Toimintatuotot	684 370	701 400	776 812	10,8 %	776 812
37	Valmistus omaan käyttöön					0
4	Toimintakulut	-2 005 933	-2 112 100	-2 043 415	-3,3 %	-2 043 415
<b>I</b>	<b>TOIMINTAKATE</b>	<b>-1 321 563</b>	<b>-1 410 700</b>	<b>-1 266 603</b>	<b>-10,2 %</b>	<b>-1 266 603</b>
<b>TA_400 Liikuntapalvelut</b>						
3	Toimintatuotot	1 205 749	1 612 200	1 326 700	-17,7 %	1 326 700
37	Valmistus omaan käyttöön					0
4	Toimintakulut	-7 361 280	-8 063 200	-8 213 083	1,9 %	-8 213 083
<b>I</b>	<b>TOIMINTAKATE</b>	<b>-6 155 531</b>	<b>-6 451 000</b>	<b>-6 886 383</b>	<b>6,7 %</b>	<b>-6 886 383</b>
<b>TA_450 Nuorisopalvelut</b>						
3	Toimintatuotot	216 526	195 300	257 800	32,0 %	257 800
37	Valmistus omaan käyttöön					0
4	Toimintakulut	-1 465 616	-1 601 800	-1 628 066	1,6 %	-1 628 066
<b>I</b>	<b>TOIMINTAKATE</b>	<b>-1 249 090</b>	<b>-1 406 500</b>	<b>-1 370 266</b>	<b>-2,6 %</b>	<b>-1 370 266</b>

# Henkilöstö- ja koulutussuunnitelma 2026–2029

## Hyvinvointilautakunta

Laatijan nimi: Virpi Siekinen

### 1.Toiminnan nykytila ja toimintaympäristön muutos

#### 1.1 Henkilöstötarpeeseen vaikuttavat muutokset, jotka vaikuttavat vuosina 2026-2029

**Kulttuuripalvelut** Kulttuuripoliittisen selonteon toimeenpanosuunnitelman laatiminen alkaa, vaikutuksista ei vielä tässä vaiheessa ole tietoa.

**Kaupunginorkesteri** Ei merkittäviä muutoksia näköpiirissä

**Museot** Museotoimen henkilöstöresurssointi on tiukka. Museotoimesta puuttuu useita keskeisiä vakansseja, jotta toimintaa voitaisiin kehittää museolain ja –asetuksen edellyttämällä tavalla. Tällaisia puuttuvia vakansseja ovat mm. konservaattori, museolehtori, Päämajamuseon amanuenssi ja toinen museomestari.

Konservaattorin työtehtäviin kuuluu museokokoelmista huolehtiminen, kokoelmien kunnan tarkastaminen, esineiden ja taideteosten kunnostaminen ja puhdistaminen. Vakanssin puuttuessa tätä työtä joudutaan hoitamaan ostopalveluna.

Museolehtorin työtehtäviin kuuluu yhteydenpito eri asiakasryhmiin, koulun ja museon yhteistyön kehittäminen, museokasvatus sekä työpajojen ja tapahtumien järjestäminen. Museotoimen ja opeustoimen yhteistyönä syksyllä 2013 aloitettua Museolinkki –toimintaa jatketaan lukuvuonna 2025–2026. Tavoitteena on museolehtorin/museopedagogin vakanssin perustaminen.

Päämajahistoria on Mikkelin seudun kulttuuriperinnön keskeistä aihepiiriä. Päämajamuseo ja Sodan ja rauhan keskus Muisti toimivat yhteistyössä ja muodostavat asiakasnäkökulmasta katsoen valtakunnallisesti merkittävän matkailukohteen. Yhteistyö Muistin kanssa, toiminnan kehittäminen ja Päämajamuseon näyttelyn uudistaminen edellyttävät riittävää henkilöstöresurssointia.

Museomestari vastaa eri kohteiden tekniikan toimivuudesta, hälytysjärjestelmistä, turvallisuudesta ja toimitilojen kunnan tarkkailusta. Hän on mukana näyttelyiden pystyttämisessä, purkamisessa, pakkaamisessa ja kuljetuksissa. Toimipisteiden määrän ollessa suuri (15) museomestari ei ehdi tehdä kaikkia hänelle kuuluvia työtehtäviä.

Museotoimi saa valtionosuutta henkilötyövuosien perusteella. Museon valtionosuushenkilötyövuosien määrää vähennettiin 0,7 henkilötyövuodella. Vuonna 2025 valtionosuutta maksetaan 8,8 + 1,2:stä henkilötyövuodesta eli yhteensä 10,0 henkilötyövuodesta. Museolla on tällä hetkellä 10,2 henkilötyövuotta käytössä.

**Liikuntapalvelut** Hyvinvoinnin ja terveyden edistämisen valtionosuuden lisäosa eli HYTE-kerroin, jossa kuntien rahoituksen valtionosuuden suuruus määräytyy osaksi niiden tekemän hyvinvoinnin ja terveyden edistämistyön mukaan. Tulosindikaattorit, joihin erityisesti vaikutetaan liikunnalla ja

elintapaohjauksella (tieto kerätään kouluterveyskyselystä ja THL:n erikoissairaanhoido- ja perusterveydenhuoltotilastosta):

- Kokee terveydentilansa keskinkertaiseksi tai huonoksi, osuus 8. ja 9. luokan oppilaista
- Ylipaino, osuus 8. ja 9. luokan oppilaista
- Kaatumisiin ja putoamisiin liittyvät hoitajaksot 65 vuotta täyttäneillä henkilöillä verrattuna 10 000 vastaavan ikäiseen henkilöön.

**Nuorisopalvelut** Kalevankankaan koululle on kohdennettu useiden vuosien ajan hankerahoituksilla koulunuorisotyöntekijäresurssia (1 henk., 100 % työaika). Hankerahoituksen päättymisen seurauksena koulunuorisotyö Kalevankankaan koululla päättyi 31.7.2025.

**Kirjastot** Lainsäädännöstä tulevia muutoksia ei ole näköpiirissä, mutta nykyiset henkilöresurssit eivät mahdollista sitä, että toiminta olisi hyvällä tasolla kaikissa kirjaston lakisäteisissä tehtävissä.

**Kansalaisopisto** Ei muutoksia.

## 1.2 Ostopalvelut ja ulkoistaminen

**Kulttuuripalvelut** Suunnitelmissa ei ole uusien ostopalveluiden käyttöönottoa. Tarvekohtaisesti tapahtumatuotantoihin voidaan ottaa esimerkiksi tuottajatyötä ostopalveluna, kuten tähänkin asti on tehty.

**Kaupunginorkesteri** Osa kaupunginorkesterin vierailevista taiteilijoista toimii yrityksen kautta, joten ostopalveluiden käyttö on hyvin yleistä kaupunginorkesterissa. Taiteilijoiden lisäksi myös esimerkiksi järjestyksenvalvonta ja tekniikkapalvelut ovat ostopalvelua. Ostopalvelu ei vaikuta oman henkilöstön tarpeeseen.

**Museot** Puuttuvien vakanssien vuoksi joitakin toimintoja hoidetaan ostopalveluina. Näitä ovat mm. museokokoelmien konservointi, museopedagogiikka sekä hankalasti liikuteltavien näyttelyesineiden, kokoelmateosten ja taideteosten siirrot. Nykyisessä henkilöstöresurssitilanteessa ostopalveluiden tarve ei vähene vaan kasvaa.

**Liikuntapalvelut** Tukesin vuonna 2023 tekemän tarkastuksen myötä Mikkelin kaupunki sai kehotuksen rantavalvonnan järjestämisestä. Kesällä (n. 2kk ajan) 2024 ja 2025 valvonta on toteutettu Kaihun uimarannalla ostopalveluna. Valvontaa on mahdollisesti laajennettava tulevana vuosina Pitkäjärvelle, Ristiinaan, Pankalammelle ja Haukivuorelle. Ostopalvelu ei vaikuta nykyisen henkilöstön määrään vaan on turvallisuuden lisäämiseksi tehtävä lisäys palvelun tarjonnassa.

**Nuorisopalvelut** Ei tiedossa olevia ostopalveja tai ulkoistamisia.

**Kirjastot** Suunnitelmissa ei ole uusien ostopalveluiden käyttöönottoa.

**Kansalaisopisto** Ei muutoksia.



## 2. Tavoiteorganisaation kuvaaminen ja henkilöstöresurssit 2026-2029

### Tavoiteorganisaation kuvaaminen / tavoiteorganisaation päivittäminen

#### 2.0 Sanallinen kuvaus tavoiteorganisaation toteutumisesta ja sen päivittämisestä:

(Tasapainotusohjelman/vast vaikutukset ja tavoiteorganisaatio 2026 vaikutukset erityisesti 2027 ja eteenpäin)

**Kulttuuripalvelut** Säästöohjelmilla ei ole ollut vaikutuksia henkilöstömäärään, mutta jatkuva säästäminen on lisännyt kuormitusta monella tasolla.

**Kaupunginorkesteri** toimii pienimmällä mahdollisella henkilöstömäärällä.

**Museot** Museotoimessa on tällä hetkellä 10,2 henkilötyövuotta. Syksyllä 2019 kaupunginvaltuutuksessa hyväksytyssä Mikkelin kaupungin museoiden Museo-ohjelmassa esitetään useiden vakanssien perustamista siten, että vuoteen 2024 mennessä museoissa olisi ollut yhteensä 14 henkilötyövuotta. Patu -toimenpiteet eivät aiheuta rakenteellisia muutoksia museotoimessa.

**Liikuntapalvelut** Move like Mikkeli -hanke, jossa on palkattuna kaksi KouluPT:ta (koulupersonaltrainer), sai lisärahoituksen ja jatkuu lukuvuonna 2025-2026. KouluPT -toiminnan tarkoituksena on liikumisen ja elintapaohjauksen lisääminen lapsilla ja nuorilla. Hyvien kokemusten myötä, joita on saatu sekä Mikkelisissä että valtakunnallisesti, on perusteltua selvittää koulupt -toiminnan vakiinnuttamista hankkeen jälkeen.

Mikkelisissä toteutetaan senioreiden ryhmämuotoista elintapaohjausta, jossa asiakkaita testataan järjestelmällisesti ja vaikuttavuus on ollut hyvä. Ryhmät täyttyvät ilman mainostamista, jonot uusiin ryhmiin ovat pitkiä. Tällä henkilöstömäärällä ei kuitenkaan pystytä kasvattamaan asiakasmääriä. Mikkelin kaupunki ei tee tällä hetkellä lainkaan työikäisten liikuntaneuvontaa. Tarve on siis liikunta-alan ammattilaiselle/-ammattilaisille, jotka tuottavat elintapaohjausta ja liikuntaneuvontaa kuntalaisille yhteistyössä hyvinvointialueen kanssa.

Vuonna 2025 liikuntapalveluille palkattiin 3 uutta liikuntapaikkojenhoitajaa, mikä korvasi työllisyyspalveluiden kautta menetetyt 3 htv:ta. Liikuntapaikkojen hoitajista 1 palkattiin vakituisena ja kaksi määräaikaista. Tavoitteena on muuttaa kaksi määräaikaista työsuhdetta vakituisiksi työsuhteiksi. Nykyisen liikuntapaikkaverkoston ylläpitäminen vaatii saman henkilöstömäärän kuin vuonna 2025. Vakituisen henkilöstön palkkaamisella pyritään laadukkaampaan liikuntapaikkojen ylläpitoon.

Työnkuvien muuttumisen myötä vuonna 2025 liikunnanohjaajan nimike muutettiin liikuntakoordinaattoriksi, joka vastaa senioriliikunnasta ja sen kehittämisestä Mikkelisissä. Tarkoituksena on muuttaa myös erityisliikunnanohjaajan tehtävänimike liikuntakoordinaattoriksi, joka vastaa erityisliikunnasta/soveltavasta liikunnasta ja sen kehittämisestä Mikkelisissä. Liikuntakoordinaattorien työnkuvaan kuuluu ohjaustoiminnan lisäksi liikunnan ja ohjaustoiminnan kehittäminen yhdessä hyvinvointialueen sekä kolmannen ja neljännen sektorin kanssa.

**Nuorisopalvelut** esittää Kalevankankaan koululle kohdennettavan vakituisen koulunuorisotyöntekijän työsuhteen perustamista vuodesta 2027 alkaen.

**Kirjastolla** on 32 vakinaista vakanssia sen jälkeen, kun Pertunmaan kirjasto poistui palveluverkosta kuntaliitoksen myötä. Kirjasto on täyttänyt sille talouden tasapainottamishjelmissä asetetut velvoitteet. Säästöohjelmien puitteissa tehtyjen henkilöstövähennysten takia henkilöresurssi on niukka, mikä vaikuttaa henkilöstön jaksamiseen. Jotkut käyttävät osa-aikatyötä tai palkattomia vapaita jaksamisensa tueksi. Työjärjestelyistä huolimatta niukasta resurssista aiheutuu usein haittaa palveluiden saatavuudelle. Äkilliset poissaolot aiheuttavat pääkirjastolla asiakaspalvelupisteiden sulkemista ja lähikirjastoissa palveluaikojen muuttamista omatoimiajaksi. Aluehallintovirasto suosittaa kirjaston lakisääteisiä tehtäviä toteuttamaan riittäväksi määräksi 0,8 htv / 1 000 asukasta. Mikkelin seutukirjaston palkkaama henkilöresurssi on vuonna 2024 ollut 0,55 htv / 1 000 asukasta, mikä on noin 2/3 suosituksen htv-määrästä. Lisää henkilöresurssia tarvittaisiin muun muassa koulu yhteistyöhön sekä kaikenikäisten lukuharrastuksen ja lukutaitojen edistämiseen kansallisen lukutaitostrategian mukaisesti. Monipuoliset lukutaidot on myös yksi painopistealueista kirjastosuunnitelmassa vuosille 2025-2029, jonka lautakunta on hyväksynyt marraskuussa 2024.

**Kansalaisopisto** Ei muutoksia.

## 2.1 Vakituisen henkilöstömäärän kehitys vuosina 2026-2029

**Kulttuuripalvelut** Jos toiminnassa tehdään muutoksia (esimerkiksi vastuutetaan kulttuuripalvelut koordinoimaan luovan talouden tai kulttuurihyvinvoinnin kokonaisuuksia), tulee sen näkyä lisäyksenä henkilöresursseissa.

**Kaupunginorkesteri** Vakituisen henkilöstön määrän on pysyttävä vähintään nykyisellä tasolla, jotta orkesteri säilyy toimintakykyisenä. Mikäli toimintaa halutaan kehittää, tarvitaan toimistoon yksi henkilöresurssi lisää.

**Museopalveluille** ehdotetaan museolehtorin tehtävän perustamista vuodelle 2027.

**Liikuntapalvelut** Ei muutoksia.

**Nuorisopalveluille** ehdotetaan koulunuorisotyöntekijän tehtävän perustamista vuodelle 2027.

**Kirjastot** Henkilöresurssia ehdotetaan lisättäväksi 2 htv:llä kaudella 2026-2029. Samansuuruista lisäystä esitettiin myös vuoden 2025 henkilöstösuunnitelmassa. Näin vakinaisten tehtävien lukumäärä nousisi 32:sta 34:ään ja htv-suhdeluku saataisiin nousemaan 0,6 htv:een / 1 000 asukasta. Silloin henkilöstöä olisi 3/4 aluehallintoviraston suosituksesta, joka on 0,8 htv / 1 000 asukasta.

**Kansalaisopisto** Opistolla on toimintaa aamukahdeksasta iltakahdeksaan. Virastoaikana 8–16 voimme Lönnrotinkadun ja Puistokadun toimitiloissa käyttää yliopistokeskuksen vahtimestaria, mutta kello 16 jälkeen ei ole erilaisissa vaaratilanteissa mitään apuvoimia. Tarve lisävahtimestaripalveluille on osa-aikainen, max. neljä tuntia arkipäivisin, kello 16–19, yhteensä 15 tuntia. Kaksikin tuntia päivässä, klo 16–18, eli 10 tuntia viikossa toisi rauhaa ja turvallisuudentunnetta henkilökunnalle ja kurssilaisille. Kansalaisopistolle esitetään osa-aikaista iltavahtimestaria vuodesta 2027 alkaen.

## 2.2 Määräaikaisen henkilöstömäärän kehitys vuosina 2026-2029

**Kulttuuripalvelut** Määräaikaisia on kulttuuripalveluissa lähinnä mahdollisten hankkeiden myötä. Yleensä hanketyöntekijöiden palkkakustannukset katetaan saaduilla avustuksilla. Lisäksi kesäaikana kulttuuripalveluissa on työskennellyt 7-10 kpl kesätyöntekijöitä.

**Kaupunginorkesteri** palkkaa sijaistavia muusikoita tai lisäsoittajia tarpeen ja talousarvion puitteissa. Määräaikaiset muusikot ovat välttämättömiä orkesterin toimintakyvyn kannalta.

**Museot** Kesäaikana, jolloin kaikki museotoimen yleisökohteet ovat avoinna, on kohteiden avoinnapidossa ja valvonnassa museotoimen budjetista palkattuja museoalan opiskelijoita (3 opiskelijaa). Parin viime vuoden aikana opiskelijoita ei ole palkattu. Lisäksi kohteiden avoinnapidossa on koululaisia vuosittain 7-8 henkilöä. Keskimäärin 1-2 opiskelijaa on palkattu vuosittain erilaisiin projekteihin. Määräaikaisten työntekijöiden vähentäminen onnistuu vain sulkemalla yleisölle avoinna pidettäviä museokohteita. Lisäksi Sodan ja rauhan keskus Muistiin rekrytoidaan 5-6 kesätyöntekijää (koululaisia) ja Jalkaväkimuseoon 5 kesätyöntekijää (koululaisia) Mikkelin kaupungin museoiden toimesta.

**Liikuntapalvelut** Vuodelle 2025 liikuntapalveluille palkattiin 3 uutta liikuntapaikkojenhoitajaa, mikä korvasi työllisyyspalveluiden kautta menetetyt 3 htv:ta. Liikuntapaikkojen hoitajista 1 palkattiin vakituisena ja kaksi määräaikaisena. Tavoitteena on muuttaa nämä kaksi määräaikaista työsuhdetta vakituisiksi suunnitelmakauden aikana.

**Nuorisopalvelut** Määräaikaista henkilöstöä ainoastaan kehittämishankkeissa. Vuodelle 2026 jatkuvassa oppilaitosnuorisotyön työskentelee yksi henkilö määräaikaisessa työsuhteessa ja vuosina 2027–2029 kehittämishankkeissa arvioidaan työskentelevän kaksi henkilöä.

**Kirjastopalveluissa** on välttämätöntä käyttää määräaikaisia työntekijöitä seutukirjastojen (Hirvensalmi ja Puumala) henkilöstön lomien ja poissaolojen sijaistamiseen, koska kirjastopalvelu pitää tuottaa kuntien kanssa solmitun sopimuksen mukaisesti. Sijaisten palkkakustannukset sisältyvät palvelusopimukseen ja kuntia veloitetaan toteutuneiden kustannusten mukaisesti.

Määräaikaiseen hanketyöhön suunnitellaan palkattavan henkilöitä riippuen saaduista kehittämisavustuksista. Hanketyöntekijöiden palkkakustannukset katetaan avustuksilla. Hankkeiden avulla pystytään kehittämään toimintaa ja palveluja.

Etenkin pääkirjastolla käytetään jatkuvasti määräaikaista työvoimaa, jolle kirjasto ei maksa palkkaa, kuten siviilipalvelushenkilöitä, harjoittelijoita ja työkokeilijoita. Nämä henkilöt ovat aineistoprosessin kannalta käytännössä välttämättömiä nykyisessä henkilöstötilanteessa.

**Kansalasiopisto** Ei muutoksia

### 2.3 Eläkepoistuma ja sen hyödyntäminen

**Kulttuuripalveluissa** ei ole lähivuosille näkyvissä eläköitymisiä.

**Kaupunginorkesteri** Muusikoista eläköityy 2026-2029 välillä 1-5 henkilöä. Kaikkien eläköityvien tilalle on rekrytoitava tekijä, jotta orkesterin toimintakyky säilyy.

**Museot** Mikäli museokohteita aiotaan pitää nykyisessä laajuudessaan avoinna yleisölle ja museopalveluiden taso halutaan säilyttää nykyisellään, on eläköityvien henkilöiden tilalle rekrytoitava uudet työntekijät. Kulttuurihistoriallisessa Suur-Savon museossa, taidemuseossa (alueellisessa vastuumuseossa) ja Päämajamuseossa tulee säilyttää ympärivuotinen avoinnapidon, jotta museolain museokohteiden avoinnapidon koskevat edellytykset täyttyvät ja museoiden valtionosuus saadaan täysimääräisenä. Vuodenvaihteessa 2025-2026 eläköityy alueellisesta museotoiminnasta vastaava amanuenssi. Vakanssin täyttäminen eläköitymisen jälkeen on välttämätöntä.

**Liikuntapalvelut** Eläköityvien tehtäviä ei voi jättää täyttämättä ilman merkittäviä vähennyksiä liikuntapaikkatarjonnassa.

**Nuorisopalvelut** Eläköitymisen myötä ei täyttämättä jätettäviä tehtäviä.

**Kirjastopalveluista** eläköityvien tehtävät suunnitellaan täytettävän. Tehtävänkuvat tarkistetaan rekrytoinneissa aina tapauskohtaisesti, jotta voitaisiin saada mahdollisimman hyvin seutukirjaston tarpeita vastaavan osaamisen omaavia työntekijöitä. Korkeakoulutetun henkilöstön määrä ei saa edelleen laskea.

**Kansalaisopisto** Eläköitymisen myötä ei täyttämättä jätettäviä tehtäviä.

## 2.4 Henkilöressurssien sisäiset muutokset

**Kulttuuripalvelut** Ei muutoksia.

**Kaupunginorkesteri** Ei muutoksia.

**Museot** Ei muutoksia.

**Liikuntapalvelut** Liikuntapaikkojen hoitajat, uimahallien työntekijät ja liikunnanohjaajat työskentelevät pääasiallisen työkenttensä lisäksi myös muissa liikuntapalveluiden kohteissa osaamisensa ja oman työn sallimien rajojen puitteissa.

**Nuorisopalvelut** Ei muutoksia.

**Kirjastot** Henkilöstöä käytetään joustavasti toimipisteiden välillä esimerkiksi äkillisten poissaolojen paikkaamiseen. Koska henkilöressurssi on niukka, yllättäviä poissaoloja ei silti aina pystytä korvaamaan. Muutamat työntekijät työskentelevät suunnitellusti useammassa kuin yhdessä toimipisteessä. Nämä käytännöt ovat olleet voimassa pitkään ja muutoksia tehdään tilanteen mukaan. Useissa toimipisteissä työskentely lisää työn vaatavuutta ja kuormittavuutta. Vahtimestariresurssin turvaaminen on edelleen välttämätöntä aineistokuljetusten, muun logistiikan sekä tapahtumiin liittyvien tilajärjestelyiden takia. Kirjastolla on tarvetta myös toimistosihteeriresurssille, jota ei ole vuosiin ollut. Tarve on 0,2 – 0,5 htv, riippuen siitä missä laajuudessa kirjastohenkilökunnan nykyään hoitamia toimistotehtäviä siirrettäisiin.

**Kansalaisopisto** Ei muutoksia.

PALVELUALUEIDEN HENKILÖSTÖMÄÄRÄN KEHITYS VUOSINA 2025-2029

Palvelualueen ilmoituksen mukaan			Henkilöstö- määrä 31.5.2025	Tavoite 2026		Tavoite 2027		Tavoite 2028		Tavoite 2029		Muutos 2025-2029
				palvelualueen asettama	Muutos	palvelualueen asettama	Muutos	palvelualueen asettama	Muutos	palvelualueen asettama	Muutos	
Konserni- ja elinvoimapaalveluiden palvelualue	Hallinto- ja elinvoimapaalvelut	vakituiset	19									-19
	Hallinto- ja elinvoimapaalvelut	määräaikaiset	6									-6
	Henkilöstöpalvelut	vakituiset	12									-12
	Henkilöstöpalvelut	määräaikaiset	1									-1
	Talous- ja tietohallintopalvelut	vakituiset	21									-21
	Talous- ja tietohallintopalvelut	määräaikaiset	0									0
	Viestintä	vakituiset	5									-5
	Viestintä	määräaikaiset	0									0
	Ruoka- ja puhtauspalvelut	vakituiset	124									-124
	Ruoka- ja puhtauspalvelut	määräaikaiset	4									-4
	Ympäristöpalvelut	vakituiset	25									-25
	Ympäristöpalvelut	määräaikaiset	5									-5
	Mlin seudun työllisyysalue	vakituiset	68									-68
	Mlin seudun työllisyysalue	määräaikaiset	3									-3
Sivistyksen ja hyvinvoinnin palvelualue	Kasvatus ja opetus, hallinto	vakituiset	7	7	8	8	8	8	1			
	Kasvatus ja opetus, hallinto	määräaikaiset	0	0	0	0	0	0	0			
	Varhaiskasvatus	vakituiset	404	404	404	404	404	404	0			
	Varhaiskasvatus	määräaikaiset	63	61	61	61	61	61	-2			
	Perusopetus	vakituiset	465	463	461	459	457	457	-8			
	Perusopetus	määräaikaiset	143	138	136	132	128	128	-15			
	Lukiot	vakituiset	39	39	39	39	38	38	-1			
	Lukiot	määräaikaiset	2	2	2	1	1	1	-1			
	Kirjastot	vakituiset	31	33	34	34	34	34	3			
	Kirjastot	määräaikaiset	2	2	2	2	2	2	0			
	Kansalaisopisto	vakituiset	9	9	10	10	10	10	1			
	Kansalaisopisto	määräaikaiset	3	2	0	0	0	0	-3			
	Liikuntapaikat	vakituiset	34	36	38	38	38	38	4			
	Liikuntapaikat	määräaikaiset	5	3	0	0	0	0	-5			
	Nuorisopalvelut	vakituiset	19	19	20	20	20	20	1			
	Nuorisopalvelut	määräaikaiset	3	1	2	2	2	2	-1			
	Museot	vakituiset	10	10	11	12	13	3				
	Museot	määräaikaiset	1	0	0	0	0	0	-1			
	Yleiset kulttuuripalvelut	vakituiset	3	3	3	3	3	3	0			
	Yleiset kulttuuripalvelut	määräaikaiset	0	0	0	0	0	0	0			
	Kaupunginorkesteri	vakituiset	15	15	15	15	15	15	0			
	Kaupunginorkesteri	määräaikaiset	0	0	0	0	0	0	0			
	Otavia	vakituiset	69						-69			
Otavia	määräaikaiset	13						-13				
Asumisen ja toimintaympäristön palvelualue	Lautakunta ja johtaminen	vakituiset	4						-4			
	Lautakunta ja johtaminen	määräaikaiset	3						-3			
	Kaupunkikehitys	vakituiset	38						-38			
	Kaupunkikehitys	määräaikaiset	3						-3			
	Kaupunkiympäristö	vakituiset	36						-36			
	Kaupunkiympäristö	määräaikaiset	1						-1			
	Rakennusvalvonta	vakituiset	15						-15			
	Rakennusvalvonta	määräaikaiset	1						-1			
	Maaseututoimi	vakituiset	112						-112			
	Maaseututoimi	määräaikaiset	5						-5			
	Mikkelin vesilaitos	vakituiset	23						-23			
	Mikkelin vesilaitos	määräaikaiset	1						-1			
	Palvelualueet yhteensä	vakituiset	1607	1038	0	1043	0	1042	0	1040	0	-567
	Palvelualueet yhteensä	määräaikaiset	268	209	0	203	0	198	0	194	0	-74
<b>YHTEENSÄ</b>		<b>1875</b>	<b>1247</b>	<b>0</b>	<b>1246</b>	<b>0</b>	<b>1240</b>	<b>0</b>	<b>1234</b>	<b>0</b>	<b>-641</b>	

## Hyvinvointilautakunta

### Henkilöstösuunnitelma: perustettavat virat 2026

Ei perustettavia virkoja

<b>Virkanimike</b>	<b>Työyksikön nimi</b>	<b>Työaika- muoto</b>	<b>Kelpoi- suusvaati- mus</b>	<b>Hinnoit- telu- ryhmä ja esitys ta- sopalkka/ tehtävä- koh-tainen palkka</b>	<b>Arvio palk- kakustan- nuksista vuosita- solla (<i>il- man sivu- kuluja vuonna 2026</i>)</b>	<b>Kustan- nus-vaiku- tus</b>	<b>Perusta- mis-ajan- kohta</b>	<b>Perustelut</b>

**Hyvinvointilautakunta**

**Henkilöstösuunnitelma: lakkautettavat virat 2026**

**Ei lakkautettavia virkoja.**

<b>Nimike</b>	<b>Lakkauttamis-ajan-kohta</b>	<b>Vakanssi-numero</b>	<b>Kustannussäästö</b>	<b>Perustelut</b>

1. Arvioi tulosalueen henkilöstön **tämänhetkistä** ammatillista osaamista; mitkä ovat vahvuudet ja kehittämiskohteet?

**Kulttuuripalveluiden** tehtäväkenttä on hyvin monipuolinen ja monta kertaa vastuulla on niin pienistä yksityiskohdista huolehtiminen kuin isoista tapahtumien linjoista ja suunnitteluista vastaaminen. Kulttuuripalveluiden vahvuuksiksi voidaan katsoa erityisesti laaja-alainen ymmärrys taiteen ja kulttuurin sisällöistä / aloista, asiakaspalvelutaidot, verkostotyöskentely, vuorovaikutustaidot ja kyky pitää langat käsissä (mm. talous, sisältö, kokonaisaikataulu, asiakaskokemus, toimijayhteistyö).

Keskeiset kehityskohteet: digitaalisten ratkaisujen entistä parempi hyödyntäminen (kuten tekoäly), uusien lakien ja säädösten haltuunotto, haastavien tilanteiden vuorovaikutustaitojen vahvistaminen.

**Kaupunginorkesteri** Vahvuudet:

- Musikoiden taitotaso on hyvä ja yhdessä toimiminen hyvällä tasolla
- Toimisto toimii tehokkaasti
- Työmoraali ja –motivaatio hyvällä tasolla
- Kehittämiskohteet:
- Tietotekniikka paremmin käyttöön muusikoilla
- Tietotekniikan parempi hyödyntäminen toimistossa
- AI:n käytön opettelu ja soveltaminen

**Museoissa** on monipuolista ammatillista osaamista. Asiakaspalvelu, näyttelyiden suunnittelu ja toteuttaminen, museokokoelmien hoito ja esittely, tutkimus- ja julkaisutoiminta ovat vahvuuksia. Digitaalisuus museopalveluissa lisääntyy koko ajan. Digitaalisuutta hyödynnetään museoissa mm. kokoelmatyössä, verkkonäyttelyissä, digiopastuksissa, markkinoinnissa ja verkkokaupassa. Osaamistarvetta on digitaalisten taitojen hallinnassa.

**Liikuntapalvelut** Työntekijöillä on pohjakoulutuksena monialaista osaamista sekä paljon työkokemusta, mikä mahdollistaa pääasiallisten työtehtävien lisäksi monien tehtävien tekemisen ilman ulkopuolisen palvelun ostamista. Uusille työntekijöille pyritään tarjoamaan tulosalueella tarvittavaa ja osin myös vaadittavaa täydennyskoulutusta.



Kehittämiskohteina on uusien työntekijöiden perehdyttäminen ja uuden perehdytystyökalun käyttö. Koko henkilöstön osalta osaamisen kartuttaminen hyödyntämällä uutta tietoa ja tutkimusta, jotta pystytään vastaamaan ajan haasteisiin.

**Nuorisopalvelut** Vahvaa nuorisotyön osaamista ”arjen” nuorisotyön osalta. Koulutus- ja kehittymis-halukkuutta.

Kehitettävää:

- Nuorisotyön laatuun liittyvä kehittäminen
- Viestinnällistä osaamista
- Verkostoyhteistyön kehittäminen

**Kirjastot** Henkilöstön osaaminen on kokonaisuutena jonkin verran ohentunut muun muassa siksi, että kokeneita työntekijöitä on eläköitynyt viime vuosina runsaasti. Tämä näkyy esimerkiksi kirjallisuuden sisältöosaamisessa. Rekrytoinneilla on pyritty parantamaan varsinkin ohjaustaitoja sekä digi- ja viestinnällistä osaamista. Kokonaisuutena tarkastellen henkilöstön vahvuutena on osaamisen monipuolisuus.

**Kansalaisopisto** Vakinaisella henkilöstöllä on tarvittavat ammatilliset tutkinnot (suunnitteli- ja opettajilla on tarvittavat pedagogiset opinnot oman alan opintojen lisäksi).

Yleisesti opistolla on tarvetta markkinoinnin, mainonnan ja tekoälyn osaamisen jatkuvaan päivittämiseen.

2. Mitä osaamistarpeita tulosalueen henkilöstöllä ammattiryhmittäin on suhteessa **tulevaisuuden** osaamisvaatimuksiin?

**Kulttuuripalvelut** Alan muutoksien ja virtauksien seuraaminen ja reagointi tilanteen mukaan. Kansainvälisyyden lisääntyminen edellyttää kielitaidon ylläpitämistä ja kehittämistä koko henkilökunnalta.

**Kaupunginorkesteri** Johtaja: Henkilöstötaidot ja toiminnan kehittämisen osaaminen, Toimistohenkilöstö: Tietotekniikan ja digitaalisuuden ml. AI parempi hyödyntäminen, Muusikot: Digitaalisuuden parempi hyödyntäminen ja erilaisten yleisöjen kohtaaminen (lapset, sairaat, vanhukset)

**Museot** Digitaalisuuteen liittyvä osaaminen on keskeistä nyt ja tulevaisuudessa. Kansainvälistyminen edellyttää kielitaidon kehittämistä koko henkilökunnalta.

**Liikuntapalvelut** Koko henkilökunta: vastuullisuuden huomioiminen kaikessa toiminnassa. Vastuullisuudella tarkoitetaan hyvää hallintoa, sukupuolten tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta, turvallista ja terveellistä toimintaympäristöä sekä ympäristövastuuta.

Elintapojen ja fyysisen aktiivisuuden muutokset ja liikkumisen polarisoituminen sekä ikääntyneen väestön lisääntyminen ja sitä kautta myös soveltavan liikunnan piiriin kuuluvien kuntalaisten määrän ja kirjjon lisääntyminen vaativat osaamista erityisesti ohjaustoiminnassa mutta myös liikuntapaikoilla.

Digitalisaatio vaatii koko henkilöstöltä osaamisen jatkuvaa päivittämistä. Digitalisaation hyödyntämisellä on mahdollista tehostaa erilaisia työvaiheita. Viestintään on panostettava ja osaamista ylläpidettävä ja päivitettävä.

### **Nuorisopalvelut**

- Tekoälyn hyödyntäminen
- Kestävähkehitys ja ympäristökasvatus
- Turvallisuustaidot
- Yhdenvertaisuus ja tasa-arvo

**Kirjastot** Osaamistarpeita ei ole kirjastohenkilökunnan kohdalla tarkoituksenmukaista jaotella ammattiryhmittäin, koska samalla ammattinimikkeellä työskentelevillä henkilöillä voi olla erilaisia tehtävänkuvia. Esimerkiksi lähikirjastossa toimipisteen ainoana työntekijänä työskentelevä kirjastovirkailija tarvitsee erilaista osaamista kuin pääkirjastolla yhtenä useista virkailijoista työskentelevä henkilö.

Kirjastohenkilökunnan osaamistarpeita ovat kaikissa ammattiryhmissä:

- Lukutaito-osaaminen monipuolisesti
- Digiosaaminen, mukaan lukien tekoäly
- Viestintä ja markkinointi, erityisesti digitaalinen viestintä
- Asiakaskunnan moninaisuuteen liittyvä osaaminen
- Kirjaston yhteiskunnalliseen rooliin liittyvä osaaminen, demokratiatyö
- Osallistamistaidot
- Esiintymistaidot

Myös asiakaspalveluosaaminen ja tiedonhakuosaaminen, jotka ovat keskimäärin kirjastohenkilökunnan vahvuuksia, vaativat jatkuvaa ylläpitämistä.

**Kansalaisopisto** Suunnittelijaopettajilla on jatkuva tarve päivittää omaa osaamistaan omalla ainealueellaan. Kurssit ovat tuotteita, jotka täytyy suunnitella senhetkiseen tarpeeseen, jotta ne täyttyvät ja siten myyvät hyvin. Opettajat löytävät itse alansa liittyvät koulutukset.

Olemme laajentamassa koulutustamme kansainvälisesti. Tähän liittyen haemme Erasmus+ -hankesuorituksia, ensimmäisen kerran tammikuussa 2026. Siksi opettajien oman ainealueen erikoissanastoa täytyy opetella englanniksi, ja näitä opiston sisäisiä kielikursseja tarvitaan. Kielikoulutusta opettajille voisi tarjota jo nyt, koska kurseillamme on jo muunkielisiä opiskelijoita.

3. Mihin ammatillinen **täydennyskoulutus** painottuu tulosalueella:

**Kulttuuripalvelut** Ammatillista täydennyskoulutusta on kulttuuripalveluiden puolella melko vähän, valtakunnalliset hankkeet kuten Yhteistuumin, tarjoavat koulutuksia erilaisista ajankohtaisista aiheista, kuten kulttuurihyvinvoinnin kokonaisuuksista ja luovan talouden kentästä.

**Kaupunginorkesteri** Muusikoilla erilaisten yleisöjen kohtaaminen ja eri musiikkityyleihin perehtyminen, Toimistohenkilöstö: Digitaalisten työkalujen koulutus.

**Museot** Ammatillinen täydennyskoulutus liittyy pitkälti Suomen museoliiton tarjoamiin koulutuksiin. Museoliitolla on tarjolla koulutuksia liittyen näyttelytoimintaan, kokoelmien hoitoon, kiertotalouteen, museoiden rahoitukseen, Valtakunnallisen museokortin käyttöön, esimiestyöhön ja uusille työntekijöille museotyön perusteisiin.

**Liikuntapalvelut** Uimahalleilla vaaditaan uimaopettaja- uinninvalvojlta Suomen uimaopetus- ja hengenpelastusliiton järjestämä uimaopettajan ja uinninvalvojan koulutus sekä laitospäivä ja hallimestarilta voimassa oleva allasvesihygieniapassi. Hallimestarilla tulee esihenkilönä olla osaaminen niin laitosten kuin uimaopettaja-uinninvalvojen tehtäviin. Vuosittain on kaikille uimahalleilla työskenteleville Tukesin määräämä pakollinen turvallisuuskoulutus Trimmi-kurssi, jossa käydään turvallisuuden liittyviä asioita yhdessä läpi. Lisäksi pelastuslaitos järjestää uimahalleilla evakuointiin ja alkusammutukseen liittyvää koulutusta säännöllisesti. Ensiapukoulutus järjestetään koko uimahallien henkilökunnalle n. joka 3 vuosi ja lisäksi uudet tai poissaolleet työntekijät tulee kouluttaa töiden alkaessa.

Uimahalleilla uimaopettaja-uinninvalvojen ammatillisen osaamisen kehittämiseksi on mahdollisuus osallistua alan koulutuksiin, työssä esiin tulleiden tarpeiden ja mahdollisuuksien mukaan. Suomen uimaopetus- ja hengenpelastusliitto, uimaliitto ja erilaiset muut liikuntajärjestöt järjestävät niin uinninopetukseen kuin myös vesiliikunnan ohjaukseen koulutusta. Uimaopettajan työssä on tarpeellista käydä vaadittujen koulutusten lisäksi mm. erityisuimaopettajan, varhaisuimataito, vauva- ja perheuinninohjaajan ja vesitreeni-ohjaajan koulutukset.

Liikuntapaikkojen hoidossa työntekijöitä kannustetaan suorittamaan työtehtävistä riippuen joko liikunta-paikka-alan ammattitutkinto, liikunta-alan ammattitutkinto tai vastaava. Näistä on mahdollista suorittaa myös osia työtehtävistä riippuen. Tilityökortti, kuorma-autonkuljettajan ammattipätevyys ja kasvinsuojelututkinto on oltava voimassa sitä tarvitsevilla. Liikuntalajien ja niiden vaatimuksien mukaisten liikuntapaikkojen rakentamisen ja ylläpidon osaaminen.

Esihenkilöt ja hallinnon henkilöstö tarvitsevat ajantasaista osaamista esihenkilötyössä, asiakaspalvelutyössä, myyntityössä, tietotekniikassa ja digitaalisissa ratkaisuissa sekä yleinen ajantasainen osaaminen toiminnan järjestämisessä.

Ensiapukoulutus ja tietosuoja-/tietoturvakoulutus (Navisec Flex) koko henkilöstö.

Koulutuspäivät ja oppimisverkostot, joihin pyritään osallistumaan tulosalueelta vuosittain: uimahallipäivät, jäähallipäivät, SLA:n (Suomen liikunta-alan ammattilaisten) olosuhdeseminaari, Itä-Suomen liikuntaviranhaltijoiden ja soveltavan liikunnan työkokoukset, Ceepos -koulutuspäivät, Ikiliikkuja-, elintapaohjauksen, Itä-Suomen kuntien liikunnanohjaajien ja liikuntapaikka-alan oppimisverkostot, suurten kaupunkien liikuntajohtajien verkosto ja koulutukset. Mahdollisuuksien mukaan liikuntaneuvonnan valtakunnallinen seminaari.

Koulustarvetta käydään läpi työntekijöiden kanssa kehityskeskusteluissa ja työntekijät voivat osallistua kursseille esihenkilön harkinnan mukaan, mutta yhdenvertaisuusperiaatteiden mukaisesti.

### **Nuorisopalvelut**

- Viestintä
- yhdenvertaisuus ja tasa-arvo

### **Kirjastot**

- Kirjallisuuden sisältöosaaminen
- Lukutaito-osaaminen
- Digitaidot
- Ohjaustaidot

**Kansalaisopisto** Olemme itse hankkineet opistolle markkinointi- ja mainontakoulutusta.

4. Miten työnantajan tarjoamia verkkokoulutuksia aiotaan hyödyntää tulosalueella (Edu-House):

**Kulttuuripalvelut** Tekoälykoulutus, englannin kielen kertausta, työhyvinvointiin liittyvät koulutukset.

**Kaupunginorkesteri** Eduhouse koulutukset koskevat lähinnä toimistohenkilöstöä. Henkilöstöä muistutetaan koulutuksista kehityskeskusteluissa. Koulutusten käyttöön on kuitenkin valitettavan vähän aikaa.

**Museot** Organisaation keskeisen ohjelmien, kuten Teamsin tehokäytön verkkokoulutusta voidaan tarvittaessa hyödyntää.

**Liikuntapalvelut** Henkilöstön tarpeiden mukaan esim. digitaitoja, tietoturvaa, esihenkilötyö.

**Nuorisopalvelut** Henkilöstöllä mahdollisuus osallistua omien kehittämistarpeiden mukaisesti.

### **Kirjastot**

- Työhyvinvointi
- Esihenkilöille johtaminen, esihenkilötyö
- Toimisto-ohjelmat
- Viestintä
- Asiakaspalvelu
- Tekoäly

**Kansalaisopisto** Eduhouse on osoittautunut varsinkin esihenkilötehtävissä hyödylliseksi.

Opisto tarvitsisi tulevaisuudessa erilaisia markkinointityökalujen koulutuksia, esim.Canva.

5. Esitä ehdotuksia yhteisistä koulutuksista, joita työnantajan toivotaan järjestävän henkilös-  
tölle verkossa / lähikoulutuksena:

**Kulttuuripalvelut** Somekoulutukset (kuvien ja videoiden ottaminen) ovat olleet hyviä, näitä voisi olla lisääkin. Tiedolla johtamisen perusteita. Tekstien tiivistämistaitojen kehittäminen ja toisaalta koulu-  
tusta kuinka päästä ”jargoniatekstistä” kaikkien ymmärtämään tekstiin.

**Kaupunginorkesteri** Koulutus kaupungin strategiasta ja miten sen toivotaan näkyvän työnteossa eri  
palvelu- ja tulosalueilla. Infoa mitä muut palvelu- ja tulosalueet kaupungissa tekevät --> synergia.

**Museot** Kehittämistarpeita on perusohjelmien käytön parantamisessa, esim. Teamsin tehokäyttö ja  
Excel-koulutus olisi tarpeellista. Turvallisuuskoulutukselle on tarvetta erityisesti asiakaspalvelutehtä-  
vissä työskentelevillä. Myös erilaisten asiakasryhmien kohtaamiseen tarvittaisiin koulutusta.

**Liikuntapalvelut** Tekoäly, ensiapu. Käytössä olevien ohjelmien kuten ESSin ja Populuksen koulutuk-  
sia, joihin uudet työntekijät ja tarvittaessa vanhatkin voivat osallistua.

#### **Nuorisopalvelut**

- Uhka- ja vaaratilannekoulutukset
- EA

#### **Kirjastot**

- Työhyvinvointi
- Työsuojelu
- Varautuminen
- Ensiapukoulutus
- Uhka- ja vaaratilannekoulutus

**Kansalaisopisto** ensiapu, markkinointi, tekoäly