

Mikkelin kaupunki

Sivistyslautakunta

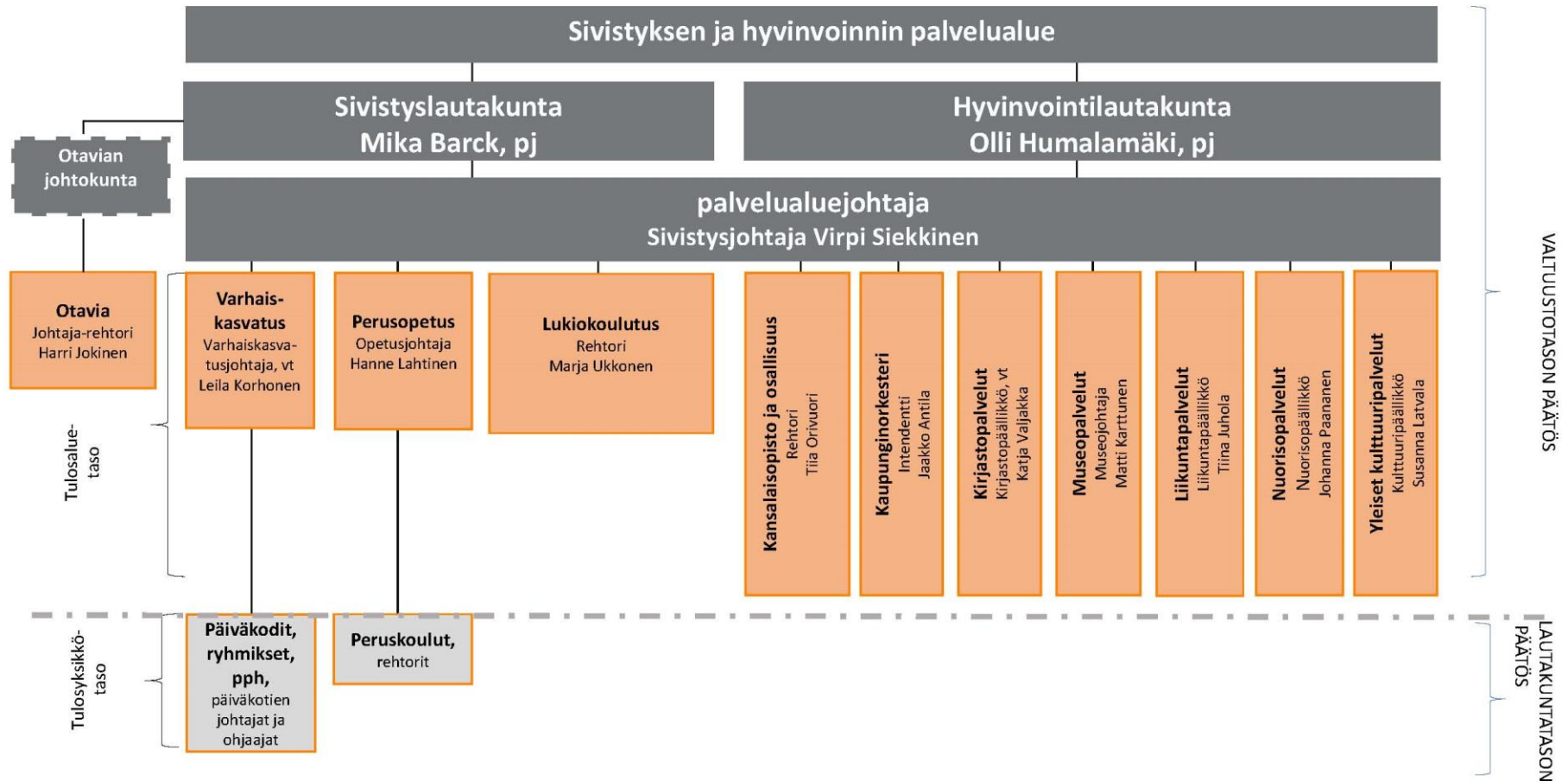
Talousarvioesitys 2027

Sisällysluettelo

Sivistyksen ja hyvinvoinnin palvelualueen organisaatio	1
Talousarviorakenne.....	2
Perustehtävä ja palvelusuunnitelma	5
Strategiakortti	6
Tunnuslukutaulukot	7
Talous	8
Henkilöstö- ja koulutussuunnitelma 2027 – 2030	9

Sivistyksen ja hyvinvoinnin palvelualueen organisaatio

Sivistyksen ja hyvinvoinnin palvelualue 1.9.2026-



Talousarviorakenne

20	Sivistyslautakunta				
200	Sivistyslautakunta, hallinto				
200	Sivistyslautakunta, hallinto				
2000	Sivistyslautakunta, hallinto				
2000	Sivistyslautakunta, hallinto				
2000	Sivistyslautakunta				
2001	Sivistyslautakunta, hallinto				
2003	Sivistyslautakunta/hyvinvointi ja osallisuus				
2009	Projektit/Sivistyslautakunta				
210	Lukiokoulutus				
210	Lukiokoulutus				
2100	Lukiokoulutuksen hallinto				
2100	Lukiokoulutuksen hallinto				
2100	Lukiokoulutuksen hallinto				
2110	Lukiot				
2110	Lukiot				
2110	Yhteiset/lukiot				
2111	Mikkelin lukio				
2119	Projektit/lukiot				
220	Varhaiskasvatuspalvelut				
220	Varhaiskasv. johto- ja toim.palvelut				
2200	Varhaiskasv. johto- ja toim.palvelut				
2200	Varhaiskasv. johto- ja toim.palvelut				
2200	Varhaiskasvatuksen johto- ja tstopalv. ja yhteiset				
2209	Projektit/varhaiskasvatus				
221	Päiväkodit				
2210	Päiväkodit				
2211	Päiväkodit				
2212	Kattilansillan päiväkot				
2215	Tuukkalan päiväkot				
2220	Norpanhovin päiväkot				
2225	Lähemäen lastentalo				
2230	Tikanpellon päiväkot				
2240	Launialan päiväkot				
2245	Emolan päiväkot				
2250	Kaarisillan päiväkot				
2255	Peitsarin päiväkot				
2260	Sannan päiväkot				
2265	Otavan päiväkot				
2270	Rantakylän päiväkot				
2275	Valkosenmäen päiväkot				
2280	Orikon helmen päiväkot				
2310	Kalevankankaan päiväkot				
2315	Naisvuoren päiväkot				
2318	Saksalan päiväkot				
2321	Nuppulan päiväkot				
2325	Muut päiväkodit/ostopalvelut				
2350	Erityisvarhaiskasvatus				
2350	Erityisvarhaiskasvatus				
2350	Erityisvarhaiskasvatus				
2360	Maahanmuuttajien päivähoito				
2360	Maahanmuuttajien päivähoito				
2360	Kiintiöpakolaisten päivähoito				
2370	Yksityinen päiväkotihoido				
2370	Yksityinen päiväkotihoido				

- 2370 Yksityisen päiväkotihoidon palveluseteli
 - 2400 Vuorohoito
 - 2400 Vuorohoito
 - 2401 Vrh Ristiinan päiväkoti
 - 2404 Vrh Vilttihatun päiväkoti
 - 241 Perhepäivähoito
 - 2410 Ryhmäperhepäivähoito
 - 2410 Ryhmäperhepäivähoito
 - 2411 Rppk Omppu
 - 2430 Perhepäivähoito hoitajan kodissa
 - 2430 Perhepäivähoito hoitajan kodissa
 - 2431 Pph Mikkeli
 - 2438 Muu pph/ostopalvelut
 - 246 Muu varhaiskasvatus
 - 2460 Avoimet varhaiskasvatuspalvelut
 - 2460 Avoimet varhaiskasvatuspalvelut
 - 2464 Avoimet päiväkodit
 - 2470 Lasten kotihoidon tuki
 - 2470 Lasten kotihoidon tuki
 - 2470 Lasten kotihoidon tuki
 - 2480 Lasten yksityisen hoidon tuki ja kuntalisä
 - 2480 Lasten yksityisen hoidon tuki ja kuntalisä
 - 2481 Yksityinen perhepäivähoito
 - 250 Esiopetus
 - 2500 Esiopetus
 - 2500 Esiopetus
 - 2501 Esiopetus Kattilansillan päiväkoti
 - 2503 Esiopetus Norpanhovin päiväkoti
 - 2504 Esiopetus Lähemäen lastentalo
 - 2505 Esiopetus Tikanpellon päiväkoti
 - 2507 Esiopetus Emolan päiväkoti
 - 2509 Esiopetus Peitsarin päiväkoti
 - 2512 Esiopetus Otavan päiväkoti
 - 2513 Esiopetus Rantakylän päiväkoti
 - 2515 Esiopetus Vilttihatun päiväkoti
 - 2516 Esiopetus Ristiinan päiväkoti
 - 2517 Esiopetus Nuppulan päiväkoti
 - 2518 Esiopetus Kalevankankaan päiväkoti
 - 2519 Esiopetus Naisvuoren päiväkoti
 - 2540 Yhteiset/esiopetus
 - 2549 Projektit/esiopetus
 - 2550 Esiopetus 11 v.
 - 2550 Varhennettu esiopetus, Tikanpellon päiväkoti
 - 2551 Varhennettu esiopetus, Emolan päiväkoti
 - 2553 Varhennettu esiopetus, Peitsarin päiväkoti
 - 2554 Varhennettu esiopetus, Otavan päiväkoti
 - 2555 Varhennettu esiopetus, Vilttihatun päiväkoti
 - 2556 Varhennettu esiopetus, Ristiinan päiväkoti
 - 2557 Varhennettu esiopetus, Lähemäen lastentalo
 - 2558 Varhennettu esiopetus, Kalevankankaan päiväkoti
 - 2559 Varhennettu esiopetus, Norpanhovin päiväkoti
 - 2560 Varhennettu esiopetus, Rantakylän päiväkoti
 - 2570 Yksityinen esiopetus
 - 2570 Yksityisen esiopetuksen maksusitoumukset
- 260 Perusopetuspalvelut
 - 260 Perusopetuspalvelut
 - 2600 Perusopetuksen hallinto

- 2600 Perusopetuksen hallinto
 - 2600 Hallinto/perusopetus
 - 2601 Koulunkäyntiav./vammais.
 - 2602 Koulunkäyntiavustajat/Avi
 - 2603 Koulunkäyntiavustajat/sijoitetut
 - 2604 Sisukas-toiminta
- 2610 Perusopetus
 - 2610 Perusopetus
 - 2610 Yhteiset/peruskoulut
 - 2611 Anttolan yhtenäiskoulu
 - 2613 Launialan koulu
 - 2614 Lähemäen koulu
 - 2617 Otavan koulu
 - 2619 Päämajakoulu
 - 2621 Rantakylän yhtenäiskoulu
 - 2623 Rämälän koulu
 - 2624 Sairilan koulu
 - 2625 Tuppuralan koulu
 - 2628 Mikkelin lyseon koulu
 - 2630 Haukivuoren yhtenäiskoulu
 - 2631 Mikael-koulu
 - 2632 Kalevankankaan koulu
 - 2633 Ristiinan yhtenäiskoulu
 - 2635 Saimaanportin yhtenäiskoulu
 - 2639 Projektit/peruskoulut
- 2750 Maahanmuuttajaopetus
 - 2750 Maahanmuuttajaopetus
 - 2750 Maahanmuuttajaopetus
 - 2751 Turvapaikanhakijat/valmistavaopetus
- 2800 Erityisopetuspalvelut
 - 2800 Sairaalaopetus
 - 2802 Sairaalaopetus
 - 2810 Vamman, sairauden tai toimintakyvyn rajoitteen perusteella oppiain. järj.po.
 - 2810 Yhteiset, oppiain. järj. po.
 - 2811 Anttolan yhtenäiskoulu, oppiain. järj. po.
 - 2813 Launialan koulu, oppiain. järj. po.
 - 2814 Lähemäen koulu, oppiain. järj. po.
 - 2817 Otavan koulu, oppiain. järj. po.
 - 2819 Päämajakoulu, oppiain. järj. po.
 - 2821 Rantakylän yhtenäiskoulu, oppiain. järj. po.
 - 2823 Rämälän koulu, oppiain. järj. po.
 - 2824 Sairilan koulu, oppiain. järj. po.
 - 2825 Tuppuralan koulu, oppiain. järj. po.
 - 2828 Mikkelin lyseon koulu, oppiain. järj. po.
 - 2830 Mikael koulu, oppiain. järj. po.
 - 2831 Kalevankankaan koulu, oppiain. järj. po.
 - 2832 Ristiinan yhtenäiskoulu, oppiain. järj. po.
 - 2834 Haukivuoren yhtenäiskoulu, oppiain. järj. po.
 - 2835 Saimaanportin yhtenäiskoulu, oppiain. järj. po.
 - 2840 Toiminta-alueittain järjestetty perusopetus
 - 2840 Yhteiset/toiminta-alueittain järj. po.
 - 2842 Kalevankankaan koulu, toiminta-alueittain järj. po.
 - 2843 Ristiinan yhtenäiskoulu, toiminta-alueittain järj. po.
- 290 Iltapäivätoiminta
 - 2900 Iltapäivätoiminta
 - 2900 Iltapäivätoiminta
 - 2900 Yhteiset/iltapäivätoiminta
 - 2901 Anttolan yhtenäiskoulu, ip

2903	Launialan koulu, ip
2904	Lähemäen koulu, ip
2907	Otavan koulu, ip
2909	Päämajakoulu, ip
2911	Rantakylän yhtenäiskoulu, ip
2913	Rämälän koulu, ip
2914	Sairilan koulu, ip
2915	Tuppuralan koulu, ip
2918	Haukivuoren yhtenäiskoulu, ip
2919	Kalevankankaan koulu, ip
2920	Ristiinan yhtenäiskoulu, ip
2921	Saimaanportin yhtenäiskoulu, ip

Perustehtävä ja palvelusuunnitelma

Lautakunta vastaa varhaiskasvatuksen, esi- ja perusopetuksen ja lukiokoulutuksen järjestämisestä ja tuottamisesta. Lautakunta luo edellytyksiä ja toteuttaa laadukasta varhaiskasvatusta, esiopetusta ja perusopetusta lapsille ja nuorille. Lukiokoulutuksen tehtävänä on kasvattaa sivistyneitä ja aktiivisia kansalaisia, kehittää opiskelijoiden osaamista ja valmiuksia elämään sekä valmistaa heitä korkeakouluopintoihin. Lautakunta tukee lasten, nuorten ja aikuisten edellytyksiä elinikäiseen oppimiseen ja itsensä kehittämiseen sekä henkiseen että fyysiseen hyvinvointiin.

Palvelusuunnitelma

Lautakunnan palvelut ovat pääasiassa lähipalveluja. Toiminnassa pyritään turvaamaan laadukkaat, tasavertaiset ja pedagogisesti toimivat sekä kohtuullisesti saavutettavissa olevat kasvatus- ja opetuspalvelut sekä terveelliset ja turvalliset oppimisympäristöt. Lautakunnan alaisen toiminnan merkitystä ja vaikuttavuutta asukkaiden hyvinvointiin, sen synnyttämiseen, ylläpitämiseen ja kehittämiseen, tullaan korostamaan.

Uusia yhteistyörakenteita ja monitoimijaisia toimintamalleja kehitetään mm. Etelä-Savon hyvinvointialueen, kolmannen sektorin, oppilaitosten ja kaupungin omien toimijoiden yhteistyöllä. Lasten ja nuorten osallisuuden edistäminen on yksi kehittämistoiminnan keskeisistä painopisteistä. Tavoitteena on rakentaa ja turvata yhdessä hyvinvointialueen ja muiden sidosryhmien kanssa lasten, nuorten ja perheiden kasvun ja oppimisen tuen palvelut hyvän elämän turvaamiseksi.

Palvelusuunnitelmassa tulee huomioida ja ennakoida kaupungin syntyvyydessä ja väestömäärässä tapahtuvat muutokset. Syntyvyyden pieneneminen vaikuttaa jo tällä hetkellä palveluverkon rakenteeseen ja toimintaa varten tarvittavien toimintojen määrään ja sijoittumiseen kaupungin alueella.

Mikkelissä on käynnistynyt kaksikielinen (suomi-englanti) koulupolku 1.-4. luokille. Tavoitteena on, että kaksikielinen koulupolku on valmiina kattaen koko perusopetuksen 2031. Esiopetuksessa on käynnistetty englanninkielinen kielirikasteinen toiminta Opetushallituksen hankeavustuksella.

Mikkelin varhaiskasvatuksessa on 21 kunnallista päiväkotia ja yksi ryhmäperhepäiväkotia. Näiden lisäksi on kaksi omissa kohteissaan työskentelevää perhepäivähoitajaa. Esiopetusta järjestetään sekä päiväkotien että koulujen yhteydessä 13 toimipisteessä ja niissä on 20 esiopetusryhmää. Varhaiskasvatuspalvelut järjestää avointa varhaiskasvatustoimintaa ja perheiden Koppa-kohtaamispaikkatoimintaa. Mikkelissä toimii 14 yksityistä päiväkotia ja 12 yksityistä perhepäivähoitajaa. Itäisen alueen päiväkotiverkosta ei ole vielä tehty päätöstä. Tasa-arvoavustus jatkuu edelleen. Täydennyskoulutus painottuu pedagogiikan johtamiseen, tunne- ja vuorovaikutustaitojen kehittämiseen, tiimin johtamiseen, esi- ja alkuopetuksen kehittämiseen sekä leikkipedagogiikan osaamisen kehittämiseen.

Mikkelissä on tällä hetkellä 14 peruskoulua, joista kuusi on yhtenäiskouluja, joissa opetusta järjestetään luokille 1-9. Itäisen alueen kouluratkaisusta ei ole vielä tehty päätöstä. Perusopetuksen oppimisen tuen lainsäädäntö on uudistunut 1.8.2025 alkaen. Lisäksi valtakunnalliseen tuntijakoon on tullut 1.8.2025 alkaen yhteensä kolme vuosiviikkotuntia lisää äidinkielen ja matematiikan opetukseen luokille 1-6. Perusopetusta kehitetään aktiivisesti valtakunnallisten hankerahoitusten tuella sekä osana arjen työtä. Kehittämisessä painopisteinä ovat mm. opetussuunnitelmaan ja strategiaan liittyvät asiat, kuten oppimisen tuki, turvallisuus, yhteisöllinen opiskeluhuolto, koulunuorisotyö, kouluun kiinnittyminen ja monialainen yhteistyö, liikkumisen edistäminen ja move-prosessin kehittäminen, kerho- ja harrastustoiminta sekä kansainvälisyys. Täydennyskoulutuksessa painotetaan lisäksi mm. turvallisuus-, tunne- ja vuorovaikutuskasvatusta sekä kodin ja koulun välistä vuorovaikutusta. Lisäksi valtion erityisavustuksia haetaan lisähenkilöstön palkkaamiseksi oppilaiden erilaisiin oppimisen tuen tarpeisiin ja ryhmäkokojen pienentämiseksi.

Mikkelissä toimii yksi nuorten lukiokoulutusta antava yksikkö Mikkelin lukio, joka tarjoaa alueensa nuorille laadukasta, monipuolista ja laaja-alaista lähiopetusta. Lukiossa järjestetään myös kahden tutkinnon lukio-opetusta Etelä-Savon ammat-
tiopiston ja Suomen Nuorisio-piston opiskelijoille. Mikkelin lukio tekee monipuolista yhteistyötä erilaisissa verkostoissa paikallisesti, valtakunnallisesti ja kansainvälisesti. Lukiokoulutusta kehitetään erilaisten hankkeiden avulla mm. opiskelijo-
iden kansainvälisyysosaamisen vahvistamiseksi ja oppimisen tukemiseksi. Lukion opintojaksotarjontaa suunnataan opiskeli-
joiden valintojen ja alueen toisen asteen opiskelijamäärän muutosten mukaisesti.

Strategiakortti

Hyvinvoiva kuntalainen ja sujuva arki

Tavoite: Arki on sujuvaa ja turvallista koko Mikkelin alueella kaikissa elämänvaiheissa. Hyvinvointia vahvistetaan kumppa- nuuksilla, lapsi- ja perhemyönteisillä toimintamalleilla sekä luonnon, veden, liikunnan ja kulttuurin luomilla edellytyksillä.	
Strategisen tavoitteen toteutumista edistävä toimenpide ja vastuutaho	Mittari
Liikunnallisen elämäntavan edistäminen/perusopetus	Liikunnallisen elämän tavan edistämisen toimet on otettu käyttöön kaikilla kouluilla
Hyvä ja turvallinen koulupäivä -suunnitelmarunko päivitetään Turvallisen koulut Etelä-Savossa hankkeessa kehitettyjen toimintamallien mukaiseksi/perusopetus	Koulukohtaiset suunnitelmat päivitetty kai- killa kouluilla
Varhaiskasvatuspaikka löytyy omalta alueelta (lähipalveluna), kuullaan huoltajia, lapsen etu/var- haiskasvatus	Toiminnanohjausjärjestelmä/ensisijaisen toiveen toteutuminen
Sujuva yhteistyö varhaiskasvatuksen asiakasperheiden kanssa/varhaiskasvatus	Asiakastyytyväisyyskysely
Selkeät ja sujuvat nivelvaiheet varhaiskasvatus-esiopetus-koulu/varhaiskasvatus	Asiakastyytyväisyyskysely
Hyvinvoiva ja ammattitaitoinen henkilöstö/tulosalueet	Pulssikysely, työterveyshuoltoreportit
Koulutuksilla (mm. Avainhenkilökoulutus) lisätään tietoa ja osaamista yksiköihin lähisuhdeväki- vallan ilmiöön puuttumiseen/tulosalueet	Koulutettujen määrä
UNICEF:n Lapsiystävällinen kunta- mallin mukaiset toimenpiteet /tulosalueet	Nykytilan kartoitus laadittu

Koulutus, osaaminen ja työllisyys

Tavoite: Mikkelin tarjoaa eheän ja laadukkaan koulutuspolun, jossa oppimisen tuki ja toimivat oppimisympäristöt yhdistyvät tiiviiseen yhteistyöhön hyvinvointialueen, oppilaitosten ja yritysten kanssa. Osaamista kehitetään kiertotalouden ja vihreän siirtymän, digitalisaation, datatalouden, turvallisuuden, matkailun ja palvelualojen teemoissa.	
Strategisen tavoitteen toteutumista edistävä toimenpide ja vastuutaho	Mittari
Kaksikielisen opetuksen jatkumo/perusopetus	Etenee vuosiluokka kerrallaan
Oppimisen tuen toteutus/perusopetus	Ryhmäkohtaisen tuen toteutuminen (min. 0,122/oppilas). Oppilaskohtaisen tuen pää- tökset vs. erityisen tuen päätökset.
Joustava esi- ja alkuopetus/varhaiskasvatus ja perusopetus	Käynnistynyt kaikilla ala- ja yhtenäiskou- luilla
Selkeät ja sujuvat nivelvaiheet varhaiskasvatus-esiopetus-koulu/varhaiskasvatus	Asiakastyytyväisyyskysely
Työelämään tutustumisjaksot peruskoululaisille/koko kaupunkioorganisaatio	Toteutuneet jaksot kaupungilla
Opiskelijoiden harjoittelujaksot/varhaiskasvatus ja perusopetus	Toteutuneet jaksot kaupungilla
Opiskelu- ja muut suunnitelmat yhteistyötahojen kanssa toteutuvat/esi- ja perusopetus sekä lukiokoulutus	Vuosisuunnitelman arvioinnin yhteydessä
Kansainvälisten projektien opintoretket/lukio	Opiskelijoiden määrä

Elinvoima, yritykset ja investoinnit

Tavoite: Mikkeli tarjoaa yritysmönteisen ja ennakoitavan toimintaympäristön, houkuttelee vastuullisia investointeja ja hyödyntää kehittämisalustojaan. Vapaa-ajanasumisen ja monipaikkaisuuden edellytyksiä vahvistetaan.	
Strategisen tavoitteen toteutumista edistävä toimenpide ja vastuutaho	Mittari
Suunnitelmallinen yrittäjyyskasvatus/perusopetus ja lukio	MiniMikkeli kuudensilla luokilla ja Yrittäjäkylä -oppimiskokonaisuudet yhdeksänsillä luokilla. Yrittäjyysopintoihin osallistuvien lukio- laisten määrä.

Tunnuslukutaulukot

Lukiokoulutus	TP2025	TA 2026	TA 2027	TS 2028	TS 2029
Varsinaisten opiskelijoiden lukumäärä	713	735	725	710	700
Aineopiskelijoiden lukumäärä	82	85	85	85	85
Opetuskurssien lukumäärä	657	670	660	650	645

Varhaiskasvatus	TP2025	TA 2026	TA 2027	TS 2028	TS 2029
Kunnallinen varhaiskasvatus	1244	1221	1126	1093	1051
Kunnallinen esiopetus	295	296	286	298	282
Kunnallinen perhepäivähoito	10	10	8	8	8
Kunnallinen ryhmäperhepäivähoito	13	11	13	12	12
Yksityinen varhaiskasvatus	615	605	593	529	490
Yksityinen esiopetus	104	101	133	99	70
Lasten kotihoidontuki	231	240	232	220	215
Yksityisen perhepäivähoidon tukilapset	31	35	31	30	30

Perusopetus	TP2025	TA 2026	TA 2027	TS 2028	TS 2029
Oppilasmäärä (kaikki oppilaat)	4558	4566	4431	4257	4135
Oppilaskohtaisessa tuessa olevat oppilaat	508	515	555	535	520
Opeustuntien määrä	8840	8840	8939	8650	8400
Iltapäivätoiminta					
Iltapäivätoimintaan osallistujien määrä	338	380	360	340	330

Talous

MIKKELI		TO_20 Sivistyslautakunta			
Tili	Tilin nimi	Toteuma 2025	Käyttösuunnitelma 2026	Lautakunta 2027	2027-2026 Muutos-%
TO_20	Sivistyslautakunta				
3	Toimintatuotot	3 610 618	3 348 200	3 414 400	2,0 %
37	Valmistus omaan käyttöön				
4	Toimintakulut	-99 618 592	-103 587 500	-104 351 400	0,7 %
I	TOIMINTAKATE	-96 007 974	-100 239 300	-100 937 000	0,7 %
TA_200	Sivistyslautakunta, hallinto				
3	Toimintatuotot	85 336	81 600	115 500	41,5 %
37	Valmistus omaan käyttöön				
4	Toimintakulut	-500 663	-549 300	-619 300	12,7 %
I	TOIMINTAKATE	-415 327	-467 700	-503 800	7,7 %
TA_210	Lukiokoulutus ja toisen asteen				
3	Toimintatuotot	212 812	186 000	186 000	0,0 %
37	Valmistus omaan käyttöön				
4	Toimintakulut	-5 793 208	-5 920 500	-5 909 800	-0,2 %
I	TOIMINTAKATE	-5 580 396	-5 734 500	-5 723 800	-0,2 %
TA_220	Varhaiskasvatuspalvelut				
3	Toimintatuotot	966 959	841 500	756 300	-10,1 %
37	Valmistus omaan käyttöön				
4	Toimintakulut	-37 260 619	-38 679 300	-38 064 400	-1,6 %
I	TOIMINTAKATE	-36 293 660	-37 837 800	-37 308 100	-1,4 %
TA_260	Perusopetuspalvelut				
3	Toimintatuotot	2 345 511	2 239 100	2 356 600	5,2 %
37	Valmistus omaan käyttöön				
4	Toimintakulut	-56 064 101	-58 438 400	-59 757 900	2,3 %
I	TOIMINTAKATE	-53 718 590	-56 199 300	-57 401 300	2,1 %

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelma 2027 – 2030

Sivistyslautakunta

Laatijan nimi: Virpi Siekkinen

1.Toiminnan nykytila ja toimintaympäristön muutos

1.1 Henkilöstötarpeeseen vaikuttavat muutokset, jotka vaikuttavat vuosina 2027-2030 (lainsäädännöstä tai muualta tulevat muutokset ml tasapainotusohjelman/vast vaikutukset)

Opetus- ja kulttuuriministeriön esittämät lakimuutokset ovat astuneet voimaan, joiden myötä oppimisen tuen järjestelmä on uudistunut sekä esi- ja perusopetuksessa, lukiokoulutuksessa että ammatillisessa koulutuksessa. Esi- ja perusopetusta koskevien muutokset ovat astuneet voimaan 1.8.2025, samoin lukiokoulutuksen muutokset. Lakimuutosten ja hallituksen esitysten valmistelusta on vastannut opetus- ja kulttuuriministeriö. Lainsäädännön muutos on aiheuttanut lisäresurssin tarvetta sekä ryhmäkohtaiseen että oppilaskohtaiseen tukeen.

Syntyvyys on edelleen laskussa Mikkeliissä, mikä tulee viiveellä näkymään enenevässä määrin varhaiskasvatuksesta toiselle asteelle. Lukuvuonna 2026-2027 perusopetuksessa on 4435 oppilasta. Lukuvuonna 2029-2030 perusopetuksen oppilasmäärä on ennusteen mukaan 3936.

Varhaiskasvatuksessa henkilöstömitoituksesta ja siitä poikkeamisesta säädetään varhaiskasvatuslaissa. Varhaiskasvatuksen järjestäjillä on oltava riittävät ja toimivat sijais- tai muut varajärjestelyt myös henkilöstön äkillisiin ja yllättäviin poissaolotilanteisiin. Tähän tarpeeseen on Mikkeliissä palkattu resurssilastenhoitajia yksiköihin.

Varhaiskasvatukseen tulevien lasten määrään vaikuttavat mm. huoltajien työllisyystilanne ja vapaus valita, hoidetaanko lasta kotona vai toisaalla. Subjektiviivisen varhaiskasvatusoikeuden takia syntyvyyden väheneminen ei välttämättä näy heti varhaiskasvatuksen piiriin kuuluvien lasten määrässä. Asiakasmaksulainmuutos alensi varhaiskasvatusmaksuja monilta perheiltä. Maksuttomuus on lisännyt varhaiskasvatuksen kysyntää.

Toimintaa on tiivistetty tarkastelemalla erityisen, tehostetun ja yleisen tuen lisäkertoimia ja esiopetuspaikkojen määrää. Pieniä yksiköitä ja päiväkotien lapsiryhmiä on lopetettu.

Perusopetuksessa lähtökohdana on oppilaan koulupaikan määräytyminen lähikouluperiaatteella. Tämä on tuonut muutosta henkilöstörakenteeseen siten, että yhä useammalla koululla annetaan erityisluokanopetusta. Jos oppilaiden tuen tarve lisääntyy, saatetaan joutua perustamaan opettajan virkoja. Oppimisen tuen lainsäädäntö edellyttää lisätuen antamista oppilaille, mikä tarkoittaa henkilöstölisäystä erityisopetukseen. Laki on tullut voimaan 1.8.2025. Lukuvuosi 2025-2026 oli siirtymäkausi, jonka aikana on tarkentunut oppilaskohtaista tukea tarvitsevien oppilaiden määrä. Samassa opetusryhmässä ei lainsäädännön mukaan saa olla enempää kuin viisi oppilasta, joilla on oppilaskohtaisen tuen päätös.

Itäisen alakoulun perustamisen päätöksenteko on valmisteilla. Uuden koulun mahdollisen perustamisen myötä siihen yhdistyisivät Lähemäen, Rämälän ja Launialan koulut. Uuden koulun suunnittelussa on huomioitu alakouluikäisten oppilaiden ennustettu määrän väheneminen.

Lukuvuonna 2026-2027 yläkouluikäisiä oppilaita on 11 vähemmän kuin lukuvuonna 2025-2026. Tästä syystä vuodelle 2026 ei saavutettu aiemman ennusteen mukaista aineenopettajan tuntiresurssin vähennystä. Ennusteen mukaan lukuvuonna 2029-2030 yläkouluikäisiä oppilaita on noin 100 vähemmän kuin kuluvana lukuvuonna, joten aineenopettajien määrän ennustettu väheneminen siirtyy suunnitelmakauden loppupuolelle. Lähinnä Ukrainasta tulleiden oppilaiden vuoksi on jouduttu lisäämään valmistavan opetuksen ja S2-opetuksen määrää. S2-opetuksen lisäyksen kustannus vuositasolla on yli 200 000 €, johon saadaan valtionosuutta takautuvasti.

Lukuvuoden 2025-2026 alusta on vuosiluokille 1-6 tullut opetusta kolme vuosiviikkotuntia lisää valtakunnalliseen tuntijakoon hallitusohjelman mukaisesti. Tämän kustannusvaikutus vuositasolla on noin 150 000 € (ilman sivukuluja). Kolmen isätunnin ja

oppimisen tuen uudet velvoitteet ovat aiheuttaneet lisäkustannuksia. Tämän vuoksi oppilasmäärän vähenemiseen liittyvät säästö-tavoitteet eivät ole toteutuneet vielä täysimääräisinä.

Lukiokoulutus Henkilöstötarve säilyy tulevana vuosina lähes nykyisen kaltaisena. Opiskelijamäärän (ikäluokan) ja sen myötä opetus-tuntimäärän pieneneminen huomioidaan lukion henkilöstösuunnitelmassa. Mahdolliset palvelutehtävään liittyvät muutokset (ai-neopiskelu, kansainvälinen opintopolku) pyritään ennakoimaan ja huomioimaan henkilöstösuunnitelmassa.

Palvelualueen hallinto. Ehkäisevä päihdetyö on kunnan lakisääteinen tehtävä. Päihdehaitat ja mielen hyvinvoinnin haasteet ovat kaikissa ikäryhmissä huolestuttavalla tasolla. Uusien päihteiden käyttö on lisääntynyt räjähdysmäisesti. Ennaltaehkäisyllä sääste-tään merkittävästi verrattuna päihde- ja mielenterveyden hoidon kustannuksiin. Ennaltaehkäisevän työhön esitetään perusteta-vaksi ehkäisevän päihdetyön ja mielenhyvinvointityön koordinaattorin tehtävä.

1.2 Ostopalvelut ja ulkoistaminen Tässä kerrotaan suunnitellut muutokset ostopalveluiden käyt-töön. Mikäli näitä lisätään, on samalla kerrottava, miten asia näkyy oman henkilöstön vä-hentymisenä

Varhaiskasvatuspalveluja tarjotaan kunnallisen varhaiskasvatuksen lisäksi yksityisissä päiväkodeissa ja perhepäivähoidossa. Yksityi-sen varhaiskasvatuksen osuus on tällä hetkellä 35,68 %. Yksityisten päiväkotien määrä on pysynyt samana. Mikkelissä on yksityisissä päiväkodeissa käytössä palvelusetelijärjestelmä.

Perusopetuksessa käytetään tarvittaessa joidenkin vaatimaa erityistä tukea tarvitsevien oppilaiden opetusjärjestelyissä muun mu-assa Valteri-koulun, Vaalijalan kuntayhtymän ja koulukotien opetuspalveluja.

Lukiokoulutus Ostopalveluiden käytössä ei muutoksia.

2. Tavoiteorganisaation kuvaaminen ja henkilöstöresurssit 2027-2030 **Tavoiteorganisaation kuvaaminen / tavoiteorganisaation päivittäminen**

2.0 Sanallinen kuvaus tavoiteorganisaation toteutumisesta ja sen päivittämisestä:

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

Varhaiskasvatuksen laajennetun aukiolon yksiköiden aukioloaikoja on lyhennetty ja palvelua on keskitetty. Vuorohoitoyksiköiden määrä on vähennetty kahteen. Esiopetustoimintaa on tiivistetty ja tiivistetään edelleen koulualueiden mukaisesti. Valmistellaan esiopetuksen ja täydentävän varhaiskasvatuksen siirtoa koulujen tiloihin. Lasten erityisen, tehostetun ja yleisen tuen lisäkertoimia on pienennetty ja tämän myötä toimintaa on tiivistetty. Päiväkotien alaisuudessa olleista filiaaleista sekä pienistä yksiköistä on luo-vuttu. Itäisen alueen koulu- ja päiväkotiratkaisun myötä yhdistyvät alueella toimivat Peitsarin, Launialan päiväkodit sekä ryhmäper-hepäivähoito Omppu. Tämän yhdistymisen myötä johtamisjärjestelyt suunnitellaan uudestaan.

Perusopetus Kaupunkirakenneselvitys on henkilöstösuunnittelun pohjana. Päätöksenteossa on edetty kaupunkirakenneselvityksen mukaisesti. Vain itäisen alakoulun osalta päätös vielä puuttuu. Itäiseen alakouluun yhdistyisivät Lähemäen, Rämälän ja Launialan koulut.

Lukuvuosi 2025-2026 oli oppilaskohtaisen tuen käyttöönoton siirtymäkautta. Oppilaskohtaisen tuen päätösten tuli olla tehtynä 31.8.2026 mennessä. Yhdessä opetusryhmässä saa olla enintään viisi sellaista oppilasta, jolla on oppilaskohtaisen tuen päätös. Tämä saattaa aiheuttaa opetusryhmien lisäämispainetta eli lisääopettajien rekrytointitarvetta.

Koulunkäynnin ohjaajien tarve kartoitetaan vuosittain keväisin. Oppilaiden tuen tarve ei näytä vähenevän, joten tästä työntekijä-ryhmästä on vaikea löytää säästöjä. Kuitenkin tasapainotusohjelman velvoitteiden mukaisesti koulunkäynnin ohjaajien määrää on vähennetty.

Lukiokoulutus Mikkelin lukion opetusresurssi suhteutetaan opiskelijamäärään. Opetusresurssia kohdennetaan opiskelijoiden opin-tojaksovalintojen mukaisesti. Käyttötalouden tasapainotustoimet huomioidaan opetusresurssin määrässä.

Palvelualueen hallinto. Ehkäisevä päihdetyö on kunnan lakisääteinen tehtävä, jota koordinoimaan tarvitaan tekijä. Tähän esitetään perustettavaksi ehkäisevän päihdetyön ja mielenhyvinvointityön koordinaattorin tehtävä vuonna 2027.

2.1 Vakituisen henkilöstömäärän kehitys vuosina 2027-2030

Varhaiskasvatus Eläköityvien päiväkodinjohtajien tehtäviä muutetaan apulaisjohtajiksi ja johdettavia alueita tarkastellaan uudestaan. Erityisvarhaiskasvatuksessa työskentelevien avustajien ja erityisopettajien määrä arvioidaan pysyvän samana. Osa lastenhoitajien tehtävistä muutetaan eläköitymisten myötä varhaiskasvatuksen sosionomin tehtäväksi ja tarpeet suunnitellaan vuosittain esihenkilöiden kanssa. Vuoden 2030 alusta voimaan astuva varhaiskasvatuslain muutos henkilöstörakenteeseen edellyttää, että kahdella kolmasosalla päiväkodin kasvatus-, opetus- ja hoitotehtävissä toimivasta henkilöstöstä on varhaiskasvatuksen opettajan tai sosionomin kelpoisuus, ja näistä puolella tulee olla varhaiskasvatuksen opettajan kelpoisuus. Muilla mitoitukseen laskettavalla henkilöstöllä tulee olla varhaiskasvatuksen lastenhoitajan kelpoisuus. Mikkelissä henkilöstörakennemuutokseen on vaurauduttu hyvin.

Perusopetus Alkuvaiheessa oppilasmäärän vähentyessä säästöt eivät näy suoraan henkilöstömäärässä, vaan väheneminen näkyy opettajien ylittunien vähenemisenä. Koko kaupungin yläkouluikäisten oppilasennusteen mukaan aineenopettajia tarvitaan laskennallisesti 5 vähemmän vuoteen 2029 mennessä. Luokanopettajia tarvitaan laskennallisesti noin 10 vähemmän vuoteen 2029 mennessä.

Oppimisen tuen uudistuksen vuoksi talousarviossa 2026 perustettiin 2 erityisluokanopettajan virkaa. Lukuvuodelle 2027-2028 (1.8.2027 alkaen) tarvitaan kaksi erityisluokanopettajaa lisää. Vakinaistamisen myötä resurssi poistuu määräaikaisten opettajien määrästä.

Lukiokoulutus Vakituisen henkilöstön määrän arvioidaan pysyvän samana suunnittelukauden loppuun mennessä.

Palvelualueen hallintoon esitetään perustettavaksi ehkäisevän päihdetyön ja mielenhyvinvointityön koordinaattorin tehtävä (1 htv) 1.1.2027 alkaen.

2.2 Määräaikaisen henkilöstömäärän kehitys vuosina 2027-2030. (Kaupungin tavoitteena on vähentää määräaikaisten ja sijaisten käyttöä. Millä toimenpiteillä yksikössä tätä toteutetaan ja mikä on vähennys henkilötyövuosina omassa yksikössä)

Varhaiskasvatuksessa kysynnän ja syntyvyyden laskiessa pienten yksiköiden tai päiväkotien lapsiryhmien lakkautumiset vähentävät määräaikaisten työntekijöiden määrää.

Perusopetus Määräaikaista henkilöstöä palkataan tilapäisiin tehtäviin ohjattavien oppilaiden tarpeisiin lukuvuosittain tehtävän arvion perusteella. Pääsääntöisesti määrääjäksi palkataan koulunkäynnin ohjaajia muiden kuntien sijoittamille sekä pakolaistaustaisille oppilaille. Näiden ohjaajien palkkakustannukset laskutetaan oppilaat sijoittaneilta kunnilta ja ELY-keskukselta. Myönnetyillä hankerahoilla palkataan opettajia ja ohjaajia rahoituksessa mainituin ehdoin ja perustein. Lisäksi määräaikaista henkilöstöä käytetään sijaisuuksien hoitoon siten, että oppilaiden turvallinen kasvu ja oppiminen voidaan taata.

Määräaikaisia palvelussuhteita käytetään myös laskevan oppilasennusteen ja kaupunkirakenneselvityksen vuoksi.

Lukiokoulutus Määräaikaisen henkilöstön määrän arvioidaan vähenevän yhdellä (1 htv) suunnittelukauden päätyttyä. Sijaisten määrän arvioidaan pysyvän entisellään. Lukion vakinainen henkilöstö sijaistaa poissaolevia opettajia mahdollisuuksien mukaan.

2.3 Eläkepoistuma ja sen hyödyntäminen. (Ennusteiden mukaan meillä tulee eläköitymään noin 80 henkilöä vuosittain suunnitelmakauden aikana. Tulosalue kertoo, kuinka monta tehtävää suunnitellaan jätettäväksi täyttämättä ja mitä toiminnallisia tai palvelutasomuutoksia se vaatii tai miten eläköitymistä muutoin aiotaan hyödyntää)

Varhaiskasvatus Eläköityvien työntekijöiden tehtävät täytetään vain tarvittaessa. Lastenhoitajien tilalle voidaan palkata varhaiskasvatuksen sosionomeja. Eläköityvien päiväkodinjohtajien virkoja voidaan muuttaa varhaiskasvatuksen apulaisjohtajien viroiksi.

Perusopetus Henkilöstön arvioitu eläkepoistuma vuoden 2028 loppuun on 26 opettajaa ja 16 muiden henkilöstöryhmien edustajaa. Eläkepoistumaa hyödynnetään suunnitelmakaudella mahdollisuuksien mukaan laskevan oppilasennusteen ja kaupunkirakenneselvityksen vaikutusten myötä.

Lukiossa eläköityvien opettajien tilalle tarvitaan pääsääntöisesti opettajat. Rekrytoinneissa harkitaan edelleenkin huolellisesti palvelussuhteen tyyppi ja kesto.

2.4 Henkilöresurssien sisäiset muutokset Tässä kohdassa voidaan tarvittaessa esitellä, miten henkilöstöä on tarkoitus sisäisesti siirtää tulosalueen sisällä tai niiden välillä

Varhaiskasvatuksen päivystysaikoina ja tarvittaessa henkilöstö siirtyy yksiköiden välillä. Yksiköiden ja lapsiryhmien lakkautuksissa tarkastellaan sisäiset siirtymiset yksiköstä toiseen. Päiväkodin johtajat johtavat useampaa yksikköä.

Perusopetus Koulunkäynnin ohjaajien on mahdollista työllistyä kaupungin muihin yksiköihin koulujen lomien ajoiksi.

Henkilöresurssin kohdentaminen perusopetuksen (sekä lukion) yksiköiden välillä suunnitellaan toimintakausittain / lukuvuosittain. Siirrot tarkentuvat keväisin tehtävän resurssoinnin ja henkilöstösuunnitelman perusteella. Perusopetuksen opettajissa on niin sanottu kiertäviä opettajia ja heidän työpanoksensa jakautuu useamman yksikön kesken, osalla opettajista jopa toisen tulosalueen kesken (perusopetus/lukio). Laskevan oppilasennusteen ja koulujen yhdistymisen (Rämälä, Lähemäki, Launiala) vuoksi vakinaisen henkilöstön virantoimituspaikkoja saatetaan joutua muuttamaan.

Lukiokoulutus Opiskelijamäärän vähenemisen myötä lukiokoulutuksessa olevien vakinaisten opettajien opetusvelvollisuuden täyttyminen saattaa olla haasteellista suunnittelukauden lopussa perusopetuksen ikäluokkien pienentyessä. Tulosalueiden välisellä yhteistyöllä pyrimme ennakoimaan tilannetta ja vastaamaan mahdollisiin haasteisiin myös eläkepoistumaa hyödyntämällä.

PALVELUALUEIDEN HENKILÖSTÖMÄÄRÄN KEHITYS VUOSINA 2026-2030

			Henkilöstö- määrä 15.5.2026	Tavoite 2027 palvelualueen asettama	Tavoite 2028 palvelualueen asettama	Tavoite 2029 palvelualueen asettama	Tavoite 2030 palvelualueen asettama	Muutos Yht.
Palvelualueen ilmoituksen mukaan				Muutos	Muutos	Muutos	Muutos	2026-2030
Konserni- ja elinvoimapaalveluiden palvelualue	Hallinto- ja elinvoimapaalvelut	vakituiset	22					-22
	Hallinto- ja elinvoimapaalvelut	määräaikaiset	6					-6
	Henkilöstöpalvelut	vakituiset	12					-12
	Henkilöstöpalvelut	määräaikaiset	0					0
	Talous- ja tietohallintopalvelut	vakituiset	22					-22
	Talous- ja tietohallintopalvelut	määräaikaiset	0					0
	Viestintä	vakituiset	5					-5
	Viestintä	määräaikaiset	0					0
	Ruoka- ja puhtauspalvelut	vakituiset	131					-131
	Ruoka- ja puhtauspalvelut	määräaikaiset	8					-8
	Ympäristöpalvelut	vakituiset	26					-26
	Ympäristöpalvelut	määräaikaiset	5					-5
	Mlin seudun työllisyysalue	vakituiset	68					-68
	Mlin seudun työllisyysalue	määräaikaiset	2					-2
	Sivistyslautakunta, hallinto	vakituiset	6	7	7	7	7	1
	Sivistyslautakunta, hallinto	määräaikaiset	0	0	0	0	0	0
Sivistyksen ja hyvinvoinnin palvelualue	Varhaiskasvatus	vakituiset	399	397	395	393	391	-8
	Varhaiskasvatus	määräaikaiset	70	68	68	68	68	-2
	Perusopetus	vakituiset	472	472	471	469	467	-5
	Perusopetus	määräaikaiset	184	182	182	180	180	-4
	Lukiot	vakituiset	39	39	39	39	38	-1
	Lukiot	määräaikaiset	2	2	2	2	2	0
	Kirjastot	vakituiset	32	32	33	34	34	2
	Kirjastot	määräaikaiset	4	4	4	4	4	0
	Kansalaisopisto	vakituiset	9	9	9	9	9	0
	Kansalaisopisto	määräaikaiset	0	0	0	0	0	0
	Liikuntapalvelut	vakituiset	32	34	38	38	38	6
	Liikuntapalvelut	määräaikaiset	10	5	1	1	1	-9
	Nuorisopalvelut	vakituiset	19	19	20	20	20	1
	Nuorisopalvelut	määräaikaiset	0	0	0	0	0	0
	Museot	vakituiset	10	10	10	10	10	0
	Museot	määräaikaiset	0	0	0	0	0	0
	Yleiset kulttuuripalvelut	vakituiset	3	3	3	3	3	0
	Yleiset kulttuuripalvelut	määräaikaiset	0	0	0	0	0	0
	Kaupunginorkesteri	vakituiset	15	15	15	15	15	0
	Kaupunginorkesteri	määräaikaiset	0	0	0	0	0	0
	Otavia	vakituiset	67					-67
	Otavia	määräaikaiset	15					-15
	Lautakunta ja johtaminen	vakituiset	4					-4
	Lautakunta ja johtaminen	määräaikaiset	3					-3
	Kaupunkikehitys	vakituiset	39					-39
	Kaupunkikehitys	määräaikaiset	2					-2
	Kaupunkiympäristö	vakituiset	36					-36
	Kaupunkiympäristö	määräaikaiset	0					0
	Rakennusvalvonta	vakituiset	16					-16
	Rakennusvalvonta	määräaikaiset	1					-1
	Maaseututoimi	vakituiset	108					-108
	Maaseututoimi	määräaikaiset	5					-5
	Mikkelin vesilaitos	vakituiset	25					-25
	Mikkelin vesilaitos	määräaikaiset	2					-2
Asumisen ja toimintaympäristön palvelualue	Palvelualueet yhteensä	vakituiset	1617	1037	0	1037	0	-585
	Palvelualueet yhteensä	määräaikaiset	319	261	0	255	0	-64
	YHTEENSÄ		1936	1298	0	1292	0	-649

Henkilöstösuunnitelma: perustettavat virat 2027

Virkanimike	Työyksikön nimi	Työaika-muoto	Kelpoisuusvaatimus	Hinnoittelu-ryhmä ja esitys taso-palkka/ tehtäväkoh-tainen palkka	Arvio palkka-kustan-nuk-sista vuosita-solla (ilman si-vukuluja vuonna 2027)	Kustannus-vaikutus	Perustamis-ajankohta	Perustelut
Erityissuunnittelija	Varhaiskasva-tuksen johto-ja toimistopal-velut	Toimisto-työaika	Varhaiskasvatuksen opettajan tehtävä (Varhaiskasvatus-laki 540/2018 § 26), jonka lisäksi on suori-tettu erityisope-tuksen tehtäviin ammatillisia val-miuksia antavat opinnot, joista sää-detään valtioneu-voston asetuksella; tai kasvatustieteen maisteri pääai-neena erityispeda-gogiikka (varhaiseri-tyisopettajan koulu-tus). Vkl 540/2018 § 30	99HASIC1		0 euroa	1.3.2027	Erityisvarhaiskasvatuksen koordinaa-torin nimike muutetaan yhdenmu-kaiseksi perusopetuksen vastaavan vi-ran kanssa.
Varhaiskasvatuk-sen asiantuntija	Varhaiskasva-tuksen johto-ja toimistopal-velut	Toimisto-työaika	Päiväkodin johtajan kelpoisuus. Varhais-kasvatuksen opetta-jan tai sosionomin tehtävä (Varhaiskas-vatuslaki 540/2018 § 26–27) tai lain 75 §:n siirtymäsäännöksen mukainen kelpoisuus	99HASID1	Tehtävä vaati-vampi ja palkka korke-ampi kuin pal-veluohjaajalla. TVA-Palkka-ryhmä määrit-telee.		1.1.2027	Yksityisen varhaiskasvatuksen oh-jaus ja valvonta on lakimuutosten takia tullut vaativammaksi. Yksityi-sen palvelutuotannon osuus Mik-kelissä on 35,8 %.

			ja vähintään kasvatustieteen maisterin tutkinto sekä riittävä johtamistaito. Päiväkodin toiminnasta vastaavan johtajan tehtävään kelpoisia ovat 1.1.2030 alkaen ne henkilöt, jotka ovat kelpoisia joko varhaiskasvatuksen opettajan tai sosionomin tehtävään ja joilla on lisäksi vähintään kasvatustieteen maisterin tutkinto sekä riittävä johtamistaito.					
Varhaiskasvatuksen palveluohjaaja	Varhaiskasvatuksen johtaja toimistopalvelut	Toimistotyöaika	Päiväkodin johtajan kelpoisuus. Varhaiskasvatuksen opettajan tai sosionomin tehtävä (Varhaiskasvatuslaki 540/2018 § 26–27) tai lain 75 §:n siirtymäsäännöksen mukainen kelpoisuus ja vähintään kasvatustieteen maisterin tutkinto sekä riittävä johtamistaito. Päiväkodin toiminnasta vastaavan johtajan tehtävään kelpoisia ovat 1.1.2030 alkaen ne henkilöt, jotka ovat kelpoisia joko varhaiskasvatuksen opettajan tai	99HASID1	TVA-Palkkar ryhmä määrittelee.		1.1.2027	Palvelukoordinaattorin nimike on harhaanjohtava, koska toimistosihteerien tehtäviä on muutettu konimikkeelle. Varhaiskasvatuksen palveluohjaaja kuvaa paremmin viiranhoitoa, johon kuuluu asiakkaiden palveluohjaus ja lasten sijoittelu varhaiskasvatusyksiköihin.

			sosionomin tehtävään ja joilla on lisäksi vähintään kasvatustieteen maisterin tutkinto sekä riittävä johtamistaito.					
erityisluokan-opettaja	perusopetus	opetusvelvollisuus	Asetuksen 986/1998 mukainen	40304012	19.000	0 euroa	1.8.2027	Oppimisen tuen uudistus. Vakinaistamisen myötä resurssi poistuu määräaikaisten opettajien määrästä.
erityisluokan-opettaja	perusopetus	opetusvelvollisuus	Asetuksen 986/1998 mukainen	40304012	19.000	0 euroa	1.8.2027	Oppimisen tuen uudistus. Vakinaistamisen myötä resurssi poistuu määräaikaisten opettajien määrästä.

Henkilöstösuunnitelma: lakkautettavat virat 2027

Lakkautettavat virat

Nimike	Lakkauttamisajankohta	Vakanssi-numero	Kustannussäästö	Perustelut
Erityisvarhaiskasvatuksen koordinaattori	28.2.2027			Nimikemuutos. Erityisvarhaiskasvatuksen koordinaattorin nimike muutetaan yhdenmu- kaiseksi perusopetuksen vastaavan viran kanssa.
Palvelukoordinaattori	31.12.2026			Nimikemuutos. Yksityisen varhaiskasvatuksen ohjaus ja valvonta on erittäin vaa- tiva tehtävä lakimuutosten ja normiohjauksen takia. Yksityisen palvelutuotannon osuus Mikkelissä on 35 %.
Palvelukoordinaattori	31.12.2026			Nimikemuutos. Palvelukoordinaattorin nimike on harhaanjohtava, koska mm. toi- mistosihteerien tehtäviä on muutettu ko. nimikkeelle. Varhaiskasvatuksen palve- luohjaaja kuvaa paremmin viranhoitoa, johon kuuluu asiakkaiden palveluohjaus ja lasten sijoittelu varhaiskasvatusyksiköihin.

Koulutussuunnitelma 2027, Sivistyslautakunta

Tulosalue: varhaiskasvatuspalvelut

1. Arvioi tulosalueen henkilöstön tämänhetkistä osaamista.

Mitkä ovat **keskeiset vahvuudet**? (vihreä)

Vahva substanssiosaaminen

Hyvä asiakaspalveluosaaminen

Hyvät vuorovaikutus- ja yhteistyötaidot

Kokemus ja hiljainen tieto

Toimivat työprosessit

Digitaalinen osaaminen

Kehittämisaosaaminen

Muu, mikä: _____

Missä on heikkouksia? (punainen)

Substanssiosaaminen

Asiakaspalveluosaaminen

Vuorovaikutus- ja yhteistyötaidot

Kokemus ja hiljainen tieto

Toimivat työprosessit

Digitaalinen osaaminen

Kehittämisaosaaminen

Muu, mikä: _____

2. Tulevaisuuden osaamistarpeet

Mitä osaamista tarvitaan tulevaisuudessa ammattiryhmittäin? (huomioi mm. digitalisaatio, muutokset ja strategiset tavoitteet)

Päiväkodin johtajat: pedagoginen johtaminen, työpari johtaminen, digitaidot (kartoitettu & ohjataan), esiopetuksen johtaminen, työhyvinvoinnin johtaminen, lukutaitotyön johtaminen, oman työn johtaminen, muutosjohtaminen

Apulaisjohtajat: työpari johtaminen, pedagoginen johtaminen, digitaidot, lukutaitotyön edistäminen, muutosjohtaminen

Varhaiskasvatuksen erityisopettajat: erityispedagogiikan erityisosaaminen tarpeiden mukaan, alan muutosten vaikutukset (esim. tuen uudistukset), digitaidot, konsultoiva työote, tiimityö

Varhaiskasvatuksen opettajat: tiimityö ja tiimin johtajuus, velvoittavien asiakirjojen toteuttaminen käytännössä, digitaidot

Varhaiskasvatuksen sosionomit: tehtäväkuva, tiiminä toimiminen, oman erityisosaamisen hyödyntäminen tiimissä ja yksikössä, verkostoituminen, avainhenkilökoulutukset

Varhaiskasvatuksen lastenhoitajat: lääkehoidon osaamisen päivittäminen, velvoittavien asiakirjojen toteuttaminen käytännössä, tiiminä ja oppivana yhteisönä toimiminen

Erityisvarhaiskasvatuksen avustajat: tiiminä toimiminen ja tiimin jäsenyys, täydennyskoulutuksiin pääseminen, ajankohtainen erityisosaaminen avustamistarpeiden mukaisesti

Hallinto: yksikkönä ja oppivana yhteisönä toimiminen, työprosessit, viestintä ja vastuunjaon selkeys, oman alueen substanssiosaaminen alan muutosten myötä.

Huomiona, että osaaminen palvelualueella on vaihtelevaa: on erinomaisesti tavoitteita ja kehittämistä toteuttavia tiimejä, jopa yksiköitä, ja on yksiköitä, joissa on haasteita perusasioissa (johtaminen, yhteistyö, ajantasainen substanssiosaaminen, digitaidot lähtien sähköpostin, teamsin tai linkkien käytöstä).

Osaamisen päivittämiseen ja kouluttautumiseen sekä alan muutosten haltuunottoon tarvitaan aikaa ja mahdollisuuksia. Suurin haaste on sijaisten puute tai sijaisjärjestelmän toimimattomuus, ja se, että kouluttautumisen tulisi tapahtua samaan aikaan päätyötehtävien kanssa (läsnäolo ja tavoitteiden toteuttaminen lapsiryhmässä). Tästä tulee paljon palautetta henkilöstöltä ja päiväkodin johtajilta, ja se näkyy koulutuksiin osallistumisissa.

3. Osaamisen kehittämisen painopisteet vuonna 2027

Mihin ammatillinen täydennyskoulutus ja osaamisen kehittäminen tulisi painottaa tulosalueella? Päiväkodin johtajien ja apulaisjohtajien tiimityöskentelyä kehitetään positiivisen valmennuksen keinoin. Mahdollisesti koulutuksen laajentaminen myös varhaiskasvatuksen opettajiin ja muuhun henkilöstöön.

Koko henkilöstön osaamista ops-perusteiden toteuttamisessa vahvistetaan (velvoitteiden tuntemus, hyvien käytäntöjen jakaminen, menetelmäosaaminen, kokeilukulttuuri ja oppivana yhteisönä kehittyminen).

Yhteisten linjausten mukaisten koulutusten toteutuminen (toimintamallit: Avekki, MiniVerso, Lapset puheeksi).

4. Verkkokoulutusten hyödyntäminen (mm. EduHouse)

Miten työnantajan tarjoamia verkkokoulutuksia hyödynnetään ja kehitetään tulosalueella?

Annamme palautetta ja toiveita Eduhousen sisällöistä. Tarjolla olevista koulutuksista viestitään johtajille ja henkilöstölle. Vuosittain toistuvat pääteemat ovat auttaneet viestinnässä sekä osaamisen ylläpidossa.

Osa johtajista on käyttänyt materiaaleja oman osaamisen sekä yksikön pedagogisen keskustelun tukena. Näitä esimerkkejä jaettu muille johtajille. Käytetyimpiä sisältöjä ovat digi- ja tekoälytaidot, pedagoginen johtaminen ja toimivat arjen rakenteet.

Henkilöstöllä ei ole aikaa käyttää verkkoympäristöä tai osallistua koulutuksiin, myös digitaalisten taitojen puute saattaa vaikuttaa osalla.

5. Mentorointi

Mihin tavoitteisiin mentorointia halutaan tulosalueella käyttää, ja mitä hyötyjä sen odotetaan tuovan?

Uusille työntekijöille, erityisesti johtajille, opettajille ja sosionomeille mentorointi on tärkeää.

Tavoitteet: tehtäväkuvan selkeyttäminen, toimintakulttuurin omaksuminen, sosionomeilla myös uudehkon tehtäväkuvan toteuttaminen varhaiskasvatuksessa, tiimityö.

Johtajien mentoroinnin tavoitteet: työprosessien kehittäminen, pedagoginen johtaminen vahvemmin osaksi työtä, vertaistuki ja hyvien käytäntöjen jakaminen

Hyödyt: työhyvinvoinnin vahvistuminen, johtamisen työprosessien kehittyminen ja yhdenmukaistuminen, digitaalisen osaamisen vahvistuminen (mm. tekoälyn käyttö), henkilöstön yhdenvertainen johtaminen

Tällä hetkellä mentorointia käytetään pedagogisten sisältöjen ja toimintakulttuurin kehittämisen tukena niin, että yksiköistä on koottu vastuuhenkilöitä edistämään tiettyjä osa-alueita (mm. sovitte-lutoiminta, digitalisaatio, kestävä kehitys, kielitietoisuus, leikkikulttuuri ja -menetelmäosaaminen, liikkuminen). Vastuuhenkilöillä on vuosittain muutamia tapaamisia sekä esim. kehittämistehtäviä. He myös vievät ajantasaista tietoa yksikköön sekä tukevat johtajaa osa-alueen johtamisessa. Myös johtajille on sparrausta pedagogiikan ja toimintakulttuurin johtamisen sisältöihin kehittämispäivissä ja yhteistyötahojen tilaisuuksissa (mm. sovittelukulttuuri, arvioinnin kehittäminen).

Johtajien mentorointi on koettu tärkeäksi. Mentorointiparit toivotaan valikoituvan johtamiskokonaisuuden samankaltaisuuksien perusteella (esim. usean yksikön johtajat, isojen yksiköiden johtajat).

6. Yhteiset koulutustarpeet

Mitä yhteisiä koulutuksia työnantajan tulisi järjestää henkilöstölle (verkossa ja/tai lähikoulutuksena)?

Tiimityötaidot, tiiminä työskentely ja tiimityön kehittäminen työtä ohjaavien lakien ja velvoittavien asiakirjojen mukaisesti, alaistaidot.

Tiimin johtaminen varhaiskasvatuksen opettajille, yllä olevaan liittyen.

Johtamisen kehittäminen / mentorointi kunta-alan työssä; miten toimitaan yhteisen tavoitteen suuntaan, mitä kaupungin palveluksessa toimiminen edellyttää johtamiselta ja johtajalta. Strategian toteuttaminen omassa työssä. Poliittisten päätösten prosessin avaaminen johtajille.

Tulosalue: Perusopetus

1. Arvioi tulosalueen henkilöstön tämänhetkistä osaamista.

Mitkä ovat **keskeiset vahvuudet**? (vihreä)

Vahva substanssiosaaminen

Hyvä asiakaspalveluosaaminen

Hyvät vuorovaikutus- ja yhteistyötaidot

Kokemus ja hiljainen tieto

Toimivat työprosessit

Digitaalinen osaaminen

Kehittämisaosaaminen

Muu, mikä: _____

Missä on heikkouksia? (punainen)

Substanssiosaaminen

Asiakaspalveluosaaminen

Vuorovaikutus- ja yhteistyötaidot

Kokemus ja hiljainen tieto

Toimivat työprosessit

Digitaalinen osaaminen

Kehittämisaosaaminen

Muu, mikä: _____

2. Tulevaisuuden osaamistarpeet

Mitä osaamista tarvitaan tulevaisuudessa ammattiryhmittäin? (huomioi mm. digitalisaatio, muutokset ja strategiset tavoitteet)

Rehtorit: johtaminen ml. turvallisuuden, osaamisen ja työhyvinvoinnin johtaminen, opetussuunnitelmatyö, tekoäly, Lapsiystävällinen kunta -toimintamallin toimeenpano, kansainvälisyyskasvatus ja monikulttuurisuus, oppimisen tuki

Opettajat: oppimisen tuki, tekoäly, turvallisuus, kansainvälisyyskasvatus ja monikulttuurisuus, opetussuunnitelmatyö, ympäristökasvatus, liikunnallisen elämäntavan edistäminen

Koulunkäynninohjaajat: oppimisen tuki, turvallisuus, liikunnallisen elämäntavan edistäminen

Koulunuorisotyöntekijät: monialainen yhteistyö, yhteisöllisyyden ja turvallisuuden vahvistaminen

Toimisto- ja koulusihteerit: sujuva ohjelmistojen ja sovellusten käyttö, tekoäly, riittävä lainsäädännön ja virkaehtosopimusten tuntemus

Primus/Wilma -pääkäyttäjät: uusien lainsäädännön velvoitteiden käytäntöön vienti ja tekniikan opettelu, uusien pääkäyttäjien perehdyttäminen ja kouluttaminen, aktiivinen tiedonhankinta ja valmistautuminen opiskelijarekisterin muutoksiin.

3. Osaamisen kehittämisen painopisteet vuonna 2027

Mihin ammatillinen täydennyskoulutus ja osaamisen kehittäminen tulisi painottaa tulosalueella?

- Lainsäädännön ja opetussuunnitelmien muutokset
- Turvallisuusjohtaminen
- Perusopetuksen lukuvuosittaisiin painopisteet
- Kulloinkin menossa olevaan kehittämiseen ja hankkeisiin liittyvät koulutukset
- Opetussuunnitelmien mukaisten laaja-alaisen osaamisen täydennyskoulutukset siltä osin, kuin osaamistarpeet ovat muuttuneet/muuttuvat yhteiskunnan muuttuessa.

4. Verkkokoulutusten hyödyntäminen (mm. EduHouse)

Miten työnantajan tarjoamia verkkokoulutuksia hyödynnetään ja kehitetään tulosalueella?

- Koulutuksia suunnitellaan yhteistyössä Mikkelin kesäyliopiston ja seudun kuntien kanssa, osa koulutuksista on verkkokoulutuksia
- Kaikista koulutuksista tiedotetaan, myös verkkokoulutuksista
- Osa Eduhousen ja muista verkkokoulutuksista kirjataan Talenttiin, jotta koulutukseen osallistumisoikeutta on helppo hakea

5. Mentorointi

Mihin tavoitteisiin mentorointia halutaan tulosalueella käyttää, ja mitä hyötyjä sen odotetaan tuovan?

Mentorointia voidaan rakentaa luontevaksi osaksi opettajien yhteissuunnittelua. Rehtorin tulee mahdollistaa yhteinen suunnittelu-aika ja se vaatii sitoutumista työntekijöiltä.

Yhteissuunnittelu hyödyttää erityisesti uran alkuvaiheessa olevaa opettajaa, mutta mahdollistaa oppimista ja työn kehittämistä myös kokeneiden kollegojen kesken.

6. Yhteiset koulutustarpeet

Mitä yhteisiä koulutuksia työnantajan tulisi järjestää henkilöstölle (verkossa ja/tai lähikoulutuksena)?

Ensiapukoulutukset

Turvallisuuteen ja varautumiseen liittyvät koulutukset

Johtamiskoulutukset

Tulityökorttikoulutukset, mikäli osallistujia on riittävästi

Tulosalue: Lukiokoulutus

1. Arvioi tulosalueen henkilöstön tämänhetkistä osaamista.

Mitkä ovat **keskeiset vahvuudet**? (vihreä)

Vahva substanssiosaaminen

Hyvä asiakaspalveluosaaminen

Hyvät vuorovaikutus- ja yhteistyötaidot

Kokemus ja hiljainen tieto

Toimivat työprosessit

Digitaalinen osaaminen

Kehittämisaosaaminen

Muu, mikä: _____

Missä on heikkouksia? (punainen)

Substanssiosaaminen

Asiakaspalveluosaaminen

Vuorovaikutus- ja yhteistyötaidot

Kokemus ja hiljainen tieto

Toimivat työprosessit

Digitaalinen osaaminen

Kehittämisaosaaminen

Muu, mikä: _____

2. Tulevaisuuden osaamistarpeet

Mitä osaamista tarvitaan tulevaisuudessa ammattiryhmittäin? (huomioi mm. digitalisaatio, muutokset ja strategiset tavoitteet)

Opettajat tarvitsevat täydennyskoulutusta sähköisiin toimintaympäristöihin (Abitti2 ym.) liittyvissä asioissa ja ylioppilastutkinnon uudistumiseen liittyen. Lisäksi oppilaitoksen turvallisuuteen liittyvää väkivalta- ja uhkatilanteissa toimintaa on kehitettävä.

Koulusihteerit tarvitsevat oppilashallintojärjestelmään ja erilaisiin sähköisiin sovelluksiin liittyvää koulutusta ja osaamisen päivittämistä.

3. Osaamisen kehittämisen painopisteet vuonna 2027

Mihin ammatillinen täydennyskoulutus ja osaamisen kehittäminen tulisi painottaa tulosalueella?

Opettajilla hyödyntävät oppiaineittain kohdennettua ja toiselle asteelle suunnattua täydennyskoulutusta mm. ylioppilastutkintoon liittyen. Koulusihteerit hyödyntävät sähköisiin järjestelmiin liittyviä koulutuksia. Rehtoreiden täydennyskoulutukset painottuvat rehtoreiden työtehtävien mukaisiin keskeisiin osa-alueisiin.

4. Verkkokoulutusten hyödyntäminen (mm. EduHouse)

Miten työnantajan tarjoamia verkkokoulutuksia hyödynnetään ja kehitetään tulosalueella?

Henkilöstöä kannustetaan osallistumaan omia koulutustarpeitaan tukeviin verkkokoulutuksiin.

5. Mentorointi

Mihin tavoitteisiin mentorointia halutaan tulosalueella käyttää, ja mitä hyötyjä sen odotetaan tuovan?

Lukiossa mentorointi voisi olla osa uusien opettajien perehdytyksessä, opiskelijoiden hyvinvointityössä, tutor-toiminnan laajentamisessa vertaismentoroinniksi, alumniverkoston hyödyntämisessä, henkilöstön osaamisen jakamisessa ja työssä jaksamisen tukemisessa. Mentorointi vahvistaa hyvinvointia ja yhteisöllisyyttä, kehittää opiskelijoiden aktiivista roolia lukioyhteisön jäsenenä ja nopeuttaa uusien opettajien integroitumista lukion työyhteisön jäseniksi.

6. Yhteiset koulutustarpeet

Mitä yhteisiä koulutuksia työnantajan tulisi järjestää henkilöstölle (verkossa ja/tai lähikoulutuksena)?

Turvallisuuskoulutuksia ja tekoälyn käyttöön liittyviä koulutuksia.