

Mikkelin kaupungin liikelaitos Otavia

Laatijan nimi: Jokinen Harri ja Sivén Miia

1.Toiminnan nykytila ja toimintaympäristön muutos

1.1 Henkilöstötarpeeseen vaikuttavat muutokset, jotka vaikuttavat vuosina 2026-2029 (lainsäädännöstä tai muualta tulevat muutokset ml tasapainotusohjelman/vast vaikutukset)

- **Kotoutumiskoulutuksen ja yhteiskuntaorientaatiokoulutusten järjestämisvastuu** siirtyy täysimääräisesti kunnan vastuulle, mikä lisää kouluttajatarvetta erityisesti kielikoulutuksessa ja yhteiskuntaorientaation toteutuksessa. Otaviassa tämä koskee sekä lähi- että verkko-opetusta, ja edellyttää opetushenkilöstön vahvistamista edellyttäen, että kaupunki hankkii em. palvelut Otaviasta.
- **Oppimisen tuen lakimuutoksen uudistaminen** edellyttää erityisen tuen henkilöstön määrän kasvua myös aikuisopetuksessa, mikä vaikuttaa erityisesti aikuisten perusopetuksen, Nettiperuskoulun ja Nettilukion opiskelijoiden tukipalveluihin.
- **Eläköitymisiä hyödynnetään** tehtävien uudelleenjärjestelyissä ja toimintojen sopeuttamisessa, mutta kriittiset osaamisalueet turvataan rekrytoinneilla.
- **Rahoitettuihin hankkeisiin palkataan lisähenkilöstöä** hankekauden ajaksi; hankkeissa kehitetyt toimintamallit voivat luoda tarvetta vakinaistaa tehtäviä, jos toiminta jatkuu hankerahoituksen päättyttyä.
- **Luontokuvaushankkeen toiminnan vakiintuminen 2028** edellyttää vakituisen henkilön palkkaamista toiminnan jatkamiseen Otavan Opiston luontokuvauskeskuksessa.
- **Valtakunnallinen ESR-hanke seitsemän työllisyysalueen kanssa** (mikäli hanke toteutuu) edellyttää 2029 alkaen palvelujen järjestämistä vakituisen henkilöstön toimesta, erityisesti digitaalisten koulutuspalvelujen, verkko-ohjauksen ja alueellisen yhteistyön osalta.
- **Verkko-opetuksen ja kielimallinen kasvava merkitys** sekä koulutustarjonnassa että saavutettavuuden varmistamisessa lisää osaamistarvetta digitaalisten oppimisympäristöjen ja opetusteknologian hallinnassa koko Otavian toimialoilla.
-

1.2 Ostopalvelut ja ulkoistaminen Tässä kerrotaan suunnitellut muutokset ostopalveluiden käyttöön. Mikäli näitä lisätään, on samalla kerrottava, miten asia näkyy oman henkilöstön vähentymisenä

- Tulevaisuuteen suuntautuvan kestävän kehityksen, uudenlaisten toimintaympäristöjen suunnittelun ja rakentamisen tukemiseksi hankitaan valtakunnallisten, verkostoituneiden asiantuntijoiden palveluja. Näillä vahvistetaan liikelaitos Otavian osaamista erityisesti digitaalisessa koulutuksessa, saavutettavuudessa, kestävän kehityksen ratkaisuihin ja verkko-oppimisympäristöjen kehittämisessä.
- Asiantuntijuutta, joka edistää liikelaitoksen toiminnan tuottavuutta ja pedagogista laatua, hankitaan ostopalveluna tarpeen mukaan. Tämä voi sisältää esimerkiksi kielikoulutuksen täsmäopetusta kotoutumiskoulutuksessa sekä erikoisosaamista vaativien kehittämishankkeiden toteutuksessa.
- Ostopalveluja ja ulkoistamista käytetään tarkoituksenmukaisesti niin, että Otavian henkilöstö voi keskittyä kaupungille myönnettyjen järjestämislupien ja liikelaitos Otavian toimintasäännön mukaisiin ydintehtäviin.
- Mahdollinen ostopalvelujen lisääminen ei nykytilanteessa kohdistu merkittävästi oman henkilöstön vähentämiseen, vaan täydentää ja tukee omaa henkilöstöä erityisosaamista vaativissa tehtävissä sekä lyhytkestoisissa resursointitarpeissa.

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)

Mikkelin kaupungin liikelaitos Otavia on viime vuosina sopeuttanut toimintaansa ja kehittänyt rakenteitaan, jotta koulutustarjonta ja palvelut vastaavat paremmin muuttuvaa toimintaympäristöä. Pitkäaikaiset poissaolot pyritään ensisijaisesti hoitamaan sisäisin järjestelyin ja työtehtävien uudelleenjärjestelyllä. Opiskelijamäärien kasvu on ollut suhteellisesti suurempi kuin henkilöstön määrän kasvu, mikä on edellyttänyt toiminnan tehostamista ja digitaalisuuden hyödyntämistä kaikissa koulutusmuodoissa.

Vuosina 2026–2029 tavoiteorganisaation kehittämisessä painotetaan joustavuutta ja kykyä vastata nopeasti sekä lainsäädännön muutoksiin että koulutuspalveluiden kysynnän vaihteluun. Henkilöstön kokonaislukumäärä mitoitetaan vastaamaan opiskelijamääriä, uusia lakisääteisiä tehtäviä sekä uusien toimintaympäristöjen vaatimuksia. Tämä koskee kaikkia Otavian toimintoja:

- **Nettilukio ja Nettiperuskoulu:** opiskelijamäärien kasvu ja valtakunnallisen saavutettavuuden parantaminen edellyttävät verkko-opetuksen ja -ohjauksen resursointia sekä erityisen tuen vahvistamista.
- **Aikuisten perusopetus ja kotoutumiskoulutus:** lainsäädännön uudistukset, oppimisen tuen vahvistaminen ja yhteiskuntaorientaation järjestämisvastuun laajeneminen lisäävät opettaja- ja ohjaajatarvetta.
- **Otavan Opiston lähiopetus ja koulutuskokonaisuudet:** koulutustarjonnan monipuolistuminen ja erikoistuneiden koulutusten, kuten luontokuvauskeskuksen, vakiinnuttaminen, lisäävät erityisosaamisen tarvetta tulevaisuudessa.
- **Kehittämishankkeet:** valtakunnalliset ja kansainväliset hankkeet tuovat määräraikaista henkilöstöä ja voivat synnyttää vakituksia, ulkopuolelta rahoitettavia tehtäviä, mikäli toimintamallit vakiinnutetaan.

Henkilöstön määrää lisätään tilanteissa, joissa lainsäädäntö sitä edellyttää tai kun kyseessä ovat tulevaisuushakuiset toiminnot, joiden rahoitus voidaan turvata pitkällä aikavälillä. Tavoiteorganisaatiota päivitetään säännöllisesti, ja sen kehittämisessä hyödynnetään hanketoiminnan tuloksia, digitaalisen koulutuksen mahdollisuuksia sekä kaupungin tasapainotusohjelman linjauksia.

2.1 Vakituisen henkilöstömäärän kehitys vuosina 2026-2029

Vakituisen henkilöstön määrää tarkastellaan ja mitoitetaan vuosittain suhteessa opiskelijamääriin, koulutuspalveluiden kysynnän kehitykseen ja muuhun rahoitettuun toimintaan. Otavian eri toiminnot – Nettilukio, Nettiperuskoulu, Otavan Opiston aikuisten perusopetus ja kotoutumiskoulutus sekä kehittämishankkeet – seurataan erikseen, jotta resurssit kohdennetaan tarkoituksenmukaisesti ja tasapainoisesti.

Hankkeiden realisoituessa pysyvästi rahoitettavaksi toiminnaksi siirretään ensisijaisesti omaa henkilöstöä uusiin tehtäviin, mikä mahdollistaa osaamisen säilyttämisen organisaatiossa ja vähentää tarvetta ulkopuolisille rekrytoinneille. Mikäli tehtävä edellyttää sellaista erityisosaamista, jota ei ole käytettävissä omassa organisaatiossa, palkataan uutta henkilöstöä vastaamaan toiminnan toteutuksesta ja kehittämisestä.

Keskeiset ennakoidut henkilöstömuutokset 2026–2029:

- **Nettilukio ja Nettiperuskoulu:** mahdollinen opiskelijamäärien kasvu lisää opettajien ja ohjaajien tarvetta erityisesti erityisen tuen ja verkko-ohjauksen tehtävissä.
- **Aikuisten perusopetus ja kotoutumiskoulutus:** lainsäädännön muutokset ja järjestämisvastuun laajentuminen lisäävät kieltenopettajien, ohjaajien ja erityisopettajien tarvetta.
- **Otavan Opiston erikoistuneet koulutukset:** esimerkiksi luontokuvauskeskuksen vakiintuminen 2028 luo tarpeen palkata toiminnan jatkajaksi vakituinen koordinaattori.
- **Kehittämishankkeet:** valtakunnalliset ja kansainväliset hankkeet voivat synnyttää uusia pysyviä tehtäviä, mikäli toimintamallit ja palvelut integroidaan pysyvään toimintaan.

Henkilöstön kehittämisessä painotetaan joustavuutta, moniosaamista ja kykyä siirtyä tehtävästä toiseen muuttuvien tarpeiden mukaisesti, jotta voidaan varmistaa palveluiden jatkuvuus ja laatu kaikilla Otavian toimialoilla.

2.2 Määräaikaisen henkilöstömäärän kehitys vuosina 2026-2029. (Kaupungin tavoitteena on vähentää määräaikaisten ja sijaisten käyttöä. Millä toimenpiteillä yksikössä tätä toteutetaan ja mikä on vähennys henkilötyövuosina omassa yksikössä)

Tavoitteena on, että määräaikaisen henkilöstön määrä ei nouse ilman selkeää ja perusteltua syytä. Määräaikaisten käyttöä pyritään vähentämään ensisijaisesti hyödyntämällä sisäisiä järjestelyjä, työtehtävien uudelleenorganisointia ja moniosaajuutta.

Toimenpiteet määräaikaisten ja sijaisten käytön vähentämiseksi:

- **Sisäiset sijaisjärjestelyt:** Pitkä- ja lyhytaikaiset poissaolot pyritään hoitamaan olemassa olevan henkilöstön työjärjestelyillä, erityisesti Nettilukion, Nettiperuskoulun ja verkko-opetuksen joustavia resursseja hyödyntäen.
- **Henkilöstön moniosaamisen kehittäminen:** Panostetaan opettajien ja ohjaajien valmiuksiin toimia eri koulutusmuodoissa (lähi- ja verkko-opetus) ja eri oppiaineissa, jotta sijaistarve voidaan kattaa omilla resursseilla.
- **Hankkeiden resurssisuunnittelu:** Kehittämishankkeissa huolehditaan, että määräaikaiset työsuhteet rajoittuvat hankkeen keston, ja mikäli hanketoiminta vakiinnutetaan, henkilöstöresurssi siirretään ensisijaisesti vakituisiin tehtäviin.
- **Erityisosaamisen hyödyntäminen sisäisesti:** Tarvittaessa siirretään vakituisia työntekijöitä osa-aikaisesti tehtäviin, jotka muuten vaatisivat määräaikaisen palkkaamisen.

Arvioitu vähennys henkilötyövuosina:

Nykyisen toimintamallin avulla määräaikaisten ja sijaisten käyttöä voidaan vähentää arviolta **0,5–1 henkilötyövuotta** vuoteen 2029 mennessä verrattuna vuoden 2025 tasoon. Vähennys toteutuu asteittain vuosien 2026–2028 aikana, kun sisäiset järjestelyt ja moniosaamisen hyödyntäminen vakiintuvat.

2.3 Eläkepoistuma ja sen hyödyntäminen. (Ennusteiden mukaan meillä tulee eläköitymään noin 65 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)

Ennusteiden mukaan liikelaitos Otaviassa eläköityy noin 10 henkilöä suunnitelmakauden 2026–2029 aikana. Tehtävien täyttämistä eläköitymisten yhteydessä harkitaan aina suhteessa opiskelijamääriin, koulutustarjonnan kehitykseen ja muuhun rahoitettuun toimintaan.

Hyödyntämisen periaatteet:

- **Tehtävien uudelleenjärjestely:** Eläköitymisten myötä arvioidaan, voidaanko tehtäviä yhdistää tai jakaa nykyisen henkilöstön kesken erityisesti silloin, kun opiskelijamäärät eivät kasva.
- **Moniosaamisen vahvistaminen:** Henkilöstöä koulutetaan siten, että he voivat tarvittaessa ottaa vastuulleen osia eläköityvän henkilön tehtävistä (esim. opettajien ja ohjaajien työskentely eri koulutusmuodoissa tai oppiaineissa).
- **Digitaalisten ratkaisujen hyödyntäminen:** Verkko-opetuksen ja -ohjauksen lisääminen Nettilukiossa, Nettiperuskoulussa ja kotoutumiskoulutuksessa mahdollistaa joidenkin tehtävien hoitamisen ilman

uusia rekrytointeja.

- **Toimintojen sopeuttaminen:** Mikäli opiskelijamäärät laskevat tai rahoitus pienenee, eläköitymisten kautta tapahtuva henkilöstövähennys toteutetaan hallitusti ilman irtisanomisia.
 - **Hanketoiminnan integrointi:** Mikäli kehittämishankkeissa syntyy pysyvä tarve, eläköitymisten vapauttamat resurssit voidaan kohdentaa uusien toimintamallien toteuttamiseen.
-

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

- Henkilöstölle tarjotaan mahdollisuus siirtyä organisaation sisällä toisiin tehtäviin avautuvien tehtävien yhteydessä.

Henkilöstölle tarjotaan mahdollisuus siirtyä organisaation sisällä toisiin tehtäviin avautuvien tehtävien yhteydessä. Tavoitteena on hyödyntää olemassa olevaa osaamista ja varmistaa, että henkilöstöresurssit kohdentuvat joustavasti kulloisenkin koulutus- ja palvelutarpeen mukaisesti.

Sisäisten siirtojen ja järjestelyjen painopisteet:

- **Opetushenkilöstön joustava sijoittaminen** eri koulutusmuotoihin (Nettilukio, Nettiperuskoulu, aikuisten perusopetus, kotoutumiskoulutus) kysynnän ja opiskelijamäärien mukaan.
- **Kehittämishankkeiden osaamisen hyödyntäminen** pysyvässä toiminnassa: hankkeissa toimineita työntekijöitä siirretään mahdollisuuksien mukaan vakituisiin tehtäviin hankekauden päättyessä edellyttäen, että uuden tehtävän hoitaminen on ulkopuolelta rahoitettu.
- **Tukipalvelujen tehtäväkierto** hallinnon, opiskelijahallinnan ja teknisen tuen välillä toimintojen ja projektien tarpeiden ja kiinnostuksen mukaan.
- **Erityisosaamisen jakaminen:** henkilöstön siirrot mahdollistavat osaamisen levittämisen eri tiimien ja yksiköiden kesken (esim. digipedagogiikka, saavutettavuus, erityinen tuki).