

Mikkelin varhaiskasvatuksen laaturaportti 2025

MIKKELI

Ilo kasvattaa.

Sisällys

Johdanto	2
Palveluohjaus ja palvelut	2
Palvelut ja palveluverkko	2
Lasten lukumäärät palvelumuodoittain	3
Lasten ikäjakauma kunnallisessa ja yksityisessä palvelussa	4
Lasten lukumäärän kehitys toimintakauden aikana palvelumuodoittain	5
Esiopetus	6
Erityisvarhaiskasvatus	7
Kielitietoinen varhaiskasvatus	8
Yksityisen varhaiskasvatuksen valvonta	9
Talous	10
Johtaminen ja henkilöstö	11
Johtaminen	11
Pulssi-kysely	12
Henkilöstö	13
Henkilöstöjakauma	14
Henkilöstön kelpoisuusehtojen täyttyminen	15
Henkilöstön sairauspoissaolot	17
Henkilöstön täydennyskoulutus ja koulutusseuranta	18
Laadukas pedagoginen toiminta	19
Pedagoginen toiminta ja kehittäminen	19
Henkilöstön pedagoginen tuki	20
Arviointi ja kehittäminen	21
Ulkoisen rahoituksen hankkeet	24
Sisäiset kehittämisprosessit	25
Osallisuus, yhteisön hyvinvointi ja yhteistyö	26
Muu yhteistyö ja verkostot	26
Kehittämistoimenpiteet kaudelle 2025–2026	28
Lähteet	30

Johdanto

Mikkelin varhaiskasvatuksen laaturaportti laaditaan vuosittain. Se on katsaus edellisen toimintakauden keskeisten laatutekijöiden ja tavoitteiden toteutumiseen. Viimeinen luku esittelee seuraavan toimintakauden tavoitteita, painopisteitä sekä jo käynnissä olevaa kehittämistoimintaa.

Laadun ohjaus ja kehittäminen liittyy kaupunkistrategiaan ja varhaiskasvatuksen omiin tavoitteisiin. Laaturaportti esitellään varhaiskasvatuksen johtoryhmälle ja sivistyslautakunnalle. Laaturaportin jäsentely noudattaa varhaiskasvatuksen omia ja palvelualueen yhteisiä laadunhallinnan lähtökohtia.

Osa laatutiedoista kootaan vuosittain ja osa kohteista vaihtelee esimerkiksi kehittämisen painopisteiden mukaan. Tietoja kootaan arviointien ja kyselyiden mukaan eri järjestelmistä, tilastoista ja raporteista sekä yksiköiden vuosisuunnitelmista ja toimintakertomuksista. Taloustiedoissa käytetään tilinpäätösvuoden sekä toimintakauden oman seurannan tietoja.

Palveluohjaus ja palvelut

Palvelut ja palveluverkko

Mikkelissä toimii 21 **kunnallista päiväkotia**, yksi **ryhmäperhepäiväkoti** ja 2 henkilöä **perhepäivähoitajana**. **Yksityisiä päiväkoteja** on 13 ja **yksityistä perhepäivähoitajia** 11. **Avointa varhaiskasvatusta** järjestettiin vuonna 2025 osan vuodesta yhdessä päiväkodissa ja kohtaamispaikka Kopassa.

Palvelut ovat riittäneet hyvin vastaamaan tarpeeseen, joskin alueellisia eroja on, jolloin joissakin päiväkodeissa on ollut myös käyttämätöntä kapasiteettia. Erityisesti kaupungin laita-alueiden lapsimäärä on vähentynyt. Viimeisin palveluverkkoselvitys varhaiskasvatus- ja perusopetuspalveluista on tehty vuonna 2018. Selvityksen pohjalta tehdyt toimenpiteet ovat itäistä aluetta lukuun ottamatta tehty.

Kunnallisiin päiväkoteihin kohdistuneina toimenpiteinä on lakkautettu vähemmällä kapasiteetilla käytettyjä päiväkoteja sekä päiväkotiryhmiä. Silvestin päiväkodin toiminta lakkautettiin tammikuusta 2025 alkaen ja päiväkoti Kilikellon elokuusta 2025 alkaen. Vuonna 2025 lakkautettiin lapsiryhmiä Otavan, Peitsarin, Ristiinan ja Kaarisillan päiväkodeista. Lisäksi palveluverkon supistamiseen käynnistettiin laajennetun ja vuorohoidon tarkastelu loppuvuodesta 2025, jonka perusteella tullaan tekemään toimenpiteitä vuonna 2026.

Muutoksia palveluverkkoon on tapahtunut myös yksityisten perhepäivähoitajien osalta. Vuoden 2025 alussa yksityisiä perhepäivähoitajia toimi Mikkelissä 13, joista kaksi lopetti elokuuhun 2025 mennessä. Toimintakauden 2025–2026 alussa aloitti kaksi uutta yksityistä perhepäivähoitajaa.

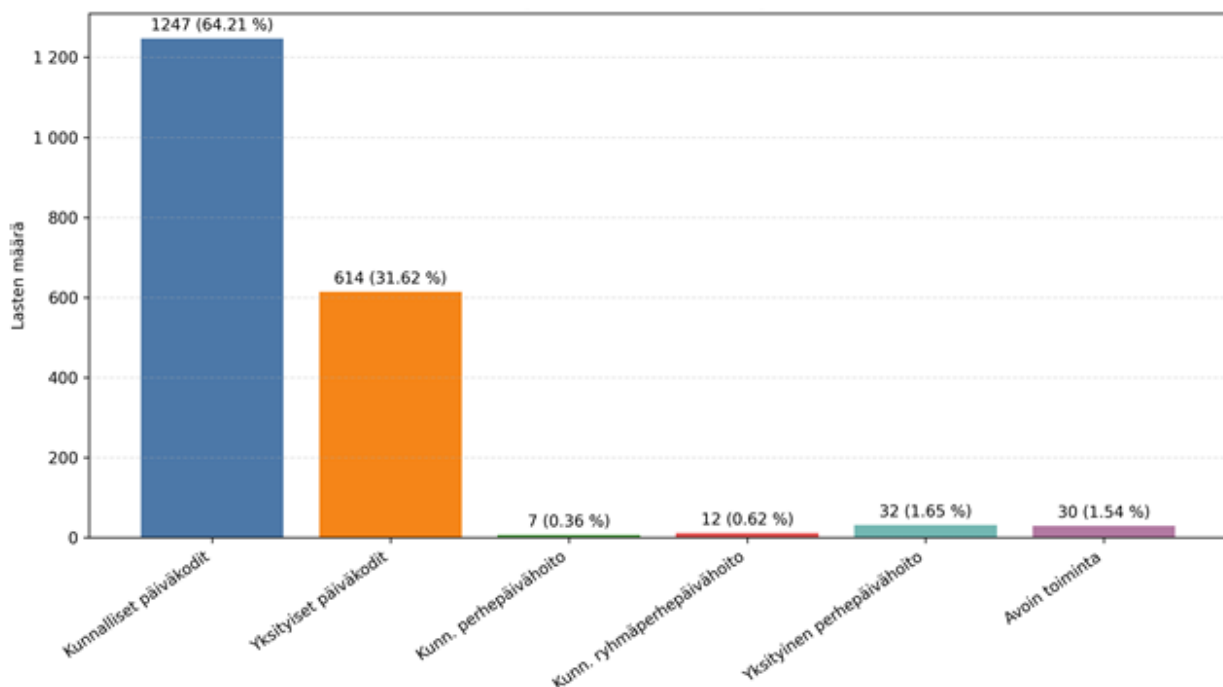
Samanaikaisesti kahden perhepäivähoitajan toiminta supistui, eikä heillä ole lapsiryhmää. Näin ollen Mikkelissä toimi 2025 loppuvuoteen mennessä 11 aktiivista yksityistä perhepäivähoitajaa.

Yksityisissä päiväkodeissa ei tapahtunut palveluverkon muutoksia vuonna 2025.

Lasten lukumäärät palvelumuodoittain

Mikkelissä 1–6-vuotiaiden varhaiskasvatukseen **osallistumisaste vuonna 2025 oli 89 %**. Valtakunnallisesti osallistumisaste varhaiskasvatukseen on 80 % (Tilastokeskus, 2025), eli **Mikkelissä osallistumisaste on valtakunnallista tasoa korkeampi**. Varhaiskasvatuksen palvelujen piirissä oli loppuvuodesta 2025 yhteensä 1942 lasta. Valtaosa, eli 1247 (64 %) lasta, osallistui varhaiskasvatukseen kunnallisessa päiväkodissa. Yksityisissä päiväkodeissa oli 614 (32 %) mikkeliäisistä varhaiskasvatukseen osallistuneista lapsista. Yhteensä 81 (3 %) varhaiskasvatukseen osallistuneista lapsista osallistui kunnalliseen perhepäivähoitoon ja ryhmäperhepäivähoitoon tai yksityiseen perhepäivähoitoon. Avoimeen varhaiskasvatustoimintaan osallistui noin 30 lasta (2 %) mikkeliäisistä varhaiskasvatukseen osallistuneista lapsista. Valtaosa perheistä käytti kunnallista ja yksityistä päiväkotia varhaiskasvatukseen (yhteensä noin 96 %). Taulukossa 1 kuvataan lasten määrää palvelumuodoittain.

Taulukko 1: Lasten määrä palvelumuodoittain



Mikkeli eroaa valtakunnallisista keskiarvoista siinä, kuinka suuri osuus varhaiskasvatuksesta järjestetään yksityisesti. Valtakunnallisesti kunnallisessa varhaiskasvatuksessa on 83 % ja yksityisessä varhaiskasvatuksessa 17 % varhaiskasvatukseen osallistuneista lapsista (Tilastokeskus, 2025). Mikkelissä kunnallista palvelua (sis. päiväkotia, perhepäivähoito ja

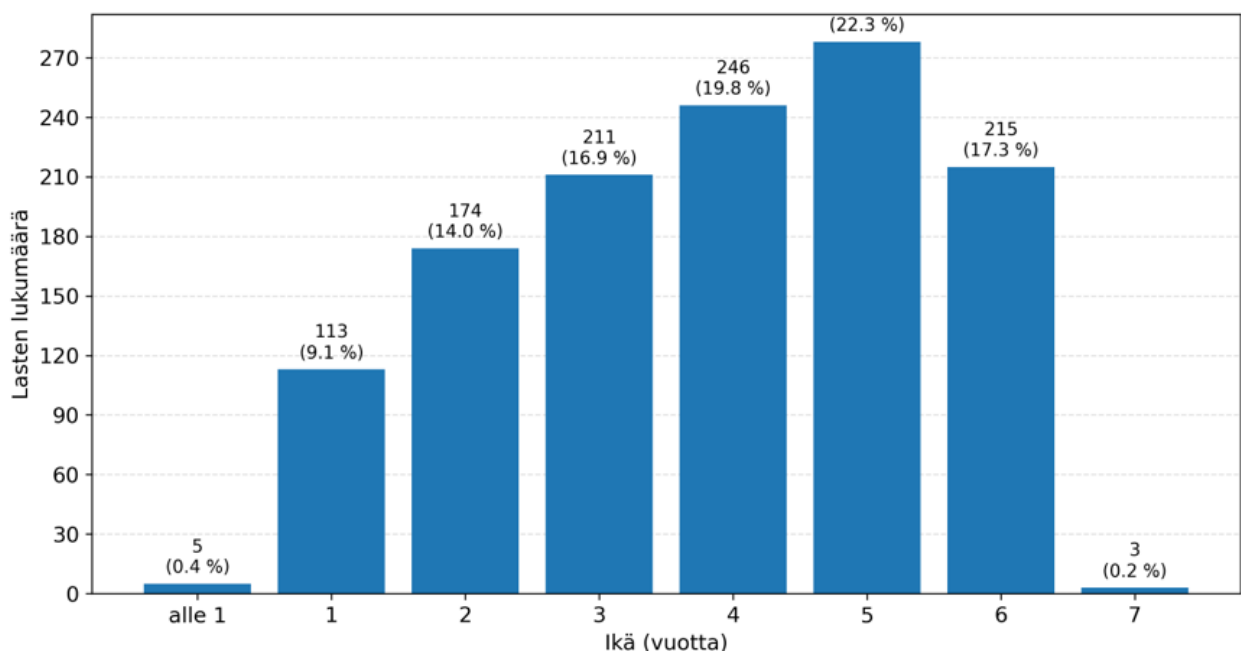
ryhmäperhepäivähoito) käytti yhteensä vain 65 % ja yksityistä palvelua (sis. yksityinen päiväkoti ja perhepäivähoito) jopa 33 %.

Kunnallisen ja yksityisen perhepäivähoidon matala osuus palvelumuodoissa Mikkelissä on linjassa perhepäivähoidon paikkatarjonnan kanssa. Koska aktiivisesti toiminnassa olevia kunnallisia ja yksityisiä perhepäivähoitajia sekä ryhmäperhepäiväkoteja on vähän, myös niihin osallistuneiden lasten määrä on vähäinen muihin palvelumuotoihin verrattuna.

Lasten ikäjakauma kunnallisessa ja yksityisessä palvelussa

Taulukossa 2 esitetään lasten ikäjakaumaa kunnallisessa varhaiskasvatuksessa. Syyskuussa 2025 kunnalliseen varhaiskasvatukseen osallistui yhteensä 1245 lasta. Suurin ikäryhmä oli 5-vuotiaat (n=278, 22,3 %), seuraavaksi 4-vuotiaat (n=246, 19,8 %) ja 6-vuotiaat (n=215, 17,3 %). Alle 1-vuotiaita oli hyvin vähän (n=5, 0,4 %) ja 7-vuotiaita kolme (0,2 %). 7-vuotiaat osallistuivat pidennettyyn oppivelvollisuuteen tai kävivät esiopetuksen uudestaan.

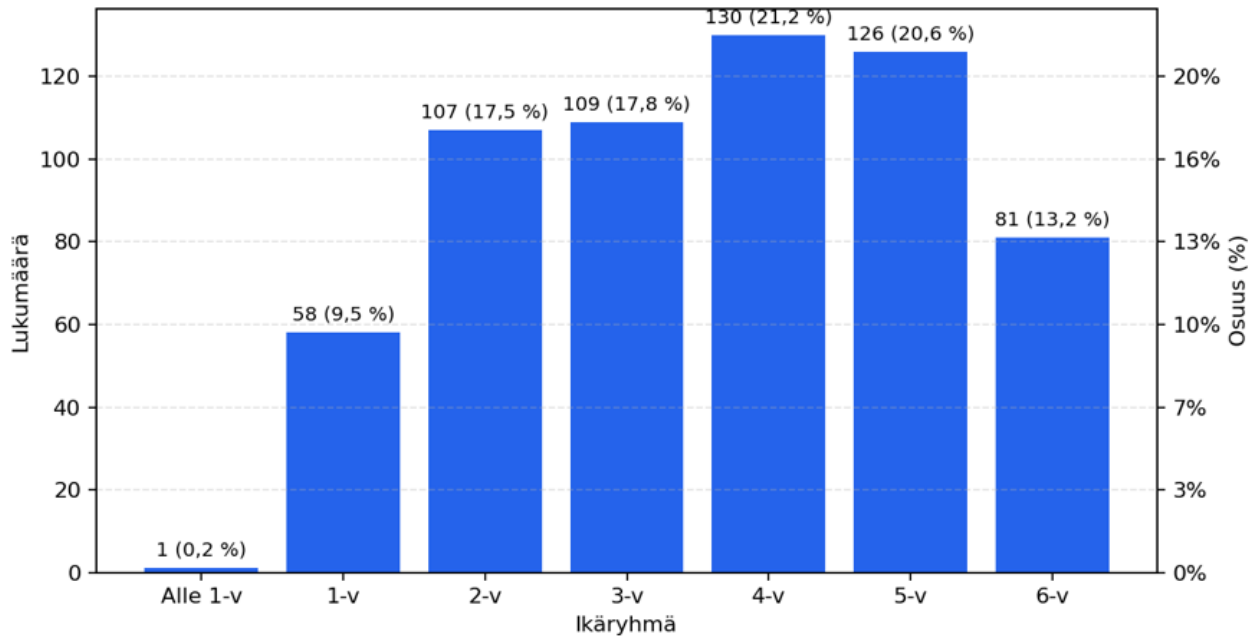
Taulukko 2: Lasten määrät kunnallisessa varhaiskasvatuksessa ikäryhmittäin syyskuussa 2025



Taulukossa 3 kuvataan yksityisten päiväkotien lasten ikäjakaumaa. Syyskuussa 2025 palvelun piirissä oli yhteensä 612 lasta. Suurin ikäryhmä oli 4-vuotiaat (n=130, 21,2 %), seuraavaksi

5-vuotiaat (n=126, 20,6 %). 2- ja 3-vuotiaiden ikäryhmät olivat lähes yhtä suuret (n=107-109, n=17,5 %–17,8 %). 6-vuotiaiden osuus oli 13,2 % (n=81).

Taulukko 3: Lasten määrät yksityisissä päiväkodeissa ikäryhmittäin syyskuussa 2025

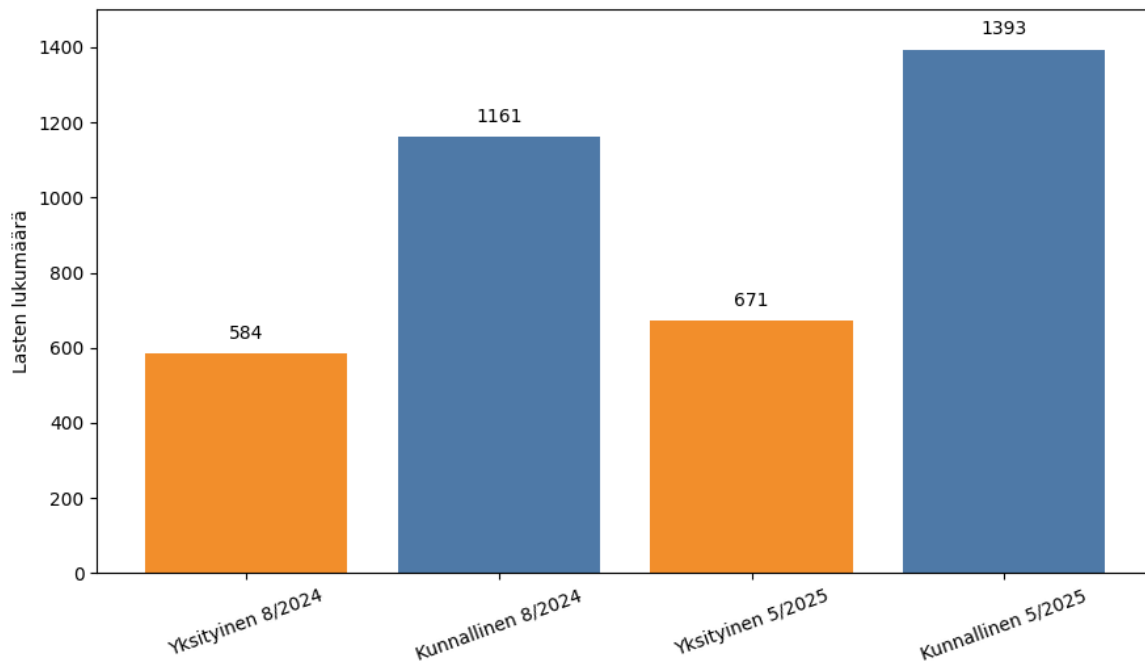


Taulukkoja 2 ja 3 vertaamalla käy ilmi, että **ikäjakaumissa on eroja palvelumuodosta riippuen**. Molemmissa 4–5-vuotiaiden ikäryhmät olivat suurimpia, mutta yksityisillä palveluntuottajilla erot ikäryhmien välillä ovat huomattavasti tasaisempia. Yksityisessä varhaiskasvatuksessa 3-vuotiaita on suhteellisesti enemmän kunnalliseen varhaiskasvatukseen verrattuna. Suhteellisesti suurempi osuus myös esiopetuksesta toteutetaan kunnallisen palvelun piirissä.

Lasten lukumäärän kehitys toimintakauden aikana palvelumuodoittain

Varhaiskasvatukseen osallistuvien lasten lukumäärä kehittyy Mikkelissä toimintakauden aikana. Taulukossa 4 kuvataan lapsimäärän kehitystä toimintakauden 2024–2025 aikana sekä yksityisessä että kunnallisessa varhaiskasvatuksessa.

Taulukko 4: Varhaiskasvatukseen osallistuneiden lapsimäärän kehitys toimintakaudella 2024–2025



Taulukosta 4 ilmenee, että Mikkelissä toimintakauden alussa varhaiskasvatuksessa on kokonaisuudessaan 1745 lasta (yksityisessä 584 ja kunnallisessa 1161 lasta). Toimintakauden lopussa toukokuussa vastaava kokonaislukumäärä on 2064 (yksityisessä 671 ja kunnallisessa 1393). Lasten lukumäärä varhaiskasvatuksessa kasvaa siis kokonaisuudessaan toimintakauden aikana yhteensä 319 lapsella. Kunnalliseen varhaiskasvatukseen tuli kesken toimintakauden 232 lasta ja yksityiseen 87 lasta.

Esiopetus

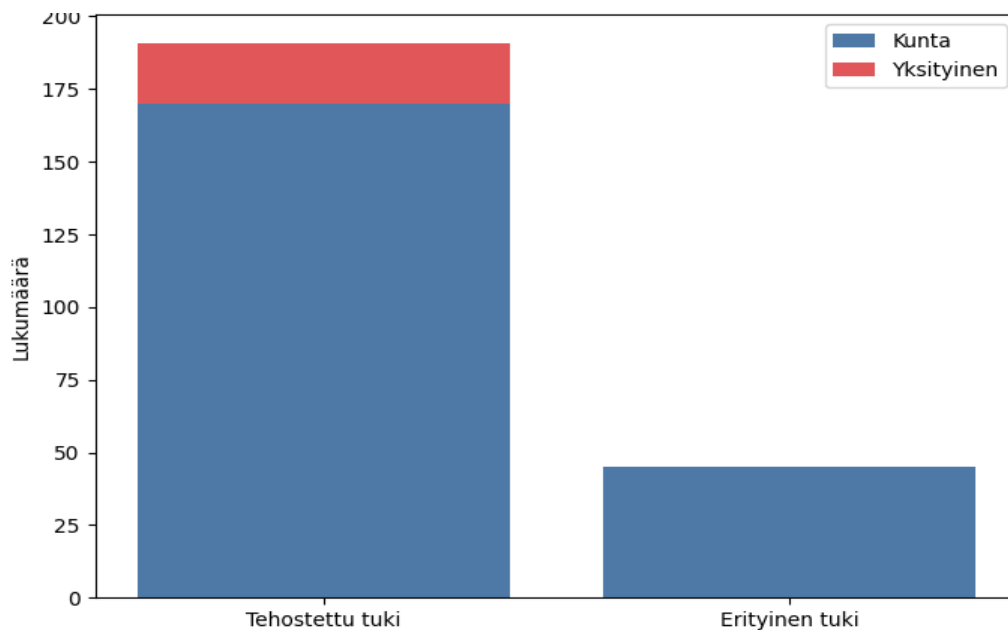
Syksyllä 2025 esiopetusta järjestettiin 13 kunnallisessa toimipaikassa; 10 päiväkodissa ja kolmella koulun yhteydessä olevalla toimipaikalla. Esiopetusryhmiä oli yhteensä 22 ja niissä oli yhteensä 322 lasta. Heistä täydentävään varhaiskasvatukseen osallistui 295 lasta (92 %).

Yksityisistä päiväkodeista esiopetusta järjestettiin kahdeksassa päiväkodissa ja esiopetukseen osallistui 104 lasta. Lapsista 101 (97 %) osallistui täydentävään varhaiskasvatukseen.

Erityisvarhaiskasvatus

Vuonna 2025 **tehostetun tai erityisen tuen hallintopäätösten määrä oli 236**, joista tehostettua tukea sai 191 ja erityistä tukea 45 lasta. Näistä lapsista yksityisessä palvelussa oli 21 lasta. Koko hallintopäätösten määrästä esiopetuksessa tuen päätöksiä tehtiin 84. Rakenteellisenä tukena henkilöresurssia oli myönnetty 38 lapselle tai ryhmälle ja resurssikertoimella ryhmäkokoja pienennettiin 225 lapsen kohdalla. Elokuussa 2025 esiopetuksen tuen rakenteet muuttuivat ryhmäkohtaiseksi ja lapsikohtaiseksi tueksi.

Taulukko 5: Tuen päätökset kunnalla ja yksityisellä vuonna 2025



Erityisvarhaiskasvatusta koordinoi Mikkeliissä erityisvarhaiskasvatuksen koordinaattori. Varhaiskasvatuksen erityisopettajista (veo) 10 työskentelee päiväkodeissa ja 3 kiertävänä varhaiskasvatuksen erityisopettajana. Yksi näistä kiertävistä veoista hoitaa 11 yksityisen päiväkodin tarpeita. Yhdellä yksityisellä palveluntuottajalla, jolla on 3 päiväkotia, on oma veo. Mikkeliissä kaikki 13 varhaiskasvatuksen erityisopettajaa ovat kelpoisia tehtäväänsä.

Vuonna 2025 erityisvarhaiskasvatuksessa työskenteli 28 vakinaista erityisvarhaiskasvatuksen avustajaa, ja lisäksi 10 määräaikaista avustajaa eri pituisissa jaksoissa. Avustajista kolme toimi diabeteslapsen avustajana.

Elokuusta 2025 lähtien erityisvarhaiskasvatuksessa on työskennellyt hankerahoituksella haastavasti käyttäytyvien lasten ryhmässä (5 lasta) varhaiskasvatuksen erityisopettaja. Toimintamallin jatkoa arvioidaan kevään 2026 aikana.

Kielitietoinen varhaiskasvatus

Marraskuussa 2025 kunnallisessa ja yksityisessä varhaiskasvatuksessa ja esiopetuksessa suomenkielisten lasten osuus oli 92 % ja muun kielisten 8 %. **Vieraskielisten lasten määrä varhaiskasvatuksessa oli 182** (äidinkieli joku muu kuin suomi tai ruotsi) ja eri äidinkieliä oli 33. Suomen jälkeen suurimmat kielet varhaiskasvatuksessa ovat **ukraina, venäjä, englantia, arabia ja persia**. Kunnallisissa yksiköissä heistä on 158 ja yksityisissä 24. Perhepäivähoidossa muun kielisten lapsia ei ole.

Kielitietoista toimintaa edistetään eri tavoin. Esiopetuksessa työskentelee yksi vakinainen **suomi toisena kielenä -opettaja**. Hän vahvistaa suomen kieltä osaamattomien tai heikosti osaavien lasten suomen kielen oppimista esiopetuksessa. Hänen työstään osa toteutetaan ryhmäkohtaisena tukena ryhmässä. Varhaiskasvatuksessa työskentelee määräaikainen suomi toisena kielenä opettaja hankerahoituksella.

Yhdessä päiväkodissa aloitettiin vuonna 2025 esiopetuksen valmistavan opetuksen kokeilu. Kokeilussa suomi toisena kielenä -opettaja toimii vahvasti kehittäjän roolissa.

Jokaisessa päiväkodissa on henkilöstöstä nimetty **kieli- ja kulttuurivastaava**. He ja suomi toisena kielenä -opettajat muodostavat kieli- ja kulttuuriverkoston, **KIEKU:n**. Verkostossa keskustellaan kieli- ja kulttuuritietoisesta pedagogiikasta, jaetaan tietoa monipuolisesta kuvien käytöstä, ja opastetaan Kielipeda –työvälineen käyttöä.

Yksityisen varhaiskasvatuksen valvonta

Yksityinen varhaiskasvatus Mikkeliissä on jaettavissa palvelusetelillä järjestettävään päiväkotitoimintaan ja yksityisen hoidon tuella tuettuun perhepäivähoitoon. Vuonna 2025 Mikkeliissä toimi 11 yksityistä perhepäivähoitajaa ja 13 yksityistä päiväkotia. Mikkelin yksityisistä päiväkodeista viisi on ketjupäiväkoteja, joilla on päiväkotitoimintaa ympäri Suomen. Loput mikkeliäisistä yksityisistä päiväkodeista ovat yhdistyspohjaisia tai yhden yksikön yritysperäisiä päiväkoteja.

Kunnalla on lakisääteinen velvollisuus (Varhaiskasvatuslaki, 540/2018, 52§) valvoa yksityistä varhaiskasvatustoimintaa. Syksystä 2025 asti on tilastoitu yksityiseen varhaiskasvatukseen liittyviä virallisia yhteydenottoja ja epäkohtailmoituksia perheiltä tai henkilöstöltä. Anonymisoidussa taulukossa 6 esitetään yhteydenottojen syitä, aiheita sekä niistä koituneita kunnan toimia. Taulukossa ei huomioida muuta ohjausta ja neuvontaa, jota on annettu yksityisiin yksiköihin esimerkiksi päiväkodin johtajan oman yhteydenoton myötä.

Taulukko 6: Yhteydenotot yksityisistä päiväkodeista 8/2025-12/2025

Toimija	Pvm.	Aihe	Seuraus
Ketju	14.8.	Johtajan toiminta, henkilöstön kelpoisuus sekä ilmoitusvelvollisuuden toteutuminen.	VALVONTA-ASIA 2
Ketju	15.8.	Henkilöstömitoitus, johtajan toiminta, ilmoitusvelvollisuuden toteutuminen, toimintaympäristön puutteet ja siisteystaso.	VALVONTA-ASIA 2
Ketju	15.8.	Henkilöstömitoitus, johtajan toiminta, ilmoitusvelvollisuuden toteutuminen.	VALVONTA-ASIA 2
Ketju	25.8.	Vaaratilanne ja henkilöstömitoitus.	Ohjaus ja neuvonta: Asia selvitetty yksikön sisällä.
Ketju	28.8.	Lapsen asia, erimielisyys päiväkodin ja perheen välillä.	Ohjaus ja neuvonta: Asia selvitetty yksikön sisällä.
Ketju	9.10.	Henkilöstön kelpoisuus ja vaihtuvuus, SAK-aikojen toteutuminen, turvallisuusasiat, pysyvien vuorovaikutussuhteiden turvaaminen ja varhaiskasvatuksen tavoitteiden toteutuminen.	VALVONTA-ASIA 3
Ketju	24.10.	Lapsen asia, pidempiaikainen tyytymättömyys yksikön toimintaan, siisteys, huoli kasvattajien läsnäolosta.	Ohjaus ja neuvonta: Asia selvitetty yksikön sisällä.
Ketju	16.12.	Pysyvien vuorovaikutussuhteiden turvaaminen ja varhaiskasvatuksen tavoitteiden toteutuminen	Ohjaus ja neuvonta

Taulukosta 6 ilmenee, että yksityistä varhaiskasvatusta koskevat yhteydenotot koskivat vuoden 2025 syksyllä pelkästään yksityisiä ketjupäiväkoteja. Noin puolet yhteydenotoista johti valvonta-asian käynnistämiseen, ja lopuissa yhteydenotoissa riitti ohjaus ja neuvonta. Lisäksi keväällä 2025 ennen tilastoinnin aloitusta Mikkelin kaupungilla oli valvonta-asia yksityiseen ketjupäiväkotiin, joka ei näy taulukossa 6.

Vuonna 2025 **Mikkelin kaupunki kohdisti kolme valvonta-asiaa eri yksityisiin päiväkoteihin.** Valvonta-asiat olivat laajuudeltaan erilaisia, ja kaikissa tutkittiin useampaa mahdollista Varhaiskasvatuslain (540/2018) pykälän rikkomista tai muuta epäkohtaa. Valvonta-asiat päättyivät useampiin Varhaiskasvatuslain (540/2018) 57§ mukaisiin huomautuksiin ja/tai huomion kiinnittämisiin. Kaikissa vuoden 2025 valvonta-asioissa yksikön toiminnan katsottiin rikkoneen Varhaiskasvatuslakia (540/2018) yhden tai useamman lakipykälän osalta.

Talous

Vuoden 2024 tilinpäätöstietojen perusteella Varhaiskasvatuspalvelut ei ylittänyt talousarviotaan. Muun muassa kotikuntakorvauksia saatiin arvioitua enemmän ja henkilöstökustannukset jäivät arvioitua alhaisemmiksi.

Toimintatuotot 1 240 606 € / 103,3 %:

- Maksutuotot 605 735 € / 81,4 %
- Myyntituotot 162 017 € / 207 %
- Muut toimintatuotot 5527 €
- Tuet ja avustukset 467 327 € / 117,6 %

Toimintakulut – 37 771 955 € / 100 %:

- Henkilöstökulut -19 435 498 € / 97,2 %
- Palvelujen ostot – 12 809 534 € / 105,2 %
- Aineet, tarvikkeet, tavarat -188 329 € / 64,3 %
- Muut toimintakulut – 3 814 314 € / 101,2 %
- Avustukset -1 524 280 € / 98 %

Kulut järjestämis- ja toimintamuodoittain (TP2024):

- Kunnalliset palvelut
 - o Päiväkotitoiminta 25 956 027 €
 - o Perhepäivähoito 406 111 €
 - o Avoin varhaiskasvatus 88 408 €
 - o Lapsen tuki 1 419 266 €

Palveluseteli, yksityinen varhaiskasvatus 6 097 539 €

Palvelusetelin arvo yksityiseen päiväkotiin ajalla 1.8.2024-31.7.2025:

- Alle 3-vuotiaalle
 - o 1715 euroa kuukaudessa, jos hoitoaika on enintään 16 pv kuukaudessa
 - o 1372 euroa kuukaudessa, jos hoitoaika on 11–15 pv kuukaudessa
 - o 852 euroa kuukaudessa, jos hoitoaika on 10 pv kuukaudessa
- Yli 3-vuotiaalle
 - o 980 euroa kuukaudessa, jos hoitoaika on enintään 16 pv kuukaudessa
 - o 784 euroa kuukaudessa, jos hoitoaika on 11–15 pv kuukaudessa
 - o 490 euroa kuukaudessa, jos hoitoaika on 10 pv kuukaudessa

Ostopalvelut 103 269 €

Kotihoidontuki 1 362 000 €

Yksityisen hoidon tuki 206 500 €

Toimintakauden oman seurantatiedon 4/2025 mukaan kotihoidontukea maksettiin 256 lapsesta ja joustavaa ja osittaista hoitorahaa 129 lapsesta. Yksityisen hoidon tukea on maksettu 40 lapsesta. (3/2025).

Kevään 2025 aikana varhaiskasvatuspalveluissa otettiin huomioon säästöohjelman vuodelle asetetut toimenpiteet. Henkilöstömenoja kasvattivat virka- ja työehtosopimusten mukaiset palkankorotukset.

Henkilöstöressurssin suunnitteluun ja kohdentamiseen kiinnitetään jatkossa tarkempaa huomiota. Kauden 2025–2026 lapsiryhmien ja rakenteellisen tuen suunnittelun yhteydessä pystyttiin uusi toimintakausi käynnistämään 28 vakituisen ja 6 määräaikaisen erityiskasvatuksen avustajan voimin. Määräaikaisia avustajia on jouduttu palkkaamaan lisää tarpeen vuoksi. Päiväkodeista on lakkautettu lapsiryhmät Otavassa, Peitsarissa, Ristiinassa ja Kaarisillassa. Henkilöstöä on siirretty tehtäviin, joita hoiti aikaisemmin määräaikaiset työntekijät.

Toimipaikkojen henkilöstösuunnitelmat ja budjetit on laadittu Vertikalin SPOTTI-ohjelman avulla.

Johtaminen ja henkilöstö

Johtaminen

Päiväkotien johtamistyön kehittämiseksi **johtamiskokonaisuuksia on arvioitu uudelleen** ja **lisätty apulaisjohtajien määrää** niin, että yhteensä heitä on 12. Apulaisjohtaja toimii päiväkodin johtajan apuna sovituissa hallinnollisissa tehtävissä. Tehtävänkuvaan on määritelty 20 % viikkotyöajasta lapsiryhmässä työskentelyä. Apulaisjohtajan virkojen lisäämisellä tavoitteena on ollut johtamisrakenteiden uudistaminen, päiväkodinjohtajan kuormituksen vähentäminen, apulaisjohtajan johtamisosaamisen lisääminen, johtamisen ja laadun paraneminen, työyhteisön työhyvinvoinnin ja tuloksellisuuden lisääntyminen sekä päiväkodinjohtajan tehtävän vetovoimaisuuden lisääntyminen.

Vuosien 2025 ja 2026 aikana eläköitymisten myötä viimeisetkin johtajat saavat apulaisjohtajat. Toimintakauden aikana apulaisjohtajamallia arvioidaan osana päiväkodin johtamisen kehittämisen kokonaisuutta.

Suunnitelmallisen johtamisen, jaetun johtajuuden ja rakenteiden vahvistaminen on jatkunut edelleen toimipaikoissa sekä koko varhaiskasvatuksen tulosalueella. Tiedolla johtamista on vahvistettu kehittämällä ja automatisoimalla tiedonkeruuta ja tiedon siirtymistä eri järjestelmien välillä. Daisy-toiminnanohjausjärjestelmä on ollut käytössä vuodesta 2016. Vertikalin SPOTTI-palvelu on ollut käytössä vuodesta 2022. PowerBi-järjestelmä on saatu käyttöön vuoden 2025 lopussa. Näiden myötä manuaalityötä on pystytty vähentämään monen eri prosessin tai raportin muodostamisen kohdalla. Esihenkilöitä ohjataan toiminnanohjausjärjestelmän tietojen ja

raporttien hyödyntämisessä oman toimipaikkansa johtamisessa. Myöhemmin Sisäiset kehittämisprojektit -luvussa kuvataan muita toteutuneita automatisointiin liittyviä toimenpiteitä.

Pulssi-kysely

Kaupungin vuosittaisen työhyvinvointikyselyn (Pulssin) varhaiskasvatuksen tulokset ovat tyydyttäviä. Kyselyä ei suoritettu vuonna 2025. Vuonna 2024 vastaajia kyselyyn oli 324 henkilöä, eli 67 % henkilöstöstä. Vaikka tulokset olivat tyydyttäviä, ovat ne parantuneet kaikkina vuosina vuodesta 2021 alkaen. Tällä hetkellä pisteet ovat 59.40/80, kun koko kaupungin tulos on 58.40/80.

Parhaat tulokset arvioitiin olevan *työn sujuvuuden ja esihenkilön toiminnan* (15.40/20), *työtehtävien ja omien voimavarojen* (15.30/20) ja *työnantajan toiminnan* (13.40/20) osalta. Työilmapiirin koettiin olevan hyvä erityisesti tiimien sisällä. Huumori oli tärkeä osa arkea ja avoin vuorovaikutus tiimeissä toimivaa. Yksiköissä luotettiin toisen ammattitaitoon ja pidettiin sovitusta kiinni, mikä lisäsi luottamusta ja arjen ennakoitavuutta. Palaveriteita on kehitetty ja säännöllinen sekä selkeärakenteinen arki tukivat vuorovaikutusta ja yhteisöllisyyttä. Työtehtävät olivat selkeästi määriteltyjä, ja ne oli jaettu tasapuolisesti ammattinimikkeiden mukaisesti. Työtoverit auttoivat toisiaan tarvittaessa. Työntekijöitä kannustettiin kehittymään ja kouluttautumaan. Yhteiset juhlat ja teemapäivät edistivät yhteisöllisyyttä ja paransivat työssä viihtyvyyttä ja työhyvinvointia.

Kehittämisen tarvetta tunnistettiin vuorovaikutuksen parantamisessa ja työajan riittämisessä tehtävien hoitamiseen. Palaverikäytänteiden selkeyttämisessä tunnistettiin myös kehittämistarpeita aikarajoissa pysymisen ja asioiden tasapainon, hyvän valmistelun ja valmistautumisen, ajankohdan valinnan, muistioden selkeyden, ammatillisen keskustelun mahdollistamisen ja kuormituksen vähentämisen osalta. Myös sijaisjärjestelyjen ja ammatillisen keskustelun lisäämisen sekä perehdyttämisen osalta koettiin kehittämistarvetta.

Kehittämistoimina on suunnattu koulutusta vuorovaikutuksen kehittämiseen ja työnohjausta tarvittaessa. Työvuorosuunnittelua on kehitetty koko kaupungin tasolla. Työaikapankkitoiminta on aloitettu jouston lisäämiseksi. Yhteinen palaverirunko on kehitetty tiimitapaamisiin ja aluetapaamisiin. Perehdyttämisen yhtenäistämiseksi on otettu käyttöön Intro-ohjelma, jonne varhaiskasvatukselle on tehty ammattinimikekohtaiset perehdyttämisohjelmat.

Päiväkodin johtajien tapaamiset on uudistettu, alueita on vähennetty neljästä kahteen ja johtajatapaamisen rungoksi ja keskustelun pohjaksi on annettu ohjeet, jotka huomioivat pedagogiset onnistumiset aikaisempaa paremmin.

Henkilöstökyselyn tulosten käsittelyn tuloksena tavoitteiksi asetettiin vahvuuksien ylläpitäminen, eli tiimien avoin vuorovaikutus sekä luottamukseen ja iloon perustuva johtaminen. Lisäksi kehittämiskohteiksi valittiin yhteisesti sovittujen toimintatapojen ja prosessien selkeyttäminen sekä ammatillisen pedagogisen keskustelun lisääminen.

Henkilöstö

Vakituisia tehtäviä varhaiskasvatuksessa vuonna 2025 oli 404. Suurin osa henkilöstömäärästä on päiväkotien henkilöstöä.

Varhaiskasvatuksen hallinnossa työskentelee varhaiskasvatusjohtaja, palvelupäällikkö, pedagoginen suunnittelija, erityisvarhaiskasvatuksen koordinaattori, kaksi palveluohjaajaa ja kaksi (0,5+1+0,5) laskutussihteeriä. Hallinnossa työskenteli yksi määräaikainen palvelupäällikkö kevästä 2024 vuoden 2025 loppuun. Päiväkodinjohtajia on 14, joilla on johdettavanaan 21 päiväkotia ja yksi ryhmäperhepäiväkotia sekä kaksi perhepäivähoitajaa. Osalla johtajista on useampi yksikkö ja/tai esiopetusryhmät koulujen yhteydessä.

Erityisvarhaiskasvatuksessa työskentelee erityisvarhaiskasvatuksen koordinaattori, 12 vakinaista varhaiskasvatuksen erityisopettajaa ja 28 vakituista avustajaa. Suurin osa avustajista työskentelee tukea tarvitsevien lasten henkilökohtaisina avustajina.

Eri pituisissa määräaikaisissa palvelusuhteissa työskennellään n. 40 henkilötyövuoden verran.

Omissa kodeissaan työskenteleviä perhepäivähoitajia oli vuoden aikana kaksi. Perhepäivähoitajien määrä on vähentynyt viime vuosina.

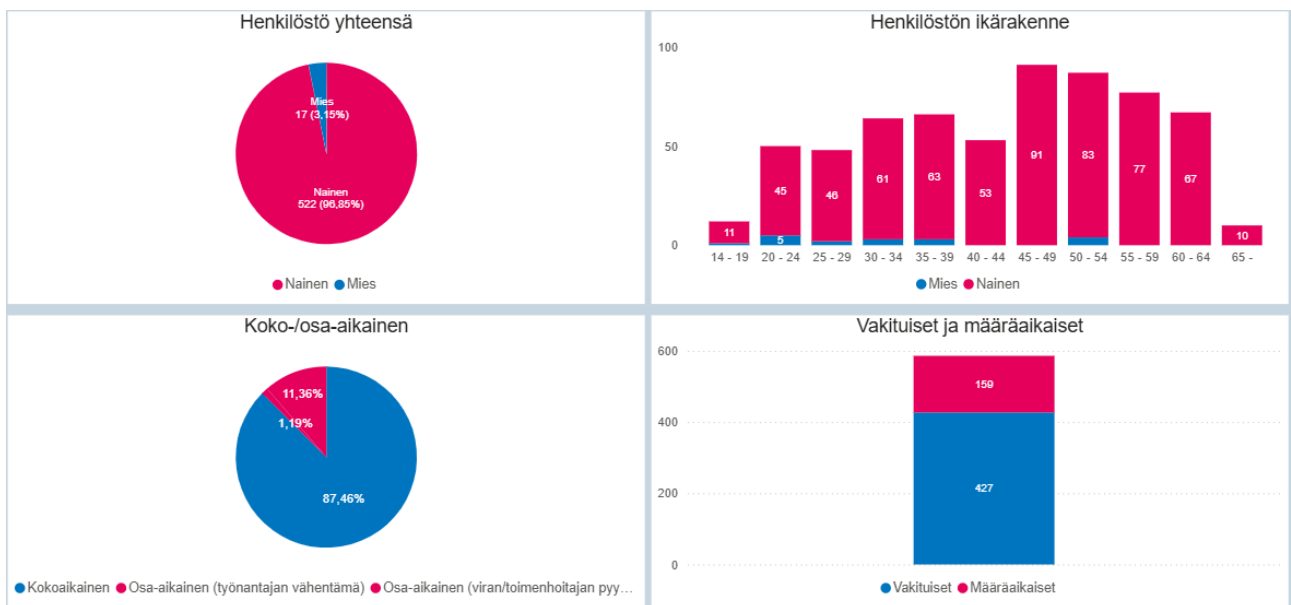
Varhaiskasvatuksessa on 31,5 kiertävää lastenhoitajaa, jotka toimivat päiväkotien sijaisresurssina.

Avoimessa varhaiskasvatuksessa on yksi työntekijä. Valtion erityisavustuksilla palkattuja määräaikaisia projektityöntekijöitä oli kolme vuonna 2025.

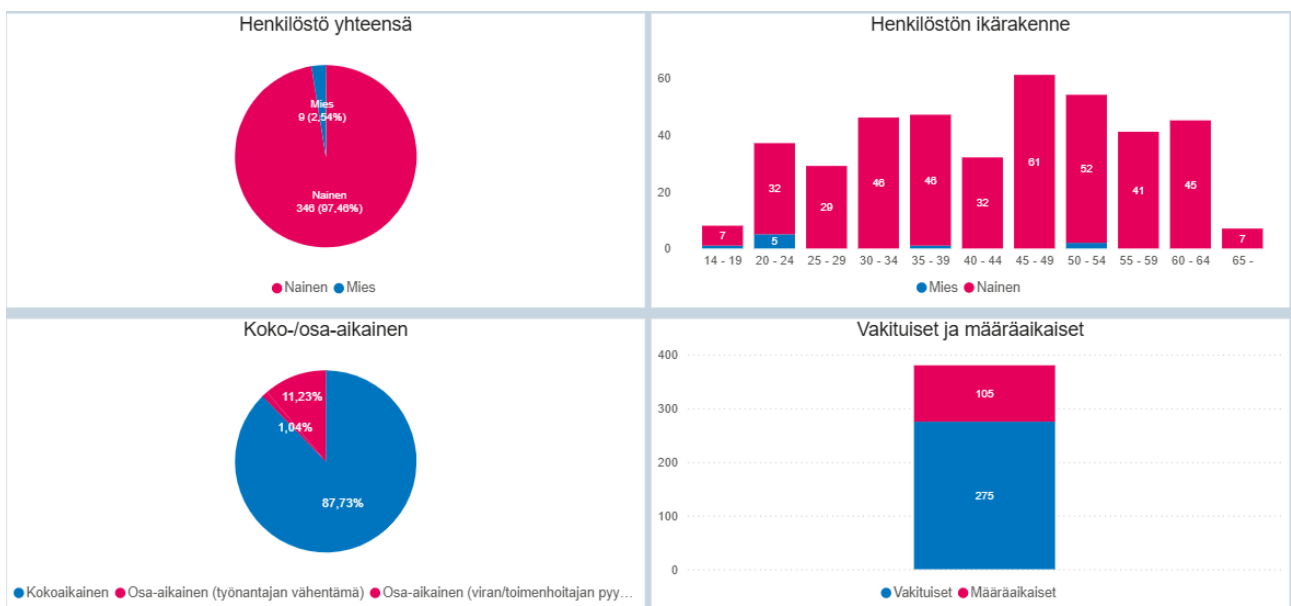
Henkilöstöjakauma

Seuraavissa taulukoissa esitetään Mikkelin kaupungin varhaiskasvatuksen henkilöstön kokonaistilannetta vuonna 2025. Taulukossa 7 tarkastellaan koko henkilöstöä sukupuolen, ikärakenteen, koko- ja osa-aikaisuuden sekä vakituisten ja määräaikaisten työsuhteiden osalta. Taulukossa 8 esitetään vastaavat tiedot kasvatus- ja opetushenkilöstöstä ja taulukossa 9 erityisvarhaiskasvatuksen henkilöstöjakaumasta.

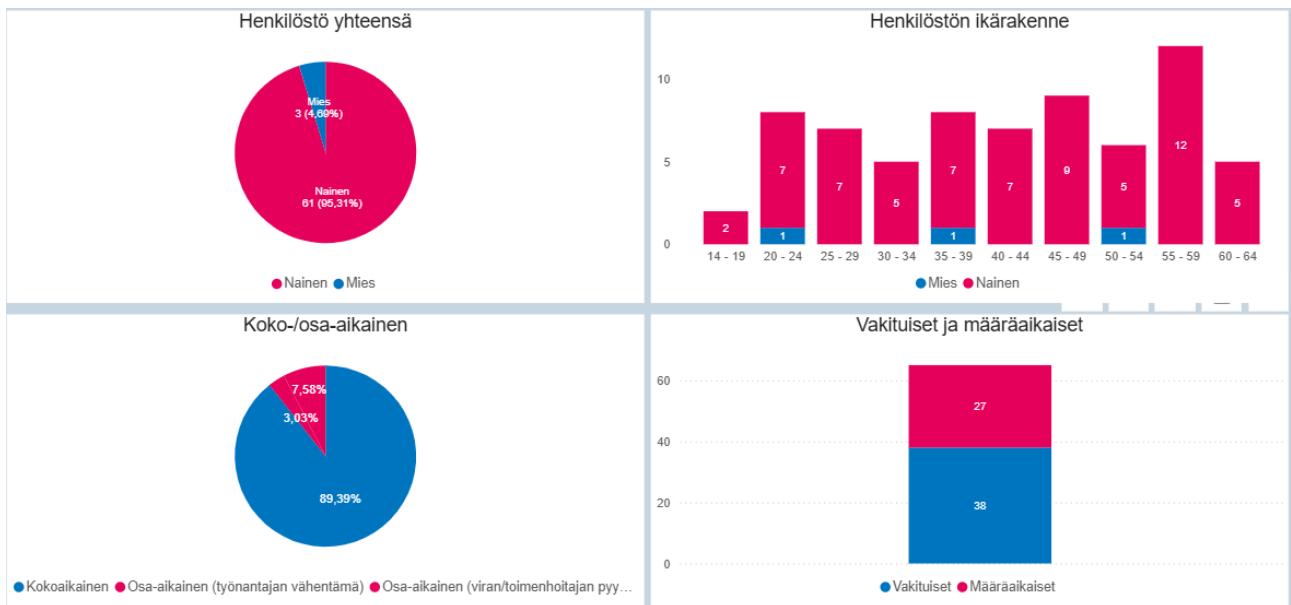
Taulukko 7: Koko henkilöstön sukupuoli- ja ikärakenne, koko- ja osa-aikaiset työsuhteet sekä määräaikaisten ja vakituisten työsuhteet 2025



Taulukko 8: Kasvatus- ja opetushenkilöstön sukupuoli- ja ikärakenne, koko- ja osa-aikaiset työsuhteet sekä määräaikaisten ja vakituisten työsuhteet 2025



Taulukko 9: Erityisvarhaiskasvatuksen henkilöstön sukupuoli- ja ikärakenne, koko- ja osa-aikaiset työsuhteet sekä määräaikaiset ja vakituiset työsuhteet 2025



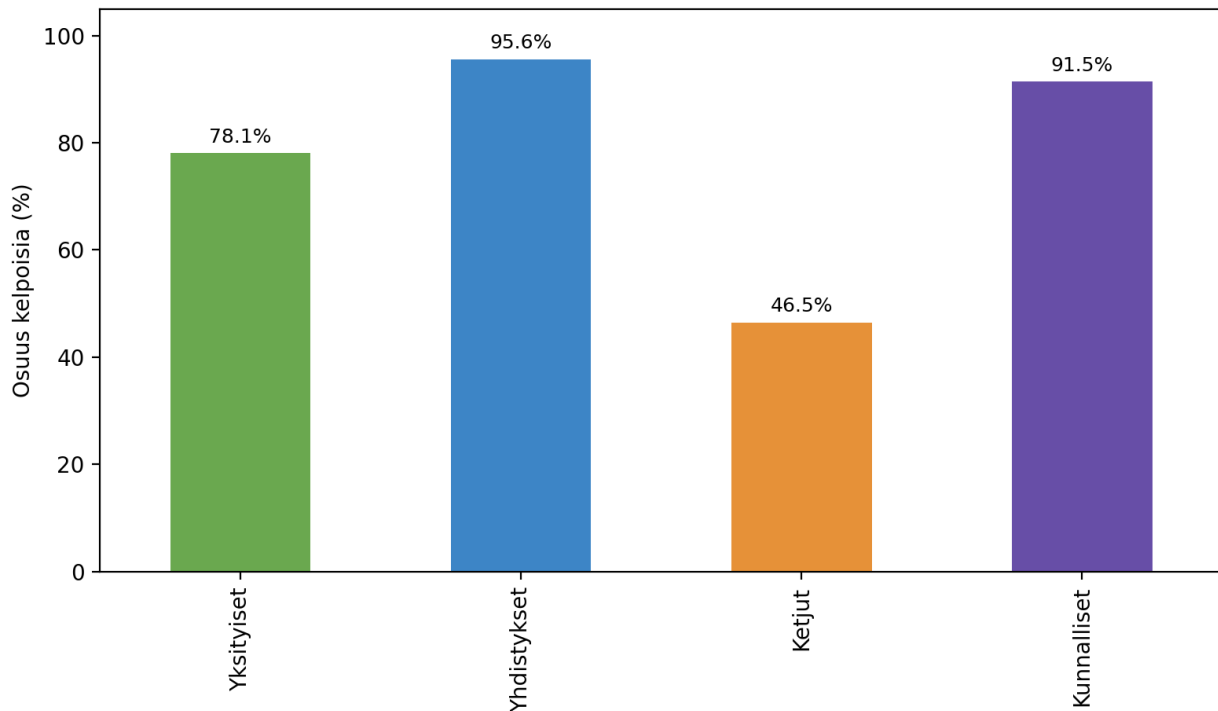
Koko varhaiskasvatushenkilöstössä (ml. hallinto) suurin ikäryhmä ovat 41–49-vuotiaat ja seuraavaksi suurin on 50–54-vuotiaat. Pienimmät ikäryhmät ovat vähintään 65-vuotiaat ja 25–29-vuotiaat. Osa-aikatyötä teki noin 12 % henkilöstöstä ja tähän on syynä yleisimmin työntekijän oma toive. Suurin osa henkilöstöstä (n. 90 %) työskentelee kokoaikaisesti.

Päiväkotien henkilöstöä tarkastellessa suurin ikäryhmä on 45–49-vuotiaat. Vähiten päiväkodeissa työskentelee 65-vuotiaita, 25–29-vuotiaita ja 40–44-vuotiaita. Erityisvarhaiskasvatuksessa työskentelee eniten 55–59-vuotiaita.

Henkilöstön kelpoisuusehtojen täyttyminen

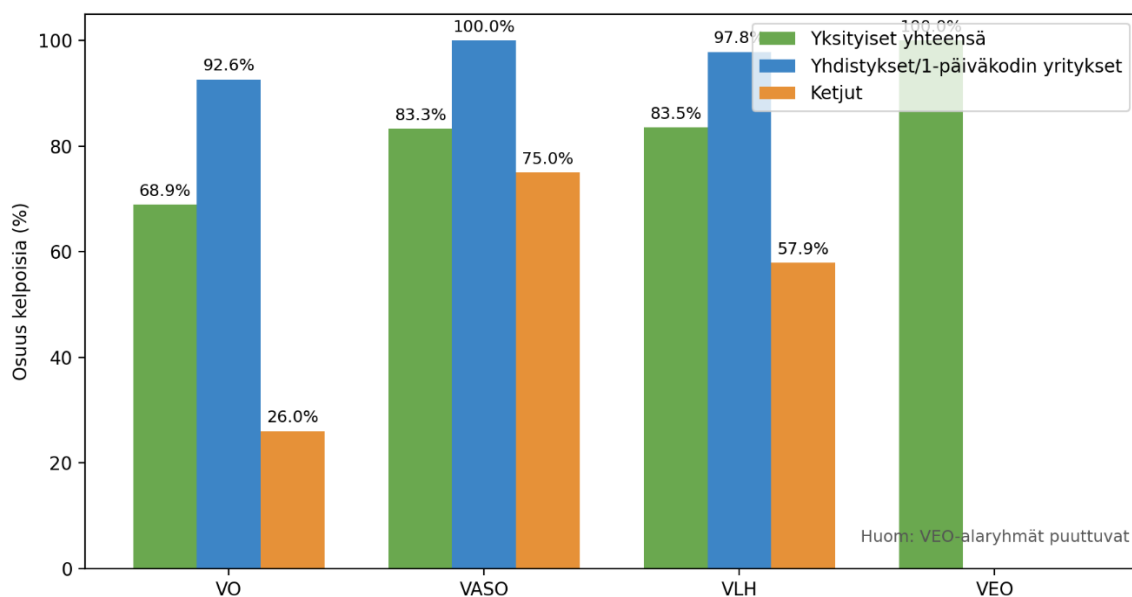
Varhaiskasvatushenkilöstön **kelpoisuuksia eri tehtävänimikkeisiin** on tarkasteltu sekä **yksityisessä** että **kaupungin omassa toiminnassa**. Yksityisten päiväkotien osalta tiedot ovat keväältä 2025 ja kunnallisten päiväkotien tiedot taas syyskuun 2025 tilanteesta. Taulukossa 10 kuvataan kelpoisuusehtojen täyttymistä kokonaisuudessaan.

Taulukko 10: Kelpoisuusehtojen toteutuminen yksityisissä päiväkodeissa ja kunnallisessa varhaiskasvatuksessa vuonna 2025



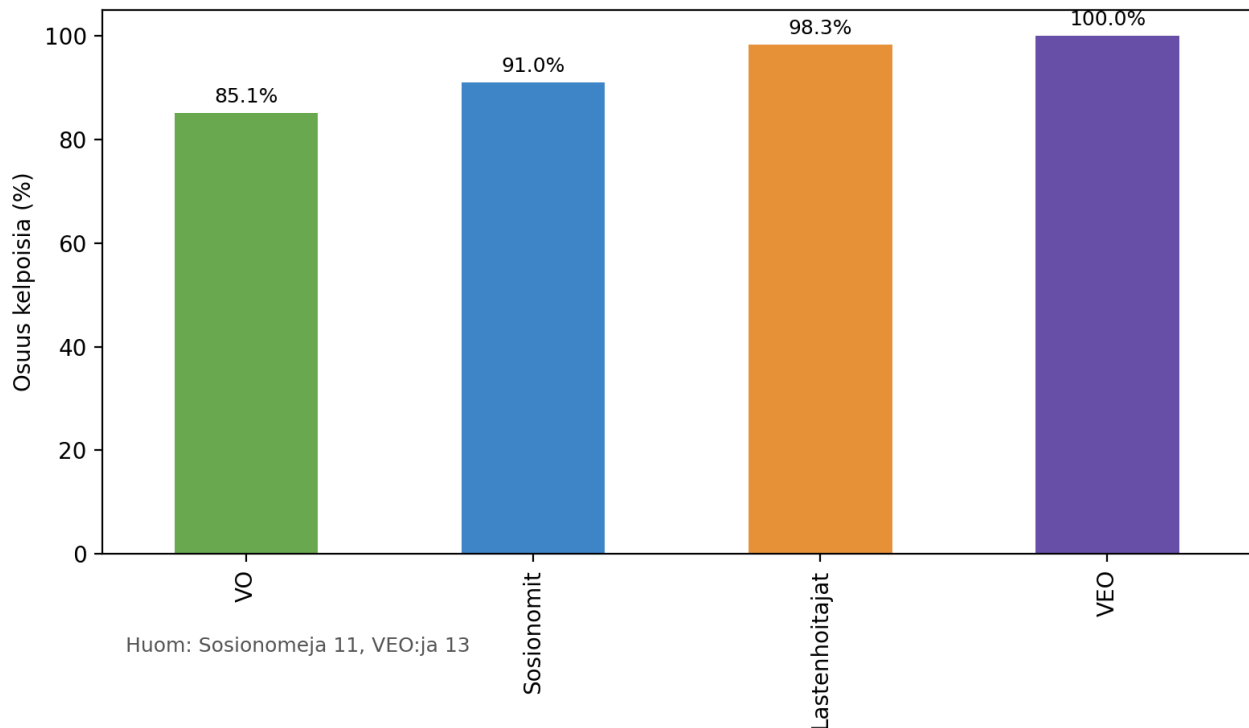
Taulukossa 11 tarkastellaan yksityisten päiväkotien kelpoisuustietoja tehtävänimikkeittäin ja taulukossa 12 tarkastellaan vastaavia tietoja kunnallisten päiväkotien osalta. Tarkastelu on tehty suurimmista tehtäväryhmistä, eli varhaiskasvatuksen opettajista (VO), lastenhoitajista (VLH), erityisopettajista (VEO) ja sosionomeista (VASO).

Taulukko 11: Yksityisten päiväkotien kelpoisuudet tehtävänimikkeittäin vuonna 2025



Huom: Sosionomeja yhdistyspohjaisissa yksityisissä päiväkodeissa 2 ja ketjupäiväkodeissa 3

Taulukko 12: Kunnallisen varhaiskasvatuksen kelpoisuudet tehtävänimikkeittäin



Henkilöstön kelpoisuustietoja tarkastellessa käy ilmi, että ***hajonta eri palvelumuotojen ja toimijoiden välillä on merkittävää***. Kunnallisissa päiväkodeissa ja yksityisissä yhdistyspohjaisissa päiväkodeissa kelpoisuusehdot täyttyivät jokaisessa ammattiryhmässä kiittävästi. Ketjupohjaisissa yksityisissä päiväkodeissa kelpoisuusehdot täyttyivät heikoiten, sillä koko henkilöstöstä työtehtäviinsä kelpoisia oli noin 47 %. Heikoin tilanne yksityisissä ketjupäiväkodeissa on opettajien osalta, sillä vain 26 %:lla oli työtehtävänsä edellyttämä kelpoisuus.

Henkilöstön sairauspoissaolot

Sairauspoissaoloja vuonna 2025 esitetään taulukossa 13. Sairauspoissaolopäivät ovat lisääntyneet edellisestä vuodesta 23,3 päivään työntekijää kohden. Vuonna 2024 varhaiskasvatushenkilöstöllä oli sairauspoissaoloja keskimäärin 15 päivää työntekijää kohden. Kevan (2024) mukaan kunnallisen varhaiskasvatuksen henkilöstölle kertyi keskimäärin 18,4 sairauspoissaolopäivää vuodessa.

Taulukko 13: Henkilöstön sairauspoissaolot vuonna 2025

Sairauspoissaolojen kustannukset	Sairauspoissaolot / HTV	Sairauspoissaolopäivät
840,63 t. Ed. vuosi: 856,90 t. (+1,9 %)	23,30 Tavoite: 15 (-55,35 %)	9 155 Ed. vuosi: 9 679 (+5,41 %)

Henkilöstön täydennyskoulutus ja koulutusseuranta

Varhaiskasvatuspalvelujen **pedagoginen suunnittelija** yhdessä kehittämistyöryhmä **EEVA:n** kanssa vastaa vuosittaisesta **koulutussuunnitelman laatimisesta ja koulutusten järjestämisestä**. Suunnitelmassa huomioidaan ajankohtaiset kansalliset ja paikalliset tarpeet, jotka liittyvät lakimuutoksiin, varhaiskasvatuksen kehittämiseen ja painopistealueisiin. Ensisijaisena tehtävänä on varmistaa, että henkilöstö osaa toteuttaa ja kehittää opetussuunnitelmien mukaista varhaiskasvatusta ja esiopetusta (ks. Opetushallitus, 2014 & 2022). Toimipaikan esihenkilö vastaa henkilöstönsä ensiapu- ja paloturvallisuuskoulutuksista sekä tarvittavista valmiusharjoituksista ja muusta koulutustyöryhmän tarjonnan ulkopuolisesta koulutuksesta mm. mahdollistamalla henkilöstön osallistumisen näihin. Yksiköiden esihenkilöt vastaavat oman henkilöstönsä kouluttautumisesta ja seuraavat sitä kehityskeskusteluiden ja osaamisen kartoitusten avulla. Koulutuksiin osallistumista ja koulutuspalautteita tarkastellaan Talentti -järjestelmässä, jossa varhaiskasvatuksen henkilöstölle suunnattuja koulutuksia ja tilaisuuksia ilmoitettiin vuonna 2025 noin 100. Osasta koulutuksia jäi tallenteet koko henkilöstön katsottaviksi. Koulutuspalautteita kerätään lisäksi yhteistyössä ulkopuolisten koulutusten järjestäjien kanssa ja koulutusten suunnittelussa käytetään tukena heidän asiantuntijuuttaan. Varhaiskasvatuspalvelut tekee koulutusyhteistyötä Mikkelin kesäyliopiston kanssa osana maakunnallista yhteistyötä.

Henkilöstön käytettävissä on **Eduhouse-verkkoalusta**, josta löytyy vuosittain useita varhaiskasvatuksen etäkoulutuksia sekä monipuolisesti muita työyhteisö- ja työelämätaidokoulutuksia.

Valtakunnallisesti **Kansallinen koulutuksen arviointikeskus** (Karvi) tarjoaa koulutuksia laadunhallintaan sekä tuottaa ajankohtaisia sisältöjä kansallisista arvioinneista. **Opetushallitus** järjestää erityisesti opetussuunnitelmauudistuksiin liittyviä koulutuksia. Varhaiskasvatuksen **digihankkeiden** myötä henkilöstön digiosaamista on kartoitettu ja kehitetty systemaattisesti hanketyöntekijän avulla. Henkilöstön ja johdon toive pitkäjänteisestä kehittämisestä on huomioitu koulutussuunnittelussa. Henkilöstölle koulutuksista tiedotetaan Talentti -järjestelmässä, Oppimiskahvila –kalenterissa Teamsissä, johtoryhmän muistioissa, esihenkilöiden kautta, tapaamisissa ja sähköpostitse.

Laadukas pedagoginen toiminta

Pedagoginen toiminta ja kehittäminen

Karvi antoi vuonna 2018 ja 2020 valtakunnallisia suosituksia varhaiskasvatuksen kehittämiseen. Suosituksissa nostettiin esiin opetussuunnitelmien tuntemuksen, pedagogisen johtamisen, arviointiosaamisen, 0–3 –vuotiaiden pedagogiikan sekä taiteelliseen kokemiseen ja ilmaisuun osaamisen kehittämistarpeet. Mikkeliissä opetussuunnitelmien (ks. Opetushallitus 2014 & 2022) tuntemusta ja pedagogista osaamista on vahvistettu systemaattisesti syksystä 2022 alkaen **toimintakulttuurin muutoksella**: leikkiä kehitetään opetussuunnitelmien mukaisesti keskeiseksi työtavaksi ja ammatilliseksi työtehtäväksi.

Leikkikulttuurin kehittämisen vaiheet:

- Kehittämisprosessin suunnittelu ja valmistautuminen 2022–2023
- Leikkiympäristöt 2023–2025
- Leikki työtehtävänä, leikkiperustainen arki 2025–2026
- Leikin menetelmät 2027 alkaen

Syksyllä 2025 valmistui jokaiseen lapsiryhmään **Mikkelin minimi**, eli kaikille lapsiryhmille yhteinen perusta leikkiympäristöille. Kaikissa yksiköissä on toteutettu leikkiväline-, peli- ja kirjainventaariot materiaalien päivittämiseksi ja ajantasaistamiseksi. Hankintoja ja uudistuksia on tehty luonnonmateriaaleja ja kestäväää käyttöä suosien sekä moninaisuus huomioiden. Pedagogisesti toteutetut leikkiympäristöt tarjoavat aina käytettävissä olevat, opetussuunnitelmien mukaiset työvälineet henkilöstölle sekä tekevät leikin näkyväksi. Muita välineitä työn tueksi ja laadun yhtenäistämiseksi ovat Leikittäjäliivi ja leikkiviuhka ulkoleikkien ohjaamiseen, Retkireppu ympäristökasvatuksen ja luonnossa oppimisen tueksi, kuvatuki leikkeihin ja vertaisvuorovaikutukseen sekä erilaiset suunnittelu-, havainnointi- ja arviointivälineet. Yhdessä yksikössä on luotu opinnäyteyhteistyönä toiminnallisen oppimisen tila osaksi oppimisympäristöjä. Lisäksi on jaettu osaamista muun muassa lastenkirjallisuuden käytöstä, ulkoleikkiympäristöistä ja ulkopedagogiikasta, tilasuunnittelusta sekä leikkivälineiden valmistamisesta ja vahvistettu yhteistä ymmärrystä opetussuunnitelmasta, osallisuudesta, kielitietoisuudesta, leikin tukemisesta sekä leikin merkityksestä lapsuudessa.

Yksiköiden leikkimentorit tekivät **leikkiperustaisen arjen kokeilua** syksyn 2025 ajan omissa lapsiryhmissään sekä arvioivat toiminnan vaikutuksia. Tiimien välillä on ollut vaihtelua siinä, miten kokeilua on päästy käynnistämään: esimerkiksi työvuorosuunnittelua ja palaverikäytänteitä on ollut tarpeen tarkastella pitkäkestoisen, lapsilähtöisen pedagogisen toiminnan kehittämiseksi. Pisimmälle kokeilussa ovat edenneet ryhmät, joissa arjen rakenteet ovat olleet vahvat ja selkeät jo kokeilun alussa ja koko tiimi on sitoutunut toimintaan sekä sen kehittämiseen. Leikkimentoreiden kokemuksena lapsiryhmä on rauhoittunut, pysyvät leikkiryhmät ovat vahvistaneet leikkimistä myös muissa tilanteissa ja muiden lasten kanssa, lapset kokevat saavansa leikkiä riittävästi, opetussuunnitelma toteutuu monipuolisesti päivittäin, aikuiset ovat enemmän lasten kanssa sekä sulkevat puhelimit ja ovet osaksi päivää keskittyäkseen toimintaan ja

vuorovaikutukseen, työrauhaa on pyydetty ja annettu kollegiaalisesti, henkilöstön työhyvinvointi sekä työn ennakoitavuus on lisääntynyt (mm. ennakkoiva suunnittelu poikkeustilanteisiin), lasten oppimisen havainnointi on ollut selkeämpää, suunnitteluun käytetty aika on vähentynyt pysyvien rakenteiden ja kokonaisvaltaisen pedagogiikan myötä, sijaisen on helppo tulla ryhmään, jossa suunnitelma on selkeä, toistuva ja näkyvillä, leikkipedagoginen työote ja ammatillinen kehittyminen on vahvistunut, leikki kantaa läpi päivän aikuisten ja lasten yhteisessä toiminnassa, kiire ja hallitsemattomuuden kokemus on vähentynyt. Jatkossa kokeilun hyviä käytänteitä vahvistetaan myös muissa lapsiryhmissä ja tiimeissä.

Arvokeskusteluja on käyty yhtenäisesti kaikissa yksiköissä ja toiminnan perustaksi jokaiseen yksikköön on laadittu *arvotaulu*. Toimintakaudella 2025–2026 yksiköissä keskustellaan opetussuunnitelmien mukaisista lapsi-, oppimis- ja hyvinvointikäsitteistä ja niiden toteuttamisesta.

Henkilöstön ja johtajien digitaalista osaamista on vahvistettu hankerahoituksella työskentelevän *digipedagogin* avulla yhteistyössä Savonlinnan ja Pieksämäen kanssa. Varhaiskasvatuksen käyttöön on hankittu myös ohjelmointivälineistöä.

Varhaiskasvatus tekee yhteistyötä kaupungin kulttuuripalveluiden kanssa *KulttuuriKameli – toiminnan* sekä esiopetusikäisten *Kirjastopolun* avulla.

Varhaiskasvatukselle myönnettiin valtakunnallinen *Vuoden kasvatuskentän sovittelija 2025 – palkinto* sovittelutoiminnan edistämisestä, *MiniVerso –toiminnan* juurruttamisesta ja ylläpitämisestä suunnitelmallisesti sekä pitkäjänteisesti vuodesta 2016 alkaen. Lasten osallisuus ja aktiivinen toimijuus, kuulluksi tuleminen ja kunnioittava kohtaaminen arjessa ovat pedagogisen toiminnan kulmakiviä Mikkelissä.

Kehittämisryhmä EEVA, jonka muodostavat pedagoginen suunnittelija sekä osa päiväkodin johtajista ja erityisopettajista, kehittää ja arvioi pedagogista toimintaa kaupunkitasolla. Päiväkodin johtajat ja kiertävät varhaiskasvatuksen erityisopettajat tapaavat kuukausittain alueellisissa tapaamisissa, joissa jaetaan toimivia käytäntöjä ja käydään keskustelua ajankohtaisista aiheista. Varhaiskasvatuksen johtoryhmässä käsitellään kuukausittain myös pedagogisia asioita.

Henkilöstön pedagoginen tuki

Henkilöstön pedagogisen tuen rakenteina ovat päiväkodin johtajan johdolla laadittavat yksikkökohtaiset vuosi- ja lukuvuosisuunnitelmat, toiminnallinen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnittelu, suunnitelma lasten suojaamiseksi kiusaamiselta, väkivallalta ja häirinnältä, arvotaulut, kehittävä arviointi sekä valtakunnalliset työkalut varhaiskasvatussuunnitelman perusteiden mukaisen toiminnan toteuttamiseen. Lapsiryhmien henkilöstö laatii toimintavuoden alussa tiimisopimuksen sekä kokoontuu säännöllisesti tiimipalavereihin. Varhaiskasvatusyksiköissä käydään säännöllisiä opetussuunnitelmiin ja arviointeihin perustuvia pedagogisia keskusteluja. Yksikön johtaja vastaa toimivista rakenteista ja

niiden tarpeenmukaisesta kehittämisestä. Toimivia rakenteita on tarkasteltu johtajien kanssa kehittämispäivissä.

Varhaiskasvatukseen on laadittu koko henkilöstön käyttöön sähköinen *pedagogiikan vuosikello*, josta löytyvät keskeiset sisällöt sekä materiaalia ja tietoa toiminnan toteuttamiseksi. Lisäksi Teams-alustalle on koottu kanavia sekä tiimejä eri aihepiireistä. Opetushallituksen sivustot ja materiaalit ovat kaikkien työntekijöiden käytettävissä.

Yksiköissä pedagogiikan kehittämisen tukena ovat *vastuutyöntekijät*, kuten leikkimentorit, digitutorit, Kieli- ja kulttuurivastaavat, MiniVerso -mentorit sekä liikuntavastaavat. Tehtävässä toimiva osallistuu vastuunsa mukaisesti koulutuksiin ja tapaamisiin, vie ajantasaista tietoa yksikköön sekä toimii johtajan tukena yksikkönsä kehittämisessä.

Vuosittain yksiköissä voidaan toteuttaa *kehittämispäiviä tai -iltoja* henkilöstön keskinäiseen työhön. Lapsiryhmien henkilöstön tiimipalaverit ja yksiköiden sisäiset pedagogiset keskustelut sekä sähköiset alustat toimivat arvioinnin ja kehittämisen kanavina.

Suomi toisena kielenä -opettajat, varhaiskasvatuksen erityisopettajat sekä hankerahoituksella työskentelevä digipedagogi toimivat henkilöstön ja johtajien pedagogisena tukena sekä oman alansa asiantuntijoina yksiköissä sekä konsultoiden.

Varhaiskasvatuksen henkilöstölle tarjotaan monipuolisia ja laadukkaita koulutuksia eri tahojen järjestämänä sekä itsenäisesti tai tiimeissä opiskeltavina kokonaisuuksina. Esiopetuksen kehittämisen tueksi järjestetään koulutusta myös yhdessä alkuopetuksen kanssa.

Johtamista kehittämällä tuetaan myös henkilöstöä, jonka tukena yksiköissä toimivat johtotiimit (johtaja, apulaisjohtaja, erityisopettaja). Varhaiskasvatuksen pedagoginen suunnittelija on tarpeen mukaan tukena pedagogisessa johtamisessa, yksiköissä sekä yksittäisille työntekijöille. Varhaiskasvatusjohtaja ja pedagoginen suunnittelija tekevät yhteistyötä pedagogiikan laadun ja kehittämisen varmistamiseksi.

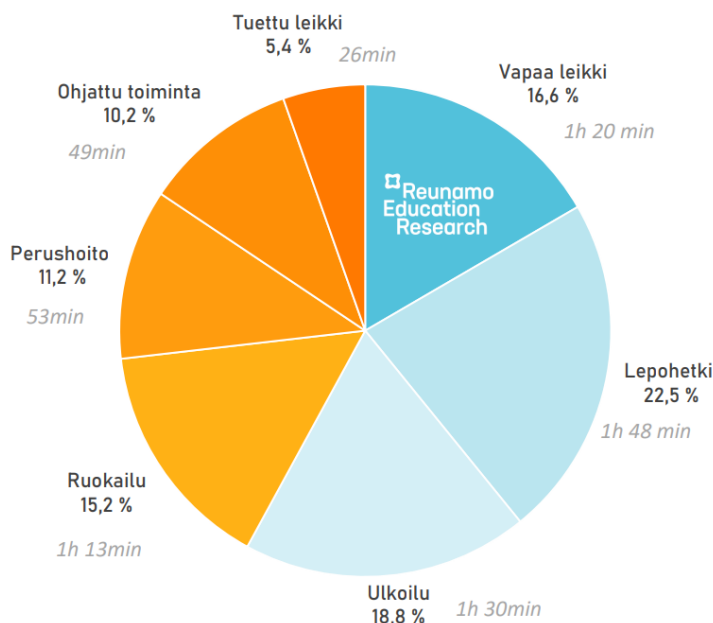
Arviointi ja kehittäminen

Kehittävän arvioinnin välineinä Mikkelin varhaiskasvatuksessa käytetään joka toinen vuosi asiakastyytyväisyyskyselyä, vuosittain varhaiskasvatuksen valtakunnallista laadunarviointijärjestelmää (Valssi), Kehittävä palaute -menetelmää, kyselyitä henkilöstölle ja huoltajille sekä lasten kanssa tehtävää arviointia ryhmissä, yksiköissä ja ajoittain kaupunkitasoisesti. Täydennyskoulutuksista kerätään koulutuspalautteita Talentti-järjestelmässä. Varhaiskasvatus tekee opinnäyteyhteistyötä sekä paikallisesti että ajoittain myös valtakunnallisesti ja näitä tiedonkeruita sekä keskusteluja hyödynnetään myös arvioinnissa ja kehittämisessä. Opinnäytetöiden aiheina on ollut esimerkiksi paikallinen arvojohtaminen, ulkopedagogiikka, 0–3-vuotiaiden musiikkikasvatusmenetelmät sekä kasvatusyhteistyö varhaiskasvatuksen aloituksessa.

Varhaiskasvatuksen valtakunnallinen **Valssi -laadunarviointijärjestelmä** on ollut käytössä kevästä 2023 ja se sisältää useita Varhaiskasvatussuunnitelman perusteiden (ks. Opetushallitus, 2022) pohjalta laadittuja sähköisiä työkaluja, joiden avulla henkilöstö tekee itsearviointia sekä keskustelelee perusteiden toteutumisesta, vahvuuksista ja kehittämiskohteista yksiköissään. Vuosittain laaditaan kaupunkitasoinen yhteenveto arviointiprosessista. Toimintakauden 2025–2026 kehittämiskohteena on perustoiminnot. Kansallinen koulutuksen arviointikeskus tekee Valssi -järjestelmällä (ks. Karvi, n.d.) valtakunnallisia arviointeja, joihin varhaiskasvatus on velvoitettu osallistumaan.

Vuonna 2025 Mikkelissä toteutettiin toinen **Kehittävä palaute –aineistonkeruu**, jonka koonti saadaan helmikuussa 2026. Kehittävä palaute -menetelmään kuuluvat satunnaistetut lapsihavainnoinnit, johtajien itsearviointi, lapsiryhmien henkilöstön lapsihavainnot sekä oppimisympäristöarviointi. Aineistosta kootaan raportti, jossa näkyy lapsen päivän kokonaisuus hyvinvoinnin indikaattoreilla (oppiminen/sitoutuneisuus, liikkuminen, sosiaalisuus, emootiot) tarkasteltuna. Aineistoa voidaan verrata valtakunnallisiin raportteihin. Menetelmällä tehdään havaintoja toimintakulttuurista ja erityisesti siitä, miten varhaiskasvatus toteutuu lasten kokemana. Taulukossa 14 kuvataan mikkeliäistä varhaiskasvatuspäivää vuodelta 2024.

Taulukko 14: Varhaiskasvatuspäivä Mikkelissä klo 8–16



Varhaiskasvatuspäivä Mikkelissä klo 8–16

Tältä se keskimäärin näyttää!

- Arjen toimivat rutiinit ovat tärkeitä sillä niiden parissa vierähtää valtaosa varhaiskasvatuspäivästä.
- Tuetun leikin siivu on päivän toiminnoista pienin.
- Lepohetken osuus on korkea.

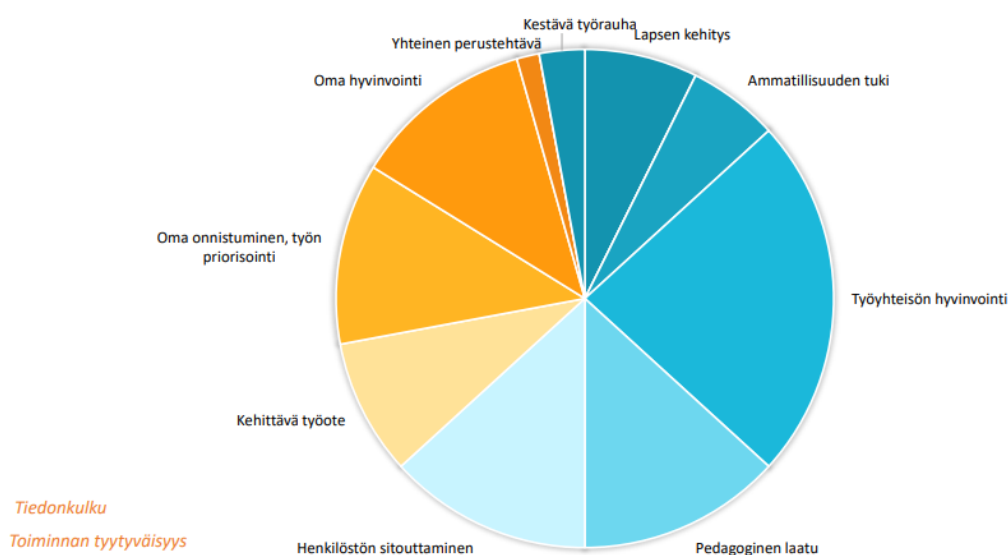
Esi- ja alkuopetuksen yhteistä työtä on kehitetty suunnitelmallisemmin syksystä 2024 alkaen. Kehittämistä arvioidaan yhteistyöyksiköissä lukuvuoden aikana sekä yhteisissä koulutuksissa ja tapaamisissa. Myös huoltajilta tulleet palautteet lasten siirtymisestä esiopetuksesta kouluun sekä lasten kokemukset huomioidaan yhteisessä työssä. Opetussuunnitelmien uudistuksessa 2025 yhteisen työn paikallisia käytänteitä tarkennettiin.

Osana esiopetuksen opetussuunnitelman muutosta tehtiin 4–7-vuotiaille lapsille ja heidän huoltajilleen kysely esiopetuksen tulevaisuudesta. Lapsilta kysyttiin, mitä eskarissa halutaan tehdä ja oppia, leikkimiseen liittyviä mielipiteitä ja toimintatapoja sekä toiveita eskariryhmän aikuisille. Huoltajilta kysyttiin muun muassa, millaisia asioita eskarissa pidetään tärkeinä, miten huoltajat haluavat olla mukana eskarin toiminnassa sekä mitä esiopetuksen tulevaisuudelta toivotaan. Huoltajat pitivät tärkeänä ammattitaitoista ja riittävää henkilöstöä, leikkiä, liikkumista, retkeilyä, ilmaisua, opetuksen monipuolisuutta, kulttuurien rikkauden vaalimista ja digilaitteiden asianmukaista käyttöä. Sosiaalisten taitojen kehittyminen, yhteistyö kodin kanssa, turvallinen oppimisympäristö sekä yksilöllisten tarpeiden ja lasten mielipiteiden huomioiminen tuotiin myös esiin. Lapsille tärkeää olivat monipuoliset yhteisleikit ja se, ettei ketään kiusata, jätetä yksin tai satuteta. Lapset haluavat leikkiä monipuolisesti ja mainitsivat lempileikkeinään erilaiset rooli- ja ulkoleikit. Lisäksi he haluavat vaikuttaa leppäämiskäytäntöihin, oppia kirjaimia, kirjoittamista, lukemista ja laskemista. Aikuisilta toivotaan aikaa leikkiä ja pelata yhdessä lasten kanssa. Kyselyn tulokset ovat linjassa valtakunnallisen Lapsibarometrin (Lapsiasiavaltuutettu, 2025) kanssa.

Mikkelissä järjestetään vuosittain 3–6 **päiväkodin johtajien kehittämispäivää**. Kehittämispäivien sisältöinä vuonna 2025 ovat olleet toimintakulttuurin muutosjohtaminen, pedagoginen johtaminen ja johtajuus, MiniVerso ja restoratiivisen yhteisön johtaminen, vuosisuunnitelman laatiminen ja esittely huoltajille, muutosjohtamisen onnistumisten jakaminen, johtajuusanalyysin käsittely sekä henkilöstökoulutuksen yhteissuunnittelu. Taulukossa 15 kuvataan kehittävän palautteen johtajuusanalyysissa marraskuussa 2025 johtajien kuvauksia työnsä tärkeimmistä tavoitteista:

Taulukko 15: johtajien kuvaukset työn tavoitteista

Mikä on oman työsi tärkein tavoite tällä hetkellä?



Ulkoisen rahoituksen hankkeet

Varhaiskasvatuksessa ja esiopetuksessa on vuosien 2025–2026 aikana seuraavia valtionavustuksella toteutettuja hankkeita:

1. Oppimisen tuen uudistuksen tiedonhallinta 2025–2026

Avustuksella edistetään yhtenäistä käytäntöä kirjata tuen tiedot esi- ja perusopetuksessa, ja tehdä välttämättömät tietojärjestelmä- ja rajapintamuutokset käytössä olevien ohjelmien välille.

2. Lukeva Mikkeli 2025–2026

Lukeva Mikkeli – lukutaitostrategia 2030 valmistuu kevään 2026 aikana. Strategiaan kirjataan varhaiskasvatuksen toimenpiteitä lukuilon ja -taidon edistämiseksi.

3. Erityisavustus varhaiskasvatuksen, esi- ja perusopetuksen koulutuksellista tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta edistäviin toimenpiteisiin 2024–2027

Esiopetuksen kunnallisiin yksiköihin on palkattu määräaikaaisesti ja lyhytaikaaisesti lisäresurssiksi varhaiskasvatuksen lastenhoitaja ja varhaiskasvatuksen erityisopettaja. Varhaiskasvatukseen on palkattu lisäresurssiksi määräaikaisesti suomi toisena kielenä -opettaja.

4. Digivaka 2024–2026

Digivaka on kolmen kunnan (Mikkeli, Savonlinna ja Pieksämäki) yhteishanke. Jokaiseen kuntaan on palkattu digipedagogi. Hankkeessa on tehty digikartta, joka on jaettu valtakunnalliselle aoe.fi-sivustolle.

5. Kansainvälinen varhaiskasvatus- ja koulupolku 2025–2026

Varhaiskasvatuksessa on mahdollista osallistua joko Mikkelin kaupungin ylläpitämään suomenkieliseen varhaiskasvatukseen varhaiskasvatuksenopettajien ja lastenhoitajien tukemina, tai osallistua yksityisen päiväkotien Enkun varhaiskasvatustoimintaan. Perusopetuksessa on käynnistetty kaksikielisen suomi-englanti-linjan valmistelu.

Sisäiset kehittämisprosessit

Suomi.fi: Suomi.fi-palvelun käyttöön ottaminen on alkamassa kevään 2026 aikana yhteistyössä DVV:n kanssa.

Ruoka- ja puhtauspalvelut: Ruoka- ja puhtauspalveluiden ja Jamixin kanssa pidettiin syksyllä 2025 palaveri mahdollisesta ohjelmien (Daisy - Jamix) välisestä rajapintasiirrosta. Asian etenemistä valmistellaan edelleen.

SARKK-arkistointi: Sähköistä tiedonhallintaa on valmisteltu Daisyn ja SARKK:in välillä, ja tietojen siirron on suunniteltu alkavan kevään 2026 aikana.

Tulorekisteri: Mikkeliissä on vuoden 2026 alusta alkaen luovuttu tulorekisterisuostumusten pyytämisestä huoltajilta. Hakemuksilla ilmoitetaan, että tulot tarkastetaan tulorekisteristä (pl. yrittäjät, joiden tulee toimittaa viimeinen vahvistettu verotuspäätös tai tuloslaskelma).

Ilona: Daisyn varhaiskasvatusjärjestelmän vaikutusarviot tietosuojaan on tehty syksyllä 2025. Vaikutusarvio tulee käydä läpi vuosittain, tai tapauksissa, joissa Daisyyn tehdään olennaisia muutoksia.

Palvelusetelien laskutus: Mikkeliissä Vaana-järjestelmä jäi vuoden 2025 alussa pois käytöstä varhaiskasvatuksen palvelusetelien välityksessä. Palvelusetelien laskutukseen valmisteltiin uusi toimintamalli, ja laskutus ryhdyttiin tekemään kunnan omana työnä. Laskutukseen valmisteltiin myös lomakkeet ja ohjeistukset. Palveluntuottajille järjestettiin koulutusta uuteen laskutukseen perehdyttämiseksi.

Rekrytointi: Varhaiskasvatus on osallistunut paikallisille ja lähialueiden rekrytointimessuille, ja toisen asteen oppilaitosten työelämäpäiviin sekä toteuttanut yhdessä Mikkelin seudun työllisyyspalveluiden Työ&Myö -median kanssa rekrytointivideon.

Osallisuus, yhteisön hyvinvointi ja yhteistyö

Lapset puheeksi – keskusteluja (ks. MIELI ry, n.d.) käydään kaikkien varhaiskasvatuksessa aloittavien perheiden kanssa sekä aina tarpeen mukaan myös huoltajien aloitteesta. Lapset puheeksi -menetelmään on sitouduttu alueellisessa yhteistyössä ja henkilöstöä koulutetaan vuosittain menetelmän käyttöön.

Jokaiselle lapselle laaditaan yhteistyössä huoltajien kanssa **henkilökohtainen varhaiskasvatussuunnitelma** sekä **esiopetukseen oppimissuunnitelma**. Päiväkodeilla huoltajille ja perheille järjestettäviä tapahtumia ovat esimerkiksi huoltajaillat, pedagogiset iltapäivät, toiminnalliset tapahtumat ja pihatalkoot. Yksikkökohtaisesti kysytään huoltajien ja lasten mielipiteitä ajankohtaisiin asioihin. Varhaiskasvatukseen liittyvistä valtakunnallisista ja paikallisista huoltajien (etä)tilaisuuksista tiedotetaan huoltajia.

Restoratiivinen toimintakulttuuri, jota lasten kanssa toteutetaan **MiniVerso -menetelmän** (ks. Verso, n.d.) avulla, ylläpitää erityisesti lasten osallisuutta ja kuulluksi tulemistä arjessa. **Pedagogisen dokumentoinnin** avulla toimintaa arvioidaan ja tehdään näkyväksi yhdessä lasten ja huoltajien kanssa. **Tunnetaitokasvatuksen** painotus tukee yhteisön hyvinvointia.

Lukuvuosi- ja vuosisuunnitelmien kautta toimintaa ja sen tarkoitusta avataan huoltajille. Lisäksi päivittäisissä keskusteluissa huoltajien kanssa kerrotaan varhaiskasvatuksen tavoitteista ja toiminnasta. Kotoutumisen tuki huomioidaan perheitä kohdattaessa.

Osana lukuvuosi- ja vuosisuunnitelmia laaditaan yksikön suunnitelma **lasten suojaamiseksi kiusaamiselta, väkivallalta ja häirinnältä** sekä **toiminnallinen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma**.

Henkilöstö osallistuu vuosittain kehittävän arvioinnin keskusteluihin yksiköissään sekä oman yksikkönsä toimintakulttuurin kehittämiseen. Koulutuksissa ja kehittämisessä painotetaan henkilöstön verkostoitumista yli yksikkörajojen. Henkilöstöllä on mahdollisuus antaa palautetta muun muassa koulutuksista, tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden toteutumisesta sekä työhyvinvoinnista. Varhaiskasvatuksen edustus on mukana kaupungin yhdenvertaisuus- ja tasa-arvotyöryhmässä.

Muu yhteistyö ja verkostot

Varhaiskasvatus, erityisesti esiopetus, tekee yhteistyötä **perusopetuksen** kanssa kaikissa toimipaikoissa. Yhteisen työn kehittämiseen on järjestetty prosessimaista koulutusta esi- ja alkuopetuksen rehtoreille, päiväkodin johtajille sekä henkilöstölle syksystä 2023 alkaen. Yhteisen työn tiiviys ja muodot vaihtelevat riippuen esimerkiksi siitä, kuinka monta yhteistyötahoa yksiköillä on, millainen etäisyys yksiköiden välillä on ja kuinka pitkään yhteistä työtä on kehitetty. Osa yhteistyöyksiköistä on laatinut vuosikellon työn tueksi. Käytäntöjä ja kokemuksia jaetaan kaupunkitasoisesti vuosittain koulutuksissa ja tapaamisissa. Tavoitteena on joustava ja

yhtenäinen lapsen oppimisen polku kaikkialla Mikkeliissä. Varhaiskasvatuksen, esi- ja perusopetuksen yhteistyötä tehdään myös opetussuunnitelmien päivityksen yhteydessä.

Hyvinvointialue Eloisan kanssa tehdään yhteistyötä sovituisissa rakenteissa, kuten neuvola- ja opiskeluhoitopalveluissa. Parhaillaan on käynnissä kokeilu, jossa neuvolan ikäkausitarkastuksia tehdään muutamissa päiväkodeissa. Varhaiskasvatuksen ammattilaiset saavat tukea ja voivat ohjata perheitä sähköisen perhekeskuksen palveluihin.

Lapsiperheiden kohtaamispaikka Koppa toteutuu yhteistyössä eri toimijoiden kesken uusissa tiloissa Porrassalmenkadun Leikkituvalla, jossa myös avoin varhaiskasvatus kokoontuu päivittäin.

Varhaiskasvatus tekee yhteistyötä **ruoka- ja puhtaushuoneiden** kanssa muun muassa arvioimalla ja kehittämällä ruokakasvatusta kaupunki- ja yksikkötasolla. Varhaiskasvatus hyödyntää esimerkiksi paikallisia **kulttuuri-, kirjasto- ja liikuntapalveluita**. **Monikulttuurisyö Mimosa ry:n** kanssa tehdään yhteistyötä esimerkiksi konsultaationa, materiaalien jakamisena ja lapsiperheiden tavoittamiseen liittyen. Lisäksi varhaiskasvatuksen yksiköissä voidaan tehdä yhteistyötä paikallisten yhdistysten, järjestöjen, yhteisöjen, seurojen ja muiden toimijoiden kanssa opetussuunnitelmien tavoitteiden mukaisesti.

Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulun kanssa tehdään yhteistyötä erityisesti varhaiskasvatuksen sosionomien harjoitteluissa ja opinnäytetöissä. **Paukkulan nuoriso-opiston** opiskelijat suorittavat harjoitteluja varhaiskasvatuksessa ja opiston kanssa tehdään myös täydennyskoulutusyhteistyötä.

Koulutus- ja hankeyhteistyötä sekä kehittämistä tehdään ajoittain yhdessä Etelä-Savon kuntien kanssa.

Mikkeli on mukana valtakunnallisissa **OPPIVA-** ja **Lapsi näkyvissä -verkostoissa**. Varhaiskasvatuksella on edustajat **Opetushallituksen** verkostoissa:

- Loisto – Tindra varhaiskasvatuksen ja esiopetuksen kehittämisverkosto
- Reimari varhaiskasvatuksen ja esiopetuksen kielellisen ja kulttuurisen moninaisuuden verkosto
- Purje – Seglet varhaiskasvatuksen, esi- ja perusopetuksen oppimisen tuen verkosto

Kehittämistoimenpiteet kaudelle 2025–2026

Palvelut ja palveluverkko: Vuoden 2018 Palveluverkkosuunnitelma on toteutettu itäistä aluetta lukuun ottamatta, edistetään tämän toteutumista.

Talous: Talousarvion laadinnassa henkilöstöresurssi budjetoidaan arvioidun palveluntarpeen mukaan. Jos päiväkodin kaikki ryhmätilat eivät ole käytössä, henkilöstöresurssia ei budjetoida. Päiväkotien talousarvioissa määrärahat (aineet, tarvikkeet ja tavarat sekä palvelujen ostot) perustuvat lasten ja henkilöstön määrään. Käytössä olevan henkilöstöresurssin suunnitteluun ja kohdentamiseen kiinnitetään huomioita.

Johtaminen ja henkilöstö: Päiväkodin johtajille pidettiin pedagogisesti painotteiset kehityskeskustelut, joissa läpikäytiin henkilökohtaiset kehittämissuunnitelmat. Kehittämissuunnitelmien toteutumista seurataan. Apulaisjohtajamallin edistämistä jatketaan. Kelpoisuusehdot täyttävän henkilöstön määrää pyritään lisäämään oikea-aikaisella rekrytoinnilla. Pyrimme lisäämään varhaiskasvatuksen sosionomien määrää. Henkilöstökyselyn pohjalta kehittämistoimenpiteet:

- Avoin ja luottamuksellinen vuorovaikutus ja johtaminen.
- Rakenteiden kehittäminen, toimintatapojen ja prosessien selkeyttäminen pedagogiikan johtamisen vahvistamiseksi.
- Ammatillisen pedagogisen keskustelun lisääminen.

Pedagoginen toiminta: Koko henkilöstö koulutetaan pedagogiseen kehittämiseen liittyen kevään 2026 aikana lähikoulutuksessa. Lisäksi kouluttaudutaan opetussuunnitelmien uudistuksiin liittyvissä tilaisuuksissa, pedagogiikan laatua ylläpitävissä ja osaamista syventävissä koulutuksissa sekä varhaiskasvatuksen turvallisuuteen ja lakisääteiseen toimintaan liittyvissä koulutuksissa (mm. lääkehoito, ensiapu). Jatketaan leikin, digiosaamisen, tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnittelun sekä kieli- ja kulttuuritietoisien pedagogiikan kehittämistä. Käynnistetään Mikkelin lukutaitostrategian toimenpiteet. Perehdytään uuteen kuntastrategiaan ja sen toteuttamiseen varhaiskasvatuksessa. Syksyllä 2026 Mikkeli aloittaa ensimmäinen metsäeskariryhmä Kattilansillan päiväkodissa.

Arviointi ja kehittäminen: Laaditaan paikalliset tarkennukset opetussuunnitelmiin valtakunnallisten muutosten mukaisesti. Varhaiskasvatussuunnitelman perusteiden paikallisiin tarkennuksiin kirjataan kehittäminen sekä kehittävän arvioinnin käytännöt. Tehdään kysely esiopetuksen opettajille esiopetuksen kehittämisestä ja suunnitellaan toimenpiteet. Seurataan vuonna 2025 voimaan tulleiden muutosten toteuttamista esiopetuksessa ja suunnitellaan jatkotoimenpiteitä. Valmistaudutaan kansalliseen Valssi-tiedonkeruuseen. Sovitaan kaupunki- ja yksikkökohtaiset toimenpiteet paikallisten Valssi-arviointien sekä Kehittävä palaute –tulosten pohjalta, seurataan toimenpiteiden toteutumista. Pedagogisen kehittämisen keskiössä on leikki ammatillisena työtehtävänä. Tavoitteena on lisätä ymmärrystä ja tutkimusperustaista tietoa leikistä ja sen merkityksestä lasten kehityksessä sekä vahvistaa käytäntöjä ja aloittaa

menetelmällisen osaamisen kehittäminen. Digitaalisen osaamisen koulutuksia jatketaan. Asiakastytyväisyyskysely huoltajille toteutetaan keväällä 2026. Kehittävä palaute –observointeja jatketaan. Lasten osallisuutta toiminnan arvioinnissa kehitetään.

Osallisuus ja yhteistyö: Esiopetuksen yksikkökohtaisiin opiskeluhuoltoryhmiin tulee mukaan huoltajien edustus. Osallisuutta ja inklusiivista toimintakulttuuria kehitetään edelleen. Paikallisia yhteistyökäytänteitä ja verkostoitumista jatketaan.

Lähteet

Opetushallitus. (2014). Esiopetuksen opetussuunnitelman perusteet. Viitattu 9.2.2026.

[Esiopetuksen opetussuunnitelman perusteet 2014 - ePerusteet](#)

Opetushallitus. (2022). Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet. Viitattu 9.2.2026.

[Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2022 - ePerusteet](#)

Karvi. (n.d.). Valssi – Varhaiskasvatuksen laadunarviointijärjestelmä. Viitattu 9.2.2026. [Valssi – Varhaiskasvatuksen laadunarviointijärjestelmä | Kansallinen koulutuksen arviointikeskus \(Karvi\)](#)

Karvi. (2018). Varhaiskasvatuksen laadun arvioinnin perusteet ja suositukset. (Viitattu 9.2.2026). [KARVI Perusteet-ja-suositukset web.pdf](#)

Karvi. (2020). Henkilöstön koulutustarpeita Karvin arviointien pohjalta. (Viitattu 9.2.2026). [PowerPoint-esitys](#)

Keva. (2024). Sairauspoissaolot kunta-alalla vuosina 2023-2024. Viitattu: 6.2.2026.

<https://tyonantajalle.keva.fi/globalassets/uutishuone/uutisten-tiedostoliitteet/2025/sairauspoissaolot-kunta-vuosina-2023-2024.pdf>

Lapsiasiavaltuutettu. (2025). Lapsibarometri. (Viitattu 9.2.2026). [Lapsibarometri | Lapsiasiavaltuutettu](#)

MIELI ry. (n.d.). Lapset puheeksi -menetelmä. (Viitattu 9.2.2026). [Lapset puheeksi® -menetelmä - MIELI ry](#)

Tilastokeskus. (2025). Varhaiskasvatus. Viitattu: 19.1.2026. <https://stat.fi/tilasto/vaka>

Varhaiskasvatuslaki. (640/2018). Viitattu 9.2.2026.

<https://www.finlex.fi/eli?uri=http://data.finlex.fi/eli/sd/2018/540/ajantasa/2025-12-30/fin>

Verso. (n.d.). MiniVerso Varhaiskasvatuksessa. (Viitattu 9.2.2026). [MiniVerso varhaiskasvatuksessa | Verso](#)