

Mikkelin kaupunki

Hyvinvointilautakunta

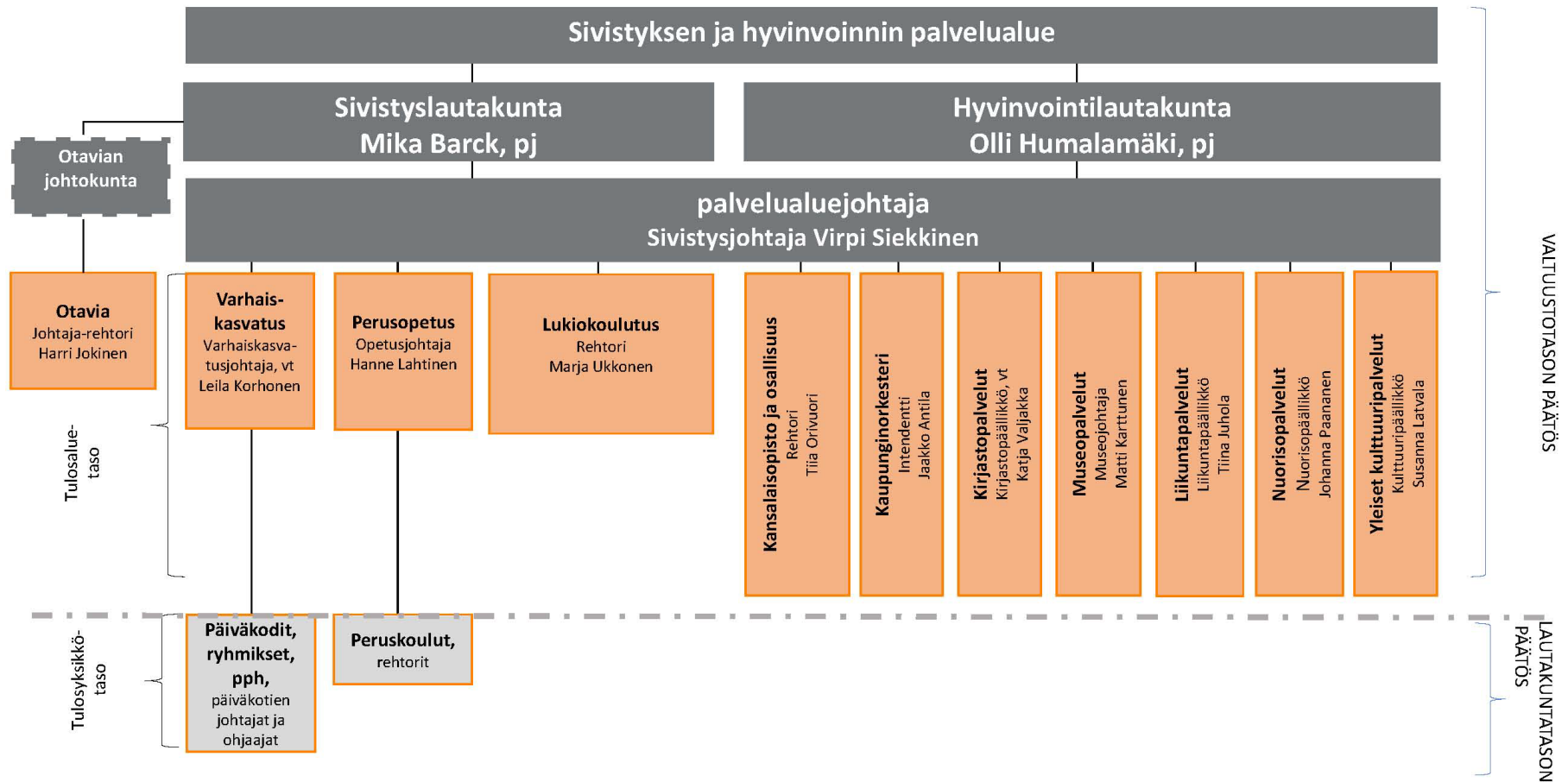
Talousarvioesitys 2027

Sisällysluettelo

Sivistyksen ja hyvinvoinnin palvelualueen organisaatio	1
Talousarviorakenne.....	2
Perustehtävä ja palvelusuunnitelma	6
Strategisten osa-alueiden strategiakortit	8
Tunnuslukutaulukot	9
Talous	10
Henkilöstö- ja koulutussuunnitelma 2027–2030	11

Sivistyksen ja hyvinvoinnin palvelualueen organisaatio

Sivistyksen ja hyvinvoinnin palvelualue 1.9.2026-



Talousarviorakenne

TALOUSARVIORAKENNE 2027

30 Hyvinvointilautakunta

Sivistysjohtaja

300 Hyvinvoinnin ja osallisuuden palvelut, hallinto

Sivistysjohtaja

300 Hyvinvoinnin ja osallisuuden palvelut, hallinto

Sivistysjohtaja

3000 Hyvinvoinnin ja osallisuuden palvelut, hallinto

3000 Hyvinvoinnin ja osallisuuden palvelut, hallinto

3001 Hyvinvoinnin ja osallisuuden lautakunta

3002 Teatteri

3003 Musiikkiopisto

3004 Mikaeli

3005 Hallinto

3006 Hyvinvointi ja osallisuus

3009 Projektit/Hyvinvoinnin ja osallisuuden Itk

320 Yleiset kulttuuripalvelut

Kulttuuripäällikkö

320 Yleiset kulttuuripalvelut

Kulttuuripäällikkö

3200 Yleiset kulttuuripalvelut

3200 Yleiset kulttuuripalvelut

3201 Yleiset kulttuuripalvelut

3202 Yleisten kulttuuripalveluiden projektit

330 Kaupunginorkesteri

Intendentti

330 Kaupunginorkesteri

Intendentti

3300 Kaupunginorkesteri

3300 Kaupunginorkesteri

3301 Kaupunginorkesteri

3302 Kaupunginorkesterin projektit

340 Museopalvelut

Museojohtaja

340 Museopalvelut

Museojohtaja

3400 Museopalvelut

3400 Museopalvelut

3401 Museoiden hallinto

3402 Taidemuseo

3403 Suur-Savon museo

3404 Alueellinen vastuumuseotoiminta

3405 Päämajamuseo

3406 Viestikeskus Lokki

360 Kirjastopalvelut

Kirjastopäällikkö

360 Kirjastopalvelut

Kirjastopäällikkö

3600 Mikkelin kirjastot

3600 Mikkelin kirjastot

3620 Seutukirjastot

3620 Seutukirjastot

3640 Kirjastopalveluiden projektit

3640 Kirjastopalveluiden projektit

370 Kansalaisopisto ja osallisuus

Rehtori

370 Kansalaisopisto

Rehtori

3700 Vapaa sivistystyö

3700 Vapaa sivistystyö

3710 Taiteen perusopetus, kansalaisopisto

3710 Taiteen perusopetus, kansalaisopisto

3720 Kansalaisopiston projektit

3720 Kansalaisopiston projektit

375 Osallisuus

Rehtori

3750 Osallisuus

3750 Osallisuus

3407 Suomenniemen museo

3409 Museopalveluiden projektit

3601 Pääkirjasto

3603 Anttolan kirjasto

3605 Otavan kirjasto

3607 Haukivuoren kirjasto

3609 Ristiinan kirjasto

3610 Suomenniemen kirjasto

3611 Yhteispalvelupisteet, kirjastot

3612 Liikkuva kirjastopalvelu

3621 Puumala kirjasto

3622 Hirvensalmen kirjasto

3649 Kirjastopalveluiden projektit

3700 Mikkeli Vapaa sivistystyö

3701 Hirvensalmi Vapaa sivistystyö

3702 Palvelutoiminta, kansalaisopisto

3703 Kansalaisopiston kotoutumiskoulutus

3710 Taiteen perusopetus

3714 Muu taiteen perusopetus

3720 Kansalaisopiston projektit

3750 Osallisuus

3770 Vaikuttamistoimielimet	
3770 Vaikuttamistoimielimet	3770 Vammaisneuvosto
	3771 Vanhusneuvosto
400 Liikuntapalvelut	
Liikuntapäällikkö	
400 Liikuntapalvelut	
4000 Liikuntapalvelut	4000 Liikuntapalveluiden hallinto
4000 Liikuntapalvelut	4001 Ohjaustoiminta
	4002 Ohjaaja-avustus
	4003 Liikuntapaikka-avustus
	4004 Muut kohdeavustukset
	4005 Liikuntaryhmien maksut
	4009 Liikuntapalveluiden projektit
4100 Ulkoliikuntapaikat	
4100 Ulkoliikuntapaikat	4100 Urheilupuisto
	4101 Keinonurmikentät
	4102 Nurmikentät
	4103 Hiekka-/luistelukentät
	4104 Ulkoliikuntapaikat
	4106 Huoltorakennukset
	4107 Ulkoliikuntapaikkojen koneet ja kalusto
	Ulkoliikuntapaikkojen yhteiset kustannukset
	4108 set
	4109 Hänninkenttä
	4113 Ulkoilureitit
4200 Jäähallit ja kuplahalli	
4200 Jäähallit	4201 Kilpahalli
	4202 Harjoitushalli
4210 Kuplahalli	4210 Kuplahalli
4300 Uimahallit ja sisäliikuntatila	
4300 Uimahallit	4300 Viihdeuimala Rantakeidas
	4301 Naisvuoren uimahalli
4350 Sisäliikuntatilat	4351 Rantakeidas, sali
	4352 Rantakeidas, kuntosali
	4354 Muut sisäliikuntatilat
	4355 Hauki-halli
4390 Muut liikuntatilat	

450 Nuorisopalvelut

Nuorisopäällikkö

450 Nuorisopalvelut

4500 Nuorisopalvelut

4500 Nuorisotyö

4510 Nuorisotoiminta

4530 Lasten ja nuorten osallisuus

4590 Nuorisopalveluiden projektit

4390 Saimaa Stadiumi

4500 Nuorisopalveluiden hallinto

4502 Toiminta-avustus

4510 Nuorisotalo Usva

4511 Nuorisotila Starlight

4512 Skeittihalli

4513 Kv-toiminta

4514 Rantakylän nuorisotalo
Tapahtumat ja kesätoiminta, nuorisopal-
4518 velut

4519 Haukivuoren nuorisotalo

4520 Etsivä nuorisotyö

4521 Ristiinan nuorisotalo

4524 Koulunuorisotyö

4525 Sähköis

4530 Lasten parlamentti

4531 Nuorisovaltuusto

4590 Nuorisopalveluiden projektit

Perustehtävä ja palvelusuunnitelma

Perustehtävä ja palvelusuunnitelma

Hyvinvointilautakunta

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

Palvelusuunnitelma

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

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

Kirjastopalvelut toteuttaa kaikenikäisten asukkaiden hyvinvointia, osallisuutta ja yhdenvertaisuutta tukevaa lakisääteistä peruspalvelua. Kirjaston tehtävänä on tarjota pääsy aineistoihin, tietoon ja kulttuurisäilytöihin, edistää lukemista ja kirjallisuutta sekä tarjota ohjausta tiedonhankintaan ja monipuolisiin lukutaitoihin. Laissa säädettyihin tehtäviin kuuluu myös tilojen tarjoaminen oppimiseen, harrastamiseen, työskentelyyn ja kansalaistoimintaan sekä yhteiskunnallisen ja kulttuurisen vuoropuhelun edistäminen. Palveluja tarjotaan kiinteissä toimipaikoissa, hakeutuvina palveluina sekä verkkopalveluina. Palvelujen saatavuutta tuetaan omatoimikirjastotekniikalla kaikissa lähikirjastoissa, pääkirjaston itsepalveluaukiololla ja Rantakeitaan varustennoutoautomaatilla. Vuonna 2027 vahvistetaan toimipisteiden välistä yhteistyötä ja osaamisen jakamista tiimimäisellä työskentelyllä sekä kehitetään tapahtumatointia, digitaalisten palvelujen asiakasohjausta ja monipuolisten lukutaitojen edistämistä. Kulttuurikuuri kirjastossa -toimintamallilla tehdään kulttuuri- ja hyvinvointipalveluja näkyvämmiksi ja saavutettavammiksi. Kirjastopolku jatkuu keskeisenä yhteistyömuotona esiopetuksen ja perusopetuksen kanssa lukutaidon, lukuharrastuksen, kirjastonkäyttö-, tiedonhankinta- ja mediataitojen vahvistamiseksi.

Museopalvelujen keskeisiä tavoitteita ovat kulttuuriperinnön tallentaminen, säilyttäminen ja esitleminen sekä kulttuuriperinnön arvostuksen lisääminen. Lisäksi tavoitteena on tulosalueen peruspalveluiden turvaaminen museolain ja -asetuksen edellyttämällä tavalla huomioiden erityisesti lapset ja nuoret, ikääntyneet ja erityisryhmät. Mikkelin taidemuseo toimii alueellisena vastuumuseona taidemuseotehtävän osalta Etelä-Savon alueella. Tavoitteena on kuvataiteen ja visuaalisen kulttuurin edistäminen alueella. Sodan ja rauhan keskus Muisti ja Päämajamuseo toimivat yhteistyössä asiakaspalvelun ja näyttelyiden osalta. Viestikeskus Lokin kunnostustyöt ovat käynnissä. Varsinainen luolaston kunnostaminen, turvallisuuden varmistaminen ja esteettömyyden parantaminen on tavoitteen mukaisesti valmistumassa vuoden 2026 loppuun mennessä. Tämän jälkeen alkaa Lokin museonäyttelyn rakentaminen keväällä 2027. Mikäli työt etenevät aikataulun mukaan, Viestikeskus Lokki voitaisiin avata yleisölle kesällä 2027. Taidemuseo ja museoiden toimistot jatkavat toistaiseksi väistötiloissa kauppakeskus Akselissa. Suunnitelmaa pysyvien toimittilojen saamiseksi ei ole tehty. Museokokoelmien säilytystilat ovat ahtaat ja epäkäytännölliset ja ne sijaitsevat hajallaan eri puolilla Mikkeliä. Pääosin säilytystilat eivät vastaa museostandardeja. Toimittilojen hajanaisuus on ongelmallista operoidessa pienellä henkilökuntamäärällä. Mannerheimin salonkivaunun kunnan selvitys aloitetaan syksyllä 2026. Vaunun kuntokartoitus ja korjaussuunnitelma tehdään ostopalveluna. Mikäli hankkeelle järjestyy rahoitus, vaunu kunnostetaan vuoden 2027 aikana. Tavoitteena on tehdä vaunun katoksesta sellainen, että se suojaaa vaunua sääolosuhteilta ja ilkivallalta.

Yleisten kulttuuripalveluiden tehtävänä on edistää kulttuurin ja taiteen yhdenvertaista saatavuutta, käyttöä ja harrastamista sekä luoda edellytyksiä ammattimaiselle taiteelliselle työlle ja toiminnalle. Kulttuuri ja taide ovat osaltaan rakentamassa asukkaiden hyvinvointia ja terveyttä, lisäämässä osallisuutta ja yhteisöllisyyttä sekä kehittämässä paikallista ja alueellista elinvoimaa. Painopisteinä toiminnassa ovat lasten, nuorten ja ikäihmisten kulttuuripalvelut sekä erilainen tapahtumatoiminta. Hyvät ja toimivat poikkihallinnolliset yhteistyöprojektit, kuten Kulttuurikameli varhaiskasvatuksen puolelle ja Kulttuuripolku perusopetukseen sekä ikäihmisten kulttuuripalvelut hyvinvointialueen suuntaan, jatkuvat. Suurimpien tapahtumien, kuten Huli-ilikarnevaalin, järjestämistä jatketaan. Mikkelin kaupunki (ja sen myötä koko Etelä-Savo) on mukana valtakunnallisessa Kulttuuripankki –palvelussa, jonka kautta ammattimaiset kulttuurialan toimijat sekä potentiaaliset sisältöjen tilaajat löytävät toisensa helpommin. Kulttuuripalvelut on aktiivisesti mukana kehittämässä kaupungin

kulttuurihyvinvointikokonaisuutta. Kulttuuripalvelut sitoutuu toteuttamaan toimintaansa valtakunnallisen kulttuuripoliittisen selonteon (vuoteen 2040) linjausten mukaisesti.

Kaupunginorkesteri tuottaa taide-elämyksiä ja osallistuu kaupungin monipuolisen kulttuuritarjonnan ylläpitämiseen. Sen tehtävänä on taidemusiikkitradition vaaliminen ja kehittäminen sekä yleisötyö kaikenikäisen kuulijakunnan parissa. Orkesteri on asukkaiden hyvinvoinnin kehittämistä mahdollistava helposti saavutettava kulttuuritoimija. Orkesteri tarjoaa osallistumiskasvatusta Mikkelin kouluikäisille (Kulttuuripolku) sekä päiväkotikäisille (Kulttuurikameli). Orkesteri näyttäytyy merkittävänä tekijänä kaupungin mainekuvan kehittämisessä. Orkesteri tekee yhteistyötä paikallisten ja alueellisten musiikkitoimijoiden kanssa, erityisesti Saimaa Sinfonietta -orkesteriyhteistyötä Lappeenrannan kaupunginorkesterin kanssa. Kaupunginorkesteri sitoutuu toiminnassaan noudattamaan valtakunnallisen kulttuuripoliittisen selonteon linjauksia.

Liikuntapalveluiden perustehtävänä on liikuntalain mukaisesti luoda edellytyksiä asukkaiden liikunnalle järjestämällä liikuntapalveluja sekä terveyttä ja hyvinvointia edistävää liikuntaa eri kohderyhmät huomioon ottaen, tukemalla kansalaistoimintaa mukaan lukien seuratoimintaa sekä rakentamalla ja ylläpitämällä liikuntapaikkoja. Tehtävät toteutetaan yhteistyössä eri toimialojen kanssa kuntalaisia osallistamalla. Toimenpiteitä liikunnan ja liikkumisen edistämiseksi tehdään ennen kaikkea Liikkuva Mikkeli 2030 -ohjelman mukaisesti painottaen erityisesti lasten ja nuorten liikuntaa, terveysliikuntaa, luontoliikuntaa sekä tapahtumia ja kilpailuja. Tavoitteena on tehdä liikuntapalveluiden vastuullisuussuunnitelma ja sen myötä huomioida yhä enemmän kaikessa toiminnassa turvallisuus ja vastuullisuus.

Nuorisopalveluiden perustehtävänä on järjestää nuorille suunnattuja palveluja ja tiloja sekä tukea nuorten kansalaistoimintaa. Laadukkaan, tarkoituksenmukaisen ja paikalliset olosuhteet huomioon ottavan nuorisotyön edellytyksenä on ketterä moniammatillinen yhteistyö. Näitä rakenteita ja prosesseja vahvistetaan sekä kehitetään. Nuorisotyötä toteutetaan eri toimintaympäristöissä nuoren tarpeet ja toiveet huomioiden. Kiinteiden tilojen osalta pyritään saavutettavuuteen sekä mahdollisimman korkeaan käyttöasteeseen yhdistämällä käytössä oleviin tiloihin eri toimijoiden toteuttamia toimintoja ja palveluja. Digitaalisia toimintaympäristöjä ja -menetelmiä hyödynnetään ja kehitetään fyysisten tilojen rinnalla. Valtakunnallisen nuorisotyön- ja politiikan ohjelman (VANUPO) 2024–2027 keskeisiä teemoja ovat syrjäytymisen torjunta, nuorten hyvinvointi kouluissa ja oppilaitoksissa, mahdollisuus mieluisaan harrastukseen matalalla kynnyksellä, mielenterveyden tukeminen, osallisuus ja vaikuttamismahdollisuuksien parantaminen sekä nuorten turvallisuuden tunteen, yhdenvertaisuuden ja yhteisöllisyyden vahvistuminen. Ko. teemat ovat keskeisessä asemassa toteutettaessa nuorisotyötä paikallisesti kaupungin nuorisotyön perussuunnitelma (NUPS) huomioiden. Vuoden 2027 keskeisenä tavoitteena on Sähköisen toiminnan käynnistäminen ja pilotointi erityisenä käynnäjä kulttuurinen nuorisotyö. Kevään 2027 aikana pyritään muodostamaan käsitys siitä, onko Sähköisen kokonaisuus sellainen, johon kaupunki voisi pitkäjänteisesti sitoutua ja huomioida tulevissa talousarvioissa.

Mikkelin kansalaisopiston koulutustehtävä perustuu paikallisesti ja alueellisesti muun muassa hyvinvoinnin ja terveyden edistämiseen, syrjäytymisen ehkäisyyn ja seniorikansalaisten keskimääräistä suurempaan määrään. Opisto toimii sivistystehtävänsä ohella merkittävänä hyvinvoinnin, elinvoiman ja osallisuuden lisääjänä ja edistäjänä alueella. Vammaisneuvosto, vanhusneuvosto ja alueellinen toiminta ovat tärkeitä väyliä osallisuuden turvaamiseksi sekä eri ryhmien näkökulmien huomioon ottamiseksi päätöksenteossa. Kansalaisopiston ja osallisuuden tulosalue vastaa myös kaupungin osallisuuden kehittämisestä. Etelä-Savon kansalaisopistojen yhteistyössä kiinteästi toimivana, kansalaisopisto toteuttaa yhteisten hankkeiden kautta uusia toimintamalleja toiminta-alueensa asukkaille. Laatu- ja kehittämishanke LAKE25-27:n sisällä jatketaan eopisto.fi -koulutusalan jalostamista toimintakuntoon, Avaimia arkeen -hanke aloittaa Opetushallituksen kehittämien KAPOS –suoritemerkkien kehittämisen. Näiden kahden yhteishankkeen lisäksi Mikkelin kansalaisopiston oma Erasmus+ -hankeavustus aloittaa kansainvälistymisen, jota jatketaan seuraavalla liikkuvuushankehaulla. Opisto toteuttaa työllisyysspalveluille ja muina myyntikursseina mm. S2 –kielikursseja.

Strategisten osa-alueiden strategiakortit

Hyvinvoiva kuntalainen ja sujuva arki

Tavoite: Arki on sujuvaa ja turvallista koko Mikkelin alueella kaikissa elämänvaiheissa. Hyvinvointia vahvistetaan kumppanuuksilla, lapsi- ja perhemyönteisillä toimintamalleilla sekä luonnon, veden, liikunnan ja kulttuurin luomilla edellytyksillä.	
Strategisen tavoitteen toteutumista edistävä toimenpide ja vastuutaho	Mittari
Marskin aukiolle kaikille avoin ja maksuton liikuntapuisto/liikuntapalvelut sekä infra- ja viher-aluepalvelut	Liikuntapuisto valmistunut
Liikuntapalveluiden vastuullisuussuunnitelman valmistelu ja jalkauttaminen /liikuntapalvelut	Liikunnan vastuullisuussuunnitelma valmis ja viety käytäntöön
Soveltavan liikunnan kehittämissuunnitelma/liikuntapalvelut	Suunnitelma valmis
Tarvekartoitus kulttuurihyvinvoinnin osalta/kulttuurihyvinvointityöryhmä	Tarvekartoitus valmis
UNICEF:n Lapsiystävällinen kunta -mallin mukaiset toimenpiteet /nuorisopalvelut	Nykytilan kartoitus laadittu
Sähköisen (Nuorten keskus) toiminnan käynnistäminen/nuorisopalvelut	Nuorten käyntikerrat (tavoitetaso 20 000 käyntiä/v.)
Asiakaslähtöisen ja tiedolla johdetun kokoelmatyön toimintamallin käyttöönotto (uudistettu kokoelmalinjaus ja työohjeet), painopisteenä lasten ja nuorten lukemista tukevat kokoelmat sekä koulukirjastoysteistyön laajentaminen/kirjasto	Toimintamalli käytössä; kokoelmakysely toteutettu; lasten ja nuorten kokoelmien uutuusosuus ja kiertoluku; koulukirjastojen kokoelmien muutokset
Hyvinvointia tukevien aineistojen saavutettavuutta vahvistetaan kokoamalla ja tekemällä näkyväksi eri elämäntilanteisiin ja hyvinvoinnin haasteisiin liittyviä aineistokokonaisuuksia yhteistyössä kaupungin ja hyvinvointialueen toimijoiden kanssa/kirjasto	Vähintään 5 hyvinvointiteemaista aineistokokonaisuutta toteutettu vuoden aikana.
Koulutuksilla (mm. Avainhenkilökoulutukset) lisätään tietoa ja osaamista yksiköihin lähisuhdevä-kivallan ilmiöön puuttumiseen/tulosalueet	Koulutettujen määrä
Taidemuseon suunnittelun aloitus/museopalvelut sekä asumisen ja toimintaympäristön palvelu-alue	Suunnittelu käynnistyy
Kaatumisten ehkäisyn toimintamalli ikääntyneille/hyvinvointikoordinaattori/kaikki toimialat	Toimintamalli valmis

Koulutus, osaaminen ja työllisyys

Tavoite: Mikkeli 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
KouluPT (personal trainer) -toiminta vakinaistetaan/liikuntapalvelut	Toiminta vakinaistunut
Opiskelijafoorumin toimintamallin luominen/nuorisopalvelut	Toiminta vakiintunut
Taiteen perusopetuksen uudistuneen lainsäädännön tultua voimaan Mikkeli on oma Mikkelin malli yhteistyölle/kansalaisopisto	Malli valmiina
Opintopistekurssit vakiintuneeksi toimintamalliksi/kansalaisopisto	Kurssien määrä vakaa
Työelämään tutustumisjaksot peruskoululaisille/ koko kaupunkiorganisaatio	Toteutuneet jaksot kaupungilla
Opiskelijoiden harjoittelujaksot /tulosalueet	Toteutuneet jaksot kaupungilla

Elinvoima, yritykset ja investoinnit

Tavoite: Mikkeli tarjoaa yritysmyönteisen ja ennakoitavan toimintaympäristön, houkuttelee vastuullisia investointeja ja hyödyntää kehittämisalustojaan. Vapaa-ajan asumisen ja monipaikkaisuuden edellytyksiä vahvistetaan.	
Strategisen tavoitteen toteutumista edistävä toimenpide ja vastuutaho	Mittari
Liikunnan olosuhdeselvitys ohjaamaan liikunta- ja tapahtumaympäristöjen pitkäjänteistä kehittämistä/liikuntapalvelut	Olosuhdeselvitys valmis
Sähköisen (nuorten keskus) vaikutusten ennakoarviointi / nuorisopalvelut	Vaikutusten ennakoarviointi laadittu

Tunnuslukutaulukot

Kirjastot	TP 2025	TA 2026	TA 2027	TS 2028	TS 2029
Mikkelin kirjastot yhteensä, lainat kpl	753 923	710 000	770 000	770 000	770 000
Mikkelin kirjastot yhteensä, käynnit kpl	373 214	480 000	390 000	390 000	390 000
Mikkelin kirjastot yhteensä, varattavien tilojen varauskerrat		190	700	700	700
Mikkelin kirjastot yhteensä, varattavien tilojen käyttötunnit			2 000	2 000	2 000
Kaupunginorkesteri	TP 2025	TA 2026	TA 2027	TS 2028	TS 2029
Konsertit ja esitykset kpl	75	90	90	90	90
kuulijoiden määrä kpl	15 363	20 000	20000	20000	20000
Museopalvelut	TP 2025	TA 2026	TA 2027	TS 2028	TS 2029
käynnit kpl	62 457	38 500	45 000	45 000	45 000
näyttelyiden määrä kpl	9	9	10	10	10
tallenteiden määrä kpl	55 422	59 500	59 500	59 700	59 900
sijoitettavien teosten määrä kpl	404	400	400	400	400
Vapaa sivistystyö	TP 2025	TA 2026	TA 2027	TS 2028	TS 2029
opiskelijat kpl	3 882	4 000	4 100	4 200	4 200
opetustunnit kpl	16336	17 000	17 200	17 300	17 300
kurssilaisia kpl	7 734	7 000	7 400	7 450	7 450
Liikuntapalvelut	TP 2025	TA 2026	TA 2027	TS 2028	TS 2029
ohjaaja-avustusta saaneiden jäjestöjen määrä kpl	31	35	35	35	35
Uimahallien käynnit kpl	171 534	170 000	172 000	173 000	173 000
Nuorisotoiminta	TP 2025	TA 2026	TA 2027	TS 2028	TS 2029
nuorisotilat ja -toiminta käynnit kpl	34 000	34 000	45 000	50 000	50 000

Talous

		TO_30 Hyvinvointilautakunta			
Tili	Tilin nimi	Toteuma 2025	Käyttösuunnitelma 2026	Lautakunta 2027	2027-2026 Muutos-%
TO_30	Hyvinvoinnin ja osallisuuden I	-16 601 079	-17 676 500	-18 206 400	
3	Toimintatuotot	2 946 026	3 163 700	3 165 700	0,1 %
37	Valmistus omaan käyttöön	2 184			
4	Toimintakulut	-19 549 288	-20 840 200	-21 372 100	2,6 %
I	TOIMINTAKATE	-16 601 079	-17 676 500	-18 206 400	3,0 %
TA_300	Hyvinvoinnin ja osallisuuden p	-2 153 700	-2 115 100	-2 035 900	
3	Toimintatuotot	4 283	2 200	127 800	5 709,1 %
37	Valmistus omaan käyttöön				
4	Toimintakulut	-2 157 983	-2 117 300	-2 163 700	2,2 %
I	TOIMINTAKATE	-2 153 700	-2 115 100	-2 035 900	-3,7 %
TA_320	Yleiset kulttuuripalvelut	-425 679	-565 300	-554 800	
3	Toimintatuotot	28 831	31 000	31 000	0,0 %
37	Valmistus omaan käyttöön				
4	Toimintakulut	-454 509	-596 300	-585 800	-1,8 %
I	TOIMINTAKATE	-425 679	-565 300	-554 800	-1,9 %
TA_330	Kaupunginorkesteri	-1 031 286	-1 068 400	-1 122 500	
3	Toimintatuotot	70 104	127 900	127 900	0,0 %
37	Valmistus omaan käyttöön				
4	Toimintakulut	-1 101 390	-1 196 300	-1 250 400	4,5 %
I	TOIMINTAKATE	-1 031 286	-1 068 400	-1 122 500	5,1 %
TA_340	Museopalvelut	-1 219 272	-1 307 900	-1 402 700	
3	Toimintatuotot	137 802	126 300	128 200	1,5 %
37	Valmistus omaan käyttöön				
4	Toimintakulut	-1 357 074	-1 434 200	-1 530 900	6,7 %
I	TOIMINTAKATE	-1 219 272	-1 307 900	-1 402 700	7,2 %
TA_360	Kirjastopalvelut	-2 941 710	-3 096 500	-3 196 600	
3	Toimintatuotot	465 457	515 000	417 600	-18,9 %
37	Valmistus omaan käyttöön				
4	Toimintakulut	-3 407 168	-3 611 500	-3 614 200	0,1 %
I	TOIMINTAKATE	-2 941 710	-3 096 500	-3 196 600	3,2 %
TA_370	Kansalaisopisto ja osallisuus	-1 369 565	-1 266 600	-1 308 000	
3	Toimintatuotot	654 263	776 800	788 700	1,5 %
37	Valmistus omaan käyttöön				
4	Toimintakulut	-2 023 828	-2 043 400	-2 096 700	2,6 %
I	TOIMINTAKATE	-1 369 565	-1 266 600	-1 308 000	3,3 %
TA_400	Liikuntapalvelut	-6 152 294	-6 886 400	-7 100 800	
3	Toimintatuotot	1 385 019	1 326 700	1 349 200	1,7 %
37	Valmistus omaan käyttöön	2 184			
4	Toimintakulut	-7 539 497	-8 213 100	-8 450 000	2,9 %
I	TOIMINTAKATE	-6 152 294	-6 886 400	-7 100 800	3,1 %
TA_450	Nuorisopalvelut	-1 307 574	-1 370 300	-1 495 100	
3	Toimintatuotot	200 266	257 800	195 300	-24,2 %
37	Valmistus omaan käyttöön				
4	Toimintakulut	-1 507 840	-1 628 100	-1 680 400	3,2 %
I	TOIMINTAKATE	-1 307 574	-1 370 300	-1 485 100	8,4 %

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelma 2027–2030

Otsikko Hyvinvointilautakunta

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)

Kansalaisopiston henkilöstöresurssi on suunnittelijaopettajien suhteen hyvä. Rehtorin työpanos kuluu jaettuna opiston asioihin ja kaupungin osallisuuden tulosalueen hoitoon. Vahtimestaripalveluita ostetaan sekä vuokriin sisällytettynä että ylimääräisenä palveluna.

Opiston toimiston resurssi on erittäin tiukka. 1,8 henkilötyövuotta riittää asiakaspalveluun, mutta ei päivittäisiin hallinnon tehtäviin. Jokaiselta päivältä jää tekemättä asioita, jotka siirtyvät seuraaviin päiviin ja kuormittavat henkilöstöä. Viime vuosien lisäykset opiston lisävastuisiin ja -tehtäviin, esimerkiksi työllisyys- ja kotouttamispalveluiden kurssitoiminta, ovat lisänneet huomattavasti toimiston työtehtäviä. Toimistosihteerien on täytynyt ottaa haltuun uusia järjestelmiä. Henkilökohtainen asiakaspalvelu on lisääntynyt yli 50 % viime lukuvuoden aikana.

Kaupunginorkesterin soittajiston henkilöstömäärä on pienin mahdollinen, jota voi vielä kutsua orkesteriksi. Vähemmällä muusikkomäärällä puhuttaisiin kamariyhtyeestä. Tästä syystä muusikkovakanssin säilyttäminen vähintään entisellään on oleellista toiminnan kannalta. Kokoonpanon pienuudesta johtuen kaupunginorkesteri turvautuu merkittävässä määrin määräaikaisen henkilöstön käyttöön sekä sijaisina, että ohjelmiston vaatimina lisäsoittajina. Kaupunginorkesterin toimisto toimii myös pienillä resursseilla, eikä pysty toteuttamaan tehtäväänsä niin hyvin kuin ammattiorkesterin toimiston kuuluisi.

Uudistettu esittävien taiteiden valtionosuusjärjestelmä tuli voimaan 2022 vuoden alussa. Tuolloin Mikkelin kaupunginorkesterille myönnettiin pidempi kuuden vuoden määräaikainen oikeus valtionosuuksiin. Valtionosuusoikeus tulee siis uudeleen haettavaksi oletettavasti vuoden 2027 aikana. Jotta valtionosuuden saamisen edellytykset täyttävät jatkossakin, on huolehdittava riittävästä resursoinnista niin henkilöstömäärän kuin käyttötalouden osalta. Oletettavissa on, että valtio tarkastelee kulttuurilaitosverkon kokonaislaajuutta Suomessa ja Mikkelin kaupunginorkesterin roolin Etelä-Savon ainoana klassisen musiikin ammattiorkesterina tulee mahdollisesti korostumaan maakunnallisesti toimivana orkesterina.

Kirjastopalvelut Lainsäädännöstä ei ole tällä hetkellä näköpiirissä olennaisia kirjastopalvelujen henkilöstötarpeeseen vaikuttavia muutoksia. Toimintaympäristöstä muutoksia sen sijaan kumpuaa digitalisaation, tekoälyn, mediaympäristön muutosten, asiakkaiden moninaisuuden sekä monipuolisten lukutaitojen merkityksen kasvun myötä. Myös kirjaston tapahtuma-, ohjaus- ja yhteistyötoiminnan määrä sekä näihin liittyvät osaamisvaatimukset ovat lisääntyneet. Kiinteiden toimipaikkojen lisäksi henkilöstöresurssia tarvitaan verkkopalveluihin ja hakeutuvaan toimintaan.

Nykyisillä resursseilla kaikkia lakisääteisiä tehtäviä ei pystytä toteuttamaan hyvällä tasolla. Henkilöstövaje näkyy erityisesti koulu-yhteistyössä, lasten ja aikuisten lukutaitotyössä, asiakasryhmien ohjaamisessa, tapahtumatoiminnassa, kokoelmien hoidossa sekä palvelujen kehittämisessä. Äkilliset poissaolot aiheuttavat edelleen asiakaspalvelupisteiden sulkemista tai palveluaikojen muuttamista omatoimi- tai itsepalveluajaksi. Jatkuvat työjärjestelyt ja ”niukkuudesta jakaminen” lisäävät työn kuormittavuutta.

Museopalvelujen henkilöstöresurssointi on tiukka. Museopalveluista puuttuu useita keskeisiä vakansseja, jotta toimintaa voitaisiin kehittää museolain ja -asetuksen edellyttämällä tavalla. Tällaisia puuttuvia vakansseja ovat mm. konservaattori, museolehtori, Päämajamuseon amanuenssi ja toinen museomestari.

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

Museolehtorin työtehtäviin kuuluu yhteydenpito eri asiakasryhmiin, koulun ja museon yhteistyön kehittäminen, museokasvatus sekä työpajojen ja tapahtumien järjestäminen. Tavoitteena on museolehtorin/museopedagogin vakanssin perustaminen.

Päämajahistoria on Mikkelin seudun kulttuuriperinnön keskeistä aihepiiriä. Päämajamuseo ja Sodan ja rauhan keskus Muisti toimivat yhteistyössä ja muodostavat valtakunnallisesti merkittävän matkailukohteen. Yhteistyö Muistin kanssa, toiminnan kehittäminen ja Päämajamuseon näyttelyn uudistaminen edellyttävät riittävää henkilöstöresurssointia. Päämajamuseossa tulee olla päätoiminen amanuenssi. Nykyinen resurssointi, jossa Suur-Savon museon amanuenssi hoitaa yksin sekä Päämajamuseon että Suur-Savon museon kokoelmat ja näyttelyt, on riittämätön.

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

Museopalveluissa henkilötyövuosia on käytettävissä yhteensä 10,2. Tästä museoille suunnattu toimistosiihteeriresurssi on 0,2 htv. Museokohteiden ympärivuotinen avoinna pito ei onnistu nykyistä pienemmällä museovirkailijoiden määrällä. Museopalvelut saa valtionosuutta henkilötyövuosien perusteella, tällä hetkellä yhteensä 10,0 henkilötyövuodesta.

Liikuntapalvelut Ei merkittäviä muutoksia tiedossa.

Nuorisopalvelut Ei merkittäviä muutoksia.

Yleiset kulttuuripalvelut Ei merkittäviä muutoksia, huomioitava kuitenkin kulttuuripoliittisen selonteon toimeenpanosuunnitelma (valtioneuvoston kulttuuripoliittinen selonteko on kulttuurialan tärkein valtakunnallinen strategia aina 2040-luvulle saakka).

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

Kansalaisopisto Ei muutoksia.

Kaupunginorkesterin vierailevat taiteilijat – kapellimestari ja solistit – ovat monesti ostopalvelua. Osa vierailijoista toki ovat määräaikaaisesti palkattua henkilöstöä. Lisäksi tarvittava tekninen henkilöstö toimii ostopalveluna. Ostopalveluiden käyttö on merkittävä osa kaupunginorkesterin toimintaa.

Kirjastopalvelut Uusien toimintojen ulkoistamista tai merkittävää ostopalvelujen lisäämistä ei suunnitella.

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

Liikuntapalvelut Tukesin vuonna 2023 tekemän tarkastuksen myötä Mikkelin kaupunki sai kehotuksen rantavalvonnan järjestämisestä. Kesällä 2024-2026 valvonta on toteutettu Kaihun uimarannalla ostopalveluna. Valvontaa on mahdollisesti laajennettava tulevana vuosina Pitkäjärvelle, Ristiinaan, Pankalammelle ja Haukivuorelle. Ostopalvelu ei vaikuta nykyisen henkilöstön määrään vaan on turvallisuuden lisäämiseksi tehtävä lisäys palvelutarjonnassa.

Nuorisopalvelut Ei merkittäviä muutoksia.

Yleiset kulttuuripalvelut Ei merkittäviä muutoksia. Tietyissä isommissa tapahtumissa hyödynnetään ostopalveluna tuottajaresurssia, aivan kuten aiempinakin vuosina. Resurssi ei korvaa vakituista henkilöstöä, vaan keskittyy yksittäisiin tapahtumiin.

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)

Kansalaisopiston tavoiteorganisaatiossa on sama määrä vakihenkilöstön henkilötyövuosia kuin nytkin, poikkeuksena toimisto, jonka tehtävien hoitaminen edellyttää kahden henkilötyövuoden panostusta.

Kaupunginorkesterissa on vakituisesti 15 htv. Määräaikaisesti palkatun henkilöstön myötä todellinen htv on tätä korkeampi. Valtionosuutta orkesteri saa yhteensä 16 htv edestä, joista 1 htv on erityisryhmille tehtävän ohjelmiston myötä myönnettävää korotettua valtionosuutta. Kaupunginorkesterin henkilöstömäärää pohdittaessa on tärkeää ymmärtää, että henkilöstömäärän muutokset vaikuttavat valtionsuuksiin.

Kirjastopalveluissa on 32 vakinaista vakanssia. Kirjastopalvelut ovat toteuttaneet aikaisemmissa talouden tasapainottamisohjelmissa asetetut henkilöstövähennykset, ja tällä on ollut negatiivisia vaikutuksia palveluiden tuottamiseen. Jo useamman vuoden henkilöstösuunnitelmassa on esitetty vakinaisten tehtävien määrän nostamista 32:sta 34:ään.

Tavoiteorganisaatiossa kirjastopalveluilla on riittävä ja osaamiseltaan monipuolinen henkilöstö lakisääteisten tehtävien, toimipisteiden palveluaikojen sekä seutukirjastosopimusten toteuttamiseen. Kirjastosuunnitelmaan 2025-2029 sisältyvät tavoitteet sekä kansallinen lukutaitostrategia korostavat erityisesti lasten ja nuorten lukutaitotyötä. Nykyisillä henkilöstöresursseilla kaikkia kehittämistarpeita ei pystytä toteuttamaan tavoitellulla tavalla. Tavoiteorganisaation lähtökohtana on turvata nykyinen palvelutaso koko seutukirjaston alueella sekä vahvistaa mahdollisuuksia toteuttaa kirjaston lakisääteisiä tehtäviä myös tulevaisuudessa.

Museopalveluissa on tällä hetkellä 10,2 henkilötyövuotta. Syksyllä 2019 kaupunginvaltuustossa hyväksytyssä Mikkelin kaupungin museoiden Museo-ohjelmassa esitetään useiden vakanssien perustamista siten, että vuoteen 2024 mennessä museoissa olisi ollut yhteensä 14 henkilötyövuotta.

Liikuntapalvelut Move like Mikkelin -hanke, jossa on palkattuna kaksi Koulun PT:tä (koulupersonaltrainer), sai lisärahoituksen ja jatkuu luvuvuonna 2026-2027. Koulun PT -toiminnan tarkoituksena on liikkumisen ja elintapaohjauksen lisääminen lapsilla ja nuorilla. Hyvien kokemusten myötä, joita on saatu sekä Mikkelissä että valtakunnallisesti, on perusteltua selvittää koulun PT -toiminnan vakiinnuttamista hankkeen jälkeen. Seniori-ikäisten elintapaohjausta tekee tällä hetkellä vain yksi henkilö. Ikäihmisten määrän lisääntyessä myös elintapaohjauksen ja liikuntaneuvonnan tarve tulee kasvamaan ja tätä kautta tarve toiselle elintapaohjausta tekeväälle liikunnan ammattilaiselle.

Vuonna 2025 liikuntapalveluille palkattiin 3 uutta liikuntapaikkojenhoitajaa, mikä korvasi työllisyyspalveluiden kautta menetetyt 3 htv:tä. Liikuntapaikkojen hoitajista 1 palkattiin vakituisena ja kaksi määräaikaisena. Tavoitteena on muuttaa kaksi määräaikaista työsuhdetta vakituisiksi työsuhteiksi. Nykyisen liikuntapaikkaverkoston ylläpitäminen vaatii saman henkilöstömäärän kuin vuonna 2025-2026. Vakituisten henkilöstön palkkaamisella pyritään laadukkaampaan liikuntapaikkojen ylläpitoon.

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

Nuorisopalvelut Kalevankankaan koululla ei ole hankerahoitusten päättymisen jälkeen 31.7.2025 ollut käytössä koulunuorisotyöntekijän resurssia. Tarve koulunuorisotyöntekijälle verrattain suuressa yhtenäiskoulussa on ilmeinen. Nuorisopalveluiden tavoitteena on saada vakituinen koulunuorisotyöntekijä Kalevankankaan koululle vuoden 2028 alusta.

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

2.1 Vakituisen henkilöstömäärän kehitys vuosina 2027-2030

Kansalaisopisto Vuoden 2027 talousarvion laatimisen yhteydessä ehdotetaan toimistoresurssin nostamista 2 henkilötyövuoteen.

Kaupunginorkesteri Vuoden 2027 talousarvion laatimisen yhteydessä ehdotetaan vastaavan tuottajan vakanssin perustamista (1 htv).

Kirjastopalvelut Henkilöresurssia esitetään lisättäväksi 2 htv:llä kaudella 2027-2030. Samansuuruista lisäystä esitettiin myös vuoden 2026 henkilöstösuunnitelmassa. Näin vakinaisten tehtävien lukumäärä nousisi 32:sta 34:ään ja htv-suhdeluku saataisiin nousemaan 0,6 htv:een / 1 000 asukasta. Silloin henkilöstöä olisi 3/4 lupa- ja valvontaviraston suosituksista, joka on 0,8 htv / 1 000 asukasta.

Museopalvelut Vuoden 2027 talousarvion laatimisen yhteydessä ehdotetaan museolehtorin vakanssin perustamista (1 htv).

Liikuntapalvelut Kahden liikuntapaikkojen hoitajan määräaikaisen työsuhteen muuttaminen vakituisiksi työsuhteiksi.

Nuorisopalvelut Ei muutoksia.

Yleisten kulttuuripalveluiden henkilöstömäärä on ollut jo pitkään 3 htv (lisäksi pieni prosentuaalinen osuus toimistosihteeriresurssista). Tehtäväkenttä elää ja muuttuu koko ajan, mutta vuosien saatossa on pystytty luopumaan vain vähäisissä määrin vanhoista tehtävistä. Toisaalta uuden tyyppisiä tehtäväkokonaisuuksia on lisätty. Jos toiminnassa tehdään muutoksia (esimerkiksi vastuutetaan kulttuuripalvelut koordinoimaan luovan talouden tai kulttuurihyvinvoinnin kokonaisuuksia), tulee sen näkyä lisäyksenä henkilöresursseissa. Kulttuurihyvinvointisuunnitelma valmistunee vuonna 2028.

2.2 Määräaikaisen henkilöstömäärän kehitys vuosina 2025-2028. (Kaupungin tavoitteena on vähentää määräaikaisten ja sijaisten käyttöä. Millä toimenpiteillä yksikössä tätä toteutetaan ja mikä on vähennys henkilötyövuosina omassa yksikössä)

Kansalaisopiston tuntiopettajien työtehtäviin palkataan määräaikaisilla sopimuksilla 130-150 opettajaa / lukuvuosi

Kaupunginorkesteri Määräaikaisen henkilöstön määrä kaupunginorkesterissa riippuu hyvin paljon vallitsevista olosuhteista – sijaisuustarpeista ja esitettävien ohjelmien vaatimuksista. Määräaikainen henkilöstö on merkittävä osa orkesterin normaalia toimintaa.

Kirjastopalvelut Määräaikaisia työntekijöitä tarvitaan edelleen Hirvensalmen ja Puumalan kirjastojen vakituisten henkilöstön lomien ja muiden poissaolojen sijaistamiseen, jotta palvelut voidaan tuottaa kuntien kanssa solmittujen yhteistoimintasopimusten mukaisesti. Sijaisten palkkakustannukset sisältyvät palvelusopimuksiin ja kunnilta veloitetaan toteutuneet kustannukset.

Määräaikaisia hanketyöntekijöitä voidaan palkata saatujen kehittämisavustusten perusteella. Hanketyöntekijöiden palkkakustannukset katetaan pääosin ulkopuolisella rahoituksella, ja hankkeiden avulla voidaan kehittää toimintaa ja kokeilla uusia palvelumuotoja.

Siviilipalvelushenkilöt, harjoittelijat ja työkokeilijat täydentävät henkilöstöresurssia etenkin pääkirjaston aineistoprosesseissa. Tavoiteorganisaatiossa kirjaston jatkuvien perustehtävien toteuttaminen ei kuitenkaan voi olla riippuvaista palkattomasta tai lyhytaikaisesta työvoimasta.

Museopalvelut Kesäaikana, jolloin kaikki museotoimen yleiskohteet ovat avoinna, on kohteiden avoinna pidossa ja valvonnassa ollut museotoimen budjetista palkattuja museotalon opiskelijoita (3 opiskelijaa). Parin viime vuoden aikana opiskelijoita ei ole palkattu. Lisäksi kohteiden avoinna pidossa on vuosittain 7-8 koululaista. Keskimäärin 1-2 opiskelijaa on

palkattu vuosittain erilaisiin projekteihin. Määräaikaisten työntekijöiden vähentäminen onnistuu vain sulkemalla yleisölle avoinna pidettäviä museokohteita. Lisäksi Sodan ja rauhan keskus Muistiin rekrytoidaan 5-6 kesätyöntekijää (koululaisia) ja Jalkaväkimuseoon 5 kesätyöntekijää (koululaisia) Mikkelin kaupungin museoiden toimesta.

Liikuntapalvelut Määräaikaissa työsuhteissa on pääasiassa osin tai kokonaan ulkopuolisella rahoituksella palkattuja hanketyöntekijöitä.

Nuorisopalveluissa määräaikaista henkilöstöä ainoastaan kehittämishankkeissa.

Yleisissä kulttuuripalveluissa määräaikaista henkilöstöä on ainoastaan mahdollisissa kehittämishankkeissa (sekä kesätyöntekijät kausiluontoisina työntekijöinä).

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)

Kansalaisopisto Ei tiedossa olevia eläköitymisiä.

Kaupunginorkesteri ei voi toimia orkesterina yhtään pienemmällä henkilöstömäärällä, joten eläkepoistuman hyödyntäminen ei ole mahdollista.

Kirjastopalveluista eläköityvien henkilöiden tehtävät suunnitellaan lähtökohtaisesti täytettäväksi. Jokaisen vapautuvan tehtävän tehtäväkuva ja osaamisvaatimukset tarkistetaan ennen rekrytointia, jotta henkilöstörakenne vastaisi mahdollisimman hyvin koko seutukirjaston tulevia tarpeita. Korkeakoulutetun kirjastoammatillisen henkilöstön osuus tulee vähintään säilyttää nykyisellä tasolla.

Museopalvelut Mikäli museokohteita aiotaan pitää nykyisessä laajuudessaan avoinna yleisölle ja museopalveluiden taso halutaan säilyttää nykyisellään, on eläköityvien henkilöiden tilalle rekrytoitava uudet työntekijät. Kulttuurihistoriallisessa Suur-Savon museossa, taidemuseossa (alueellisessa vastuumuseossa) ja Päämajamuseossa tulee säilyttää ympärivuotinen avoinnapito, jotta museolain museokohteiden avoinnapitoa koskevat edellytykset täyttyvät ja museoiden valtionosuus saadaan täysimääräisenä.

Liikuntapalvelut Eläköityvien tehtäviä ei voi jättää täyttämättä ilman merkittäviä vähennyksiä liikuntapaikka- ja palvelutarjonnassa.

Nuorisopalvelut Eläköityvien tehtäviä ei voi jättää täyttämättä ilman merkittäviä vähennyksiä nuorisopalveluiden palvelutarjontaan.

Yleiset kulttuuripalvelut Eläköityvien tehtäviä ei voi jättää täyttämättä ilman merkittäviä vähennyksiä palvelutarjonnassa. Kulttuuripalveluissa ei ole lähivuosille näkyvissä eläköitymisiä.

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

Kansalaisopisto Toimiston henkilöstömäärän nostaminen merkitsisi vastaavaa 0,2 henkilötyövuoden poistoa museopalveluilta.

Kaupunginorkesteri Ei muutoksia.

Kirjastopalvelut Henkilöstöä käytetään jatkossakin joustavasti toimipisteiden välillä sekä suunnitellusti että äkillisten poissaolojen yhteydessä. Osa henkilöstöstä työskentelee säännöllisesti useammassa toimipisteessä. Henkilöstön sisäisessä kohdentamisessa huomioidaan palvelutarpeiden lisäksi työntekijöiden osaaminen, tehtävien vaativuus ja työssä jaksaminen. Vahtimestariresurssin turvaaminen on edelleen välttämätöntä aineistokuljetusten, muun logistiikan sekä tapahtumien tilajärjestelyjen hoitamiseksi. Lisäksi kirjastopalveluilla on tarve noin 0,2–0,5 henkilötyövuoden toimistosiihteerin- tai muulle hallinnolliselle resurssille. Resurssi voitaisiin toteuttaa myös palvelualueen yhteisenä resurssina. Kirjastohenkilökunnan

työaikaa vapautuisi tällöin lakisääteisiin kirjastoammatillisiin tehtäviin. Sama vahtimestari- ja toimistosihteeritarve on tunnistettu jo viime vuoden henkilöstösuunnitelmassa.

Museopalvelut Ei muutoksia, toimistosihteeriresurssi tulee turvata (kts. kansalaisopisto).

Liikuntapalvelut Liikuntapaikkojen hoitajat, uimahallien työntekijät ja liikunnanohjaajat työskentelevät pääasiallisen työkenttensä lisäksi myös muissa liikuntapalveluiden kohteissa.

Nuorisopalveluiden osalta palveluja tullaan kaupungin keskusta-alueella keskittämään Sähkökiksele. Tämä tarkoittaa tulevaisuudessa Starlightin nuorisotilasta sekä Saimaanportin yhteydessä sijaitsevan Usvan nuorisotilan ilta-aukioloajoista luopumista. Tällä hetkellä kyseisissä toimipisteissä työskentelevien työntekijöiden työpanosta tullaan jatkossa käyttämään Sähkökiksen palveluiden toteuttamiseen. Muutosten seurauksena voi aiheutua tarvetta päivittää henkilöstön tehtäväkuvia.

Yleiset kulttuuripalvelut Ei muutoksia

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 elinvoimapa- palvelualue	Hallinto- ja elinvoimapa- palvelu	vakituiset	22					-22
	Hallinto- ja elinvoimapa- palvelu	määräaikaiset	6					-6
		Henkilöstöpalvelut	12					-12
		Henkilöstöpalvelut	0					0
	Talous- ja tietohallintopa- palvelu	vakituiset	22					-22
	Talous- ja tietohallintopa- palvelu	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
Sivistyksen ja hyvinvoinnin palvelualue	Sivistyslautakunta, hallinto	vakituiset	6	7	7	7	7	1
	Sivistyslautakunta, hallinto	määräaikaiset	0	0	0	0	0	0
	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
	Lukioid	vakituiset	39	39	39	39	38	-1
	Lukioid	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
	Liikuntapa-	vakituiset	32	34	38	38	38	6
	Liikuntapa-	määräaikaiset	10	5	1	1	1	-9
	Nuorisopa-	vakituiset	19	19	20	20	20	1
	Nuorisopa-	määräaikaiset	0	0	0	0	0	0
	Museot	vakituiset	10	10	10	10	10	0
	Museot	määräaikaiset	0	0	0	0	0	0
	Yleiset kulttuuripa-	vakituiset	3	3	3	3	3	0
	Yleiset kulttuuripa-	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
Asumisen ja toimintaympäri- palvelualue	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
	Palvelualueet yhteensä	vakituiset	1617	1037	0	1037	0	-585
	Palvelualueet yhteensä	määräaikaiset	319	261	0	255	0	-64
YHTEENSÄ			1936	1298	0	1297	0	-649
			31.5.2025	1875				

Henkilöstösuunnitelma: perustettavat virat 2027

Hyvinvointilautakunta: ei perustettavia virkoja

Henkilöstösuunnitelma: lakkautettavat virat 2027

Hyvinvointilautakunta: ei lakkautettavia virkoja

Koulutussuunnitelma 2027, Hyvinvointilautakunta

Tulosalue: Kansalaisopisto

1. Arvioi tulosalueen henkilöstön tämänhetkistä osaamista.
Mitkä ovat **keskeiset vahvuudet**? Vihreällä.

Vahva substanssiosaaminen

Hyvä asiakaspalveluosaaminen

Hyvät vuorovaikutus- ja yhteistyötaidot

Kokemus ja hiljainen tieto

Toimivat työprosessit

Digitaalinen osaaminen

Kehittämisaosaaminen

Muu, mikä: _____

Missä on heikkouksia? Punaisella.

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)

- digitaalinen osaaminen ja tekoälyn käyttö
- viestintä ja markkinointi
- yhteistyöverkostojen hyödyntäminen

3. Osaamisen kehittämisen painopisteet vuonna 2027

Mihin ammatillinen täydennyskoulutus ja osaamisen kehittäminen tulisi painottaa tulosalueella?

- digitaalinen osaaminen
- turvallisuuskoulutus
- työilmapiirin ylläpitäminen/kehittäminen

4. Verkkokoulutusten hyödyntäminen (mm. EduHouse)

Miten työnantajan tarjoamia verkkokoulutuksia hyödynnetään ja kehitetään tulosalueella?

- tekoälykoulutukset

5. Mentorointi

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

- hyvien käytäntöjen jakaminen
- työtehtäviin perehdyttäminen

6. Yhteiset koulutustarpeet

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

- turvallisuuskoulutus
- tekoälyn käyttö
- työilmapiiriin ylläpitoon ja kehittämiseen liittyvät koulutukset

Tulosalue: Kaupunginorkesteri

7. Arvioi tulosalueen henkilöstön tämänhetkistä osaamista.

Mitkä ovat **keskeiset vahvuudet**? Vihreällä.

Vahva substanssiosaaminen

Hyvä asiakaspalveluosaaminen

Hyvät vuorovaikutus- ja yhteistyötaidot

Kokemus ja hiljainen tieto

Toimivat työprosessit

Digitaalinen osaaminen

Kehittämisaosaaminen

Muu, mikä: _____

Missä on heikkouksia? Punaisella.

Substanssiosaaminen

Asiakaspalveluosaaminen

Vuorovaikutus- ja yhteistyötaidot

Kokemus ja hiljainen tieto

Toimivat työprosessit

Digitaalinen osaaminen

Kehittämisaosaaminen

Muu, mikä: _____

8. Tulevaisuuden osaamistarpeet

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

- digitaalinen osaaminen ja tekoälyn käyttö
- viestintä ja markkinointi
- yhteistyöverkostojen hyödyntäminen

9. Osaamisen kehittämisen painopisteet vuonna 2027

Mihin ammatillinen täydennyskoulutus ja osaamisen kehittäminen tulisi painottaa tulosalueella?

- digitaalinen osaaminen
- turvallisuuskoulutus
- työilmapiiriin ylläpitäminen/kehittäminen

10. Verkkokoulutusten hyödyntäminen (mm. EduHouse)

Miten työnantajan tarjoamia verkkokoulutuksia hyödynnetään ja kehitetään tulosalueella?

- tekoälykoulutukset

11. Mentorointi

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

- hyvien käytäntöjen jakaminen
- työtehtäviin perehdyttäminen

12. Yhteiset koulutustarpeet

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

- turvallisuuskoulutus
- tekoälyn käyttö
- työilmapiiriin ylläpitoon ja kehittämiseen liittyvät koulutukset

Tulosalue: Kirjastopalvelut

1. Arvioi tulosalueen henkilöstön tämänhetkistä osaamista.
Mitkä ovat **keskeiset vahvuudet**? Vihreällä.

Vahva substanssiosaaminen

Hyvä asiakaspalveluosaaminen

Hyvät vuorovaikutus- ja yhteistyötaidot

Kokemus ja hiljainen tieto

Toimivat työprosessit

Digitaalinen osaaminen

Kehittämisaosaaminen

Muu, mikä: _____

Missä on heikkouksia? Punaisella.

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)

Kirjastohenkilökunnan osaamistarpeita ovat kaikissa ammattiryhmissä:

- Monipuolinen lukutaito-osaaminen
- Digiosaaminen, mukaan lukien tekoäly
- Asiakaskunnan moninaisuuteen liittyvä osaaminen
- Kirjaston yhteiskunnalliseen rooliin liittyvä osaaminen, demokratiatyö
- Esiintymis- ja ohjaustaidot
- Saavutettava ja selkeä viestintä
- Digitaalisten kirjastopalvelujen ohjausosaaminen
- Muutoksiin sopeutuminen ja oman osaamisen aktiivinen kehittäminen

3. Osaamisen kehittämisen painopisteet vuonna 2027

Mihin ammatillinen täydennyskoulutus ja osaamisen kehittäminen tulisi painottaa tulosalueella?

- Lukutaito-, kirjallisuus- ja mediakasvatusosaaminen, mukaan lukien tekoälylukutaito
- Asiakaspalvelu asiakaskunnan moninaisuuden, saavutettavuuden ja selkeän viestinnän näkökulmasta
- Esiintymis-, ryhmänohjaus- ja fasilitointitaidot
- Digitaalisten palvelujen, tekoälyn ja uusien työvälineiden tarkoituksenmukainen ja vastuullinen hyödyntäminen
- Henkilöstön muutosvalmiuden sekä kehittämis- ja yhteistyöosaamisen vahvistaminen

4. Verkkokoulutusten hyödyntäminen (mm. EduHouse)

Miten työnantajan tarjoamia verkkokoulutuksia hyödynnetään ja kehitetään tulosalueella?

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

Verkkokoulutuksista valitaan vuosittain yhteisiä osaamistavoitteita, joiden suorittamiseen varataan työaika. Koulutuksien sisältöä käsitellään työyhteisöpalaverissa, jotta tieto ja hyvät käytännöt saadaan yhteiseen käyttöön. Koulutuksia voidaan suorittaa myös työpareina tai pienryhmissä.

5. Mentorointi

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

Mentorointia hyödynnetään perehdyttämisessä, hiljaisen tiedon siirtämisessä sekä osaamisen jakamisessa eri tehtävien ja toimipisteiden välillä. Mentorointi voi toteutua vertaismentorointina, työparityöskentelynä tai teemakohtaisena sparrauksena esimerkiksi tapahtumatuotannossa, ryhmien ohjaamisessa, kokoelmatyössä, digiopastuksessa ja uusien työvälineiden käyttöönotossa. Tavoitteena on vahvistaa ammatillista varmuutta, yhtenäistää toimintatapoja ja tukea uusien tehtävien omaksumista.

6. Yhteiset koulutustarpeet

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

- Uhka- ja vaaratilannekoulutukset, turvallisuuskoulutukset
- Ensiapu
- Henkilöstön käytössä olevien ohjelmistojen säännölliset koulutukset

Tulosalue: Museopalvelut

1. Arvioi tulosalueen henkilöstön tämänhetkistä osaamista.

Mitkä ovat **keskeiset vahvuudet**? Vihreällä.

Vahva substanssiosaaminen

Hyvä asiakaspalveluosaaminen

Hyvät vuorovaikutus- ja yhteistyötaidot

Kokemus ja hiljainen tieto

Toimivat työprosessit

Digitaalinen osaaminen

Kehittämisaosaaminen

Muu, mikä: _____

Missä on heikkouksia? Punaisella.

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)

- digitaalinen osaaminen ja tekoälyn käyttö
- asiakaspalveluosaaminen
- viestintä
- yhteistyöverkoston hyödyntäminen

3. Osaamisen kehittämisen painopisteet vuonna 2027

Mihin ammatillinen täydennyskoulutus ja osaamisen kehittäminen tulisi painottaa tulosalueella?

- digitaalinen osaaminen
- asiakaspalvelu, erityisryhmät
- turvallisuuskoulutus

4. Verkkokoulutusten hyödyntäminen (mm. EduHouse)

Miten työnantajan tarjoamia verkkokoulutuksia hyödynnetään ja kehitetään tulosalueella?

- työelämätaidot
- työhyvinvointi

5. Mentorointi

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

- hyvien käytäntöjen jakaminen
- työtehtäviin perehdyttäminen

6. Yhteiset koulutustarpeet

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

- turvallisuuskoulutus
- tekoälyn käyttö

Tulosalue: Liikuntapalvelut

1. Arvioi tulosalueen henkilöstön tämänhetkistä osaamista.
Mitkä ovat **keskeiset vahvuudet**? Vihreällä.

Vahva substanssiosaaminen

Hyvä asiakaspalveluosaaminen

Hyvät vuorovaikutus- ja yhteistyötaidot

Kokemus ja hiljainen tieto

Toimivat työprosessit

Digitaalinen osaaminen

Kehittämisaosaaminen

Muu, mikä: _____

Missä on heikkouksia? Punaisella.

Substanssiosaaminen

Asiakaspalveluosaaminen

Vuorovaikutus- ja yhteistyötaidot

Kokemus ja hiljainen tieto

Toimivat työprosessit

Digitaalinen osaaminen x

Kehittämisaosaaminen

Muu, mikä: _____

2. Tulevaisuuden osaamistarpeet

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

- Hyvä hallinto
- Yhdenvertaisuus ja tasa-arvo
- Ympäristövastuu
- Ajantasaiset tiedot turvallisuuteen liittyvistä määräyksistä ja suosituksista
- Elintapojen ja fyysisen aktiivisuuden muutokset ja liikkumisen polarisoituminen sekä ikääntyneen väestön lisääntyminen ja sitä kautta myös soveltavan liikunnan piiriin kuuluvien kuntalaisten määrän ja kirjon lisääntyminen vaativat osaamista erityisesti ohjaustoiminnassa mutta myös liikuntapaikoilla.
- Digitalisaatio ja tekoäly: näiden avulla on mahdollista tehostaa eri työvaiheita
- Viestintä, sosiaalinen media

3. Osaamisen kehittämisen painopisteet vuonna 2027

Mihin ammatillinen täydennyskoulutus ja osaamisen kehittäminen tulisi painottaa tulosalueella?

- turvallisuuskoulutukset
- ensiapukoulutukset
- uimaopetuksen lisäkoulutukset
- vesityökortti (allasvesi)
- tulityökortti
- kasvinsuojelututkinto
- ammattipätevyydet eri ajoneuvoille
- asiakaspalvelu
- tietotekniikka, tekoäly
- esihenkilökoulutukset
- liikunta-alan ammattilaisille suunnatut koulutuspäivät ajankohtaisista asioista

4. Verkkokoulutusten hyödyntäminen (mm. EduHouse)

Miten työnantajan tarjoamia verkkokoulutuksia hyödynnetään ja kehitetään tulosalueella?

- Esihenkilöt hyödyntävät verkkokoulutuksia esihenkilötyössä tarvittavan osaamisen päivittämiseen ja kehittämiseen. Tarvittaessa myös muulle henkilöstölle, mm. excel -koulutus.

5. Mentorointi

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

- Esihenkilöosaamisen vahvistaminen
 - o Johtamis- ja vuorovaikutustaitojen kehittäminen.
 - o Vaativien henkilöstötilanteiden hallinta.
- Uusien työntekijöiden perehdyttäminen
 - o Hiljaisen tiedon siirtäminen.
 - o Organisaatiokulttuurin ja toimintatapojen omaksuminen.
- Asiantuntijuuden kehittäminen ja osaamisen tukeminen
 - o Hyvien käytäntöjen jakaminen eri yksiköiden välillä.
 - o Omien vahvuuksien tunnistaminen.
 - o Työmotivaation ja työhyvinvoinnin vahvistaminen.

6. Yhteiset koulutustarpeet

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

- Uhka- ja vaaratilannekoulutukset, turvallisuuskoulutukset
- Ensiapu
- Henkilöstön käytössä olevien ohjelmistojen säännölliset koulutukset

Tulosalue: Nuorisopalvelut

1. Arvioi tulosalueen henkilöstön tämänhetkistä osaamista.
Mitkä ovat **keskeiset vahvuudet**? Vihreällä.

Vahva substanssiosaaminen

Hyvä asiakaspalveluosaaminen

Hyvät vuorovaikutus- ja yhteistyötaidot

Kokemus ja hiljainen tieto

Toimivat työprosessit

Digitaalinen osaaminen

Kehittämisaosaaminen

Muu, mikä: _____

Missä on heikkouksia? Punaisella.

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)

- Osaamista nuorten elämään liittyvistä ajankohtaisista ilmiöistä
- Nuorisotyöllistä menetelmäosaamista

3. Osaamisen kehittämisen painopisteet vuonna 2027

Mihin ammatillinen täydennyskoulutus ja osaamisen kehittäminen tulisi painottaa tulosalueella?

- Muuttuvassa toimintaympäristössä toimiminen
- Monialainen yhteistyö
- Yhteisöllisyyden ja turvallisuuden vahvistaminen

4. Verkkokoulutusten hyödyntäminen (mm. EduHouse)

Miten työnantajan tarjoamia verkkokoulutuksia hyödynnetään ja kehitetään tulosalueella?

- Henkilökunnan on mahdollista osallistua tarkoituksenmukaisiin verkkokoulutuksiin

5. Mentorointi

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

- Käytännön vinkkejä arkityöhön

- Ammatillisen kasvun tukemiseen

6. Yhteiset koulutustarpeet

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

- UNICEFin Lapsiystävällinen kunta- mallin mukaiset koulutukset
- EA-koulutukset

Tulosalue: Yleiset kulttuuripalvelut

1. Arvioi tulosalueen henkilöstön tämänhetkistä osaamista.
Mitkä ovat **keskeiset vahvuudet**? vihreällä.

Vahva substanssiosaaminen

Hyvä asiakaspalveluosaaminen

Hyvät vuorovaikutus- ja yhteistyötaidot

Kokemus ja hiljainen tieto

Toimivat työprosessit

Digitaalinen osaaminen

Kehittämisaosaaminen

Muu, mikä: _____

Missä on heikkouksia? punaisella.

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)

- digitaalinen osaaminen mm. tekoälyn hyödyntämisen mahdollisuudet, digitaaliseen markkinointiin liittyvät mahdollisuudet
- erilaisten mittareihin liittyvien menetelmien osaaminen (kuten SROI = Social Return on Investment)
- kieliosaamisen ylläpito

3. Osaamisen kehittämisen painopisteet vuonna 2027

Mihin ammatillinen täydennyskoulutus ja osaamisen kehittäminen tulisi painottaa tulosalueella?

- Tapahtumaturvallisuus on avainasemassa ja tätä osaamista on ylläpidettävä ajantasaisesti
- Henkilöstön hyvinvoinnin tukeminen
- muuttuva toimintaympäristö

4. Verkkokoulutusten hyödyntäminen (mm. EduHouse)

Miten työnantajan tarjoamia verkkokoulutuksia hyödynnetään ja kehitetään tulosalueella?

- Henkilöstö hyödyntää EduHousen koulutuksia työtehtävien sallimissa rajoissa (vähintään yksi koulutus vuodessa)

5. Mentorointi

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

- mentorointia voidaan hyödyntää henkilöstön tarpeiden ja kiinnostuksen mukaan työtehtävien sallimissa rajoissa.
- vahvempi organisaatioon kiinnittyminen / sitoutuminen
- Käytännön vinkkejä ja raikkaita näkökulmia omaan työhön

6. Yhteiset koulutustarpeet

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

- EA -ja muu turvallisuuskoulutus
- Mielenterveyteen liittyvät koulutukset
- Itsensä johtamisen koulutukset
- Motivaatiokoulutukset
- Työyhteisötaitojen koulutukset
- Viestintätaidot