



Henkilöstösuunnitelma 2027–2029

Sivistystoimiala

Käsitelty yhteistoimintamenettelyssä 17.9.2026

Käsitelty sivistyslautakunnassa 29.9.2026

Käsitelty vapaa-ajan lautakunnassa 30.9.2026

Sisällysluettelo

Henkilöstösuunnitelma 2027–2029	1
Henkilöstön suunnittelu.....	3
1. Yleistä	3
2. Henkilöstösuunnitelma.....	5
2.1. Opetusyksikkö	5
2.2. Varhaiskasvatusyksikkö	12
2.3. Kulttuuriyksikkö	16
2.4. Liikuntayksikkö	20
2.5. Nuorisoyksikkö	22
3. Maakunnalliset palvelut	27
4. Toimialajohtajan yhteenveto ja johtopäätökset henkilöstösuunnitelmasta	28
5. Nimikekohtainen henkilöstösuunnitelma (taulukko).....	30

Henkilöstön suunnittelu

1. Yleistä

Henkilöstösuunnittelulla tarkoitetaan henkilöstövoimavarojen määrällistä ja laadullista suunnittelua (Kuva 1). Henkilöstösuunnittelun tavoitteena on tuottaa vaadittavat palvelut laadukkaasti siten, että tehtävissä on oikeanlainen osaaja oikealla paikalla oikeanlaista työtä tekemässä. Henkilöstön resursointia suunnitellaan sekä määrällisesti että osaamisen suhteen. Henkilöstön osaamisen kehittämisen tarpeet esitetään erillisessä koulutussuunnitelmassa. Henkilöstö- ja koulutussuunnitelmat laaditaan yhteistoimintamenettelyssä vuosittain (laki työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kun- nissa 449/2007, 1138/2013, 1472/2016 ja 631/2021).

Henkilöstösuunnittelu

Kunnan tarvitseman henkilöstön määrän, rakenteen sekä kustannusten ennakointi ja suunnittelu.

Tiedolla johtamista:

- Olemassa olevan tiedon hyödyntäminen
- Suunnitelmallisuus
- Tulevaisuuteen katsominen



Kuva 1 Henkilöstösuunnitteluprosessi lyhyesti.

Tosiasiallista henkilöstön määrätietoa tarvitaan muun muassa toiminnan suunnittelussa. Henkilöstön määrätietona seurataan vakinaisen ja määräaikaisen henkilöstön määrän kehitystä sekä palkallisia henkilötyövuosia (HTV2). Henkilöstösuunnittelussa huomioidaan toimintaympäristön muutokset ja muutosvoimat, joilla on vaikutusta organisaatioon ja palveluihin ja sitä kautta henkilöstöön. HR-yksikkö luo tilastotietoa suunnittelun tueksi sekä auttaa toimialoja henkilöstösuunnittelun toteutuksessa. Henkilöstösuunnitelmalla on myös merkittävä rooli talousarvion laadinnassa, sillä henkilöstökustannusten arviointi rakentuu suunniteltujen henkilötyövuosien mukaan. Palkkakustannukset sisältävä henkilöstösuunnitelma vaatiikin tiivistä yhteistyötä HR-yksikön ja talous- ja hallintoyksikön välillä.

Toimialojen tulee talousarvion valmisteluun liittyen tehdä ohjeistetun mukainen henkilöstösuunnitelma, jotta muutokset henkilöstön määrässä tapahtuvat hallitusti ja toiminnassa tapahtuviin muutoksiin pystytään varautumaan tehtävämuutoksiin, henkilöstösiirtoihin, koulutuksella tai rekrytoinnilla. Toimialojen

tulee suunnitella eläkepoistuman korvaaminen henkilötasolla. Muuten henkilöstösuunnitelma laaditaan ammattinimiketasolla.

Koulutussuunnittelu on osa henkilöstösuunnittelua ja koulutussuunnitelmat laaditaan henkilöstösuunnittelun yhteydessä. Koulutussuunnitelmaa on tärkeä päivittää kalenterivuoden aikana. Jos suunnitelmaan on tarpeen tehdä olennaisia muutoksia, on se hyvä käsitellä uudelleen yhteistoiminnassa. Toimialojen koulutussuunnitelmien tulee perustua tulevaisuuden osaamistarpeisiin. Osaamistarpeet tunnistetaan ja kartoitetaan huomioiden ammatillisen osaamisen kehittämisen ja ylläpitämisen näkökulmat sekä tulevaisuudessa tarvittava uusi osaaminen. Osaamistarpeet tulee nostaa tiimi- ja ryhmäkehityskeskusteluista, yksilöllisistä kehityskeskusteluista sekä muista tulevaisuuden osaamistarpeista kuvaavista lähteistä.

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelma käsitellään yhteistoimintamenettelyssä ja hyväksytetään lauta-/johtokunnassa. Suunnitelmien toteutumista seurataan kaupunginhallitukselle, lautakunnille sekä johtokunnille tuotettavissa kuukausi- ja kolmannesvuosiraporteissa, jotka sisältävät muun muassa henkilöstökustannusten toteuman seurannan. Vuosittainen kattavampi seuranta on henkilöstöraportissa.

Pori 2035 -strategian mukaisesti kaupungin talousarviot ovat ylijäämäisiä. Lähtökohtana uuden talousarvion laadinnalle ja sitä kautta myös henkilöstösuunnittelulle toimi kaupunginvaltuuston 8.12.2025 hyväksymä taloussuunnitelma 2026–2028. Toiminta ohjeistettiin suunnittelemaan niin, että taloudelliset tavoitteet ovat taloussuunnitelman 2027 mukaisia. Toimialojen osalta tavoite tarkoitti toimintakatteen kasvua enintään 2,5 prosentilla. Liikelaitoksilla tilikauden ylijäämän tuli olla vuoden 2026 tasolla.

Kaupunginhallituksen 1.6.2026 vahvistamassa sitovassa kehyspäättöksessä tehtiin talousarviokehukseen eräitä lisäyksiä. Liikelaitoksilla tilikauden ylijäämän tuli olla vahvistetun kehyksen tasolla.

Henkilöstösuunnittelun ja suunnitelmasta määräytyvien henkilöstökustannusten osalta asetettu toimintakatteen tavoite on haastava. Jos henkilöstökustannusten kasvu pyritään pitämään toimintakatteen tavoin korkeintaan 2,5 prosentissa, tarkoittaa se käytännössä henkilöstön määrän vähentämistä edeltävään suunnitelmaan verrattuna. Sopimuskorotukset vuosien 2026 ja 2027 aikana tulevat laskennallisesti kasvattamaan vuoden 2027 palkkasummaa noin 3,9 prosenttia verrattuna vuoteen 2026, vaikka ammattinimikekohtaisesti henkilöstömäärä pysyisi samana (henkilöstön rakenne ei muuttuisi).

Taulukko 1 Laskennallinen arvio sopimuskorotusten vaikutuksesta verrattuna vuoden 2026 palkkasummaan (edellyttäen, että henkilöstön rakenne ja määrä pysyisi täysin samana).

2026–2027	2026–2028	2026–2029
+ 3,9 %	+ 6,8 %	+ 9,0 %

2. Henkilöstösuunnitelma

Alla on kuvattu sivistystoimialan henkilöstösuunnitelma. Tämä luku antaa yksikötason kokonaiskuvan henkilöstön nykytilasta.

Luvussa on kuvattu muun muassa meneillään olevat toiminnalliset kehittämisprojektit ja -prosessit, henkilöstön määrän, rakenteen ja poistuman arviointi, vaikutukset ja ennakointi sekä henkilöstö- ja esihenkilörakenteen tarkoituksenmukaisuus.

2.1. Opetusyksikkö

Opetusyksikön henkilöstöasioihin vaikuttavat laki- ja normimuutokset, paikalliset päätökset ja strategiat sekä toimintaympäristössä tapahtuvat muutokset. Opetusyksikössä on mahdotonta ennalta varautua kaikkiin yksittäisiin henkilöstötarpeisiin, koska lakisääteisiä palveluita järjestettäessä tilanteisiin on reagoitava usein välittömästi kesken suunnittelukauden.

Perusopetus

Peruskouluverkkoa on kehitetty Porin kaupunginvaltuuston vuonna 2020 hyväksymän palveluverkkosuunnitelman mukaisesti. Vuonna 2026 on aloitettu Kyläsaaren koulun osalta tarveselvitys, jonka myötä päätetään joko sen peruskorjauksesta tai uudisrakennuksesta. Palveluverkkoselvityksen 2020 mukaisesti myös Kalaholman, Kankaan ja Söörmarkun koulujen tilanteet tulevat tarkasteltaviksi lähivuosina. Enäjärven koulun osalta on palveluverkkosuunnitelmassa päätetty, että koulua ei enää peruskorjata.

Lasten määrän väheneminen näkyy perusopetuksessa erityisesti koulun aloittavien ikäluokkien pienemisenä. Perusopetuksen kokonaisoppilasmäärä laski lukuvuonna 2025–2026 ensimmäisen kerran alle 7 000 oppilaan. Samana lukuvuonna 1.-luokkalaisia oli tilastointipäivänä noin 630 ja 9.-luokkalaisia 900. Kokonaisoppilasmäärän laskua hillitsee koulussa jo olevien vanhempien ikäluokkien koko sekä ennakoitua suurempi maahanmuutto. Oppilasmäärä ei myöskään vähene tasaisesti alueellisesti eikä kouluittain. Oppilasmäärän väheneminen hankaloittaa muun muassa pienten yksiköiden toimintaa ja perusopetuksen taloudellista järjestämistä. Esimerkiksi vuosiluokkien 1–6 opetus järjestetään luokanopetuksena, jolloin jokaista opetusryhmää kohden on yksi luokanopettaja. Tällöin sekä 34 oppilaasta että 44 oppilaasta muodostetaan kaksi luokanopettajan vastuulla olevaa luokkaa.

Oppilasmäärän laskua hillitsee hieman monikielisten oppilaiden määrä, joka on kaksinkertaistunut perusopetuksessa kymmenen viime vuoden aikana. Myös perusopetukseen valmistavan opetuksen oppilasmäärä on kasvanut muutamana viime vuonna noin 40 oppilaasta yli sataan oppilaaseen. Valo-opetukselle on ominaista myös oppilasmäärien kasvaminen ja uusien valo-ryhmien tarve lukuvuoden aikana. Monikielisten oppilaiden määrän kasvu lisää perusopetukseen valmistavan opetuksen lisäksi

perusopetukseen valmistavan opetuksen lisäopetuksen, suomi toisena kielenä eli S2-opetuksen, kielelliseen tukeen liittyvän samanaikais- ja resurssiopetuksen, opetuskielen tukiopetuksen, oppilaiden oman äidinkielen sekä eri uskontojen opetuksen tarvetta. Monikielisten oppilaiden sijoittaminen, monialainen sidosryhmäyhteistyö ja koulujen pedagogisen tuen järjestäminen edellyttävät eriytynyttä osaamista ja näiden hoitamiseksi on kohdennettu konsultoivaa erityisopetusta. Monikielisiin oppilaisiin liittyvät palvelutarpeet kasvavat tulevaisuudessa.

Opetusresurssitarvetta lisäävät myös erilaiset laki- ja säädösmuutokset, joiden myötä peruskouluille tulee uusia tehtäviä tai lisätyötä. Uusien tehtävien hoitamiseksi joudutaan lisäämään opettajien työmäärää tai rekrytoimaan uutta henkilökuntaa. Erityisopettajien, erityisluokanopettajien, resurssiopettajien ja koulunkäyntiohjaajien määrään vaikuttava oppimisen tuen uudistus otettiin käyttöön portaittain 1.8.2025 alkaen. Lakiuudistuksen myötä Pori järjestää myös koko Satakuntaa koskien konsultatiivista sairaalaopetusta. Opetusyksiköllä on oppivelvollisuuslain mukaisesti asuinkunnan oppivelvollisten ohjaus- ja osoittamisvastuu sekä valvontavelvollisuus. Peruskoulun oppilaiden poissaolojen ennaltaehkäisemiseksi, niihin puuttumiseksi ja kouluun kiinnittymisen tukemiseksi on vakinaistettu kahdeksan kouluvalmentajaa vuonna 2025. Kaikki lakiuudistukset eivät edellytä uuden henkilöstön rekrytointia, mutta uudistusten jalkauttaminen lisää henkilöstön työmäärää hallinnossa ja kouluissa. Esimerkiksi 1.8.2026 alkaen perusopetuslakiin on lisätty koulupäivän liikunnallistaminen ja perusopetuksen osaa- mistakuu tulee voimaan portaittain 1.8.2027.

Koulujen opetusresurssitarpeeseen vaikuttavat oppilasmäärän ja säädösmuutosten ohella myös muut toimintaympäristöön liittyvät ilmiöt, kuten inklusion ja lähikouluperiaatteen vahvistaminen, oppilaiden tuen tarpeiden ja yhä moninaisempien haasteiden lisääntyminen sekä oppilaiden osaamiseen ja hyvinvointiin liittyvän polarisaation lisääntyminen. Nämä tarpeet edellyttävät yhä enemmän erilaisia joustavia perusopetuksen toteuttamis- ja suorittamistapoja, lisäävät henkilöstötarpeita ja esimerkiksi konsultoivan erityisopetuksen sekä sairaalaopetuksen tarvetta.

Opettajien ohella myös rehtoreiden työhön on tullut uusia tehtäviä ja vastuita. Näistä tehtävistä osa ei liity oppilaitosjohtamiseen, jolloin ne vievät aikaa rehtorin tehtävänkuvan mukaiselta työltä. Rehtoreiden esihenkilövalmiuksia on tuettu uudistamalla opetushuojennuksia rehtoreiden ja vararehtoreiden osalta. Tätä työtä tulee hallitusti jatkaa, mutta se tuo toteutuessaan kustannuksia. Myös jaetun johtajuuden ja tiimimallien kehittämistä osana oppilaitosjohtamista jatketaan. Koulusihteereiden työmäärää on tasattu vaikuttamalla koulusihteereiden sijoittamiseen eri kouluille. Molemmat kehittämistyöt jatkuvat ja esimerkiksi opetushuojennuksia tarkistetaan.

Perusopetuksen henkilöstöresurssista suurin osa kohdentuu lakisääteiseen toimintaan ja tiukasti määriteltäviin tehtäviin, joihin ei juurikaan sisälly osaamista, josta voitaisiin luopua. Jokaisen opettajanviran tarpeellisuus pohditaan aina henkilön eläköityessä ja tarvittaessa viran opetusvelvollisuuksia muutetaan. Henkilökunnan määrä ja tarve ei vähene samassa suhteessa kuin oppilasmäärä vähenee, vaikka koulujen henkilökuntamäärä sopeutetaan vastaamaan oppilasmäärää ja virkojen täyttämisen tarve harkitaan tarkoin. Oppilasmäärän lasku vaikuttaa toistaiseksi vasta siihen, että uusia luokan- ja aineenopettajia rekrytoidaan vuosittain aiempaa vähemmän. Oppilasmäärän lasku ei vaikuta vielä erityisopettaja- eikä opinto-ohjaajatarpeeseen.

Oppilasmäärän väheneminen vaikuttaa siihen, että joissakin kouluissa opettajien opetustuntimäärät jäävät melko pieniksi. Etenkin aineopetuspuolella tämä saattaa johtaa rekrytointiin sekä opetuksen järjestelyihin liittyviin haasteisiin. Kahden tai useamman koulun yhteiset opettajuudet lisääntynevät, vaikka ne eivät ole aina tarkoituksenmukaisia ratkaisuja henkilöiden jaksamisen ja työyhteisöjen toimivuuden kannalta. Oppilasmäärän lasku vaikuttaa myös tuntiopettajuusratkaisujen lisääntymiseen sekä opettajien siirtämisiin koulusta toiseen. Jatkossa myös rehtorin virkoja voidaan joutua muuttamaan koulunjohtajan tehtäviksi. Yksiköiden pienentyessä tarvittaneen yhä enemmän erilaisia joustavia henkilöstöratkaisuja. Toisaalta toimintaympäristön muuttuminen yhä vaativammaksi vaikuttaa siihen, että henkilöstön riittävydestä ja pysyvyydestä on huolehdittava.

Joidenkin ammattiryhmien osalta rekrytinnin haasteet lisääntynevät lähivuosina. Rekrytointihaasteita liittyy etenkin erityisopettajiin ja opinto-ohjaajiin. Erityisopettajien rekrytointihaasteisiin vastaamiseksi vuonna 2026 käynnistyi muutaman vakinaisen opettajan kouluttaminen erityisopettajiksi siten, että he saavat käyttää työaika koulutukseen osallistumiseksi. Kokemusten perusteella toimintamallia voidaan tarvittaessa jatkaa. Myös oppilaanohjauksen tarve on kasvanut laki- ja opetussuunnitelmamuu-
tosten myötä, mikä on vaikuttanut opinto-ohjaajien saatavuuteen. Oppivelvollisuuskoordinaattori eläköityy vuonna 2026, jonka jälkeen kyseistä tehtävää tarkastellaan uudelleen.

Opetushenkilöstön ohella myöskään koulunkäyntiohjaajien tarve ei ainakaan vielä lähivuosina vähene. Tukea tarvitsevien oppilaiden määrä kasvaa, ja myös oppimisen tuen uudistus vaikuttaa ohjaajatarpeeseen. Määräaikaisia koulunkäyntiohjaajia rekrytoidaan myös pitkin lukuvuotta oppilaiden kasvavien tilapäisten tuen tarpeiden vuoksi. Koulunkäyntiohjaajia on rekrytoitu aiemmin paljon hankerahoituksilla, joiden määrä on vähentynyt. Määräaikaisten koulunkäyntiohjaajien palkkoja maksavat myös pakolaissstatuksen omaavien oppilaiden osalta ELY-keskus ja sijoitettujen oppilaiden osalta heidän kotikuntansa. Vuosittain vakinaistetaan useita kaksi lukuvuotta määräaikaisena toimineita ohjaajia riippumatta siitä, onko rekrytointiin johtanut syy pysyvä. Koulunkäyntiohjaajien pysyvyyden ja saatavuuden kannalta on tarpeen pohtia myös ohjaajien työhön liittyviä kesäajan järjestelyjä.

Henkilöstöresurssin määrään ja tarvittavan henkilöstön rekrytointimahdollisuuksiin vaikuttaa hankerahoituksen merkittävä väheneminen. Hankerahoitusta on aiemmin voitu käyttää esimerkiksi opettajien lisätunteihin, resurssiopettajien ja muiden opettajien sekä koulunkäyntiohjaajien palkkaamiseen. Hankerahoituksella on myös pystytty kokeilemaan monia uusia, myöhemmin vakinaistettuja tehtäviä, kuten konsultoivan erityisopettajan, kiertävän koulunkäynninohjaajan ja kouluvalmentajan tehtävää. Opettajien osallistuminen oman työn ohella erilaisiin kehittämishankkeisiin on myös aiemmin toteutettu pääosin hankerahoituksella. Nykyään opetusta kehitetään yhä enemmän ilman ulkopuolista rahoitusta. Esimerkiksi kaupunkistrategian mukainen STEAM-polku perusopetuksesta lukiokoulutukseen tulee suunnitella ja toteuttaa omalla rahoituksella. Sama koskee muita uudistuksia, kuten esimerkiksi tekoälylukutaidon edistämistä.

Opetusyksikön toiminnasta suurin osa järjestetään itse, koska laki ei mahdollista sen ostamista ulkoa. Ostopalveluna järjestetään ainoastaan osa iltapäivätoiminnasta, joka on kilpailutettu vuosille 2025–2027. Osa iltapäivätoiminnasta järjestetään omana toimintana. Iltapäivätoiminnan lisäksi Tuulikellon ja Myötätuulen kouluissa järjestetään aamupäivätoimintaa oppilaiden erityistarpeiden takia. Tuulikel-

lon koulussa aamu- ja iltapäivätoimintaa järjestetään hyvinvointialueen kanssa laaditun yhteistyösopimuksen mukaisesti. Toiminnassa työskentelevät ohjaajat ovat Porin kaupungin henkilöstöä. Opetusyksikön omasta henkilöstöstä koulunkäyntiohjaajia ja kouluvalmentajia työskentelee työnantajan tarpeiden perusteella koulujen loma-aikoina muun muassa nuorisoyksikön loma-ajan toiminnoissa.

Lukiokoulutus

Porissa tarjottavan lukiokoulutuksen opiskelijamäärien ennakoidaan pysyvän nykyisellä tasolla vielä muutaman vuoden. Seuraavalle vuosikymmenelle siirryttäessä lukio-opintonsa aloittavien määrät lähetevät valtakunnallisen trendin tapaan Porin alueellakin laskuun ikäluokkien pienentyessä. Ikäluokkien kutistumisesta huolimatta porilaisen lukiokoulutuksen vetovoimaisuus vaikuttaa vahvalta. Porin lukioon hakeutuvien määrää on hankala ennustaa, koska siihen vaikuttavat Satakunnan lukioverkon laajuus sekä ammatillisen koulutuksen suosio.

Tällä hetkellä lukiokoulutuksen hallintoon kuuluvat päivä- ja aikuislukion toiminnasta vastaava rehtori ja suunnittelijarehtori sekä heidän tukenaan työskentelevät kaksi vararehtoria. Lisäksi hallinnossa työskentelee aikuislukion vararehtori sekä opetusyksikön suunnittelija.

Porin lukion ja aikuislukion henkilöstö- ja esihenkilörakenne palvelee organisaatiota tarkoituksenmukaisesti. Lukiokoulutuksen esihenkilörakenne/johtamismalli perustuu jaettuun johtajuuteen, jossa hallinnollinen vastuu on jaettu päivä- ja aikuislukion rehtorin, suunnittelijarehtorin sekä vararehtoreiden kesken. Rakenne mahdollistaa roolien erikoistumisen (esim. kurssitarjottimet, oppimisen tuki, ylioppilaskirjoitukset ym.). Vararehtorijärjestelmä on keskeinen väline, jolla operatiivinen johtaminen tuodaan lähemmäs opettajakuntaa.

Organisaatio on jaettu aine-, teema- ja kehittämisryhmiin, joilla on omat vastuuhenkilönsä. Tämä tukee vaikuttavaa johtamista, kun operatiivinen päätöksenteko tapahtuu siellä, missä asiantuntemuskin on.

Lukiokoulutukseen liittyy muutama epävarmuustekijä: näitä ovat mm. maan sisäinen muuttoliike sekä maahan- ja maastamuutto. Maahanmuuton osalta epävarmuutta lisäävät erityisesti suomalaisen lukiokoulutukseen hakeutuvien ulkomaalaisten opiskelijoiden opiskelijaksiottamisen monimutkaistuminen (ehdollinen valinta oleskeluluvan perusteella, yhteistyö Maahanmuuttoviraston kanssa jne.) sekä kolmansien maiden kansalaisia koskevat toisen asteen koulutuksen lukuvuosimaksut, joita peritään tietyt kriteerit täyttäviltä elokuussa 2026 tai sen jälkeen aloittavilta. Tilannetta mutkistavat lisäksi työ- ja elinkeinoministeriön valmistelemat ja hallituksen eduskunnalle tekemät esitykset, jotka koskevat ulkomaalaisten opiskelijoiden toimeentuloa ja oleskeluluvan valvontaa sekä kolmannen maan kansalaisten oleskelulupien hylkäysperusteita. Toteutuessaan nämä lakimuutokset lisäävät koulutuksen järjestäjän velvoitteita merkittävästi.

Lukiokoulutusta koskevia ajankohtaisia asioita ovat suomalaisen englanninkielisen lukiokoulutuksen aloittaminen elokuussa 2026, taito- ja taideaineiden ylioppilaskirjoitusten toimeenpano, oppimisen

tuen uudistus sekä lukiokoulutuksen rahoitusjärjestelmän uudistus kattavan lukioverkon säilyttämiseksi. Kaavaillulla rahoitusjärjestelmän uudistuksella ei ole vaikutusta Porin lukion tai aikuislukion toimintaan, mutta sillä on tulevaisuudessa todennäköisesti vaikutusta Satakunnan lukioverkoston rakenteeseen.

Opetus- ja kulttuuriministeriö on myöntänyt lukiolain (714/2018) 5 § 1 momentin nojalla Porin kaupungille englanninkielisen lukiokoulutuksen järjestämisluvan 3.11.2025. Päätöksellä Porin kaupungilla on oikeus järjestää englanninkielistä lukiokoulutusta 1.8.2026 lähtien. Englanninkieliset lukio-opinnot ja englanninkielinen ylioppilastutkinto on tarkoitettu henkilöille, joiden kielitaito ei riitä lukiokoulutuksen suorittamiseen suomen tai ruotsin kielellä ja jotka ovat suorittaneet perusopetuslaissa tarkoitettuja perusopetuksen opintoja enintään kolmen vuoden ajan (lukiolaki 21 a §).

Englanninkielisen lukiokoulutuksen opiskelijamäärä on 50 opiskelijaa, ja linjalle valitaan vuosittain 15 opiskelijaa valtakunnallisen valintamenettelyn kautta. Ensimmäiset englanninkieliset yo-tutkintokerrat järjestetään syksyllä 2028. Englanninkielisen lukiokoulutuksen alkamisella ei ole vaikutusta lukion henkilöstötarpeisiin, sillä viime vuosina tehdyt rekrytoinnit on tehty nimenomaan englanninkielistä lukiokoulutusta silmällä pitäen. Lukiossa on jo ennen rekrytointeja työskennellyt useita englannin kielellä opettavia opettajia.

1.8.2025 voimaan astuneen oppimisen tuen uudistuksen seurauksena lukiolaisten oikeus oppimisen tukeen vahvistui ja oikeus erityisopetukseen täsmentyi. Uudistuksen pääpaino on helposti saavutettavassa oppimisen tuessa, ja opiskelijalla on lakisääteinen oikeus (lukiolain 28 § perusteella) saada tutkiopetusta eli aineenopettajan antamaa opetusta ja ohjausta, joka vastaa oppimisen tuen tarpeisiin. Erityisopetuksen oikeuden tarkentumisella viitataan lukiolain pykälään 28 a, jonka mukaan opiskelijalla on oikeus erityisopetukseen, jos hän tarvitsee todennettujen oppimisvaikeuksien tai muun niihin rinnastettavan syyn vuoksi erityisopetusta lukion oppimäärän suorittamiseksi eikä 28 §:ssä tarkoitettu oppimisen tuki ole riittävää opiskelijan tuen tarve huomioon ottaen. Tämä edellyttää hallintopäätöstä, jonka Porin lukiossa tekee rehtori. Lukuvuoden 2025–2026 perusteella erityisopetuksen hallintopäätöksen tekeminen on erittäin harvinaista: valtakunnan tasolla päätöksiä on tehty ehkä kourallinen. Porin lukiossa ei ole ollut tarvetta tehdä erityisopetuksen hallintopäätöksiä uudistuksen astuttua voimaan.

Viiden viimeisen lukuvuoden aikana Porin lukiokoulutuksessa on panostettu oppimisen tuen ja erityisopetuksen sekä kieli- ja kulttuuritietoisen opettamisen ja monikielisten tuen edistämiseen Opetushallituksen ja Porin kaupungin rahoittamien kehittämishankkeiden kautta. Hankkeiden myötä lukiolle on vakinaistettu kolmas erityisopettaja ja oppimisen tuen käytänteitä on kehitetty merkittävästi. Näiden toimenpiteiden takia oppimisen tuen uudistus ei ole vaikuttanut tai vaikuta Porin lukion tai aikuislukion henkilöstörakenteeseen.

Ylioppilastutkintolautakunta on käynnistänyt taito- ja taideaineiden ylioppilaskokeiden toimeenpanon valmistelun lainsäädännön mukaisesti keväällä 2025. Ensimmäiset taito- ja taideaineiden yo-kokeet on tarkoitus järjestää syksyllä 2029. Kaavailluilla yo-kokeilla ei ole varsinaista vaikutusta kummankaan lukion henkilöstörakenteeseen.

Aikuislukiolla on paikallisesti sekä alueellisesti pieni mutta tärkeä rooli joustavien, elinikäisen oppimisen polkujen järjestämisessä. Lukuvuodeksi 2025–2026 aikuislukion alla toimivaa aikuisten perusopetusta laajennettiin kattamaan sekä alku- että päättövaihe. Uudessa kahden erityisluokanopettajan mallissa eri vaiheita on kyetty toteuttamaan joustavasti, kaupungin ja alueen tarpeet huomioiden. Tulevaisuudessa on vielä syytä miettiä, kannattaisiko Porissa käynnistää myös aikuisten perusopetuksen lukutaitovaihe.

Viime vuosina on käyty keskusteluja aikuislukion ja aikuisten perusopetuksen tulevaisuudesta ja erityisesti niiden sijoittumisesta opetusyksikön sisällä. Keskusteluissa on päädytty siihen, että aikuislukio säilyy omana oppilaitoksenaan eikä sitä siirretä päivälukion alaiseksi linjaksi. Samalla aikuisten perusopetus on päätetty säilyttää aikuislukion alaisena toimintana. Asiaa on hyvä tarkastella myöhemmin, jos esimerkiksi TUVA-koulutukseen tai sivistävän koulutuksen järjestämään koto-koulutukseen tulee valtakunnallisia muutoksia, ja näissä toiminnoissa olisi löydettävissä synergiaetuja.

Osa lukiokoulutuksen toiminnasta toteutetaan ostopalveluina. Ennakoitavissa olevaa, ostopalveluina hankittavaa toimintaa ovat erityislinjoihin liittyvät työt, kuten ilmaisutaidon erityislinjan tapahtumien (musikaalien ym.) ohjaus ja järjestäminen sekä urheilulinjan valmennuspalvelut. Näitä ovat mm. urheiluseuroilta ostopalveluina hankittavat aamuvalmennukset. Tarvittaessa opetusta ja muita palveluja voidaan täydentää hankkimalla niitä ostopalveluina toiselta lukiokoulutuksen tai muun koulutuksen järjestäjältä, korkeakoululta, muulta julkiselta taholta taikka muulta yksityiseltä rekisteröidyltä yhteisöltä tai säätiöltä.

Henkilöstön osaamisen kehittäminen linkittyy lukiokoulutuksen valtakunnallisiin kehittämislinjauksiin ja paikallisiin kehittämistarpeisiin. Tällä hetkellä henkilöstön osaamisen kehittämistä vaativia aiheita ovat 1) oppimisen tuki 2) kieli- ja kulttuuritietoinen opettaminen ja monikielisten tuki sekä 3) tiedolla johtaminen ja tekoäly. Näiden lisäksi digitaalisten työkalujen, alustojen ja oppimisympäristöjen uudistuminen, erityisesti ensimmäistä kertaa syksyllä 2026 ylioppilaskirjoituksissa hyödynnettävä Abitti 2 -koejärjestelmä, pakottaa opettajat ja muut henkilökunnan jäsenet päivittämään tieto- ja viestintäteknologista osaamistaan. Lukiokoulutuksessa digitaalisen osaamisen kehittämisen suunnannäyttäjiä ovat digitorit, jotka tarjoavat kollegoilleen lähitukea mm. sähköisten ympäristöjen uusien ominaisuuksien haltuun ottamisessa.

Oppimisen tuen uudistuksen myötä etenkin aineenopettajien tukeen liittyvä osaaminen korostuu. Koulutuksen järjestäjän on varmistuttava, että opettajat osaavat tunnistaa ja auttaa oppimisen haasteissa sekä opettaa oppiaineilleen ominaisia opiskelutaitoja ja -tekniikoita. Lisäksi kasvussa oleva monikielisten opiskelijoiden määrä ja heidän moninaiset taustansa vaativat opetus- ja ohjaushenkilöstön kieli-, kulttuuri- ja katsomustietoisuuden kehittämistä.

Tulevaisuudessa oppimisanalytiikka ja tiedolla johtamisen työkalut tulevat olemaan tärkeässä roolissa niin tuen tarpeen tunnistamisessa kuin opintojen etenemisen seurannassa. Siksi opettajille on tarjottava koulutusta kehittämishankkeissa luotujen roolikohtaisten raporttien käytöstä. Raporteista opettajat voivat tarkastella mm. opiskelijoiden poissaoloja, oppimisen tuen tilastoja sekä opintomenestystä.

Tekoälyn nopea kehittyminen näkyy lukiokoulutuksessa uusina vaatimuksina. Henkilökunnan tulee osata käyttää tekoälyä osana omaa työtään, opettaa siihen liittyviä asioita opiskelijoille sekä hyödyntää tekoälyä pedagogisesti tarkoituksenmukaisella tavalla. Tekoälyyn liittyy paljon eettisiä ja lainsäädännöllisiä näkökulmia, joihin on paneuduttava. Asia vaatii yhteistyötä etenkin tietohallintoyksikön kanssa.

Sivistävä koulutus

Elinikäisen oppimisen tarve ja aikuisväestön osaamisvajaiden täyttäminen sekä senioriväestön määrän kasvu korostavat kansalaisopiston merkitystä. Sen henkilöstörakenne on vapaan sivistystyön tuntiopettajajärjestelmän takia erittäin joustava, ja reagoi reaaliaikaisesti toteutettavien opetustuntien määrään. Kansalaisopistossa vuonna 2024 alkaneelle kaksivuotiselle kehittämishankkeelle on haettu jatkoa. Hankkeen myötä on aloitettu uudenlainen yhteistyö Satakunnan hyvinvointialueen ja Porin työllisyysalueen kanssa, ja opiston toiminnan painopistettä siirretään asukkaiden terveyden, hyvinvoinnin, työelämävalmiuksien ja digiasioimisen edistämisen suuntaan. Jatkossa kansalaisopiston tehtäviin, henkilöstörakenteeseen ja henkilöstön osaamiseen on mahdollista vaikutusta maahanmuuttajien kielitaitokoulutuksen järjestämisen tavalla, eli järjestetäänkö koulutusta kansalaisopiston toimintana vai hankkiiko työllisyysalue palvelun muualta. Porin seudun kansalaisopiston henkilöstölle uudenlaisia osaamisen kehittämistarpeita tuovat myös kansalaisopistojen uudet opintopistekurssit. Kansalaisopisto toimii samassa rakennuksessa pääkirjaston kanssa toistaiseksi. Kansalaisopiston on tarkoitus siirtyä Liisanpuisto -rakennukseen syyskaudella 2027.

Taiteen perusopetuksessa pienenevät ikäluokat vaikuttavat uusien oppilaiden sisäänottoon Palmgren-konservatoriossa ja Porin taidekoulussa. Lasten määrä oppilaissa vähenee, mutta toisaalta aikuisikäisten oppilaiden hakeutuminen taiteen perusopetuksen pariin on kasvussa. Palmgren-konservatorion henkilöstössä on tapahtumassa muutoksia eläköitymisten myötä. Tulevia rekrytointeja haastaa pätevien osaajien saatavuus alueella. Viranhaltijoiden lisäksi toiminnan toteuttamiseksi sekä Palmgren-konservatoriossa että Porin taidekoulussa tarvitaan määräaikaista tuntiopettajia. Sivistävän koulutuksen henkilöstön osalta henkilöstön osaamisen kehittämistarpeet painottuvat opetushenkilöstön pedagogisen osaamisen ylläpitoon ja kehittämiseen. Porin taidekoulussa ja Palmgren-konservatoriossa vuonna 2025 käyttöön otetun uuden oppilashallintojärjestelmä Eepoksen osalta koulutustarpeet koskettavat niin opetushenkilöstöä, kuin koulujen hallinnon henkilöstöä. Vuonna 2027 tuleva taiteen perusopetuksen lakiuudistus tuo vuodelle 2026 painottuvia osaamisen kehittämiseen liittyviä tarpeita esimerkiksi opetussuunnitelman uudistamisen ja tästä aiheutuvien toiminnallisten muutosten osalta. Valimo-hankkeen toteutuminen parantaa Palmgren-konservatorion ja Porin lukion toimintaedellytyksiä merkittävästi. Taidekoulu toimii toistaiseksi nykyisissä tiloissaan.

Sivistävän koulutuksen osalta henkilöstörakenteen tarkoituksenmukaisuuteen vaikuttaa tuntiopettajien määrä. Toiminnan järjestämisen kannalta tuntiopettajarakenne on tarkoituksenmukainen, eli henkilöstöä tarvitaan paljon, eikä opetusta voida järjestää, mikäli sama tuntimäärä keskitettäisiin pienemmälle henkilöstömäärälle. Tämä haastaa osaltaan kaupungin henkilöstöstrategian mukaista tavoitetta siitä, että yksittäisellä esihenkilöllä olisi maksimissaan 30 alaista. Sivistävän koulutuksen osalta ei ole tällä hetkellä tarpeellista hankkia toimintoja ostopalveluna.

Opetusyksikön hallinto

Opetusyksikön hallinnon tehtävänä on järjestää ja kehittää opetusyksikön alaista toimintaa sekä tukea ja auttaa alaisiaan perusyksiköitä opetuksen ja muun toiminnan toteuttamisessa. Opetusyksikön hallinnossa korostuvat asiantuntijatehtävät. Opetusyksikön hallinnon henkilöstön tehtäväkuvia ja vaatimuksia on myös tarpeen tarkastella toimintaympäristön muuttuessa ja suhteessa kaupungin muuhun henkilöstöön. Lisäksi hallinnossa on tarve erilaisille osa- ja kokoaikaisille hanketyöntekijöille. Hallinnon osalta tehtäviä ja vastuualueita tarkennetaan ja yhteistyötä sivistystoimialan eri yksiköiden hallinnon väen sekä muiden kaupungin toimijoiden välillä selkiytetään. Jatkossa tulee myös varmistaa, että opetusyksiköstä keskitetyiksi siirrettyjä toimintoja ei palauteta opetusyksikköön ilman siihen osoitettua henkilöstöresurssia. Hallinnossa tulee varmistaa riittävä henkilöstöresurssi henkilöstön eläköityessä, irtisanoutuessa tai siirtyessä uusiin tehtäviin. Esimerkiksi opetuksen digitalisaation edistämiseksi ei ole tällä hetkellä riittävää henkilöstöresurssia. Samoin opetuksen turvallisuuteen liittyvät vastuut ja niihin liittyvät käytännöt ratkaisut on hajautettu usealle eri toimialalle.

2.2. Varhaiskasvatusyksikkö

Varhaiskasvatuksen henkilöstömäärä ja rakenne lapsiryhmissä määritetään varhaiskasvatuslaissa. Laki edellyttää, että vuoteen 2030 mennessä korkeakoulutettujen varhaiskasvatuksen opettajien sekä sosionomien määrää lisätään mitoittukseen siten, että heitä on 2/3 ryhmän laskennallisesta henkilöstöstä. Lastenhoitajien osuus vastaavasti vähenee kolmannekseen mitoittukseen laskettavasta henkilöstöstä. Edellä kirjattu henkilöstörakenne tarkoittaa selkeästi isompaa vakituisen korkeakoulutetun henkilöstön lisäämistä aikaisempaan henkilöstösuunnitelmaan verrattaessa. Henkilöstörakenteen muutos edellyttää tavoitteellista, suunnitelmallista ja pitkäjänteistä henkilöstösuunnitelman tekoa siten, että aina lastenhoitajien eläköityessä/irtisanoutuessa arvioidaan tarve täyttää vakanssi joko varhaiskasvatuksen opettajalla tai sosionomilla.

Varhaiskasvatuksen opettajien, erityisopettajien sekä sosionomien saatavuus on parantunut, mutta kaupungin reuna-alueilla on edelleen haasteita kelpoisen henkilöstön saatavuudessa. Suunnitelmallista rekrytointia on tehty vuodesta 2023 asti. Yksiköittäin on tarkasteltu joka vuosi mahdollisuutta muuttaa lastenhoitajien vakanssi korkeakoulutettujen vakanssiksi henkilöstösuunnitelmaan.

Varhaiskasvatuslaki säätelee lapsiryhmien henkilöstömitoitusta. Tavoitteena on toiminnan tehokas suunnittelu siten, että yksiköiden täyttö- sekä käyttöasteet ovat korkeat ja henkilöstöresurssi on kohdennettu lakisääteisen mitoituksen mukaisesti. Palvelualueilla olevien päiväkotien lapsiryhmien laskennallisen henkilöstön tarve on nyt suunniteltu tämän mukaisesti. Henkilöstösuunnitelmassa on huomioitu todellinen palvelutarve sekä päiväkotitilojen tehokas käyttö.

Yksiköihin on perusmitoituksen lisäksi kohdennettu lastenhoitaja-varahenkilöstöresurssia, mikä turvaa toiminnan järjestämisen henkilöstön lyhytaikaisten poissaolojen aikana. Kriteeristönä varahenkilöstön saamiselle on lapsiryhmien määrä tai useamman yksikön johtajuus. Tämä resurssi vähentää mahdollisia työsopimusketjutuksia sekä määräaikaisten työsopimusten määrää. Resurssi on käytettävissä

koko kaupungin päiväkodeissa sijaistarpeiden mukaan. Vakituksia sekä vakinaistettavia lastenhoitajia on kohdistettu näihin tehtäviin.

Perhepäivähoito on edelleen tärkeä osa Porin varhaiskasvatuksen palveluverkkoa ja sen merkitys erityisesti haja-asutusseuduilla korostuu. Perhepäivähoitajien määrä on kuitenkin viime vuosina tasaisesti vähentynyt ja uusien hoitajien saaminen on haastavaa.

Varhaiskasvatus on lapsen oikeus ja jokaisella lapsella tulee olla mahdollisuus osallistua laadukkaaseen varhaiskasvatukseen. Kansainvälisten perheiden ja opiskelijoiden määrän kasvu ylläpitää osallisuuden palveluiden kysyntää. Yhä suurempi osa ikäluokasta osallistuu Porissa varhaiskasvatukseen, mutta osallistumisaste (76 %) on edelleen valtakunnallista keskiarvoa (80 %) alempi. Palveluiden käyttö on aiempaa kokopäiväisempää ja lasten sekä perheiden tarpeet ovat moninaisempia.

Lapsen tuen tarpeiden tunnistaminen ja niihin vastaaminen on tehostunut varhaiskasvatuslain 1.8.2022 tuomien uudistusten sekä esi- ja perusopetuksen tuen uudistusten 1.8.2025 myötä. Varhaiskasvatuksen tehostettua ja erityistä tukea sekä esiopetuksen oppimisen ja esiopetukseen osallistumisen tukea tarvitsevien lasten määrän kasvu sekä monikielisten ja eri kulttuuriataustoista tulevien lasten osuuden lisääntyminen kasvattaa varhaiskasvatuksen erityisopettajien, kieli- ja kulttuuriopettajien sekä avustajien tarvetta.

Varhaiskasvatuksen tehostettu tai erityinen tuki tai esiopetuksen oppimisen ja esiopetukseen osallistumisen tuki toteutetaan mm. eriyttämällä, pienentämällä ryhmäkokoja tai lisäämällä avustaja- tai erityisopettajaresurssia. Myös laaja-alaisten varhaiskasvatuksen erityisopettajien määrää on lisätty, ja heidän rooliansa lapsen tuen suunnittelussa ja toteuttamisessa tullaan entisestään vahvistamaan tulevaisuudessa. Tavoitteena on lisätä pedagogisesti vahvistettuja ryhmiä, joissa rakenteellinen tuki voidaan järjestää myös oman henkilöstön toimesta ryhmäkokoja pienentämällä. Tämä mahdollistuu tilojen osalta lapsimäärien vähentyessä ja edellyttää avustajaresurssin tarkkaa arviointia.

Tässä ajassa päiväkodin johtajilta edellytetään vahvaa talous- henkilöstö- sekä pedagogista johtamisosaamista. Johtamisen merkitys on Porissa tunnistettu ja päiväkodin johtajien hyvinvointiin ja työn tukemiseen on panostettu. Viimeisten vuosien aikana kooltaan suurimpiin päiväkodeihin on palkattu yhteensä seitsemän apulaisjohtajaa. Tavoitteena on, että apulaisjohtajien määrää lisätään vuosittain siten, että kaikissa isoimmissa yksiköissä on oma apulaisjohtaja. Lisäksi johtajien työtä on tuettu lisäämällä yksiköihin sihteeriresurssia. Myös varajohtajien roolia on vahvistettu yksiköissä, joissa ei ole apulaisjohtajaa. Kelpoisuusvaatimus päiväkodin johtajan tehtävään edellyttää kasvatustieteiden maisterin tutkintoa vuodesta 2030 alkaen. Lähivuosina noin kolmannes päiväkotien johtajista on eläköitymässä ja uusien johtajien rekrytointi tulee olemaan haaste.

Varhaiskasvatussyksikön hallinto

Varhaiskasvatussyksikön hallinnon tehtävänä on järjestää ja kehittää yksikön alaista toimintaa. Varhaiskasvatuksen hallinnossa tarvitaan monipuolista ja osaavaa henkilöstöä, jotta toiminta pystyy vastaamaan yhteiskunnan muuttuviin tarpeisiin ja pystymme varmistamaan laadukkaiden varhaiskasvatuspalveluiden tuottamisen nyt ja tulevaisuudessa.

Varhaiskasvatuksen hallinnon tiimiin kuuluu päällikön lisäksi palvelukoordinaattori, suunnittelija, palveluvastaava sekä tuen erityisasiantuntija. Varhaiskasvatuksen tiimi vastaa strategisesta johtamisesta, palveluverkon kehittämisestä, henkilöstö- ja turvallisuusjohtamisesta, järjestelmien kehittämisestä, tuen järjestämisestä sekä palveluohjauksen prosesseista. Lisäksi se vastaa yksityisen varhaiskasvatuksen valvonnasta ja ohjauksesta. Tiedolla johtamisen, arvioinnin sekä suunnitelmallisen kehittämisen merkitys tulee jatkossa korostumaan talouden, henkilöstön sekä pedagogiikan johtamisessa. Varhaiskasvatus on jäsenenä myös kansallisessa arviointiverkostossa ja osallistuu sen myötä kansalliseen laadunarviontiin Valssi-järjestelmän kautta. Tuleva Evaka-järjestelmä yhtenäistää asiakastietojärjestelmän kokonaisuutta ja tulee selkiyttämään palveluohjauksen prosessia.

Lisäksi hallinnossa on sihteeriresurssia, joka vastaa muun muassa eri järjestelmien tuesta. Työn monimuotoistuminen, tarve kehittää palveluverkkoa sekä laadukasta pedagogiikkaa tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti edellyttää selkeää työnjakoa myös hallinnon tasolla. Hankerahoituksen vähentyessä on tunnistettu tarve vahvistaa pedagogista asiantuntijuutta myös hallinnossa. Resurssia tullaan jatkossa suunnittelemaan siten, että työpanosta kohdennetaan strategian mukaisesti STEAM-polun kehittämiseen sekä liikkuvan varhaiskasvatuksen toiminnan vahvistamiseen koko Porin varhaiskasvatuksessa.

Taulukko 2 Opetus ja varhaiskasvatus, vuoden 2027 henkilöstökulut sivukuluineen on 2,8 prosenttia suuremmat kuin vuoden 2026 suunnitelmassa.

	2026+henkilösivukulut	2027+henkilösivukulut	Muutos-%	TS 2028+henkilösivukulut	TS 2029+henkilösivukulut
SIVISTYSTOIMIALA - Opetus ja varhaiskasvatus	88 653 633 €	91 155 664 €	2,8 %	93 917 955 €	95 324 456 €
Sivistystoimialan hallinto	225 734 €	235 850 €	4,5 %	242 448 €	247 507 €
Toistaiseksi voimassa oleva	225 734 €	235 850 €	4,5 %	242 448 €	247 507 €
Opetusyksikkö	58 846 750 €	60 514 788 €	2,8 %	62 174 087 €	62 990 617 €
Toistaiseksi voimassa oleva	50 932 641 €	53 420 417 €	4,9 %	55 856 639 €	57 557 478 €
Toistaiseksi voimassa oleva, tuntipalkka	169 655 €	- €	-100,0 %	- €	- €
Määräaikainen	5 890 590 €	5 930 869 €	0,7 %	5 090 633 €	4 182 760 €
Määräaikainen, hankerahoitteinen	- €	21 945 €	#JAKO/0!	- €	- €
Oppisopimussuhteinen	- €	- €	#JAKO/0!	- €	- €
Sijainen	1 128 731 €	608 524 €	-46,1 %	618 428 €	641 992 €
Ylityöt (euro)	2 460 €	- €	-100,0 %	- €	- €
Erilliskorvaukset (euro)	355 100 €	533 032 €	50,1 %	608 387 €	608 387 €
Varhaiskasvatusyksikkö	29 581 148 €	30 405 026 €	2,8 %	31 501 420 €	32 086 333 €
Toistaiseksi voimassa oleva	24 938 912 €	28 334 081 €	13,6 %	29 285 795 €	29 851 731 €
Määräaikainen	3 133 990 €	1 243 093 €	-60,3 %	1 379 882 €	1 388 774 €
Oppilas, harjoittelija, opiskelija, koululainen	4 856 €	5 607 €	15,5 %	2 882 €	2 942 €
Sijainen	1 128 731 €	467 325 €	-58,6 %	480 399 €	490 423 €
Ylityöt (euro)	19 312 €	- €	-100,0 %	- €	- €
Erilliskorvaukset (euro)	355 347 €	354 921 €	-0,1 %	352 463 €	352 463 €
Kaikki yhteensä	88 653 633 €	91 155 664 €	2,8 %	93 917 955 €	95 324 456 €

Taulukko 3 Opetus ja varhaiskasvatus, suunnitellut henkilötyövuodet. Varhaiskasvatusyksikön henkilöstömäärä vuodelle 2027 on suunniteltu samaksi kuin vuodelle 2026. Opetusyksikkö on suunniteltu hieman edeltävää vuotta pienemmäksi. Toisin kuin vuonna 2026, vuoden 2027 suunnitelma huomioi koulunkäyntiohjaajien palvelussuhteiden keskeyttämisen kesäksi, joilla työ sopimuksessa on mahdollinen kesäkeskeytys kirjattuna.

	HTV 2026	HTV 2027	Muutos-%	HTV 2028	HTV 2029
SIVISTYSTOIMIALA - Opetus ja varhaiskasvatus	1529,5	1525,9	-0,2 %	1529,0	1515,4
Sivistystoimialan hallinto	2,0	2,0	0,0 %	2,0	2,0
Toistaiseksi voimassa oleva	2,0	2,0	0,0 %	2,0	2,0
Opetusyksikkö	902,4	898,9	-0,4 %	896,6	884,6
Toistaiseksi voimassa oleva	765,0	781,5	2,2 %	798,9	806,0
Toistaiseksi voimassa oleva, tuntipalkka	3,8	0,0	-100,0 %	0,0	
Määräaikainen	104,5	105,7	1,1 %	86,5	67,2
Määräaikainen, hankerahoitteinen	0,3	0,4	33,3 %	0,0	0,0
Sijainen	29,0	11,3	-61,0 %	11,2	11,4
Oppisopimussuhteinen	0,0	0,0	#JAKO/0!	0,0	0,0
Varhaiskasvatusyksikkö	625,1	625,0	0,0 %	630,4	628,8
Toistaiseksi voimassa oleva	525,8	585,6	11,4 %	588,1	587,0
Määräaikainen	72,7	28,3	-61,1 %	31,3	30,8
Oppilas, harjoittelija, opiskelija, koululainen	0,2	0,2	11,1 %	0,1	0,1
Sijainen	26,4	10,9	-58,7 %	10,9	10,9
Kaikki yhteensä	1529,5	1525,9	-0,2 %	1529,0	1515,4

2.3. Kulttuuriyksikkö

Kulttuuriyksikön toiminta-alueilla (kirjastopalvelut, museopalvelut ja taide- ja musiikkipalvelut) korostuu uudistuneen ja uudistuvan lainsäädännön huomioiminen toiminnoissa. Perustehtävien lisäksi tärkeitä kokonaisuuksia ovat kuntalaisten osallisuuden ja hyvinvoinnin lisääminen sekä yhteistyömuotojen rakentaminen Satakunnan hyvinvointialueen toimijoiden kanssa. Yhä merkittävämmäksi kokonaisuudeksi on viime aikoina noussut myös alueella työskentelevien taide- ja kulttuurialan toimijoiden monipuolisen toiminnan mahdollistaminen. Viime vuosina on vaadittu enenevässä määrin myös kykyä reagoida mahdollisimman nopeasti oman toiminnan kautta ajankohtaisiin tapahtumiin ja tilanteisiin.

Museopalvelut huolehtivat kaupungin kulttuuriomaisuudesta ja tarjoavat monipuolisia näyttely-, tapahtuma- ja asiantuntijapalveluita. Muokkaamalla eläköityneen henkilöstön työnkuvia on museopalvelut saanut rekrytoitua itselleen nykypäivän toiminnan kannalta olennaisia asiantuntijoita. Alueellisen työn näkökulmasta erittäin tärkeänä nähdään museoiden aluevastuumuseotyöhön kohdistuvat 0,5 htv lisäykset taiteen sekä kulttuuri- ja luonnonperinnön tehtäväkentille. Museotyön sisältö on laajentunut ja osaamisvaatimukset muuttuneet paljon viime vuosikymmeninä. Myös tulevana vuosina henkilöstön

työnkuvia on tarkoitus muuttaa tarpeen mukaan erityisesti eläköitymisten yhteydessä. Tulevina vuosina museopalveluissa tarvitaan yhä enemmän osaamista esimerkiksi visuaalisessa ja digitaalisessa viestinnässä ja dokumentaatiossa sekä monimediatuotannossa.

Museotyö on vahvasti erityistä substanssiosaamista vaativaa ja usein osaaminen on vielä tehtäväkohtaisesti erikoistunutta, mistä syystä sisäisen liikkuvuuden käytännöt soveltuvat huonosti museoiden tehtäväkuviin. Taidemuseon sisällä on kuitenkin toteutunut jonkin verran henkilöstön urapolkuja ja siirtyminen uusiin tehtäviin museon sisällä on ollut tapauskohtaisesti mahdollista tehtäväkierron kautta sekä tehtävien vapauduttua eläköitymisten tms. irtisanoutumisten myötä. Tehtäväkohtaisesti sisäistä liikkuvuutta on (väliaikaisesti) tapahtunut myös Porin museopalveluiden sisällä. Mm. museomestarit, konservattorit ja työ sopimus- ja laskutusasioita hoitavat amanuenssit auttavat tarpeen mukaan sekä Porin taidemuseon että Satakunnan Museon tehtävissä. Satakunnan Museossa kaupungin teknisen toimialan henkilöstö on aika ajoin ollut apuna isommissa näyttelyrakennusprojekteissa.

Kirjastopalvelut tarjoavat kaupunkilaisille monipuoliset ja uudistuvat kokoelmat, tiloja ja laitteita oppimiseen, harrastamiseen ja työskentelyyn sekä henkilökohtaista opastusta palveluiden käyttöön. Lisäksi kirjastossa tehdään aktiivista tapahtumatuotanto- ja lukutaitotyötä. Kirjastot sijaitsevat yhä useammin monitoimitaloissa, mikä on tehnyt työyhteisöistä moniammatillisia. Laajentunut tehtäväkenttä ja kasvavat asiakasodotukset edellyttävät henkilöstöltä laajaa osaamista. Henkilöstörakennetta on kehitetty rekrytoimalla asiantuntijoita tapahtumatuotantoon, kulttuuriseen nuorisotyöhön ja mediaohjaukseen. Aikaisempien vuosien talouden tasapainottamistoimet ovat supistaneet kirjaston henkilöstövuutta, joten osaamisen ja resurssien tehokas kohdentaminen on yhä tärkeämpää. Kesäkuussa 2026 tehtävä linjaus pääkirjaston tilaratkaisusta tulee vaikuttamaan oleellisesti pääkirjaston henkilöstön tehtäviin ja toimintoihin lähivuosien aikana.

Verrattuna kulttuuriyksikön muihin toimintoihin on työkierron organisoiminen kirjastopalvelujen sisällä helpompaa. Toki kirjastopalveluissakin edellytetään toimipaikkakohtaista erityisosaamista, mutta samat ammatillaiset voivat tehdä perustyötään useissa eri toimipisteissä. Tämä helpottaa mm. henkilökunnan työkiertotoiveisiin vastaamisen lisäksi yllättäviä sijaistus- ym. tarpeiden järjestämistä. Porin kirjastopalvelut ovat olleet mukana myös alueellista kehittämistehtävää hoitavan kirjaston hankkeissa, jossa työssäoppimista/työkiertoa on mahdollistettu eri kuntien kirjastojen henkilöstön välillä. Kirjastotyössä vaaditaan kuitenkin sen verran substanssiosaamista, että kaupungin sisäisen liikkuvuuden lisääminen ei onnistu ongelmitta.

Lastenkulttuurikeskus Kruunupää toimii omissa tiloissaan ja jalkautuu aktiivisesti myös varhaiskasvatukseen sekä alakoulujen toimitiloihin. Kruunupään henkilöstö on suunnitellut ja toteuttanut julkisia teoksia yhdessä lasten ja nuorten kanssa ja kuratoinut julkisen taiteen prosesseja (mm. Vähärauman ja Pohjoisväylän monitoimitalot, Itä-Porin päiväkotit Koivistoinen). Lastenkulttuurikeskuksen toiminta on vaikutukseltaan laaja ja paikallisuuden ylittävä. Keskus järjestää vuosittain valtakunnallisen Vauvojen värikylpy® -ohjaajakoulutuksen ja toteuttaa hyvinvointialueen kanssa Kultane®-kulttuuri- ja taidepainotteista neuvolayhteistyötä. Toiminnan vaikuttavuus on huomioitu muun muassa opetus- ja kulttuuriministeriön Lapsenpäivä-palkinnolla.

Lastenkulttuurikeskus Kruunupää vastaa myös Kinokellarin toiminnasta. Kinokellari tukee mediakasvatusta ja monilukutaitoa tarjoamalla laadukkaita elokuvaelämyksiä ja työpajoja sekä mahdollisuuksia keskusteluun. Kinokellarin päätoimintaa ovat keskiviikkoiset matineanäytökset, jotka tarjoavat yleisölle 10 laatu elokuvaa keväisin ja syksyisin. Esitykset ovat vakiinnuttaneet asemansa ja keräävät säännöllisesti laajan yleisön, mikä osoittaa toiminnan kysynnän ja saavutettavuuden. Kinokellari on mukana myös tapahtumissa ja järjestää esityksiä niin aikuisille kuin lapsille.

Kruunupää tekee yhteistyötä muun muassa Porin yliopistokeskuksen, Satakunnan hyvinvointialueen, varhaiskasvatuksen ja perusopetuksen sekä paikallisten kulttuuri- ja taidetoimijoiden kanssa. Yhteistyö sisältää esimerkiksi sisältöjen yhteiskehittämistä, koulutuksia, työpajoja ja tapahtumatuotantoa, joilla vahvistetaan lasten ja nuorten osallisuutta sekä kulttuuri- ja taidekasvatuksen saavutettavuutta.

Tehtäväkuvat pidetään ajantasaisina ja alan kehitystä seuraavina. Lastenkulttuurin toimintaympäristön muuttuessa osaamista pitää vahvistaa saavutettavuuden ja yhdenvertaisen osallisuuden käytännöissä, kestävässä ja turvallisissa materiaalikäytännöissä sekä nuorten ikäryhmien tavoittamisessa.

Lastenkulttuurityö edellyttää vahvaa substanssiosaamista ja tehtäväkohtaisesti erikoistunutta osaamista (esim. taide- ja kulttuurikasvatuksen pedagogiikka, työpajatoiminnan ohjaus, elokuva- ja mediakasvatus, Vauvojen värikylpy®). Tämän vuoksi sisäisen liikkuvuuden käytännöt soveltuvat tehtäviin huonosti. Kruunupään sisällä on mahdollista tukea urapolkuja ja tehtäväkiertoa tapauskohtaisesti esimerkiksi tehtävien muuttuessa tai määräaikaisten järjestelyjen kautta.

Pori Sinfonietta on viimeisten vuosien aikana panostanut konserttiesiintymistensä ohella merkittävästi yleisötyöhön eli esiintymisiin konserttisalin ulkopuolella, kuten palvelutaloissa, kouluissa, kaupakeskuksissa, jopa jäähallissa ja ulkoilmassa. Orkesteri onkin palkittu kahdesti Suomen Sinfoniaorkesterit ry:n jakamalla Helena Värri -yleisötyöpalkinnolla, viimeisimpänä kevään 2025 Porilaisten marssi -jääshow tempauksesta Porin Ässien pelissä Porin kaupungin kulttuurilaitosten kumppanuuspäivänä.

Orkesterin hallinnon/tuotannon tehtäväkuvia ja -nimikkeitä muokattiin vastaamaan selkeämmin orkesterin tarpeita vuoden 2024 rekrytointien yhteydessä. Nykyiset tehtävänimikkeet ovat tuotantojärjestäjä, tuottaja-nuotistonhoitaja ja tuottaja-tiedottaja. Orkesterin yleisötyön ja toiminnan kehittäminen, vuonna 2024 tehdyn tallennesopimuksen tehokkaampi hyödyntäminen sekä orkesterin henkilökunnan työssäjaksaminen edellyttävät orkesterin hallintoon ja tuotantoon lisäresursseja. Tarve on käynyt selkeästi ilmi (ulkopuolisen asiantuntijan, HR-yksikön sekä työsuojelun toimesta) osana orkesterin kehittämistyötä vuonna 2025. Orkesterin hallinnon ja nuotiston muutto Teljäntorilta Promenadikeskuksen katu-tason liiketilaan - samaan rakennukseen, jossa muusikot työskentelevät - sujuvoittaisi huomattavasti orkesterin toimintaa ja lisäisi markkinoinnillista näkyvyyttä.

Porin kaupunginorkesteri Pori Sinfonietta on yksi harvoista suomalaisista orkestereista, joka on kutsuttu esiintymään Wienin Musikvereiniin. Konserttimatka toteutettiin lokakuussa 2023, jonka huipenuksena lähes 2000 konserttievierasta sai nauttia porilaisesta osaamisesta uuden vuoden konserteistakin tunnetussa kultaisessa salissa. Orkesteri on myös yksi kaupunkiorganisaation kansainvälisimmistä työyhteisöistä ja sen valtion rajat ylittävä kiinnostavuus konkretisoituu aina muusikoiden rekrytointien yhteydessä.

Orkesterissa etenkin muusikoiden työ ja myös hallinnon ja tuotannon tehtävät ovat erityistä substanssiosaamista vaativia ja tehtäväkohtaisesti erikoistuneita. Muusikon siirtyminen ja perehtyminen orkesterin tuotantollisiin tehtäviin voi olla mahdollista, mutta hallinnon/tuotannon työntekijä ei voi sijaistaa tai toimia orkesterin muusikkona, mikäli hän ei ole koulutukseltaan myös tietyn soittimen ammattimuusikko. Osa orkesterin muusikoista toimii sivutoimisina opettajina Palmgren-konservatoriossa ja jotkut konservatorion opettajista ovat säännöllisesti konserttikohteisina sijaisina tai avustajina orkesterissa.

Kulttuuriyksikön yleiseen kehittämistoimintaan kuuluu mm. erilaisten hankkeiden valmistelu ja toteutus, kaupungin jakamien kulttuuriavustusten valmistelu päätöksentekoon, kulttuurijärjestöjen kanssa solmittujen kumppanuussopimusten noudattamisen varmistaminen sekä yhteistyö alueen 3. sektorin ja vapaan kentän toimijoiden kanssa. Myös Promenadisali sekä Kirjurinluodon kesäteatteri kuuluvat kulttuuriyksikön alaisuuteen. Nämä esitystilat työllistävät ympärivuotisesti ylläpidon, toiminnan kehittämisen, tilojen markkinoinnin sekä asiakkaiden kontaktoinnin ja vuokratuottajien kanssa tehtävän yhteistyön (sopimukset ym.) koordinoinnin suhteen. Promenadisalin tehtäviin liittyy myös olennaisena osana Pori Sinfoniettan lipunmyyntipiste, jonka henkilöstöressurssin ja avoinnapidon organisointi on kulttuuriyksikön yleisen toiminnan vastuulla. Promenadin ja kesäteatterin kokonaisuudesta vastaa yksi henkilö, tuotantokoordinaattori, ja syksystä 2025 lipunmyyntityöhön ja muuhun asiakaspalveluun on saatu yhteistyössä HR:n kanssa sijoitettua uudelleenkoulutettava oppisopimusopiskelija. Tämä vahvistaa alati kasvavaa henkilöstötarvetta varsinkin Promenadisalin toimintojen kehittämisen ja laajentamisen suhteen.

Kulttuuriyksikkö tuottaa valtaosan toiminnoistaan ja palveluistaan oman henkilökuntansa voimin. Ostopalveluita hyödynnetään lähinnä eri sopimusten määrittelemissä puitteissa. Museotyö on hyvin monipuolista, eikä kaikkea tarvittavaa osaamista (esim. erityismateriaalien konservointi) ole mahdollista sovittaa vakituisen henkilökunnan työkuviin. Taidemuseo hyödyntää ostopalveluita esim. taidenäyttelyiden näyttelyrakenteiden toteuttamisessa, teoskuljetuksissa, konservointipalveluissa sekä valokuvaajan eläköitymisen jälkeen myös näyttelyiden ja kokoelmateosten dokumentoinnissa. Satakunnan Museossa ostopalveluja on käytetty mm. graafiseen suunnitteluun, videotuotantoihin, näyttelyarkkitehtuuriin, käännöstöihin, näyttelyrakentamiseen liittyviin erikoistöihin (esim. mattojen asennus) sekä suurempiin esinekuljetuksiin, mutta määrärahat eivät mahdollista kaiken tarvittavan palvelun hankkimista. Osaamista, jota nyt hankitaan ostopalveluna ja jonka merkitys tulee jatkossa kasvamaan, voi olla mahdollista sisällyttää henkilökunnan työkuviin eläköitymisiä seuraavien uusien rekrytointien myötä. Työnkuvien muutokset kuitenkin todennäköisesti myös siirtävät painetta toisentyyppisen ostopalvelun hankkimiseen. Siten työnkuvien sisältöä on rekrytointien yhteydessä harkittava tarkkaan.

Orkesterin kapellimestarien ja solistien sopimukset ovat suurelta osin ostopalvelusopimuksia, samoin orkesterin kaluston kuljetukset. Myös äänentoisto, valo- sekä tallennustekniikka ja orkesterin markkinointiin liittyvät valokuvauspalvelut, kausiesitteiden taitto sekä mahdolliset sävellys- ja sovituslausekset toteutetaan osin ostopalveluhankintoina.

Kirjastopalveluissa ostopalveluna tehdään Satakirjastojen väliseen aineistologistiikkaan liittyvää lajitteletyötä, jota ostetaan Postilta ostopalveluna. Tämän työn kustannukset maksetaan yhdessä Satakirjastojen kanssa, mutta Porille jää suurimpana kaupunkina maksettavaksi suurin osuus. Toisinaan myös tapahtumia varten ostetaan osaamista esim. haastattelijoilta, esiintyjiltä tai muilta kulttuurityöläisiltä. Osa kulttuuriyksikön yleisten tapahtumien, kurssien ja koulutusten sisällöistä tuotetaan ostopalveluiden avulla.

Nykyinen organisaatiomalli tukee työntekijöiden määrä/esihenkilö -tavoitetta kulttuuriyksikössä muutamaa poikkeusta lukuun ottamatta. Satakunnan Museossa sekä Pori Sinfonietassa on molempien perusyksiköiden johtajilla yli 30 alaista. Museossa työnjohdollinen esihenkilövastuu (ei kuitenkaan virallinen esihenkilöasema) jakautuu museonjohtajan lisäksi neljälle tiiminvetäjälle (intendentit) mutta Sinfonietassa koko yksikön esihenkilötyö on vain yhden viranhaltijan (kaupunginorkesterin intendentti) vastuulla.

Edellä mainittuun tavoitteeseen pääsemiseksi tulisi Satakunnan Museon henkilöstöstä nimetä apulaishohtaja tms. ja osoittaa hänet osan työntekijöistä esihenkilöksi. Satakunnan Museosta löytyisi useampikin työntekijä, joka varmasti pystyisi tämän esihenkilövastuun kantamaan.

Sinfonietan suhteen tavoitteeseen pääseminen edellyttäisi uuden työntekijän rekrytointia. Työkuorman tasaamisen, työssäjaksamisen ja työtehtävien organisoinninkin osalta olisi tarpeen rekrytoida orkesterille apulaishohtentti tms., joka vastaisi muusikoiden henkilöstöjohtamisen kokonaisuudesta, toimien heidän lähiesihenkilönään. Näin kaupunginorkesterin intendentti voisi selkeämmin vastata orkesterin hallinnosta ja tuotannosta. Tämä taas edesauttaisi mm. kausiohjelman suunnittelun ja siihen liittyvien sopimusten ym. asioidenhallinnan monipuolisempaa ja etupainotteisempaa hoitamista, joka jollain aikavälillä toisi todennäköisesti myös kustannussäästöjä.

2.4. Liikuntayksikkö

Liikuntayksikkö koostuu kahdesta toimintayksiköstä, liikuntayksikön yhteisistä sekä liikuntapalveluista (liikunnanohjaus ja kuntoliikunta sekä erityisryhmien liikunta). Liikuntayksikön hallinnon lisäksi Harrastamisen Porin mallin ja Satakunnan Urheiluakatemia toiminnan koordinointi sijoittuvat liikuntayksikön yhteisiin. Liikuntapalveluiden toiminta koostuu liikunnanohjauksen ja kuntoliikunnan sekä erityisryhmien liikunnan kokonaisuuksista.

Liikuntayksikön tehtävät koostuvat kuntalaisten liikuttamisesta, hyvinvoinnin edistämisestä, osallisuuden lisäämisestä sekä liikuntaolosuhteiden kehittämistyöhön osallistumisesta. Tiivis yhteistyö urheilu-seurakentän kanssa kuuluu liikuntayksikön perustoimintaan.

Liikuntayksikön toiminnan painopiste on siirtynyt jo syksyllä 2020 toteutetusta liikuntapaikkojen hoidon ja ylläpidon tekniselle toimialalle siirrosta lähtien vahvasti kaupunkilaisten fyysisen aktiivisuuden sekä liikkeen lisäämiseen. Liikuttamisen resurssia on kasvatettu lähinnä toimialan sisäisin siirroin, mm. alakoululaisten uinninopetuksen ja urheiluakatemiatoiminnan siirtämisellä opetusyksiköstä liikuntayksiköön sekä vahvistamalla lasten ja nuorten liikuttamiseen keskittyvää liikunnanohjaajaresurssia. Kaupungin strategiassa on selkeitä liikkumisen ja fyysisen aktiivisuuden lisäämiseen tähtääviä painotuksia ja tätä on huomioitu myös henkilöstösuunnittelussa.

Haavoittuvassa asemassa olevien ryhmien sekä muiden erityisryhmien liikuttaminen on yksi liikuntayksikön tärkeistä painopisteistä. Erityisliikunnan kokonaisuutta onkin tarpeen suunnitella niin, että nykyisin yhden erityisliikunnanohjaajan alla oleva tehtäväkenttä olisi mahdollista eriyttää kahdeksi osa-alueeksi, toisen erityisliikunnanohjaajan keskittyessä kasvavan ikäihmisten joukon liikuttamiseen ja toisen erityisryhmien (erityislapset ja -nuoret sekä muut erityisryhmät) liikuttamiseen. Tähän saattaisi olla mahdollista löytää hankerahoitusta. Tällä hetkellä liikuntayksikössä on käynnissä vuoden 2026 lopussa päättyvä liikuntaneuvonnan palvelupolun ja käytännön liikuntaneuvonnan vahvistamiseen kohdentuva hanke. Suomi Liikkeelle -hankerahoituksella toteutettava hanke on käynnissä toista vuotta ja jo hankkeen ensimmäisen vuoden aikana saatiin liikuntaneuvonnan palvelupolkua vahvistettua merkittävästi. Toisen vuoden tavoitteena on kasvattaa liikuntaneuvonnan asiakkaaksi ohjautuvien määrää. Liikuntaneuvonnan vahvistamisessa hyödynnetään mahdollisuuksien mukaan myös hankerahoitusta. Liikuntaneuvonnan vaikuttavuuden vahvistaminen edellyttää liikuntaneuvontaan kohdentuvan liikunnanohjaajaresurssin vahvistamista.

Keväällä 2026 toteutettu uimahallien aukioloaikojen palauttaminen muuttaa osaltaan myös uimavalvojen tehtävää. Liikunnanohjaajan koulutuksen saaneita uimavalvoja-liikunnanohjaajia hyödynnetään myös liikunnanohjaustyössä sekä uimaopetuksessa. Uimaopetuksen vahvistamiseksi osoitettu hankerahoitus mahdollistaa uimaopetuksen laajentamisen 1.-luokan oppilaisiin. Opetusyksikön kanssa yhteistyössä toteutettava uimaopetushanke jatkuu 31.5.2027 asti, jonka jälkeiseen aikaan on varauduttu henkilöstösuunnitelmassa niin, että hankekauden jälkeenkin alakoululaisten uimaopetusta toteutetaan kahdella uinninohjaajalla, aiemman yhden uinninohjaajan sijaan.

Uimalaitosten eri ammattihenkilöstön toiminnan koordinoinnissa ja yhteensovittamisessa on tunnistettu haasteita ja ratkaisuksi tähän perustettiin uusi uimalaitosvastaavan tehtävä. Uimalaitosvastaavan tehtävänä on koordinoida kaikkea uimalaitoksissa tapahtuvaa toimintaa ja toimia linkkinä uimalaitosten eri ammattiryhmien välillä. Uimalaitosten toiminnan kannalta olennaisia ja laitoksissa toimivia ammattiryhmiä ovat laitosten tekniikasta vastaava henkilöstö, uimavalvojat, laitosten puhtaanapidosta vastaava henkilöstö sekä ostopalvelusopimuksen puitteissa toimiva kassa- ja kahviohenkilöstö. Uimalaitosvastaava toimii uimavalvoja-liikunnanohjaajien ja uimavalvojen esihenkilönä. Uimalaitosvastaava koordinoi myös muuta uimalaitoksissa tapahtuvaa toimintaa, kuten esimerkiksi seuravuorot, kilpailutapahtumat, uimalaitosympäristössä järjestettävät liikuntaryhmät ja vauvauinti. Uimalaitosvastaavan tehtävä käynnistyi 1.4.2026.

Liikuntayksikön hallinnon tehtävänä on järjestää ja kehittää liikuntayksikön alaista toimintaa sekä koordinoida kaupungin liikuntalaitosten ja muiden liikuntatilojen käyttöä, tiiviissä yhteistyössä liikuntapaik-

kojen ylläpidosta vastaavan teknisen toimialan liikuntapaikat-toimintayksikön kanssa. Tiedolla johtamiseen liittyvä osaaminen on keskeisessä roolissa liikuntayksikön hallinnon työssä ja osaamista tähän on tarpeen vahvistaa. Toimialarajat ylittävän poikkihallinnollisen liikkumishjelman toteuttamisen ja jalkauttamisen koordinointi tapahtuu liikuntayksiköstä. Liikunnallisen elämäntavan edistäminen edellyttää tiivistä yhteistyötä eri toimialojen ja niiden yksiköiden kanssa. Liikuntayksikön hallinnon osalta tehtäviä ja vastuualueita on hyvä tarkastella ja tarkentaa edelleen sekä yhteistyötä sivistystoimialan eri yksiköiden hallinnon henkilöstön ja muiden kaupungin toimijoiden välillä on tarpeen selkiyttää entisestään. Jatkossa tulee myös varmistaa, että liikuntayksiköstä joko keskitetyiksi tai toiselle toimialalle siirrettyjä toimintoja ei palauteta yksikköön ilman siihen osoitettua henkilöstöresurssia. Erillisellä OKM:n myöntämällä rahoituksella toteutettavan Harrastamisen Suomen mallin toteuttamisessa on käytetty lisäresursseja määrärahaa harrastustoiminnanohjaajaa. Toiminta on kasvanut vuosittain ja toiminnan laajentuessa toimintakaudelle 2026–2027 myönnetyn kasvaneen hankerahoituksen myötä myös ohjaajaresurssia on tarpeen lisätä. Tämä on huomioitu henkilöstösuunnitelmassa.

2.5. Nuorisoyksikkö

Nuorisoyksikön toiminta ja henkilöstömäärä on vakiintunut aiempien vuosien (2024–2025) organisaatio- sekä toimintaympäristön muutosten myötä. Nuorisoyksikön toiminta perustuu lakeihin (mm. Nuorisolaki 1285/2016, Laki työllistymisen monialaisesta edistämisestä 381/2023) sekä riittäviin henkilöstöresursseihin. Nuorisotyön keskiössä on nuorten kohtaaminen. Palvelu ja toiminnot ovat sen kaltaisia, että toimiakseen laadukkaasti ja nuorten hyvinvointia tukien, henkilöstöresurssit tulee olla riittävät. Digitaalisia palveluja on kehitetty aiempina vuosina ja on tärkeää, että kohtaamista toteutetaan tapaamisten lisäksi myös digitaalisesti. Digitaalisuus täydentää nykyisiä palveluita, mutta ei voi korvata niitä. Henkilöstöasioihin vaikuttavat lakimuutokset, paikalliset päätökset sekä toimintaympäristössä tapahtuvat muutokset. Tällä hetkellä lakimuutoksia ei ole tiedossa.

Nuorisotyö ei kohtaa toiminnassaan kaikkia ikäluokkia varhaiskasvatuksen tai opetuksen tavoin. Nuorisolaki määrittelee nuoreksi kaikki alle 29-vuotiaat, ja Ohjaamon palveluita käyttävät kaikki alle 30-vuotiaat. Ikämääritelmä laajentaa nuorisotyön osalta kohdattavien määrää. Näiden seikkojen vuoksi ikäluokkien vähentyminen ei aiheuta lähivuosina tarvetta toiminnan supistamiseen.

Perustehtävien lisäksi tärkeitä kokonaisuuksia ovat nuorten osallisuuden ja hyvinvoinnin lisääminen sekä yhteistyömuotojen rakentaminen kaupungin muiden yksiköiden, kolmannen sektorin, Satakunnan hyvinvointialueen, Satakunnan työllisyysalueen sekä oppilaitosten kanssa. Nuorille kohdennettujen palveluiden saavutettavuuden näkökulmasta nuorisotyötä tulee jatkossakin tehdä alueellisesti. Porissa on tarpeen huomioida myös koulutuksen ja työelämän ulkopuolella olevien nuorten määrä suhteessa ikäluokan kokoon, joka on huomattava verrattuna muiden kaupunkien tilanteeseen. Nuorisoyksikön yksi tehtävä on saada osaltaan näitä nuoria kiinnittymään yhteiskuntaan tukemalla ja auttamalla.

Nuorisoyksikön hallinnossa työskentelevät päällikön lisäksi kaksi asiantuntijaa sekä mahdollisia hanketyöntekijöitä. Nuorisoyksikön hallinnon tehtävänä on järjestää ja kehittää nuorisoyksikön alaista toimintaa sekä tukea ja auttaa perusyksiköitä toiminnan toteuttamisessa. Lisäksi hallinnossa on tarve erilaiselle hanketyölle sekä tiedolla johtamiseen liittyvälle osaamiselle. Nuorisoyksikön yksi tärkeä tehtävä on luoda nuorten hyvinvoinnin tilannekuvaa koko kaupungin osalta. Hallinnossa tulee varmistaa riittävä henkilöresurssi jatkossakin, jotta toiminnan strateginen ohjaus, vaikuttavuuden varmistaminen sekä pitkäjänteinen kehittäminen koko nuorisoyksikön tasolla mahdollistuvat.

Nuorisopalveluiden alla toimii seitsemän nuorisotilaa (keskustan nuorisotalo, Puuvilla, Sampola, Länsi-Pori, Pihlava, Noormarkku ja Lavia). Alueellisen saavutettavuuden näkökulmasta liikkuvalla nuorisotilatoiminnalla Nuokkapakulla on tärkeä rooli erityisesti kesäaikaan, jolloin nuorisotiloista vain yksi on avoinna. Nuorisopalveluissa toimii lisäksi kulttuurinen nuorisotyö eli Kulttuuritalo Annis, digitaalinen nuorisotyö, erityisnuorisotyö, kansainvälinen nuorisotyö sekä kouluissa ja oppilaitoksissa tehtävä nuorisotyö. Oppilaitosnuorisotyöhön saatiin hankerahoitusta yhden henkilön palkkakustannuksiin ajalle 2025–2027. Nuorisopalvelut koordinoivat jalkautuvan nuorisotyön Jannun toimintaa, johon osallistuu nuorisoyksikön henkilöstön lisäksi kolmannen sektorin sekä Satakunnan hyvinvointialueen henkilöstöä. Nuorisovaltuusto saa tuen toimintaansa nuorisopalveluilta.

Nuorten kohtaaminen on nuorisopalveluiden työn ydin. Turvalliset, läsnä olevat ja ammatillisesti ohjatut kohtaamiset luovat perustan luottamukselle, oikea aikaiselle tuelle ja nuorten hyvinvoinnin vahvistumiselle. Nuorisopalveluiden tehtäväkenttä on laaja ja monimuotoinen, ja henkilöstön riittävyys sekä alueellisesti saavutettava työpanos ovat keskeisiä edellytyksiä laadukkaalle ja vaikuttavalle nuorisotyölle myös tulevinä vuosina.

Ohjaamon lakisääteinen tehtävä ja monialainen toimintamalli edellyttävät henkilöstöltä laaja alaista osaamista ja kykyä vastata nuorten monimuotoisiin palvelutarpeisiin. Ohjaamo kokoa yhteen eri organisaatioiden asiantuntijoita, ja henkilöstö toimii keskeisessä roolissa yhteisen työn koordinoimisessa, sujuvan palveluohjauksen varmistamisessa ja tiedonkulun ylläpitämisessä. Monialaisuus vahvistaa kokonaiskuvaa nuorten tilanteista ja mahdollistaa nuoren tarpeisiin mukautuvan, joustavan reagoinnin arjen, koulutuksen, työelämän ja hyvinvoinnin haasteisiin. Henkilöstön ammatillinen osaaminen, kohtaamisen taidot ja kyky tunnistaa nuorten tuen tarpeet muodostavat perustan Ohjaamon vaikuttavuudelle ja nuorten hyvinvoinnin vahvistumiselle.

Kohdennetussa nuorisotyössä tavoitetaan nuoria, jotka ovat vaarassa jäädä tai ovat jääneet koulutuksen, työn tai muun tuen ulkopuolelle. Nuorten palvelutarpeet monimutkaistuvat, siirtymät koulutukseen ja työelämään vaativat enemmän tukea ja nuorten heikentynyt hyvinvointi näkyy yhä selkeämmin. Etsivä nuorisotyö tukee nuoria palveluihin kiinnittymisessä, ennaltaehkäisee syrjäytymistä ja toi-

mii tiiviissä yhteistyössä työpajatoiminnan sekä muiden nuorten palveluiden kanssa. Sen rooli korostuu erityisesti nuorten monimuotoisten haasteiden kasvaessa ja siirtymien muuttuessa yhä vaativamiksi.

Nuorten työpajoja ovat tekniikkapaja, audiovisuaalinen paja, taidelähtöinen kädentaidepaja, ravinto-, liikunta- ja terveystapa Cafe Nuokkari sekä pajan koulu. Pajojen vaikuttavuus perustuu vahvaan ohjausosaamiseen, yksilölliseen kohtaamiseen ja nuorten pitkäjänteiseen tukemiseen. Yksilövalmennus on oleellinen osa työpajan toimintaa sekä nuorten tuki siirtymissä nuorten työpajalle sekä kohti koulutusta ja työelämää. Etsivä nuorisotyö sekä nuorten työpajatoiminta saavat rahoitusta toimintaansa Lupa- ja valvontavirastolta (LVV).

Taulukko 4 Vuoden 2027 henkilöstökustannukset kasvavat 3,2 prosenttia verrattuna vuoden 2026 suunnitelmaan. Liikuntayksikön kasvu näkyy myös sille suunnitelluissa henkilöstökustannuksissa, jotka kasvavat 7,3 prosenttia. Erityisesti erilliskorvausten ja asiantuntijapalkkioiden kirjaamista on tarkennettu, mikä aiheuttaa suunnitelmassa kustannuskasvua.

	2026+henkilösivukulut	TA 2027+henkilösivukulut	Muutos-%	TS 2028+henkilösivukulut	TS 2029+henkilösivukulut
SIVISTYSTOIMIALA - Kulttuuri, liikunta ja nuoriso	12 693 535 €	13 098 788 €	3,2 %	13 531 649 €	13 823 238 €
Kulttuuriyksikkö	8 252 455 €	8 460 097 €	2,5 %	8 817 731 €	9 014 987 €
Toistaiseksi voimassa oleva	7 583 064 €	7 845 857 €	3,5 %	8 188 595 €	8 359 461 €
Määräaikainen	364 274 €	191 000 €	-47,6 %	177 163 €	200 440 €
Sijainen	76 445 €	13 020 €	-83,0 %	13 385 €	13 664 €
Oppilas, harjoittelija, opiskelija, koululainen	63 110 €	90 283 €	43,1 %	92 808 €	94 745 €
Oppisopimussuhteinen	41 575 €	41 802 €	0,5 %	42 971 €	43 868 €
Erilliskorvaukset (euro)	31 459 €	95 548 €	203,7 %	95 548 €	95 548 €
Asiantuntijapalkkiot (euro)	92 528 €	182 588 €	97,3 %	207 262 €	207 262 €
Liikuntayksikkö	1 844 746 €	1 979 455 €	7,3 %	2 048 180 €	2 088 956 €
Toistaiseksi voimassa oleva	1 494 086 €	1 535 449 €	2,8 %	1 594 382 €	1 627 651 €
(TTES) Toistaiseksi voimassa oleva, tuntipalkka	- €	41 225 €		42 378 €	43 262 €
Määräaikainen	246 812 €	264 712 €	7,3 %	272 118 €	277 796 €
Sijainen	18 770 €	18 873 €	0,5 %	19 401 €	19 806 €
Oppilas, harjoittelija, opiskelija, koululainen	24 231 €	25 188 €	3,9 %	25 893 €	26 433 €
Erilliskorvaukset (euro)	60 846 €	94 008 €	54,5 %	94 008 €	94 008 €
Nuorisoyksikkö	2 596 334 €	2 659 236 €	2,4 %	2 665 738 €	2 719 296 €
Toistaiseksi voimassa oleva	2 199 268 €	2 263 049 €	2,9 %	2 326 357 €	2 374 900 €
Määräaikainen	287 215 €	235 960 €	-17,8 %	177 442 €	181 144 €
Sijainen	21 862 €	21 981 €	0,5 %	22 596 €	23 068 €
Oppilas, harjoittelija, opiskelija, koululainen	36 347 €	39 205 €	7,9 %	40 302 €	41 143 €
Erilliskorvaukset (euro)	51 642 €	99 041 €	91,8 %	99 041 €	99 041 €
Kaikki yhteensä	12 693 535 €	13 098 788 €	3,2 %	13 531 649 €	13 823 238 €

Taulukko 5 Henkilöstön määrän on suunniteltu kasvavan liikuntayksikössä ja muissa yksiköissä vähenevän.

	HTV 2026	HTV 2027	Muutos-%	HTV 2028	HTV 2029
SIVISTYSTOIMIALA - Kulttuuri, liikunta ja nuoriso	255,0	254,7	-0,1 %	254,4	254,9
Kulttuuriyksikkö	163,9	162,7	-0,8 %	163,9	164,4
Toistaiseksi voimassa oleva	150,4	151,4	0,7 %	153,1	153,1
Määräaikainen	8,5	5,6	-34,1 %	5,1	5,6
Sijainen	1,6	1,4	-15,6 %	1,4	1,4
Oppilas, harjoittelija, opiskelija, koululainen	2,4	3,3	38,7 %	3,3	3,3
Oppisopimussuhteinen	1,0	1,0	0,0 %	1,0	1,0
Liikuntayksikkö	38,3	39,8	3,9 %	39,8	39,8
Toistaiseksi voimassa oleva	31,0	30,7	-1,1 %	31,0	31,0
(TTES) Toistaiseksi voimassa oleva, tuntipalkka	0,0	1,0		1,0	1,0
Määräaikainen	5,8	6,7	14,7 %	6,3	6,3
Sijainen	0,5	0,5	0,0 %	0,5	0,5
Oppilas, harjoittelija, opiskelija, koululainen	1,0	1,0	0,0 %	1,0	1,0
Nuorisoyksikkö	52,8	52,2	-1,0 %	50,8	50,8
Toistaiseksi voimassa oleva	44,0	44,0	0,0 %	44,0	44,0
Määräaikainen	6,8	6,2	-8,1 %	4,8	4,8
Sijainen	0,5	0,5	0,0 %	0,5	0,5
Oppilas, harjoittelija, opiskelija, koululainen	1,5	1,5	0,0 %	1,5	1,5
Kaikki yhteensä	255,0	254,7	-0,1 %	254,4	254,9

3. Maakunnalliset palvelut

Porin kaupunki tuottaa maakunnallisia palveluja joko yksittäisille ympäryskunnille tai useammille kunnille. Tuotettavat toiminnot tulee kirjata selkeästi ja yksityiskohtaisesti. Mikäli yksikkö tuottaa ylikunnallisia palveluita, taulukkoon kirjataan seuraavat asiat (lisää rivejä tarvittaessa):

yksikön nimi ja maakunnallisesti tuotettava palvelu	henkilöstöresurssi (HTV)	kustannukset ja niiden kattaminen	sopimuksen kesto
Porin seudun kansalaisopisto/Ulvilan kaupungin kansalaisopistopalvelut	0	243 264 €/vuosi Sopimuskunnalta laskutettava maksu kansalaisopistopalvelujen järjestämisestä	toistaiseksi
Musiikin taiteen perusopetuksen palvelut Ulvilan, Nakkilan, Eurajoen, Harjavallan, Kokemäen, Pomarkun ja Merikarvian kunnille	0	Oppilasmäärän mukaan määräytyvä sopimuskunnilta laskutettava kuntamaksu	toistaiseksi
Opetusyksikkö/Sairaalaopetus ja Konsultatiivinen sairaalaopetuspalvelu Satakunnan kunnille.	5	Oppilasmäärän mukaan määräytyvä kunnilta laskutettava sairaalapäivämaksu	Toistaiseksi (lakisääteinen)
Porin kaupungin museopalvelut/ alueellinen vastuumuseo	8,5	Opetus- ja kulttuuriministeriön myöntämä korotettu valtionosuus 85 %/htv	neuvotellaan nelivuotiskausittain
Lastenkulttuurikeskus Kruunupää/ Satakunnan lastenkulttuuriverkosto		Opetus- ja kulttuuriministeriön myöntämä avustus	haetaan vuosittain
Porin kaupunginorkesteri Pori Sinfonietta/kiertue- ja vierailutoiminta	1	Opetus- ja kulttuuriministeriön myöntämä korotettu valtionosuus	OKM arvioi kuusivuotiskausittain
Porin kaupunginkirjasto/Porin seutukirjasto	3	Nakkilan kunta maksaa Porin kaupungille yhteistoimintakorvausta kirjastopalvelujen järjestämisestä	toistaiseksi

4. Toimialajohtajan yhteenveto ja johtopäätökset henkilöstösuunnitelmasta

Sivistystoimialan henkilöstösuunnitelma kuvastaa toimintaympäristön merkittävää ja nopeutunutta muutosta, joka edellyttää entistä ennakoivampaa, joustavampaa ja strategisempaa henkilöstöjohtamista. Henkilöstötarpeisiin vaikuttavat samanaikaisesti demografiset muutokset, lainsäädännön uudistukset, palvelutarpeiden moninaistuminen sekä osaamisvaatimusten kasvu.

Sivistystoimialan yksiköitä yhdistää se, että henkilöstöresurssien suunnittelun lähtökohtana on lakisääteisten palveluiden turvaaminen sekä laadukkaiden ja vaikuttavien palveluiden tuottaminen muuttuvissa olosuhteissa. Samalla korostuu tarve tarkastella henkilöstön määrää, rakennetta ja osaamista kokonaisuutena sekä hyödyntää joustavasti erilaisia henkilöstöratkaisuja, kuten tehtävien uudelleenjärjestelyjä, sisäistä liikkuvuutta ja kohdennettua rekrytointia.

Keskeinen poikkileikkaava ilmiö on väestörakenteen muutos: lasten ja nuorten ikäluokkien pieneminen vähentää joissakin palveluissa volyymia, mutta ei samassa suhteessa henkilöstötarvetta. Samanaikaisesti palveluiden vaativuus kasvaa esimerkiksi oppimisen tuen, monikielisyyden, hyvinvointivajeiden ja erityisen tuen tarpeiden lisääntyessä.

Lainsäädännön ja normiohjauksen muutokset vaikuttavat merkittävästi henkilöstöön kaikissa yksiköissä. Uudet velvoitteet lisäävät henkilöstön työmäärää ja edellyttävät joko resurssien lisäämistä tai toimintatapojen uudistamista. Tämä koskee erityisesti opetuksen ja varhaiskasvatuksen tuen uudistuksia sekä muita palveluiden järjestämiseen liittyviä velvoitteita.

Henkilöstön saatavuuteen liittyvät haasteet koskettavat useita ammattiryhmiä. Rekrytointi vaikeutuu erityisesti tehtävissä, joissa vaaditaan erityisosaamista, ja tämä korostaa ennakoivan rekrytoinnin, koulutuksen sekä työnantajamielikuvan kehittämisen merkitystä. Eläköityminen lisää samanaikaisesti osaamispoistumaa, johon tulee varautua pitkäjänteisellä osaamisen kehittämisellä ja urapolkumalleilla.

Sivistystoimialan kaikissa yksiköissä korostuu osaamisen jatkuva kehittäminen. Digitalisaatio, tiedolla johtaminen ja tekoälyn hyödyntäminen muuttavat työn sisältöä ja edellyttävät uudenlaista osaamista. Samalla perinteinen substanssiosaaminen säilyy keskeisenä, mikä haastaa osaamisen kehittämisen suunnittelua ja resursointia.

Hankerahoituksen väheneminen on yhteinen haaste, joka vaikuttaa henkilöstöresurssien turvaamiseen ja toiminnan kehittämiseen. Aiemmin hankkeiden kautta mahdollistettu lisäresursointi ja kokeilut joudutaan jatkossa toteuttamaan entistä enemmän perusrahoituksella tai priorisoimalla toimintoja uudelleen.

Johtamisrakenteiden ja esihenkilötyön kehittäminen nousee esiin useassa yksikössä. Tavoitteena on varmistaa työn vaikuttava johtaminen, henkilöstön jaksaminen sekä henkilöstöstrategian mukaisen esihenkilömitoituksen toteutuminen. Käytännössä tämä edellyttää esimerkiksi jaetun johtajuuden mallien kehittämistä ja esihenkilörakenteen tarkastelua.

Lisäksi toimialalla korostuu tarve vahvistaa hallinnollisia ja asiantuntijaresursseja erityisesti tiedolla johtamisessa, palveluverkon suunnittelussa, turvallisuudessa sekä digitalisaation edistämisessä. Hallinnon rooli strategisena tukena kasvaa toimintaympäristön muuttuessa.

Kokonaisuutena sivistystoimialan henkilöstösuunnittelu rakentuu tasapainon löytämiselle: toisaalta on vastattava kasvaviin ja monimutkaistuviin palvelutarpeisiin, toisaalta hallittava kustannuksia ja henkilöstöresursseja. Tämä edellyttää ennakoivaa suunnittelua, toimialojen välistä yhteistyötä sekä rohkeutta uudistaa toimintatapoja. Vuoden 2027 talousarvioraamiin pääsemiseksi henkilöstösuunnitelmaan on sisällytetty joidenkin henkilöstöryhmien lyhytaikaisia lomauttamisia ja avustavan henkilöstön vähennyksiä.

5. Nimikekohtainen henkilöstösuunnitelma (taulukko)

Taulukko 6 Opetus ja varhaiskasvatus - suunnitellut henkilötyövuosimäärät ammattinimikkeittäin

	HTV 2027	HTV 2028	HTV 2029
SIVISTYSTOIMIALA - Opetus ja varhaiskasvatus	1525,9	1529,0	1515,4
Sivistystoimialan hallinto	2,0	2,0	2,0
Toistaiseksi voimassa oleva	2,0	2,0	2,0
Toimialajohtaja	1,0	1,0	1,0
Johdon assistentti	1,0	1,0	1,0
Opetusyksikkö	898,9	896,6	884,6
Määräaikainen, hankerahoitteinen	0,4	0,0	0,0
Hankekoordinaattori	0,4	0,0	0,0
Toistaiseksi voimassa oleva	781,5	798,9	806,0
Perusopetuksen luokanopettaja	153,7	156,3	156,7
Koulunkäyntiohjaaja	140,2	150,4	153,1
Perusopetuksen erityisluokanopettaja	90,4	91,0	94,0
Perusopetuksen lehtori	85,0	85,0	84,0
Perusopetuksen päätoiminen tuntiopettaja	78,3	82,3	82,8
Lukion lehtori	45,0	45,0	45,0
Perusopetuksen erityisopettaja	31,3	32,1	32,1
Konservatorion lehtori	22,0	22,0	22,0
Koulusihteeri	17,2	17,2	17,7
Lukion ja perusopetuksen yhteinen lehtori	17,0	17,0	17,0
Perusopetuksen rehtori	14,0	14,0	14,0
Kouluvalmentaja	8,0	8,0	8,0
Perusopetuksen oppilaanohjaaja	7,0	7,0	7,0
Perusopetuksen luokanopettaja, koulunjohtaja	6,0	6,0	6,0
Perusopetuksen sivutoiminen tuntiopettaja	5,0	4,8	4,8
Lukion opinto-ohjaaja	5,0	5,0	5,0
Konservatorion päätoiminen tuntiopettaja	4,0	4,0	4,0
Konservatorion musiikinopettaja	4,0	4,0	4,0
Perusopetuksen ja lukion yhteinen lehtori	4,0	4,0	4,0
Suunnittelijaopettaja	4,0	4,0	4,0
Suunnittelija	4,0	4,0	4,0
Lukion erityisopettaja	3,0	3,0	3,0
Taidekoulun kuvataideopettaja	3,0	3,0	3,0
Toimistos sihteeri	3,0	3,0	3,0
Vastaava koulunkäynnin ohjaaja	2,6	3,0	3,0
Eryityskoulun rehtori	2,0	2,0	2,0
Koulutussuunnittelija	2,0	2,0	2,0
Aikuisten perusopetuksen erityisluokanopettaja	2,0	2,0	2,0
Palveluasiantuntija	2,0	2,0	2,0
Lukion päätoiminen tuntiopettaja	2,0	2,0	2,0

Konservatorion apulaisrehtori	1,0	1,0	1,0
Erityisluokanopettaja, koulunjohtaja	1,0	1,0	1,0
Kuljetussuunnittelija	1,0	1,0	1,0
Kasvun ja oppimisen tuen koordinaattori	1,0	1,0	1,0
Yhteisöpedagogi	1,0	1,0	1,0
Yksikön päällikkö	1,0	0,0	1,0
Erityisasiantuntija	1,0	1,0	1,0
Kirjastosihteer	1,0	1,0	1,0
Taidekoulun rehtori	1,0	1,0	1,0
Lukion suunnittelijarehtori	1,0	1,0	1,0
Kansalaisopiston rehtori	1,0	1,0	1,0
Oppivelvollisuuskoordinaattori	1,0	1,0	1,0
Konservatorion rehtori	1,0	1,0	1,0
Perusopetuksen virka-apulaisrehtori	1,0	1,0	1,0
Lukion rehtori	1,0	1,0	1,0
Video- ja av-asiantuntija	0,0	0,0	0,0
Konservatorion sivutoiminen tuntiopettaja	0,0	0,0	0,0
Määräaikainen	105,7	86,5	67,2
Koulunkäyntiohjaaja	42,3	33,5	25,5
Perusopetuksen päätoiminen tuntiopettaja	28,0	25,3	20,7
Perusopetuksen luokanopettaja	14,0	10,5	8,0
Perusopetuksen erityisluokanopettaja	11,6	9,0	6,0
Perusopetuksen sivutoiminen tuntiopettaja	2,7	2,7	2,5
Konservatorion päätoiminen tuntiopettaja	2,0	2,0	2,0
Konservatorion lehtori	1,0	1,0	1,0
Lukion sivutoiminen tuntiopettaja	1,0	1,0	1,0
Perusopetuksen lehtori	1,0	1,0	0,0
Vastaava koulunkäynnin ohjaaja	0,8	0,0	0,0
Perusopetuksen erityisopettaja	0,8	0,0	0,0
Taidekoulun kuvataideopettaja	0,2	0,2	0,2
Konservatorion sivutoiminen tuntiopettaja	0,2	0,2	0,2
Kansalaisopiston tuntiopettaja	0,1	0,1	0,1
ICT-suunnittelija	0,0	0,0	0,0
Oppisopimussuhteinen	0,0	0,0	0,0
Koulunkäyntiohjaaja	0,0	0,0	0,0
Sijainen	11,3	11,2	11,4
Sijainen	11,3	11,2	11,4
Varhaiskasvatussyksikkö	625,0	630,4	628,8
Toistaiseksi voimassa oleva	585,6	588,1	587,0
Varhaiskasvatuksen opettaja	243,1	245,1	245,0
Varhaiskasvatuksen lastenhoitaja	169,0	169,0	169,0
Kiertävä varhaiskasvatuksen lastenhoitaja	38,0	38,0	38,0
Varhaiskasvatuksen lastenhoitaja/avustaja	33,0	33,0	33,0

Varhaiskasvatuksen sosionomi	23,0	23,0	23,0
Perhepäivähoitaja	17,0	16,0	15,0
Päiväkodin johtaja	15,0	15,0	15,0
Laaja-alainen varhaiskasvatuksen erityisopettaja	11,0	11,0	11,0
Varhaiskasvatuksen apulaisjohtaja	7,0	9,0	9,0
Varhaiskasvatuksen erityisopettaja	6,0	6,0	6,0
Varhaiskasvatuksen kieli- ja kulttuuriopettaja	5,0	5,0	5,0
Varhaiskasvatuksen konsultoiva erityisopettaja	4,0	4,0	4,0
Toimistosihtööri	3,5	3,0	3,0
Varhaiskasvatuksen sihtööri	3,0	3,0	3,0
Suunnittelija	1,0	1,0	1,0
Palveluohjaaja	1,0	1,0	1,0
Palveluvastaava	1,0	1,0	1,0
Kasvun ja oppimisen tuen erityisasiantuntija	1,0	1,0	1,0
Perhepäivähoidon ohjaaja	1,0	1,0	1,0
Yksikön päällikkö	1,0	1,0	1,0
Varhaiskasvatuksen. kieli- ja kulttuurikoordinaattori	1,0	1,0	1,0
Palvelukoordinaattori	1,0	1,0	1,0
Koulunkäyntiohjaaja	0,0	0,0	0,0
Määräaikainen	28,3	31,3	30,8
Varhaiskasvatuksen lastenhoitaja/avustaja	20,0	26,0	26,0
Varhaiskasvatuksen opettaja	3,0	0,0	0,0
Päiväkodin johtaja	2,0	2,0	2,0
Perhepäivähoitaja	2,0	2,0	1,5
Varhaiskasvatuksen erityisopettaja	1,0	1,0	1,0
Koulunkäyntiohjaaja/lastenhoitaja	0,2	0,2	0,2
Koulunkäyntiohjaaja	0,1	0,1	0,1
Lastenhoitaja	0,0	0,0	0,0
Varhaiskasvatuksen lastenhoitaja	0,0	0,0	0,0
Palveluohjaaja	0,0	0,0	0,0
Varhaiskasvatuksen sosionomi	0,0	0,0	0,0
Kiertävä varhaiskasvatuksen lastenhoitaja	0,0	0,0	0,0
Oppilas, harjoittelija, opiskelija, koululainen	0,2	0,1	0,1
Kesätyöntekijä, korkea aste	0,2	0,1	0,1
Sijainen	10,9	10,9	10,9
Sijainen	10,3	10,3	10,3
Varhaiskasvatuksen lastenhoitaja	0,6	0,6	0,6
Kaikki yhteensä	1525,9	1529,0	1515,4

Taulukko 7 Kulttuuri, liikunta ja nuoriso - suunnitellut henkilötyövuosimäärät ammattinimikkeittäin.

	HTV 2027	HTV 2028	HTV 2029
SIVISTYSTOIMIALA - Kulttuuri, liikunta ja nuoriso	254,7	254,4	254,9
Kulttuuriyksikkö	162,7	163,9	164,4
Toistaiseksi voimassa oleva	151,4	153,1	153,1
Kirjastovirkailija	21,3	21,3	21,3
Kirjastonhoitaja	15,0	15,0	15,0
Amanuenssi	9,0	9,0	9,0
Vastaava kirjastonhoitaja	9,0	9,0	9,0
Intendentti	7,0	7,0	7,0
Asiakaspalveluassistentti	6,0	6,0	6,0
Informaatikko	4,6	3,8	3,8
Ensiviulun soittaja	3,0	3,0	3,0
Museomestari	3,0	3,0	3,0
Palveluvastaava	3,0	3,0	3,0
Kirjastovirkailija-kuljettaja	3,0	3,0	3,0
Museolehtori	2,0	2,0	2,0
Museoassistentti	2,0	2,0	2,0
Museonjohtaja	2,0	2,0	2,0
II-viulun soittaja	2,0	2,0	2,0
Suunnittelija-ohjaaja	2,0	2,0	2,0
Palvelukoordinaattori	1,0	1,0	1,0
Mediaohjaaja	1,0	1,0	1,0
Tuottaja-tiedottaja	1,0	1,0	1,0
Asiakaspalveluvastaava	1,0	1,0	1,0
II-viulun varaäänentohtaja	1,0	1,0	1,0
Fagotin varaäänentohtaja	1,0	1,0	1,0
Tuotantojärjestäjä	1,0	1,0	1,0
I-viulun äänenjohtaja	1,0	1,0	1,0
Käyrätorven varaäänentohtaja	1,0	1,0	1,0
Johtaja	1,0	1,0	1,0
I konserttimestari	1,0	1,0	1,0
Kaupunginorkesterin intendentti	1,0	1,0	1,0
Oboen varaäänentohtaja	1,0	1,0	1,0
Alttoviulun äänenjohtaja	1,0	1,0	1,0
Trumpetin äänenjohtaja	1,0	1,0	1,0
Kirjastopalvelujohtaja	1,0	1,0	1,0
Tuottaja-gallerianhoitaja	1,0	1,0	1,0
Alttoviulun varaäänentohtaja	1,0	1,0	1,0
Hallimestari	1,0	1,0	1,0
Fagotin äänenjohtaja	1,0	1,0	1,0
Käyrätorven äänenjohtaja	1,0	1,0	1,0
Patarumpujen äänenjohtaja	1,0	1,0	1,0

II konserttimestari	1,0	1,0	1,0
Sellon varaäänentohtaja	1,0	1,0	1,0
Huilun varaäänentohtaja	1,0	1,0	1,0
Soolosellisti	1,0	1,0	1,0
Näyttelymestari	1,0	1,0	1,0
Huilun äänentohtaja	1,0	1,0	1,0
Oboen äänentohtaja	1,0	1,0	1,0
Tietopalveluvirkailija	1,0	1,0	1,0
II-viulun äänentohtaja	1,0	1,0	1,0
Toimistosihiteeri	1,0	1,0	1,0
Rakennustutkija	1,0	1,0	1,0
Klarinetin varaäänentohtaja	1,0	1,0	1,0
Sellon äänentohtaja	1,0	1,0	1,0
Klarinetin äänentohtaja	1,0	1,0	1,0
Suunnittelija	1,0	2,0	2,0
Kokoelma-amanuenssi	1,0	1,0	1,0
Taiteilija-tekniikkavastaava	1,0	1,0	1,0
Konservaattori	1,0	1,0	1,0
Toimistonhoitaja	1,0	1,0	1,0
Konservaattori, esineet	1,0	1,0	1,0
Trumpetin varaäänentohtaja	1,0	1,0	1,0
konservaattori-näyttelysuunnittelija	1,0	1,0	1,0
Tuotanto- ja viestintävastaava	1,0	2,0	2,0
Kontrabasson varaäänentohtaja	1,0	1,0	1,0
Tuotantokoordinaattori	1,0	1,0	1,0
Kontrabasson äänentohtaja	1,0	1,0	1,0
Tuottaja-nuotistonhoitaja	1,0	1,0	1,0
Vahtimestari	1,0	1,0	1,0
Tutkija	1,0	1,0	1,0
Vastaava suunnittelijaohjaaja	1,0	1,0	1,0
Kulttuurituottaja	1,0	1,0	1,0
Korjausrakentamisen asiantuntija	1,0	1,0	1,0
Yksikön päällikkö	1,0	1,0	1,0
Alttoviulun soittaja	1,0	1,0	1,0
Kulttuurisen nuorisotyön koordinaattori	1,0	1,0	1,0
Arkeologi	0,5	1,0	1,0
Kulttuurikoordinaattori	0,0	0,0	0,0
Näyttelysuunnittelija	0,0	0,0	0,0
Määräaikainen	5,6	5,1	5,6
Taideohjaaja	1,6	1,6	1,6
Ylikapellimestari	1,0	1,0	1,0
Orkesterijärjestäjä	0,8	0,8	0,8
Museoavustaja	0,6	0,6	0,6

Museo-opas	0,6	0,1	0,6
Amanuenssi	0,5	0,5	0,5
Tutkija	0,5	0,5	0,5
Tiedottaja-tuottaja	0,0	0,0	0,0
Asiakaspalveluassistentti	0,0	0,0	0,0
Arkeologi	0,0	0,0	0,0
Projektisuunnittelija	0,0	0,0	0,0
Hanketyöntekijä	0,0	0,0	0,0
Oppilas, harjoittelija, opiskelija, koululainen	3,3	3,3	3,3
Kesätyöntekijä, korkea aste	3,1	3,1	3,1
Kesätyöntekijä, toinen aste	0,2	0,2	0,2
Sijainen	1,4	1,4	1,4
Sijainen	1,2	1,2	1,2
Asiakaspalveluassistentti	0,2	0,2	0,2
Oppisopimussuhteinen	1,0	1,0	1,0
Kirjastovirkailija	1,0	1,0	1,0
Asiakaspalvelija	0,0	0,0	0,0
Asiantuntijapalkkiot (euro)	0,0	0,0	0,0
Kustannuspaikan asiantuntijapalkkiot	0,0	0,0	0,0
Liikuntayksikkö	39,8	39,8	39,8
Toistaiseksi voimassa oleva	31,7	32,0	32,0
Uimavalvoja-liikunnanohjaaja	12,0	12,0	12,0
Liikunnanohjaaja	4,0	4,0	4,0
Uimavalvoja	2,0	2,0	2,0
Palveluasiantuntija	2,0	2,0	2,0
Uinninohjaaja	1,7	2,0	2,0
Eriyisliikunnanohjaaja	1,0	1,0	1,0
Hallintosihteeri	1,0	1,0	1,0
Liikuntapalvelujen vastaava	1,0	1,0	1,0
Uimalaitosvastaava	1,0	1,0	1,0
Nuoriso- ja liikunnanohjaaja	1,0	1,0	1,0
Harrastuskoordinaattori	1,0	1,0	1,0
Akatemiakoordinaattori	1,0	1,0	1,0
Yksikön päällikkö	1,0	1,0	1,0
Projektiasiantuntija	1,0	1,0	1,0
Toimistosihteeri	1,0	1,0	1,0
Vastaava uimavalvoja-liikunnanohjaaja	0,0	0,0	0,0
Määräaikainen	6,7	6,3	6,3
Harrastustoimen ohjaaja	2,4	2,4	2,4
Liikuntaryhmien ohjaaja	2,1	2,1	2,1
Uimaopettaja	1,0	1,0	1,0
Valvoja	0,8	0,8	0,8
Uinninohjaaja	0,4	0,0	0,0

Hankekoordinaattori	0,0	0,0	0,0
Oppilas, harjoittelija, opiskelija, koululainen	1,0	1,0	1,0
Kesätyöntekijä, toinen aste	0,5	0,5	0,5
Kesätyöntekijä, korkea aste	0,5	0,5	0,5
Sijainen	0,5	0,5	0,5
Sijainen	0,5	0,5	0,5
Nuorisoyksikkö	52,2	50,8	50,8
Toistaiseksi voimassa oleva	44,0	44,0	44,0
Nuorisonohjaaja	12,0	12,0	12,0
Etsivä nuorisotyöntekijä	4,0	4,0	4,0
Työvalmentaja	4,0	4,0	4,0
Ohjaamotyöntekijä	3,0	3,0	3,0
Asiantuntija	2,0	2,0	2,0
Ohjaamoneuvoja	2,0	2,0	2,0
Kulttuuriohjaaja	2,0	2,0	2,0
Erityisnuorisotyöntekijä	2,0	2,0	2,0
Työhönvalmentaja	1,0	1,0	1,0
Hyvinvointimentori	1,0	1,0	1,0
Ohjaamopalvelujen vastaava	1,0	1,0	1,0
Työpajaohjaaja	1,0	1,0	1,0
Palvelusuunnittelija	1,0	1,0	1,0
Koulunuorisotyöntekijä	1,0	1,0	1,0
Työpajapäällikkö	1,0	1,0	1,0
Kulttuuritalon vastaava	1,0	1,0	1,0
Diginuorisotyöntekijä	1,0	1,0	1,0
Vastaava yksilövalmentaja	1,0	1,0	1,0
Yksikön päällikkö	1,0	1,0	1,0
Nuorisopalvelujen vastaava	1,0	1,0	1,0
Nuorisotyöntekijä	1,0	1,0	1,0
Määräaikainen	6,2	4,8	4,8
Työpajaohjaaja	2,0	2,0	2,0
Kerhonohjaaja	1,7	1,7	1,7
Hanketyöntekijä	1,5	0,0	0,0
Kulttuuriohjaaja	1,0	1,0	1,0
Mentori	0,1	0,1	0,1
Koulunkäyntiohjaaja	0,0	0,0	0,0
Oppilas, harjoittelija, opiskelija, koululainen	1,5	1,5	1,5
Kesätyöntekijä, korkea aste	1,5	1,5	1,5
Sijainen	0,5	0,5	0,5
Sijainen	0,5	0,5	0,5
Kaikki yhteensä	254,7	254,4	254,9