



Henkilöstösuunnitelma 2025–2027

Sivistystoimiala

Käsitelty yhteistoimintamenettelyssä 16.9.2024

Käsitelty sivistyslautakunnassa 24.9.2024

Käsitelty vapaa-ajan lautakunnassa 25.9.2024

Sisällysluettelo

Henkilöstösuunnitelma 2025–2027	1
Henkilöstön suunnittelu.....	3
1. Yleistä.....	3
2. Henkilöstösuunnitelma	5
2.1. Opetusyksikkö	5
2.2. Sivistystoimialan hallinto	8
2.3. Varhaiskasvatusyksikkö	9
2.4. Kulttuuriyksikkö	10
2.5. Liikuntayksikkö	11
2.6. Nuorisoyksikkö	12
3. Osaamisen kehittäminen (henkilö- ja osaamisriskit).....	18
3.1. Opetusyksikkö	18
3.2. Varhaiskasvatusyksikkö	20
3.3. Kulttuuriyksikkö	21
3.4. Liikuntayksikkö	21
3.5. Nuorisoyksikkö	22
4. Sisäisen liikkuvuuden mahdollisuudet ja tarve tulevaisuudessa	23
4.1. Opetusyksikkö	23
4.2. Varhaiskasvatusyksikkö	23
4.3. Kulttuuriyksikkö	23
4.4. Liikuntayksikkö	23
4.5. Nuorisoyksikkö	24
5. Henkilöstöresurssi ostopalveluna ja/ tai palveluseteleiden käyttö	25
5.1. Opetusyksikkö	25
5.2. Varhaiskasvatusyksikkö	25
5.3. Kulttuuriyksikkö	25
5.4. Liikuntayksikkö	26
5.5. Nuorisoyksikkö	26
6. Toiminnan edellyttämät tehtävämuutokset.....	27
7. Toimialajohtajan yhteenveto ja johtopäätökset henkilöstösuunnitelmasta.....	30
7.1. Minkälaisia riskejä suunnitelmassa on talousarvioon nähden?	30
8. Nimikekohtainen henkilöstösuunnitelma (taulukko)	31

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 koulutussuunnitelmassa. Henkilöstö- ja koulutussuunnitelmat laaditaan yhteistoimintamenettelyssä vuosittain (laki työnantajan ja henkilöstön välisestä yhteistoiminnasta kunnissa 449/2007, 1138/2013, 1472/2016 ja 631/2021).

Henkilöstösuunnitteluprosessin tarkoitus:

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



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 tehtävämuutoksin, henkilöstösiirroin, koulutuksella tai rekrytoinnilla. Toimialojen tulee suunnitella eläkepoistuman korvaaminen henkilötasolla. Muuten henkilöstösuunnitelma laaditaan ammattinimiketasolla.

Koulutussuunnittelu on osa henkilöstösuunnittelua ja ne laaditaan samassa yhteydessä. Koulutussuunnitelmaa on tärkeä päivittää kalenterivuoden aikana. Jos siihen tehdään esimerkiksi päivityksen yhteydessä oleellisia muutoksia, on se hyvä käsitellä uudelleen yhteistoiminnassa. Toimialojen koulutussuunnitelmat voivat perustua osaamisen kartoittamiseen, tiimi- ja ryhmäkeskusteluista ja yksilöllistä kehityskeskusteluista sekä muilla tarkoituksenmukaisilla tavoilla kerätystä tiedosta laadittuihin yhteenvetoihin. Suunnitelma on laadittava ennakkoon koulutuksien osalta, joiden perusteella haetaan työllisyysrahastosta koulutuskorvausta.

Henkilöstö- ja koulutussuunnitelma käsitellään yhteistoimintamenettelyssä ja hyväksytetään lauta-/johtokunnassa. Henkilöstösuunnitelma työstetään Teamsissä "Henkilöstösuunnittelu" -tiimissä toimialojen omissa kanavissa. Koulutussuunnitelma tallennetaan "Toimialojen ja laitosten koulutussuunnitelmat" -tiimiin omiin kansioihinsa. Näin HR-yksikkö näkee suunnitelman kehittymisen reaaliajassa ja voi tarvittaessa osallistua käsittelyyn. Henkilöstö- ja koulutussuunnitelman aikataulut julkaistaan talousarvion 2025 ja taloussuunnitelman 2025–2027 laadintaohjeissa.

2. Henkilöstösuunnitelma

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

Kappaleessa 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. Lakisääteisiä palveluita järjestettäessä tilanteisiin on reagoitava usein välittömästi kesken suunnittelukauden.

Perusopetus

Peruskouluverkkoa on kehitetty Porin kaupunginvaltuuston vuonna 2020 hyväksymän palveluverkkosuunnitelman mukaisesti. Palveluverkkopäätöksen mukaisesti 1.8.2025 Pohjoisväylän yhtenäiskoulun yhteydessä aloittavat vuosiluokat 7–9, kun alueen yläkoululaiset ja osa opetushenkilöstöstä siirtyvät Porin Lyseon koulusta Pohjoisväylän kouluun. Siirtymisen myötä Porin Lyseon koulun oppilas- ja henkilöstömäärä puolittuvat. Lyseo-korttelista vapautuviin tiloihin siirtyy Myötätuulen koulu nykyisistä väistötiloistaan. Pienissä yksiköissä käytetään erilaisia joustavan esi- ja alkuopetuksen järjestelyjä. Palveluverkkoselvityksen 2020 mukaan Kalaholman, Kankaan, Kyläsaaren ja Söörmarkun koulujen tilannetta tarkastellaan vuoden 2024 jälkeen.

Lasten määrän väheneminen näkyy opetusyksikössä erityisesti koulun aloittavien ikäluokkien pienehmissä. Myös kokonaisoppilasmäärä näyttää lukuvuonna 2025–2026 laskevan alle 7000 oppilaan. Oppilasmäärän laskua hillitsee hieman koulussa jo olevien vanhempien ikäluokkien koko sekä ennakoitua hieman suurempi maahanmuutto. Oppilasmäärä ei kuitenkaan vähene alueellisesti tasaisesti ja joissakin kouluissa määrä laskee hitaammin. Oppilasmäärän lasku hankaloittaa erityisesti pienten yksiköiden toimintaa ja perusopetuksen taloudellista järjestämistä, kun opetusresurssi suhteessa oppilasmäärään kasvaa. Koulujen henkilökuntamäärä sopeutetaan vastaamaan kulloistakin oppilasmäärää ja virkojen täyttämisen tarve harkitaan jatkossa tarkoin. Tuntiopettajuuksratkaisut lisääntyvät, samoin opettajien siirtäminen heidän omien toiveidensa ja opetusyksikön tarpeiden perusteella koulusta toiseen.

Koulujen opetusresurssitarpeeseen vaikuttavat lapsimäärän lisäksi myös muut seikat, kuten oppilaiden tuen tarpeet sekä inklusion ja lähikouluperiaatteen vahvistaminen, monikielisten oppilaiden määrän kasvu sekä erilaisten joustavien perusopetuksen suorittamistapojen yleistyminen. Lisäksi peruskouluille tulee erilaisten laki- ja normimuutosten myötä uusia tehtäviä tai lisätyötä.

Edellä mainittujen syiden vuoksi henkilökunnan tarve ei laske samassa suhteessa kuin lapsimäärä vähenee. Opettajien ohella myös rehtorin työhön on vuosien aikana tullut paljon uusia tehtäviä ja vastuita. Tämän vuoksi rehtoreiden esihenkilövalmiuksia tuetaan lisäämällä henkilöstömäärältään isojen koulujen vararehtoreiden opetushuojennuksia lukuvuodesta 2024–2025 alkaen.

Uuden hallitusohjelman myötä perusopetuksen viikkotuntimäärää lisätään 1.8.2025 alkaen kolmella viikkotunnilla. Vielä ei tiedetä, laitetaanko lisätunnit tuntijakoon kerralla vai otetaanko ne käyttöön portaittain. Yhden viikkotunnin kasvu yhdellä vuosiluokalla lisää tunteja koko perusopetuksessa vähintään 40 tuntia viikossa eli noin kahden luokanopettajan verran. Lukuvuoden 2025–2026 alussa tulevat voimaan myös uudistetut opetussuunnitelman perusteet koskien oppimisen ja koulunkäynnin tukea. Uudistus vaikuttaa erityisopettaja- ja koulunkäynninohjaajatarpeeseen. Myös konsultoitien erityisopettajien tarve kasvaa entisestään oppilaiden moninaisten haasteiden lisääntyessä, tulevien laki- ja opetussuunnitelmamuutosten myötä, sairaalakouluopetuksen roolin kasvaessa koko maakunnan tasolla sekä ja sairaalakoulun konsultoivan tehtävän muuttuessa lakisääteiseksi.

Monikielisten oppilaiden määrä on kaksinkertaistunut kymmenen viime vuoden aikana, mikä vaikuttaa henkilökunnan tarpeeseen. Monikielisten oppilaiden määrän kasvu lisää S2-opetuksen, perusopetukseen valmistavan opetuksen, kielelliseen tukeen liittyvän samanaikais- ja resurssiopetuksen, oppilaiden oman äidinkielen sekä muiden uskontojen opetuksen tarvetta. Monikielisten oppilaiden sijoittamiseksi, monialaisen sidosryhmäyhteistyön hoitamiseksi ja koulujen pedagogiseksi tueksi on tarve monikielisten oppilaiden opetuksen konsultoivalle erityisopettajalle. Hankerahoituksella on koikeiltu myös monikielisille oppilaille kielellistä tukea antavaa kietu-opettajaa, joka on koettu tarpeelliseksi lisäksi muun muassa perusopetukseen valmistavan opetuksen ja perusopetuksen nivelvaiheeseen.

Oppivelvollisuuden nostaminen muutama vuosi sitten vaikutti ohjauksen tarpeisiin, minkä vuoksi perusopetukseen on palkattu lisää opinto-ohjaajia. Ohjaukseen odotetaan tulevan lähivuosina sitova mitoitus. TUVA-koulutuksen järjestämisessä Opetusyksikkö toimii tiiviissä yhteistyössä WinNovan ja Sataedun kanssa. Poissaoloihin puuttumiseen ja kouluun kiinnittymisen tukemiseen liittyviä toimintatapoja tarkennettiin vuonna 2023. Tämän tehtävän hoitamiseksi peruskouluissa on toiminut kahdeksan määräaikaista kouluvalmentajaa. Vuodelle 2024 saatiin määräraha kouluvalmentajien palkkaamiseksi ja tehtävää kehitetään osana Yhteisöllisen opiskeluohjauksen kehittämishanketta.

Opetushenkilöstön lisäksi myös koulunkäyntiohjaajien tarve ei vähene, sillä tukea tarvitsevien oppilaiden määrä kasvaa. Määräaikaista koulunkäyntiohjaajia joudutaan rekrytoimaan myös pitkin lukuvuotta oppilaiden tilapäisten tuen tarpeiden vuoksi. Koulunkäyntiohjaajia on rekrytoitu paljon erilaisilla hankerahoilla, joiden määrä on vähentynyt lukuvuodesta 2023–2024 merkittävästi. Tämä tulee vähentämään koulujen ohjaajaresurssia. Määräaikaisten koulunkäyntiohjaajien palkkoja ovat maksaneet myös pakolaisstatuksen omaavien oppilaiden osalta ELY-keskus ja sijoitettujen oppilaiden osalta heidän kotikuntansa. Vuosittain vakinaistetaan useita kaksi lukuvuotta määräaikaaisena toimineita ohjaajia riippumatta rekrytoinnin syyn pysyvyydestä.

Sekä ohjaajia että opettajia ja opetustunteja on aiempina vuosina pystytty lisäämään erilaisten valtionavustusten turvin. Nyt valtionavustukset ovat pienentyneet, mikä vaikuttaa opetustuntien ja koulunkäyntiohjaajien määrään. Myös rekrytoinnin haasteet lisääntynevät lähivuosina, ja etenkin erityisopettajien virkoja on hankala täyttää. Oppilaanohjauksen tarve on kasvanut laki- ja opetussuunnitelmuutosten myötä, mikä vaikuttaa opinto-ohjaajien saatavuuteen. Valtakunnallinen hankerahoitus mahdollistaa myös koulujen tarpeista ja lakimuutosten myötä käynnistyvien uusien tehtävien kokeilemisen perusopetuksessa. Hankerahoituksella on käynnistetty muun muassa konsultoivien erityisopettajien, monikielisten oppilaiden opetuksen konsultoivan erityisopettajan, kiertävien koulunkäynninohjaajien, kielellistä tukea antavan kietu-opettajan sekä kouluvalmentajien tehtävät.

Lukiokoulutus

Porissa tarjottavan lukiokoulutuksen opiskelijamäärien ennakoidaan pysyvän nykyisellä tasolla, ja lukiokoulutuksen vetovoimaisuus vaikuttaa vahvalta. Lukiokoulutusta koskee kuitenkin muutama epävarmuustekijä. Näitä ovat mm. valtion sisäinen muuttoliike, maahan- ja maastamuutto sekä paikallisen IB-lukion toteutuminen. Viimeisimmän vaikutuksia ei kuitenkaan lasketa kuin muutamassa prosentissa.

Uusi lukiolaki tuli voimaan 1.8.2019. Lukiouudistus tähtää lukioiden ja opettajien yhteisöllisyyden ja yhteisen toimintakulttuurin lisäämiseen pedagogisten ratkaisujen ja valintojen suunnittelussa ja toteutuksessa. Korkeakouluysteistyö parantaa lukiolaisten jatkovalmiuksia ja madaltaa kynnystä jatkaa korkeakouluopintoihin. Opettajien yhteistyö ja hanketoiminta kehittää pedagogiikkaa ja opetuksen laatua. Myös digitaalisten ratkaisujen kehittäminen ja käyttö oppimisen tukemisessa edistää lukiokoulutuksen pedagogiikkaa. Lukiokoulutuksessa on vahvistettu erityisopetuksen ja opinto-ohjauksen resursseja uuden lukiolain asettamia vaatimuksia silmällä pitäen. Yhden lukion mallissa voidaan henkilökuntarakennetta tarkastella aiempaa pitkäjänteisemmin.

Tätä henkilöstösuunnitelmaa laadittaessa hallitus on laatinut luonnoksen eduskunnalle tehtävästä esityksestä lukiolain ja eräiden siihen liittyvien lakien muutoksesta. Lukiolain muutoksilla on tarkoitus vahvistaa lukiolaisen oikeutta oppimisen tukeen, uudistaa lukiokoulutuksen rahoitusjärjestelmää kattavan lukioverkon säilyttämiseksi ja uudistaa ylioppilastutkintoa kahdella tapaa: mahdollistamalla englanninkielisen ylioppilastutkinnon suorittaminen tiukasti rajatuin kriteerein sekä mahdollistamalla pakollisen ylioppilastutkintokokeen korvaaminen taito- ja taideaineen kokeella, ts. lukiodiplomilla. Luonnoksen sisältöihin, eritoten oppimisen tukeen, liittyy monia avoimia kysymyksiä, jotka vaativat vielä valtakunnan tasolla selkeitä linjauksia.

Mahdolliset lukiolain muutokset vaikuttavat Porin lukion ja aikuislukion toimintaan aikaisintaan vuoden 2025 alussa, mikäli oppimisen tukeen ja erityisopetukseen liittyvät lakimuutokset menevät läpi. Englanninkielisen lukiokoulutuksen järjestämisluvat tulevat näillä tiedoin hakuun vuonna 2025. Porin lukio harkitsee kyseisen järjestämisluvan hakemista. Aikaisintaan englanninkielinen lukiokoulutus alkaisi lukuvuonna 2026–2027 ja ensimmäinen yo-tutkintokerta järjestettäisiin syksyllä 2028. Lakimuutosten tullessa voimaan ensimmäiset taito- ja taideaineiden yo-kokeet järjestettäisiin syksyllä 2029. Kaavailtu rahoitusjärjestelmän uudistus ei tule vaikuttamaan Porin lukion tai aikuislukion toimintaan.

Aikuislukiolla on pieni mutta tärkeä rooli joustavien, elinikäisen oppimisen polkujen järjestämisessä. Aikuisten perusopetuksen päättövaihetta on uudistettu. Päättövaihe toteutetaan jatkossa luokkamuotoisesti erityisluokanopettajan johdolla. Tulevaisuudessa on syytä käynnistää aikuisten perusopetuksen alkuvaihe ja mahdollisesti myös lukutaitovaihe. Kahden erityisluokanopettajan mallissa näitä eri vaiheita voitaisiin toteuttaa joustavasti, alueen tarpeet huomioiden.

Sivistävä koulutus

Kansalaisopisto toimii samassa rakennuksessa pääkirjaston kanssa. Hankesuunnittelu Liisanpuistorakennuksen peruskorjaamisesta ja kansalaisopiston siirtymisestä sinne, ja hankesuunnittelu pääkirjaston peruskorjauksesta alkoivat vuonna 2024. Valimo-rakennukseen liittyvä hankesuunnittelu on saatu päätökseen ja asia odottaa lopullista päätöksentekoa. Toteutuessaan se parantaa Palmgren-konservatorion ja lukion toimintaedellytyksiä merkittävästi.

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. Aikuisten maahanmuuttajien luku- ja kirjoitustaidon kokopäiväopetukselle on edelleen suuri tarve, ja Porin kaupunki saa tähän erillistä valtionosuutta, jonka on tarkoitus kattaa toiminnasta aiheutuvat kulut. Kansalaisopistossa vuonna 2024 alkavan kehittämishankkeen avulla aloitetaan uudenlainen yhteistyö Satakunnan hyvinvointialueen ja Porin työllisyysalueen kanssa, ja opiston toiminnan painopistettä siirretään asukkaiden terveyden, hyvinvoinnin, työelämävalmiuksien ja digiasioimisen edistämisen suuntaan.

Taiteen perusopetuksessa pienenevät ikäluokat vaikuttavat uusien oppilaiden sisäänottoon. Porin taidekoulun osalta on saatu yksi uusi vakituinen virka vuodesta 2023 lähtien. Taidekoulun toiminnan toteuttamiseksi myös jatkossa tarvitaan määräaikaista tuntiopettajia. Palmgren-konservatorion henkilöstössä on tapahtumassa muutoksia eläköitymisten myötä. Rekrytointeja haastaa pätevien osaajien saatavuus alueella. Viranhaltijoiden lisäksi toiminnan toteuttamiseksi tarvitaan myös määräaikaista tuntiopettajia.

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. Lisäksi hallinnossa on tarve erilaisille hanketyöntekijöille sekä tiedolla johtamiseen liittyvälle osaamiselle. Hallinnon osalta tehtäviä ja vastuualueita tarkennetaan ja yhteistyötä sivistystoimialan eri yksiköiden hallinnon väen sekä muiden kaupungin toimijoiden välillä selkiytetään. Jatkossa tulee varmistaa, että opetusyksiköstä keskitetyiksi siirretyt toiminnot ei siirry takaisin opetusyksikköön.

2.2. Sivistystoimialan hallinto

Sivistystoimialalla on tunnistettu lisääntyvä tarve kokonaisturvallisuuden edistämiseksi. Toimiala näkee tarpeelliseksi palkata henkilön, joka päätyönään koordinoi varautumiseen, riskienhallintaan ja

turvallisuuteen liittyviä asioita toimialan sisällä ja sidosryhmien kanssa. Vuonna 2025 tullaan palkkaamaan sivistystoimialan turvallisuuskoordinaattori. Myöhemmässä vaiheessa tehtävä tullee siirtymään keskitetyksi toiminnaksi konsernipalveluihin.

2.3. Varhaiskasvatussyksikkö

Alle kouluikäisten lasten määrä vähenee Porissa ja hiljalleen myös varhaiskasvatustalouden tarve laskee. Tarve ei ole samassa suhteessa laskeva kuin lasten määrä, vaan tarpeeseen vaikuttavat valtakunnalliset linjaukset, muuttuva lainsäädäntö ja perheiden tilanteet sekä yleinen varhaiskasvatustalouden myönteisyys. Yhä suurempi osa ikäluokasta on varhaiskasvatustalouden piirissä, ja perheet käyttävät palvelua aikaisempaa laajemmin. Tukea tarvitsevien lasten määrä kasvaa vuosittain.

Henkilöstön tarve on kasvanut varhaiskasvatustalouden tulleiden muutosten myötä. Ryhmässä ei enää saa samanaikaisesti olla enempää lapsia kuin kolmen työntekijän verran. Tämän vuoksi ryhmässä on kirjoilla aiempaa vähemmän lapsia. Lisäksi 1.8.2022 lakiin lisätty varhaiskasvatuksen tuki tuo vaatimuksia henkilöstön suhteen. Jos ryhmässä on tehostetun tai erityisen tuen lapsia, sen tulee näkyä ryhmäkoon pienenemisenä tai avustajaresurssina. Lakimuutosten takia henkilöstön määrä ei vähene varhaiskasvatustaloudessa, niin kuin aiemmin on arvioitu. Henkilöstörakenne muuttuu vähitellen opettajapainotteisemmaksi.

Lapsiryhmien henkilöstömitoitus on kirjattu lakiin. Tavoitteena on optimoida lasten ja mitoitukseen laskettavan henkilökunnan suhdetta niin, että täyttöprosentti lähentelee 100 prosenttia. Muun kasvatushenkilöstön, kuten varahenkilöstön ja varhaiskasvatuksen tukea tarvitsevien lasten avustajat, arvioidaan tarpeen mukaan. Varhaiskasvatustaloudessa on siirrytty käyttämään aiempaa enemmän useammalle lapselle tarkoitettuja ryhmäkohtaisia avustajia. Tehostettua ja erityistä tukea tarvitsevien lasten ja erilaisista kulttuureista tulevien lasten määrä kasvaa jatkossa, mikä edellyttää varhaiskasvatuksen erityisopettajien, kieli- ja kulttuuriopettajien ja avustajien määrän lisäämistä. Varhaiskasvatustalouteen 1.8.2022 tullut kolmitasoinen lakisääteinen tuki vaikuttaa lisähenkilöstön tarpeeseen. Lisäksi vaki-naista varahenkilöstöä tarvitaan enemmän, koska lainsäädäntö on siltäkin osin tiukentunut ja lyhytaikaisia sijaisia on hankala saada. Hoitajamitoituksesta ei saa poiketa mistään henkilöstöstä johtuvasta syytä edes poikkeustapauksissa. Henkilöstöä myös siirretään perusyksiköstä toiseen tarpeen mukaan.

Henkilöstön saatavuus on vaikeutunut. Kelpoisuusehdot päiväkodin johtajan tehtäviin ovat muuttuneet. Uusia kelpoisuusehtoja täyttäviä esihenkilöitä ei ole saatu tehtäviin. Toistaiseksi voimassa oleviin työsopimussuhteisiin kelpoisia varhaiskasvatuksen erityisopettajia ja opettajia tai sosionomeja ei saada rekrytoitua tarpeeksi. Tämän takia opettajan sijaisuuksissa tehtäviin on palkattu ei-kelpoisia työntekijöitä. Myös sijaisia varhaiskasvatuksen eri tehtäviin on vaikea saada.

2.4. 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 vuoden alusta aloittaneen Satakunnan hyvinvointialueen toimijoiden kanssa. Yhä merkittävämmäksi kokonaisuudeksi on viime aikoina noussut myös alueella työskentelevien taide- ja kulttuurialan toimijoiden monipuolisen toiminnan mahdollistaminen.

Museopalvelut ovat toimineet uuden organisaatiomallin mukaisesti uusien museonjohtajien vetovastuulla keväästä 2022 alkaen. Taidemuseon kiinteistö on ollut poissa käytöstä vuoden 2023 alusta lähtien ja taidemuseon henkilöstö on kokonaisuudessaan siirtynyt työskentelemään museon peruskorjauksen ajaksi, vuoden 2024 loppuun saakka, vanhan kauppaoppilaitoksen tiloihin. Uuden organisaatorakenteen myötä taidemuseon ja Satakunnan Museon välinen yhteistyö on entisestään tiivistynyt ja näin vahvistanut entisestään uuden museo-organisaation toiminnallisia tavoitteita.

Muokkaamalla eläköityneen henkilöstön työnkuvia on museopalvelut saanut rekrytoitua itselleen nykypäivän toiminnan kannalta olennaisia asiantuntijoita; taidemuseoon taiteeseen erikoistunut konservantti sekä taidekokoelmien hoitoon keskittyvä museomestari. Rakennuskulttuuri Toivossa intendentin toimi tullaan muuttamaan amanuenssin toimeksi ja museoemännän toimi museolehtoriksi. Alueellisen vastuumuseotyön resurssivajetta paikattiin perustamalla Satakunnan Museon toinen rakennustutkijan virka syksystä 2024 lähtien. Alueellisen työn näkökulmasta erittäin tärkeänä nähdään myös museoiden aluevastuumuseotyöhön kohdistuvat 0,5htv 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. Tulevana vuosina museopalveluissa tarvitaan yhä enemmän osaamista esimerkiksi visuaalisessa ja digitaalisessa viestinnässä ja dokumentaatiossa sekä monimediatuotannossa.

Kirjastopalveluissa on tapahtunut henkilöstömuutoksia aina uuden kirjastopalvelujohtajan rekrytoimisesta ja johtoryhmän uudelleen muodostuksesta useisiin uudelleenmuokattuihin toimiin saakka. Fyysiset kirjastotilat sijaitsevat enenevässä määrin osana erityyppisiä monitoimitiloja, usein koulujen yhteydessä, jolloin kirjastonkin mahdollisimman monipuolisen palvelutarjonnan kannalta on tärkeää pystyä tarjoamaan henkilökunnan taholta myös perinteisen kirjastosubstanssin ulkopuolisia palveluita. Lisäksi niin lakien ja ohjeistusten kuin asiakkaidenkin taholta kirjaston odotetaan tarjoavan jatkuvasti yhä monipuolisimpia palveluita aina digitoinnista kuvankäsittelyyn ja äänen tallentamisesta 3D-tulostukseen. Tämänkaltaista asiantuntemuksen rekrytointi kirjastoon on mahdollistettu muokkaamalla mm. eläköityneiden kirjastonhoitajien/-virkailijoiden työnkuvia siten, ettei kirjastosubstanssin hallinta ole enää välttämätön edellytys kirjastossa työskentelemiselle. Tällä tavoin olemme saaneet rekrytoitua mm. tapahtuma- ja hanketyöstä vastaavan palveluvastaavan, kulttuurikoordinaattorin sekä mediaohjaajan.

Lastenkulttuurikeskus Kruunupää on omissa tiloissa toteutettavan toimintansa ohella jalkautunut ahkerasti mm. varhaiskasvatuksen ja alakoulujen toimitiloihin. Kruunupään henkilöstö on lisäksi ollut

osallisena julkisen taiteen hankintaprosesseissa (mm. Vähärauman ja Pohjoisväylän monitoimitilat) kuin suunnitellut ja toteuttanut julkisia teoksia yhdessä lasten ja nuorten kanssa (osa em. monitoimitilatojen teoksista ja esim. Porilaistenkadun katumuraali). Lastenkulttuurikeskuksen toiminta on vaikutukseltaan laaja ja paikallisuuden ylittävä, keskus järjestää mm. vuosittain valtakunnallisen Vauvojen värikylpy -ohjaajien koulutuksen ja tekee hyvinvointialueen kanssa Kultane -kulttuuri- ja taidepainotteen neuvolayhteistyötä. Vaikutus on huomioitu mm. opetus- ja kulttuuriministeriön Lapsenpäivä -palkinnolla. Tehtäväkuvat pidetään ajanmukaisina ja alan kehitystä seuraavina. Eläköityneen henkilön työnkuvaa muokkaamalla rekrytoitiin 2024 keskukseen elokuva- ja koulu yhteistyöstä vastaava kulttuurituottaja.

Pori Sinfonietta on viimeisten vuosien aikana panostanut konserttiesiintymistensä ohella merkittävästi yleisötyöhön (tästä osoituksena mm. ensimmäinen laatuaan jaettu kansallinen Helena Värri - yleisötyöpalkinto) ja orkesterin muusikot ovat saaneetkin esiintyä konserttisalien lisäksi niin kauppa-keskuksissa, palvelutaloissa kuin ulkoilmassakin. Orkesterin hallinnossa vapautui syksyn 2023 ja kevään 2024 aikana kolme vakanssia, joiden kaikkien tehtäväkuvat ja keskeiset vastuualueet muokattiin yhdessä hr-yksikön kanssa vastaamaan selkeämmin orkesterin tarpeita. Uusien toimien, tuotantojärjestäjä, tuottaja-nuotistonhoitaja ja tuottaja-tiedottaja, rekrytointiprosessit toteutettiin loppuvuoden 2023 ja alkuvuoden 2024 aikana, joten uudistunut orkesterin hallinto pääsee aloittamaan täysipainoisen työskentelyn syyskauden 2024 alkaessa.

Pori Sinfonietta on yksi harvoista suomalaisista orkestereista, joka on kutsuttu esiintymään Wienin Musikvereiniin. Konserttimatka toteutettiin lokakuussa 2023, jonka huipennuksena 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.

2.5. Liikuntayksikkö

Liikunta- ja nuorisoyksikkö jakautui erillisiksi yksiköiksi 1.1.2024 alkaen. Muutoksen perimmäisenä tarkoituksena on vahvistaa sekä nuorille kohdennettuja palveluja että liikuntapalveluja ja tiivistää kummallakin sektorilla yhteistyötä yhdistys- ja urheiluseurakentän kanssa. Liikuntayksikkö koostuu 1.1.2024 alkaen liikuntapalveluista, liikuntayksikön yhteisistä sekä Satakunnan Urheiluakatemiasta. Skeittihalli siirtyi muutoksen yhteydessä myös liikuntayksikön toiminnoksi ja Harrastamisen Porin mallin hallinnointi siirtyi liikuntayksikön alle uuden hankekauden alusta 1.8.2024 lähtien.

Liikuntayksikön tehtävät koostuvat kuntalaisten liikuttamisesta, hyvinvoinnin edistämisestä sekä osallisuuden lisäämisestä. Tiivis yhteistyö urheiluseurakentän kanssa kuuluu liikuntayksikön perustoimintaan.

Liikuntapalveluiden 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 siirtoin, mm. alakoululaisten uinninopetuksen ja urheiluakatemiatoiminnan siirtämisellä opetusyksiköstä

liikuntayksikköön sekä lisäämällä lasten ja nuorten liikuttamiseen keskittyvää liikunnanohjaajaresursseja yhdestä kahteen. Kaupungin strategiassa on selkeitä liikkumisen ja fyysisen aktiivisuuden lisäämiseen tähtäviä painotuksia ja tätä on huomioitu myös henkilöstösuunnittelussa. Haavoittuvassa asemassa olevien erityisryhmien liikuttaminen on yksi liikuntayksikön tärkeistä painopisteistä. Erityisliikunnan kokonaisuuteen onkin suunniteltu toimenpiteitä niin, että nykyisin yhden erityisliikunnanohjaajan alla oleva tehtäväkenttä eriytettäisiin kahdeksi osa-alueeksi, toisen erityisliikunnanohjaajan keskittyessä ikäihmisten liikuttamiseen ja toisen erityisryhmien (erityislapset ja -nuoret sekä muut erityisryhmät) liikuttamiseen. Tämä pyritään toteuttamaan hankerahoituksen turvin, henkilöstösuunnitelmassa on varauduttu hanketyöntekijän rekrytoimiseen. Tällä hetkellä liikuntapalveluissa on käynnissä 18-29-vuotiaiden erityistä tukea tarvitsevien nuorten liikkumisen edistämiseen keskittyvä hanke ja kolmivuotisen hankkeen (v. 2023–2025) päättymisen jälkeen toimintojen vähintään osittainen jatkuminen edellyttää joko henkilöresurssia erityisliikunnan ohjaamiseen edellä kuvatulla tavalla tai tehtävien jonkinlaista uudelleenjärjestelyä.

Henkilöstösuunnitelmassa varauduttiin jo täksi vuodeksi mahdollisuudella lisätä yhdessä työvuorossa olevien uimavalvoja-liikunnanohjaajien määrää yhdellä niin, että sairastapausten kohdalla ei tarvita sijaista. Tämän myötä uimavalvojen tehtävää on kehitetty monipuolisemmaksi, lisäämällä liikuntaryhmien ohjaamista. Työvoiman saatavuudesta johtuen uusia uimavalvoja-liikunnanohjaajia ei ole saatu vielä rekrytoitua. Kaikki keskustan uimahallin vesiliikuntaryhmät siirtyivät syksystä 2024 lähtien liikuntapalveluiden vastattavaksi. Uimavalvojen saatavuudessa on tällä hetkellä kuitenkin haasteita, niin Porin seudulla kuin myös valtakunnallisesti.

Liikuntayksikön hallinnon tehtävänä on järjestää ja kehittää liikuntayksikön alaista toimintaa sekä koordinoida kaupungin liikuntalaitosten ja muiden liikuntatilojen käyttöä, tiiviissä yhteistyössä liikunta- paikkojen 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 liikkumishojelman toteuttamiseen sekä rakentamisen ja jalkauttamisen koordinointi tapahtuu liikuntayksiköstä. Liikunnallisen elämäntavan edistäminen edellyttää tiivistä yhteistyötä eri toimialojen ja niiden yksiköiden kanssa. Liikuntayksikön hallinnon osalta tehtäviä ja vastuualueita tarkennetaan ja yhteistyötä sivistystoimialan eri yksiköiden hallinnon henkilöstön sekä muiden kaupungin toimijoiden välillä selkiytetään työn alla olevassa sivistystoimialan hallinnon kehittämistyössä.

2.6. Nuorisoyksikkö

Nuorisoyksikkö aloitti toimintansa vuoden 2024 alussa. Yksikössä toimivat palvelut sekä henkilöstö ovat pääosin selkiytyneet. Joitakin yksittäisiä toimintoja vielä tarkennetaan loppuvuoden 2024 sekä tarvittaessa alkuvuoden 2025 aikana. Henkilöstöasioihin vaikuttavat lakimuutokset, paikalliset päätökset sekä toimintaympäristössä tapahtuvat muutokset. Perustehtävien lisäksi tärkeitä kokonaisuuk- sia ovat nuorten osallisuuden ja hyvinvoinnin lisääminen sekä yhteistyömuotojen rakentaminen yhdistystoimijoiden, Satakunnan hyvinvointialueen sekä Satakunnan työllisyysalueen kanssa. Nuorille kohdennettujen palveluiden saavutettavuuden näkökulmasta nuorisotyötä on jatkossakin tarpeen tehdä alueellisesti.

Nuorisoyksikön hallinnossa työskentelevät päällikön lisäksi kaksi asiantuntijaa. Liikuntayksikköön jääneet liikunta- ja nuorisoyksikön yhteisten henkilöstön työpanoksen yhteiskäytöstä on sovittu liikuntayksikön kanssa vuoden 2023 lopussa ennen yksiköiden eriyttämistä. Sivistystoimialan hallinnon kehittämisprojektin myötä tehtävien on tarkoitus selkeytyä. 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.

Nuorisopalvelut

Nuorisopalveluiden alla toimii seitsemän nuorisotilaa (keskustan nuorisotalo, Puuvillan kauppakeskuksessa toimiva Puuvillan nuorisotila, Sampolan nuorisotila Itä-Porissa, Pehtoori Länsi-Porissa, Pihlavan putki Meri-Porissa, Noormarkku ja Lavia). Skeittihallin toiminta siirtyi liikuntayksikköön vuoden 2024 alusta. Alueellisen saavutettavuuden näkökulmasta liikkuvalla nuorisotilatoiminnalla on myös tärkeä rooli. Nuokkapaku kiertää alueilla, missä ei ole pysyvää nuorisotilaa. Liikkuvan nuorisotilatoiminnan saaminen ympärivuotiseksi on ollut jo pidempään nuorisopalveluiden tavoitteena. Toistaiseksi toimintaa on tarjolla pääosin loma-aikoina, jolloin nuorisotilojen aukioloaikaa on supistettu ja henkilökuntaa riittää Nuokkapakun toimintaan.

Kulttuuritalo Annis aloitti uutena kulttuurisen nuorisotyön toimintona nuorisopalveluissa. Palvelu siirtyi nuorisoyksikköön kulttuuriyksiköstä henkilöstöineen. Nuorisopalveluissa toimii lisäksi myös digitaalinen nuorisotyö, erityisnuorisotyö, kansainvälinen nuorisotyö sekä kouluissa tehtävä nuorisotyö. Koulun nuorisotyöhön saatiin hankerahoitusta yhden henkilön palkkakustannuksiin kesällä 2024. Hanke jatkuu kesään 2025. Nuorisopalvelut koordinoivat jalkautuvan nuorisotyön Jannun toimintaa, johon osallistuvat nuorisoyksikön henkilöstön lisäksi yhdistysten sekä Satakunnan hyvinvointialueen henkilöstöä.

Ohjaamo

Ohjaamopalvelut tulevat lakisääteisiksi vuoden 2025 alusta. Työ- ja elinkeinopalvelujen uudistus sekä lakimuutokset vaikuttavat Ohjaamon aula- sekä asiakaspalveluun. Tämä on huomioitu henkilöstösuunnitelmassa turvaamalla sujuva asiakaspalvelu jatkossakin. Ohjaamon henkilöstövahvuutta on mahdollista lisätä vielä toistaiseksi saatavilla olevan RRF-rahoituksen kautta. Myös monialaista työtä tulee vahvistaa entisestään tulevan lakimuutoksen myötä. Tämä tarkoittaa aiempaa laajempaa verkostoa Ohjaamon toiminnassa sekä yhteistyötä eri organisaatioiden kanssa. Tilakysymykset liittyvät oleellisesti väkimäärän kasvuun varautumiseen. Nykyiset toimitilat eivät ole riittävät ja asianmukaiset tämänhetkiseen työskentelyyn eivätkä palvele asiakkaiden tarpeita jatkossa tulevien muutosten myötä. Asian eteneminen tulee varmistaa.

Kohdennettu nuorisotyö eli etsivä nuorisotyö ja nuorten työpajatoiminta

Kohdennetun nuorisotyön palvelut eli etsivä nuorisotyö sekä nuorten työpajatoiminta siirtyivät elinvoima- ja ympäristötoimialalta nuorisoyksikköön vuoden 2024 alussa. Nuorten työpajoja ovat taide-

paja, käsityöpaja, Cafe Nuokkari, Presspaja sekä bändipaja. Yksilövalmennus on oleellinen osa toimintaa. Nuoria osallistuu myös elinvoima- ja ympäristötoimialalle jääneiden pajojen toimintaan. Osassa näistä pajoista nuoria on toiminnassa mukana selkeästi enemmän kuin aikuisia. Nuorisoyksikköön siirtynyt henkilöstöresurssi työpajojen osalta on niin vähäinen, että laadukas ja turvallinen työpajatoiminta sekä perustoiminnan ja opinnollistamisen kehittäminen jatkossa edellyttävät resurssilisäystä vuodelle 2025. Etsivä nuorisotyö sekä nuorten työpajatoiminta saavat rahoitusta toimintaansa Aluehallintovirastolta.

Taulukko 1 Sivistystoimiala yhteensä

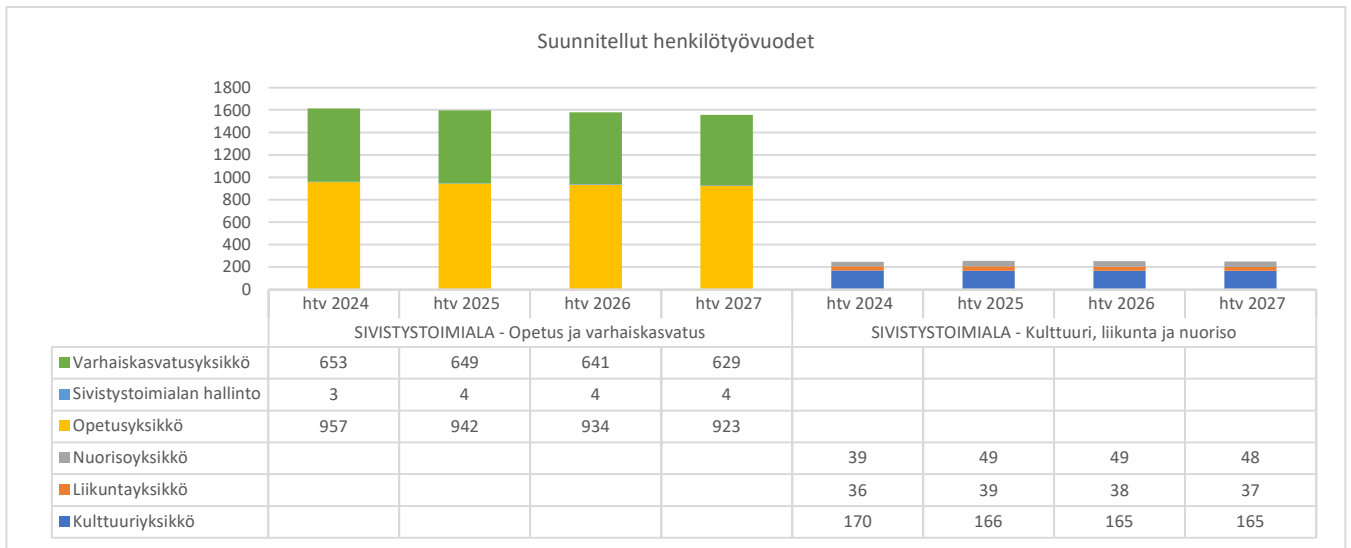
Vuosi	htv	palkkakulut	palkkakulut*1,21
2024	1 860	76 948 007 €	93 107 089 €
2025	1 849	78 728 798 €	95 261 845 €
2026	1 831	79 624 907 €	96 346 137 €
2027	1 806	80 237 747 €	97 087 674 €

Taulukko 2 Sivistystoimiala - Opetus ja varhaiskasvatus

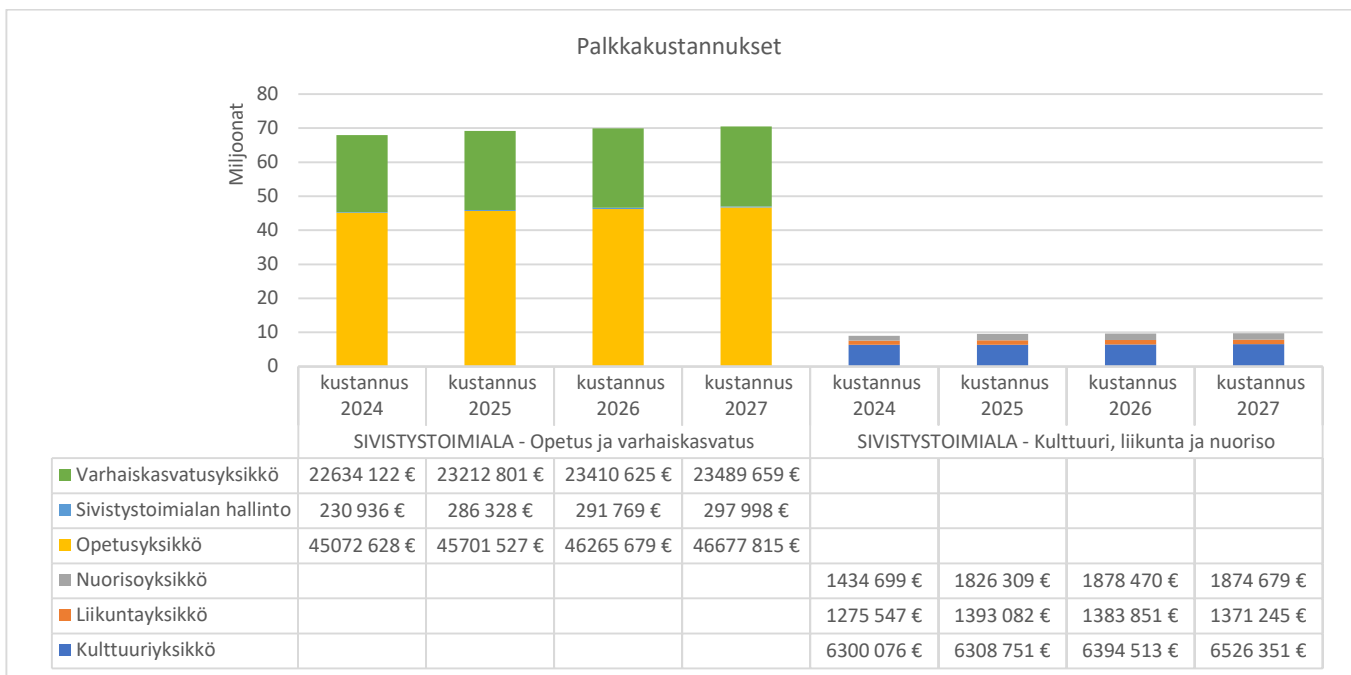
Vuosi	htv	palkkakulut	palkkakulut*1,21
2024	1 613	67 937 686 €	82 204 600 €
2025	1 595	69 200 656 €	83 732 794 €
2026	1 579	69 968 072 €	84 661 367 €
2027	1 556	70 465 472 €	85 263 221 €

Taulukko 3 Sivistystoimiala - Kulttuuri, liikunta ja nuoriso

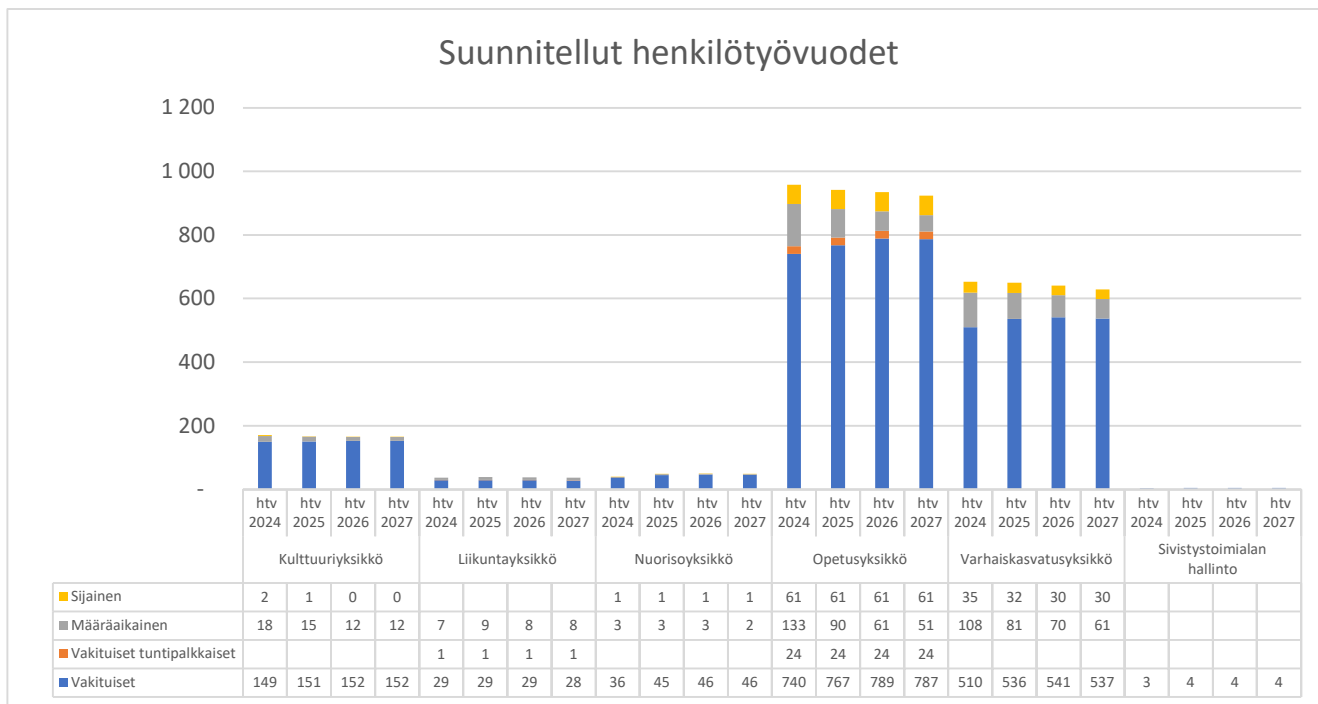
Vuosi	htv	palkkakulut	palkkakulut*1,21
2024	246	9 010 321 €	10 902 488 €
2025	254	9 528 141 €	11 529 051 €
2026	252	9 656 835 €	11 684 770 €
2027	250	9 772 275 €	11 824 453 €



Kuva 2 Sivistystoimiala, suunnitellut henkilötyövuodet yksiköittäin



Kuva 3 Sivistystoimiala, palkkakustannukset ilman sivukuluja



Kuva 4 Suunnitellut henkilötyövuodet yksiköittäin ja palvelussuhteen luonteen mukaan

Taulukko 4 Palkkakustannukset yksiköittäin ja palvelussuhteen luonteen mukaan

Riviotzikot	kustannus 2024	kustannus 2025	kustannus 2026	kustannus 2027
SIVISTYSTOIMIALA - Opetus ja varhaiskasvatus	67 937 686 €	69 200 656 €	69 968 072 €	70 465 472 €
Opetusyksikkö	45 072 628 €	45 701 527 €	46 265 679 €	46 677 815 €
Määräaikainen	5 393 447 €	3 767 682 €	2 676 476 €	2 250 826 €
Oppilas, harjoittelija, opiskelija, koululainen	6 646 €	20 843 €	21 239 €	21 693 €
Sijainen	2 733 330 €	2 808 726 €	2 862 091 €	2 923 202 €
Vakin. tunti- ja urakkapalkat	852 600 €	876 118 €	892 764 €	911 826 €
Vakituiset	36 086 606 €	38 228 158 €	39 813 107 €	40 570 268 €
Sivistystoimialan hallinto	230 936 €	286 328 €	291 769 €	297 998 €
Vakituiset	230 936 €	286 328 €	291 769 €	297 998 €
Varhaiskasvatusyksikkö	22 634 122 €	23 212 801 €	23 410 625 €	23 489 659 €
Määräaikainen	3 627 940 €	2 790 707 €	2 425 125 €	2 198 526 €
Oppilas, harjoittelija, opiskelija, koululainen	8 307 €	8 536 €	8 699 €	8 884 €
Sijainen	1 170 502 €	1 096 022 €	1 044 943 €	1 067 254 €
Vakituiset	17 827 373 €	19 317 536 €	19 931 858 €	20 214 995 €
SIVISTYSTOIMIALA - Kulttuuri, liikunta ja nuoriso	9 010 321 €	9 528 141 €	9 656 835 €	9 772 275 €
Kulttuuriyksikkö	6 300 076 €	6 308 751 €	6 394 513 €	6 526 351 €
Määräaikainen	525 845 €	387 925 €	293 013 €	294 574 €
Oppilas, harjoittelija, opiskelija, koululainen	72 279 €	65 484 €	80 903 €	82 631 €
Sijainen	81 508 €	29 000 €	13 220 €	13 503 €
Vakituiset	5 620 444 €	5 826 342 €	6 007 376 €	6 135 643 €
Liikuntayksikkö	1 275 547 €	1 393 082 €	1 383 851 €	1 371 245 €
(TTES) Vakituiset	32 595 €	33 494 €	34 130 €	34 859 €
Määräaikainen	187 758 €	256 395 €	225 567 €	226 332 €
Oppilas, harjoittelija, opiskelija, koululainen	18 724 €	19 241 €	19 607 €	20 025 €
Vakituiset	1 036 469 €	1 083 952 €	1 104 547 €	1 090 028 €
Nuorisoyksikkö	1 434 699 €	1 826 309 €	1 878 470 €	1 874 679 €
Määräaikainen	71 826 €	73 807 €	75 210 €	32 916 €
Oppilas, harjoittelija, opiskelija, koululainen	13 334 €	13 702 €	13 962 €	14 260 €
Sijainen	30 120 €	35 087 €	34 923 €	35 668 €
Vakituiset	1 319 419 €	1 703 713 €	1 754 376 €	1 791 834 €
Kaikki yhteensä	76 948 007 €	78 728 798 €	79 624 907 €	80 237 747 €

3. Osaamisen kehittäminen (henkilö- ja osaamisriskit)

Tässä luvussa kuvataan osaamis- ja henkilöriskit osaamisen kehittämisen näkökulmasta. Osaamisen kehittämistä tarkastellaan työntekijöiden ammatillisen osaamisen ylläpitämisen ja kehittämisen näkökulmista ja huomioidaan työn ja työtehtävien asettamat vaatimukset ja ennakoitavissa olevat muutokset ja niiden aiheuttamat osaamistarpeet.

Tarkoituksena on huomioida ydin- ja kriittinen osaaminen, uuden osaamisen tarve, eläkkeelle siirtymisen vaikutus osaamiseen sekä toisaalta osaaminen, josta voidaan luopua. Löytyykö kaikkeen toimintaan riittävästi oikeanlaista työvoimaa? Miten reagoidaan tilanteessa, jossa yrityksistä huolimatta tehtävää ei saada täytettyä? Minkälaisia vaikutuksia avoimeksi jääneellä tehtävällä on organisaation toimintaan? Voidaanko olemassa olevasta henkilöstöstä koulutuksen avulla saada poistuman tilalle tekijä?

3.1. Opetusyksikkö

Opetusyksikön osaamistarpeet liittyvät lainsäädännöllisiin ja opetussuunnitelmallisiin sekä yhteiskunnallisiin muutoksiin. Opetusyksikön osaamisen kehittämiseksi tyypillistä on se, että opettajien tulee osata ja oppia taitoja myös opettaakseen niitä oppilaille. Tämä asettaa osaamisen kehittämiseksi erityisiä tarpeita. Suurimmalla osalla opetusyksikön henkilöstöstä on pohjakoulutuksena ylempi korkeakoulututkinto, mikä asettaa myös järjestettävälle koulutukselle vaatimuksia. Samoin iso osa henkilöstöstä kehittää aktiivisesti omaa osaamistaan osallistumalla täydennyskoulutukseen. Perusopetuksessa toimii myös tutoropettajia, digivastaavia sekä hankerahalla erilaisia kehittäjäopettajia, jotka jakavat omaa osaamista muille opettajille. Opetusalan henkilöstölle koulutusta tarjoavia organisaatioita on myös valtakunnallisesti paljon tarjolla, samoin kuin laadukasta koulutusta.

Koulun johtaminen moninaistuvassa ympäristössä on yhä haastavampi tehtävä, johon rehtorit tarvitsevat myös koulutuksellista tukea. Rehtoreiden koulutustarpeet liittyvät oppilaitosjohtamiseen, turvallisuuteen, toimintakulttuuriin kehittämiseen sekä pedagogiseen ja hallinnolliseen johtamiseen. Opetusyksikön alainen toiminta on yhä enemmän erilaisten viranomaisten valvomaa ja moninaistuvan lainsäädännön ohjaamaa, mikä edellyttää erityisesti esihenkilöiltä jatkuvaa oman osaamisen päivittämistä.

Henkilöstön jaksamisen ja työhyvinvoinnin varmistaminen ja varhainen puuttuminen jaksamisen ongelmiin korostuvat muuttuvassa toimintaympäristössä. Tämä edellyttää riittävää resursointia esihenkilöille.

Perusopetus

Vuonna 2025 tulee voimaan uudistettu perusopetuslaki ja perusopetuksen opetussuunnitelman perusteet oppimisen ja koulunkäynnin tuen osalta. Uudistuksen tarkka sisältö ei ole vielä tiedossa, mutta sen käyttöönotto ja jalkauttaminen edellyttävät henkilöstön osaamisen lisäämistä. Myös muiden aiempien muutosten jalkauttaminen on vielä meneillään ja koulutusta tarvittaneen edelleen esi-

merkiksi kouluun kiinnittymisen tukemiseksi ja koulupoissaoloihin puuttumiseksi sekä perusopetuksen arviointikriteereihin. Yhteiskunnallisista muutoksista osaamisen kehittämisen kannalta keskeisiä teemoja ovat oppilaiden perustaitojen edistäminen esimerkiksi oppilaiden lukutaidon heikentyessä sekä erilaiset oppilaiden fyysiseen, psyykkiseen ja sosiaaliseen hyvinvointiin ja turvallisuuteen liittyvät haasteet. Perheiden tilanne ja oppilasaines ovat yhä enemmän polarisoituneet ja koulun tulee tästä huolimatta mahdollistaa kaikille yhtäläiset oppimisen edellytykset. Opettajan tulee osata eriyttää opetustaan ja tarjota monipuolista oppimisen tukea sekä hallita yhteisölliset työskentelytavat. Monikielisten oppilaiden kasvava määrä edellyttää kieli- ja kulttuuritietoisuuteen liittyvää osaamista. Myös digitaalinen murros etenee yhä nopeammin ja vaatii opetusyksikön henkilöstöltä digitaaliseen oppimiseen, ohjelmointiin ja esimerkiksi tekoälyn käyttöönottoon liittyvää osaamista.

Rekrytointihaasteita liittyy etenkin perusopetuksen erityisopettajiin ja opinto-ohjaajiin. Oppilasmäärien pientyminen ei vaikuta vielä erityisopettaja- eikä opinto-ohjaajatarpeeseen, vaan tarve todennäköisesti lisääntyy. Perusopetuslain ja opetussuunnitelman uudistaminen vuonna 2025 lisäävät mahdollisesti erityisopettaja- ja koulunkäyntiohjaajatarpeita. Myös perusopetuksen kehittäminen inklusion periaatteiden mukaisesti vaikuttaa henkilöstötarpeeseen. Opinto-ohjaajien tarvetta lisää lakiin lisätty tehostettu ohjaus sekä mahdollisesti tulossa olevat mitoitukset. Ikäluokkien pieneneminen vaikuttaa siihen, että joissakin kouluissa opettajien työtuntimäärät jäävät varsin pieniksi. Etenkin aineopetuspuolella tämä saattaa johtaa rekrytointiin sekä opetuksen järjestelyihin liittyviin hankaluuksiin. Kahden tai useamman koulun yhteiset opettajuudet lisääntyvät, vaikka ne eivät ole aina taroituksenmukaisia ratkaisuja henkilöiden jaksamisen ja työyhteisöjen toimivuuden kannalta. Esimerkiksi rekrytointilisän käyttäminen ja tehokas rekrymarkkinointi yhdessä HR- ja Viestintäyksikön kanssa ovat jatkossa yhä tärkeämpiä.

Lukiokoulutus

Henkilöstön osaamisen kehittäminen linkittyy lukiokoulutuksessa havaittuihin yleisiin kehittämiskohteisiin ja hankkeisiin, joilla näihin kehittämiskohteisiin pyritään vastaamaan. Tällä hetkellä kehittämiskohteita, jotka vaativat myös henkilöstön osaamisen kehittämistä ovat 1) laatu, laadunhallinta ja laatu-kulttuuri 2) yhteisöllisyys, hyvinvointi ja osallisuus 3) oppimisen tuki 4) innovatiiviset oppimisympäristöt sekä 5) tiedolla johtaminen. Lisäksi digitaalisten työkalujen, alustojen ja oppimisympäristöjen uudistuminen ja kehittyminen, kuten tammikuussa 2025 julkaistava Abitti 2.0 -koejärjestelmä, pakottaa opettajat ja muun henkilökunnan jäsenet päivittämään tieto- ja viestintäteknologiaan liittyviä taitojaan. Digitaalisen osaamisen kehittämisen keihäänkärkinä toimivat digitutorit, jotka mm. auttavat kansaopettajiaan sähköisten ympäristöjen uusien ominaisuuksien haltuun ottamisessa.

Mikäli hallitus hyväksyy esityksen lukiolain ja eräiden siihen liittyvien lakien muutoksesta, nousee esiin uudenlaisia tarpeita osaamisen kehittämiseksi. Nämä tarpeet liittyvät ensisijaisesti oppimisen tukeen ja englanninkielisen opetuksen ja yo-kirjoitusten järjestämiseen. Osaamisen tukea ajatellen opetushenkilöstön osaamista tulee erityisesti kehittää opiskelijan vahvuuksien ja oppimisen haasteiden tunnistamisessa sekä opiskelutaitojen ja -tekniikoiden opettamisessa. Kasvava englanninkielisten opiskelijoiden määrä ja heidän moninaiset taustansa taas edellyttävät opetushenkilöstön kieli-, katsomus- ja kulttuuritietoisuuden kehittämistä. Monikielisten määrän kasvuun reagoidaan koulutta-

malla aineryhmäkohtaisia asiantuntijaopettajia, jotka vastaavat kollegoidensa kouluttamisesta aine-ryhmien sisällä, opettajille ja opiskelijoille suunnatun tukimateriaalien tuottamisesta sekä muodostavat yhdessä Porin lukiokoulutuksen kieli- ja kulttuuritietoisuustyöryhmän.

Lukiokoulutuksessa otetaan käyttöön syksyllä 2024 Opetushallituksen valtakunnalliseen lukiokoulutuksen laatustrategiaan pohjautuva paikallinen laatukäsikirja ja -järjestelmä. Jotta järjestelmästä muodostuu saumaton osa lukiokoulutuksen toimintakulttuuria, on koulutuksen järjestäjän panostettava kaikkien henkilökunnan jäsenten sekä yksittäisten vastuurooleissa toimivien henkilöiden laatuosaamiseen.

Yhdessä opiskelijamäärältään suuressa lukiossa toimiminen asettaa haasteita opiskelijoiden kohtaamiselle yksilöinä sekä osallisuuden- ja yhteisöllisyudentunteen kokemiselle. Opiskelijoiden mielenterveyteen ja jaksamiseen liittyvät vaikeudet lisäävät omalta osaltaan vaatimuksia opetushenkilöstön osaamiselle. Opettajille on tarjottava keinoja tukea em. kaltaisten haasteiden kanssa painivia opiskelijoita.

Opetusyksikön hallinto

Hallinnon työntekijöiden tehtävät moninaistuvat, ja tehtävänkuvia tulee pohtia tarkasti esimerkiksi rekrytoitaessa uutta henkilöstöä eläköityvien tilalle. Yhteisten palveluiden purkaminen ja talous- sekä HR-palveluiden keskittäminen muuttivat työnteon tapoja ja tehtävänkuvia myös opetusyksikössä. Uudistus vaikutti opetusyksikön henkilöstön osaamistarpeisiin ja työmäärään. Toimintaympäristön ja lainsäädännön muutokset heijastuvat tukipalveluiden tarpeeseen. Etenkin ICT-palvelut, kouluisäntäpalvelut, kiinteistönhoito, HR-palvelut ja hallinnon riittävä henkilöstöresurssi ovat edellytys sille, että opetusta voidaan jatkossakin toteuttaa laadukkaasti. Koulusihteeripalveluiden organisoiminen tarkoituksenmukaisesti sekä sihteereiden osaamisen lisääminen korostuvat, kun palveluverkko muuttuu ja vaatimukset esimerkiksi sähköisiin järjestelmiin liittyen muuttuvat. Myös osaavien koulusihteerien saatavuuteen tulee kiinnittää huomiota. Perusopetuksen ja lukiokoulutuksen osaamistarpeet vaikuttavat myös hallinnon henkilöstön osaamistarpeisiin.

3.2. Varhaiskasvatysyksikkö

Varhaiskasvatyslakiin kirjattuun henkilöstörakenteen muuttumiseen opettaja- ja sosionomipainotteisemmaksi vuonna 2030 on varauduttava. Lastenhoitajia kannustetaan hakeutumaan varhaiskasvatuksen opettajan tai sosionomin kouluksiin. Lastenhoitajia tarvitaan myös varahenkilöstönä ja tukea tarvitsevien lasten avustajina.

Perhepäivähoitajien määrä tulee vähenemään edelleen eläköitymisen johdosta. Perhepäivähoitajien rekrytointeihin ei ole ollut hakijoita.

Monikulttuuristen lasten määrä lisääntyy varhaiskasvatuksessa. Heidän tuekseen tarvitaan lisää asiaan perehtyneitä kieli- ja kulttuuriopettajia.

Lasten tuentarpeet moninaistuvat ja tuen tarvitsijoiden määrä kasvaa. Heidän tuekseen on välttämätöntä palkata lisää erityisopettajia ja avustajia. Koko henkilöstö tarvitsee koulutusta tuen tarpeen arviointiin ja tuen tasojen sekä tuen muotojen käyttöön. Myös esiopetuksen tuen käytänteet tulevat muuttumaan 1.8.2025 alkaen.

HR-yksikön ja varhaiskasvatusyksikön käynnistämä projekti, jonka tarkoituksena on tuoda helpotusta päiväkodin johtajien arkeen, jatkuu edelleen. Tavoitteena on mahdollistaa päiväkodin johtajien aiempaa vahvempi keskittyminen pedagogiseen johtamiseen ja laadukkaaseen esihenkilötyöhön. Keskeisinä keinoina ovat apulaisjohtaja/toimistosiihteerien lisääminen, keskitetty sijaisrekrytointi ja porkkanoiden luominen syrjäseutujen sijaisuuksien vastaanottamiseksi. Ensimmäiset apulaisjohtajat aloittivat tehtävissään toukokuussa 2023. Keskitettyä sijaisrekrytointia aloitettiin henkilöstöpalveluissa huhtikuussa 2023, kyseessä myös määräaikainen kokeilu. Kahden päiväkodin johtajan alaisuudessa on myös ollut kokeiluna toimistosiihteeriapua.

Projektin yhteydessä pyritään päiväkodin johtajien työvuorosuunnitteluosaamisen vahvistamisella parantamaan henkilöstöresurssin joustavaa ja oikea-aikaista käyttöä. Numeron -työvuorosuunnitteluohjelman käyttöönotto laajenee kaikkiin päiväkoteihin.

Henkilöstön saatavuus on vaikeutunut. Henkilöstöä hakeutuu aiempaa vähemmän varhaiskasvatuksen tehtäviin ja osa kelpoisista työntekijöistä hakee naapurikuntiin osin paremman palkan vuoksi. Rekrytoinnissa on pyritty painottamaan Porin kaupungin muita henkilöstöetuja. Sosionomien osalta varhaiskasvatus kilpailee työntekijöistä hyvinvointialueen kanssa. Sosionomien tehtävät ovat hyvinvointialueella paremmin palkattuja.

3.3. Kulttuuriyksikkö

Kulttuuriyksikön henkilöstön substanssivaatimukset ovat alati kasvavia. Toimintakentästä riippumatta työnkuvat ovat monipuolistuneet ja laajentuneet viime vuosina huomattavasti. Toimenkuviissa mainittu ydinosaamisen rinnalle on tullut oletusarvoisesti mm. tuotannollista, media-alan (ict, some ym.), verkostoitumista ja poikkihallinnollista yhteistyötä edellyttäviä tehtäviä. Kulttuuriyksikön henkilöstön tehtävät ovatkin tätä nykyä käytännössä kaikki omien alojensa asiantuntijatehtäviä ja vaativat siinä määrin osaamista, että korkeakoulututkinto alkaa olla ehdoton edellytys kulttuuriyksikön henkilöstön keskuudessa. Entisten opisto- ja ammattikoulutusoisten tutkintojen omaavien henkilöstön edustajien (mm. kirjastovirkailijat, museoassistentit, orkesterijärjestäjät) tilalle tullaan tulevaisuudessa rekrytoimaan korkeakoulutettua henkilöstöä, sillä ainoastaan käytännön tason suorittavia töitä sisältäviä tehtäviä ei kulttuuriyksikössä enää juurikaan ole.

3.4. Liikuntayksikkö

Yhdenvertaisen liikkumisen edistäminen, väestön moninaistuminen sekä liikkumisen väheneminen ja arjen passivoituminen ovat asioita, jotka edellyttävät osaamisen lisäämistä liikuntayksikön henkilöstöltä. Liikkumisen esteiden tunnistaminen on olennaista asukkaiden liikkumisen lisäämiseksi. Liikunta-alan laaja-alainen osaaminen ja ymmärtäminen tukee liikuntayksikön henkilöstöä työssään. Liikuntapalveluiden tehtävät edellyttävät liikunta-alan koulutusta, joten suunnitelmissa on muuttaa

yksi valvojan tehtävä liikunta-alan koulutusta edellyttäväksi liikunnanohjaajan tehtäväksi. Yksittäisenä ammattiryhmänä uimavalvojen rekrytointihaasteet edellyttävät yhteistyön tiivistämistä liikunta-alan koulutusta tarjoavien oppilaitosten kanssa.

3.5. Nuorisoyksikkö

Nuorisoyksikön osaamistarpeet liittyvät pääasiassa lainsäädännöllisiin sekä yhteiskunnallisiin muutoksiin. Työ- ja elinkeinopalvelujen uudistaminen vuoden 2025 alusta vaikuttaa nuorisoyksikössä erityisesti Ohjaamon ja nuorten työpajojen toimintaan sekä osaamistarpeisiin. Ohjaamotoiminta tulee lakisääteiseksi vuoden 2025 alusta. Yhteiskunnallisista muutoksista osaamisen kehittämisen kannalta keskeisiä teemoja ovat digitaaliseen muutokseen valmistautuminen, monialaisen työn kehittäminen, nuorten psyykkiseen ja sosiaaliseen hyvinvointiin sekä turvallisuuteen liittyvät haasteet, monikulttuurisen työn kasvu ja sen myötä muun muassa kulttuuritietoisuus, kielitaito sekä selkokielen huomioiminen.

Nuorisoyksikössä nuorisonohjaajien rekrytointien yhteydessä on näkynyt heikkenevää kiinnostusta pääosin iltaisin ja viikonloppuisin tapahtuvaan työhön. Nuorisotilatoimintaan tarvitaan aiempaan tapaan tuntityöntekijöitä vakituisen henkilöstön tueksi, heikkenevä kiinnostus nuorisoalaa kohtaan saattaa heijastua myös tuntityöntekijöiden saatavuuteen. Nuorisoyksikkö kilpailee työntekijöistä osittain hyvinvointialueen kanssa. Nämä tehtävät ovat hyvinvointialueella paremmin palkattuja. Rekrytoinneissa tulee tehdä aiempaa tiiviimpää yhteistyötä oppilaitosten, HR- ja viestintäyksiköiden kanssa sekä käyttää myös nuorisoyksikön omia viestintäkeinoja. Jokainen täyttämätön tehtävä johtaa toiminnan supistamiseen ja vaikuttaa osaltaan nuorten hyvinvoinnin tukemiseen.

4. Sisäisen liikkuvuuden mahdollisuudet ja tarve tulevaisuudessa

Tässä luvussa kuvataan sisäisen liikkuvuuden mahdollisuuksia ja tarpeita sivistystoimialalla. Sisäisen liikkuvuuden tarkoituksena on edistää kaupungin henkilöstön siirtymistä esimerkiksi kausiluonteisen työmäärän vaihtelun mukaisesti eri tehtävien välillä. Sisäisen liikkuvuuden toiminnan tavoitteita ovat esimerkiksi henkilöstön osaamisen ylläpitäminen ja kehittäminen, erilaisten työtehtävien kokeilumahdollisuus (vrt. työkierto), urakehityksen tukeminen, henkilöriskien vähentäminen osaamista levittämällä sekä työntekijän näkökulmasta kokoaikaisen työn tekemisen mahdollistuminen.

4.1. Opetusyksikkö

Perusopetuksen opettajille tarjotaan tiettyjen rajoitteiden puitteissa mahdollisuutta vaihtaa ensisijaista koulua. Asiaan liittyvä kysely tehdään lukuvuosittain. Rehtorin sijaisuudet voivat antaa muille rehtoreille mahdollisuuksia työkiertoon. Koulunkäyntiohjaajia käytetään koulutyöpäivien ulkopuolella muun muassa kesäajantoiminnoissa sekä varhaiskasvatusyksiköissä. Nämä mahdollistavat työkiertoa opetusyksikössä. Opetusyksikkö suhtautuu positiivisesti kaupunkitason työkiertosuunnitelmiin, joskin työkierrolle asettaa haasteita opetushenkilöstön opetusvellsuuksiin, kelpoisuuksiin ja työmääriin sidotut palkat.

4.2. Varhaiskasvatusyksikkö

Varhaiskasvatuksessa kausivaihtelua on vähän kesää lukuun ottamatta. Kesäkuukausina toiminta on vähäisempää, jolloin siihen keskitetään vuosilomia. Koulujen lomien aikana varhaiskasvatuksessa on voitu tarjota työtä koulunkäyntiohjaajille. Vajaata työaika tekeville koulunkäyntiohjaajille on tarjottu myös mahdollisuutta täydentää tunnit varhaiskasvatuksessa, jokunen on käyttänyt mahdollisuutta.

4.3. Kulttuuriyksikkö

Kulttuuriyksikön henkilöstön työt ovat, varsinkin asiakaspalvelutehtävien osalta, voimakkaasti paikkasidonnaisia (esim. lähikirjastot tai museoiden pienemmät toimipisteet) mutta perusyksikkö- ja sitä ylemmillä organisatorisilla tasoilla tehtävä asiantuntijatyö on mm. koronapandemian ja viime vuosina tietotyössä tapahtuneen murroksen myötä yhä vähemmän kiinni työn suorittamiseen linkittyvässä fyysisessä ympäristössä. Tämä on mahdollistanut osaltaan paitsi etätöiden suorittamisen myös lisääntyvän liikkuvan- ja kenttätyön tekemisen, jota edellytetään yhä enemmän mm. museoille ja orkestereille myönnetyn alueelliseen työhön perustuvan valtionosuuden saamiseksi.

4.4. Liikuntayksikkö

Liikuntayksikön sisällä, lähinnä liikuntapalveluissa, on jonkin verran mahdollisuuksia vaihtaa työtehtävää. Liikuntapalveluissa on tehtäviä, missä siirtyminen tehtävien välillä on mahdollista, osaamisvaatimusten täytyessä. Liikuntapalveluissa käytetään usein sisäisiä järjestelyjä tehtävien hoitamiseksi sijaistarpeiden yhteydessä (esim. vanhempainvapaat, opintovapaat, pitkät sairauspoissaolot ym.). Sisäiset järjestelyt tuovat henkilöstölle vaihtelua työtehtäviin, lisäävät osaltaan osaamista ja laajentavat ymmärrystä yksikön työtehtävistä.

4.5. Nuorisoyksikkö

Nuorisoyksikön sisällä on jonkin verran mahdollisuuksia vaihtaa työskentelypaikkaa. Esimerkiksi eri nuorisotiloilla tehtävät ovat pääosin samanlaisia, joten henkilöstöä voidaan tarvittaessa siirtää tilalta toiselle. Nuorisoyksikkö suhtautuu positiivisesti kaupunkitason työnkiertosuunnitelmiin, joskin työnkierrolle asettaa haasteita koulutus- ja osaamisvaatimukset.

5. Henkilöstöresurssi ostopalveluna ja/ tai palvelusetelien käyttö

Tässä luvussa kuvataan sivistystoimialan ostopalveluna hankkima henkilöstöresurssi ja palvelusetelien käyttö. Ostopalveluina tuotettavat palvelut ovat suhteellisen vakioituneet.

5.1. Opetusyksikkö

Perusopetus

Osa koululaisten iltapäivätoiminnasta järjestetään ostopalveluina. Iltapäivätoiminta kilpailutetaan seuraavaksi lukuvuonna 2024–2025 ja uusi sopimus tulee voimaan lukuvuoden 2025–2026 alusta. Tällä hetkellä koululaisten iltapäivätoiminta järjestetään ostopalveluina lukuun ottamatta Ahlaisten, Enäjärven, Kankaan, Kyläsaaren, Lavian, Meri-Porin, Myötätuulen, Noormarkun, Reposaaressa, Söörmarkun ja Tuulikellon koulujen iltapäivätoimintaa. Tuulikellon koulussa aamu- ja iltapäivätoiminta toteutetaan yhdessä hyvinvointialueen kanssa. Opetusyksikkö tuottaa hyvinvointialueelle ostopalveluna kehitysvammaisten lasten loma-ajantoimintaa. Nämä vaikuttavat koulunkäyntiohjaajien työmäärään.

Lukiokoulutus

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.

5.2. Varhaiskasvatussyksikkö

Varhaiskasvatuksessa vanhemmat voivat hakea palveluseteliä yksityiseen päiväkotiin. Varhaiskasvatussyksikön päällikkö päättää palvelusetelin myöntämisestä. Ruotsinkielisille perheille varhaiskasvatusta tarjotaan palvelusetelinä ruotsalaisessa päiväkodissa, sillä omaa ruotsinkielistä palvelua ei ole saatavilla. Esiopetusta ostetaan kaupungin ja palveluntuottajan väliseen sopimukseen perustuen palvelusetelipäiväkodeilta. Suurin osa tarvittavista tulkkauspalveluista varhaiskasvatuksessa ostetaan ulkoa.

5.3. Kulttuuriyksikkö

Kulttuuriyksikkö tuottaa valtaosan toiminnoistaan ja palveluistaan oman henkilökuntansa voimin. Ostopalveluita hyödynnetään lähinnä eri sopimusten määrittelemissä puitteissa (esim. tiettyjen taiteiden näyttelyiden näyttelyripustukset tai esitettävien orkesteriteosten määrittelemät soittajavahvuudet). Myös tapahtumien, kurssien ja koulutusten sisällöistä osa tuotetaan ostopalveluiden kautta.

5.4. Liikuntayksikkö

Liikuntayksikössä hyödynnetään ostopalveluita lähinnä uimakoulujen, eri liikuntaryhmien ohjaamisen, tapahtumien, kurssien ja koulutusten järjestelyissä. Liikuntalaitosten (keskustan ja Meri-Porin uimahallit, maauimala, urheilutalo, Karjuhalli ja tekojäärata) lipunmyynti- ja kahviopalvelut tuotetaan ostopalveluna. Lipunmyynti- ja kassapalvelut kilpailutetaan säännöllisesti. Ostopalveluiden taso pysynee jatkossa nykyisellä tasolla.

5.5. Nuorisoyksikkö

Nuorisoyksikkö tuottaa tällä hetkellä toiminnot ja palvelut oman henkilökunnan voimin. Ohjaamo toimii monialaisesti ja työyhteisössä on mukana oman henkilöstön lisäksi eri organisaatioiden edustajia.

6. Toiminnan edellyttämät tehtävämuutokset

Toiminnan ollessa jatkuvassa muutoksessa, tulee vastaan tilanteita, jolloin uutta osaamista on rekrytoitava ja vanhoja tehtäviä lopetettava tai muutettava. Tehtäväkuvat erityisesti uusissa rekrytoinneissa tulee laatia mahdollisimman joustaviksi. Lisäksi sijaisten ja määräaikaisen henkilöstön rekrytoinnit tulee tehdä vain erittäin perustellusta syystä.

Alla on listattu tehtävät, joita toiminnan muuttuessa on välttämätöntä perustaa, lisätä, lopettaa, muuttaa tai vakinaistaa.

UUDET TEHTÄVÄT

tehtävänimike	ps-luonne	aloituspvm.	lkm.	perustelu	kustannusvaikutus sivukuluineen
Turvallisuuskoordinaattori	toistaiseksi voimassa oleva	1.1.2025	1	Sivistystoimialalla tunnistettu lisääntynyt tarve varautumiseen ja riskienhallintaan.	60 000 €
Erityisluokanopettaja, aikuisien perusopetus	toistaiseksi voimassa oleva	1.8.2025	1	Aikuisten perusopetus koostuu kolmesta vaiheesta: lukutaitovaiheesta, alkuvaiheesta ja päättövaiheesta. Porissa on toteutettu ainoastaan päättövaiheen opintoja. Tarvetta lukutaito- ja alkuvaiheen opinnoille on, ja tähän tehtävään tarvitaan erityisluokanopettaja.	73 000 €
Yhteisöpedagogi, lukiokoulutus	toistaiseksi voimassa oleva	1.8.2025	1	Yhteisöpedagogi on tähän saakka toiminut hankerahoituksella. Yhteisöllisyyden, osallisuuden ja opiskelijoiden sekä henkilöstön hyvinvoinnin ja em. tekijöihin liittyvän toimintakulttuurin kehittymisen varmistamiseksi on tarve vakinaistaa tehtävä.	41 000 €
Varhaiskasvatuksen kieli- ja kulttuuriopettaja	toistaiseksi voimassa oleva	1.1.2024	2	Monikulttuurisuuden lisääntyminen	88 000 €
Apulaisjohtaja, varhaiskasvatus	toistaiseksi voimassa oleva	1.1.2025	1	Päiväkodinjohtajien työkuorman keventäminen	43 000 €
Työvalmentaja	toistaiseksi voimassa oleva	1.1.2025	1	Aliresurssointi palvelussa	45 000 €
Työpajaohjaaja	toistaiseksi voimassa oleva	1.1.2025	5	Aliresurssointi palvelussa, palkkatukiudistuksen vaikutus	220 000 €

Ohjaamoneuvoja	toistaiseksi voimassa oleva	1.1.2025	1	Valmistautuminen TE24 uudistukseen, palkkatukiudistuksen vaikutus	40 000 €
Ohjaamotyöntekijä	toistaiseksi voimassa oleva	1.1.2025	2	Valmistautuminen TE24 uudistukseen, palkkatukiudistuksen vaikutus	92 000 €
Asiakaspalvelu-assistentti, museopalvelut	määräaikainen	1.1.2025	2	Palkkatukiudistuksen vaikutus	70 000 €
Hankekoordinaattori, liikuntayksikkö	määräaikainen	1.3.2025	1	Rekrytoidaan, jos saadaan hankerahoitusta (palkkakustannukset katetaan 50 % hankerahalla)	32 000 €

MUUTTUVAT TEHTÄVÄNIMIKKEET (SIS. VAKINAISTETTAVAT)

vanha nimike	uusi nimike	ps-luonne	muutos-pvm.	lkm.	perustelu	kustannusvaikutus sivukuluineen
Kouluvalmentaja	Kouluvalmentaja	toistaiseksi voimassa oleva	1.8.2025	8	Vuoden 2024 talousarvioon sisällytetty palkat. Hankkeen vuoksi päädytty määräaikaisuuteen 2024–2025, jonka jälkeen vakinaisena toimintana.	Huomioitu jo vuoden 2024 talousarviossa. Ei uusia kustannuksia 2025 verrattuna 2024.
Konsultoiva varhaiskasvatuksen erityisopettaja	Laaja-alainen varhaiskasvatuksen erityisopettaja	toistaiseksi voimassa oleva	1.8.2025	1	Kehityksen ja oppimisentuen kehittämissuunnitelman mukaisesti (ltk 11.5.2021, §121)	-500 €
Varhaiskasvatuksen lastenhoitaja	Varhaiskasvatuksen sosionomi/opettaja	toistaiseksi voimassa oleva	1.8.2025	10	Kelpoisuudet muuttuvat 2030	25 000 €
Valvoja	Liikunnanohjaaja	toistaiseksi voimassa oleva	1.9.2025	1	Skeittihallin valvojan tehtävän muuttaminen liikunnanohjaajan tehtäväksi, määräaikaisen tehtävän muuttaminen vakituiseksi	15 000 €
Vastaava uimavalvojaliikunnanohjaaja	Vastaava uimavalvojaliikunnanohjaaja (sijaistaa esihenkilöä)	toistaiseksi voimassa oleva	1.6.2024	1	Nimikemuutos tehty, tehtäväkuvan muutos v. 2025 aikana niin, että tehtävä sisältää osittain terveystuokunnanohjaajan tehtäviä ja mahdollistaa osaltaan myös erityisliikunnanohjaajan tehtävien jatkamista.	18 000 €

YHTEENSÄ

Työttömyysturvakulujen rahoitusuudistuksen vaikutus	422 000 €
Uusien, päättyvien ja muuttuvien palvelussuhteiden nettokustannusvaikutus sivukuluineen	861 500 €

7. Toimialajohtajan yhteenveto ja johtopäätökset henkilöstösuunnitelmasta

Kaupunkistrategiassa on painotettu kolmea osa-aluetta. Nämä ovat osaaminen, kasvu ja hyvinvointi. Näiden asioiden edistäminen edellyttää sivistystoimialalta hyviä palveluja ja onnistunutta henkilöstösuunnittelua. Vaikuttavien, laadukkaiden ja oikea-aikaisten sivistyspalveluiden tuottaminen uudenaikaisessa toimintaympäristössä, jossa palvelutarpeiden muutostahti on kiivas, edellyttää aiempaa ennakoivampaa henkilöstösuunnittelua. Henkilöstötarpeet muuttuvat jatkossa aiempaa nopeammin sekä määrällisesti että laadullisesti, mikä luo haasteen strategiselle henkilöstöjohtamiselle.

Kilpailu osaavasta työvoimasta yhdistettynä nykyhenkilöstön poistumaan pakottaa toimialan tarkastelemaan sen henkilöstöpolitiikkaa uudenaikaisesta näkökulmasta. Tämä tarkoittaa esimerkiksi palveluiden kysynnän muutosten mukaan tehtäviä henkilöstöresurssin siirtoja toimialan sisällä, henkilöstön osaamisen rohkeaa kehittämistä uudenaikaisiin suuntiin ja työhyvinvoinnin ja palkkauksen kehittämistä. Rekrytointihaasteet koskevat yhä useampia ammattiryhmiä.

Ikäluokkien pieneneminen varhaiskasvatuksessa ja perusopetuksessa ei laske kustannuksia tai vähennä henkilöstötarvetta samassa suhteessa. Tämä johtuu uusista lainsäädännöllisistä vastuista, palveluverkkorakenteesta ja palvelutarpeiden kasvamisesta. Lasten ja nuorten hyvinvointivajeeseen liittyvä työ lisääntyy. Sivistystoimialan osalta työtä tehdään huomattavalla hankerahoituksella. Hankerahoitus on jatkuvuuden näkökulmasta riippuvainen eduskunnan myöntämistä määrärahoista. Lyhytjänteinen hankerahoitus on palvelujen tuottamisen näkökulmasta riskialtista. Hankerahoituksen päättyminen tai huomattava vähentäminen edellyttäisi palvelujen vähentämistä tai kaupungin rahoituksen huomattavaa kasvattamista.

1.1.2023 toteutetussa organisaatiomuutoksessa liikunta- ja nuorisoyksikkö jaettiin kahdeksi eri yksiköksi. Yksiköt ovat pieniä henkilömäärällä ja budjettirahoituksella mitattuna. Kaupunkilaisten palvelutarpeen ja hyvinvoinnin tuottamisen ja nimenomaan hyvinvointierojen kaventamisen näkökulmasta näillä yksiköillä on kokoaan suurempi merkitys. Tavoitteena on aktivoida vapaaehtois- ja yhdistysyhteistyötä. Tämän lisäksi tulevina vuosina on selkeä tarve lisätä henkilöstöresurssia nimenomaan hyvinvointierojen kaventamisen näkökulmasta.

Sivistystoimiala on henkilöstömäärältään kaupungin suurin toimiala. Kaupunkitason henkilöstösuunnitelmajärjestelmän prosessia asiakirjoineen tulisi kehittää suuntaan, joka aidosti palvelisi toimialaa ja sen yksiköitä henkilöstöasioiden suunnittelemisessa.

7.1. Minkälaisia riskejä suunnitelmassa on talousarvioon nähden?

Henkilöstösuunnittelun näkökulmasta sivistystoimialaa haastaa toimintaympäristön muutokset kuten ennakoimattomat laki- ja säädösmuutokset ja lisääntynyt maahanmuutto sekä rekrytointihaasteet.

Kustannuskehitys sivistystoimialan palveluissa on tulevaisuudessa entistä vaikeampaa sovittoa talousarvion ja –suunnitelman raameihin.

8. Nimikekohtainen henkilöstösuunnitelma (taulukko)

Riviotzikot	htv 2024	htv 2025	htv 2026	htv 2027
Varhaiskasvatuksen lastenhoitaja	328	307	289	278
Varhaiskasvatuksen opettaja	240	253	256	255
Perusopetuksen luokanopettaja	185	186	183	179
Koulunkäyntiohjaaja	174	167	164	163
Erytislukuanopettaja	92	95	96	95
Tuntiopettaja Päätoi	89	87	84	83
Perusopetuksen lehtori	90	84	84	84
Lukion lehtori	80	80	80	80
Sijainen	61	61	61	61
Tuntiopettaja	42	35	35	34
Erytisoopettaja, peruskoulussa	31	32	33	32
Perhepäivähoitaja	22	22	21	20
Kirjastovirkailija	23	22	22	22
Lehtori	20	20	19	19
Koulusihteeri	18	19	19	19
Päiväkodin johtaja	17	17	17	17
Kirjastonhoitaja	17	17	17	16
Perusopetuksen rehtori	14	14	14	14
Nuorisonohjaaja	12	13	13	13
Varhaiskasvatuksen erityisopettaja	14	12	12	12
Uimavalvoja-liikunnanohjaaja	12	12	12	12
Amanuenssi	9	9	9	9
Vastaava kirjastonhoitaja	9	9	9	9
Varhaiskasvatuksen sosionomi	6	8	15	18
Laaja-alainen varhaiskasvatuksen erit.op	8	8	8	8
Kouluvalmentaja	3	8	8	8
Asiakaspalveluassistentti	4	7	6	7
Palveluvastaava	7	7	7	7
Toimistosihhteeri	6	7	7	7
Intendentti	8	7	7	7
Suunnittelija	6	6	6	6
Varhaiskasvatuksen apulaisjohtaja	4	5	5	5
Vastaava koulunkäynnin ohjaaja	5	5	5	5
Perusopetuksen lukion yhteinen lehtori	5	5	5	3
Yksikön päällikkö	5	5	5	5
Työpajaohjaaja	-	5	5	5
Tuntiopettaja, sivutoiminen	5	5	5	5
Informaatikko	5	5	5	5
Suunnitt.-opettaja	4	4	4	4
Liikunnanohjaaja	4	4	4	4

Ohjaamotyöntekijä	2	4	4	4
Etsivä nuorisotyöntekijä	4	4	4	4
Varhaiskasv. kieli- ja kulttuuriopettaja	2	4	4	4
Palveluasiantuntija	4	4	4	4
Hankekoordinaattori	3	4	1	1
Kuvataideopettaja	3	3	3	3
Ensiviulun soittaja	3	3	3	3
Kirjastovirkailija-kuljettaja	3	3	3	3
Opettaja	3	3	3	3
Työvalmentaja	2	3	3	3
Museoassistentti	3	3	3	3
Kulttuuriohjaaja	2	2	2	2
Uimavalvoja	2	2	2	2
Kesätyöntekijä/museot	2	2	2	2
Museonjohtaja	2	2	2	2
Asiantuntija	2	2	2	2
Tutkija	2	2	2	2
Koulutussuunnittelija	2	2	2	2
Museomestari	3	2	2	2
Erityisasiantuntija	2	2	2	2
Ohjaamoneuvoja	1	2	2	2
Palveluohjaaja	2	2	2	2
Suunnittelija-ohjaaja	2	2	2	2
II-viulun soittaja	2	2	2	2
Erityiskoulun rehtori	2	2	2	2
Apulaisrehtori	1	2	2	2
Erityisnuorisotyöntekijä	1	2	2	2
Varhaiskasvatuksen sihteeri	2	2	2	2
Museolehtori	1	2	2	2
Tiedottaja-tuottaja	2	2	2	2
aikuisten perusopetuksen erityisluokanopettaja	1	2	2	2
Uimaopettaja	2	2	2	2
Konservaattori, esineet	1	1	1	1
Kerhonojaaja	1	1	1	1
Alttoviulun soittaja	1	1	1	1
Soolosellisti	1	1	1	1
museon määräaikainen henkilö, asiakaspalveluassistentti tai museoavustaja	1	1	1	1
Alttoviulun varaäänentohtaja	1	1	1	1
Tietopalveluvirkailija	1	1	1	1
Kulttuurikoordinaattori	1	1	1	1
Kuraattori	1	1	1	-
II-viulun äänenjohtaja	2	1	1	1
Asiakaspalveluvastaava	1	1	1	1
Johdon assistentti	1	1	1	1
Käyrätorven varaäänentohtaja	1	1	1	1

Suunnittelijarehtori	1	1	1	1
Käyrätorven äänenjohtaja	1	1	1	1
Trumpetin varaäänentohtaja	1	1	1	1
Erytisliikunnanohjaaja	1	1	1	-
Tuottaja nuotistonhoitaja	1	1	1	1
Alttoviulun äänenjohtaja	1	1	1	1
Uinninohjaaja	1	1	1	1
Klarinetin varaäänentohtaja	1	1	1	1
Kulttuurituottaja	1	1	1	1
Liikuntapalvelujen vastaava	1	1	1	1
ICT-suunnittelija	1	1	1	1
Liikuntaryhmien ohjaaja	1	1	1	1
Taiteilija-tekniikkavastaava	1	1	1	1
Lukiokoulutuksen lehtori	1	1	1	1
Toimistonhoitaja	1	1	1	1
Lukiokoulutuksen suunnittelija	1	1	1	1
Kesätyöntekijä/kirjastoharjoittelija	1	1	1	1
Lukion rehtori	1	1	1	1
Tuotantojärjestäjä	1	1	1	1
Klarinetin äänenjohtaja	1	1	1	1
Turvallisuuskoordinaattori	-	1	1	1
Kokoelma-amanuenssi	1	1	1	1
Kirjastosihteer	1	1	1	1
Konservaattori	1	1	1	1
Valvoja	2	1	1	1
Kuljetussuunnittelija	1	1	1	1
Kansalaisopiston rehtori	1	1	1	1
Rehtori	1	1	1	1
Sellon äänenjohtaja	1	1	1	1
Sellon varaäänentohtaja	1	1	1	1
Kesätyöntekijä/liikuntapalvelut	1	1	1	1
Huilun äänenjohtaja	1	1	1	1
Nuoriso- ja liikunnanohjaaja	1	1	1	1
I konserttimestari	1	1	1	1
Akatemiakoordinaattori	1	1	1	1
Kontrabasson äänenjohtaja	1	1	1	1
Nuorisopalvelujen vastaava	1	1	1	1
Taidekoulun rehtori	1	1	1	1
Nuorisotyöntekijä	1	1	1	1
Korjausrakentamisen asiantuntija	1	1	1	1
Näyttelymestari	1	1	1	1
Toimialajohtaja	1	1	1	1
Oboen varaäänentohtaja	1	1	1	1
II konserttimestari	1	1	1	1
Oboen äänenjohtaja	1	1	1	1

Trumpetin äänenjohtaja	1	1	1	1
Konservaattori, tekstiilit	1	1	1	1
II-viulun varaäänentohtaja	1	1	1	1
Kaupunginorkesterin intendentti	1	1	1	1
Tuotanto- ja viestintävastaava	1	1	1	1
Vastaava suunnittelijaohjaaja	1	1	1	1
Tuotantokoordinaattori	1	1	1	1
Vastaava yksilövalmentaja	1	1	1	1
Tuottaja-gallerianhoitaja	1	1	1	1
Hallimestari	1	1	1	1
Koulunuorisotyöntekijä	1	1	1	1
Kontrabasson varaäänentohtaja	0	1	1	1
Kirjastopalvelujohtaja	1	1	1	1
Hallintosihteeri	1	1	1	1
I-viulun äänenjohtaja	1	1	1	1
Patarumpujen äänenjohtaja	1	1	1	1
Vahtimestari	1	1	1	1
Perhepäivähoidon ohjaaja	1	1	1	-
Varhaiskasv. kieli- ja kulttuurikoordin.	1	1	1	1
Harrastuskoordinaattori	1	1	1	1
Johtaja	1	1	1	1
Harrastustoimen ohjaaja	1	1	1	1
Kasvun ja oppimisen tuen koordinaattori	1	1	1	1
Projektiasiantuntija	1	1	1	1
Kultt.talonvastaava	1	1	1	1
Huilun varaäänentohtaja	1	1	1	1
Ohjaamopalvelujen vastaava	1	1	1	1
Vastaava uimavalvoja-liikunnanohjaaja	1	1	1	1
Fagotin varaäänentohtaja	1	1	1	1
Verkkonuorisotyöntekijä	1	1	1	1
Fagotin äänenjohtaja	1	1	1	1
Palvelusuunnittelija	1	1	1	1
Orkesterijärjestäjä - osa-aikainen	0	1	1	1
Solisti	1	1	1	1
Kapellimestari	1	1	1	1
Taideohjaaja	1	1	1	1
Työpajapäällikkö	1	1	1	1
Kesätyöntekijä/kulttuuriala	1	1	1	1
Kesätyöntekijä, lapsi- ja nuorisotyö	0	1	1	1
Yhteiskuntatieteiden harjoittelija	-	1	1	1
aluevastuumuseotehtävä, amanuenssi	1	1	1	1
Projektitutkija	1	1	1	1
Kesätyöntekijä/päivähoitotyö	1	1	1	1
Tutkija, amanuenssi tms.	1	1	1	1
Peruskoulun luokanopettaja	2	1	-	-

Yhteisöpedagogi	-	1	1	1
Pajaohjaaja	0	0	0	0
Asiakasneuvoja	1	0	0	0
Kesätyöntekijä/viestintä	0	0	0	0
Kesätyöntekijä/sosiaaliala	0	0	0	0
Pianisti	0	0	0	0
Äänenjohtaja	0	0	0	0
Soittaja	0	0	0	0
Luokanopettaja	2	-	-	-
Apulaisintendentti	-	-	1	1
Projektsuunnittelija	1	-	-	-
Hanketyöntekijä	1	-	-	-
Kulttuurialan assistentti	1	-	-	-
Liikuntatyöntekijä	1	-	-	-
Ryhmäavustaja	1	-	-	-
Lukion ja peruskoulun yhteinen lehtori	0	-	-	-
Video- ja av-asiiantuntija	1	-	-	-
Nuotistonhoitaja-järjestäjä	1	-	-	-
Museoemäntä	1	-	-	-
Ylikapellimestari	1	-	-	-
Hankevetäjä	1	-	-	-
Kaikki yhteensä	1 860	1 849	1 831	1 806