

Sivistys- ja hyvinvointipalveluiden henkilöstösuunnitelma 2027

Sihy hallinto	Henkilöstö v. 2026	Henkilöstö v. 2027	Muutokset (+/-)	Henkilöstö v. 2028	Henkilöstö v. 2029	Henkilöstö v. 2030
Vakituiset	4,0	3,0	-1,0	3,0	3,0	3,0
Määräaikaiset	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Yhteensä	4,0	3,0	-1,0	3,0	3,0	3,0

Opetuspalvelut	Henkilöstö v. 2026	Henkilöstö v. 2027	Muutokset (+/-)	Henkilöstö v. 2028	Henkilöstö v. 2029	Henkilöstö v. 2030
Vakituiset	237,0	225,75	-11,75	216,75	207,75	202,75
Määräaikaiset	49,0	41,57	-7,43	34,02	34,02	34,02
Yhteensä	286,0	267,32	-19,18	250,77	241,77	236,77

Varhaiskasvatu palvelut	Henkilöstö v. 2026	Henkilöstö v. 2027	Muutokset (+/-)	Henkilöstö v. 2028	Henkilöstö v. 2029	Henkilöstö v. 2030
Vakituiset	182,2	161,65	-20,55	162,65	161,65	160,65
Määräaikaiset	26,0	48,0	+22,0	48,0	48,0	48,0
Yhteensä	208,2	209,65	1,45	210,65	209,65	208,65

Elinikäinen oppiminen ja hyvinvointipalvelut	Henkilöstö v. 2026	Henkilöstö v. 2027	Muutokset (+/-)	Henkilöstö v. 2028	Henkilöstö v. 2029	Henkilöstö v. 2030
Vakituiset	36,0	36,42	+0,42	36,42	36,42	36,42
Määräaikaiset	3,1	2,0	-1,0	2,0	2,0	2,0
Yhteensä	39,1	38,42	-0,58	38,42	38,42	38,42

Palvelualue yhteensä	Henkilöstö v. 2026	Henkilöstö v. 2027	Henkilöstö v. 2028	Henkilöstö v. 2029	Henkilöstö v. 2030
Vakituiset	459,2	426,82	418,82	408,82	402,82
Määräaikaiset	78,1	91,57	84,02	84,02	84,02
Yhteensä	537,3	518,39	502,84	492,84	486,84

***HTV:** Henkilötyövuosi vastaa yhden henkilön kokoaikaista työskentelyä vuoden ajan. Määräaikainen työntekijä lasketaan HTV-lukuun sen mukaan, kuinka monta kuukautta tai tuntia hän on työskennellyt vuoden aikana (mahdollinen osa-aikaisuus huomioiden).

**** Määräaikainen henkilöstö:** Määräaikaisiin lasketaan ne työntekijät, joilla on määräaikainen virka-/työsopimus. Määräaikainen henkilöstö ei sisällä sijaisia eikä tuntityöntekijöitä.

Eläköitymisennuste 2027-2030	Eläköitymiset (kpl)
Sivistys- ja hyvinvointipalvelut	109

Henkilöstösuunnitelma perustuu palvelualueen toiminnallisiin tavoitteisiin, väestö- ja palvelutarpeen muutoksiin, henkilöstörakenteen kehittämiseen sekä arvioituun eläköitymiseen suunnitelmavuosien aikana. Suunnittelussa on huomioitu palveluverkkoon, lainsäädäntöön, toimintaympäristöön ja palveluiden järjestämistapoihin liittyvät muutokset. Henkilöstömäärän kehitystä tarkastellaan tulosalueittain siten, että henkilöstörakenne tukee palveluiden vaikuttavaa, taloudellista ja tarkoituksenmukaista järjestämistä.

Sivistyksen ja hyvinvoinnin hallinto

Sivistyksen ja hyvinvoinnin hallinnon henkilöstömäärä vähenee yhdellä henkilötyövuodella suunnitelmavuosien aikana. Muutoksen tavoitteena on sopeuttaa hallinnon henkilöstörakennetta ja kohdentaa resursseja ydintoimintojen kannalta tarkoituksenmukaisesti. Hallinnon tehtävissä korostuvat jatkossa toimintatapojen sujuvoittaminen, tehtävien uudelleenjärjestelyt sekä palvelualueen yhteisten tukipalveluiden toimivuuden varmistaminen.

Opetuspalvelut

Opetuspalveluissa vakituisen henkilöstön määrä vähenee suunnitelmakaudella oppilasmäärän kehityksen seurauksena. Oppilasmäärän laskiessa myös opetusryhmien määrä vähenee. Todellisten ryhmien määrä ei kuitenkaan alene samassa suhteessa laskennallisen tarpeen kanssa. Laadukkaan opetuksen järjestäminen edellyttää tarkoituksenmukaisia ryhmäkokoja ja toimivia yhdysluokkaratkaisuja. Henkilöstömuutokset kohdistuvat ensisijaisesti perusopetuksen vakinaisiin opettajavakansseihin, ja muutokset ajoittuvat pääosin lukuvuosien vaihteisiin. Lukion osalta opiskelijaennuste ei tällä hetkellä osoita merkittävää muutosta henkilötyövuositarpeeseen suunnitelmavuosina.

Määräaikaisen henkilöstön henkilötyövuosien määrän muutokset koskevat lähinnä tuntiopettajien ja koulunkäynninohjaajien tehtäviä. Osaan määräaikaisista henkilötyövuosista sisältyy vakituinen tehtävä, joka on täytetty määräaikaisesti (ei sijaisuus). Kyse ei ole erillisestä määräaikaisesta lisäresurssista vaan vakituisen tehtävän määräaikaisesta hoitamisesta. Henkilöstösuunnittelun jatkovalmistelussa tarkennetaan erityisopettajien ja koulunkäynninohjaajien mitoitusta vastaamaan uudistunutta sääntelyä ja palvelutarvetta. Opetuspalveluissa eläköitymisiä on suunnitelmakaudella runsaasti, mikä tukee henkilöstörakenteen hallittua sopeuttamista, mutta edellyttää samalla ennakoivaa rekrytointia ja osaamisen siirtämistä. Mahdolliset muutokset kouluverkossa otetaan huomioon henkilöstötarpeen jatkosuunnittelussa.

Varhaiskasvatuspalvelut

Varhaiskasvatuspalveluiden henkilöstösuunnitteluun vaikuttavat erityisesti asiakasmäärän vaihtelut, syntyvyyden kehitys, yksityisen varhaiskasvatuksen muutokset sekä alueellinen palvelutarve. Vuonna 2026 yksityisen päiväkodin toiminnan päättyminen lisäsi kunnallisen varhaiskasvatuksen henkilöstötarvetta, kun lapsia siirtyi yksityisestä varhaiskasvatuksesta kunnan palveluihin. Myös Hyökännummen alueen lapsimäärän kasvu on lisännyt henkilöstötarvetta. Vuoden 2026 syntyvyyden nousu voi kasvattaa palvelutarvetta tulevina vuosina, mutta kehitykseen liittyy edelleen epävarmuutta. Tämän vuoksi suunnitelmavuosien henkilöstöarvioissa on varauduttu tilanteeseen maltillisesti.

Vakituisen henkilöstön määrää vähennetään suunnitelmakaudella hallitusti, mutta samalla määräaikaisten henkilöstön tarve säilyy korkeana palvelutarpeen vaihtelun ja tehtävärakenteen muutosten vuoksi. Määräaikaisten määrän kasvu vuonna 2027 johtuu osin kirjauskäytännön tarkentumisesta eikä yksin varsinaisesta henkilöstömäärän kasvusta. Henkilöstörakennetta uudistetaan siten, että lastenhoitajien tehtäviä muutetaan vaihteittain varhaiskasvatuksen opettajien ja sosionomien tehtäviksi tulevan lainsäädännön ja osaamistarpeiden mukaisesti. Eläköitymisiin varaudutaan hyödyntämällä luonnollista poistumaa: suunnitelmavuosina yhden päiväkodinjohtajan tehtävä voidaan mahdollisesti jättää täyttämättä, jos varhaiskasvatuksen yksiköissä ei tapahdu muutoksia. Henkilöstötarpeeseen vaikuttavat jatkossakin syntyvyys, yksityisten päiväkotien tilanne ja mahdolliset muutokset palveluverkossa.

Elinikäinen oppiminen ja hyvinvointipalvelut

Elinikäisen oppimisen ja hyvinvointipalveluiden henkilöstösuunnittelussa korostuvat erityisesti palveluiden kehittäminen sekä kunnan palveluverkkoratkaisuihin liittyvä ennakointi. Vuonna 2027 vakituisen henkilöstön määrä kasvaa hieman. Muutoksen taustalla on esitys uudesta nuorisohjaajan tehtävästä, jotta nuorisotyön nykyinen palvelutaso, laajat aukiolot, liikkuva ja jalkautuva nuorisotyö, kouluyhteistyö sekä nuorille suunnattujen tapahtumien toteuttaminen voidaan turvata. Nuorisohjaaja koordinoi Mäntsälän harrastamisen mallia. Määräaikaistissa tehtävissä tapahtuu samalla vähennystä, kun osa määräaikaistista tehtävistä päättyy vuoden 2026 aikana perintörahojen päättymisen vuoksi.

Kirjastopalveluissa KOHA-järjestelmäosaamista turvataan yhteistyöllä ja ostopalveluilla, ja jatkossa varaudutaan yhteiseen pääkäyttäjäresurssiin. Kehittämistyötä voidaan tukea myös valtionavustuksilla rahoitettavilla tehtävillä.

Suunnitelmakaudella henkilöstötarpeeseen vaikuttavat lisäksi kulttuuri- ja museopalveluiden resurssien kokoaminen, kirjastopalveluiden järjestämistapa, mahdollinen uimahalliratkaisu sekä jäähallin mahdollinen kunnallistaminen. Muutokset vuodesta 2028 eteenpäin riippuvat kunnan palveluverkkoverkkopäätöksistä ja valittavista palveluratkaisuista. Nämä palveluratkaisut todennäköisesti lisäävät elinikäisen oppimisen ja hyvinvoinnin henkilöstöä.

Eläköitymiseen varautuminen ja osaamistarpeet

Palvelualueella arvioidaan tapahtuvan vuosina 2027–2030 yhteensä 109 eläköitymistä, joista merkittävä osa kohdistuu opetus- ja varhaiskasvatuspalveluihin. Eläköityminen mahdollistaa henkilöstörakenteen uudistamisen osittain luonnollisen poistuman kautta, mutta samalla se edellyttää ennakoidua rekrytointia, osaamisen siirtämistä sekä uusien osaamisprofiilien määrittelyä. Erityisesti kasvatuksen, opetuksen, nuorisotyön, kirjastopalveluiden ja varhaiskasvatuksen tehtävissä tulee huolehtia osaavan henkilöstön saatavuudesta. Henkilöstösuunnittelua päivitetään vuosittain osana talousarvion valmistelua, jotta se vastaa mahdollisimman hyvin palvelutarpeen,

lainsäädännön ja kunnan strategisten linjausten muutoksiin. Varhaiskasvatuksessa ja opetuksessa vakituisten htv-lukumäärä voi tulevina vuosina kasvaa, mikäli perustettuihin vakinaisiin tehtäviin ja virkoihin saadaan palkattua kelpoista henkilöstöä. Tällöin määräaikaisten htv-lukumäärä vastaavasti vähenee.

HTV-lukujen laskentaperiaatteet

HTV-luvut kuvaavat arvioitua henkilötövuosimäärää, jossa yksi HTV vastaa yhden henkilön kokoaikaista työskentelyä koko vuoden ajan. Laskennassa on huomioitu vakinaiset ja määräaikaiset palvelussuhteet, osa-aikaisuus sekä palvelussuhteiden alkamis- ja päättymisajankohdat kalenterivuoteen suhteutettuina. Määräaikaisiin sisältyvät määräaikaiset virka- ja työsuhteet (mm. projektit ja hankkeet), mutta eivät tavanomaiset sijaisuudet tai tuntityöntekijät. Osa määräaikaisista HTV-luvuista voi kuvata vakinaisen tehtävän määräaikaista hoitamista esimerkiksi kelpoisuustilanteen vuoksi. Opetuspalveluissa muutokset on laskettu pääosin lukuvuoden alusta, jolloin elokuussa toteutuva muutos vaikuttaa ensimmäisenä vuonna viiden kuukauden osuudella ja seuraavasta vuodesta alkaen täysimääräisesti. Opetuksen laskennassa on huomioitu oppilasmäärän ja opetusryhmien kehitys, ryhmäkokojen tarkoituksenmukaisuus, yhdysluokkaratkaisut ja mahdolliset kouluverkon muutokset. Varhaiskasvatuksessa HTV-arvioihin vaikuttavat lasten määrä ja palveluntarve, lakisääteinen henkilöstömitoitus, syntyvyyden kehitys, yksityisen varhaiskasvatuksen muutokset sekä henkilöstörakenteen uudistaminen. Suunnitelmavuosien luvut ovat arvioita, joita tarkennetaan talousarviovalmistelun edetessä palvelutarpeen, lainsäädännön, henkilöstön saatavuuden ja palveluverkkoratkaisujen perusteella.