



25.09.2023

Asia/7

## § 570

### V 11.10.2023, Vihreän valtuustoryhmän ryhmäaloite varhaiskasvatuksen kriisin ratkaisemiseksi

HEL 2023-002432 T 00 00 03

#### Esitys

Kaupunginhallitus päätti panna asian pöydälle.

#### Käsittely

Kaupunginhallitus päätti yksimielisesti panna asian pöydälle Tuomas Rantasen ehdotuksesta.

#### Esittelijä

kansliapäällikkö  
Sami Sarvilinna

#### Lisätiedot

Katja Rimpilä, kaupunginsihteeri, puhelin: 09 310 36256  
katja.rimpila(a)hel.fi

#### Liitteet

1 Ryhmäaloite 15.02.2023 Vanhanen Reetta Ratkaisuja varhaiskasvatuksen kriisiin

#### Muutoksenhaku

Muutoksenhakukielto, valmistelu tai täytäntöönpano

#### Esitysehdotus

Kaupunginhallitus esittää kaupunginvaltuustolle seuraavaa:

Kaupunginvaltuusto katsoo ryhmäaloitteen loppuun käsitellyksi.

#### Esittelijän perustelut

Vihreä valtuustoryhmä on tehnyt ryhmäaloitteen ja esittää palkkaohjelman jatkamisen lisäksi useita toimia varhaiskasvatuksen kriisin ratkaisemiseksi. Helposti toteutettavat parannukset tulisi toteuttaa toimialalla nopealla aikataululla ja pidemmän tähtäimen toimenpiteistä on esitettävä toteuttamisedellytykset, aikataulu ja arvio kustannusvaikutuksista.

Asiasta on saatu kasvatusta- ja koulutuslautakunnan lausunto. Esitetty aloitevastaus vastaa lautakunnan lausuntoa. Lautakunnan lausunnon jälkeen on lisätty talousarvio- ja tulosbudjettikäsittelyn aikataulu.



25.09.2023

Asia/7

Katsaus aloitteessa mainittuihin toimenpiteisiin

Palkkakehitysohjelman jatkaminen

Kilpailukykyinen palkkaus on erittäin merkittävä tekijä työntekijöiden pitovoimassa ja varhaiskasvatuksessa kärsitään vakavasta työvoimapolasta. Helsingin varhaiskasvatuksen palkkatason on pysyttävä kilpailukykyisenä myös verrattuna muihin pääkaupunkiseudun kaupunkeihin. Aloitteessa mainittua palkkakehitysohjelmaa on aihetta jatkaa varhaiskasvatuksen osalta. Palkkakehitysohjelmaa toteutetaan osana kaupungin kokonaisuutta.

Ylitöiden, vuoromuutosten ja lisätöiden korvausten kehittäminen kilpailukykyisiksi

Työaikakorvausten ja työvuoromuutosten osalta noudatetaan KVTES:n määräyksiä. Hälytysraha on käytössä KVTES:n ehtojen mukaisesti. Lautakunnalle toimitetaan myöhemmin selvitys siitä, millä tavalla Helsingissä ja muissa suuremmissa kaupungeissa maksetaan vuoromuutosten korvauksia ja siitä, voitaisiinko Helsingin vuoromuutoskorvauksia nostaa työkaluna pitovoiman parantamisessa.

Mitoitusten tiukentamisen vaikutusten ja toteuttamisedellytysten arviointi.

Henkilöstömitoituksen muuttaminen ryhmäkohtaisiksi nykyisen yksikkökohtaisuuden sijaan tarkoittaisi, että jokaisessa lapsiryhmässä työskentelisi arviolta yksi ammatillisen kelpoisuuden omaava työntekijä lisää. Muutos kasvattaisi henkilöstömäärää 33 prosenttia, mikä tarkoittaisi vuosikustannuksena noin 69,7 miljoonaa euroa.

Nykyisessä henkilöstötilanteessa muutosta ei olisi mahdollista panna toimeen. Pelkästään kuuden suurimman kaupungin osalta tarvitaan yli 9000 uutta varhaiskasvatuksen korkeakoulutettua ammattilaista vuoteen 2030 mennessä, jotta täytetään nykyisen lainsäädännön mukaiset vaatimukset. Tarve ei tule nykyisillä koulutusmäärillä täyttymään. Varhaiskasvatuksen henkilöstömitoitusten tiukentaminen ei ole mahdollista. Pikemmin tarvitaan valtakunnallisia päätöksiä, joilla turvataan riittävä määrä koulutettua henkilöstöä varhaiskasvatukseen.

Palvelukeskuksen päiväkotiapulaisten lisääminen ja toimenkuvan laajentaminen avustavaan työhön.

Päiväkotiapulaisen tehtävä on ollut pitkään puhtauspalvelutehtävä. Päiväkotiapulaiset siirtyivät vuonna 2022 kasvatukseen ja koulutuksen toimialalta Palvelukeskus Helsinkiin.

Varhaiskasvatuksessa ei ole käytössä lapsiryhmämitoitukseen kuulumatonta avustavaa ns. varhaiskasvatuksen apulaisen tehtävää. Uuden tehtävän käyttöönotto edellyttäisi tehtävän ja palkan määrittelyä, re-



surssien lisäämistä uusien henkilöiden palkkaamiseksi sekä riskien arviointia siitä, johtaisiko uusi tehtävä varhaiskasvatuksen lastenhoitajan tehtäviin hakeutuvien määrän vähenemiseen. Varhaiskasvatuksen lastenhoitajatehtävä on yksi toimialan työvoimapulatehtävistä ja turvaa la-  
kisääteistä mitoitusta.

Avustavan henkilökunnan lisäämistä voidaan sinänsä pitää perusteltu-  
na päiväkoteihin nykyisen henkilökunnan avuksi. Tällainen uudistus  
voidaan aloittaa kokeiluna ja tehdä päätös mahdollisesta laajentami-  
sesta myöhemmin. Asiaa voidaan edistää, jos lautakunta tulosbudjettia  
2024 hyväksyessään katsoo sen perustelluksi.

Sijaisjärjestelyjen vahvistaminen, jotta vakituista henkilöstöä ei tarvitsisi siirtää ta-  
lost toiseen

Varhaiskasvatuksen suurin ongelma on, että kasvatus- ja hoitohenki-  
löstöä ei ole riittävästi saatavilla. Varhaiskasvatuksen sijaisjärjestelyt  
perustuvat omiin varahenkilöihin, Seuresta tilattaviin sijaisiin sekä no-  
pean avun lastenhoitajatoimintaan. Toimialalla on tavoitteena lisätä yk-  
siköiden omia varahenkilöitä. Toimiala on kilpailuttanut henkilöstövälit-  
tyspalvelun ruotsinkielistä varhaiskasvatusta varten. Varhaiskasvatuk-  
sessa on tärkeä jatkaa sijaistoiminnan kehittämistä vastaamaan päivä-  
kotien tarpeita, tuomaan turvaa kiireellisimpiin tilanteisiin ja vähentä-  
mään henkilöstön liikkuvuutta. Sijaismalleja on kehitetty vuosittain ja tä-  
tä kehittämistyötä jatketaan.

Rekrytoinnin kehittäminen, tarvittaessa myös rekrytointipalveluita käyttäen

On tärkeää, että kasvatuksen ja koulutuksen toimialalla jatketaan työtä  
henkilöstön saatavuuden parantamiseksi kehittämällä ja kokeilemalla  
erilaisia rekrytointimenettelyjä.

Henkilöstön saatavuuden parantamiseksi tarvitaan myös uusia keinoja.  
Osa-aikatyön mahdollistamista varhaiskasvatustilaisuuksissa tulee enti-  
sestään edistää. Vieraskielisten työntekijöiden rekrytoinnin edistämi-  
seksi tarvitaan systemaattinen kielikoulutusmalli. Alanvaihtajille suun-  
nattua oppisopimuskoulutusta tulee jatkaa myös vuonna 2024. Oppiso-  
pimuskoulutuksen tämänhetkiset kustannukset ovat noin 1 miljoonaa  
euroa kahden vuoden aikana.

Päiväkotien pihojen kunnossapidon parantaminen

Parannuksia on tehty viime vuosina keskimäärin kahdeksassa isom-  
massa ja kahdeksassa pienemmässä korjaushankkeessa. Pihojen kor-  
jaustarvetta arvioidaan säännöllisesti yhteistyössä kasvatuksen ja kou-  
lutuksen toimialan, kaupunkiympäristön toimialan ja Staran kesken.  
Stara tekee vuosittaiset pihojen tarkastukset. Pihojen peruskorjaustar-



peet suunnitellaan nykyisin seuraavalle vuodelle etukäteen. Lautakunta on esittänyt vuosille 2024–2025 on esitetty yhteensä noin 2 miljoonan euron lisämäärärahaa pihojen parantamiseen.

#### Lähipäiväkotipaikkojen lisääminen

Kaupunkitasolla on vuosille 2023–2025 suunnitelmissa noin 2300 uutta varhaiskasvatuksen tilapaikkaa. Uusia tilapaikkoja on tulossa enemmän kuin mitä väestön kasvu on. Tämä mahdollistaa lähipäiväkotiperiaatteen toteutumisen nykyistä paremmin sekä edistää varhaiskasvatuksen osallistumisasteen kasvun mahdollisuuksia. Kaupunkiympäristön toimialan kanssa on sovittu, että uusien tilojen valmistumisen aikataulut käydään säännöllisesti yhdessä läpi.

Uusien tilojen suunnittelussa on perusteltua osallistaa ja kuulla päiväkotien henkilöstöä.

#### Henkilöstön työhyvinvointiin panostaminen, työnohjauksen, perehdytyksen ja mento-roinnin kehittäminen

Työyhteisöissä käydään keskustelua työhyvinvoinnista ja sen edistämisestä Kunta10 tuloksien ja työhyvinvointisuunnitelman käsittelyn yhteydessä. Yhteisistä asioista keskustellaan työpaikoilla myös yhteistoiminnallisesti. Varhaiskasvatuksessa on otettu käyttöön kohdennetun työyhteisötuen toimintamalli, jonka avulla työyhteisön tuen tarpeeseen reagoidaan systemaattisesti ja oikea-aikaisesti.

Työsuhteen alun mentorointiin on kiinnitetty toimialalla huomiota ja henkilöstöllä on mahdollisuus vertaismentorointiin.

Samoin perehdytykseen on kiinnitetty huomiota. Vuonna 2022 Kuntatyö 2030 -palkinnon saanut varhaiskasvatuksen perehdytysmalli vaikiinnutetaan osaksi aloittavan työntekijän perehtymistä.

Työyhteisöille on varattu rahaa myös yhteiseen virkistystoimintaan, esimerkiksi kulttuuriin ja liikuntaan.

Eräs keskeinen työhyvinvointitekijä on sijaistoiminnan toimivuus ja mahdollisuus keskittyä päiväkodissa omaan työhön ja lapsiryhmään. Tähän liittyy sijaistoiminnan kehittäminen vastaamaan päiväkotien tarpeita ja tuomaan turvaa kiireellisimpiin tilanteisiin.

Henkilöstön työhyvinvointiin panostamista on pidettävä tärkeänä henkilöstön veto- ja pitovoimaa parantavana toimenpiteenä.

#### Henkilöstön kouluttautumismahdollisuuksien edistäminen

**Postiosoite**

PL 1  
00099 HELSINGIN KAUPUNKI  
kaupunginkanslia@hel.fi

**Käyntiosoite**

Pohjoisesplanadi 11-13  
Helsinki 17  
<http://www.hel.fi/kaupunginkanslia>

**Puhelin**

+358 9 310 1641

**Faksi**

**Y-tunnus**

0201256-6

**Tilinro**

FI93 2001 1800 2050 59

**Alv.nro**

FI02012566



Varhaiskasvatuksen henkilöstön eri koulutuspolkuja työvoimapulatehtäviin on tuettu viime vuonna noin miljoonalla eurolla. Ratkaisuja varhaiskasvatuksen työvoimavajeeseen haetaan jatkuvasti oppisopimuskoulutuksilla sekä omien työntekijöiden monimuotokoulutusta tukemalla.

Varhaiskasvatuksessa tuetaan edelleen henkilöstön pätevoitymistä varhaiskasvatuksen opettajaksi myöntämällä palkkaetuja (74 päivää) yliopistojen 1000+ hankkeen kasvatustieteen kandidaatin tutkinnon opintoihin ja maksamalla koulutukseen hakeutumiseen liittyviä avoimen yliopiston kurssimaksuja. Tavoitteena on myös lisätä varhaiskasvatuksen sosionomien määrää ja henkilöstön pätevoitymistä varhaiskasvatuksen sosionomin tehtävään monimuotokoulutuksissa myöntämällä palkkaetuja (74 päivää) opintoihin sekä maksamalla koulutukseen hakeutumiseen liittyvät polkuopinnot. Päiväkodin johtajien ja varajohtajien pätevoitymistä kasvatustieteen maisteriksi tuetaan.

Henkilöstölle järjestetään monipuolista täydennyskoulutustarjontaa. Koulutukset painottuvat muun muassa pedagogisen perusosaamisen vahvistamiseen, digitaitojen vahvistamiseen sekä lasten ja henkilöstön hyvinvoinnin edistämiseen. Uutena toimenpiteenä käynnistetään henkilöstölle suunnatut ammatillisen työkielen koulutukset.

Matalan kynnyksen tapoja kerätä henkilöstöltä palautetta ja kehittämisohdotuksia

Työntekijöiden näkemykset työolojen parantamiseksi otetaan säännöllisesti esille varhaiskasvatuksessa työpaikkakokouksissa. Henkilöstön kehittämisohdotuksia ja ideoita kerätään Ideapaahtimo-järjestelmän kautta. Kasvatuksen ja koulutuksen toimialalla on panostettu toimiviin yhteistoimintarakenteisiin, joihin osana arjen yhteistoimintaa kuuluu yhteistoimintaparitoiminta sekä varhaiskasvatusalueiden yhteistoimintafoorumit. On tärkeää, että näitä foorumeja hyödynnetään henkilöstön osallisuutta vahvistavina ja niissä keskustellaan henkilöstön näkemyksistä muun muassa työolojen kehittämiseksi. Osallistaminen ja tiedonkulkua organisaation eri tasoilla on tärkeitä.

Onnistumiskeskustelut ja niihin kuuluvat varttikeskustelut käydään vuosittain, ja myös niissä voi nostaa esiin palaute- ja kehitysluontoisia asioita.

Kaupungilla on kaksi kaikille yhteistä henkilöstökyselyä: Fiilari ja Kunta10- tutkimus. Kyselyitä hyödynnetään sekä työyhteisöissä että laajemmin kaupungin toiminnan kehittämisessä. Syksyllä 2023 toteutetaan Fiilarikysely.

Hallinnollisen työn vähentäminen päiväkodeissa, tuen tarjoaminen päiväkotien johtajille



Kasvatuksen ja koulutuksen toimialalla on vahvistettu varajohtajamallia päiväkodin johtajien johtamisen tueksi. Kohdennetun työyhteisötuen avulla on tuettu hyvää esihenkilötyötä ja pedagogista johtamista päiväkodeissa. Päiväkodin johtajien tueksi on kohdennettu Sarastia-sihteeritiimistä kahdeksan henkilön työpanos tukea helmikuusta 2023 alkaen. Tuki on käytössä osana palkanmaksun vakauttamishanketta vuoden 2023 ajan. Päiväkodinjohtajat saavat tästä vuodesta alkaen apua myös määräaikaisten työntekijöiden rekrytointiin HR:n saatavuustiimistä.

Päiväkodin johtajan työnkuvaa arvioidaan osana varhaiskasvatuksen johtamisen kehittämistä ja rakenteiden arviointia.

### Työsuhde-etujen laajentaminen

Helsingin kaupungilla on lähtökohtana, että henkilöstöedut koskevat koko henkilöstöä. Niinpä esimerkiksi vaateraha kysymystä tulee tarkastella ja kehittää kaupunkitasoisesti. Varhaiskasvatuksen henkilöstölle maksettavan 260 euron suuruisen vaaterahan kustannusvaikutus olisi 1,83 miljoonaa euroa vuosittain. Kaupunki selvittää henkilöstöetujen kilpailukykyä huomioiden henkilöstön veto- ja pitovoimatekijät sekä henkilöstö- ja luontoisetujen verotus.

Hallintosäännön 30 luvun 12 §:n 2 momentin mukaan kaupunginhallitus esittää kaupunginvaltuuston käsiteltäväksi aloitteen, jonka on allekirjoittanut enemmän kuin puolet valtuustoryhmän jäsenistä ja joka on otsikoitu ryhmäaloitteeksi.

#### Esittelijä

kansliapäällikkö  
Sami Sarvilinna

#### Lisätiedot

Katja Rimpilä, kaupunginsihteeri, puhelin: 09 310 36256  
katja.rimpila(a)hel.fi

#### Liitteet

1 Ryhmäaloite 15.02.2023 Vanhanen Reetta Ratkaisuja varhaiskasvatuksen kriisiin

#### Muutoksenhaku

Muutoksenhakukielto, valmistelu tai täytäntöönpano

#### Päätöshistoria

Kasvatus- ja koulutuslautakunta 13.06.2023 § 117

#### Postiosoite

PL 1  
00099 HELSINGIN KAUPUNKI  
kaupunginkanslia@hel.fi

#### Käyntiosoite

Pohjoisesplanadi 11-13  
Helsinki 17  
<http://www.hel.fi/kaupunginkanslia>

#### Puhelin

+358 9 310 1641

#### Faksi

#### Y-tunnus

0201256-6

#### Tilinro

FI93 2001 1800 2050 59

#### Aiv.nro

FI02012566



25.09.2023

Asia/7

HEL 2023-002432 T 00 00 03

## Lausunto

Kasvatus- ja koulutuslautakunta antoi lausunnon vihreiden valtuustoryhmän aloitteesta ratkaisuja varhaiskasvatuksen kriisiin.

Vihreä valtuustoryhmä esittää palkkaohjelman jatkamisen lisäksi seuraavia alla olevia toimia varhaiskasvatuksen kriisin ratkaisemiseksi. Helposti toteutettavat parannukset tulisi toteuttaa toimialalla nopealla aikataululla ja pidemmän tähtäimen toimenpiteistä on esitettävä toteuttamisedellytykset, aikataulu ja arvio kustannusvaikutuksista.

- Ylitöiden, vuoromuutosten ja lisätöiden korvausten kehittäminen kilpailukykyisiksi
- Mitoituksien tiukentamisen vaikutusten ja toteuttamisedellytysten arviointi. Eduskunnassa käsiteltäen ensi vaalikaudella kansalaisaloite varhaiskasvatuksen henkilöstömitoituksen tiukentamisesta. Helsingin tulisi varautua mitoituksien tiukentamiseen.
- Palvelukeskuksen päiväkotiapulaisten lisääminen ja toimenkuvan laajentaminen avustavaan työhön.
- Sijaisjärjestelyjen vahvistaminen edelleen, jotta vakituista henkilöstöä ei tarvitsisi siirtää talosta toiseen
- Rekrytoinnin kehittäminen, tarvittaessa myös rekrytointipalveluita käyttäen
- Päiväkotien pihojen kunnossapidon parantaminen.
- Lähipäiväkotipaikkojen lisääminen, jotta lapsille voidaan taata laadukkaat tilat ja perheille sujuva päiväkotimatka
- Henkilöstön työhyvinvointiin panostaminen, työnohjauksen, perehdytyksen ja mentoroinnin kehittäminen
- Henkilöstön kouluttautumismahdollisuuksien edistäminen
- Matalan kynnyksen tapoja kerätä henkilöstöltä palautetta ja kehittämisideoita
- Hallinnollisen työn vähentäminen päiväkodeissa, tuen tarjoaminen päiväkotien johtajille
- Työsuhde-etujen laajentaminen: vaateraha, joukkoliikennelippu koko henkilöstölle, kulttuuri- ja liikuntaedun vakinaistaminen

Seuraavassa katsaus aloitteessa esitettyihin toimenpiteisiin.

- Palkkakehitysohjelman jatkaminen

Kilpailukykyinen palkkaus on erittäin merkittävä tekijä työntekijöiden pitoimassa ja varhaiskasvatuksessa kärsitään vakavasta työvoimapulasta. Helsingin varhaiskasvatuksen palkkatason on pysyttävä kilpailukykyisenä myös verrattuna muihin pääkaupunkiseudun kaupunkeihin.



Aloitteessa mainittua palkkakehitysohjelmaa tulee varhaiskasvatuksen osalta jatkaa. Palkkakehitysohjelmaa toteutetaan osana kaupungin kokonaisuutta.

- Ylitöiden, vuoromuutosten ja lisätöiden korvausten kehittäminen kilpailukykyisiksi

Työaikakorvausten ja työvuoromuutosten osalta noudatetaan KVTES:n määräyksiä. Hälytysraha on käytössä KVTES:n ehtojen mukaisesti. Lautakunnalle tulee toimittaa selvitys, millä tavalla Helsingissä ja muissa suuremmissa kaupungeissa maksetaan vuoromuutosten korvauksia ja selvittää, voitaisiinko Helsingin vuoromuutoskorvauksia nostaa työkaluna pitovoiman parantamisessa.

- Mitoituksien tiukentamisen vaikutusten ja toteuttamisedellytysten arviointi. Eduskunnassa käsiteltäneen ensi vaalikaudella kansalaisaloite varhaiskasvatuksen henkilöstömitoituksen tiukentamisesta. Helsingin tulisi varautua mitoituksien tiukentamiseen.

Henkilöstömitoituksen muuttaminen ryhmäkohtaisiksi nykyisen yksikkökohtaisuuden sijaan tarkoittaisi, että jokaisessa lapsiryhmässä työskentelisi arviolta yksi kelpoinen työntekijä lisää. Muutos kasvattaisi henkilöstömäärä 33 prosenttia, mikä tarkoittaisi vuosikustannuksena 69,7 miljoonaa euroa.

Nykyisessä henkilöstötilanteessa ehdotettu muutos ei ole mahdollista toteuttaa. Pelkästään kuuden suurimman kaupungin osalta tarvitaan yli 9000 uutta varhaiskasvatuksen korkeakoulutettua ammattilaista vuoteen 2030 mennessä, jotta täytetään nykyisin asettamat kelpoisuusehdot. Tätä määrää ei tulla saamaan edes nykyisillä koulutusmäärillä. Varhaiskasvatus ei kestä mitään henkilöstömitoitukseen liittyviä tiukennuksia. Tässä vaiheessa tarvitaan työrauhaa sekä valtakunnallisia päätöksiä turvata riittävä määrä koulutettua henkilöstöä varhaiskasvatukseen.

- Palvelukeskuksen päiväkotiapulaisten lisääminen ja toimenkuvan laajentaminen avustavaan työhön.

Päiväkotiapulaisten tehtävä on ollut pitkään puhtauspalvelutehtävä. Päiväkotiapulaiset siirtyivät vuonna 2022 kasvatukseen ja koulutuksen toimialalta Palvelukeskus Helsinkiin.

Varhaiskasvatuksessa ei ole käytössä lapsiryhmämitoitukseen kuulumatonta avustavaa ns. varhaiskasvatuksen apulaisten tehtävää. Uuden tehtävän käyttöönotto edellyttäisi tehtävän ja palkan määrittelyä, resurssin lisäämistä uusien henkilöiden palkkaamiseksi sekä riskien arviointia siitä, veisikö uusi tehtävä hakijoita varhaiskasvatuksen lasten-





hoitajien tehtäviin hakeutuvista. Varhaiskasvatuksen lastenhoitajatehtävä on yksi toimialan työvoimapulatehtävistä ja turvaa lakisääteistä mi-  
toitusta.

Lautakunta toteaa, että avustavan henkilökunnan lisääminen on perus-  
teltua päiväkoteihin nykyisen henkilökunnan avuksi. Muutos voidaan  
aloittaa myös kokeiluilla ja laajentaa kokemusten perusteella. Tarvitta-  
vat lisäresurssit tulee selvittää ensi vuoden talousarviota varten.

- Sijaisjärjestelyjen vahvistaminen edelleen, jotta vakituista henkilöstöä  
ei tarvitsisi siirtää talosta toiseen

Varhaiskasvatuksen suurin ongelma on, että kasvat- ja hoitohenki-  
löstöä ei ole riittävästi saatavilla. Varhaiskasvatuksen sijaisjärjestelyt  
perustuvat omiin varahenkilöihin, Seuresta tilattaviin sijaisiin sekä no-  
pean avun lastenhoitajatoimintaan. Toimialalla on tavoitteena lisätä yksi-  
köiden omia varahenkilöitä. Kasvatuksen ja koulutuksen toimiala on  
kilpailuttanut henkilöstövälityspalvelun ruotsinkielistä varhaiskasvatusta  
varten. Varhaiskasvatuksessa on tärkeä jatkaa sijaistoiminnan kehittä-  
mistä vastaamaan päiväkotien tarpeita, tuomaan turvaa kiireellisimpiin  
tilanteisiin ja henkilöstön liikkuvuuden vähentämiseksi. Sijaismalleja on  
kehitetty vuosittain ja tätä kehittämistyötä jatketaan.

- Rekrytoinnin kehittäminen, tarvittaessa myös rekrytointipalveluita  
käyttäen

Kasvat- ja koulutuslautakunta pitää tärkeänä, että kasvatuksen ja  
koulutuksen toimialalla jatketaan työtä henkilöstön saatavuuden paran-  
tamiseksi kehittämällä ja kokeilemalla erilaisia rekrytointimenettelyjä.

Varhaiskasvatuksen henkilöstöpula on vakava, joten saatavuuden pa-  
rantamiseksi tarvitaan myös uusia keinoja. Osa-aikatyön mahdollista-  
mista varhaiskasvatuspalveluissa tulee entisestään edistää. Vieraskie-  
listen työntekijöiden rekrytointien edistämiseksi tarvitaan kaupungille  
systemaattinen kielikoulutusmalli. Alanvaihtajille suunnattua oppisopi-  
muskoulutusta tulee jatkaa myös vuonna 2024. Oppisopimuskoulutuk-  
sen kustannukset ovat noin 1 miljoonaa euroa ja ne jakautuvat kahdelle  
vuodelle.

- Päiväkotien pihojen kunnossapidon parantaminen.

Päiväkotien parannuksia on tehty muutamina viime vuosina keskimää-  
rin kahdeksan isompaa korjaushanketta ja kahdeksan pienempää. Pi-  
hojen korjaustarvetta arvioidaan säännöllisesti yhteistyössä kasvatuk-  
sen ja koulutuksen toimialan, kaupunkiympäristön toimialan ja Staran  
kesken. Stara tekee vuosittaiset pihojen tarkastukset. Pihojen perus-  
korjaustarpeet suunnitellaan nykyisin kolmelle seuraavalle vuodelle



etukäteen. Vuosille 2024–2025 on esitetty yhteensä noin 2 miljoonaa euroa lisämäärärahaa pihojen parantamiseen.

- Lähipäiväkotipaikkojen lisääminen, jotta lapsille voidaan taata laadukkaat tilat ja perheille sujuva päiväkotimatka

Kaupunkitasolla on vuosille 2023–2025 suunnitelmissa noin 2300 uutta varhaiskasvatuksen tilapaikkaa. Uusia tilapaikkoja on tulossa enemmän kuin mitä väestön kasvu on. Tämä mahdollistaa lähipäiväkotiperiaatteen toteutumisen nykyistä paremmin sekä edistää varhaiskasvatuksen osallistumisasteen kasvun mahdollisuuksia. Kaupunkiympäristön toimialan kanssa on sovittu, että uusien tilojen valmistumisen aikatauluja käydään säännöllisesti yhdessä läpi.

Uusien tilojen suunnittelussa on osallistettava ja kuultava päiväkotien henkilöstöä tiiviisti.

- Henkilöstön työhyvinvointiin panostaminen, työnohjauksen, perehdytksen ja mentoroinnin kehittäminen

Työhyvinvoinnista keskustelua käydään työyhteisöissä Kunta10 tuloksien ja työhyvinvointisuunnitelman käsittelyssä, joissa mietitään oman työhyvinvoinnin edistämisen toimenpiteitä. Yhteisistä asioista keskustellaan työpaikalla myös yhteistoiminnassa. Varhaiskasvatuksessa on otettu käyttöön kohdennetun työyhteisötuen toimintamalli, jonka avulla henkilöstökyselyiden sekä muiden mittareiden perusteella työyhteisön tuen tarpeeseen reagoidaan systemaattisesti ja oikea-aikaisesti.

Koulutukseen ja työnohjaukseen on suomenkielisessä varhaiskasvatuksessa varattu yli 0,3 miljoonaa euroa vuonna 2023.

Työsuhteen alun mentorointiin on kiinnitetty huomiota ja henkilöstöllä on mahdollisuus vertaismentorointiin.

Työyhteisöillä on vuonna 2023 myös lähes puolet enemmän rahaa käytössä yhteiseen virkistystoimintaan. Lisäksi toimialan työyhteisöt ovat voineet käyttää virkistysrahaa yhteiseen kulttuuri- tai liikkumisaktiviteettiin.

Työsuhteen alun perehdytykseen on kiinnitetty huomiota. Uusi vuonna 2022 Kuntatyö 2030 -palkinnon saanut varhaiskasvatuksen perehdytysmalli vakiinnutetaan osaksi uuden aloittavan työntekijän perehtymistä.

Yksi keskeinen työhyvinvointitekijä on sijaistoiminnan toimivuus ja mahdollisuus keskittyä päiväkodissa omaan työhön ja lapsiryhmään. Tähän liittyy sijaistoiminnan kehittäminen vastaamaan päiväkotien tarpeita ja tuomaan turvaa kiireellisimpiin tilanteisiin.



Kasvatus- ja koulutuslautakunta pitää tärkeänä henkilöstön työhyvinvointiin panostamisen osana henkilöstön veto- ja pitovoimaa.

- Henkilöstön kouluttautumismahdollisuuksien edistäminen

Varhaiskasvatuksen henkilöstön eri koulutuspolkuja työvoimapulatehtäviin on tuettu viime vuonna noin miljoonalla eurolla. Ratkaisuja varhaiskasvatuksen työvoimavajeeseen haetaan jatkuvasti oppisopimus- koulutuksilla sekä omien työntekijöiden monimuotokoulutuksia tukemalla.

Varhaiskasvatuksessa tuetaan edelleen henkilöstön pätevöitymistä varhaiskasvatuksen opettajaksi myöntämällä palkkaetuja (74 päivää) yliopistojen 1000+ hankkeen kasvatustieteen kandidaatin tutkinnon opintoihin ja maksamalla koulutukseen hakeutumiseen liittyviä avoimen yliopiston kurssimaksuja. Tavoitteena on myös lisätä varhaiskasvatuksen sosionomien määrää ja henkilöstön pätevöitymistä varhaiskasvatuksen sosionomin tehtävään monimuotokoulutuksissa myöntämällä palkkaetuja (74 päivää) opintoihin sekä maksamalla koulutukseen hakeutumiseen liittyvät polkuopinnot. Päiväkodin johtajien ja varajohtajien pätevöitymistä kasvatustieteen maisteriksi tuetaan.

Henkilöstölle järjestetään monipuolista täydennyskoulutustarjontaa. Koulutukset painottuvat muun muassa pedagogisen perusosaamisen vahvistamiseen, digitaitojen vahvistamiseen sekä lasten ja henkilöstön hyvinvoinnin edistämiseen. Uutena toimenpiteenä käynnistetään henkilöstölle suunnatut ammatillisen työkielen koulutukset.

- Matalan kynnyksen tapoja kerätä henkilöstöltä palautetta ja kehittämissuhteita

Työntekijöiden näkemykset työolojen parantamiseksi otetaan säännöllisesti esille varhaiskasvatuksessa työpaikkakokouksissa. Henkilöstön kehittämissuhteita ja ideoita kerätään henkilöstön Ideapaahdintimien kautta. Kasvatuksen ja koulutuksen toimialalla on panostettu toimiviin yhteistoimintarakenteisiin, joihin osana arjen yhteistoimintaa kuuluu yhteistoimintaparitoiminta sekä varhaiskasvatusalueiden yhteistoimintafoorumit. On tärkeää, että näitä foorumeja hyödynnetään henkilöstön osallisuutta vahvistavina ja niissä keskustellaan henkilöstön näkemyksistä muun muassa työolojen kehittämiseksi. Osallistaminen ja tiedonkulkun organisaation eri tasoilla on tärkeitä.

Onnistumiskeskustelut ja niihin kuuluvat varttikeskustelut käydään vuosittain esihenkilön kanssa, ja myös niissä voi nostaa esiin palaute- ja kehitysluontoisia asioita.



Kaupungilla on kaksi kaikille yhteistä henkilöstökyselyä: Fiilari ja Kunta10-tutkimus. Kyselyitä hyödynnetään sekä työyhteisöissä että laajemmin kaupunkitason toiminnan kehittämässä. Toteutamme Fiilari-kyselyn syksyllä 2023.

- Hallinnollisen työn vähentäminen päiväkodeissa, tuen tarjoaminen päiväkotien johtajille

Kasvatuksen ja koulutuksen toimialalla on vahvistettu varajohtajamallia päiväkodin johtajien johtamisen tueksi. Kohdennetun työyhteisötuen avulla on tuettu hyvää esihenkilötyötä ja pedagogista johtamista päiväkodeissa. Päiväkodin johtajille on kohdennettu Sarastia-sihteeritiimistä kahdeksan henkilön työpanos tukea helmikuusta 2023 alkaen. Tuki on käytössä osana Sarastia-tilanteen vakauttamista vuoden 2023 ajan. Päiväkodinjohtajat saavat tästä vuodesta alkaen apua myös määräaikaisten työntekijöiden rekrytointiin HR:n saatavuustiimistä.

Päiväkodin johtajan työnkuvaa arvioidaan osana varhaiskasvatuksen johtamisen kehittämistä ja rakenteiden arviointia.

- Työsuhde-etujen laajentaminen: vaateraha, joukkoliikennelippu koko henkilöstölle, kulttuuri- ja liikuntaedun vakinaistaminen

Helsingin kaupungilla on lähtökohtana, että henkilöstöedut määräytyvät koko henkilöstölle. Varhaiskasvatuksen henkilöstölle maksettavan vaaterahan kokonaisuutta tulee tarkastella ja kehittää kaupunkitasoisesti. Esimerkiksi varhaiskasvatuksen henkilöstölle maksettavan 260 euron suuruisen vaaterahan kustannusvaikutus olisi 1,83 miljoonaa euroa vuosittain. Kaupunginkanslia selvittää henkilöstöetujen kilpailukykyä huomioiden henkilöstön veto- ja pitovoimatekijät sekä henkilöstö- ja luontoisetujen verotus.

## Käsittely

13.06.2023 Esittelijän ehdotuksesta poiketen

Vastaehdotus, Ozan Yanar. Tehdään seuraavat muutokset:

Lisäys kappaleen 5 alkuun:

"Kilpailukykyinen palkkaus on erittäin merkittävä tekijä työntekijöiden pitovoimassa ja varhaiskasvatuksessa kärsitään vakavasta työvoimapolasta. Helsingin varhaiskasvatuksen palkkatason on pysyttävä kilpailukykyisenä myös verrattuna muihin pääkaupunkiseudun kaupunkeihin."

Lisäys kappaleen 7 loppuun:



25.09.2023

Asia/7

"Lautakunnalle tulee toimittaa selvitys, millä tavalla Helsingissä ja muissa suuremmissa kaupungeissa maksetaan vuoromuutosten korvauksia ja selvittää, voitaisiinko Helsingin vuoromuutoskorvauksia nostaa työkaluna pitovoiman parantamisessa."

Kohdan 13 jälkeen uusi kappale:

"Lautakunta toteaa, että avustavan henkilökunnan lisääminen on perusteltua päiväkoteihin nykyisen henkilökunnan avuksi. Muutos voidaan aloittaa myös kokeiluilla ja laajentaa kokemusten perusteella. Tarvitavat lisäresurssit tulee selvittää ensi vuoden talousarviota varten."

Lisätään kappaleen 22 jälkeen uusi kappale:

"Uusien tilojen suunnittelussa on osallistettava ja kuultava päiväkotien henkilöstöä tiiviisti."

Kasvatus- ja koulutuslautakunta hyväksyi yksimielisesti Ozan Yanarin ehdottamat muutokset.

23.05.2023 Pöydälle

Esittelijä

kasvatuksen ja koulutuksen toimialajohtaja  
Satu Järvenkallas

Lisätiedot

Petteri Räisänen, erityissuunnittelija, puhelin: 310 20349  
petteri.j.raisanen(a)hel.fi