



21.06.2023

Ärende/12

## § 168

### Gröna fullmäktigegruppens gruppmotion om att göra Helsingfors till den bästa staden för lärande på arbetsplatsen

HEL 2022-013028 T 00 00 03

#### Beslut

Stadsfullmäktige betraktade gruppmotionen som slutbehandlad.

Föredragande

Stadsstyrelsen

Upplysningar

Tarja Näkki, enhetschef, telefon: 09 310 26379  
tarja.nakki(a)hel.fi

#### Bilagor

1 Ryhmäaloite 02.11.2022 Vanhanen Reetta Ryhmäaloite: Helsingistä paras kaupunki oppia työssä

#### Sökande av ändring

Förbud mot sökande av ändring, beredning eller verkställighet

#### Beslutsförslag

Beslutet stämmer överens med förslaget.

#### Föredragandens motiveringar

Gröna riksdagsgruppen har väckt gruppmotionen "Helsingfors den bästa staden för lärande på arbetsplatsen". I motionen föreslås åtgärder för att öka stadens dragningskraft som arbetsgivare och för att få de anställda att stanna kvar.

Helsingfors lider av en svår arbetskraftsbrist, varför det finns ett stort behov av idéer om hur staden ska få bättre tillgång till personal. Vi konkurrerar om arbetskraften i huvudstadsregionen på alla sektorer.

För att locka och behålla arbetskraft har ett stort antal åtgärder vidtagits. Åtgärderna har tagits fram tillsammans med stadens personal och utvecklas vidare i samarbete. År 2022 startades ett projekt för hela strategiperioden med syfte att främja tillgången på arbetskraft. Koordinationsgruppen för tillgång på personal inom småbarnspedagogiken har utnämnts för tiden 15.2.2022–15.2.2024, och dessutom har ett särskilt tillgångsteam startats inom fostrans- och utbildningssektorn. Inom social-och hälsovårdssektorn ordnades 2022 för alla serviceenheter



”locka och behålla”-workshopar, som fick bred uppslutning. På alla sektorer och vid alla affärsverk är samarbetet med läroanstalterna systematiskt och flera åtgärder för att främja tillgången på arbetskraft pågår.

För Helsingfors är det viktigt att skapa många olika stigar till de arbeten som staden erbjuder. Med tanke på förutseende rekrytering behövs möjligheter att bekanta sig med uppgifterna inom staden. Det kan vara fråga om t.ex. arbetsprövning, språkpraktik eller sommarjobb för unga. För personer som studerar för examen erbjuder staden bl.a. arbetspraktik, lärande i arbetslivet och lärdomsprovsprojekt.

Helsingfors stad har samarbets- och partnerskapsavtal med flera olika läroanstalter och högskolor. Samarbetet är aktivt och även under år 2022 har staden ingått nya partnerskapsavtal med t.ex. yrkeshögskolor och Aalto-universitetet. Samarbetet leds och utvecklas sektorvis och yrkesgruppsvis. Samordningsgruppen för högskolesamarbete koordinerar stadens hela högskolesamarbete. Nätverket för samarbete mellan läroanstalterna grundades år 2022 och samlas så gott som månatligen. Det är en plattform där goda arbetsmetoder delas inom organisationen.

Mängden läroavtalsplatser har ökat inom områden där det råder personalbrist. Staden har redan länge riktat lönesubventionsmedel, som beviljas för att främja sysselsättning, till att ingå hundra läroavtal per år. Dessutom har sektorerna riktat egen finansiering till att ingå läroavtal och ökat denna finansiering under senare år på branscher med arbetskraftsbrist. Det finns många stigar till läroavtalsutbildning: genom arbetsprövning, som rekryterande utbildning för arbetslösa arbetssökande, vid sidan av ett tidsbundet arbetsförhållande eller med hjälp av finansiering som reserverats för personer som byter bransch.

Den årliga volymen av olika perioder av utbildning på arbetsplatsen och arbets- och språkpraktik är stor. Hur många de är vet man dock inte exakt, eftersom avtalen ingås enligt förfaranden som man kommer överens om separat med respektive utbildare. Dessutom samarbetar läroanstalterna bl.a. genom utbildningssamarbete, besök och rekryteringsevenemang.

I egenskap av Finlands största arbetsgivare möjliggör Helsingfors stad en mångsidig karriärstig hos en enda arbetsgivare. En modell för intern rörlighet publicerades i december 2022. Som arbetsgivare uppmuntrar Helsingfors stad sin personal till rörlighet inom organisationen och möjliggör övergång från en uppgift till en annan såväl inom som mellan olika sektorer.

Staden handleder personalens utbildning och livslånga lärande med sina principer om personalutveckling och anvisningar för hur man gör



upp en kompetensutvecklingsplan. Att personalen utbildar sig och utvecklar sitt kunnande är viktigt för staden. I framgångssamtalen utreds varje medarbetares behov av kompetensutveckling. Chefernas kompetens utvecklas kontinuerligt också med tanke på arbetstagarupplevelsen.

Stadsstyrelsen konstaterar att möjligheterna till att utbilda sig och stärka sin kompetens i arbetet är avgörande när det gäller personalens benägenhet att stanna hos en arbetsgivare, varför de målmedvetet bör främjas med hänsyn till personalens önskemål och behov.

Staden erbjuder ett brett fortbildningsutbud i Stadin Akademia. Under senare år erbjuder staden ett allt större utbud av utbildning på nätet för att den ska vara tillgänglig för alla oberoende av tid och rum. Arbetsgivaren stöder arbetstagare som vill avlägga examen genom att bevilja behovsprövad arbetstid eller ekonomiskt stöd för studierna.

Andelen utlänningar och personer med ett främmande språk som modersmål stiger ständigt, vilket också definieras som ett av stadens strategiska mål. Som bäst håller man på att starta en stadsövergripande webbutbildningshelhet för att stöda chefers och arbetsgemenskapers språkmedvetenhet och mottagningsfärdigheter. Dessutom testar staden under åren 2023 och 2024 arbetsgemenskapsträning som pilotprojekt och utvecklar sitt utbud av språkundervisning för anställda med främmande språk som modersmål. Personalens kunnande måste tas tillvara då staden utvecklar sina tjänster och tillvägagångssätt. Medarbetarna måste i högre grad än hittills delta i utvecklingen och planeringen av serviceformer och den egna arbetsplatsen. För att göra det lättare för personalen att delta i utbildningen underlättar staden anställandet av vikarier för den tid då utbildningen pågår.

## Småbarnspedagogiken

Staden har årligen höjt antalet läroavtalsplatser för barnskötarexamen inom småbarnspedagogik. Inom småbarnspedagogiken slöts 94 st. läroavtal år 2021 och 84 st. år 2022. För år 2023 har finansiering reserverats för 218 läroavtalsplatser, av vilka 126 läroavtal hade slutits före 3.5.2023. Nya läroavtalsstuderande inleder sina studier under hela året. Examina som kan avläggas inom småbarnspedagogiken delas in i för det första yrkesexamen i pedagogisk verksamhet och handledning eller en del av den, för det andra grundexamen i pedagogisk verksamhet och handledning eller en del av den och för det tredje examen inom social- och hälsovårdsbranschen med inriktning på kompetensområdet för vård av barn och unga.

Inom fostrans- och utbildningssektorn pågår olika pilotförsök där arbetsprövning eller lönesubventionerat arbete utmynnar i en läroavtals-



utbildning som leder till barnskötarexamen inom småbarnspedagogiken.

Inom fostrans- och utbildningssektorn stöder man anställda som vill utbildas till lärare inom småbarnspedagogik. År 2021 deltog 31 personer och år 2022 38 personer i flerformsutbildning till lärare inom småbarnspedagogik.

#### Social- och hälsovårdsbranschen

Inom social- och hälsovårdssektorn utbildades år 2020 genom läroavtal och med centraliserade medel 22 närvårdare, år 2021 21 närvårdare och år 2022 32 närvårdare. Till vårdbiträde utbildades år 2021 genom läroavtal 15 personer och år 2022 20 personer. Nio av tio av dem som studerar med läroavtal fortsätter efter utbildningen att arbeta inom staden. Det är alltså ett utmärkt sätt att få kompetent personal. År 2023 kommer antalet läroavtal inom social-, hälso- och räddningssektorn att stiga rejält. Möjlighet att söka till läroavtalsutbildning erbjuds 109 närvårdare och 35 vårdbiträden. Läroavtalsutbildning erbjuds både på svenska och på finska.

I slutskedet av studierna kan närvårdarstuderande studera med läroavtal i arbetsförhållande. Sjukskötarstuderande kan tillgodoräkna ett arbetsförhållande i slutskedet av studierna (t.ex. semestervikariat) och därmed få studiepoäng och studieprestationer enligt en modell som läroanstalten godkänt. Ett sådant förfarande har en förankrande verkan på arbetstagaren och stärker en positiv bild av arbetsgivaren.

Vidare sysselsattes 129 personer som avlagt examen utomlands eller avlagt examen på engelska i Finland inom social-, hälsovårds- och räddningsbranschen genom behörighetsutbildning eller språkstudier under åren 2019–2023. För att skapa studievägar som kompletteras med behörighetsutbildning och språkpraktik krävs ett mångsidigt samarbete med yrkeshögskolor och myndigheter. Till personer som avlagt sjukskötarexamen utomlands betalar social-, hälsovårds- och räddningssektorn lön för sådan arbetspraktik som krävs av Valvira (gäller dem som avlagt examen utanför EU/EES) och för språkpraktik (gäller dem som avlagt examen inom EU/EES). Detta gör det möjligt att kombinera studier och lön, vilket ökar stadens attraktionskraft som arbetsgivare.

Läkarstuderande erbjuds många olika möjligheter till praktik och arbete. Studerande på första, tredje och femte året praktiserar läsårsvis vid hälsostationerna. T.ex. under våren 2023 har 132 medicine studerande genomgått arbetspraktik på en hälsostation. Varje år arbetar cirka 40 medicine studerande som "sommarmarkandidater". På hälsostationerna arbetar och utbildas även läkare som fått sin examen i ett land utanför



21.06.2023

Ärende/12

EU/EES. Det är årligen fråga om cirka 20–30 personer (hösten 2022 sammanlagt 23 personer). Under hösten 2022 arbetade allt som allt 163 läkare i utbildningsskedet (amanuenser, studerande vid särskild allmänläkarutbildning och personer som specialiserar sig till allmänläkare) vid Helsingfors stad.

Enligt 30 kap. 12 § 2 mom. i förvaltningsstadgan ska stadsstyrelsen förelägga fullmäktige en motion som undertecknats av mer än hälften av fullmäktigegruppens medlemmar och som har rubriken gruppmotion.

Föredragande

Stadsstyrelsen

Upplysningar

Tarja Näkki, enhetschef, telefon: 09 310 26379  
tarja.nakki(a)hel.fi

## Bilagor

- 1 Ryhmäaloite 02.11.2022 Vanhanen Reetta Ryhmäaloite: Helsingistä paras kaupunki oppia työssä

## Sökande av ändring

Förbud mot sökande av ändring, beredning eller verkställighet

## Beslutshistoria

Kaupunginhallitus 12.06.2023 § 404

HEL 2022-013028 T 00 00 03

Päätös

Kaupunginhallitus esitti kaupunginvaltuustolle seuraavaa:

Kaupunginvaltuusto katsoo ryhmäaloitteen loppuun käsitellyksi.

Käsittely

12.06.2023 Esittelijän ehdotuksesta poiketen

Vastaehdotus:

Tuomas Rantanen: Kappaleen 11 loppuun lisäys: Kaupunginhallitus toteaa, että koulutusmahdollisuudet ja osaamisen kartuttaminen työssä ovat keskeisiä henkilöstön pitovoimalle, ja näitä on määrätietoisesti edistettävä työntekijöiden tarpeita ja toiveita kartoittaen.

Kappaleen 13 loppuun lisäys: Henkilöstön osaaminen on saatava käyttöön palvelujen ja toimintatapojen kehittämisessä. Työntekijöiden



21.06.2023

Ärende/12

osallisuutta palvelujen kehittämisessä sekä toimipaikkojen suunnittelussa on lisättävä. Henkilöstön koulutuksen ajaksi lisätään mahdollisuuksia sijaisten hankintaan, jotta koulutuksiin on helpompi osallistua.

Kannattaja: Nasima Razmyar

Kaupunginhallitus hyväksyi yksimielisesti Tuomas Rantasen vastaehdotuksen mukaisesti muutetun ehdotuksen.

05.06.2023 Pöydälle

Esittelijä

kansliapäällikkö  
Sami Sarvilinna

Lisätiedot

Tarja Näkki, yksikön päällikkö, puhelin: 09 310 26379  
tarja.nakki(a)hel.fi