



21.06.2023

Asia/12

§ 168

Vihreän valtuustoryhmän ryhmäaloite keinoista tehdä Helsingistä paras kaupunki oppia työssä

HEL 2022-013028 T 00 00 03

Päätös

Kaupunginvaltuusto katsoi ryhmäaloitteen loppuun käsitellyksi.

Esittelijä

Kaupunginhallitus

Lisätiedot

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

Liitteet

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

Muutoksenhaku

Muutoksenhakukielto, valmistelu tai täytäntöönpano

Päätösehdotus

Päätös on ehdotuksen mukainen.

Esittelijän perustelut

Vihreä valtuustoryhmä on tehnyt ryhmäaloitteen "Helsingistä paras kaupunki oppia työssä". Aloitteessa esitetään keinoja henkilöstön veto- ja pitovoiman edistämiseksi.

Helsinki kärsii vakavasta työvoimapulasta ja ratkaisuja henkilöstön saatavuuden edistämiseksi tarvitaan laajasti. Kilpailemme työvoimasta pääkaupunkiseudulla kaikilla toimialoilla.

Henkilöstön veto- ja pitovoiman edistämiseksi on käynnissä lukuisia toimenpiteitä, joita on tunnistettu ja joita kehitetään yhdessä henkilöstön kanssa. Vuonna 2022 käynnistettiin koko strategiakauden jatkuva työvoiman saatavuuden hanke. Varhaiskasvatuksen henkilöstön saatavuuden koordinaatioryhmä on nimitetty ajalle 15.2.2022 - 15.2.2024 ja lisäksi kasvatuksen ja koulutuksen toimialalle on perustettu Saatavuustiimi. Sosiaali- ja terveystoimialalla järjestettiin vuonna 2022 kaikille palvelukokonaisuuksille henkilöstöä laajasti koonneet veto- ja pitovoi- matyöpajat. Kaikilla toimialoilla ja liikelaitoksilla on systemaattista yh-



teistyötä oppilaitosten kanssa sekä käynnissä useita toimenpiteitä saavutuksen edistämiseksi.

Helsingille on tärkeää luoda monipuolisesti polkuja kaupungin tehtäviin. Ennakoivan rekrytoinnin kannalta tarvitaan laajasti mahdollisuuksia tutustua kaupungin tehtäviin, josta esimerkkejä ovat työkokeilut, kieliharjoittelut ja nuorten kesätyöt. Tutkintoa suorittaville opiskelijoille kaupunki tarjoaa mm. työharjoitteluja, työelämässä oppimista, oppisopimuskoulutusta ja oppinäyteprojekteja.

Helsingin kaupungilla on yhteistyö- ja kumppanuussopimuksia useiden eri oppilaitosten ja korkeakoulujen kanssa. Yhteistyö on aktiivista ja uusia kumppanuussopimuksia esim. ammattikorkeakoulujen ja Aalto-yliopiston kanssa on tehty myös vuonna 2022. Yhteistyön kehittämistä johdetaan toimialoittain ja ammattiryhmäkohtaisesti. Kaupunkiyhteisesti korkeakouluyhteistyön koordinointi tapahtuu korkeakouluyhteistyön koordinaatioryhmän kautta. Oppilaitosyhteistyöverkosto perustettiin vuonna 2022, ja tämä lähes kuukausittain kokoontuva verkosto tarjoaa alustan erityisesti hyvien käytäntöjen jakamiselle organisaation sisällä.

Oppisopimuskoulutusten määrää on vahvistettu työvoimapula-aloilla. Kaupunki on jo pitkään ohjannut työllisyyden hoidon palkkatukirahoitusta vuosittain sadan oppisopimuksen käynnistämiseen. Tämän lisäksi toimialat ovat ohjanneet omaa rahoitusta oppisopimusten solmimiseen, lisäten tätä rahoitusta viime vuosina työvoimapula-alojen osalta. Oppisopimuskoulutukseen voi ohjautua monta eri reittiä, kuten työkokeilun kautta, työttömille työnhakijoille suunnatun rekrytoivan koulutuksen kautta, määräaikaisen työsuhteen ohessa tai alanvaihtajille varatulla rahoituksella.

Erilaisten työssäoppimisjaksojen, työharjoittelujen ja kieliharjoittelujen vuosittainen volyymi on suuri. Tarkat määrät eivät kuitenkaan ole tiedossa, koska sopimukset solmitaan kunkin kouluttavan tahon kanssa erikseen sovituin käytäntein. Lisäksi oppilaitosyhteistyötä tehdään mm. koulutusyhteistyön, vierailukäyntien ja rekrytointitapahtumien keinoin.

Helsingin kaupunki Suomen suurimpana työnantajana mahdollistaa monipuolisen urapolun saman työnantajan palveluksessa. Sisäisen liikkuvuuden malli julkaistiin joulukuussa 2022. Helsingin kaupunki työnantajana kannustaa henkilöstöä liikkumaan organisaatiossa, ja mahdollistaa tehtävästä toiseen siirtymisen niin toimialojen sisällä kuin toimialojen välillä.

Kaupunki ohjaa henkilöstön kouluttautumista ja elinikäistä oppimista henkilöstön kehittämisen periaatteilla ja osaamisen kehittämissuunnitelma -ohjeella. Henkilöstön kouluttautuminen ja osaamisen kehittämisen palvelussuhteen aikana on kaupungille tärkeää. Onnistumiskes-



kusteluissa selvitetään kunkin työntekijän osaamisen kehittämisen tarpeita. Esihenkilöiden osaamista kehitetään jatkuvasti myös työntekijäkokemuksen näkökulmasta. Kaupunginhallitus toteaa, että koulutusmahdollisuudet ja osaamisen kartuttaminen työssä ovat keskeisiä henkilöstön pitovoimalle, ja näitä on määrätietoisesti edistettävä työntekijöiden tarpeita ja toiveita kartoittaen.

Kaupungin oma täydennyskoulutustarjonta Stadin Akatemiassa on laaja. Viime vuosina verkossa tapahtuvan kouluttautumisen määrää on lisätty, jotta se on kaikkien saavutettavissa ajasta ja paikasta riippumatta. Työnantaja tukee tutkintojen suorittamista myöntämällä harkinnanvaraisesti työaikaa tai kustannuksia opintojen suorittamiseen.

Vieraskielisten ja ulkomaisten työntekijöiden osuus kaupungin henkilöstöstä kasvaa jatkuvasti, ja se on myös kaupungin strateginen tavoite. Parhailaan käynnistetään kaupunkiyhteistä verkkokoulutuskokonaisuutta esihenkilöiden ja työyhteisöjen vastaanottovalmiuksien ja kielitietoisuuden tukemiseksi. Lisäksi vuosina 2023 ja 2024 pilotoidaan työyhteisövalmennuksia aiheeseen liittyen sekä kehitetään suomen ja ruotsin kieliopintotarjontaa vieraskielisille työntekijöille. Henkilöstön osaaminen on saatava käyttöön palvelujen palvelujen ja toimintatapojen kehittämisessä. Työntekijöiden osallisuutta palvelujen kehittämisessä sekä toimipaikkojen suunnittelussa on lisättävä. Henkilöstön koulutuksen ajaksi lisätään mahdollisuuksia sijaisten hankintaan, jotta koulutuksiin on helpompi osallistua.

Varhaiskasvatus

Varhaiskasvatuksen lastenhoitajan tutkintoon oppisopimuskoulutusten määrää on nostettu vuosittain. Oppisopimuksia varhaiskasvatukseen solmittiin vuonna 2021 94 kpl ja vuonna 2022 181 kpl. Vuodelle 2023 on varattu rahoitus 218 oppisopimupaikkaan, joista 3.5.2023 mennessä on käynnistynyt 126 oppisopimusta. Tutkintoja käynnistetään jatkuvasti vuoden aikana. Suoritettavat tutkinnot varhaiskasvatuksessa jakautuvat kasvatus- ja ohjausalan ammattitutkintoon tai tutkinnon osaan, kasvatus- ja ohjausalan perustutkintoon tai tutkinnon osaan sekä sosiaali- ja terveysalan tutkintoon, jossa suuntautumisena on lasten ja nuorten hoidon osaamisala.

Kasvatuksen ja koulutuksen toimialalla pilotoidaan ratkaisuja, joissa työkoikeilusta tai palkkatuetusta työstä avautuu polku varhaiskasvatuksen lastenhoitajan oppisopimuskoulutukseen.

Kasvatuksen ja koulutuksen toimialalla tuetaan henkilöstön kouluttautumista varhaiskasvatuksen opettajaksi. Varhaiskasvatuksen opettajan monimuotokoulutukseen osallistui vuonna 2021 31 henkilöä ja vuonna 2022 38 henkilöä.



Sosiaali- ja terveysala

Sosiaali- ja terveystoimialalla koulutettiin keskitetyin varoin oppisopimuksella vuonna 2020 22 lähihoitajaa, vuonna 2021 21 lähihoitajaa ja vuonna 2022 32 lähihoitajaa. Hoiva-avustajaksi oppisopimuksella vuonna 2021 koulutettiin 15 henkilöä ja vuonna 2022 20 henkilöä. Oppisopimuksella opiskelevista jää töihin kaupungin tehtäviin yhdeksän kymmenestä, joten se on erinomainen keino saada uusia osaajia. Vuonna 2023 sosiaali-, terveys- ja pelastustoimialalla oppisopimusten määrää kasvatetaan reilusti, ja oppisopimushakuja avataan 109 lähihoitajalle ja 35 hoiva-avustajalle. Oppisopimuskoulutusta tarjotaan sekä suomeksi että ruotsiksi.

Lähihoitajaopiskelijat voivat suorittaa loppuvaiheen opintoja työsuhteessa oppisopimuksella. Sairaanhoidajaopiskelijoilla on mahdollisuus opinnollistaa työsuhte opintojen loppuvaiheessa (esim. vuosiloman sijaisuus), jolloin se kerryttää opintopisteitä ja opintosuorituksia oppilaitoksen hyväksymällä tavalla. Tällä on sitouttava vaikutus ja se lisää positiivista työnantajakuvaa.

Lisäksi pätevyitys- ja kieliopintojen kautta on sosiaali-, terveys- ja pelastustoimialalle työllistynyt vuosien 2019 - 2023 aikana 129 ulkomailla tutkinnon suorittanutta tai Suomessa englanninkielisen tutkinnon suorittanutta. Pätevyitys- ja kieliharjoittelupolkujen rakentaminen edellyttää monitahoista yhteistyötä ammattikorkeakoulujen ja viranomaisien kanssa. Sosiaali-, terveys- ja pelastustoimiala maksaa ulkomailla sairaanhoidajatutkinnon suorittaneille Valviran määräämistä harjoitteluista (Eu/Eta-alueen ulkopuolella tutkinnon suorittaneet) ja kieliharjoitteluista (Eu/Eta-maissa tutkinnon suorittaneet) palkkaa, mikä lisää kaupungin houkuttelevuutta työnantajana mahdollistaessaan palkallisen pätevyisyyspolun.

Lääkäriopiskelijoille tarjotaan harjoittelu- ja työmahdollisuuksia laajasti. Lukukausittain terveysasemilla harjoittelee ensimmäisen, kolmannen ja viidennen vuosikurssin opiskelijoita, joita esimerkiksi kevään 2023 aikana on ollut harjoittelussa 132 lääkäriopiskelijaa. Vuosittain kesäkuun aikana työskentelee noin 40 lääkäriopiskelijaa. Terveysasemilla toimii ja koulutetaan myös Eu/Eta-alueen ulkopuolella valmistuneita lääkäreitä vuosittain noin 20-30 henkilöä (syksyllä 2022 yhteensä 23 henkilöä). Koulutusvaiheen lääkäreitä (amanuenssit, yleislääketieteen erityiskoulutuksessa olevat sekä yleislääketieteeseen erikoistuvat) työskenteli Helsingin kaupungilla syksyn 2022 aikana kaikkiaan 163 henkilöä.

Hallintosäännön 30 luvun 12 §:n 2 momentin mukaan kaupunginhallitus esittää kaupunginvaltuuston käsiteltäväksi aloitteen, jonka on allekirjoit-



21.06.2023

Asia/12

tanut enemmän kuin puolet valtuustoryhmän jäsenistä ja joka on otsikoitu ryhmäaloitteeksi.

Esittelijä

Kaupunginhallitus

Lisätiedot

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

Liitteet

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

Muutoksenhaku

Muutoksenhakukielto, valmistelu tai täytäntöönpano

Päätöshistoria

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

Kannattaja: Nasima Razmyar

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

F10680001200062637

Alv.nro

F102012566



21.06.2023

Asia/12

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