



§ 241

Vihreän valtuustoryhmän ryhmäaloite varhaiskasvatuksen kriisin ratkaisemiseksi

HEL 2023-002432 T 00 00 03

Päätös

Kaupunginvaltuusto katsoi ryhmäaloitteen loppuun käsitellyksi.

Käsittely

Valtuutettu Nora Grotenfelt ehdotti valtuutettu Eva Biaudet'n kannattamana hyväksyttäväksi seuraavan toivomusponnen:

Kaupunginvaltuusto edellyttää selvitettävän lyhyen viikoittaisen digitaalisen kyselykaavakkeen "fiiliskyselyn" käytön hyötyä varhaiskasvatuksessa työssä viihtyvyyden ja työn sujuvuuden monitoroinnissa sekä työntekijöiden kehitysideoiden jatkuvaa ke-
räilyä varten, alan veto- ja pitovoiman kehittämisen nopeuttamiseen.

Kaupunginvaltuusto hyväksyi kaupunginhallituksen ehdotuksen.

2 äänestys

Valtuutettu Nora Grotenfeltin ehdottama toivomusponsi JAA, vastustus EI

JAA-ehdotus: Valtuutettu Nora Grotenfeltin ehdottama toivomusponsi
EI-ehdotus: Vastustaa

Jaa-äännet: 42

Mukhtar Abib, Mahad Ahmed, Outi Alanko-Kahiluoto, Ted Apter, Nita Austero, Eva Biaudet, Harry Bogomoloff, Silja Borgarsdottir Sandelin, Fatim Diarra, Elisa Gebhard, Nora Grotenfelt, Juha Hakola, Fardoos Helal, Jenni Hjelt, Mari Holopainen, Shawn Huff, Nuutti Hyttinen, Arja Karhuvaara, Otso Kivekäs, Pia Kopra, Eeva Kärkkäinen, Heimo Laaksonen, Minna Lindgren, Björn Månsson, Matti Niiranen, Johanna Nuorteva, Maria Ohisalo, Jenni Pajunen, Amanda Pasanen, Terhi Peltokorpi, Katri Penttinen, Marcus Rantala, Tuomas Rantanen, Nasima Razmyar, Sari Sarkomaa, Pekka Sauri, Mirita Saxberg, Osmo Soininvaara, Reetta Vanhanen, Sanna Vesikansa, Maarit Vierunen, Ozan Yanar

Ei-äännet: 1

Sami Muttilainen



Tyhjä: 33

Hilkka Ahde, Pentti Arajärvi, Paavo Arhinmäki, Sirpa Asko-Seljavaara, Maaret Castrén, Mika Ebeling, Mia Haglund, Joel Harkimo, Titta Hiltunen, Veronika Honkasalo, Ville Jalovaara, Atte Kaleva, Elina Kauppila, Marko Kettunen, Mai Kivelä, Vesa Korkkula, Laura Korpinen, Minja Koskela, Johanna Laisaari, Pekka Löfman, Petra Malin, Otto Meri, Tuomas Nevanlinna, Tom Packalén, Pia Pakarinen, Mikko Paunio, Mika Raatikainen, Daniel Sazonov, Seida Sohrabi, Juhani Strandén, Nina Suomalainen, Thomas Wallgren, Juhana Vartiainen

Poissa: 9

Alviina Alametsä, Harry Harkimo, Mikael Jungner, Emma Kari, Alisa Leppäkoski, Nina Miettinen, Wille Rydman, Ilkka Taipale, Erkki Tuomioja

Kaupunginvaltuusto ei hyväksynyt valtuutettu Nora Grotenfeltin ehdottamaa toivomuspontta.

Esittelijä

Kaupunginhallitus

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

Päätösehdotus

Päätös on ehdotuksen mukainen.

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.



Katsaus aloitteessa mainittuihin toimenpiteisiin

Palkkakehitysohjelman jatkaminen

Kilpailukykyinen palkkaus on erittäin merkittävä tekijä työntekijöiden pitovoimassa ja varhaiskasvatuksessa kärsitään vakavasta työvoimapulasta. 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 yksikökohtaisuuden 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.

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, 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 laakisääteistä mitoitusta.

Kaupunginhallitus pitää avustavan henkilökunnan lisäämistä perusteltuna päiväkoteihin nykyisen henkilökunnan avuksi etenkin niissä tilanteissa, joissa varhaiskasvatuksen opettajia ja lastenhoitajia ei ole saatu rekrytoitua päiväkotiin riittävästi. Tällainen uudistus voidaan aloittaa koekieluna ja tehdä päätös mahdollisesta laajentamisesta myöhemmin. Pilotin aloittamista vuoden 2024 aikana niistä päiväkodeista, joissa henkilöstön vaje on kaikkein suurinta ja vakansseja ei ole saatu yrityksistä huolimatta täytettyä arvioidaan kasvatus- ja koulutuslautakunnan tulosbudjetin yhteydessä. Kasvatus- ja koulutuslautakunta arvioi pilotin tarkoituksenmukaisuuden ja laajuuden. Ensisijaisesti tavoitteena tulee kuitenkin aina olla pätevyysvaatimukset täyttävän henkilöstön rekrytointi, johon myös eri toimet tulee ensisijaisesti kohdentaa. Pilottia arvioitaessa on kuitenkin huomioitava myös varhaiskasvatuksen henkilöstön saatavuuden koordinaatioryhmän esiin nostamat prioriteetit.

Sijaisjärjestelyjen vahvistaminen, jotta vakituista henkilöstöä ei tarvitsisi siirtää talosta toiseen

Varhaiskasvatuksen suurin ongelma on, että kasvatus- ja hoitohenkilöstöä ei ole riittävästi saatavilla. Varhaiskasvatuksen sijaisjärjestelyt perustuvat omiin varahenkilöihin, Seuresta tilattaviin sijaisiin sekä nopean avun lastenhoitajatoimintaan. Toimialalla on tavoitteena lisätä yksiköiden omia varahenkilöitä. Toimiala on kilpailuttanut henkilöstöväilytyspalvelun ruotsinkielistä varhaiskasvatusta varten. Varhaiskasvatuksessa on tärkeä jatkaa sijaistoiminnan kehittämistä vastaamaan päiväkotien tarpeita, tuomaan turvaa kiireellisimpiin tilanteisiin ja vähentämään henkilöstön liikkuvuutta. Sijaismalleja on kehitetty vuosittain ja tätä 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 varhaiskasvatustilanteissa tulee entisestään edistää. Vieraskielisten työntekijöiden rekrytoinnin edistämiseksi tarvitaan systemaattinen kielikoulutusmalli. Alanvaihtajille suunnattua 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 isommassa ja kahdeksassa pienemmässä korjaushankkeessa. Pihojen korjaustarvetta arvioidaan säännöllisesti yhteistyössä kasvatuksen ja koulutuksen toimialan, kaupunkiympäristön toimialan ja Staran kesken. Stara tekee vuosittaiset pihojen tarkastukset. Pihojen peruskorjaustarpeet 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 mentoiminnin 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 vakiinnutetaan 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

Varhaiskasvatuksen henkilöstön eri koulutuspolkuja työvoimapulanteihin 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 kehittämissuhteita

Työntekijöiden näkemykset työolojen parantamiseksi otetaan säännöllisesti esille varhaiskasvatuksessa työpaikkakokouksissa. Henkilöstön kehittämissuhteita 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 tärkeää.



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 kaupunkitason 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. Varhaiskasvatuksen henkilöstöä voitaneen kuitenkin pitää sellaisena henkilöstöryhmänä, jolle on perusteltua osoittaa työn hoitamiseen tarvittavia työvaatteita. Varhaiskasvatuksen työntekijöille maksettavan vaaterahan tarvetta tulee selvittää työntekijöiltä. Sen käyttöönottomahdollisuutta tulee selvittää toimialalla ja arvioida lautakunnassa laadittaessa vuoden 2024 tulosbudjettia. Vaaterahaa arvioitaessa on huomioitava myös varhaiskasvatuksen henkilöstön saatavuuden koordinaatioryhmän esiin nostamat prioriteetit. joiden rahoitus tulee arvioida myös vuoden 2024 tulosbudjetissa. Ensisijaisesti tulee kuitenkin turvata toimialan perusrahoitus.

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

Kaupunginhallitus

Lisätiedot



11.10.2023

Asia/11

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

Liitteet

1 Ryhmäaloite 15.02.2023 Vanhanen Reetta Ratkaisuja varhaiskasvatuk-
sen kriisiin

Muutoksenhaku

Muutoksenhakukielto, valmistelu tai täytäntöönpano

Päätöshistoria

Kaupunginhallitus 02.10.2023 § 588

HEL 2023-002432 T 00 00 03

Esitys

Kaupunginhallitus esitti kaupunginvaltuustolle seuraavaa:

Kaupunginvaltuusto katsoo ryhmäaloitteen loppuun käsitellyksi.

Käsittely

02.10.2023 Esittelijän ehdotuksesta poiketen

Vastaehdotus:

Tuomas Rantanen (ensimmäinen): Kappale 11 korjataan muotoon:
"Kaupunginhallitus pitää avustavan henkilökunnan lisäämistä perustel-
tuna päiväkoteihin nykyisen henkilökunnan avuksi etenkin niissä tilan-
teissa, joissa varhaiskasvatuksen opettajia ja lastenhoitajia ei ole saatu
rekrytoitua päiväkotiin riittävästi. Tällainen uudistus voidaan aloittaa ko-
keiluna ja tehdä päätös mahdollisesta laajentamisesta myöhemmin. Pi-
lotin aloittamista vuoden 2024 aikana niistä päiväkodeista, joissa henki-
löstön vaje on kaikkein suurinta ja vakansseja ei ole saatu yrityksistä
huolimatta täytettyä arvioidaan kasvatus- ja koulutuslautakunnan tulos-
budjetin yhteydessä. Kasvatus- ja koulutuslautakunta arvioi pilotin tar-
koituksenmukaisuuden ja laajuuden. Ensisijaisesti tavoitteena tulee kui-
tenkin aina olla pätevyysvaatimukset täyttävän henkilöstön rekrytointi,
johon myös eri toimet tulee ensisijaisesti kohdentaa. Pilottia arvioitaes-
sa on kuitenkin huomioitava myös varhaiskasvatuksen henkilöstön saa-
tavuuden koordinaatioryhmän esiin nostamat prioriteetit."

Kannattaja: Johanna Laisaari

Kaupunginhallitus päätti yksimielisesti hyväksyä Tuomas Rantasen en-
simmäisen vastaehdotuksen mukaan muutetun ehdotuksen.



11.10.2023

Vastaehdotus:

Tuomas Rantanen (toinen): Kappaleeseen 32: "Helsingin kaupungilla on lähtökohtana, että henkilöstöedut koskevat koko henkilöstöä. Varhaiskasvatuksen henkilöstöä voitaneen kuitenkin pitää sellaisena henkilöstöryhmänä, jolle on perusteltua osoittaa työn hoitamiseen tarvittavia työvaatteita. Varhaiskasvatuksen työntekijöille maksettavan vaaterahan tarvetta tulee selvittää työntekijöiltä. Sen käyttöönottomahdollisuutta tulee selvittää toimialalla ja arvioida lautakunnassa laadittaessa vuoden 2024 tulosbudjettia. Vaaterahaa arvioitaessa on huomioitava myös varhaiskasvatuksen henkilöstön saatavuuden koordinaatioryhmän esiin nostamat prioriteetit. joiden rahoitus tulee arvioida myös vuoden 2024 tulosbudjetissa. Ensisijaisesti tulee kuitenkin turvata toimialan perusrahoitus."

Kannattaja: Johanna Laisaari

Vastaehdotus:

Daniel Sazonov: Kappaleeseen 32: "Helsingin kaupungilla on lähtökohtana, että henkilöstöedut koskevat koko henkilöstöä. Varhaiskasvatuksen henkilöstöä voidaan kuitenkin pitää sellaisena henkilöstöryhmänä, jolle on perusteltua osoittaa työn hoitamiseen tarvittavia työvaatteita. Varhaiskasvatuksen työntekijöiden työvaatteiden tai niihin kohdennettavan työntekijöille maksettavan vaaterahan käyttöönottomahdollisuutta tulee arvioida lautakunnassa laadittaessa vuoden 2024 tulosbudjettia. Vaaterahaa arvioitaessa on huomioitava myös varhaiskasvatuksen henkilöstön saatavuuden koordinaatioryhmän esiin nostamat prioriteetit. Joiden rahoitus tulee arvioida myös vuoden 2024 tulosbudjetissa. Ensisijaisesti tulee kuitenkin turvata toimilana perusrahoitus."

Kannattaja: Anniina Iskanius

Daniel Sazonovin ja Tuomas Rantasen toisesta vastaehdotuksista äänestettiin vastakkain.

1 äänestys

JAA-ehdotus: Daniel Sazonovin vastaehdotuksen mukaisesti muutettuna

Ei-ehdotus: Tuomas Rantasen toisen vastaehdotuksen mukaisesti muutettuna

Jaa-äännet: 5

Anniina Iskanius, Sari Sarkomaa, Daniel Sazonov, Juhana Vartiainen, Maarit Vierunen

Ei-äännet: 9

Paavo Arhinmäki, Elisa Gebhard, Minja Koskela, Johanna Laisaari,



11.10.2023

Minna Lindgren, Johanna Nuorteva, Marcus Rantala, Tuomas Rantanen, Ozan Yanar

Tyhjä: 1
Mika Raatikainen

Kaupunginhallitus hyväksyi Tuomas Rantasen toisen vastaehdotuksen mukaan muutetun ehdotuksen äänin 9–5 (1 tyhjä).

25.09.2023 Pöydälle

Esittelijä

kansliapäällikkö
Sami Sarvilinna

Lisätiedot

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

Kasvatus- ja koulutuslautakunta 13.06.2023 § 117

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 käsiteltäneen 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 laadukkaita tilat ja perheille sujuva päiväkotimatka
- Henkilöstön työhyvinvointiin panostaminen, työnohjauksen, perehdytyksen ja mentoroinnin kehittäminen
- Henkilöstön kouluttautumismahdollisuuksien edistäminen
- Matalan kynnyksen tapoja kerätä henkilöstöltä palautetta ja kehittämisohjeita
- 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 pitovoimassa 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.

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, resurssin lisäämistä uusien henkilöiden palkkaamiseksi sekä riskien arviointia siitä, veisikö uusi tehtävä hakijoita varhaiskasvatuksen lastenhoitajien tehtäviin hakeutuvista. Varhaiskasvatuksen lastenhoitajatehtävä on yksi toimialan työvoimapulatehtävistä ja turvaa lakisääteistä mitoitusta.

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

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

Varhaiskasvatuksen suurin ongelma on, että kasvatusta ja hoitohenkilöstöä ei ole riittävästi saatavilla. Varhaiskasvatuksen sijaisjärjestelyt perustuvat omiin varahenkilöihin, Seuresta tilattaviin sijaisiin sekä nopean avun lastenhoitajatoimintaan. Toimialalla on tavoitteena lisätä yksiköiden omia varahenkilöitä. Kasvatusta ja koulutusta toimialalla on kilpailuttanut henkilöstöväilypalvelun ruotsinkielistä varhaiskasvatusta varten. Varhaiskasvatuksessa on tärkeä jatkaa sijaistoiminnan kehittämistä 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



Kasvatus- ja koulutuslautakunta pitää tärkeänä, että kasvatuksen ja koulutuksen toimialalla jatketaan työtä henkilöstön saatavuuden parantamiseksi kehittämällä ja kokeilemalla erilaisia rekrytointimenettelyjä.

Varhaiskasvatuksen henkilöstöpula on vakava, joten saatavuuden parantamiseksi tarvitaan myös uusia keinoja. Osa-aikatyön mahdollistamista varhaiskasvatuspalveluissa tulee entisestään edistää. Vieraskielisten työntekijöiden rekrytointien edistämiseksi tarvitaan kaupungille systemaattinen kielikoulutusmalli. Alanvaihtajille suunnattua oppisopimuskoulutusta tulee jatkaa myös vuonna 2024. Oppisopimuskoulutuksen kustannukset ovat noin 1 miljoonaa euroa ja ne jakautuvat kahdelle vuodelle.

- Päiväkotien pihojen kunnossapidon parantaminen.

Päiväkotien parannuksia on tehty muutamina viime vuosina keskimäärin kahdeksan isompaa korjaushanketta ja kahdeksan pienempää. Pihojen korjaustarvetta arvioidaan säännöllisesti yhteistyössä kasvatuksen ja koulutuksen toimialan, kaupunkiympäristön toimialan ja Staran kesken. Stara tekee vuosittaiset pihojen tarkastukset. Pihojen peruskorjaustarpeet 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, perehdytyksen 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 työvoimapulategäviin on tuettu viime vuonna noin miljoonalla eurolla. Ratkaisuja varhaiskasvatuksen työvoimavajeeseen haetaan jatkuvasti oppisopimus- koulutuksilla sekä omien työntekijöiden monimuotokoulutuksia 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 kehittämisehdotuksia

Työntekijöiden näkemykset työolojen parantamiseksi otetaan säännöllisesti esille varhaiskasvatuksessa työpaikkakokouksissa. Henkilöstön kehittämisehdotuksia ja ideoita kerätään henkilöstön Ideapaahdimon 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 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 kehittämisessä. 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.

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

Helsingin kaupungilla on lähtökohtana, että henkilöstöedut määräytyvät koko henkilöstölle. Varhaiskasvatuksen henkilöstölle maksettavan vaa-



terahan 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 työvoimapulasta. Helsingin varhaiskasvatuksen palkkatason on pysyttävä kilpailukykyisenä myös verrattuna muihin pääkaupunkiseudun kaupunkeihin."

Lisäys kappaleen 7 loppuun:

"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. Tarvittavat 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



11.10.2023

Asia/11

Lisätiedot

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

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