



11.10.2023

Ärende/11

§ 241

Gröna fullmäktigegruppens gruppmotion om lösningar på krisen inom småbarnspedagogiken

HEL 2023-002432 T 00 00 03

Framställning

Stadsfullmäktige betraktade gruppmotionen som slutbehandlad.

Behandling

Ledamoten Nora Grotenfelt understödd av ledamoten Eva Biaudet föreslog följande hemställningskläm:

Stadsfullmäktige förutsätter att man utreder nyttan av ett kort veckovist digitalt frågeformulär, en "filisenkät", inom småbarnspedagogiken för att kartlägga trivseln i arbetet och arbetets smidighet, för att kontinuerligt samla in arbetstagarernas utvecklingsidéer och för att försnabba utvecklingen av branschens förmåga att locka till sig och hålla kvar personal.

Stadsfullmäktige godkände stadsstyrelsens förslag.

2 omröstningen

Ledamoten Nora Grotenfelts förslag till hemställningskläm JA, motsätter sig NEJ

JA-förslag: Ledamoten Nora Grotenfelts förslag till hemställningskläm
NEJ-förslag: Motsätter sig

Ja-röster: 42

Mukhtar Abib, Mahad Ahmed, Outi Alanko-Kahiluoto, Ted Apter, Nita Austero, Eva Biaudet, Harry Bogomoloff, Silja Borgarsdóttir 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



11.10.2023

Ärende/11

Nej-röster: 1
Sami Muttilainen

Blanka: 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 Kauppi-la, 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

Frånvarande: 9
Alviina Alametsä, Harry Harkimo, Mikael Jungner, Emma Kari, Alisa Leppäkoski, Nina Miettinen, Wille Rydman, Ilkka Taipale, Erkki Tuomioja

Stadsfullmäktige godkände inte ledamoten Nora Grotenfelts förslag till hemställningskläm.

Föredragande

Stadsstyrelsen

Upplysningar

Katja Rimpilä, stadssekreterare, telefon: 09 310 36256
katja.rimpila(a)hel.fi

Bilagor

1 Ryhmäaloite 15.02.2023 Vanhanen Reetta Ratkaisuja varhaiskasvatuk-sen kriisiin

Sökande av ändring

Förbud mot sökande av ändring, beredning eller verkställighet

Beslutsförslag

Framställningen stämmer överens med förslaget.

Föredragandens motiveringar

Gröna fullmäktigegruppen lämnade in en gruppmotion och föreslår flera åtgärder för att lösa krisen inom småbarnspedagogiken, utöver att staden fortsätter löneprogrammet. Sektorn borde snabbt genomföra de förbättringar som lätt kan åtgärdas och presentera förutsättningar för genomförande, ett tidschema och en kalkyl över kostnadseffekter för åtgärderna på längre sikt.



11.10.2023

Ärende/11

Fostrans- och utbildningsnämnden har gett ett utlåtande i ärendet. Svartsförslaget stämmer överens med nämndens utlåtande. Tidschemat för budget- och resultatbudgetbehandlingarna lades till i svaret efter nämndens utlåtande.

Översikt över de åtgärder som föreslås i motionen

Fortsättning av löneprogrammet

Konkurrenskraftiga löner är en mycket viktig faktor för förmågan att hålla kvar personalen. Staden lider av en allvarlig brist på arbetskraft inom småbarnspedagogiken. Lönenivån inom småbarnspedagogiken i Helsingfors ska fortsätta vara konkurrenskraftig även jämfört med lönenivån i andra städer i huvudstadsregionen. Det finns orsak att fortsätta det löneutvecklingsprogram som nämns i motionen inom småbarnspedagogiken. Löneutvecklingsprogrammet verkställs som en del av stadens helhet.

Ersättningar för övertidsarbete, ändring av arbetsskift och mertidsarbete utvecklas så att de blir konkurrenskraftiga

Bestämmelserna i AKTA följs i fråga om ersättningar för arbetstid och ändring av arbetsskift. Utryckningspenning betalas i enlighet med villkoren i AKTA. Nämnden får senare en utredning om på vilket sätt Helsingfors och andra större städer betalar ersättningar för ändring av arbetsskift och huruvida Helsingfors kan höja de ersättningarna för att bättre kunna hålla kvar personalen.

Bedömning av effekter av och genomförandeförutsättningar för att skärpa dimensioneringen

Om personaldimensioneringen ändrades till gruppsspecifik i stället för enhetsspecifik som nu, skulle det innebära att uppskattningsvis en till anställd med yrkesmässig behörighet skulle arbeta i varje barngrupp. Ändringen skulle öka mängden personal med 33 procent, vilket skulle öka årskostnaderna med cirka 69,7 miljoner euro.

I den nuvarande personalsituationen är det inte möjligt att verkställa ändringen. Det behövs över 9 000 nya proffs på högskolenivå inom småbarnspedagogiken fram till 2030 för att uppfylla kraven i den gällande lagstiftningen bara i de sex största städerna. De nuvarande utbildningsvolymerna kommer inte att svara mot det behovet. Det är inte möjligt att skärpa personaldimensioneringen inom småbarnspedagogiken. Däremot behövs beslut på riksnivå som tryggar en tillräcklig mängd utbildad personal inom småbarnspedagogiken.



Ökning av antal servicecentralens daghemsbiträden och utvidgning av deras befattningsbeskrivning till att omfatta biträdande arbete

Daghemsbiträdens uppgift har länge varit renhållningstjänster. Daghemmsbiträdena överfördes från fostrans- och utbildningssektorn till Servicecentralen Helsingfors 2022.

Inom småbarnspedagogiken finns det inte en biträdande uppgift för en sk. assistent inom småbarnspedagogik som inte ingår i barngruppsdimensioneringen. Att ta i bruk en ny uppgift skulle kräva att uppgiften och dess lön bestäms, resurser ökas för att anställa nya personer och riskbedömning i fråga om huruvida den nya uppgiften medför en minskning i antalet personer som söker sig till uppgifter som barnskötare inom småbarnspedagogiken. Uppgiften som barnskötare inom småbarnspedagogiken är en av sektorns uppgifter som lider av brist på personal och tryggar den lagstadgade dimensioneringen.

Stadsstyrelsen anser det vara motiverat att öka mängden biträdande personal som hjälper den nuvarande personalen i daghemmen framför allt i de situationer där staden inte har kunnat rekrytera tillräckligt med lärare och barnskötare inom småbarnspedagogiken till daghemmet. En sådan förnyelse kan inledas som ett försök och beslutet om en eventuell utvidgning av försöket kan fattas senare. Staden bedömer i samband med fostrans- och utbildningsnämndens resultatbudget om försöket kan inledas i de daghem där bristen på personal är som störst och lediga platser inte har kunnat besättas trots försöken. Fostrans- och utbildningsnämnden bedömer försökets ändamålsenlighet och omfattning. Dock ska målet i första hand vara att rekrytera behörig personal och olika åtgärder ska först och främst riktas dit. När försöket utvärderas ska staden även beakta de prioriteringar som koordinationsgruppen för tillgång till personal inom småbarnspedagogiken har lyft fram.

Vikariearrangemangen stärks för att inte behöva flytta den fastanställda personalen från ett hus till ett annat

Det största problemet inom småbarnspedagogiken är att det inte finns tillgång till en tillräcklig mängd personal inom barnskötsel och småbarnspedagogik. Vikarier inom småbarnspedagogiken fås bland egna reservpersoner och vikarier från Seure samt med hjälp av barnskötarverksamhet som erbjuder vikarier inom kort tidsfrist. Sektorn har som mål att öka antalet egna reservpersoner inom enheterna. Sektorn har konkurrensutsatt en bemanningstjänst för den svenska småbarnspedagogiken. Det är viktigt att fortsätta utveckla vikariearrangemangen inom småbarnspedagogiken så att den motsvarar daghemmens behov, tryggar de mest brådskande situationerna och minskar personalens ro-



11.10.2023

Ärende/11

tation. Vikariemodellerna har utvecklats årligen och utvecklingsarbetet fortsätter.

Utveckling av rekrytering, vid behov med hjälp av rekryteringstjänster

Det är viktigt att sektorn fortsätter arbetet för att förbättra tillgången till personal genom att utveckla och prova på olika rekryteringsmetoder.

Det behövs även nya metoder för att förbättra tillgången till personal. Möjligheten till deltidsarbete ska ytterligare främjas i tjänster inom småbarnspedagogiken. En systematisk modell i språkutbildning behövs för att främja rekrytering av personer med ett främmande modersmål. Läroavtalsutbildning som är riktad till personer som byter bransch ska fortsätta 2024. De nuvarande kostnaderna för läroavtalsutbildningen uppgår till cirka en miljon euro under två år.

Förbättring av underhåll av daghemmens gårdar

Förbättringar har gjorts under de senaste åren i genomsnitt i åtta större och åtta mindre ombyggnadsprojekt. Fostrans- och utbildningssektorn, stadsmiljösektorn och Stara bedömer regelbundet behovet av att ombygga gårdar. Stara utför gårdarnas årliga inspektioner. För närvarande planeras behovet att ombygga gårdar på förhand för det följande året. Nämnden har föreslagit ett tilläggsanslag på totalt cirka två miljoner euro för förbättring av gårdar för åren 2024–2025.

Ökning av antalet platser i närliggande daghem

Staden planerar att öka antalet platser inom småbarnspedagogiken med cirka 2300 platser på stadsnivå för 2023–2025. Antalet nya platser överskrider befolkningsökningen. Det gör det möjligt att principen om närliggande daghem uppfylls bättre än nu och bidrar till att graden av deltagande i småbarnspedagogiken kan bli högre. Fostrans- och utbildningssektorn har kommit överens med stadsmiljösektorn att sektorerna går igenom tidschemat för färdigställande av de nya lokalerna regelbundet.

Det är motiverat att göra daghemmens personal delaktig och höra dem vid planeringen av de nya lokalerna.

Satsningar på personalens välbefinnande samt utveckling av arbetshandledning, introduktion och mentorskap

Diskussion om arbetshälsa och främjande av den förs inom arbetsgemenskaperna i samband med resultaten från Kommun10 och behandling av arbetshälsoplanen. De gemensamma frågorna diskuteras på arbetsplatserna i samarbete. En verksamhetsmodell för stöd för arbetsgemenskaper har tagits i bruk inom småbarnspedagogiken. Med



hjälp av verksamhetsmodellen reagerar staden på arbetsgemenskapens behov av stöd på ett systematiskt sätt och i rätt tid.

Sektorn har fäst uppmärksamhet vid mentorskapet i början av anställningsförhållandet och erbjuder personalen möjlighet till kollegialt mentorskap.

På motsvarande sätt fästs uppmärksamhet vid introduktionen. Småbarnspedagogikens introduktionsmodell som fick priset Kuntatyö 2030 år 2022 etableras som en del av introduktionen för en ny anställd.

Ett belopp reserveras för arbetsgemenskaperna för en gemensam rekreationsverksamhet, exempelvis inom kultur eller motion.

En central faktor för arbetshälsan är att vikarieverksamheten fungerar och att de anställda har möjlighet att koncentrera sig på sitt eget arbete och egen barngrupp i daghemmet. Därför ska vikarieverksamheten utvecklas så att den motsvarar daghemmens behov och tryggar de mest brådskande situationerna.

Satsningar på personalens arbetshälsa ska anses vara en viktig åtgärd som förbättrar stadens förmåga att locka och hålla arbetskraft.

Främjande av personalens möjligheter till utbildning

Staden har stött olika studiestigar för personalen inom småbarnspedagogiken att utbilda sig till uppgifter med arbetskraftsbrist med cirka en miljon euro i fjol. Staden försöker hela tiden lösa på arbetskraftsbristen inom småbarnspedagogiken genom läroavtalsutbildningar och genom att stöda flerformsutbildning för stadens egen personal.

Staden stöder fortfarande de anställda som vill utbilda sig till behöriga lärare inom småbarnspedagogik genom att bevilja löneförmåner (74 dagar) för studier för pedagogie kandidatexamen inom universitetens projekt 1000+ och betala sådana kursavgifter vid öppna universitetet som behövs för att söka sig till universitetet. Målet är att öka antalet sociologer inom småbarnspedagogik och att personalen skaffar behörigheten med hjälp av flerformsutbildning. Staden försöker uppnå målet genom att bevilja löneförmåner (74 dagar) för studier och betala de avgifter som behövs för att söka sig till utbildningen. Staden stöder daghemsföreståndare och vice föreståndare i att utbilda sig till behöriga pedagogie magistrar.

Staden erbjuder personalen ett mångsidigt utbud av fortutbildning. I utbildningarna prioriteras bland annat förstärkning av grundläggande pedagogiska kunskaper och digitala färdigheter samt främjande av barns



och personalens välbefinnande. Som en ny åtgärd inleds utbildningar i professionellt arbetspråk avsedda för personalen.

Sätt att få respons och utvecklingsförslag av personalen med låg tröskel

Personalens synpunkter för att förbättra arbetsförhållandena inom småbarnspedagogiken tas upp regelbundet vid arbetsplatsens möten. Personalens utvecklingsförslag och idéer samlas in via systemet Ideapaahtimo. Fostrans- och utbildningssektorn har satsat på fungerande samarbetsstrukturer i vilka samarbetsverksamhet i par och samarbetsforum för småbarnspedagogikens serviceområden som en del av samarbetet i vardagen ingår. Det är viktigt att dessa forum utnyttjas så att de förstärker personalens delaktighet och att personalens synpunkter bland annat i att utveckla arbetsförhållandena diskuteras i dem. Inkluderande och kommunikation på organisationens olika nivåer är viktiga.

Framgångssamtalen och de tillhörande kvartsamtalen förs årligen och även då är det möjligt att lyfta fram frågor kring respons och utveckling.

Staden har två personalenkäter som är gemensamma för alla: undersökningarna Fiilari och Kommun10. Enkäterna utnyttjas både i arbetsgemenskapen och mer omfattande i verksamhetsutvecklingen på stadsnivå. Hösten 2023 genomförs enkäten Fiilari.

Minskning av andelen administrativt arbete i daghemmen, stöd för daghemsföreståndare

Fostrans- och utbildningssektorn har förstärkt modellen med vice daghemsföreståndare för att stöda daghemsföreståndares ledarskap. Sektorn har stött ett gott chefsarbete och ett pedagogiskt ledarskap i daghemmen med hjälp av inriktat stöd för arbetsgemenskaper. Arbetsinsatser av åtta personer i Sarastiasekreterarteamet har riktats som stöd för daghemsföreståndare från och med februari 2023. Stödet erbjuds som en del av projektet för stabilisering av löneutbetalningen under år 2023. Tillgångsteamet inom HR erbjuder daghemsföreståndare hjälp med rekrytering av visstidsanställda från och med i år.

Sektorn bedömer daghemsföreståndares arbetsbeskrivning som en del av utvecklingen av ledarskapet och bedömning av ledarskapets strukturer inom småbarnspedagogiken.

Mer omfattande anställningsförmåner

Helsingfors stad har som utgångspunkt att anställningsförmånerna gäller hela personalen. Personalen inom småbarnspedagogiken kan dock anses vara en sådan personalgrupp som har ett motiverat skäl att få arbetskläder som behövs för att sköta arbetet. Staden ska utreda be-



11.10.2023

Ärende/11

hovet av en klädpeng för personalen inom småbarnspedagogiken med de anställda. Möjligheten att ta i bruk klädpengen ska utredas inom sektorn och bedömas i nämnden när resultatbudgeten för 2024 utarbetas. Vid bedömningen av klädpengen ska man beakta de prioriteringar som koordinationsgruppen för tillgång till personal inom småbarnspedagogiken har lyft fram och vars finansiering bedöms också i resultatbudgeten för 2024. I första hand ska ändå sektorns basfinansiering tryggas.

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

Katja Rimpilä, stadssekreterare, telefon: 09 310 36256
katja.rimpila(a)hel.fi

Bilagor

1 Ryhmäaloite 15.02.2023 Vanhanen Reetta Ratkaisuja varhaiskasvatuksen kriisiin

Sökande av ändring

Förbud mot sökande av ändring, beredning eller verkställighet

Beslutshistoria

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 perusteltuna päiväkoteihin nykyisen henkilökunnan avuksi etenkin niissä tilan-



teissa, 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."

Kannattaja: Johanna Laisaari

Kaupunginhallitus päätti yksimielisesti hyväksyä Tuomas Rantasen ensimmäisen vastaehdotuksen mukaan muutetun ehdotuksen.

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."



11.10.2023

Ärende/11

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, 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
- Mitoitusten tiukentamisen vaikutusten ja toteuttamisedellytysten arviointi. Eduskunnassa käsiteltäneen ensi vaalikaudella kansalaisaloite varhaiskasvatuksen henkilöstömitoituksen tiukentamisesta. Helsingin tulisi varautua mitoitusten 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 kehittämissuhteita
- 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.



11.10.2023

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 yksikökohtaisuuden 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 asetamat 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 lastenhoitaja-tehtävä on yksi toimialan työvoimapolitehtävistä 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 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. Kasvatuksen ja koulutuksen toimiala 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 lähipäiväkotiperi-



aatteen toteutumisen nykyistä paremmin sekä edistää varhaiskasvatuksen osallistumisasteen kasvun mahdollisuuksia. Kaupunkiympäristön toimialan kanssa on sovittu, että uusien tilojen valmistumisen aikatuloja käydään säännöllisesti yhdessä läpi.

Uusien tilojen suunnittelussa on osallistettava ja kuultava päiväkotien henkilöstöä tiiviisti.

- Henkilöstön työhyvinvointiin panostaminen, työnohjauksen, perhedytyksen 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 perhedytykseen on kiinnitetty huomiota. Uusi vuonna 2022 Kuntatyö 2030 -palkinnon saanut varhaiskasvatuksen perhedytysmalli 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 työvoimapula-tehtäviin on tuettu viime vuonna noin miljoonalla eurolla. Ratkaisuja varhaiskasvatuksen työvoimavajeeseen haetaan jatkuvasti oppisopi-



muskoulutuksilla 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 kehittämissihtotuksia

Työntekijöiden näkemykset työolojen parantamiseksi otetaan säännöllisesti esille varhaiskasvatuksessa työpaikkakokouksissa. Henkilöstön kehittämishdotuksia ja ideoita kerätään henkilöstön Ideapaahntimon kautta. Kasvatuksen ja koulutuksen toimialalla on panostettu toimiviin yhteistoimintarakenteisiin, joihin osana arjen yhteistoimintaa kuuluu yhteistoimintaparitoiminta sekä varhaiskasvatusalueiden yhteistoimintaforumit. 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 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.

- 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 vuositain. 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:



11.10.2023

Ärende/11

"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

Lisätiedot

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