

Helsinki

Kasvatus ja koulutus



Monialaisella yhteistyöllä vaikuttavuutta varhaiskasvatuksen henkilöstön saatavuuden edistämiseen

Pormestarin asettaman varhaiskasvatuksen henkilöstön saatavuuden
koordinaatioryhmän työn arviointi

Sisällys

Mikä ihmeen varekory?	3
Pormestarin asettamat tavoitteet ryhmälle	4
Eri sidosryhmien näkemykset varhaiskasvatuksen veto- ja pitovoimatekijöistä	4
Varekoryn tulokset	6
Toteutetut toimenpiteet	6
Pito- ja vetovoimaa palkitsemisella	6
Rekrytointiin lisäpuhtia ja helpotusta päiväkotien arkeen	7
Uusi innovaatio tukemaan työttömien työllistymistä varhaiskasvatukseen	8
Pätevytyminen alalle kätevästi ja tuetusti	9
Sisäisten sijaismallien avulla pysyvyyttä päiväkodin arkeen	9
Johtaminen merkittävässä roolissa	10
Työhyvinvointi vaatii jatkuvaa panostusta	10
Varekoryn onnistumiset ja haasteet – mikä on luonut erityisesti vaikuttavuutta?	13
Oppisopimusten ja monimuotokoulutusten skaalaaminen	13
Kansainvälinen rekrytointi uutena avauksena	14
Kasvava kaupunki tarvitsee jatkossakin osaajia	14
Valtakunnallisten toimien tarve varhaiskasvatuksessa	16
Edunvalvonnalla valtakunnallista vaikuttavuutta	17
Viestinnällä myönteistä näkyvyyttä varhaiskasvatukselle	17
Ihmettä joka hetki – varhaiskasvatuksen viestintätoimenpiteet	18
Miten henkilöstön saatavuuden edistämisen työ jatkuu kaupungilla ja toimialalla	19
Liitteet	20
Liite 1: Varhaiskasvatuksen henkilöstön saatavuuden koordinaatioryhmän nimetyt jäsenet	20
Liite 2. Varekoryn 24.5.2022 henkilöstötilaisuuden nostot	22
Liite 3. Työnantajakuvan ja rekrytointimarkkinoinnin visuaalinen ilme	24

Mikä ihmeen varekory?

Pormestari Juhana Vartiainen asetti varhaiskasvatuksen henkilöstön saatavuuden koordinaatioryhmän vuonna 2022. Se on toiminut jatkumona aikaisempaan varhaiskasvatuksen henkilöstön saatavuuden edistämisen kaupunkitasoiseen yhteistyöhön. Varhaiskasvatuksen henkilöstön saatavuuden koordinaatioryhmälle asetettiin kahden vuoden toimintakausi ajalle 15.2.2022 - 15.2.2024. Ryhmään kutsuttiin mukaan Helsingin kaupungilta laaja, moniammatillinen joukko työntekijöitä edistämään osaltaan ja yhdessä varhaiskasvatuksen henkilöstön veto- ja pitovoimaa (Liite 1). On tunnustettu, että kasvatuksen ja koulutuksen toimialan omat toimet eivät yksin ole riittäviä vaan koko kaupungin osaaminen on kytkettävä mukaan henkilöstön saatavuuden edistämistyöhön.

Varhaiskasvatuksen henkilöstön saatavuuden koordinaatioryhmässä on ollut mukana jäseniä kaupungin eri palveluista ja kasvatuksen ja koulutuksen toimialalta kuten henkilöstö-, työllisyys- ja viestintäpalveluista, ammatillisesta koulutuksesta, taloudesta, edunvalvonnasta ja sekä johdon että henkilöstön edustajia. Ryhmän puheenjohtajana ovat toimineet kasvatuksen ja koulutuksen toimialan apulaispormestari Nasima Razmyar ja Johanna Laisaari. Tästä eteenpäin tekstissä viitataan varhaiskasvatuksen henkilöstön saatavuuden koordinaatioryhmään tuttavallisemmin nimellä varekory.

Varekory on toiminut kiinteässä yhteistyössä kasvatuksen ja koulutuksen toimialan kanssa. Henkilöstön saatavuuden edistämiseen liittyvää työtä on toimialalla tehty jo vuosia ja varekory on tuonut tähän lisää vaikuttavuutta kaksivuotisella toimintakaudellaan. Varekoryn erityiseksi ansioksi voi lukea verkostomallisen toimintatavan, jolla se on tukenut toimialan työtä tässä moniulotteisessa kriisitilanteessa.

Vuonna 2023 Helsingin kaupungin tarkastuslautakunta teki arviointikertomuksen varhaiskasvatuksen henkilöstövajeesta ja selvitti, oliko kaupunki parantanut henkilöstön työhyvinvointia ja pito- ja vetovoimaisuutta varhaiskasvatuksessa.

Arviointikertomuksessa todetaan, että kasvatuksen ja koulutuksen toimialalla on tehty paljon toimenpiteitä, mutta henkilöstön saatavuus on vaikeutunut ja työhyvinvointi heikentynyt. Pätevistä työntekijöistä on pulaa valtakunnallisesti. Arviointikertomuksessa todetaan, että ”Henkilöstöpula ei kuitenkaan ole vain Helsingin ongelma, vaan varhaiskasvatuksen opettajista on pulaa koko maassa. Tämä ei tarkoita sitä, etteikö Helsinki voisi omilla toimillaan vaikuttaa tilanteeseen.” Kyseinen tarkastuslautakunnan arviointikertomus on ollut hyvä väline siihen, että kasvatuksen ja koulutuksen toimialalla osataan entistä paremmin keskittyä niihin asioihin, jotka tukevat henkilöstön saatavuuden edistämistä nyt ja tulevaisuudessa.

Vuosina 2019–2020 henkilöstön saatavuutta edistivät yhteistyössä pormestari Jan Vapaavuoren asettama Task Force -ryhmä ja kasvatuksen ja koulutuksen toimialan oma työryhmä. Task Force -työhön liittyen järjestettiin henkilöstötilaisuuksia, joissa osallistettiin yli 200 työntekijää. Aineisto on ollut varekoryn käytössä.

Varhaiskasvatuksessa on pitkät perinteet työlle, jolla edistetään henkilöstön saatavuutta ja tämä työ jatkuu edelleen. Edunvalvontaa tehdään systemaattisesti, jotta pystymme vaikuttamaan koulutetun henkilöstön saatavuuteen erityisesti pääkaupunkiseudulla.

Pormestarin asettamat tavoitteet ryhmälle

Pormestari Juhana Vartiainen asetti 14.2.2022 (HEL 2022-002263) varhaiskasvatuksen henkilöstön saatavuuden koordinaatioryhmän, jonka tehtävänä on seuraavat toimenpiteet ja tavoitteet:

- etsiä ratkaisuja ja muodostaa linjauksia, joilla vaikutetaan henkilöstötilanteeseen sekä lyhyellä että pitkällä aikavälillä
- laatia edunvalvonnan vaikuttamissuunnitelma ja sopia sen toteuttamiseen liittyvistä vastuista
- viestiä säännöllisesti varhaiskasvatuksen tilasta ja toimenpiteistä eri ryhmille
- arvioida realistisesti kaupungin toimenpiteillä luotavan ratkaisun mittakaavaa ja muodostettava käsitys valtakunnallisten reformien tarpeesta.
- tehdä kustannusarvio ja aikataulu eri toimenpiteistä

Varekory on työskennellyt koko kaksivuotisen toimintakauden systemaattisesti sekä pormestarin asettamien tavoitteiden että ryhmän tekemän työsuunnitelman antamien tienviittojen mukaisesti. Tässä raportissa tarkastellaan sitä, kuinka varekory on onnistunut työssään ja peilataan sitä ryhmälle asetettuihin tavoitteisiin.

Eri sidosryhmien näkemykset varhaiskasvatuksen veto- ja pitovoimatekijöistä

Varhaiskasvatuksen henkilöstötilanteeseen vaikuttavia ratkaisuja on tunnistettu ja ideoitu eri sidosryhmien kanssa tehdyssä yhteistyössä. Moniin ratkaisuihin on vaikuttanut varekoryn kautta ja niitä on edistetty kasvatuksen ja koulutuksen toimialalla. Osa toimenpiteistä odottavat vielä kehittämistä.

Heti varekoryn aloittaessa toimintansa järjestettiin henkilöstötilaisuus 24.5.2022, johon osallistui noin 100 varhaiskasvatuksen ammattilaista. Tilaisuudessa ideoitiin henkilöstön veto- ja pitovoimaan vaikuttavia toimenpiteitä. Nämä ideat ovat luoneet pohjaa varekoryn sekä kasvatuksen ja koulutuksen toimialalla käynnistyneisiin tai toteutuneisiin toimenpiteisiin. Raportin liite 2 sisältää tilaisuudessa esille tuodut veto- ja pitovoimatekijät.

Aiemminkin mainittu Helsingin kaupungin tarkastuslautakunnan arviointikertomus vuodelta 2023 asetti kasvatuksen ja koulutuksen toimialalle toimenpiteitä henkilöstön saatavuuden edistämiseksi. Varekoryn toteuttamat toimenpiteet vastaavat osaltaan arviointikertomuksessa asetettuihin toimenpiteisiin, kuten johtamisen kehittämisen jatkamiseen ja edunvalvonnan tehostamiseen.

Stop VaKava leikki -mielenilmauksen järjestäjien huoltajien kanssa on tavattu tähän mennessä kolme kertaa ja kuultu heidän näkemyksiään henkilöstön saatavuuden edistämiseksi.

Henkilöstön osallisuuden kokemusta ja sisäistä vuorovaikutusta on vahvistettu. Helsingin kaupungin varhaiskasvatuksessa on vahva yhteistoiminnan kulttuuri. Sitä edistävät rakenteet, kuten yhteistoimintafoorumit ja henkilöstötoimikunnat, joissa säännöllisesti käsitellään henkilöstölle tärkeitä asioita sekä henkilöstön saatavuuteen liittyviä aihioita.

Suomenkielisessä varhaiskasvatuksessa aloitettiin henkilöstöä osallistavat - Mitä meille kuuluu - tilaisuudet. Niiden tavoitteena on lisätä vuorovaikutusta ja mahdollistaa ajankohtaisten kysymysten esittäminen. Mitä meille kuuluu -tilaisuuksiin on osallistunut ympäri Helsinkiä laajasti työntekijöitä kaikilta varhaiskasvatusalueilta. Tilaisuudet ovat poikineet paljon kysymyksiä - jopa yli 90 sivua! Vastauksia kysymyksiin käsitellään työyhteisöissä yhdessä.

Ruotsinkielisen varhaiskasvatuksen yhteistoimintafoorumissa käsitellään säännöllisesti henkilöstön saatavuuden edistämiseksi toteutettavia toimenpiteitä. Uutena avauksena ruotsinkielisessä varhaiskasvatuksessa on ollut positiiviseen pedagogiikkaan perustuva Se det goda (huomaa hyvä) -toimintatapa, jonka avulla luodaan kukoistavaa perustaa työyhteisöjen yhteiseen keskusteluun sekä vahvuuksien tunnistamiseen ja sa-noittamiseen.

Varekoryn tulokset

Varekoryn verkostomainen ja säännöllinen yhteistyö on tuonut lisäarvoa ja hyötyä henkilöstön saatavuuden edistämisen moninaisen haasteen ratkaisemiseen. Siihen luotiin työsuunnitelmalla rakenne, jonka mukaan on edetty koko kaksivuotiskauden ajan. Varekoryn toiminnassa lähdettiin liikkeelle lyhyen tähtäimen toimenpiteistä, joita on jo testattu käytännössä. Esimerkiksi toimenpiteet, kuten työkokeilun aikainen työelämä- ja oppimisvalmiuksien valmennus sekä alanvaihtajien oppisopimuskoulutus, ovat lisänneet uusien työnhakijoiden kiinnostusta varhaiskasvatusalaa kohtaan. Voidaankin sanoa, että varekoryn toiminnan kautta on pystytty kokeilemaan uudenlaisia toimenpiteitä ja saamaan niihin tarvittava rahoitus ja resurssit. Varekoryn verkostomainen toimintatapa on luonut yhteistä tilannekuvaa varhaiskasvatuksen henkilöstön tarpeista, tehostanut edunvalvontatyötä, vaikuttanut kaupungin sisällä tapahtuvaan päätöksentekoon ja luonut pohjaa talousarviovalmisteluihin.

Viimeisimmän Fiilari-henkilöstökyselyn mukaan (syksy 2023) tulokset varhaiskasvatuksessa ovat kehittyneet positiiviseen suuntaan. Kyselyssä nousee esiin, että työ varhaiskasvatuksessa on merkityksellistä, luovaa ja siinä saa käyttää omia vahvuuksiaan. Samanaikaisesti ilmenee, että meidän tulee kyselyn perusteella edelleenkin panostaa työhyvinvointiin ja työntekijöiden tulevaisuususkoon.

Toteutetut toimenpiteet

Alla kuvataan varekoryssa ideoituja ja edistettyjä toimenpiteitä. Useat niistä ovat syntyneet henkilöstöä osallistaen, esimerkiksi varekoryn järjestämässä henkilöstötilaisuudessa 24.5.2022. Toteutuneiden toimenpiteiden suunnittelu ja käytäntöönpano on tapahtunut kasvatuksen ja koulutuksen toimialalla. Alla kuvattujen toimenpiteiden lisäksi on kasvatuksen ja koulutuksen toimialalla tehty myös monia muita henkilöstön saatavuutta edistäviä toimenpiteitä, jotka on rajattu tästä raportista pois.

Pito- ja vetovoimaa palkitsemisella

Palkka ja palkitseminen nousee usein esiin tärkeänä veto- ja pitovoimatekijänä varhaiskasvatuksessa. Helsingissä varhaiskasvatuksen palkkausta on systemaattisesti nostettu valtakunnallisten järjestelyerien ja kaupungin palkkaohjelman yhteydessä ja työ jatkuu edelleen.

Tämän vuoden 2024 kunta-Helsingin palkkakehitysohjelmasta palkankorotuksia saavat varhaiskasvatuksen opettajat, varhaiskasvatuksen S2-opettajat (suomi toisena kielenä), varhaiskasvatuksen sosionomit, varhaiskasvatuksen erityisopettajat ja kiertävät varhaiskasvatuksen erityisopettajat, minkä seurauksena lähes 3 000 työntekijämme palkka nousee 164 euroa. Varhaiskasvatuksen opettajien ja sosionomien korotus sisäl-

tää myös kasvatuksen ja koulutuksen toimialalle myönnetyn lisärahoituksen, jonka käyttö rajattiin varhaiskasvatuksen henkilöstötilanteen parantamiseen. Tämän edistämistä esitettiin varekoryn toimesta.

Varekoryn tuella kasvatuksen ja koulutuksen toimiala on pystynyt luomaan vuonna 2022 kaksi uutta palkanlisää, joiden tavoitteena on henkilöstön saatavuuden edistäminen ja alueellisen segregaaation ehkäisy. Helmikuussa 2024 yli 700 työntekijää sai kyseistä lisää 150 euroa kuukaudessa. Ajatus palkanlisästä nousi esiin myös henkilöstötilaisuudessa 24.5.2022, jossa osa ryhmistä pohti osaamisen eriytymistä päiväkodeissa.

Suomenkielisessä varhaiskasvatuksessa tuli käyttöön alueellinen yhdenvertaisuuslisä, joka kohdentuu päiväkoteihin, joissa on eniten maksuttomaan varhaiskasvatukseen kuuluvia perheitä ja vieraskielisiä lapsia. Ruotsinkieliseen varhaiskasvatukseen luotiin saatavuuslisä, joka kohdistuu päiväkoteihin, joissa on suurin vaje vaadittavan kelpoisuuden omaavasta henkilöstöstä. Saatavuuslisän tavoitteena on vähentää ruotsinkielisen varhaiskasvatuksen henkilöstövajetta vahvistamalla nykyisen henkilökunnan pitovoimaa ja edesauttaa vaaditun koulutuksen omaavan henkilöstön rekrytointia.

Kasvatuksen ja koulutuksen toimialalla on käytössä työvoimapulananimikkeiden rekrytoinneissa uusien varhaiskasvatuksen opettajien kannustinpalkkio, joka voidaan myöntää vakinaiseksi otetulle varhaiskasvatuksen opettajalle, - sosionomille, - erityisopettajalle ja kiertävälle varhaiskasvatuksen erityisopettajalle. Ruotsinkielisessä palvelukokonaisuudessa kannustinpalkkio koskee myös varhaiskasvatuksen lastenhoitajia. Kannustinpalkkion määrä tuplattiin vuonna 2022 ja se on nyt 2000 euroa. Vuonna 2022 kannustinpalkkioita maksettiin varhaiskasvatuksessa yhteensä 193 000 euroa. Varekoryn ansiosta kannustinpalkkioita laajennettiin koskemaan myös varhaiskasvatuksen sosionomien rekrytointeja. Kannustuspalkkiota on maksettu säännöllisesti sen käyttönotosta lähtien.

Rekrytointiin lisäpuhtia ja helpotusta päiväkotien arkeen

Henkilöstön saatavuuden edistämiseksi kasvatuksen ja koulutuksen toimialalla perustettiin vuoden 2023 alussa henkilöstön saatavuusyksikkö. Sen lähtökohtana on ollut vahvistaa ennakoivan rekrytoinnin ja rekrytoinnin rakenteita sekä selkeyttää työnjakoa päiväkodin johtajien ja HR:n kesken.

Helsingin varhaiskasvatus halusi uudistaa rekrytointikäytäntöjään ja yhteistyössä henkilöstön saatavuusyksikön kanssa luotiin keskitetty määräaikaisten työntekijöiden rekrytointimalli. Saatavuusyksikön viiden työntekijän työ kohdistuu ensisijaisesti varhaiskasvatuksen määräaikaisten työntekijöiden rekrytointiin sekä erilaisten tapahtumien ja tilaisuuksien järjestämiseen, joiden tavoitteena on edistää hakijoiden kiinnostusta Helsingin varhaiskasvatusta kohtaan.

Määräaikaisten työntekijöiden keskitetty rekrytointi aloitettiin suomenkielisessä varhaiskasvatuksessa 1.3.2023 ja ruotsinkielisessä varhaiskasvatuksessa 1.4.2023. Vuoden 2023 lopussa työhakijoille tehdyn kyselyn perusteella sillä on ollut myönteisiä vaikutuksia hakijakokemukseen. Päiväkodinjohtajilta keskitetty rekrytointi on vapauttanut työaika henkilöistön ja pedagogiikan johtamiseen. Lisäksi se on mahdollistanut kohdenne- tun rekrytointituen niille yksiköille, joissa tarve työntekijöistä on ollut suurin. Henkilöstön saatavuusyksikössä käsiteltiin ensimmäisen toimintavuoden aikana yli 1300 varhaiskasvatuksen työhakemusta.

Helsingin kaupungin strategian ja kaupungin henkilöstön tasa-arvo- ja yhdenvertai- suussuunnitelman mukaisesti kaupunki haluaa edistää työperäistä maahanmuuttoa, ulkomailta rekrytointia ja tukea henkilöstön monimuotoistumista. Varekory ja kasvatuk- sen ja koulutuksen toimiala ovat halunneet edistää asiaa osaltaan. Toimiala on ryhtynyt pilotoimaan varhaiskasvatuksen opettajien rekrytointia Espanjasta, jossa varhaiskas- vatuksen opettajakoulutus rinnastuu hyvin suomalaiseen varhaiskasvatuksen opetta- jakoulutukseen. Näin ollen ulkomailta rekrytoidut työntekijät tuovat mukanaan vahvaa ja arvokasta pedagogista osaamista, mikä osaltaan rikastuttaa ja vahvistaa Helsingin kaupungin varhaiskasvatuksen osaamis pohjaa. Ulkomailta rekrytointi on yksi tapa mui- den joukossa edistää henkilöstön saatavuutta. Sen tavoitteena on tuoda helpotusta päi- väkotien arkeen tilanteessa, jossa erityisesti korkeakoulutetuista varhaiskasvatuksen opettajista on pulaa.

Työntekijän aloitteesta syntynyt ja ruotsinkielisessä varhaiskasvatuksessa kehitet- ty uusi toimintamalli, ukrainalaisten pedagogien kielikoulutus ja työharjoittelumahdol- lisuus, kannusti ukrainalaisia oppimaan ruotsin kieltä ja hyödyntämään osaamistaan. Yhteensä 25 ukrainalaista aloitti vuosina 2022–2023 kieliopinnot. Heistä suurin osa on työllistynyt ruotsinkieliseen varhaiskasvatukseen. Tämän kokemuksen vauhdittamana on jatkokehitetty vieraskielisten pedagogien polku, joka on laajennettu myös muihin kuin ruotsinkielisiin palveluihin toimialalla. Tavoitteena on suomen tai ruotsin kielen oppimi- nen ja työllistyminen kasvatukseen ja koulutuksen työtehtäviin. Tähän mennessä vieras- kielisten pedagogien polkuun on osallistunut 29 opiskelijaa, ja toimintamalli on koettu onnistuneeksi.

Uusi innovaatio tukemaan työttömien työllistymistä varhaiskasvatukseen

Tämä on vuonna 2023 varekoryssa syntynyt uusi innovaatio, jossa työkokeilija saa työ- kokeilun aikana oppimisvalmennusta työelämätaitoihin, suomen kielen oppimiseen sekä käytännön kokemusta kasvatustehtävään päiväkodissa. Jotta tämä on ollut mahdollista toteuttaa, on Stadin ammatti- ja aikuisopistoon rekrytoitu lehtoreita, jotka jalkautuvat päiväkoteihin antamaan oppimisvalmennusta ja tukemaan päiväkodin työntekijöitä oh- jausvastuussa. Työkokeilun jälkeen työkokeilijan on mahdollista jatkaa oppisopimuskou- lutuksessa tai tutkinto- opiskelijana Stadin ammatti- ja aikuisopistossa.

Vuonna 2023 yli 20 työkokeilijaa aloitti oppimisvalmennuksen. Kyseinen malli on koettu kaupungilla erittäin onnistuneeksi tavaksi vaikuttaa positiivisesti pitkäaikaistyöt- tömien työllistymiseen. Mallia on työstetty yhteistyössä varhaiskasvatuksen johdon ja StadinAO:n kanssa. Jatkorahoituksen myötä oppimisvalmennukset jatkuvat myös vuo- den 2024 ajan. Kaupungilla on suunnitteilla mallin skaalaaminen myös muihin kaupungin palveluihin.

Pätevyityminen alalle kätevästi ja tuetusti

Oppisopimuskoulutusten määrä kasvoi vuosien 2022-2023 aikana 94 opiskelijasta 262 opiskelijaan (+179 %). Uutena toimenpiteenä vuonna 2023 käynnistettiin kokeilu alanvaihtajien oppisopimuskoulutuksesta. Se herätti suurta kiinnostusta, ja 20 työpaik- kaa haki jopa 178 alanvaihtajaa. Alanvaihtajien oppisopimuskoulutuksen noin 800 000 euron rahoitus onnistuttiin varmistamaan varekoryn kautta. Kyseisiä oppisopimusopis- kelijoita ei lasketa henkilöstömitoitukseen, vaan he toimivat koko oppisopimuskoulutuk- sen ajan lisäresursseina päiväkodeissa.

Varekoryn yhtenä painopisteenä on ollut monimuotokoulutusten edistäminen var- haiskasvatuksessa. Varekoryn avulla työnantajan tukea monimuoto-opintoihin saatiin laajennettua varhaiskasvatuksen sosionomeihin. Varhaiskasvatuksen opettajan tai varhaiskasvatuksen sosionomin monimuotokoulutukseen osallistuva työntekijä voi saa- da 74 päivää palkallista vapaata opiskeluihin. Helsingin kaupungin varhaiskasvatuksen henkilöstöstä osallistuu tai on osallistunut varhaiskasvatuksen opettajan monimuoto- koulutuksiin tähän mennessä 97 henkilöä. Huomioitavaa on, että korkeakoulut valitsevat opiskelijat koulutuksiin omien sisäänottokriteeriensä perusteella, toisin kuin oppisopi- muskoulutuksessa, jossa työntekijä voi itse valita opiskelijat koulutukseen.

Sisäisten sijaismallien avulla pysyvyyttä päiväkodin arkeen

Kasvatuksen ja koulutuksen toimialalla perustettiin vuonna 2022 uusi Nopean avun yksikkö. Se tarkoittaa alueellista nopean toiminnan sijaispalvelua varhaiskasvatussyk- siköiden akuutteihin henkilöstövajetilanteisiin. Nopean avun yksikköön on mahdollista palkata 40 vakinaista varhaiskasvatuksen lastenhoitajaa, jotka ovat joka arki-aamu val- miina lähtemään sijaiseksi siihen yksikköön, jossa henkilöstövaje kyseisenä aamuna on varhaiskasvatusalueella suurin. Nopean avun työntekijöiden aamuista sijoittelua varten sijaisia tarvitseviin yksiköihin on luotu sähköinen työkalu.

Tarve toimintaan on noussut henkilöstön toiveesta turvata lapsille tutut kasvattajat sekä välttää päivittäisiä henkilöstösiirtoja varhaiskasvatussyksiköstä toiseen. Toiminta kehitettiin henkilöstöä kuullen. Myös varekoryssa sijaisten saaminen tunnistettiin kriit- tiseksi tekijäksi päiväkotien arjen sujuvuudelle ja lasten hyvinvoinnille. Varekoryssa pe- rehdyttiin erilaisiin sijaisvaihtoehtoihin ja sen pohjalta varekory tuki Nopean avun yksi- kön toiminnan laajentamista nykyiseen 40 työntekijään.

Samanaikaisesti kasvatuksen ja koulutuksen toimialalla on lisätty systemaattisesti päiväkotien pysyvää varahenkilöstöä, mikä tukee varhaiskasvatyksikköjä ennakoitavissa poissaoloissa. Vuodesta 2018 varahenkilöiden määrä on kasvanut vuoteen 2023 mennessä +128 %.

Haasteena sijais- ja varahenkilömalleilla kaupungilla sekä henkilöstövuokraukseen käytettävällä henkilöstöpalveluyhtiöllä Seurella on se, että avoinna oleviin tehtäviin on vaikea rekrytoida työntekijöitä. Vaikka sijais- ja varahenkilömallit on todettu hyväksi ratkaisuksi henkilöstön ennakoimattomissa ja ennakoitavissa poissaoloissa, se ei kaikissa tilanteissa tuota tarvittavaa tukea johtuen alalla valitsevasta kroonisesta henkilöstöpuhasta.

Johtaminen merkittävässä roolissa

Hyvä johtaminen on lähtökohta lasten ja henkilöstön hyvinvoinnille. Johtamisrakenteita uudistamalla huolehditaan työyhteisöjen hyvinvoinnista ja varmistetaan, että päiväkodin johtajalla on tarvittava aika henkilöstön ja pedagogiikan johtamiseen. Johtamisrakenteiden uudistus on nähty varekoryssa merkittävänä työhyvinvointia ja pitovoimaa edistävänä toimenpiteenä. Varekoryn 24.5.2022 henkilöstötilaisuudessa henkilöstö nosti johtamisen kehittämisen ja jaetun johtajuuden asioiksi, joihin kasvatuksen ja koulutuksen tulee edelleen panostaa.

Ruotsinkielisessä varhaiskasvatuksessa lähdettiin vuonna 2023 ensimmäisenä pilotoimaan johtamisrakenteiden uudistusta, jossa otettiin erityisesti huomioon ruotsinkielisen palveluverkoston piirteet. Uudistus tarkoitti sitä, että varajohtajien työaikaa johtamistehtäviin lisättiin vapauttamalla aikaa lapsiryhmätyöskentelystä. Vuoden 2023 ruotsinkielisen varhaiskasvatuksen henkilöstökysely Fiilari-tuloksissa oli huimaa kehitystä aikaisempiin vuosiin verrattuna ja erityisesti johtamisen kokonaisuus oli noussut +7 prosenttia.

Varhaiskasvatuksessa tehtiin syksyllä 2023 kattava arviointi johtamisen nykytilasta ja tulevaisuuden tarpeista. Tämän myötä käynnistettiin pilotti apulaisjohtajamallista, jossa lähdetään vahvistamaan johtamisresurssia. Arviointi nykytilasta ja pilotti apulaisjohtamismallista on valmisteltu yhdessä henkilöstön kanssa ja sen suunnitteluun on osallistettu laajasti eri toimijoita. Toteutukseen on saatu 400 000 euron erillisrahoitus varekoryn edistämänä suomenkieliseen varhaiskasvatukseen vuosille 2024–2025. Pilotin kokemusten pohjalta arvioidaan sen jatkokehittämistä.

Työhyvinvointi vaatii jatkuvaa panostusta

Kasvatuksen ja koulutuksen toimialalla näemme tärkeäksi huolehtia työntekijöiden kokemasta työhyvinvoinnista ja siitä, että jokaisella työntekijällä on mahdollisuus osallistua oman työnsä kehittämiseen. Työolot vaikuttavat työntekijöiden saatavuuteen sekä veto- että pitovoiman näkökulmasta. Työolojen ja henkilöstön saatavuuden parantamiseksi on

kasvatuksen ja koulutuksen toimialalla kehitteillä monenlaisia toimenpiteitä, kuten uusien työntekijöiden perehdytys, sijaisresurssien vahvistaminen sekä johtamisresurssien lisäys isoihin yksiköihin.

Yksiköiden haastavien tilanteiden tueksi on luotu kohdennetun työyhteisötuen malli. Se tarkoittaa, että päiväkodin johtaja ja työyhteisö saavat räätälöityä, oikea-aikaista ja systemaattista tukea toimialan eri asiantuntijoilta. Mallin ajatuksena on, että ketään ei jätetä yksin. Kohdennetun työyhteisötuen malli voitti Tärkeissä töissä -palkinnon kunta- ja hyvinvointialan innostavimmista kehittämisteoista. Varhaiskasvatuksessa monien yksiköiden Fiilari-henkilöstökyselyn tulokset kehittivät positiivisesti niissä yksiköissä, jotka olivat saaneet mallin mukaista räätälöityä tukea.

Varekory on edistänyt toiminnallaan kasvatuksen ja koulutuksen toimialan työntekijöiden virkistysmahdollisuuksia ja mahdollistanut, että toimialalla nostettiin vuonna 2023 virkistysrahojen määrää. Työyhteisöillä on yhteiseen virkistystoimintaan nyt lähes puolet enemmän rahaa kuin aikaisemmin.

Työhyvinvoinnin edistäminen on pitkäjänteistä työtä jokaisessa varhaiskasvatyksikössä ja koko toimialalla. Eri toimenpiteistä huolimatta Fiilari-henkilöstökyselyn 2023 mukaan varhaiskasvatuksen työhyvinvoinnin kokemus ei ole muuttunut vuoteen 2021 verrattuna. Työhyvinvointiin tulee jatkossakin toimialalla panostaa.

Kooste toimenpiteistä

Palkitseminen

- Palkkauksen kehittämisen edistäminen
- Alueellinen yhdenvertaisuuslisä suomenkieliseen varhaiskasvatukseen ja saatavuuslisä ruotsinkieliseen varhaiskasvatukseen 150 euroa/kk
- Kannustinpalkkioiden käyttäminen varhaiskasvatuksen työvoimapolanimikkeiden rekrytoinneissa

Rekrytointi

- Henkilöstön saatavuusyksikön perustaminen ja määräaikaisten työntekijöiden rekrytointien keskittäminen
- Ulkomailta rekrytoinnin pilotointi
- Vieraskielisten pedagogien polku

Pätevytyminen alalle

- Oppisopimusopiskelijoiden määrän kasvattaminen
- Uuden oppisopimuspolun luominen alanvaihtajille
- Työnantajatuki monimuoto-opintoihin
- Työkokeilun aikainen työelämä- ja oppimisvalmiuksien valmennus

Sisäiset sijaismallit

- Nopean avun sijaistoiminnan laajentaminen
- Varahenkilöiden lisääminen

Johtaminen

- Ruotsinkielisessä varhaiskasvatuksessa lisätty varajohtajien työaikaa johtamistehtäviin
- Varhaiskasvatuksen johtamisrakenteiden arviointi ja apulaisjohtajamallin pilotointi

Työhyvinvointi

- Kohdennetun työyhteisötuen malli
- Virkistystoiminnan määrärahan lisääminen

Varekoryn onnistumiset ja haasteet – mikä on luonut erityisesti vaikuttavuutta?

Varekory on toimintamallina mahdollistanut kaupunkien eri toimijoiden systemaattisen yhteistyön uudella tavalla. Varekory on tuonut yhteen laajasti eri toimijoita ja sitä kautta eri näkemyksiä, osaamista, tietoa ja taitoa. Verkostomaisessa yhteistyössä on päästy luomaan uusia toimintamalleja ja ratkaisuja, joita on lähdetty edistämään vauhdikkaasti. Malli on mahdollistanut yli toimialan rajojen ulottuvat ketterät ratkaisut. Kyseinen yhteistyö on tuonut läpinäkyvyyttä ja ymmärrystä varhaiskasvatuksen resurssi- ja talousarviotarpeisiin.

Varekory on kokoontunut säännöllisesti 19 kertaa kaksivuotisen toimintakautensa aikana. Varekoryssa on systemaattisesti käsitelty varhaiskasvatuksen henkilöstön veto- ja pitovoimaa edistäviä asioita ja seurattu työsuunnitelman mukaisten toimenpiteiden etenemistä. Varekoryn tilapäisyys on osaltaan luonut ryhtiä ryhmän toimintaan sekä innostanut kokeilemaan nopeita ja ketteriä ratkaisuja. Toimintamalli voisi sopia myös muihin vastaavanlaisiin haasteisiin, joita tulee ratkoa strategisesti ja moniammatillisesti kaupungin yhteisvoimin.

Oppisopimusten ja monimuotokoulutusten skaalaaminen

Oppimispolku alkaen työkokeilun aikaisesta työelämävalmennuksesta jatkuen aina yliopisto-opintoihin on päiväkodissa työskentelevälle henkilöstölle merkittävä mahdollisuus kouluttua ja edetä uralla. Polku mahdollistaa työntekijän etenemisen uralla hänen omista lähtökohdistaan käsin. Työssäkäynti ja palkallinen opiskelu on tehty mahdolliseksi samanaikaisesti. Tämä yhteinen etu palvelee niin työntekijöitä kuin työnantajaakin. Koulutusmahdollisuudet lisäävät tehtävän edellyttämän kelpoisuuden omaavien työntekijöiden määrää ja kasvattavat henkilöstön pääomaa alan uusimmista koulutussisällöistä.

Erityisesti oppisopimusten määrän huikkea kasvu viimeisen kahden vuoden aikana (+179 %) kuvaa alasta kiinnostuneiden henkilöstömme tarvetta ja halukkuutta koulutautua varhaiskasvatuksen lastenhoitajan tehtävään. On hienoa, että Helsingin päiväkodeissa on ollut ja on mahdollisuus tarjota ammatillisen tutkinnon suorittamisen mahdollisuus eri kohderyhmille – työttömille työnhakijoille, alanvaihtajille sekä määräaikaaisessa varhaiskasvatuksen lastenhoitajan työsuhteessa oleville työntekijöille, joilla ei ole tehtävän edellyttämää kelpoisuutta. Myös päiväkodin erityisavustajan tehtävään vaadittava kelpoisuus on mahdollista suorittaa oppisopimusmuotoisesti.

Korkeakoulutetun henkilöstön määrän lisääntyvää tarvetta emme pysty kaupunkina yksin ratkaista vaan se vaatii tuekseen valtakunnallisia ratkaisuja. Varhaiskasvatuslaki edellyttää, että vuonna 2030 kaksi kolmasosaa henkilöstöstä on korkeakoulutuksen omaavia ja heistä vähintään puolet varhaiskasvatuksen opettajia. Tämä tarkoittaa suurta lisääntyvää tarvetta korkeakoulutettuun henkilöstöön varhaiskasvatuksessa. Varhaiskasvatuksen opettajista ja sosionomeista on jo nyt pulaa. Vuodesta 2021 alkanut avaus varhaiskasvatuksen opettajan monimuotokoulutuksesta on lisännyt alalla työskentelevien keskuudessa kiinnostusta kouluttautua kyseiseen tehtävään, ja hakijoita on riittänyt. Varkory ja kasvatuksen ja koulutuksen toimiala näkevät monimuotokoulutusten jatkuvuuden erityisen tärkeänä keinona vastata varhaiskasvatuksen rakennemuutokseen.

Urapolut ovat tällä hetkellä mahdollisia varhaiskasvatuksen opettajan ja varhaiskasvatuksen sosionomin kelpoisuuteen johtaviin tutkintoihin, erillisiin varhaiskasvatuksen erityisopettajan opintoihin tai osana maisterikoulutuksia suoritettaviin varhaiskasvatuksen erityisopettajan opintoihin. Näihin kaikkiin koulutuksiin kasvatuksen ja koulutuksen työntekijä saa palkallista vapaata opintojen suorittamiseen. Vuonna 2022 käytettiin yli miljoona euroa varhaiskasvatuksen työntekijöiden opintojen tukemiseen.

Kansainvälinen rekrytointi uutena avauksena

Kuten aikaisemmin on mainittu, kasvatuksen ja koulutuksen toimialalla on tällä hetkellä käynnissä varhaiskasvatuksen kansainvälisen rekrytoinnin pilotti. Helsinki on lähtenyt ensimmäisenä kaupunkina kokeilemaan ulkomailta rekrytointia yhtenä keinona helpottaa varhaiskasvatuksen korkeakoulutetun henkilöstön saatavuutta. Tämän pilotin avulla testaamme, onko kansainvälisellä rekrytoinnilla vaikuttavuutta korkeakoulutetun henkilöstön saatavuuteen. Pilotin vaikutuksia seurataan ja arvioidaan. Kokeilun avulla kasvatuksen ja koulutuksen toimiala pystyy luomaan toimintamalleja kansainväliseen rekrytointiin tulevaisuudessa.

Kasvava kaupunki tarvitsee jatkossakin osaajia

Varhaiskasvatuksen henkilöstön saatavuuden edistämiseksi on varkoryn ja kasvatuksen ja koulutuksen toimialalla tehty paljon työtä. Erilaisia ja monipuolisia toimenpiteitä on tehty niin rekrytointiin, henkilöstön hyvinvointiin kuin viestintään liittyen. Oppisopimusopiskelijoiden määrän kasvu ja johtamisen kehittäminen ovat hyviä esimerkkejä nopeista toimenpiteistä, joilla saadaan vaikuttavuutta henkilöstön veto- ja pitovoimaan.

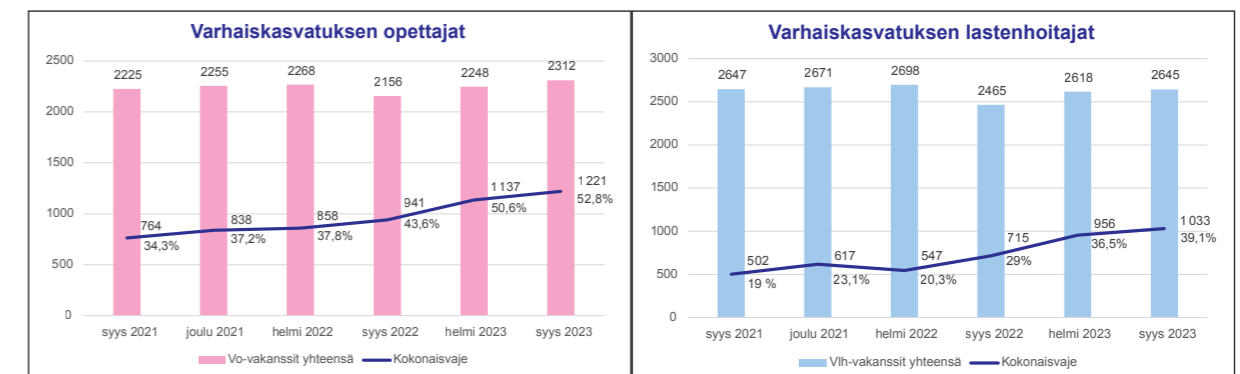
Monet tehdyistä toimenpiteistä ovat tuottaneet helpotusta päiväkodin arkeen ja henkilöstön hyvinvointiin. Useammasta toimenpiteestä on saatu hyviä kokemuksia, mutta ne eivät kuitenkaan ole tuottaneet isossa kuvassa helpotusta henkilöstön saatavuuteen. Koulutetun henkilöstön saatavuus ei ole viimeisimpien vuosien aikana parantunut. Tästä huolimatta kaupungin tekemät toimenpiteet ovat tärkeitä ja niitä tulee jatkaa.

Helsingin ja pääkaupunkiseudun väestönkehitys poikkeaa muusta maasta ja näkymä on, ettei lasten ja nuorten määrä ole laskemassa 2030 mennessä. Väestönkehitys, lasten osallistumisasteen kasvaminen ja varhaiskasvatuslain mukainen henkilöstörakennemuutos kaikki ennustavat sitä, ettei varhaiskasvatuksen henkilöstön saatavuus tule helpottumaan lähiaikoina.

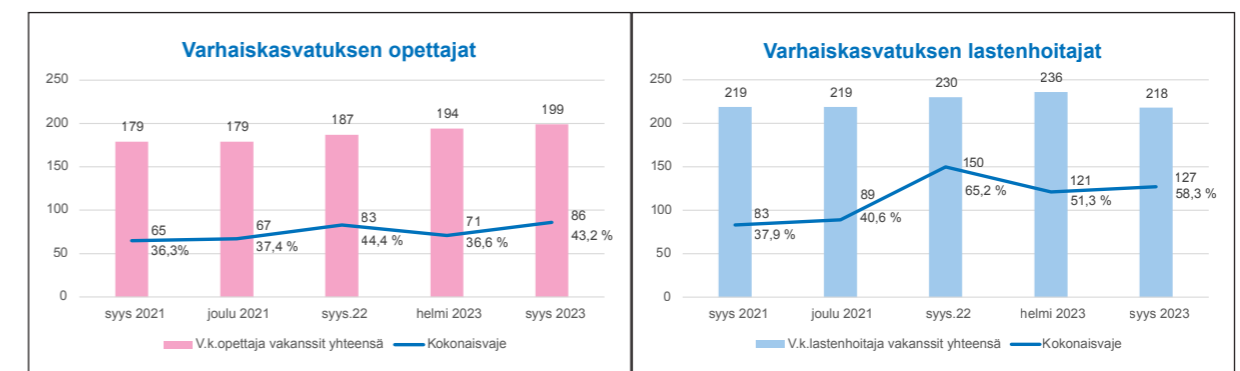
Varhaiskasvatuksen moniammatillinen henkilöstöryhmä on yksi kaupungin suurimmista. Vuoteen 2030 mennessä varhaiskasvatukseen tarvitaan lisää noin 2700 kelpoista varhaiskasvatuksen opettajaa ja varhaiskasvatuksen sosionomia johtuen varhaiskasvatuslain mukaisesta henkilöstörakennemuutoksesta, jossa lisätään korkeakoulutetun henkilöstön määrää.

Helsingin kaupungin tulee vahvistaa Helsingin vetovoimaisuutta työntajana sekä asuinpaikkana. Kun muualla Suomessa lasten määrä vähenee, tulee Helsingin olla houkutteleva, jotta osaavat ammattilaiset haluavat meille töihin. Samalla meidän tulee jatkuvasti huolehtia varhaiskasvatuksen pitovoimasta ja meillä jo työssä olevasta varhaiskasvatuksen henkilöstöstä.

Graafi 1. Suomenkielisen varhaiskasvatuksen henkilöstövajeen kehittyminen*



Graafi 2. Ruotsinkielisen varhaiskasvatuksen henkilöstövajeen kehittyminen*



*Vuonna 2023 tieto on kerätty manuaalisesti päiväkodin johtajilta sekä eri järjestelmistä kuin aikaisemmin, joten tiedonkeruutapa eroaa aiemmista ajankohdista.

Suomenkielisen varhaiskasvatuksen opettajien kokonaisvaje oli syyskuussa 2023 1221 (52,8%), josta ei-kelpoisia 941 (40,7 %) ja hoitamattomia vakansseja 280 (12,1 %). Varhaiskasvatuksen opettajien kokonaisvaje oli viime vuonna samaan aikaan 941 (43,6%), josta ei-kelpoisia oli 774 (35,9 %) ja hoitamattomia vakansseja oli 167 (7,7 %).

Suomenkielisen varhaiskasvatuksen lastenhoitajien kokonaisvaje oli syyskuussa 2023 1033 (39,1 %), joista ei-kelpoisia 830 (31,4%) ja hoitamattomia vakansseja 203 (7,7 %). Varhaiskasvatuksen lastenhoitajien kokonaisvaje oli viime vuonna samaan aikaan 715 (29%), joista ei-kelpoisia 567 (23%) ja hoitamattomia vakansseja 148 (6 %).

Ruotsinkielisen varhaiskasvatuksen opettajien kokonaisvaje oli syyskuussa 2023 86 (43,2 %), josta ei-kelpoisia 83 (41,7 %) ja hoitamattomia vakansseja 3 (1,5 %). Ruotsinkielisen varhaiskasvatuksen opettajien kokonaisvaje oli viime vuonna samaan aikaan 83 (43,9 %), josta ei-kelpoisia 57 (30%) ja hoitamattomia vakansseja 26 (14%).

Ruotsinkielisen varhaiskasvatuksen lastenhoitajien kokonaisvaje oli syyskuussa 2023 127 (58,3 %), joista ei-kelpoisia 121 (55,5 %) ja hoitamattomia vakansseja 6 (2,8 %). Ruotsinkielisen varhaiskasvatuksen lastenhoitajien kokonaisvaje oli viime vuonna samaan aikaan 140 (59,1 %), joista ei-kelpoisia 95 (40%) ja hoitamattomia vakansseja 45 (19 %).

Valtakunnallisten toimien tarve varhaiskasvatuksessa

Työ varhaiskasvatuksen henkilöstön saatavuuden eteen jatkuu, eikä ole ratkaistavissa vain näillä toimilla. Helsingin omat toimenpiteet pyrkivät edistämään kaupungin oman henkilöstön saatavuutta ja pysyvyyttä, mutta eivät itsessään ratkaise pitkään jatkunutta alan henkilöstövajetta.

Alan koulutuksien aloituspaikkojen määrää tulee nostaa, ja alalle tulisi saada riittävästi hakijoita. Alan houkuttelevuuden ja riittävien koulutuspaikkojen turvaaminen vaatii yhä valtakunnallisia toimia.

Alan aloituspaikkojen määrän lisääminen ja monimuotokoulutuksen jatkuvuuden varmistaminen ovat keskeisimpiä valtakunnallisia tekoja, joilla voidaan vaikuttaa alalle tulevan henkilöstön määrään. Lisäksi on tärkeää turvata erilaisten tukirakenteiden jatkuvuus henkilöstön kouluttautumisen tueksi työvoimapula-aloille.

Helsingin kaupunki on hakenut lapsi- ja perhetyön perustutkinnon järjestämisluvan myöntämistä Stadin ammatti- ja aikuisopistolle ja parhaillaan odotamme päätöstä viimeisimpään hakemukseen. Järjestämislupa helpottaisi kaupungin omien oppisopimus-koulutusten järjestämistä ja edistäisi varhaiskasvatusalan ammatillisen koulutuksen tutkinto-opiskelijoiden saatavuutta. Tällä hetkellä Stadin ammatti- ja aikuisopistossa järjestetään ainoastaan lähihoitajan koulutusta, josta voi saada pätevyyden varhaiskasvatuksen lastenhoitajan tehtävään. Lapsi- ja perhetyön perustutkinnon järjestämislupa rikastuttaisi StadinAO:n omaa koulutusvalikoimaa ja antaisi opiskelijoille mahdollisuuksia valita koulutus oman kiinnostuksensa perusteella.

Edunvalvonnalla valtakunnallista vaikuttavuutta

Varekory laati työnsä aluksi vaikuttamissuunnitelman, jossa on tunnistettu edunvalvonnan osalta olennaiset teemat, määritelty tavoitteet ja kartoitettu vaadittavia toimenpiteitä tavoitteiden saavuttamiseksi. Varekoryssa on tuotettu materiaalia myös hallitusneuvotteluihin ja vaikuttamisen tueksi.

Helsingin kaupunki on tehnyt pitkään tiivistä yhteistyötä pääkaupunkiseudun kuntien kanssa. Yhdessä on muodostettu näkemys, jonka pohjalta varhaiskasvatuksen henkilöstön saatavuus on nostettu julkiseen keskusteluun.

Edunvalvontaa on tiivistetty niin kaupungin sisällä, yhteisesti pääkaupunkiseudulla, kuin kuuden suurimman kaupungin osalta. Nykyään henkilöstön saatavuuteen liittyviä kysymyksiä käsitellään valtakunnallisesti myös Petteri Orpon hallituskaudella perustetun kuuden suurimman kaupungin yhteisen Allianssin kautta. Vaikuttamissuunnitelman mukaisia tavoitteita on edistetty myös muissa sidosryhmätapaamisissa ja keskusteluissa niin kaupungin sisällä kuin laajemminkin.

Hallitusohjelmavaikuttamisessa varekoryn esiin nostamat teemat aloituspaikkojen edistämisestä sekä monimuoto- ja muuntokoulutuksiin panostamisesta saivat hyvin näkyvyyttä ja päätyivät osin myös lopulliseen hallitusohjelmaan.

Vaikuttamissuunnitelmaa on päivitetty hallitusohjelman hyväksymisen jälkeen ja edunvalvontaa on toimialalla entisestään systematisoitu. Tätä työtä jatketaan myös tulevaisuudessa.

Viestinnällä myönteistä näkyvyyttä varhaiskasvatukselle

Viestinnällinen näkökulma on ollut osa varekoryn työskentelyä. Varekory on viestinyt säännöllisesti varhaiskasvatuksen tilasta ja toimenpiteistä eri ryhmille. Työryhmän viestintäsuunnitelmaa on päivitetty kaksivuotisen työn edetessä. Se on myös vastannut varhaiskasvatuksen henkilöstötilaisuudessa 24.5.2022 esille nostettuun tarpeeseen työnantajakuvan kehittämistä ja alan myönteisen näkyvyyden tärkeydestä.

Viestinnän tavoitteena on ollut vahvistaa työnantajakuvaa, rekrytointimarkkinointia ja varhaiskasvatuksen positiivista viestintää eri kielillä ja useissa eri kanavissa. Viestinnällä on tuotu esiin henkilöstön saatavuustoimenpiteitä, niiden tehostamista ja uusien toimenpiteiden kehittämistä. Lisäksi viestinnällä on tehty näkyväksi rekrytointia helpottamaan tuotettuja ratkaisuja. Edunvalvonnan näkökulmasta on viestitty varhaiskasvatuksen erityistilanteesta pääkaupunkiseudulla.

Viestinnällisenä haasteena on ollut sen tavoitettavuus varhaiskasvatuksen henkilöstön keskuudessa. Tarvitsemme jatkossa toimenpiteitä siihen, että tavoitamme viestinnällä kaikki varhaiskasvatuksen eri henkilöstöryhmät, koska tällä hetkellä osalla työntekijöistä ei ole juurikaan mahdollisuutta käyttää kaupungin intraa työpäivän aikana.

Ihmettä joka hetki – varhaiskasvatuksen viestintätoimenpiteet

Työnantajakuvaa tukevalla brändikampanjalla ”Meillä jokainen päivä on maailman tärkein” (liite 3) on nostettu varhaiskasvatustyön arvoa esiin ja pidetty alan työpaikkoja esillä ympäri vuoden. Brändikampanja on näkynyt printti- ja verkkolehdistä eri puolilla Suomea, sosiaalisessa mediassa (Instagram, Facebook, LinkedIn, Jodel) sekä digitaalisena ulkomainontana katukuvassa, metrossa ja raitiovaunuissa Helsingissä sekä muissa suurissa kaupungeissa. Työnantajamielikuvaa on vahvistettu myös tapahtumissa ja messuilla, kuten Varhaiskasvattaja 2023 ja Educa 2024.

Taktista rekrytointimarkkinointia on tehty monikanavaisesti eri ammattiryhmien osalta pääkaupunkiseudulla ja muualla Suomessa. Isoimmat kampanjakokonaisuudet eri tehtävistä on toteutettu niiden hakuajana ennen kaikkea sanomalehdissä ja alan lehdissä sekä sosiaalisessa mediassa. Tietoa työpaikoista ja työpaikkatärpit on tuotettu toimialan uusituille [rekrytinnin verkkosivuille](#) ja Rekry-utiskirjeeseen.

Positiivista uutisointia on tehty säännöllisesti ja runsaasti tuoden esiin varhaiskasvatuksen eri ammattiryhmiä, työn käytänteitä ja työn kehittämistä.

Aiheita, joita on ideoitu yhdessä henkilöstön kanssa, ovat olleet mm. tunne- ja kaveritaidot, yhdenvertaisuus, työyhteisöllisyys, yhdessä tekeminen, urakehitys, erilaiset ammatit ja kestävä kehitys. Uutisointia on tuotettu eri kielillä toimialan verkkosivuille sekä useille sosiaalisen median kanaville.

Koordinaatioryhmän työskentelystä ja toimialan erilaisista toimenpiteistä henkilöstön saatavuuden parantamiseksi on julkaistu mediatiedotteita, joissa on avattu saatavuustoimenpiteitä ja uusien toimintatapojen kehittämistä.

Sisäistä viestintää on vahvistettu, jotta varhaiskasvatuksen esihenkilöt ja henkilöstö saavat tietoa erilaisista toimenpiteistä henkilöstön saatavuuden ja rekrytinnin edistämiseksi. Koordinaatioryhmää täydennettiin vuonna 2023 henkilöstön edustajilla. Sisäistä vuorovaikutusta on vahvistettu myös varhaiskasvatusjohtajan vuorovaikutteisilla alueellisilla teams-infoilla. Rekrytinnin ajankohtaiset toimenpiteet on säännöllisesti uutisoitu toimialan intrassa ja rekrytointimateriaaleja toimitettu päiväkoteihin ja leikkipuistoihin.

Miten henkilöstön saatavuuden edistämisen työ jatkuu kaupungilla ja toimialalla?

Henkilöstön saatavuuden edistäminen on keskeinen strateginen tavoite kasvatuksen ja koulutuksen toimialalla. Kasvatuksen ja koulutuksen toimiala on parhaillaan työstämässä yli strategiakauden ulottuvaa suunnitelmaa, joka sisältää sekä tähän mennessä tehtyjä toimenpiteitä että suuntaviivoja tulevastakin. Myös verekory kokee, että on tärkeää jatkaa henkilöstön työhyvinvoinnin edistämiseen liittyvää työtä, edistää moninaisin keinoin varhaiskasvatuksen veto- ja pitovoimaa sekä helpottaa raportointia tiedolla johtamisen tueksi.

Varekoryn työskentely päättyy tässä muodossa 6.3.2024 järjestettävään henkilöstötilaisuuteen. Tilaisuudessa käydään läpi varekoryn kaksivuotisen kauden aikana edistettyjä toimenpiteitä kasvatuksen ja koulutuksen toimialalla ja yhdessä henkilöstön kanssa pohditaan, mihin meidän tulisi tulevana vuosina keskittyä.

Varhaiskasvatuksen henkilöstön veto- ja pitovoima on meidän kaikkien yhteinen asia ja työ jatkuu kasvatuksen ja koulutuksen toimialalla, varhaiskasvatusalueilla ja jokaisessa päiväkodissa. Henkilöstön saatavuuden edistäminen varhaiskasvatuksessa säilyy myös olemassa olevissa rakenteissa, kuten kaupunkitasoisessa pormestari Juhana Vartiaisen vetämässä henkilöstön saatavuuden ohjelmaryhmässä (kaupungin hallitus 4.4.2023), kasvatuksen ja koulutuksen toimialalla henkilöstötoimikunnissa, johtoryhmissä ja työryhmissä, valtakunnallisella tasolla Allianssissa sekä pääkaupunkiseudun kaupunkien yhteistyötapaamisissa.

Varekoryn verkostomainen työskentely on koettu niin onnistuneena, että kaupunkiyhteistä moniammatillista yhteistyötä halutaan jatkaa. Yhdessä sovimme, että kasvatuksen ja koulutuksen toimialajohtaja ja apulaispormestari kutsuvat varekoryn toimijat koolle tarpeen mukaan muutaman kerran vuodessa. Samalla haluamme kannustaa kaupungin muitakin toimijoita monialaiseen yhteistyöhön sekä osallistamaan yhdessä tekemiseen henkilöstön, henkilöstön edustajien ja eri sidosryhmien kanssa.

Liitteet

Liite 1.

Varhaiskasvatuksen henkilöstön saatavuuden koordinaatioryhmän nimetyt jäsenet

Lista varekoryn jäsenistä 26.2.2024.
Aikaisemmat jäsenet nimetty suluissa.

Johanna Laisaari, apulaispormestari, puheenjohtaja
(**Nasima Razmyar**, apulaispormestari, puheenjohtaja)
Satu Järvenkallas, toimialajohtaja, kasvatuksen ja koulutuksen toimiala, varapuheenjohtaja
Miia Kemppi, varhaiskasvatusjohtaja, kasvatuksen ja koulutuksen toimiala
Tiina Harju-Kukkula, henkilöstöpalvelujohtaja, kasvatuksen ja koulutuksen toimiala
Niclas Grönholm, ruotsinkielisen palvelukokonaisuuden johtaja, kasvatuksen ja koulutuksen toimiala
Maria Sarkkinen, ammatillisen koulutuksen päällikkö, kasvatuksen ja koulutuksen toimiala
Anna Laakkonen, henkilöstön edustaja, kasvatuksen ja koulutuksen toimiala
Jaana Kesänen, henkilöstön edustaja, kasvatuksen ja koulutuksen toimiala
Tarja Näkki, yksikön päällikkö, kaupunginkanslia
Mervi Kopomaa-Weymarn, yksikön päällikkö, kasvatuksen ja koulutuksen toimiala
(**Nina Dale**, viestintäasiantuntija, kasvatuksen ja koulutuksen toimiala)
Pi Krogell-Magni, viestintäpäällikkö, kaupunginkanslia
Anja Vallittu, kaupunginsihteeri, kaupunginkanslia
Annikka Sorjonen, työllisyysjohtaja, kaupunginkanslia
(**Ilkka Haahtela**, maahanmuutto- ja työllisyysasioiden johtaja, kaupunginkanslia)
Tarja Fogelholm, johtava asiantuntija, kaupunginkanslia
(**Mauno Rönkkö**, erityissuunnittelija, kaupunginkanslia)
Sini Jokinen, edunvalvonta-asiantuntija, kaupunginkanslia
(**Sanni Pietilä**, edunvalvonta-asiantuntija, kaupunginkanslia)
Lisäksi ryhmän itselleen kutsuma sihteeri: **Riikka Heloma**, johtava asiantuntija, henkilöstön saatavuuden edistäminen, kasvatuksen ja koulutuksen toimiala



Kuva Varekoryn 26.2.2024 päätöskokoukseen osallistujista kaupungintalon portaikossa.

Liite 2.

Varekoryn 24.5.2022 henkilöstötilaisuuden nostot

Varekoryn henkilöstötilaisuudessa 24.5.2022 keskusteltiin tekijöistä, jotka luovat henkilöstön veto- ja pitovoimaa varhaiskasvatuksessa. Varhaiskasvatuksen ammattilaiset nostivat alla olevia asioita ryhmäkeskusteluissaan esille.

Palkkaus ja palkitsemisen keinot

- Palkkauksen kehittyminen, erilaiset palkanlisät
- Vetovoimaiset työsuhde-edut

Johtaminen

- Johtajille enemmän aikaa henkilöstön ja pedagogiikan johtamiseen
- Uusia malleja jaettuun johtajuuteen
- Johtajien osaamisen kehittäminen

Tilat

- Pedagogisen toiminnan mahdollistavat tilat, joita suunnitellaan ja käytetään ihminen edellä
- Tehokkuusajattelun vähentäminen tilojen käytössä
- Enemmän työskentelytiloja henkilöstölle

Ammatillinen kehittyminen ja koulutus

- Osaamisen kehittäminen eri koulutuksilla ja urapoluilla
- Työn ohessa opiskelu
- Työkielen tuki henkilöstölle
- Oppilaitosyhteistyö, koulutuksen ja käytännön lähentäminen sekä ohjaajaresurssi opiskelijoille
- Otetaan käyttöön työntekijöiden erityisosaamiset ja jaetaan osaamistamme

Toimintakulttuuri

- Työyhteisön yhteenkuuluvuus, hyvä toimintakulttuuri, avoin keskustelukulttuuri ja arjen yhteistoiminta
- Yhteiset pelisäännöt työyhteisössä
- Autonomia, työhön mahdollista vaikuttaa omien vahvuuksien kautta
- Työn imu ja innostuneisuus

- Työympäristö koko kaupunki, ulkona ja sisällä työskentely mahdollista sekä liikunnallisuus
- Työparitoiminta ja tiimityön vahvistaminen

Ydintehtävään keskittyminen

- Pidempijaksoinen kehittäminen, hankkeiden rajaaminen, henkilöstön siirtämisen minimoiminen ja tavoitteiden karsiminen

Sijaisjärjestelyt

- Varahenkilöiden lisääminen, nopean avun laajentaminen ja Seuren sijaisten saatavuus

Positiivisen työnantajakuva vahvistaminen

- Vakaa ja turvallinen työnantaja
- Päiväkotien erityispiirteet esille ja ilo omasta työstä näkyville
- Positiivinen kuva omasta työstä esille esim. työntekijälähtöisyys
- Helsinkiläinen pedagogiikka ja moninaisuus on rikkaus

Perehdytys ja uuden toiminnan aloittaminen

- Onnistunut perehdytys
- Mentorointi uusille työntekijöille
- Aikaa uuden toiminnan aloittamiselle

Alueellisen eriytymisen estäminen

- Osaamisen eriytyminen alueellisesti
- Resursointia lisää muuta kuin suomea äidinkielenään puhuville

Innovatiivinen digitaalisuus

- Toimivat järjestelmät
- Työvälineet ajan tasalla ja helppokäyttöisiä
- Vanhentuneet tai päällekkäiset järjestelmät pois käytöstä

Erityinen tuki

- Varhaiskasvatuksen erityisopettajien lisääminen

Työhyvinvointi

- Työn ja vapaa-ajan yhteensovittaminen, osa-aikaisuus ja joustavuus
- Hyvinvointivalmennus

Liite 3.

Työntantajakuvan ja rekrytointimarkkinoinnin visuaalinen ilme

Mm. lehti-ilmoituksia, somemarkkinointia, ulkomainontaa, rekrytapahtumia.



Helsingfors

För oss är varje dag viktigast i världen.

hel.fi/rekry/sv

Proffs inom småbarnspedagogik, hitta ett jobb hos oss som passar just dig! 19.2–18.3 kan du söka ordinarie tjänster på daghem med start i höst.

Helsingfors

Upptäcksfärder till nära och fjärran.

helsinkirekry.fi

Helsinki

Meillä jokainen päivä on maailman tärkein.

helsinkirekry.fi

Varhaiskasvatuksen opettaja, löydä meiltä omannäköisesi työ – päiväkotien vakituiset syksyllä alkavat tehtävät haussa nyt!

Helsinki

Meillä jokainen päivä on maailman tärkein.

helsinkirekry.fi

Varhaiskasvatuksen sosionomi, tule meidän työkaveriksi päiväkotiin – vakituiset vuoden 2024 alussa alkavat tehtävät haussa nyt!

Helsinki Helsingfors

Kasvatus ja koulutus Fostran och utbildning

Kaikki tunteet sallittuja. Alla känslor tillåtna.

Nähdään Varhaiskasvatusmessuilla 6.10. Espoon Dipolissa! Vi ses på mässan för småbarnspedagogik 6.10 i Dipoli, Esbo!

Helsingfors

Helsinki

6m50

Kom med och skapa framtiden

Tule mukaan kasvattamaan
tulevaisuutta

Kom med och skapa
framtiden

Töihin meille

15 000 työkaveria ja yhtä monta
omannäköistä urapolkua.



Jobba hos oss

15 000 arbetskompanier och
lika många karriärvägar som
kan passa just dig.



Helsingin osasto Educa-messuilla tammikuussa 2024.
Kuva: Rosa Luopajarvi

Helsinki