

## **TÄYTTÖOHJEET**

### **Eläkepoistuma (sivu 1):**

Ota raportti viraston / liikelaitoksen vakinaisen henkilöstön määrästä 31.12.2012 ja eläkeiän täyttävistä jaksolla 2013-2016. Tiedot eläkeiän täyttävistä löytyy myös Helmen Henkilöstötarpeiden ennakointi -työtilasta.

Työtilassa on valmis raportti eläkeiän täyttävistä viraston / liikelaitoksen kansiossa. Kopioi mainitut tiedot tämän lomakkeen sivulla 1 olevaan taulukkoon. Arvioikaa korvaavan henkilöstön tarvetta eri tehtävissä tai tehtäväryhmissä. Kirjatkaa lyhyt peruste henkilöstön määrällisen tai laadullisen tarpeen muutokselle.

### **Eläköitymisen varautumisen suunnitelma (sivu 2):**

Toiminnan tavoitteista johtuvat keskeisimmät muutokset perustellaan lyhyesti sivulle 2 eläköitymiseen varautumisen suunnitelmaan. Vain keskeiset toimenpiteet kirjataan lyhyesti, tarvittaessa voi lisätä rivejä taulukkoon.

1) Millaisilla toimenpiteillä turvaatte toiminnan tavoitteiden ja tuottavuuden toteutumisen ottaen huomioon henkilöstön ennakoitavissa olevan eläköitymisen? Toimenpiteitä voivat olla mm. toimintojen uudelleen organisoinnit, tehtäväjärjestelyt, sähköiset palvelut ja muut palvelujen uudet tuottamistavat, yhteistyön lisääminen toimialan sisällä.

2) Millaisilla henkilöstöhankinnan tai kehittämisen toimenpiteillä varaudutte virastossanne / liikelaitoksessanne eläköitymiseen niissä tehtävissä, joissa eläköityminen on suurta ja korvaavan henkilöstön rekrytointi on välttämätöntä (lakisääteinen mitoitus) tai strategisesti tärkeissä ydintehtävissä? Toimenpiteitä voivat olla esim. oppilaitosyhteistyön lisääminen, seuraajamallin /-suunnittelun, työparitoiminnan tai perehdytyksen kehittäminen sekä rekrytoinnin tehostamisen toimenpiteet.

### **Osaamisen kehittämisen toimenpiteet (sivu 3):**

Keskeisimmät strategiset tai toiminnan tavoitteista johtuvat henkilöstön osaamisen kehittämisen toimenpiteet (kohteena olevat henkilöstöryhmät, kehittämiskeinot ja -ohjelmat). Henkilöstön kehittämisen toimenpiteet, joilla varmistetaan toiminnan tavoitteiden saavuttaminen, tarvittavien muutosten toteuttaminen sekä ydinprosessien toimivuus. Toimenpiteitä voivat olla esim. esimiestyön kehittäminen, perehdytyksen, tehtäväkiertojen, työparitoiminnan kehittämishankkeet, toimialan substanssiin liittyvät virastojen yhteiset henkilöstön kehittämishankkeet.

**Tämä lomake palautetaan taloussuunnittelukeskukseen talousarvioehdotusten liitteenä ja aikataulussa eli viimeistään 24.5.**

Virasto / liikelaitos: **Varhaiskasvatusvirasto**

HUOM sarake D lisätty kaikille eläkepoistumasvälilehdille!

**Arvio eläkepoistumasta ja korvaavan henkilöstön määrästä, joka tarvitaan tavoitteiden saavuttamiseksi**

Eläkeiän täyttymisestä löytyy virastokohtainen raportti Helmen Henkilöstötarpeiden ennakkoinnin -työtilasta.

Työtilassa on viraston kansiossa myös viime vuoden ennakkoinnin materiaalit.

Tehtävänimike	Vakinaisen henkilöstön määrä 31.3.2013	Eläkeikä täyttyy 2013 - 2016	Eläkeiän saavuttaneiden osuus %	Korvaava uusi henkilöstö	Muutos	Selitys henkilöstötarpeen määrälliselle muutokselle tai laadulliselle muutokselle (tehtävä- tai tehtävänimikemuutokset)
ERIT.AVUSTAJA	141	19	13	19	0	
ERIT.LT OPETT	133	10	8	10	0	
ERITYISSUUNNITT	3	1	33	1	0	
JOHT.LP.OHJAAJA	10	2	20	2	0	
KEH.VAM.HOIT	16	1	6	1	0	
KEHITYSVAMM OHJ	10	1	10	1	0	
KIERT ER.LT OP	18	5	28	5	0	
KOLMIPERHEHOIT	12	3	17	3	0	
LAKIMIES	1	1	100	1	0	
LASTENHOITAJA	1 859	132	7	132	0	
LASTENTARHANOP	1 142	54	5	54	0	
LEIKKIP.APUL	15	5	33	5	0	
OHJAAJA	159	16	10	16	0	
PERHEPÄIVÄH.OHJ	14	1	7	1	0	
PERHEPÄIVÄHOIT	170	42	25	42	0	
PÄIVÄH PÄÄLL	1	1	100	1	0	
PÄIVÄKODIN JOHT	144	17	12	17	0	
PÄIVÄK.APUL	247	37	15	37	0	
RYHMÄPER.PÄIV.H	142	27	19	27	0	
SUUNNITTELIJA	5	2	40	2	0	
TOIMISTOSIHT	15	1	7	1	0	
TYÖHÖNOTTAJA	2	1	50	1	0	
VARH.KASV.ALUEP	13	4	31	4	0	
VARH.KASV.AS.TU	7	1	1	1	0	
VARH.KASV.KEHIT	1	1	100	1	0	
VAST OHJAAJA	19	2	11	2	0	
<b>Yhteensä</b>	<b>4 404</b>	<b>387</b>	<b>8,79</b>	<b>387</b>	<b>0</b>	

Yht henkilöstömäärässä myös nimikkeet, joissa ei eläköitymistä jaksolla

Virasto / liikelaitos: **Varhaiskasvatusvirasto**

## Arvio eläkepoistumasta ja korvaavan henkilöstön määrästä, joka tarvitaan tavoitteiden saavuttamiseksi

Eläkeiän täyttymisestä löytyy virastokohtainen raportti Helmen Henkilöstötarpeiden ennakoinnin -työtilasta.

Työtilassa on viraston kansiossa myös viime vuoden ennakoinnin materiaalit.

Tehtävänimike	Vakinaisen henkilöstön määrä 31.3.2013	Eläkeikä täyttyy 2013 - 2016	Eläkeiän saavuttaneiden osuus %	Korvaava uusi henkilöstö	Muutos	Selitys henkilöstötarpeen määrälliselle muutokselle tai laadulliselle muutokselle (tehtävä- tai tehtävänimikemuutokset)
<i>Hallinto:</i>						
ERITYISSUUNNITTELIJA	3	1	0	1		
LAKIMIES (2012)	1	1	100	1		
SUUNNITTELIJA	5	2	40	2		
TOIMISTOSIHTTEERI	15	1	7	1		
TYÖHÖNOTTAJA	2	1	50	1		
VARHAISKASVATUKSEN ALUEPÄÄLLIKKÖ	14	5	36	5		
VARHAISKASVATUKSEN ASiantuntija	7	1	14	1		
VARHAISKASVATUKSEN KEHITTÄMISPÄÄLLIKKÖ	1	1	100	1		
YLIAKTUAARI	1	1	100	1		
<b>Yhteensä</b>	<b>101</b>	<b>14</b>	<b>14</b>	<b>14</b>		

Virasto / liikelaitos: **Varhaiskasvatusvirasto**

## Arvio eläkepoistumasta ja korvaavan henkilöstön määrästä, joka tarvitaan tavoitteiden saavuttamiseksi

Eläkeiän täyttymisestä löytyy virastokohtainen raportti Helmen Henkilöstötarpeiden ennakkoinnin -työtilasta.

Työtilassa on viraston kansiossa myös viime vuoden ennakkoinnin materiaalit.

Tehtävänimike	Vakinaisen henkilöstön määrä 31.3.2013	Eläkeikä täyttyy 2013 - 2016	Eläkeiän saavuttaneiden osuus %	Korvaava uusi henkilöstö	Muutos	Selitys henkilöstötarpeen määrälliselle muutokselle tai laadulliselle muutokselle (tehtävä- tai tehtävänimikemuutokset)
<i>Päiväkodit / hoito- ja kasvatushenkilöstö</i>						
ERITYISLASTENTARHANOPETTAJA	133	10	8	10		
LASTENHOITAJA	1 859	132	7	132		
LASTENTARHANOPETTAJA	1 142	54	5	54		
<b>Yhteensä</b>	<b>3 134</b>	<b>196</b>	<b>6</b>	<b>196</b>	<b>0</b>	

Virasto / liikelaitos: **Varhaiskasvatusvirasto**

## Arvio eläkepoistumasta ja korvaavan henkilöstön määrästä, joka tarvitaan tavoitteiden saavuttamiseksi

Eläkeiän täyttymisestä löytyy virastokohtainen raportti Helmen Henkilöstötarpeiden ennakkoinnin -työtilasta.

Työtilassa on viraston kansiossa myös viime vuoden ennakkoinnin materiaalit.

Tehtävänimike	Vakinaisen henkilöstön määrä 31.3.2013	Eläkeikä täyttyy 2013 - 2016	Eläkeiän saavuttaneiden osuus %	Korvaava uusi henkilöstö	Muutos	Selitys henkilöstötarpeen määrälliselle muutokselle tai laadulliselle muutokselle (tehtävä- tai tehtävänimikemuutokset)
<i>Esimiehet / palv.tuotannossa</i>						
JOHTAVA LEIKKIPUISTO-OHJAAJA	10	2	20	2		
PERHEPÄIVÄHOIDON OHJAAJA	14	1	7	1		
PÄIVÄKODIN JOHTAJA	144	17	12	17		
<b>Yhteensä</b>	<b>168</b>	<b>20</b>	<b>12</b>	<b>20</b>	<b>0</b>	

**Virasto / liikelaitos:** **Varhaiskasvatusvirasto**

## Arvio eläkepoistumasta ja korvaavan henkilöstön määrästä, joka tarvitaan tavoitteiden saavuttamiseksi

Eläkeiän täyttymisestä löytyy virastokohtainen raportti Helmen Henkilöstötarpeiden ennakkoinnin -työtilasta.

Työtilassa on viraston kansiossa myös viime vuoden ennakkoinnin materiaalit.

Tehtävänimike	Vakinaisen henkilöstön määrä 31.3.2013	Eläkeikä täyttyy 2013 - 2016	Eläkeiän saavuttaneiden osuus %	Korvaava uusi henkilöstö	Muutos	Selitys henkilöstötarpeen määrälliselle muutokselle tai laadulliselle muutokselle (tehtävä- tai tehtävänimikemuutokset)
<i>Päiväkodit / muu henkilöstö</i>						
ERITYISAVUSTAJA	141	19	13		19	
KEHITYSVAMMAISTEN HOITAJA	16	1	6		1	
KEHITYSVAMMAISTEN OHJAAJA	10	1	10		1	
KIERTÄVÄ ERITYISLASTENTARHAN OPETTAJA	18	5	28		5	
PÄIVÄKOTIAPULAINEN	247	37	15		37	siivouspalvelun ulkoistamisen laajentaminen sattaa vähentää tarvetta
<b>Yhteensä</b>	<b>432</b>	<b>63</b>	<b>15</b>	<b>0</b>	<b>63</b>	

Virasto / liikelaitos: **Varhaiskasvatusvirasto**

## Arvio eläkepoistumasta ja korvaavan henkilöstön määrästä, joka tarvitaan tavoitteiden saavuttamiseksi

Eläkeiän täyttymisestä löytyy virastokohtainen raportti Helmen Henkilöstötarpeiden ennakkoinnin -työtilasta.

Työtilassa on viraston kansiossa myös viime vuoden ennakkoinnin materiaalit.

Tehtävänimike	Vakinaisen henkilöstön määrä 31.3.2013	Eläkeikä täyttyy 2013 - 2016	Eläkeiän saavuttaneiden osuus %	Korvaava uusi henkilöstö	Muutos	Selitys henkilöstötarpeen määrälliselle muutokselle tai laadulliselle muutokselle (tehtävä- tai tehtävänimikemuutokset)
<i>Perhepäivähoito</i>						
KOLMIPERHEHOITAJA	12	3	25	3		
PERHEPÄIVÄHOITAJA	170	42	25	42		mikäli rekrytointi ei onnistu, lisääntyy henkilöstötarve vastaavasti päiväkotitoiminnan hoito- ja kasvatushenkilösössä
RYHMÄPERHEPÄIVÄHOITAJA	142	27	19	27		
<b>Yhteensä</b>	<b>324</b>	<b>72</b>	<b>22</b>	<b>72</b>	<b>0</b>	

Virasto / liikelaitos: **Varhaiskasvatusvirasto**

## Arvio eläkepoistumasta ja korvaavan henkilöstön määrästä, joka tarvitaan tavoitteiden saavuttamiseksi

Eläkeiän täyttymisestä löytyy virastokohtainen raportti Helmen Henkilöstötarpeiden ennakkoinnin -työtilasta.

Työtilassa on viraston kansiossa myös viime vuoden ennakkoinnin materiaalit.

Tehtävänimike	Vakinaisen henkilöstön määrä 31.3.2013	Eläkeikä täyttyy 2013 - 2016	Eläkeiän saavuttaneiden osuus %	Korvaava uusi henkilöstö	Muutos	Selitys henkilöstötarpeen määrälliselle muutokselle tai laadulliselle muutokselle (tehtävä- tai tehtävänimikemuutokset)
<i>Leikkipuistotoiminta</i>						
LEIKKIPUISTOAPULAINEN	15	5	33	5		muutetaan ohjaajiksi tarvearvioinnin perusteella
OHJAAJA	159	16	10	16		
SOSIAALIOHJAAJA	52	0	0	2		poistuvien vastaavien ohjaajien tilalle
VASTAAVA OHJAAJA	19	2	11	0		
<b>Yhteensä</b>	<b>245</b>	<b>23</b>	<b>9</b>	<b>23</b>	<b>0</b>	



## SUUNNITELMA ELÄKÖITYMISEEN VARAUTUMISEKSI:

1) Millaisilla toimenpiteillä turvaatte toiminnan tavoitteiden ja tuottavuuden toteutumisen ottaen huomioon henkilöstön ennakoitavissa olevan eläköitymisen? Toimenpiteitä voivat olla mm. toimintojen uudelleen organisoimnit, tehtäväjärjestelyt, sähköiset palvelut ja muut palvelujen uudet tuottamistavat.

2) Millaisilla henkilöstöhankinnan tai kehittämisen toimenpiteillä varaudutte virastossanne / liikelaitoksessanne eläköitymiseen niissä tehtävissä, joissa eläköityminen on suurta ja korvaavan henkilöstön rekrytointi on välttämätöntä (lakisääteinen mitoitus) tai strategisesti tärkeissä ydintehtävissä? Toimenpiteitä voivat olla esim. oppilaitosyhteistyön lisääminen, seuraajamallin /-suunnittelun tai perehdytyksen kehittäminen sekä rekrytointin tehostamisen toimenpiteet.

### Varhaiskasvatusviraston henkilöstön eläköitymiseen varautuminen

Sosiaalivirastossa, lasten päivähoidon vastuualueella, aloitettiin jo vuonna 2004 toiminnan ja organisaation tehostaminen ja kehittäminen. Päivähoitoalueiden määrää on vähennetty 28 alueesta 14 alueeseen. Päivähoidon yksikkörakenneuudistuksessa päiväkotaja yhdistämällä päiväkodinjohtajien määrää vähennettiin yli kolmanneksella. Näillä ratka isuilla on nostettu päivähoidon tuottavuutta jo usean vuoden ajan. Vuonna 2010 päivähoidon ruokapalvelutoiminta ja osa siivouspalvelusta siirrettiin liikelaitos Palmian hoidettavaksi. Tässä yhteydessä päivähoidon vas tuualueella tarkistettiin kaikkien omien päiväkotien ja ryhmäperhepäiväkotien siivousmitoitukset. Tarkistuksen yhteydessä vähennettiin 30 päiväkotiapulaisen vakanssia. Uuden 1.1.2013 aloittaneen varhaiskasvatusviraston hall into on rakennettu tarkoituksellisesti matalaksi ja verraten kapeaksi.

Tarkastelujaksolla 2013 - 16 varhaiskasvatusviraston nykyisestä 4404 vakinaisesta henkilöstöstä 387 henkilöä eli 8,79 % (suluissa vuodet 2014 - 16: 307 henkilöä, 7 %) saavuttaa eläkeiän. Hallinnon tehtävissä tämä koskee 14 henkilöä eli 14 % hallinnon vakinaisesta henkilöstöstä (10 henkilöä, 10 %), leikkipuistotoiminnassa 23 henkilöä eli 9 % (17 henkilöä, 7 %), perhepäivähoidossa 72 henkilöä eli 12 % (50 henkilöä, 15 %), päiväkodin muissa kuin hoito- ja kasvatustehtävissä 63 henkilöä eli 15 % (48 henkilöä, 11 %) ja hoito- ja kasvatustehtävissä 196 henkilöä eli 6 % (160 henkilöä, 5 %). Päiväkodinjohtajien, perhepäivähoidonohjaajien ja johtavien leikkipuisto-ohjaajien osalta eläkeiän saavuttaa 20 henkilöä eli 12 % (20 henkilöä, 12 %).

Päivähoitoasetuksen (239/1973) mitoitukset säätelevät hoito- ja kasvatushenkilöstön määrän suhteessa päivähoitossa olevien lasten määrään. Vapautuvat hoito- ja kasvatushenkilöstön vakanssit täytetään päivähoitoasetuksen mukaisesti. Päiväkotien muissa, kuin hoito- ja kasvatustehtävissä olevien työntekijöiden määrä on kiinteässä yhteydessä lapsien määrään tilojen kautta. Näiden tehtävien osalta ei ole mahdollisuutta henkilöstön vähennyksiin.

Leikkipuistotoiminnassa eläkepoistuma kohdentuu suhteellisesti eniten ns. poistuviin nimikkeisiin (leikkipuistoapulainen, vas taava ohjaaja). Nimikkeet tullaan tehtävän vapautumisen myötä muuttamaan ohjaajiksi ja sosiaaliohjaajiksi. Henkilöstömäärän ei arvioida vähenevän, koska leikkipuistoissa järjestettävää kerhotoimintaa ollaan lisää mässä. Perhepäivähoidon osalta eläkepoistumaa voidaan pitää suhteellisesti arvioiden suurena etenkin, kun perhepäivähoitoa on virastossa palvelustrategisista syistä tarpeen lisätä. Esimiestehtävien määrän päiväkodeissa, perhepä ivähoidossa ja leikkipuistotoiminnassa arvioidaan lasten ja henkilöstön määrän kasvuun myötä lisääntyvän.

Hallinnon henkilöstömäärää arvioidaan viraston ensimmäisen toimintavuoden aikana. Lähtömitoitus on ollut niukka (1,6 % varhai skasvatusviraston henkilöstöstä). Luku ei sisällä pääluottamusmiehiä, työsuojeluvaltuutettuja eikä palvelutoiminnan toimistopäälliköitä. Hallinnon tehostamistarve on jo huomioitu tulevia vuosiakin silmälläpitäen. Vuoden 2013 ensimmäisten toimintakuukausien perusteella ei ole syytä olettaa, että hallinnon henkilöstöä on mahdollista ainakaan vähentää. Eläkepoistuman myötä tehtävien sisältöjä tullaan arvioimaan ja muodostamaan uusia tehtäväkokon aisuuksia. Hallinnon resurssien kohdentumista arvioidaan samassa yhteydessä.

Vuosina 2013 - 16 käyttöön otettavia sähköisiä järjestelmiä ja palveluita ovat: Titania työaika-suunnittelu- ja seuranta-järjestelmä, sähköinen palvelukseenottojärjestelmä sekä koko kaupungissa vuoden 2015 alusta käyttöön otettava uusi HR- järjestelmä. Titania otetaan käyttöön kaikissa päiväkodeissa ja ryhmäperhepäiväkodeissa vuoden 2013 aikana. Myös palvel ukseen ottojärjestelmän käyttö pyritään saamaan kattavaksi vuoden 2013 aikana. Kaupunkiyhtenäisen HR- järjestelmän käyttöönotto tukee esimiestyötä

### 2. Henkilöstöhankinnan ja kehittämisen toimenpiteet

Todellinen rekrytointitarve on vapautuvien tehtävien määrää suurempi palvelujen määrän lisäämisen sekä tarkasteluhetkellä avo inna olevien ja määräaikaaisesti täytettyjen tehtävien vuoksi. Palveluiden lisäystarpeen arvioinnin yhteydessä on huomioitu tulevien vuosien väestöennuste, uudishankkeet sekä mahdollisesti toiminnasta poistuvat yksiköt. Henkilöstön vaihtuvuus on melko suurta kelpoisen henkilöstön saatavuuden sekä perhevapaiden määrän vuoksi. Määräaikaisen henkilöstön osuus koko viraston henkilöstöstä oli 22,93 % (31.3.2013).

Perhepäivähoidossa vapautuvat tehtävät pyritään täyttämään. Erityisesti kotona toimivien perhepäivähoitajien saatavuus on hei kko. Mikäli perhepäivähoidon henkilöstön rekrytinnissa ei onnistuta tarvittavassa määrin, siirtyy henkilöstötarve päiväkotitoimintaan. Palvelutoiminnan esimiestehtäviin tulee rekrytoitaviksi sekä eläköitymisen myötä vapautu vat, että palvelujen lisäämisen myötä lisättävät esimiestehtävät.

Rekrytointia tehostetaan erityisesti ennakoivasta näkökulmasta oppilaitosyhteistyön sekä oppisopimuskoulutuksen avulla. Viras ton rekrytointia tehdään mm. alan messutapahtumissa ja perhepäivähoidon osalta myös alueellisesti asiakasohjauksen kautta. Kelpoisuusehdot täyttävän hoito- ja kasvatushenkilöstön määrän kehitystä seurataan. Lyhytaikaiset (alle 2 kuukautta) sijaiset palkataan Seure henkilöstöpalvelut Oy:n kautta. Muihin lyhytaikaisiin sijaisuuksiin (2-5 kuukautta) rekrytointi on ilmoittelun ja haastattelujen osalta keskitetty viraston henkilöstöyksikköön.

Uuden viraston hallinnon tehtäviä ja resurssien riittävyyttä arvioidaan syksyllä 2013 ja uudelleen vuonna 2014.

## KESKEISET HENKILÖSTÖN OSAAMISEN TOIMENPITEET

Keskeisimmät strategiset tai toiminnan tavoitteista johtuvat henkilöstön osaamisen kehittämisen toimenpiteet (kohteena olevat henkilöstöryhmät, kehittämiskeinot, ohjelmat jne)?

### Keskeisimmät henkilöstön osaamisen kehittämisen toimenpiteet

Varhaiskasvatusviraston koulutus - ja kehittämistyön sisällöt nousevat viraston tuloskortista kaupungin strategiatyön konkretisoinnin pohjalta. Henkilöstön täydennyskoulutus suunnitellaan ja toteutetaan pääosin viraston omana työnä. Konsultointipalveluja hankitaan Oiva Akatemialta sekä sellaisilta ulkopuolisilta toimijoilta, joilla on perehtyneisyyttä varhaiskasvatukseen.

Erityistä huomiota tullaan kiinnittämään opiskelijoiden ja uusien työntekijöiden perehdyttämiseen ja työyhteisöjen kehittämiseen. Henkilöstölle järjestetään täydennyskoulutusta viraston vuosisuunnitelman mukaisesti. Kehittämistyössä saadut keskeiset tulokset ja tehdyt johtopäätökset hyödynnetään viraston täydennyskoulutusohjelman laatimisessa. Täydennyskoulutuksen avulla ei ole mahdollista laajentaa palvelutoiminnan henkilöstön tehtäväkuvia rekryointitarpeen vähentämiseksi.

Henkilöstöryhmien osalta keskeisiä osaamisen kehittämisen tapoja ja mahdollisuuksia ovat:

- Esimiestyössä johtoryhmävalmennukset 2013, Esimiesten ABC suorittaminen kattavasti virastossa, HR - järjestelmän käyttöönotto 2015 aikana ja siihen liittyvä mahdollinen käyttökoulutus sekä muut esimieskoulutukset.

- Varhaiskasvatusalueilla auditoinnit liittyen lapsen tukemiseen, esiopetukseen ja yksityiseen päivähoitoon sekä arvioinnin myötä nousevan koulutustarpeen perusteella järjestettävä täydennyskoulutus.

- Hoito- ja kasvatushenkilöstölle päiväkodeissa ja leikkipuistotoiminnassa järjestetään täydennyskoulutus liittyen mm. metsäkerhotoimintaan.

- Päiväkotien muulle henkilöstölle (päiväkotiapulaiset) järjestetään kohdennettuja työpaikkakäyntejä sekä perehdytystä ja työn mitoittamista niiden yhteydessä.

- Oppisopimuskoulutusta järjestetään työvoimapula-aloille yhteistyössä Henkilöstökeskuksen kanssa. Tämän lisäksi virastolla on vuosittaisen suunnitelman mukaista omarahoitteista oppisopimuskoulutusta lastenhoitajan ja mahdollisesti myös perhepäivähoitajan tehtäviin.

- Täydennyskoulutuksella turvataan ja täydennetään hallinnon uuden henkilöstön perusvalmiuksia. Muuttuneiden ja laajentuneiden tehtäväkokonaisuuksien osalta tarjotaan mahdollisuus erityisesti kaupungin yhteisesti järjestämään täydennyskoulutukseen.

Varhaiskasvatusvirasto järjestää asiantuntijavalmennusta vuosittain. Osaamisen jakamiseen ja laajentamiseen kiinnitetään erityistä huomiota.