



# Varhaiskasvatuksen henkilöstötilanne

Koulutusyhteistyö

30.5.2023 Vesa Kulmala

# Taustaa

- Varhaiskasvatuslain mukaan vuoteen 2030 mennessä päiväkodeissa tulee 2/3 opetus-, kasvatus ja hoitohenkilöstä olla varhaiskasvatuksen opettajia tai sosionomeja.
  - Edellä mainitusta määrästä vähintään puolet on oltava varhaiskasvatuksen opettajia. Henkilöstöstä 1/3 tulee olla varhaiskasvatuksen lastenhoitajia.
- Henkilöstörakenteen muutos on merkittävä nykyiseen verrattuna ja uhkakuvana on erityisesti kelpoisten varhaiskasvatuksen opettajien ja sosionomien riittävyys siirryttäessä uuteen henkilöstörakenteeseen.
- Muutoksesta säädettiin 2018 voimaan tulleessa varhaiskasvatuslaissa.
- Ennen kyseistä lakia ja vielä tälläkin hetkellä voidaan noudattaa aikaisempaa lainsäädäntöä, jolloin joka kolmannella tulee olla varhaiskasvatuksen opettajan kelpoisuus.



# Sosionomien tilanne

- Toistaiseksi sosionomin tehtävä ei ole vielä vakiintunut varhaiskasvatuksen osalta
- KVTES:een saatiin kesällä 2022 hinnoittelukohta.
- Tulevaisuudessa sosionomitutkintoja tehtäneen vähemmän, koska sillä ei enää saa pätevyyttä toimia varhaiskasvatuksen opettajan tehtävässä. Varhaiskasvatuksen sosionomikoulutukseen hakijamäärät ovat pudonneet.
- Uralla etenemismahdollisuudet ovat myös vähäiset, ylempi AMK-tutkinto ei anna lisämahdollisuuksia edetä työtehtävissä.
- Arvioidut tutkintomäärät toteutuvat vain, jos on riittävästi hakijoita.



# Päiväkodin johtaja

- Varhaiskasvatuslaissa säädetään myös päiväkodinjohtajan kelpoisuudesta.
- Vuoteen 2030 mennessä päiväkodinjohtajan kelpoisuusehtona on vähintään kasvatustieteen maisterin tutkinto.
- Varhaiskasvatuslain 75 §:ssä säädetään siirtymäsäännöksistä kelpoisuuksiin liittyen.



## Valtakunnallisesti olisi syytä pohtia ainakin seuraavia seikkoja

- Kaikkien varhaiskasvatuksen henkilöstöryhmien koulutusten aloituspaikkojen riittävyttä tulee arvioida ja ryhtyä tarvittaviin toimenpiteisiin.
- Joustavia täydennys- ja poikkeuskoulutusvaihtoehtoja tulee olla alueellisesti tarjolla.
- Varhaiskasvatuksen koulutuksien järjestäjien ja kuntien välistä yhteistyötä tulee edelleen parantaa.
- Samalla on varmistettava riittävä rahoitus varhaiskasvatuksen järjestämisen turvaamiseksi.
- Työnantajien on pohdittava omalta osaltaan, miten lisätä houkuttelevuutta ja pysyvyyttä.



# Henkilöstön työhyvinvoinnin tekijöitä

- Selkeät tehtävänkuvat luvat reunaehdoja työlle.
- Tiimisopimukset varmistavat omalta osaltaan yhteistyötä.
- Vuorovaikutusta tukevat kokouskäytännöt varmistavat tiedonkulkua.
- Työnohjaukset ja sparraukset tukevat työyhteisöön ja omaan työrooliin liittyvien kysymysten, kokemusten ja tunteiden yhdessä tulkitsemista ja jäsentämistä.
- Täydennyskoulutus lisää ammatillista osaamista ja osaamista jaetaan laajasti organisaation sisällä.
- Ergonomia huomioidaan uusissa rakennushankkeissa ja uusittaessa kalustoa ja välineistöä.



# Henkilöstön työhyvinvoinnin tekijöitä

- Erityisavustuksilla pystytään tukemaan laadukkaan varhaiskasvatuksen ja esiopetuksen toteuttamista – henkilöstöresursseja, mutta keskeisesti myös osaamisen lisäämistä ja tukea johtamistyöhön.
- Johtamisen rakenteiden tarkastelu on käynnistynyt ja erityisesti näkökulmana on pedagogiikan johtaminen yksikkötasolla ja sen varmistaminen riittävillä resursseilla.
- Tiivisyhteistyö työterveyshuollon kanssa sekä ennaltaehkäisyssä, mutta myös työkyvyn varmistamisessa
  - Työkykyjohtamisen toiminnan-ohjauspalvelu käynnistymässä yhteistyössä Kevan kanssa
- Kaikki kaupungin yhteiset työhyvinvointia tukevat menetelmät käytössä laajasti varhaiskasvatuksessa.



# Mitä tullaan tekemään

- Edunvalvonnalla pyritään varmistamaan lisäpaikkoja Turun Yliopistolle – se, saammeko niitä Turkuun on toinen kysymys Yliopiston sisäisen kuohunnan myötä
- Kontaktoidaan ÅA yhteisen, seudullisen, koulutuksen järjestämiseksi + selvitetään Ahvenanmaan malli
- Pohdittu ja keskusteltu myös seuraavista teemoista, joista EI ole mitään linjauksia:
  - AMK:n kanssa yhteisvaikuttamisella pyritään palauttamaan Sosionomi amk-tutkinto /yamko-tutkinto kelpoiseksi varhaiskasvatuksen opettajan tehtävään
  - Pyritään vaikuttamaan, että koko laki tulee laajempaan harkintaan – onko tarkoituksenmukainen ihan tällaisena. Tähän ei ole kovin korkeaa odotusarvoa.



# Mitä jo tehty

- Tehty koulutusohje ja –periaate, jolla tuetaan täydennyskouluttautumista lain edellyttämän kelpoisuuden hankkimiseksi
- Otettu Sarastia Rekry käyttöön lyhyiden sijaisuuksien järjestämiseksi
- Perustettu lisävakansseja varhaiskasvatukseen
- Perustettu vakituisten varahenkilöiden vakansseja

# Miten viestintä voi auttaa?

- Viestiä varhaiskasvatukseen arjesta monikanavaisesti.
- Vaikuttaa mielikuviin kertomalla arjesta positiivisesta ja neutraalisti.
- Hyödyntämällä tekstejä, kuvaa ja videota.
- Suunnitella ja toteuttaa pitkäaikaisen kampanjan.
- Some näkyvyyttä nostettu vahvasti



# Kuuden suurimman kaupungin varhaiskasvatusjohto

- Kuuden suurimman kaupungin varhaiskasvatusjohto on kuutoskaupunkien kaupunginjohtajien pyynnöstä valmistellut ulostulon varhaiskasvatuksen vaikeasta henkilöstötilanteesta.
- Tilanne on henkilöstön saatavuuden osalta kriittinen ja tulee vain vaikeutumaan.
- Arvioitu, että pelkästään kuudessa suurimmassa kaupungissa tarvitsemme yli 9 000 uutta varhaiskasvatuksen korkeakoulutettua ammattilaista vuoteen 2030 mennessä, jotta pystymme tarjoamaan varhaiskasvatusta kaikille asukkaillemme ja täyttämään varhaiskasvatuslain velvoitteet.
  - Näistä Turkuun tarvitaan noin 700 työntekijää.



# Varhaiskasvatusjohtajat löytävät henkilöstöpulaan selkeät syyt

- Ensinnäkin lasten määrä ja osallistumisaste varhaiskasvatukseen on kaupungeissa noussut merkittävästi 1990-luvulta lähtien. Samaan aikaan varhaiskasvatuksen opettajien koulutusmäärät ovat puolittuneet. Niitä on lähdetty nostamaan vasta viime vuosina.

vuotiaat	31.12.2018	31.12.2019	31.12.2020	31.12.2021	31.12.2022	28.2.2023
0	0,59 %	0,13 %	0,78 %	0,58 %	0,76 %	1,43 %
1	34,68 %	35,60 %	36,57 %	41,54 %	42,76 %	48,89 %
2	66,84 %	66,93 %	71,61 %	73,52 %	77,30 %	76,95 %
3	83,77 %	84,82 %	85,45 %	87,48 %	88,02 %	89,24 %

- Tällä hetkellä kuitenkin kuutoskaupungeissa kunnallisessa varhaiskasvatuksessa työskentelevistä johtajista vain alle 10 prosentilla on maisterintutkinto. Päiväkodinjohtajia ei tulla saamaan tarpeeksi, jos ainoa väylä johtajaksi on maisterintutkinto

– huomioitava kuitenkin siirtymäsäännökset



# Arvioitava varhaiskasvatuslain toteuttamisen taloudelliset ja aikataululliset edellytykset

- Varhaiskasvatusjohtajat toivovat, että uusi hallitus arvioisi yhteistyössä kuntien kanssa varhaiskasvatuslain toteuttamisen taloudelliset ja aikataululliset edellytykset.
- Johtajien mielestä uuden hallituksen tulee pidentää henkilöstörakenteen toteuttamisen siirtymäaika siten, että koulutusmäärät vastaavat realistisesti korkeakoulutetun henkilöstön kasvavaa tarvetta.



# Arvioitava varhaiskasvatuslain toteuttamisen taloudelliset ja aikataululliset edellytykset

- Lisäksi päiväkodinjohtajan kelpoisuusehtoja pitää muuttaa siten, että myös soveltuva ylempi ammattikorkeakoulututkinto tuottaa kelpoisuuden tehtävään.
- Tilanne on erityisen synkkä ruotsinkielisen kelpoisen henkilöstön osalta, minkä takia ruotsinkielisen henkilöstön saatavuuden varmistaminen vaatii räätälöitäviä toimenpiteitä.
- Työn ohessa suoritettavia monimuoto- ja muuntokoulutuksia tulee kuutoskaupunkien mukaan myös kehittää yhä vahvemmin yhdessä kuntien kanssa ja vakiinnuttaa niiden rahoitus pysyväksi.





# Kysymykset





**Kiitos!**