

Varhaiskasvatuksen laadun uudelleen arviointi ja laadun mittareiden kehittäminen

Varhaiskasvatuksen pätevän henkilöstön puute on aiheuttanut paljon keskustelua. Kaupungin johtamissa päiväkodeissa varhaiskasvatuksen opettajien kokonaisvaje oli syksyllä 2019 32 % ja yli 20 % opettajista ei täyttänyt kelpoisuusvaatimuksia. Suomenkielisessä varhaiskasvatuksessa erityisopettajista puuttui 23 %. Ruotsinkielisessä varhaiskasvatuksessa lisäksi lastenhoitajien vaje oli 41 %.

Luvut ovat hälyttäviä ja negatiivinen kehitys on jatkunut pitkään. Pula pätevistä opettajista tulee kasvamaan tulevina vuosina entisestään, kun pätevyysvaatimukset muuttuvat. Tilanne heikentää lasten oikeutta saada laadukasta, yksilöllistä ja tasa-arvoista varhaiskasvatusta asuinpaikasta riippumatta.

Pormestari Vapaavuori asetti tammikuun alussa varhaiskasvatuksen henkilöstön saatavuus -nimisen taskuforcen, jonka tehtävänä oli muodostaa kokonaisnäkemys henkilöstövajeen syistä, etsiä siihen ratkaisua ja tehdä esityksiä toimenpiteistä sekä muodostaa tilannekuva varhaiskasvatuksen tiloista ja työskentelyolosuhteista. Koko selvitys aloitettiin henkilöstön yhteisillä työpajoilla, joissa selvitettiin työssä viihtyvyyteen eniten vaikuttavia tekijöitä. Ryhmä kuuli henkilöstöä kahdessa tilaisuudessa ja laati ehdotuksia puutteiden korjaamiseksi sekä käynnisti muita toimia tilanteen parantamiseksi.

Helsingin kaupungin henkilöstö on myös muilla tavoin ottanut aktiivisesti kantaa henkilöstöpulaan johdaviin syihin, nimeten alalta vaihtamisen syiksi muun muassa työn kuormittavuuden, muut työhyvinvoinnin puutteet, liian alhaisen palkkauksen sekä riittämättömät resurssit ja varhaiskasvatuslain kiertämisen päiväkodeissa. Alalta poistuminen on kuitenkin kuntatyönantajien ja Tilastokeskuksen selvityksen mukaan vähäistä, eikä se yksin selitä alan työntekijäpulaa. Tarvitaan myös lisää aloituspaikkoja yliopistoihin sekä parempaa johtamista varhaiskasvatuksen yksiköihin. Helsingin on myös lisättävä omaa tietopohjaansa, jotta päätökset voidaan kohdentaa paremmin ja palveluketjuja parantaa. Samoin on nykyistä paremmin taattava terveelliset ja turvalliset päiväkotien tilat.

Esitämme varhaiskasvatuksen uudelleen arvioimista. Asetettujen tavoitteiden toteutumisen arvioinniksi Helsingin kaupungin tulee luoda ja ottaa käyttöön varhaiskasvatuksen laadun seurannan mittarit päiväkotikohtaisella tasolla. Mittaustulosten perusteella kaupungin tulee tehdä tarvittavia toimenpiteitä pätevän henkilön sitouttamiseksi, työhyvinvoinnin kohentamiseksi ja varhaiskasvatuslaissa kuvatun lapsen edun toteutumiseksi. Mittarit, joilla voidaan arvioida varhaiskasvatuksen toteutumista lähipalveluna, tulee myös toteuttaa. Nykyinen asiakastytyväisyyskysely ei huomioi varhaiskasvatuspaikkaa vaille jääneitä perheitä, tai yksityisen hoidon siksi valinnoita, että kaupungin tarjoama paikka on esimerkiksi kaukana tai väärässä kulkusuunnassa. Myös päiväkotipaikkojen jakamisprosessi on perheille vain harvoin avoin tai läpinäkyvä. Parempi tilastointi auttaisi paikkojen ja esimerkiksi erityisen tuen suuntaamisessa.

Varhaiskasvatuksen laadun arvioinniksi tulee kasvatuksen ja koulutuksen toimialan toimesta kehittää kolme mittaria: laatua ja henkilöstön hyvinvointia kuvaava mittari, palvelun laatua arvioiva mittari sekä tasa-arvon toteutumista arvioiva mittari. Mittarit tulee kehittää alan tutkimuksiin nojaten.

Tilastoinnin ja mittariston avulla on pystyttävä osoittamaan pätevän henkilöstön osuus, työtyytyväisyys, tilojen riittävyys ja sopivuus, henkilöstön vaihtuvuus ja siirtojen syyt. Laatua mitattaessa on huomioitava hakijamäärät suhteessa aloituspaikkoihin kuukausitasolla, toteutuneet aloituspaikat, siirtopyynnöt ja niiden syyt sekä asiakaskyselyn tulokset. Asiakaskysely tulisi kohdentaa koko palveluprosessissa mukana olleille siltä osin, kun tarkoituksena on selvittää syitä tarjotuista paikoista kieltäytymiseen ja palvelutarpeiden arvioimiseksi. Tasa-arvon mittaristoon tarvitaan tietoa pätevän henkilöstön kohdentumisesta eri yksiköissä, vieraskielisten lasten osuus, erityislasten osuus sekä hakemusten ja toteutuneiden päivähoitopaikkojen suhde. Tiedon lisääminen eri yksikköjen eroista auttaa päätöksentekijöitä ja virkamiehiä kohdentamaan varhaista tukea tarvitseville lapsille. Vain siten eroja var-

haiskasvatuksen eri yksiköiden välillä voidaan tehokkaasti vähentää ja samalla parantaa myös henkilöstön mahdollisuuksia viihtyä ja kehittyä työssään.

Yksikkökohtainen mittaaminen on kaupunkitason lisäksi tärkeää, sillä Helsingin kaupungilla on myös yksiköjä, joissa henkilöstö on saatu sitoutettua ja varhaiskasvatuksen laadun voi arvioida olevan korkea. Mittaamisen avulla tulee tunnistaa parhaat käytänteet ja toisaalta huolehtia jatkuvasta, tavoitteellisesta kehitystyöstä. Henkilöstöpulan juurisyyt ratkaistaan ainoastaan, jos ongelmat tunnistetaan, niiden ratkaisemiseksi luodaan järjestelmällinen kehitysohjelma, ja tavoitteisiin pääsemistä mitataan samoilla mittareilla vuosi toisensa jälkeen. Mittarit tarjoavat myös lisätietoa mahdollisten kohdennettujen ja tarpeellisten tukitoimien pohjaksi.

Helsingissä 17.06.2020

Apter Ted

Jäsen

Kokoomuksen valtuustoryhmä

(1 + 33 allekirjoitusta)

Pakarinen Pia

Meri Otto

Niskanen Dani

Klemetti Tapio

Stranius Leo

Peltokorpi Terhi

Jalovaara Ville

Diarra Fatim

Hamid Jasmin

Nygård Mia

Rissanen Laura

Korkkula Vesa

Yanar Ozan

Borgarsdottir Sandelin Silja

Hyttinen Nuutti

Urho Ulla-Marja

Silvo Satu

Pajunen Jenni

Said Ahmed Suldaan

Malin Petra

Muurinen Seija

Tamminen Lilja

Pennanen Petrus

Pajula Matias

Sazonov Daniel

Aro Katju

Hakola Juha

Haglund Mia

Laisaari Johanna

Vepsä Sinikka

Saxberg Mirita

Nuorteva Johanna

Kopra Pia