

Vastaus Keskustan valtuustoryhmän valtuustoaloitteeseen varhaiskasvatuksen henkilökunnan veto- ja pitovoiman kehittämisestä

Kunnanhallitus 26.06.2023 § 175

Asian valmistelija:

Kunnanjohtaja Carita Maisila, p. 040 137 5121

Hallintojohtaja Marja Kärkkäinen, p. 044 078 4670

Keskustan valtuustoryhmän valtuustoaloite 19.6.2023:

"Laadukas varhaiskasvatus on pohja myöhemmälle oppimiselle ja ehkäisee tehokkaasti syrjäytymistä. Varhaiskasvatus pitää yhteiskunnan pyörät pyörimässä, kun vanhemmat voivat hyvillä mielin jättää lapsensa päiväksi saamaan varhaiskasvatusta, jotta he pääsevät itse palaamaan työelämään ja yhteiskunta saa verotuloja. Laadukas varhaiskasvatus ei kuitenkaan synny ilman riittäviä resursseja ja koulutettua henkilökuntaa. Varhaiskasvatuksen kentältä on jo pitkään kuulunut hätähuutoja monilta paikkakunnilta ensin suurista kaupungeista ja nyt myös pieniltä paikkakunnilta.

Meillä alkaa olla osaavasta henkilökunnasta pulaa. Henkilökunnan suuri vaihtuvuus ja sijaisten saannin vaikeus kuormittavat olemassa olevaa henkilöstöä ja haastavat varhaiskasvatuksen laadukkaan ja turvallisen järjestämisen. Tämä näkyy mm. sairauspoissaolojen lisääntymisellä. Myös työympäristön ja toimintaprosessien kehittämisellä on suuri vaikutus työviihtyvyyteen. Varhaiskasvatuksen työntekijöiden vastuu on suuri ja he saattavat kohdata väkivaltaa ja muita raskaita tilanteita sekä henkilökunta joutuu jatkuvasti venymään henkilöstöpulan takia.

Kuntamme yksi neljästä strategisesta päämäärästä on "Huolehtiva ja ennakoiva kunta", jossa yhtenä tehtävänä on "Pysyvä ja motivoitunut henkilökunta on voimavaramme". Olemme hyvä työnantaja ja pidämme huolta henkilökunnasta". Tämän tavoitteen tulee kohdistua myös varhaiskasvatukseen.

Kunnassa tulee laatia yksityiskohtainen ohjelma varhaiskasvatuksen henkilökunnan varsinkin varhaiskasvatuksen opettajien veto- ja pitovoiman parantamiseksi yhteistyössä johtavien viranhaltijoiden ja varhaiskasvatuksen henkilökunnan kanssa.

Varhaiskasvatuksessa resurssit ja sijaisten saatavuus ovat yksi ehdottomasti kiireisimpiä ja tärkeimpiä kuntoon laitettavia asioita toimivien varhaiskasvatuspalvelujen takaamiseksi kuntalaisillemme."

Päätösehdotus
(kj):

Kunnanhallitus lähettää aloitteen kasvatus- ja sivistyslautakunnalle valmisteltavaksi.

Päätös:

Päätösehdotus hyväksyttiin yksimielisesti.

Asian valmistelija:

Sivistysjohtaja Susan Porkka, p. 044 783 7285

Vastaus keskustan valtuustoryhmän valtuustoaloitteeseen varhaiskasvatuksen henkilökunnan veto- ja pitovoiman kehittämisestä:

Mynämäen varhaiskasvatuksessa on tehty useita toiminnan kehittämistoimia vuosien 2023-2024 aikana. Johtamisjärjestelmää kehitettiin perustamalla kolmas päiväkodin johtajan virka (pienet päiväkodit). Vuonna 2024 palkataan 2 uutta varahenkilöä, jotta myös päiväkotien varajohtajat pystyvät tekemään hallinnollisia kokonaisuuksia. Yhtenä tällaisena tulee olemaan uusien työntekijöiden perehdyttäminen. Hyvällä työhön perehdyttämisellä on merkitystä työntekijän sopeutumisessa ja kiinnittymisessä uuteen työhön ja työyhteisöön.

Vuosien 2022-2024 aikana varhaiskasvatukseen on palkattu kahden aikaisemman varahenkilön lisäksi kolme uutta vakituista varahenkilöä, jotta työntekijöiden äkillisiä poissaoloja pystyttäisiin korvaamaan mahdollisimman nopeasti jo tutun työntekijän avulla.

Varhaiskasvatuksen opettajien valtakunnallinen saatavuusvaje koskee myös Mynämäkeä pätevien varhaiskasvatuksen opettajien osalta. Kevään 2024 rekrytoinneissa kahdeksaan varhaiskasvatuksen opettajan paikkaan haki 11 hakijaa, joista 3 oli päteviä. Useassa kunnassa varhaiskasvatuksen opettajien saatavuus rekrytoinneissa on samantyyppinen tai vielä alhaisempi. Lastenhoitajien saatavuus on tällä hetkellä hyvä. Esimerkiksi kevään 2024 rekrytoinneissa kuuteen lastenhoitajapaikkaan oli hakijoita 46, joista päteviä oli yhteensä 30.

Mynämäen kunnan varhaiskasvatuksessa työskentelevien varhaiskasvatuksen opettajien palkkoja nostettiin 1.6.2023 alkaen. Paikallista järjestelyvaraerää kohdennettiin tällöin erityisesti varhaiskasvatuksen opettajiin, jolloin heidän palkkatasoan saatiin korotettua.

Kehittämistyötä on tehty myös erilaisten hankkeiden avulla: Vaahteramäen päiväkodin pihan viihtyisyyttä ja monikäyttöisyyttä tulee lisäämään hankeavustuksella tehtävä pihauudistus. Valtionavustuksella palkattu varhaiskasvatuksen erityislastenhoitaja (velho) on työskennellyt päiväkodeissa kaudella 2023-2024. Toiminnalla on ollut myönteisiä vaikutuksia lapsiryhmissä ja toiminta on myös tukenut ja auttanut ryhmissä työskentelevien aikuisten toimintaa.

Mynämäen kunta johtaa varhaiskasvatuksen laadun arvioinnin ja parantamisen kehittämishanketta (Valssi). Hanke on Mynämäen,

Nousiaisten ja Maskun kuntien yhteinen. Hankkeeseen on sisällytetty myös henkilökunnan koulutusta. Varhaiskasvatuksen henkilöstön koulutusvalikoimaa ovat lisänneet myös muut hankkeet. Varhaiskasvatuksessa järjestetään säännöllisesti lähi- ja etäkoulutuksia, joihin koko henkilöstö pääsee osallistumaan.

Mynämäen opetustoimi on hankeavustuksen kautta saanut koulutettua kuntaan 2 omaa MAPA-kouluttajaa. MAPA (Management of Actual or Potential Aggression) tarkoittaa väkivaltatilanteiden ja aggressiivisen käyttäytymisen ennaltaehkäisyä ja turvallista hoitoa. Keväällä 2024 on organisoitu koko kunnan henkilöstölle mahdollisia MAPA-koulutuksia kaudelle 2024-2025. MAPA-koulutuspäivät ovat tarpeellisia ja toivottuja myös varhaiskasvatuksen henkilöstölle.

Avustajan toimia oli päiväkodeissa vuonna 2019 vain yksi. Ryhmäavustajien määrää on lisätty, esille tulleiden tarpeiden ja lapsen tukeen liittyvien lakimuutosten myötä lisäystä tehtiin kaksi tointa vuodessa. Vuodesta 2023 alkaen avustajan toimia on 6,5.

Toukokuussa 2024 varhaiskasvatuksen henkilöstölle tehtiin työhyvinvointikysely, jossa hyödynnettiin Suomen Työteveyslaitoksen sekä Kansallisen koulutuksen arviointikeskuksen (KARVI) materiaaleja. Kyselyssä kartoitettiin työtä ja työoloja, ammatillista osaamista, työyhteisöä ja tiimityöskentelyä sekä arvoja ja asenteita. Kyselyyn vastasi 65 työntekijää, vastausprosentti oli 89. Kyselyn tulokset olivat positiivisia. Vastauksissa nousi esille työpaikkojen hyvä ilmapiiri, hyvät työtiimit, hyvä koulutustarjonta, tuen ja avun saaminen tarvittaessa.

Mynämäen kunnassa pätevän ja ammattitaitoisen henkilöstön saatavuudessa on ollut haasteita erityisesti varhaiskasvatuksen opettajien palkkaamisessa, mutta myös muilla toimijoilla, esimerkiksi opetustoimessa, kulttuuri- ja vapaa-aikatoimessa. Myös teknisellä toimialalla on ollut rekrytointihaasteita.

Kuntien tulee varautua palveluiden järjestämisen turvaamiseen myös tulevaisuudessa. Tässä tärkein tekijä on osaava ja motivoitunut henkilöstö. Mynämäen kunnassa tullaan laatimaan kaikkia toimialoja koskeva henkilöstön veto- ja pitovoimaa koskeva suunnitelma vuoden 2025 aikana. Henkilöstöasiantuntija laatii suunnitelman yhteistyössä toimialajohtajien kanssa. Suunnitelman laatimisessa hyödynnetään myös henkilöstökyselyjen tuloksia. Suunnitelman tavoitteena on lisätä Mynämäen kunnan houkuttelevuutta työnantajana. Kunnan työnantajana on strategian mukaisesti kiinnitettävä huomiota henkilöstön veto- ja pitovoimaan laadukkaiden palveluiden tulevaisuuden turvaamiseksi sekä nykyisille kuntalaisille että uusien asukkaiden houkuttelemiseksi.

Päätösehdotus
(sivistysjohtaja):

Lautakunta päättää lähettää valmistelun mukaisen selvityksen kunnanhallitukselle ja edelleen kunnanvaltuustolle vastauksena valtuustoaloitteeseen.

Päätös: Hyväksyttiin yksimielisesti.

Kunnanhallitus 17.06.2024 § 178
245/00.01.02.02/2023

Päätösehdotus
(kj):

Kunnanhallitus esittää edellä olevan vastauksena keskustan valtuustoryhmän valtuustoaloitteeseen ja esittää, että kunnanvaltuusto toteaa aloitteen loppuun käsitellyksi.

Päätös: Päätösehdotus hyväksyttiin yksimielisesti.