

Asia: VN/18285/2020

Lausuntopyyntö luonnoksesta hallituksen esitykseksi eduskunnalle laiksi varhaiskasvatuslain muuttamisesta

Lausunnonantajan lausunto

Voitte kirjoittaa lausuntonne alla olevaan tekstikenttään

Vaasan kaupunki, varhaiskasvatus

17.11.2020

Opetus- ja kulttuuriministeriö on pyytänyt lausuntoa varhaiskasvatuslain muuttamisesta koskevasta lakiluonnoksesta. Esitys tarkentaisi päiväkodin henkilöstön mitoituksista poikkeamista.

Lisäksi esityksessä ehdotetaan säädettäväksi varhaiskasvatushenkilöstöön kuuluvan velvollisuudesta ilmoittaa varhaiskasvatuksen toimipaikan toiminnasta vastaavalle henkilölle havaitsemastaan lapsen varhaiskasvatuksen toteuttamiseen kohdistuvasta epäkohdasta tai ilmeisen epäkohdan uhasta, jotta epäkohtiin tai niiden uhkiin voitaisiin puuttua tehokkaasti ja nopeasti.

Henkilöstömitoitus

Henkilöstömitoituksesta poikkeaminen ei olisi enää jatkossa mahdollista henkilöstön poissaoloista johtuvista syistä.

Tämä tarkennus on hyvä, koska monella alalla kunnat voivat asettaa ohjeita, että yhden tai kahden päivän poissaoloihin ei tulisi ottaa sijaista säästösyistä. Varhaiskasvatuksessa henkilöstömitoituksesta poikkeaminen ei ole lapsen edun mukaista. Henkilöstön osalta yllättäviä ja ennalta arvaamattomia poissaoloja syntyy väkisinkin. Useampikin henkilö voi olla samaan aikaan poissa ja tieto poissaolosta tulee esimiehen tietoon aamulla töiden alkaessa tai työajan ulkopuolella edellisenä iltana tai viikonloppuna. Mitoituksessa pysyminen kaiken aikaa ei ole mahdollista käytännössä.

Pätevän henkilöstön saaminen vakituiseen työhön on haastavaa ja sijaisten saaminen on vaikeutunut entisestään. Suunnitellut sijaisjärjestelmät eivät aina toimi. Ei ole lainkaan epätavallista, että päiväkodin johtaja lähettää 42 tekstiviestiä eikä saa sijaista ennalta arvaamattomaan työntekijän poissaoloon.

Normaalisti päiväkodissa on ohjeet ja toimintamalli henkilöstön poissaolotilanteisiin sekä päiväkotien ryhmien muodostamiseen. Tyypillisesti ennalta tiedossa olevien poissaolojen osalta on tehty suunnitelmat siitä, että toimitaan mitoituskeinoihin liittyvien säästöjen ja määrärahojen mukaisesti.

Jos, yrityksistä huolimatta, ei sijaisten saaminen onnistu, mitä päiväkotia voi tehdä? Sijaisen hankkimiseen on saatava realistinen aika.

Päiväkodissa lasten läsnäoloajat ovat pidempiä kuin henkilöstön työajat. Päiväkodin aukioloaikoja on pidennetty huoltajien toivomuksesta. Tämä johtaa siihen, että kelpoisuusehdot täyttävää henkilöstöä ei ole tarpeeksi päiväkodin koko aukioloaikana. Ongelmakohtana ovat etenkin aamut ja iltapäivät, jolloin työvuorojen pituus ei vastaa lasten yhteenlaskettua hoitoaikaa.

Muun kuin lapsiryhmän kanssa tehtävän työn osuus on kasvanut melkoisesti. Sen vaikutus todelliseen läsnä olevaan henkilöstömäärään on huomattava. Käytännössä varhaiskasvatuksen henkilöstö tekee suunnittelutyötä noin 10 tuntia viikossa, mikä tarkoittaa, että lapsiryhmässä on tuon ajan läsnä vähemmän aikuisia.

Pätevän ja kelpoisen henkilöstön saaminen on erittäin vaikeaa. Alan koulutukseen tulee panostaa. Tämä tarkoittaa myös muunto- ja täydennyskoulutuksen kehittämistä alalla jo toimivien lastenhoitajien- ja ohjaajien pätevytykseen varhaiskasvatuksen opettajiksi. Myös sosionomikoulutuksen saaneiden mahdollisuutta kouluttautua esiopetuspäteviksi opettajiksi tai varhaiskasvatuksen erityisopettajiksi tulisi mahdollistaa. Vuoden 2030 voimaan astuvaa henkilöstön mitoituskeinoista voi olla hankala toteuttaa. Sama koskee myös päiväkodin johtajien pätevyysvaatimuksia.

Henkilöstön ilmoitusvelvoite

Henkilöstön ilmoitusvelvoitteen osalta ei tulisi tehdä lainsäädännöllisiä muutoksia.

Varhaiskasvatuksen laatu on tärkeää. Henkilöstö yhdessä päiväkodin johtajan kanssa on velvollinen suunnittelemaan, arvioimaan ja kehittämään toimintaa lasten edun ja varhaiskasvatussuunnitelman mukaisesti. Vastuu on varhaiskasvatuspalvelun järjestäjällä, palvelun tuottajalla ja valvontaviranomaisilla. Jos huoli herää, lastensuojelulaki edellyttää nytkin lastensuojelutarpeen selvittämistä.

Henkilöstön asettaminen valvojan rooliin ei ole oikea tapa kehittää varhaiskasvatusta. Ajatus on hyvä, että lapsen etua ja varhaiskasvatuksen laatua valvotaan, mutta niin on nytkin. Avoin keskustelu on parempi ja rakentavampi tie kuin subjektiiviset, nimettömät ilmoitukset. Työyhteisön ilmapiiri kärsii ja työssäjaksaminen kuormittuu, mikäli henkilöstö joutuu valvomaan varhaiskasvatuksen työskentelyn laatua. Havainnointi ja pedagoginen dokumentointi ovat oikeaa varhaiskasvatuksen toiminnan kehittämistä. Ilmoitukset johtavat hallinnollisen työn lisääntymiseen, eivätkä välttämättä edistä kehittämistyötä. Käytännössä työntekijät tekisivät ilmoituksen omasta työstään tai kuulemastaan epäkohdasta.

Varhaiskasvatustoiminnassa ilmeneviin epäkohtiin ja ilmeisiin epäkohtien uhkiin pystytään vastaamaan voimassa olevan lainsäädännön ja kuntien omien ohjeistuksien perusteella tai niitä tarkentamalla.

Uudistuksesta seuraa kunnille kustannuksia. Hallintotyö tulee kasvamaan ja yllättäviin henkilöstön poissaoloihin varautuminen edellyttää pysyvän varahenkilöstön lisärekrytointia. Kustannusseuraamuksia syntyy.

Ystävällisesti Vaasassa 17.11.2020

Anne Savola-Vaaraniemi

varhaiskasvatusjohtaja

Savola-Vaaraniemi Anne
Vaasan varhaiskasvatus