

Varhaiskasvatuksen resurssityöntekijä

Hyvlik 01.09.2021 § 62
140/12.07.00/2021

Valmistelija

Virpi Nevalainen, hyvinvointijohtaja
p. 040 700 2941, virpi.k.nevalainen@rautjarvi.fi

Varhaiskasvatuslakiin (540/2018) on tehty muutoksia 1.8.2021 alkaen.

§ 36 muutos: Poikkeaminen 35 §:ssä tarkoitetusta henkilöstön ja lasten välisestä suhdelvusta ei ole sallittua henkilöstön poissaoloista johtuvista syistä.

Henkilöstöstä johtuvilla poissaoloilla tarkoitetaan muun muassa henkilöstön koulutuksesta johtuvat syyt, henkilöstön vuosilomat tai henkilöstön lomauttaminen. Mitoituksesta poikkeaminen ei ole mahdollista myöskään henkilöstön sairastumisesta johtuvien poissaolojen vuoksi.

Henkilöstömitoituksen toteutuminen on yksi varhaiskasvatuksen laadun tae. Päiväkodissa tulee kasvatus-, opetus- ja hoitotehtävissä olla varhaiskasvatuksessa olevien lasten määrään, heidän ikäänsä ja varhaiskasvatuksessa päivittäin viettämäänsä aikaan suhteutettuna riittävä määrä henkilöitä, joilla on tässä laissa säädetty varhaiskasvatuksen opettajan, sosionomin tai lastenhoitajan ammatillinen kelpoisuus. Mitoituksesta säädetään tarkemmin valtioneuvoston asetuksessa (1586/2019) *Päiväkodissa tulee kasvatus-, opetus- ja hoitotehtävissä olla vähintään yksi henkilö, jolla on varhaiskasvatuslain (540/2018) 26–28 §:ssä säädetty ammatillinen kelpoisuus, enintään seitsemää enemmän kuin viisi tuntia päivässä varhaiskasvatuksessa olevaa kolme vuotta täyttäneitä lasta kohden. Enintään neljää alle kolmivuotiaista lasta kohden tulee päiväkodissa kasvatus-, opetus- ja hoitotehtävissä olla vähintään yksi henkilö, jolla on edellä tarkoitettu ammatillinen kelpoisuus.*

Vuonna 2018 varhaiskasvatuslain (540/2018) hyväksymisen yhteydessä eduskunta edellytti, että ”jatkossa seurataan ja arvioidaan päiväkodin henkilöstön mitoituksesta poikkeamista koskevan säännöksen toimivuutta ja vaikuttavuutta ja ryhdytään tarvittaessa pikaisesti lasten edun takaaviin riittäviin lainsäädäntötoimiin (EV 67/2018 vp)”. Tuollon hyväksytty varhaiskasvatuslain 36 § mahdollisti henkilöstön mitoituksesta poikkeamisen vain lapsen hoitoaikoihin liittyvistä syistä. Tästä huolimatta pykälää on yleisesti kunnissa sovellettu vastoin pykälän tarkoitusta henkilöstön poissaolotilanteissa. Uuden 1.8.2021 voimaan tulevan momentin myötä pykälän soveltaminen täsmentyy ja turvaa paremmin varhaiskasvatuslain 35 §:n edellyttämän henkilöstön mitoituksen toteutumisen.

Käytännössä lakimuutos tarkoittaa sitä, että varhaiskasvatushenkilön ennakkoon tiedetyille poissaoloille tulee aina palkata sijainen. Lisäksi äkillisiin poissaoloihin tulee reagoida heti palkkaamalla sijainen poissaolon ajalle.

Rautjärven varhaiskasvatuksen yksiköissä ennalta tiedettyihin ja varsinkin pidempiaikaisiin poissaoloihin on pyritty saamaan korvaava työntekijä. Sijaisen saaminen lyhyisiin sijaisuuksiin sekä erityisesti äkillisissä tilanteissa on erittäin vaikeaa. Ryhmä on joutunut usein toimimaan vajaalla työntekijämäärällä suhteessa lasten määrään, koska sijaista ei ole saatu.

Koska varhaiskasvatustalaki velvoittaa 1.8.2021 alkaen toteuttamaan lain mukaista työntekijämitoitusta suhteessa lapsimäärään kaikissa työntekijöihin liittyvissä poissaoloissa, on varhaiskasvatuksen resurssityöntekijän palkkaaminen ainut mahdollisuus toteuttaa lain pykälää. Resurssityöntekijä siirtyisi yksiköissä aina sinne, missä on kulloinkin tarvetta, jopa päivittäin. Sinä aikana, kun ryhmässä ei ole sijaistamisen tarvetta, resurssityöntekijä työskentelisi sovitusti siellä, missä ylimääräinen resurssi katsotaan tarpeellisimmaksi. Jos varhaiskasvatuksen tarve vähenee seuraavina vuosina, henkilöstöä vähennetään suhteessa lapsimäärään huomioiden kuitenkin resurssityöntekijän tarve. Mahdollista avustamisen tarvetta ryhmässä voidaan arvioida uudelleen huomioiden ns. varahenkilö.

Kunnan varhaiskasvatusryhmien henkilöstömitoitukset ovat tällä hetkellä äärimmäisen tiukat eikä niissä täysin toteudu pedagoginen varhaiskasvatus lain määrittelemällä tavalla. Tämä johtuu siitä, että varhaiskasvatuksen opettajat toimivat esiopetusryhmissä ja esimiestehtävissä eivätkä ole jatkuvasti varhaiskasvatusryhmän vahvuudessa. Jos varhaiskasvatuksen resurssityöntekijä olisi opettaja tai varhaiskasvatuksen sosionomi, hän voisi tuoda pedagogista osaamista ryhmiin toimiessaan niissä kaikissa.

Varhaiskasvatuksen opettajan tai sosionomin rekrytointi resurssityöntekijäksi toteuttaisi jo ennakoivasti varhaiskasvatustalain § 37 muutosta alkaen 1.1.2030, jolloin päiväkodissa kasvatus-, opetus- ja hoitotehtävissä toimivasta 35 §:ssä tarkoitettu henkilöstöstä vähintään kahdella kolmasosalla tulee olla varhaiskasvatuksen opettajan tai sosionomin kelpoisuus, josta vähintään puolella varhaiskasvatuksen opettajan kelpoisuus. Muilla tulee olla vähintään varhaiskasvatuksen lastenhoitajan kelpoisuus.

Kunnan varhaiskasvatuksen henkilöstöstä ei ole tällä hetkellä mahdollisuutta siirtää työntekijää resurssityöntekijäksi. Lapsimäärät ja hoitoajat ovat tällä hetkellä sellaiset, että työntekijöitä on jouduttu palkkaamaan lisää, jotta lain määrittämät suhdeluvut työntekijöiden ja lasten suhteen toteutuvat. Kunnan muustakaan vakituisesta henkilökunnasta ei ole tällä hetkellä mahdollista siirtää ketään varhaiskasvatukseen resurssityöntekijäksi.

Varhaiskasvatuksen resurssityöntekijä voidaan järjestää seuraavasti:

Vaihtoehto A

Rautjärven kunta ostaa tällä hetkellä varhaiskasvatuksen erityisopetusta 1 pv/vk Ruokolahden kunnalta. Tämä on tällä hetkellä riittävä määrä suhteutettuna tämän hetken erityisopetuksen tarpeeseen. Kustannukset vuodessa ovat n. 9 400 e. Mikäli lakisääteinen vararesurssi toteutettaisiin palkkaamalla varhaiskasvatuksen erityisopettaja, joka toimisi kulloinkin tarvittavan määrän erityisopetuksen toteuttajana ja muulloin vararesurssina siellä missä tarvitaan, kustannukset olisivat vuodessa yhteensä n. 48 000 e. Lisäkustannuksia nykyiseen olisi arviolta 38 600 e (ostopalvelu Ruokolahdelta vähennettynä).

+ varhaiskasvatuksen erityisopetusta olisi aina tilanteeseen riittävä määrä

+ pedagogisen henkilöstön riittävyys olisi turvattu

+toimiessaan varahenkilönä ryhmissä erityisopettaja saa laajemman kuvan lasten kehityksestä ja siinä ilmenevistä tuentarpeista ja pystyy antamaan ryhmään tukea jatkuvasti
-saadaanko haettaessa varhaiskasvatuksen erityisopettajaa

Vaihtoehto B

Vararesurssi toteutetaan palkkaamalla varhaiskasvatuksen opettaja/-sosionomi joka toimii resurssina siellä yksikössä missä kulloinkin on tarve, jotta kasvatushenkilöstön mitoitus on asetuksen mukainen. Muina aikoina varatyöntekijä toimii siellä yksikössä, jossa on suurin tarve lisäresurssille. Kustannukset 43 500 e/vuosi + erityisvarhaiskasvatus (osto 1p/vk) 9 400 e/vuosi

+ pedagogisen henkilöstön riittävyys turvattu
+ todennäköisesti hakijoita olisi
-kallein vaihtoehto

Vaihtoehto C

Varhaiskasvatuksen opettajan vararesurssi järjestetään yhteistyössä toisen kunnan kanssa. Kustannukset puolittuisivat (43 500 e/v: 2),

+ kustannukset puolittuvat
+ yhteistyön lisääminen
-vararesurssin koordinointi kuntien välillä on haastavaa, mikäli kummassakin kunnassa on samaan aikaan vararesurssin tarvetta.
-Pitkiin sijaisuuksiin tulee hankkia edelleen eri sijaiset, jotta yhteisen resurssin käytettävyyttä ei rajoiteta.

Varhaiskasvatuksen varatyöntekijän koulutustaso tulee olla sosionomi tai opettaja. Mikäli ryhmän kokoonpanosta on poissa varhaiskasvatuksen opettaja, sitä ei voida sijaistaa hoitajatasoisella työntekijällä, koska tässä tapauksessa ei toteudu lainmäärittelemä päivähoitohenkilöstön rakenne.

Esittelijä

Hyvinvointijohtaja Nevalainen Virpi

Päätösehdotus

Hyvinvointilautakunta päättää esittää kunnanhallitukselle varhaiskasvatuksen resurssityöntekijän tehtävän perustamista vaihtoehdon A mukaisesti, jolloin varhaiskasvatukseen haetaan varhaiskasvatuksen erityisopettajaa. Mikäli hakuprosessissa ei saada yhtään pätevää ja tehtävään soveltuvaa erityisopettajaa, varhaiskasvatuksen resurssityöntekijäksi haetaan varhaiskasvatuksen sosionomia.

Päätös

Hyväksyttiin.