



Eduskunta Sivistysvaliokunta

Viite: Lausuntopyyntö HE 40/2018 vp

Suomen lähi- ja perushoitajaliitto SuPerin lausunto hallituksen esityksestä eduskunnalle varhaiskasvatuslaiksi ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi.

Todellinen ongelma ei ole henkilöstön koulutustaso vaan ryhmäkoko

Lasten varhaiskasvatuksen suurin ongelma ei ole työntekijöiden koulutustaso, vaan liian suuri hoitoryhmien koko. Tätä näkökulmaa tukevat monet kotimaiset sekä kansainväliset tutkimukset sekä varhaiskasvatuksen työntekijät kaikista ammattiryhmistä. SuPerin näkemyksen mukaan varhaiskasvatuksen laatu ei parane yliopistokoulutettuja lastentarhanopettajia lisäämällä, vaan huolehtimalla siitä, että henkilöstöä on tarpeeksi lapsiryhmissä koko toiminta-ajan.

Nyt arjen työn suurin ongelma on se, että henkilöstön poissaoloon lapsiryhmästä ei oteta sijaisia. Sijaisen ottaminen onkin hankalaa, koska henkilöstöä on paikalla päiväkodissa, muttei läsnä ryhmässä. Esimerkiksi lastentarhanopettajan suunnittelu-aika kohosi 5 tuntiin viikossa toukokuun alussa. Jos ryhmässä on kaksi opettajaa, tämä on jo 1,5 päivän vajaa henkilöstöresurssi viikossa. Tilanne käytännössä vielä pahenee, kun tähän lisätään henkilöstön sairastumiset, vuosilomat, opettajien VES-päivät.

Henkilöstön määrää tarkastellaan usein vielä koko talon näkökulmasta ikään kuin toisessa päässä taloa oleva puolikas resurssi auttaisi ryhmässä, jossa yksi työntekijä on sairaana. Sijaisia ei aina saada eikä edes yritetäkään saada alle viikon poissaoloihin. Tämä lakiesitys vähentää entisestään lapsilta aikuisen aikaa, emmekä voi siksi sitä hyväksyä.

Lakiesityksen taustatyö on liian suppea ja yksipuolinen

Nyt eduskunnan käsittelyssä olevan varhaiskasvatuslain muutosesitykset pohjautuvat liian yksipuolisesti muotoiltuun pedagogiseen näkemykseen ja siinä esitettyjen toimenpide-ehdotusten toteuttaminen henkilöstörakenteiden muutoksineen vaatii myös liian pitkän siirtymäajan. Varhaiskasvatuksen ongelmia niillä ei todellisuudessa pystytä korjaamaan, mutta varhaiskasvatuksen toimintaympäristö saadaan useiksi vuosiksi tai jopa vuosikymmeniksi sellaiseen kaaostilaan, jonka aiheuttamia seurauksia joudumme maksamaan todella pitkään.

Suomalainen varhaiskasvatus nykymuodossaan on kansainvälisesti erittäin arvostettua – pidetään jopa maailman parhaana. Kun haetaan mallia muualta, niin on ymmärrettävä, mikä osa eri maiden toimintamalleista sopii osaksi suomalaista yhteiskuntaa ja varhaiskasvatusta, ja mikä ei, sillä pedagogiikka syntyy ja kehittyy osana laajempaa kulttuurista ja yhteiskunnallista kontekstia. Hyvää ei tarvitse korjata, mutta kehittäminen on välttämätöntä yhteiskunnan sekä lapsen ja perheiden tarpeiden muuttuessa.

Lain valmistelussa ei ole selvitetty kattavasti, mitä todelliset asiakkaat, lapset ja perheet toivoisivat varhaiskasvatukselta. Olemme saaneet paljon huolestuneita yhteydenottoja vanhemmilta, jotka toivovat lastensa varhaiskasvatukselta ennen kaikkea turvallisuutta, läsnäolevia hoitajia sekä lapselle mieluisaa toimintaa ja henkilöstöltä aikaa lapsen yksilöllisiin tarpeisiin paneutumiseen.

Mikäli lakiesityksen mukaiset toimenpiteet henkilöstörakenteessa tehdään, johtaa se suurempiin lapsiryhmiin ja yhä suurempaan lasten ja henkilöstön kuormittumiseen. Erityisen ongelmalliseksi tilanteen tekee se, että yliopistokoulutuksen saaneita lastentarhanopettajia ei ole saatavilla ja näitä vakansseja joudutaan täyttämään määräaikailla sijaisilla. Tämä puolestaan tulee johtamaan jatkuvaan henkilöstön vaihtumiseen lapsiryhmissä.

Kehittäminen ei saa tarkoittaa vahvuuksista luopumista, vaan päinvastoin uuden rakentamista niiden vahvuuksien varaan, joita meillä on jo nyt esimerkiksi EDUCARE –ajattelumallissa. Siinä kasvatus, opetus ja hoito nivoutuvat yhdeksi kokonaisuudeksi ja sen keskeisenä voimavarana on toimiva ja moniammatillinen yhteistyö. Tämä suomalaisen varhaiskasvatuksen moniammatillisuus on kansainvälisestäkin kiitetty kokonaisuus ja monien muiden maiden käytännöistä poiketen kaikki ammattiryhmät meillä ovat korkeasti koulutettuja.

Koulutustasovaatimusten nostossa hyvä hoito uhkaa jäädä jalkoihin

Alle kolmevuotiaiden ryhmissä parhaiten arkea tukeva henkilöstö koostuu läsnäolevista kasvattajista ja henkilöstörakenteesta, jossa 2/3 on lastenhoitajia siis lähihoitajia tai lastenohjaajia. SuPerin näkemyksen mukaan on myös sallittava paikallisen harkintavallan käyttö kolme vuotta täyttäneiden ja sitä vanhempien lasten ryhmien henkilöstörakenteessa. Jos ryhmässä on lapsia, joilla on pitkäaikaissairaus tai vamma, silloin henkilöstöstä 2/3 voi olla myös toisen asteen koulutustaustaisia lastenhoitajia eli lähihoitajia, joilla ainoana varhaiskasvatuksessa työskentelevistä ammattilaisista on myös lääkehoitokoulutus. Henkilöstörakenne tulee siis säilyttää ennallaan, koska se on toimiva ja kustannustehokas ratkaisu ja se myös lisää pysyvyyttä lapsiryhmiin.

Lapsen varhaiskasvatussuunnitelman tekeminen on ehdottomasti oltava koko lasta hoitavan henkilöstön osaamista ja työtehtävä, jotta varhaiskasvatuksessa myös laatu pääsee toteutumaan. Lastenhoitajalla on osaaminen ja oikeus käydä huoltajien kanssa varhaiskasvatuskeskustelut. Koko lasta hoitavan henkilöstön on osallistuttava myös varhaiskasvatussuunnitelman tekemiseen. Lastentarhanopettajan pätevyyden omaava varmistaa, että lasten varhaiskasvatussuunnitelmat on pedagogisesti laadittu yhteisten keskustelujen pohjalta.

Varhaiskasvatuksen lastenhoitajana voi toimia esityksen mukaan joko lastenohjaaja tai lähihoitaja, jolla on osaamisalaopinnot lasten ja nuorten hoidosta ja kasvatuksesta. Tämä tulisi entisestään rajoittamaan lähihoitajien työskentelyä varhaiskasvatuksessa. Vain lähihoitajan tutkinto tuo varhaiskasvatukseen terveydenhuollon osaamista. Erittäin tärkeää olisi säilyttää esimerkiksi sairaanhoidon ja huolenpidon sekä vammaistyön osaamisalaopinnot suorittaneiden lähihoitajien työllistyminen myös varhaiskasvatukseen. Hoitoa vaativaa lasten pitkäaikaissairautta esiintyy kuitenkin 20 %:lla lapsista sekä lyhytaikaista lääkehoidon tarvetta on vielä paljon tätä enemmän. Lasten diabetes lisääntyy vuosi vuodelta ja diabetes on yksi niistä sairauksista, jonka hoito vaatii osaamista henkilöstöltä. Puutteellisella hoidolla diabetes on jopa hengenvaarallinen.

Lähihoitajan kolmevuotinen tutkinto keskittyy ihmisen kohtaamiseen ja vuorovaikutusosaamiseen hoidollisten taitojen lisäksi. Lähihoitajan osaamista on käytännön hoitotyö. Kaikilla lähihoitajilla opinnoista vähintään kolmasosa on opintoja, jossa varhaiskasvatuksen pedagogiikka, lapsen ja perheen tukeminen, syrjimättömyys, lapsen ohjaaminen ja ihmisen kehitys ovat keskeisiä oppiaineita. Kaikilla lähihoitajilla on valmius työskennellä myös varhaiskasvatuksessa osaavana ammattilaisena. Varhaiskasvatuksen asiakkaat eli lapset tarvitsevat koulutetun aikuisen, joka on läsnä ja pystyy organisoimaan käytännön työtä sekä omaa erityistä osaamista lasten terveydenhoidon asioihin. Kaikki pienet lapset varhaiskasvatuksessa, joilla on vaippa tarvitsevat

myös hyvää perushoitoa ihonhoitoon sekä hygieniaan. Kaikkien lasten tasa-arvoisen osallistumisen vammoineen, terveydentilasta riippumatta varmistaa lähihoitajien riittävä ja monipuolinen osaaminen varhaiskasvatuksessa.

Perhepäivähoidon jatkuvuus pidettynä hoitomuotona pitää selvittää omana varhaiskasvatuksen toimintamuotonaan. Perhepäivähoitajan ammattitutkinto ei voi antaa pätevyyttä työskennellä päiväkodissa, mutta he voivat täydentää koulutustaan lähihoitajaksi, jolloin pätevyys päiväkotityöhön syntyy.

Korkeakoulutetut lastentarhanopettajat ja ryhmäkoko

Lastentarhanopettajien työajasta voidaan käyttää jopa 13% toiminnan suunnitteluun. Tämä tarkoittaa lapsiryhmän ulkopuolisia tehtäviä. Jos lastentarhanopettajia on ryhmässä kaksi, molemmilla heillä kuluu 13% työajasta työn suunnitteluun ryhmän ulkopuolella. Tämä aika on siis fyysisesti pois lapsilta. Lastenhoitajan työpanos tehdään ryhmässä, häntä tarvitsevien lasten luona.

Mikäli lakiesityksen mukaiset toimenpiteet henkilöstörakenteessa tehdään, johtaa se suurempiin lapsiryhmiin ja yhä suurempaan lasten ja henkilöstön kuormittumiseen. Erityisen ongelmalliseksi tilanteen tekee se, että yliopistokoulutuksen saaneita lastentarhanopettajia ei ole saatavilla. Lakiesityksen tausta-aineistona olleessa varhaiskasvatuksen tiekartassa esitetty henkilöstörakenteen muutos poistaisi varhaiskasvatuksesta 9000 lastenhoitajaa ja nämä korvattaisiin korkeammin koulutetuilla lastentarhanopettajilla. Nykyiset koulutusmäärät ja eläköitymiset huomioiden tämän muutoksen läpivientiin menee aikaa yli 21 vuotta.

Tämä yli kaksi vuosikymmentä kestävä siirtymäaika on varhaiskasvatuksessa toimivissa lapsiryhmissä jatkuvien muutosten aikaa. Koska lastentarhanopettajien vakansseihin ei ole päteviä hakijoita, niin näitä vakansseja joudutaan täyttämään määräaikailla sijaisilla. Tämä puolestaan tulee johtamaan jatkuvaan henkilöstön vaihtumiseen lapsiryhmissä. Jos koulutetulle lastenhoitajalle ei pystytä tarjoamaan kunnissa kuin 12 kuukauden mittaisia määräaikaista sijaisuuksia, niin se vähentää oleellisesti myös hyvien työntekijöiden sitoutumista alaan. Käytännössä tämä 12 kuukauden jakso tulee vielä lyhenemään 10 kuukauden jaksoiksi, koska kesäisin näille määräaikaistilanteille työntekijöille ei tulla edes tarjoamaan töitä.

Pienemmät kunnat eivät tule saamaan näistä määräaikaistilanteista lastenhoitajista kuntaansa edes veronmaksajia, koska pätkätyö varhaiskasvatuksessa ei tule olemaan niin houkutteleva vaihtoehto, että tällaisen työntekijän kannattaisi muuttaa kuntaan asumaan. Kuntatalouden kannalta koulutusrakenteen muutoksella on siis väliä.

Henkilöstörakenteen muutos nostaa kustannuksia

Lakiesityksessä arvioidut muutokset varhaiskasvatuksen kustannuksiin on arvioitu täysin virheellisesti. Siirtyminen uuteen malliin, missä lastenhoitajien määrää lasketaan ryhmissä ja tilalle palkataan uusia lastentarhanopettajia tuo selvästi lakiesityksessä esitettyjä korkeammat kustannukset kunnille. Keskimäärin yhden lastentarhanopettajan palkkaaminen lastenhoitajan tilalle tuo työnantajakustannukset huomioiden lisää kustannuksia 6594,60 eurolla vuositasona. 9000 uuden lastentarhanopettajan palkkaus lisää pelkästään palkkakustannuksia 59 351 400 euroa vuodessa.

Tämän lisäksi on huomioitava myös opettajien kohonnut suunnittelu-aika, jonka ajan he ovat poissa ryhmästä. Tämä aika tulisi huomioida palkkaamalla opettajalle sijainen ryhmään, jotta ryhmän mitoitus säilyy lain säätämällä tasolla. Yhden opettajan suunnittelu-aika on viikossa 5 tuntia. Kaksi opettajaa on jo yli yhden työpäivän verran per viikko poissa ryhmästä. Tämä sijaisten palkkaaminen tuo lisää kustannuksia vuositasona 52 613 508 euroa per vuosi.

Lastentarhanopettajien ollessa KVTES:n alaisuudessa henkilöstörakennemuutos nostaa vuositasona varhaiskasvatuksen kustannuksia n. 3,7 %, kun lukua verrataan nykyiseen noin 3

miljardin euron vuosittaisiin varhaiskasvatuksen kustannuksiin. Siis kuntien varhaiskasvatusmenojen kasvu pelkän henkilöstörakennemuutoksen vuoksi on noin 112 M€ vuodessa eli lähes 4 prosenttiyksikköä.

Jos lastentarhanopettajien työehtosopimus onkin jatkossa OVTES, niin kuin useat lastentarhanopettajat toivovat, niin silloin laskelmissa mukaan on otettava myös kohonneet kokemuslisät. OVTES:n viisiportainen kokemuslisäjärjestelmä tuo opettajille huomattavasti paremmat korotukset. Nämä korotukset varmasti astuisivat voimaan myös jo nykyisille opettajille ja tämä korotus olisi arvioilta noin 15 000 000 euron luokkaa. Viiden vuoden jälkeen myös uusien opettajien palkkakustannus tulisi nousemaan lastenhoitajan vastaavaan palkkakustannukseen 7984,08 eurolla per opettaja/vuosi, eli 71 856 720 eurolla vuositason huomioiden kaikki opettajat.

Tämä tarkoittaa, että OVTES:een siirryttäessä kustannukset nousisivat ensimmäisenä viitenä vuotena 5,9% verrattuna nykyiseen ja viiden vuoden jälkeen korotus olisi vielä suurempi.

Hallituksen esityksessä esitetään henkilöstörakenteen aiheuttamiksi lisäkustannuksiksi 39 M€ vuodessa, mutta todellisuudessa kustannustennousu on paljon suurempi. Liitteenä olevien esimerkkilaskelmien mukaisesti kustannusten nousu on alussa jopa 112 M€ vuodessa. (Liite 1)

Tuottavatko varhaiskasvatukseen esitetyt muutokset myös parempaa laatua?

Lakiesityksessä esitetyt muutokset nostavat varhaiskasvatuksen kustannuksia merkittävästi. SuPerin näkemyksen mukaan henkilöstörakenteen muutokset yhdessä tiukkenevan kuntatalouden kanssa ovat vaarallinen yhdistelmä. Jos merkittävää lisärahoitusta ei ohjata varhaiskasvatukseen, niin se väistämättä tulee johtamaan nykyistä suurempiin lapsiryhmiin. Tämä puolestaan lisää lasten häiriökäyttäytymistä ja laskee varhaiskasvatuksen vaikuttavuutta. Myös henkilöstön pahoinvointi tulee lisääntymään, mikä puolestaan tulee lisäämään sairauspoissaoloja ja ajaa koulutettua henkilöstöä myös pois alalta.

Lapsivaikutusten arviointi on huomioitava aidosti lasten näkökulmasta nyt jo ennen lain voimaantuloa. SuPer pyytää kiinnittämään huomiota asiakasnäkökulman huomioimiseen lainvalmistelussa. Teknisesti olisi ollut helppo toteuttaa lyhyt kysely huoltajien toiveista tableteilla päiväkotien pihilla niin olisimme saaneet huomattavat määrät vastauksia huoltajien toiveista ja huomioista. Mikäli lakiesitys kaikesta huolimatta hyväksytään, niin SuPer esittää varhaiskasvatuslain toimeenpanon seurantaa. Henkilöstökulut on laskettu lakiesityksessä virheellisesti ja liian pieniksi ja todelliset kulut ovat paljon suuremmat. Henkilöstökulumuutoksia ja niiden vaikutusta kuntatalouteen on seurattava vuosittain. Pedagogiikan toteutumista käytännössä on myös seurattava lapsiryhmittäin. Henkilöstön läsnäoloa ryhmäkohtaisesti on valvottava kolmesti päivässä, jotta saamme konkreettista tietoa arjen sujumisesta asiakkaan eli lapsen näkökulmasta. Lasten oppimiskyvyn arvioitua nousua on seurattava testaamalla esikoululaiset ennen oppivelvollisuuden alkua valtakunnallisin testein, jotta varhaiskasvatukseen kaavaillut suuret lisäpanostukset voidaan arvioida vuosittain.

Henkilöstön tyytyväisyyttä muutoksiin pitää selvittää sekä lastenhoitajien ammatillisen osaamisen kehittymistä seurata muiltakin osin kuin vain pedagogisesta viitekehyksestä. Myös pitkäaikais-sairaiden ja vammaisten lasten varhaiskasvatuksen järjestämistä lähipalveluperiaatteella ja sen toteutumista on myös seurattava.

Lapsen varhaiskasvatussuunnitelmien tekemiseen tulee koko henkilöstön osallistua ja myös lastenhoitaja voi lapsen varhaiskasvatussuunnitelman tehdä. Lähihoitaja on koulutuksessaan saanut valmiudet tehdä varhaiskasvatussuunnitelmia kuten muitakin hoito-, palvelu- ja kuntoutussuunnitelmia. Näin varmistetaan varhaiskasvatussuunnitelmien perusteiden mukaisesti koko henkilöstön sitoutuminen lapsen varhaiskasvatukseen.

Yhteenvetoa

SuPerin näkemyksen mukaan lasten varhaiskasvatuksen suurin ongelma ei ole työntekijöiden koulutustaso, vaan liian suuri hoitoryhmien koko. Suuret lapsiryhmät ovat tutkimusten mukaan haitaksi myös lasten sosiaaliselle kehitykselle. Niissä myös esiintyy kiusaamista ja muita käytöshäiriöitä selvästi enemmän kuin pienemmissä ryhmissä. Varhaiskasvatuksen tilaa ei paranna sellainen henkilöstörakennemuutos, mikä väistämättä tulee johtamaan ryhmäkokojen kasvuun ja mikä lisäksi kasvattaa varhaiskasvatuksen kustannuksia merkittävästi.

Pienet lapset kaipaavat auttavia käsiä, empaattista hoitoa, turvallisuuden tunnetta ja läheisyyttä. Parhaiten lasten turvallinen arki turvataan siten, että lapsiryhmissä on riittävä määrä oikein koulutettuja varhaiskasvattajia. Lasten etua ei palvele se, että varhaiskasvatuksen henkilöstörakenne muutetaan sujuvaan arkeen sopimattomaksi. Esitetyt muutokset aiheuttavat hoitohenkilöstön työpanoksen suuntautumisen suunnitteluun ja todellinen tarve olisi suunnata se lasten kanssa tapahtuvaan vuorovaikutukseen ja todelliseen läsnäoloon. Varsinkin pienillä lapsilla toistot ja rutiinit luovat turvallisuuden tunnetta ja arjessa nämä rutiinit ovat hyvin perushoidollisia. Lastenhoitajien suurempi osuus henkilöstöstä on siksi hyvin perusteltua ja siihen lapsilla on myös oikeus.

SuPer esittää eduskunnalle koko varhaiskasvatustalakesityksen hylkäämistä ja esitämme myös sitä, että varhaiskasvatuksessa huomioitaisiin myös todellinen lapsen etu ja oikeus turvalliseen varhaiskasvatukseen.

- Säilytetään henkilöstörakenne, jossa on 2/3 lastenhoitajia varsinkin alle kolme vuotiaiden ryhmissä.
- Säilytetään lähihoitajien työllistyminen varhaiskasvatukseen myös esimerkiksi sairaanhoitoon ja huolenpidon sekä vammaistyön osaamisalasta eli ei rajoiteta ammattitaidon käyttämistä vain yhteen osaamisalaan. Tämä ei tue moderneja tarpeita tämän päivän varhaiskasvatuksessa.
- Lastenhoitaja on oman ammattinsa asiantuntija, ei opettajan apulainen. Lain valmistelussa ei ole osattu kiinnittää huomiota kaikkeen tämän tutkimuksen kautta tulevaan osaamiseen, jota voitaisiin varhaiskasvatuksessa hyödyntää. Varhaiskasvatus on tiimityötä, jossa jokaisen ammattilaisen osaaminen pitää ottaa hyötykäyttöön eikä hankaloittaa kankeilla rakenteilla osaamisen käyttöä.

Helsingissä 7.5.2018



Silja Paavola
puheenjohtaja



Jussi Salo
kehittämiskoordinaattori

SUOMEN LÄHI- JA PERUSHOITAJALIITTO SUPER RY

SuPerissa on kaikkiaan lähes 90 000 jäsentä, jotka työskentelevät sosiaali- ja terveydenhuollossa sekä kasvatusalalla julkisella ja yksityisellä sektorilla. Jäsenistä yli 6 000 työskentelee varhaiskasvatuksessa.

Lisätietoja lausunnosta antaa asiantuntija Johanna Pérez, 09 2727 9115, johanna.perez@superliitto.fi