

# *Hyvä työympäristö tärkeä myös lapsia hoidettaessa*

Pia Viitanen kirjoitti 24.6.04 Uutispäivä Demarissa kunta-alan eläkeuudistuksen mukanaan tuomista muutoksista. Totta on, niin kuin Pia sanoi, ei työssä jaksaminen muutu lakeja muuttamalla. ”Se syntyy työterveyshuollon ja työsuojelun parantamisesta ja työkykyä ylläpitävien toimien tehostamisesta.”

Mitä muuta tarvitaan työssä jaksamiseen ja hyvinvointiin? Helsingin kaupungin sosiaalivirastossa työskenteli vuonna 2003 n. 10 000 vakinaista työntekijää ja n. 2600 määräaikaista henkilöä. Virastomme henkilökunta on tunnetusti hyvin naisvaltainen, 90,3 prosenttia työntekijöistämme on naisia ja koko kaupungin henkilökunnastakin naisia on 72 prosenttia. Vakinaisesti virastossamme työskenteli viime vuonna 9173 naista ja 866 miestä. Määräaikaisina kuukausipalkkaisista naisista työskenteli 2373 ja miehistä 282.

Mistä sitten syntyy näin suuressa virastossa työssä jaksaminen ja hyvinvointi? Siihen tarvitaan hyvää yhteistyötä ja luottamusta. Vuoropuhelu, mahdollisuus tulla kuulluksi, mahdollisuus osallistua, vaikuttaa ja saada palautetta tuovat motivaatiota ja innostusta työhön. Työnjaon tulee olla selkeä ja oikeudenmukainen. Henkilöstöllä on oltava yhdenmukainen käsitys tavoitteista ja tehtävistä. Johdon tuki on erityisen tärkeää ja tiedonkulku johdon ja kentän välillä täytyy turvata. Meidän on kuunneltava toisiamme ja käytävä avointa keskustelua, jokaisen osaamista tulee hyödyntää. Yhteistyöllä saamme parhaan tuloksen. Kaikista asioista on voitava keskustella ja ongelmat pyritään ratkaisemaan yhdessä. Myös ristiriidat ovat voimavara ja oppimisen paikka. Työsuunnittelu ja aikatauluttaminen on tärkeää, allakkaan on raivattava aikaa myös ajattelulle ja hengittämiselle.

Henkilökunnan fyysinen ja henkinen hyvinvointi ja jaksaminen takaavat toiminnan laadun ja vaikuttavuuden sekä kokonaistaloudellisuuden. Määräaikaisen työntekijän

työsuhde on vakinaistettava, kun työ on pysyväisluonteista. Myös nuorilla naisilla täytyy olla mahdollisuus suunnitella tulevaisuuttaan ilman paineita. Päivähoidon varahenkilöjärjestelmää on kehitettävä, tarvitsemme vakinaisia varahenkilöitä. Lapsille pysyvät ihmissuhteet ovat tärkeitä, tutut aikuiset tuovat turvallisuuden. Henkilöstön on silloin mahdollisuus keskittyä perustehtäväänsä eikä heidän tarvitse perehdyttää aina uusia työntekijöitä talon tavoille.

Henkilöstöllä täytyy olla mahdollisuus myös oman ammattitaidon ylläpitämiseen, onnistuneiden kokemusten jakamiseen, koulutukseen ja työn kehittämiseen. Päivähoitoon tarvitaan myös laatumittarit, kustannustehokkuutta mittaavien mittareiden rinnalle. Laadukkaat julkiset hyvinvointipalvelut ovat lasten etu ja ne on taattava kaikille helsinkiläisille perheille. Eri hallintokuntien yhteistyöllä, yhteisillä neuvotteluilla ja sopimuksilla varmistetaan varhainen tuki lapsille ja perheille, palvelut ja hoitoonohjaus tarjotaan oikealla hetkellä eikä tuhlata aikaa. Työn hyvät tulokset tuovat voimaa ja iloa. Emme saa myöskään romuttaa leikkipuistotoimintaa. Helsingissä on 69 kunnallista puistoa, joissa koululaiset viettävät iltapäiviään ja kotona olevat äidit tapaavat toisiaan. Leikkipuisto onkin pienten koululaisten turva ja alueen perheiden kohtaamispaikka.

Päivähoitolaki on vuodelta 1973 – se on jo aikansa elänyt. Nyt on aika saada uusi laki varhaiskasvatuksesta – suositukset eivät riitä takaamaan hyvää ja turvallista varhaiskasvatusta.

Irma Marttila  
Päivähoitoalueen päällikkö  
Helsinki

(Julkaistu Uutispäivä Demarissa 2.7.2004)