

Nämnden Svenska rum 13.06.2024 § 56

§ 56

## Utredning av och utlåtande om revisionsnämndens utvärderingsberättelse

Beredning och upplysningar:  
Latva-Äijö Annika  
Stolt-Haglund Ida  
Näppä Roosa  
Loisa-Turunen Miia  
Luukkonen Tero  
Viljanen Nora  
Launis Kasper  
fornamn.efternamn@esbo.fi  
Telefon 09 816 21

### Förslag

Föredragande  
Direktör för sektorn för fostran och lärande Rinta-aho Harri

Nämnden Svenska rum antecknar för kännedom utredningarna i redogörelsedelen som svar på revisionsnämndens ställningstaganden i utvärderingsberättelsen om sektorn för fostran och lärande och ger den som sitt utlåtande om utvärderingsberättelsen för år 2023.

### Behandling

### Beslut

Nämnden Svenska rum  
Förslaget godkändes enhälligt.

### Redogörelse

Revisionsnämnden godkände utvärderingsberättelsen för år 2023 vid sitt sammanträde 24.4.2024 § 50. Samtidigt ålade revisionsnämnden stadsstyrelsen att av nämnderna begära utredningar och beskrivningar av de åtgärder som har vidtagits eller som måste vidtas för att avhjälpa de olägenheter som påtalats i utvärderingsberättelsen. Utredningarna och beskrivningarna lämnas till fullmäktige och för kännedom till revisionsnämnden i samband med behandlingen av delårsrapporten.

I revisionsnämndens utvärderingsberättelse konstateras bland annat följande:

### **1.3 REVISIONSNÄMNDENS UTVÄRDERING AV GENOMFÖRANDET AV BERÄTTELSEN OM ESBO SAMT UPPNÅENDET AV OCH AVVIKELSERNA I RESULTATMÅLEN FÖR 2023**

#### **Revisionsnämndens rekommendationer**

***Resultatmålen och mätarna som är bindande i förhållande till fullmäktige ska samtidigt vara ambitiösa och verkningsfulla samt gå att nå med stadens egna åtgärder. För resultatmålen ska det***

**utses aktörer som har ansvar för att målen genomförs och för koordineringen av rapporteringen.**

**För att möjliggöra en utvärdering av hur målen uppnåtts bör man för både fullmäktigeperiodens mål och de mätare som ställs upp för de årliga resultatmålen ägna uppmärksamhet åt att de kan utvärderas kvalitativt eller kvantitativt.**

**Rapporteringen under räkenskapsperioden ska utvecklas så att det mest aktuella möjliga utfallet av mätarna rapporteras till fullmäktige i ett tillräckligt tidigt skede under räkenskapsperioden samt att man för fram de åtgärder genom vilka uppnåendet av målet har främjats och kommer att främjas. (SIDAN 13)**

**Sektorn för fostran och lärande svarar:**

Vi strävar efter att definiera målen så att vi själv kan påverka att de uppnås. Målen ska också vara tillräckligt ambitiösa och mätbara. För varje mål definieras en ansvarig instans.

Som faktorer som beskriver måluppfyllelsen försöker vi hitta sådana mätare vars värde och utveckling påverkas av åtgärder som går att rapportera också under utvärderingsperioden. Detta är inte alltid möjligt, till exempel om man använder en årlig enkät som mätare. Å andra sidan försöker vi använda sådana faktorer som mätare som utnyttjas som en del av verksamhetsstyrningen, också utan måluppställningen.

## **2.4 PERSONAL**

**Revisionsnämndens rekommendationer**

**Staden ska fortsätta med åtgärder för att få och hålla kvar arbetskraft, särskilt i sektorn för fostran och lärande. Finska och svenska undervisningen och småbarnspedagogiken ska fortsätta med utvecklingsåtgärder, till exempel även i fortsättningen erbjuda fortbildning som ger personalen behörighet. Anställning av assisterande personal ökar stadens möjligheter att få och hålla kvar arbetskraft.**

**För att minska antalet olycksfall i arbetet och på arbetsresorna måste effektiva åtgärder vidtas.**

**För att minska våld och hot mot personalen måste effektivare bekämpningsmetoder utvecklas och tas i bruk samt uppnådda resultat rapporteras.**

**Det är viktigt att de lokala justeringspottarna riktas till områden med arbetskraftsbrist för att trygga att staden får och håller kvar arbetskraft i Esbo. (SIDAN 28)**

**Sektorn för fostran och lärande svarar:**

Inom förebyggandet av olyckor i arbetet och under arbetsresor innehas den mest centrala rollen av arbetsgivarens representanter. Cheferna representerar arbetsgivaren på arbetsplatserna. 8 § i arbetarskyddslagen (738/2002) handlar om arbetsgivarens allmänna omsorgsplikt. Det innebär att arbetsgivaren sörjer för arbetstagarnas säkerhet och hälsa med hänsyn till arbetet, arbetsförhållandena och arbetsmiljön i övrigt samt till arbetstagarens personliga förutsättningar eller egenskaper. Arbetsgivaren planerar, väljer, dimensionerar och genomför de behövliga åtgärderna för att förbättra arbetsförhållandena.

Till arbetsgivarens skyldigheter hör att identifiera, bedöma och avlägsna riskerna med arbetet. Om detta inte är möjligt ska man minska de olägenheter som arbetet orsakar. Dessutom ska arbetsgivaren inskola de anställda i ett säkert och hälsosamt sätt att utföra arbetsuppgifterna. Av dessa har Esbo stad som arbetsgivare fått anvisningar från regionförvaltningsverkets ansvarsområde för arbetarskydd, när ansvarsområdet undersökt allvarliga olycksfall i arbetet i staden.

Att förebygga olyckor är i hög grad en fråga om verksamhetskultur. Grunden för en god arbetarskyddskultur är en ändamålsenligt utarbetad och upprätthållen bedömning av farorna och riskerna i arbetet. Arbetshälsovårdens arbetsplatsutredning ger stöd i hälsorelaterade frågor och de planerliga översynsbesöken som utförs av stadens miljö- och hälsoskydd ger stöd i ärenden som gäller förhållandena. I ett effektivt förebyggande av olycksfall är det centralt att analysera de realiserade riskerna. Detta omfattar olycksfall som förekommit i arbetet, våld i arbetet samt risk- och hotsituationer. Esbo stad har gett sina anställda anvisningar om skyldigheten att anmäla fel och brister enligt 19 § i arbetarskyddslagen (Avlägsnande och anmälan av fel och bristfälligheter). I Esbo anmäler personalen fel och brister via arbetarskyddssystemet Hessu. I samma system utförs utredningen av fallet och en utvärdering av faror och risker på arbetsplatsen.

Trots att det finns många gemensamma drag på arbetsplatser är var och en av arbetsplatserna ändå unik. Metoderna för att förebygga olyckor på en enskild arbetsplats ska i sista hand väljas så att de risker och faror som identifierats i riskbedömningen kan elimineras, och om de inte kan elimineras, ska den olägenhet de orsakar minskas väsentligt. Här spelar ledarskapet en central roll. Stadens arbetarskyddsorganisation stöder cheferna i detta ledningsarbete genom att producera och sammanställa information om säkerhetssituationen på arbetsplatserna samt genom att informera och utbilda.

### Halkolyckor

Bland olycksfallen är halkolyckor den vanligaste orsaken till frånvaro. Detta gäller sektorn för fostran och lärande och i synnerhet småbarnspedagogiken. Eftersom det inte är möjligt att eliminera halkan, kan den olägenhet som den orsakar bekämpas med arbetsutrustning och redskap. Om arbetsgivaren skaffar skydds- eller arbetsredskap för sina arbetstagare kan arbetsgivaren förutsätta att de anställda använder dem i sina arbetsuppgifter. När det gäller halka innebär detta ändamålsenliga arbetsskor som arbetsgivaren skaffat.

I fråga om olycksfall under arbetsresor kan arbetsgivaren inte förutsätta att de anställda agerar på ett specifikt sätt. Vid bekämpningen av olycksfall under arbetsresor kan staden bekämpa halkan i de områden som den ansvarar för samt öka medvetenheten och ha en förstående inställning till förseningar som beror på väderförhållandena.

**För att minska våld och hot mot personalen måste effektivare bekämpningsmetoder utvecklas och tas i bruk samt uppnådda resultat rapporteras.**

Verktygen för att minska vålds- och hotsituationer är desamma som vid olycksfall i arbetet, med hänsyn till arbetets och platsens särdrag. Det innebär att medlen är

- framförande av fenomenet, det vill säga anmälan av vålds- och hotsituationer, undersökning och behandling i arbetsgemenskapen
- utbildning och inskolning av personalen, i synnerhet när det gäller kunder som uppför sig på ett krävande sätt, med beaktande av dataskydd och ett uppskattande möte med kunden
- förbättring av förhållandena och en ändamålsenlig personaldimensionering
- undvikande av ensamarbete

Staden har verktyg för detta. Utmaningen består av att tillägna sig dem och möjligheten att få den kompetens som behövs.

#### Slutsats

Säkerhet och förebyggande av olyckor är inte en fristående process, utan en genomgående verksamhet i ledningen av vardagsverksamheten. En god säkerhetskultur uppstår inte av sig själv eller genom befallning. Den kan inte klistras in ovanpå den övriga verksamheten. Säkerhetskulturen har skrivits in i Berättelsen om Esbo, men den har ännu inte till alla delar integrerats i den dagliga verksamheten. I Esbo finns både strukturer och anvisningar, men brister finns i hur man följer dessa. Stadens arbetarskyddsorganisation (arbetarskyddsombuden på arbetsplatserna, arbetarskyddsfullmäktige som personalen väljer bland sig och arbetarskyddschefen) stöder säkerhetsledningen i vardagen.

Säkerheten börjar alltid med var och en.

## **4 UTVÄRDERINGAR AV TJÄNSTERNA INOM FOSTRAN OCH LÄRANDE 4.1 SMÅBARNSPEDAGOGIKENS TJÄNSTER OCH TJÄNSTERNAS KVALITET**

### **Revisionsnämndens rekommendation**

***När nya enheter för småbarnspedagogik planeras och byggs ska barnens bästa och säkerhet samt personalens kompetens beaktas vid lokalplaneringen. (SIDAN 57)***

### **Sektorn för fostran och lärande svarar:**

Utgångspunkten för planeringen av daghem är barnen och deras behov. Målen för småbarnspedagogikens lokaler är trivsamhet, funktionalitet, konverteringsflexibilitet, säkerhet och tillgänglighet. När daghemmets lokaler kopplas ihop med varandra strävar man efter ändamålsenliga förbindelser som stöder samarbetet och samhörigheten, men som också möjliggör en störningsfri verksamhet som kräver koncentration i lokalerna. Även i stora daghem är det möjligt att koncentrera barngruppernas verksamhet till mer privata lokaler i gruppens hemområde. Målet med trivsamheten är att erbjuda alla barn en bekant miljö, där också förhållandet till andra barn och pedagoger förblir tryggt.

I rums- och inredningslösningar beaktas barnets storlek och dimensioner och hur barnet gestaltar rummet ur sin horisont. Tillgängligheten planeras på ett övergripande sätt, också med hänsyn till hur användarna anländer till daghemmet och hur de rör sig i lokalerna. När säkerheten beaktas i daghemmets lokaler och i dess omgivning uppstår en trygg verksamhetskultur som hjälper till att minska risksituationer och olycksfall samt styr verksamheten i störningssituationer.

Användarsamarbete sker i olika planeringsskeden enligt de principer som sektorn för fostran och lärande och affärsverket Esbo lokaler kommit överens om. Utgångspunkten för samarbetet med användarna är användarnas behov och deras kännedom om verksamheten. Den funktionella lokalplaneringen styrs utifrån en användarorienterad bedömning av planerna. Respons samlas in från dem som använder de färdiga lokalerna, och responsen utnyttjas för utvärdering och vidareutveckling.

#### **4.2 STÖD FÖR LÄRANDE OCH INKLUDERING INOM SMÅBARNSPEDAGOGIKEN, FÖRSKOLEUNDERVISNINGEN OCH DEN GRUNDLÄGGANDE UTBILDNINGEN**

##### **Revisionsnämndens rekommendation**

***När specialundervisningen förnyas ska barnens behov av stöd tillgodoses. Inkludering ska inte användas som sparmedel. Vid inkludering ska alla barn garanteras tillräckligt stöd och en lämplig lärmiljö. (SIDAN 61)***

##### **Sektorn för fostran och lärande svarar:**

Esbo stad följer gällande lagstiftning och förbereder sig för närvarande på att ge ett utlåtande om regeringens proposition om ändring av lagen om grundläggande utbildning till de delar som gäller stöd för lärande och skolgång. Om lagändringen genomförs träder den i kraft 1.8.2025.

#### **4.3 STÖDJANDE AV ELEVER MED FINSKA ELLER SVENSKA SOM ANDRA SPRÅK**

##### **Revisionsnämndens rekommendation**

***Stadens ledning bör för sin del påverka statsandelsfinansieringen för fostran och lärande, eftersom andelen elever med främmande språk som modersmål i huvudstadsregionen är betydligt högre än i landet i genomsnitt. (SIDAN 65)***

##### **Sektorn för fostran och lärande svarar:**

Undervisnings- och kulturministeriet har samlat en arbetsgrupp som behandlar de utmaningar som befolkningsutvecklingen medför för anordnandet av grundläggande utbildning. Direktören för sektorn för fostran och lärande har bjudits in till gruppen som representant för de stora städerna. Arbetsgruppen kommer att bereda ett förslag till hur utbildningsfinansieringen bestäms och fördelas i en situation där antalet barn med invandrabakgrund ökar i huvudstadsregionen, samtidigt som antalet barn på annat håll i landet minskar kraftigt. Esbo stads arbete är att påminna att statsmakten också bör stöda tillväxtstäderna och inte bara områden som är på tillbakagång.

Att antalet invandrabarn ökar har kommunicerats också i Kommunförbundets arbetsgrupp för sektordirektörer inom bildningsväsendet, i synnerhet tillsammans med Vanda stad, som står inför samma utmaningar. Huvudstadsregionens samarbetsgrupp för ledningen inom fostran och utbildning har också betonat frågan i sitt gemensamma intressebevakningsarbete. Esbo stads särskilda finansieringsbehov har behandlats i en alliansarbetsgrupp mellan regeringen och de sex största städerna, där Esbo representeras av stadsdirektören.

Sektorn för fostran och lärande har presenterat mångkulturella inlärningsmiljöer för dem som ansvarar för Kommunförbundets utbildningar våren 2023 i skolan Ruusutorpan koulu.

#### **4.4 UNGDOMSTJÄNSTER**

##### **Revisionsnämndens rekommendation**

***Ungdomstjänsternas goda samarbete med olika aktörer ska fortsätta för att kunna nå alla barn och unga som behöver stöd.***  
(SIDAN 67)

##### **Sektorn för fostran och lärande svarar:**

Enligt ungdomslagen har särskilt det uppsökande ungdomsarbetet till uppgift att nå unga som behöver stöd och hjälpa dem att få de tjänster och det stöd de behöver. Det uppsökande ungdomsarbetet är en aktör med omfattande nätverk. I egenskap av central aktör i Navigatorhuset bedriver det uppsökande ungdomsarbetet sektorsövergripande samarbete med olika aktörer, såsom Sysselsättning Esbo, utbildningssamkommunen Omnia, Västra Nylands välfärdsområde, Vamos Esbo, Esbo mentalhälsoförening EMF rf, Esbo församlingar, Förbundet för Ungdomsbostäder, ekonomisk rådgivning och skuldrådgivning vid Västra Nylands rättshjälpsbyrå, Live-stiftelsen, Försvarmakten och Civiltjänstcentralen. I Esbo har det uppsökande ungdomsarbetet utvecklats i riktning mot mobilt ungdomsarbete. Uppsökande, mobilt ungdomsarbete utförs med organisationsaktörer såsom Aseman lapset ry samt med andra kommuner. Vid behov hänvisas unga som ungdomsarbetet möter i offentliga eller halvvoffentliga lokaler till lämpliga tjänster.

Ungdomsarbetet i skolorna har haft som uppgift att ge sig ut i skolor med årskurs 7–9 och möta de unga i deras vardagsmiljö. Ny forskning understryker hur viktigt ungdomsarbetet i skolorna är. Enligt forskarna bygger de ungas välbefinnande i skolan i stor utsträckning på kamrat- och grupprelationer, och ungdomsarbetarnas kärnkompetens bygger på att handleda grupper.

Inom ungdomstjänsterna har man också stärkt arbetet som utförs bland läropliktiga ungdomar. Om en ung person blir utan studieplats eller avbryter sina studier får hen hjälp att hitta en lämplig studieplats och tillsammans med andra aktörer hjälper man hen att få det stöd som behövs.

#### **Beslutshistoria**

#### **Bilaga**

#### **Tilläggsmaterial**

- Utvärderingsberättelse 2023

#### **För kännedom**