

## Varhaiskasvatuksen hallinnon ratkaisut 1.8.2026 alkaen

Sivltk 29.04.2026 § 28  
146/01.01.01.01/2026

Eurajoen kunnan sivistyspalveluiden varhaiskasvatuksen hallinnon rakenne muodostettu vuonna 2017 kuntaliitoksen ja siinä yhteydessä tehdyn organisaatiouudistuksen yhteydessä. Tällöin varhaiskasvatuksen hallinto muodostettiin varhaiskasvatusjohtajasta, varhaiskasvatuksen palvelupäälliköstä, kahdesta perhepäivähoidon ohjaajasta ja toimistosihteeristä. Lisäksi hallintoon voitiin katsoa kuuluvaksi päiväkotit Kuunarin, päiväkotit Majakan ja päiväkotit Metsätähden johtajat.

Vuonna 2019 talousarvioehdotuksessa sivistyslautakunta esitti kaksiryhmäisen päiväkodin investointia päiväkotit Majakan yhteyteen. Eurajoen kunnan teknisen toimen FCG Oy:ltä tilaaman varhaiskasvatusselvityksen mukaan investointia ei kuitenkaan suositeltu, koska laskeva syntyvyys selvityksen mukaan ei tuota palvelutarvetta riittävästi.

2020-luvun alkupuolella kävi kuitenkin toisin. Eurajoella varhaiskasvatuksen osallistumisprosentti oli alhainen, ikäluokkien välillä oli vaihtelua, mutta keskiarvo oli silloin vielä alle 70 prosentin. Monet varhaiskasvatuslain muutokset (kaikkiaan kahdeksan vuoden 2017 jälkeen), vanhempien tietoisuuden kasvu varhaiskasvatuksen merkityksestä sekä Eurajoen hyvä työllisyystilanne johtivat osallistumisprosentin kasvuun ja varhaiskasvatuksen palvelutarpeen kasvuun.

Maan hallitus samaan aikaan alensi varhaiskasvatuspalveluiden maksuja useaan otteeseen sekä pienensi varhaiskasvatusryhmien mitoitusta. Nämä tekijät johtivat palvelutarpeen kasvuun, johon Eurajoella reagoitiin perustamalla päiväkotit pois vetäytyneen yksityisen palveluntarjoajan (päiväkotit Kettula, Nordlandia) tilalle sekä vuokraamalla rivitaloasuntoja väliaikaisiksi varhaiskasvatuksen ryhmäperhepäivähoitotiloiksi.

Vuonna 2026 vuokrattuja tiloja on yhteensä viisi rivitaloasuntoa sekä yksi erillinen asunto varhaiskasvatuksen erityisen tuen työtiloiksi. Lisäksi Eurajoen kunnan päättäjien tahtotila oli selvittää palvelutarpeesta ja välttää investoinnit rekrytoimalla lisää perhepäivähoitajia. Rekrytointikampanjoja on tehty vuosittain, vaihtelevalla menestyksellä. Tällä hetkellä perhepäivähoitajia on Eurajoella 24. Vastaava määrä muissa kunnissa on alle 10 tai 0.

Vuosien 2017-2026 välisenä aikana varhaiskasvatuksen merkittävin muutos on ollut lasten tuen tarpeiden kasvu. Lainsäätäjät on reagoinut tähän laatimalla varhaiskasvatukseen kolmitasoisien tuen järjestelmän. Käytännössä se on kunnalle tarkoittanut varhaiskasvatuksen henkilöstömäärän kasvua. Vuonna 2017 palkattiin Eurajella ensimmäinen konsultoiva varhaiskasvatuksen

erityisopettaja ja sen jälkeen varhaiserityiskasvatuksen henkilöstömäärä on kasvanut kaikkiaan kahdeksaan työntekijään.

Eurajoen varhaiskasvatuksen kulurakenne on toisista kunnista poikkeava. Satakunnan kuntien välisessä vertailussa Eurajoen kunta käyttää varhaiskasvatukseen enemmän rahaa kuin muut kunnat. Tämä johtuu kuntien eri laskentatapojen lisäksi suuresta perhepäivähoitajien määrästä, joka poikkeaa merkittävästi muista kunnista. Lisäksi vuosien 2023 - 2024 aikana varhaiskasvatus vastaanotti onnistuneiden hakuprosessien jälkeen yli 500 000 € hankeavustuksia, jotka vääristivät edellä mainittujen vuosien kulurakenteen vertailua muihin kuntiin. Kaiken kaikkiaan varhaiskasvatuksen kehittämishankkeet ovat tulouttaneet avustuksia ja hankemäärärahoja kunnalle noin miljoonan euron verran.

Varhaiskasvatuksen hallintoa koskeva keskustelu on pääosin keskittynyt varhaiskasvatuksen johtajan ja varhaiskasvatuksen palvelupäällikön ympärille. Vuonna 2017 toteutettiin kunnassamme toteutettiin koko kuntaa koskeva organisaatiouudistus. Tällöin kahden kunnan viranhaltijoille haettiin uuteen organisaatorakenteeseen sopivat virkatehtävät, jotka ovat osoittautuneet toimiviksi. Eurajoella on koko ajan optimoitu kahden johtajan malli ja sitä kautta saatu erinomaisia asiakastytyväisyytuloksia (liitteenä). Lisäksi monet varhaiskasvatuslain muutokset ovat vaikuttaneet varhaiskasvatuksen järjestämiseen ja hallinnon työn määrän merkittävään kasvuun.

Merkittävimmät tekijät varhaiskasvatuksen hallinnon tehtävien kasvussa laajentuneen toimintaympäristön lisäksi ovat olleet varhaiskasvatus- ja esiopetussuunitelmien ja uusien lakisäädösten vuoksi jatkuva toimintatapojen kehittäminen, varhaiskasvatuksen kasvun kolmiportaisen tuen järjestäminen ja tuen henkilöstömäärän kasvu sekä tuen henkilöstön keskitetty johtaminen.

Kasvun tuen järjestämistä johdetaan siis hallinnosta käsin, jotta voidaan turvata yhdenvertainen tuen saanti lapsille ja lapsiperheille. Tätä kahdeksan viranhaltijan johtamisen tehtävää ei siis vuonna 2017 ollut olemassa. Toimintakulttuuria ja toimintaa ohjaava laki ja säännöt ovat oleellisesti muuttuneet. Tämä on huomattu muissakin kunnissa missä hallintoon on resursoitu lisää henkilötyövuosia ja rakennettu näin kestävä ja kehittävä varhaiskasvatustoimintaa, kuten myös naapurikunnissamme Eurassa, Raumalla ja Porissa on tehty (esimerkiksi Eurassa on samanlainen kahden johtajan varhaiskasvatushallintomalli). Merkittävänä voidaan pitää myös pandemian aiheuttamaa pysyvää vaikutusta varhaiskasvatuksen henkilöstön sairauspoissaoloihin, joka on heijastunut kasvavana työmääränä varhaiskasvatuksen hallinnossa.

Varhaiskasvatuslain mukaan varhaiskasvatuksen järjestäjällä, tarkoittaa siis varhaiskasvatuksen hallintoa, on myös henkilöstön täydennyskoulutusvelvollisuus. Hanketyön avulla tämä on saatu tehtyä laadukkaasti ja kustannustehokkaasti. Vielä tärkeämpää on huomata, että henkilöstön osaaminen heijastuu suoraan

asiakastyytyväisyyteen (liite). Lapset ja lapsiperheet saavat kunnassamme korkeatasoista varhaiskasvatustalvua. Erityisesti kasvun tuen piirissä olevat lapset ja perheet saavat tukea ja neuvoja, jotka he kokevat arvokkaiksi ja sujuvaa arkea tuottaviksi.

Varhaiskasvatuksen henkilöstön täydennyskoulutus ja osaamisen varmistaminen vaativat pitkäjänteistä suunnittelua, johtamista ja käytännön järjestelyjä. Viime vuosien aikana on koko henkilöstölle järjestetty muun muassa Huomaa hyvä -koulutuskokonaisuus (kesto 2 vuotta), Neuvokas perhe-menetelmäkoulutus, neurovahvistava koulutuskokonaisuus, TCM Ihmeelliset vuodet -menetelmä ja toiminnanohjaukselliset varhaiskasvatuksen valtakunnallisten perusteiden edellyttämät uudistukset ja ohjaistusten käyttöönoton laajat, koko varhaiskasvatuksen henkilöstöä koskevat koulutukset.

Varhaiskasvatuksen henkilöstömitoitus perustuu varhaiskasvatustalviin ja on säädetty turvaamaan lasten turvallisuus, hyvinvointi ja pedagoginen kehitys. Mitoitusta määrittää, kuinka monta kasvatus-, opetus- ja hoitotehtävissä toimivaa henkilöä tulee olla suhteessa lapsimäärään, eikä siitä voida poiketa ilman lain rikkomista.

Henkilöstön siirtäminen muihin tehtäviin vaarantaa lasten turvallisuuden ja asianmukaisen valvonnan, pedagogisen toiminnan laadun ja yksilöllisen tuen sekä työntekijöiden jaksamisen ja työhyvinvoinnin.

Mikäli henkilöstöä siirretään pois ryhmästä, tilalle on tuotava korvaava henkilö, jotta lakisääteinen mitoitus säilyy. Tilapäiset siirrot voivat olla mahdollisia vain, jos ne eivät vaaranna mitoitusta eikä lasten etu vaarannu. Varhaiskasvatuksen henkilöstömitoitus ei ole joustava resurssivaranto, vaan lakisääteinen minimi, jonka tarkoituksena on taata laadukas ja turvallinen varhaiskasvatus jokaiselle lapselle. Riittävän hallinnon tehtävä on turvata varhaiskasvatuksen järjestäjän lakisääteiset valvonnan alaiset velvoitteet.

Käytännössä edellisessä kappaleessa on tiivistettynä varhaiskasvatustalvin kannalta hallinnon tärkeimmät ydintehtävät. Kaikki hallinnon tehtävät eivät tuossa ole, vain tehtävät, joihin toimintaa valvova viranomaisen keskittyy.

Varhaiskasvatusjohtajan ja varhaiskasvatuksen palvelupäällikön tehtäväkuvaukset ovat liitteenä. Asiasta keskusteltaessa on usein esitetty virheellinen tulkinta, että varhaiskasvatuksessa kaksi viranhaltijaa jakaisi yhden viranhaltijan työt. Tehtäväkuvauksista näkee selvästi, että hallinnon tehtävät on jaettu ja monessa tehtäväkokonaisuudessa optimoitu ja maksimoitu kahdelle viranhaltijalle. Toisen virheellisen tulkinnan mukaan varhaiskasvatus voitaisiin järjestää "kevyemmällä" hallinnolla. Varhaiskasvatusta ei kuitenkaan nykyisenään voida järjestää yhdellä hallinnon viranhaltijalla, vaan tällöin lasten ja lapsiperheiden palvelutasoa pitäisi merkittävästi laskea.

Hallinnon kaventaminen osuisi pahiten henkilöstön hyvinvoinnin tuen ja täydennyskoulutusten järjestämiseen, hankkeisiin osallistumisiin, muiden kuntien, yhteistyökumppanien, kuten seurakunta ja kolmannen sektorin yhteisöt, ja kunnan sisäisesti tehtävään yhteistyöhön ja kasvun tuen johtamiseen. Täydennyskoulutuksen kohdalla kaventaminen johtaisi ostopalveluiden käyttämiseen ja alueellisen yhteistyön kaventamiseen, mikä tarkoittaa näiden toimintojen kustannusten nousua.

Eurajoen kunnalla on monia sisäisiä poikkihallinnollisia työryhmiä, jotka asettavat varhaiskasvatuksen hallinnolle oman vaatimuksensa. Näitä ovat mm. kunnan hyvinvointiryhmä (sis. Lapsiystävällinen kunnan toimintamallin), Hyvä mieli -työryhmä, Makasiini-julkaisun työryhmä, liikenneturvallisuustyöryhmä ja Hinku -ilmastotyöryhmä.

Jokaisesta työryhmästä on jalkautettava käsiteltävät asiat ja tavoitteet toimenpiteineen varhaiskasvatuksen henkilöstölle. Hallinnon kaventaminen merkitsee poikkihallinnollisten työryhmien merkityksen vähenemistä.

### **Ennakkovaikutusten arviointi**

Ennakkovaikutusten arviointiin vaikuttaa varhaiskasvatuksen tulevaisuus.

Suomessa, riippumatta maan hallituksen koostumuksesta, varhaiskasvatus tulee olemaan valtakunnallinen painopistealue. Vuoden 2017 jälkeen varhaiskasvatustalain, varhaiskasvatuksen mitoitusta ja varhaiskasvatuksen maksualennuksia on muutettu 9 kertaa. Seuraava lakimuutos toteutuu 1.8.2026. Kaikki muutokset ovat aiheuttaneet kunnille lisää tehtäviä ja tuoneet lisää asiakkuuksia varhaiskasvatukseen. Tämä kehityssuunta ei ole muuttumassa, suomalaisia lasten vanhempia tarvitaan jatkossakin verotuloja tuottavaan työhön.

Kasvun tuen tarve ei tule tulevana vuosina vähenemään, kuten tuen henkilöstömäärän kasvustakin voimme nähdä. Sama kehitys näkyy jo perusopetuspalveluissa. Tuen tarpeisiin vastaaminen tarkoittaa tulevana vuosia henkilöstön täydennyskoulutustarvetta, erityisvarhaiskasvatuksen merkityksen nousua ja kasvun tuen kokonaisvaltaista johtamista. Varhaiskasvatuksen tulevien tehtävien osalta lapsiperheiden vanhempien neuvonta- ja konsultointipalveluiden rooli tulee kasvamaan. Tähän varhaiskasvatuksen henkilöstö tarvitsee hallinnon riittävän tuen.

On totta, että syntyvyyden laskiessa lasten määrä varhaiskasvatuspalveluissa tulee laskemaan. Tämä ei kuitenkaan vähennä varhaiskasvatuksen hallinnon lakisääteisten tehtävien ja normien määrää, eikä näy hallinnon tehtävien vähenemisenä. Lapsimäärän väheneminen näkyy varhaiskasvatuksen yksiköissä missä määräaikaisten työntekijöiden määrä todennäköisesti laskee jo vuonna 2027.

Eurajoella syntyvyyden laskua on kompensoinut ikäluokkien kasvanut osallistumisprosentti, joka on noussut kuntavertailussakin korkeaksi lähelle 90%:a. Tämä on johtunut hyvästä työllisyystilanteesta ja laadukkaista varhaiskasvatuspalveluista.

Varhaiskasvatuksen hallinnon jatkaessa kahden johtavan viranhaltijan resurssilla, pystymme jatkamaan jo edellä mainittuja laadullisia ja lasten, perheiden ja henkilöstön hyvinvointiin vaikuttavia toimintoja.

Varhaiskasvatuksen hallinnon kaventaminen yhden johtavan viranhaltijan varaan merkitsee seuraavia lasten ja lapsiperheiden palvelutasoa laskevia asioita:

- Kasvun tuen tarpeessa olevien lasten tukipalveluiden heikentymistä ja hidastumista. Lapsiperheiden osaksi koituisi valistus- ja neuvontatehtävien väheneminen.
- Kasvun tuen osalta henkilöstön täydennyskoulutusten vähentämistä ja valmius kohdata tuen haasteita heikentyy.
- Yhdenvertaisuuden toteutumisen riskienhallinnan heikkenemistä.
- Kunnan sisäisen yhteistyön vähenemistä ja poikkihallinnollisuuden heikkenemistä.
- Alueellisen yhteistyön vähenemistä ja sen tuomien hyötyjen vähenemistä, mikä johtaa kehittämistyön heikentymiseen ja täydennyskoulutuskustannusten nousuun.
- Hankerahoitusten vähenemiseen, koska pystymme hankerahoituksia hakemaan vähemmän.
- Riskinä on varhaiskasvatuksen pedagogisen laadun heikentyminen riittävän henkilöstön tuen ja ohjauksen puutteen vuoksi.
- Sivistyspalveluiden johtamisen uudelleen organisointia ja heijastevaikutuksia muihin sivistyspalveluihin.

## **Päätösesitys ja kuntastrategia**

Päätösesitys perustuu Eurajoen kunnan kuntastrategiaan 2027-2030 (Kunnanvaltuusto 23.3.2026 § 10)

### *Toimiva Eurajoki*

- *toimimme taloudellisesti, vastuullisesti ja asiakaslähtöisesti.*

Varhaiskasvatuksen talouden kehitys tulevina vuosina tuottaa säästöjä lasten vähenemisen kautta. Vuonna 2027 todennäköisesti pystymme luopumaan neljästä määräaikaisesta henkilötyövuodesta. Varhaiskasvatuspalvelut järjestetään jatkossakin vastuullisesti ja pyrimme järjestämään ne paremmin kuin muissa kunnissa, jotta varhaiskasvatuksemme pysyy vetovoimatekijänä. Asiakaslähtöisyys toteutetaan kuten ennenkin. Kasvun tuen piirissä olevien lasten palvelut ovat oikea-aikaisia ja laadukkaita

- teemme päätökset ketterästi ja toimimme ratkaisukeskeisesti. Riittävä hallinto varmistaa, että päätökset tehdään asiakkaiden tarpeiden mukaisesti ja oikea-aikaisesti.
- *ylläpidämme ja kehitämme laadukkaita palveluita.*

Riittävä hallinto turvaa henkilöstön osaamisen ja kyvyn vastata perheiden ja lasten moninaistuviin haasteisiin nopeasti ja viipymättä. Riittävä täydennyskoulutus turvaa korkean asiakastyytyvyyden ja ennaltaehkäisee hyvinvointialueen palveluihin turvautumista.

#### *Hyvinvoiva Eurajoki*

- *tarjoamme sujuvan arjen ja kannustamme aktiiviseen elämään.*

Varhaiskasvatuksen pystyessä tarjoamaan kasvun tukea Eurajoella, perheiden arkeen ei tarvitse sisällyttää matkoja pois kunnasta hyvinvointialueen tukipalveluita varten (esimerkiksi neuropsykologisten palveluiden vuoksi). Tukea saa lapsen varhaiskasvatusyksiköstä sekä kunnan neuropsykologisista palvelupisteistä ja se on lapsen lähtökohdista lähtien suunniteltua yhteistyössä perheiden kanssa.

Hallinnollisin ratkaisuin tuetaan varhaiskasvatuspaikkojen järjestämistä suunnitellusti ja laadukkaasti perheiden mukaan.

- *edistämme asukkaiden yhdenvertaisuutta.*

Varhaiskasvatuksen hallinnon tehtävä on turvata varhaiskasvatuksen palveluiden yhdenvertainen saatavuus kaikille palveluiden piirissä oleville lapsille ja lapsiperheille kaikissa päiväkodeissa, perhepäivähoitoyksiköissä ja perhepäivähoidossa. Asiakkuusprosentin ollessa ikäluokissa lähellä 90%:a yhdenvertaisuuden toteuttaminen edellyttää hallinnon koordinoitua.

- *toteutamme UNICEFin lapsiystävällisen kunnan toimintamallia.*

Lapsiystävällisen kunnan toimintamalli sisältää aina varhaiskasvatukseen liittyviä tavoitteita ja kokonaisuuksia. Varhaiskasvatuksen hallinnon tehtävä on viedä tavoitteet ja niiden toimenpiteet henkilöstölle ja huolehtia että tavoitteet saavutetaan.

#### **Päätösehdotus**

Sivistyslautakunta päättää esittää kunnanhallitukselle, että varhaiskasvatuksen hallinto toteutetaan 1.8.2026 alkaen täyttämällä varhaiskasvatusjohtajan ja varhaiskasvatuksen palvelupäällikön virat.

#### **Päätös**

Keskustelun aikana Soile Holmström esitti päätösesityksestä poikkeavan päätösesityksen: Sivistyslautakunta esittää kunnanhallitukselle ja edelleen valtuustolle, että

1. varhaiskasvatuksen palvelupäällikön virka lakkautetaan 1.8.2026 alkaen ja samasta ajankohdasta perustetaan palveluohjaajan virka, jonka tehtäväkuvaan sisältyy johtavien viranhaltijoiden tehtävistä ne, jotka eivät edellytä esihenkilöasemaa, sekä  
2. Toinen perhepäivähoidonohjaajan virka siirretään päiväkotimaksasiinin johtajan viraksi.  
Katriina Roos kannatti Holmströmin esitystä.

Äänestyksessä alkuperäistä päätösesitystä kannatti Jenni Jalonen-Järvenpää ja Holmströmin päätösesitystä kannattivat Jaakko Kulmala, Rami Riikilä, Katriina Roos, Tomi Salonen, Satu Taipale, Martti Viinamäki, Soile Holmström ja Outi Veijonaho.

Sivistyslautakunta esittää kunnanhallitukselle ja edelleen valtuustolle, että

1. varhaiskasvatuksen palvelupäällikön virka lakkautetaan 1.8.2026 alkaen ja samasta ajankohdasta perustetaan palveluohjaajan virka, jonka tehtäväkuvaan sisältyy johtavien viranhaltijoiden tehtävistä ne, jotka eivät edellytä esihenkilöasemaa, sekä  
2. Toinen perhepäivähoidonohjaajan virka siirretään päiväkotimaksasiinin johtajan viraksi.

Sivistysjohtaja jätti sivistyslautakunnan päätökseen eriävän mielipiteensä. Päätös viivyyttää päiväkotimaksasiinin valmisteluprosessia ja vaarantaa näin ollen lasten ja lapsiperheiden varhaiskasvatuspalveluiden tarjonnan Eurajoen keskustaaajaman alueella. Lisäksi päätös kaventaa varhaiskasvatuspalveluiden esihenkilöresurssia ja näin ollen heikentäisi kasvun tuen henkilöstön johtamisjärjestelyä ja kasvun tuen koordinoitua.

Kokous oli keskeytetty klo 20.40-20.50.

-----