

Viranhaltijavastaus valtuustoaloitteeseen varhaiskasvatuksen apulaisjohtajapilotista

Valtuustoaloitteessa esitetään, että Eurajoen kunnassa käynnistetään määräaikainen pilotti varhaiskasvatuksen apulaisjohtajamallista. Aloitteen tavoitteena on keventää päiväkodin johtajien hallinnollista työkuormaa, tukea pedagogista johtamista sekä edistää henkilöstön työhyvinvointia. Aloitteessa viitataan myös valtakunnallisiin arviointeihin varhaiskasvatuksen johtamisrakenteista ja esitetään, että pilotti toteutettaisiin ilman erillistä lisämäärärahaa.

Varhaiskasvatuksen johtamisrakenne Eurajoella

Eurajoen kunnassa varhaiskasvatuksen operatiivinen johtaminen on järjestetty siten, että kullakin päiväkodilla on oma nimetty johtajansa. Perhepäivähoidolla ja ryhmäperhepäivähoidolla on omat vastuulliset esihenkilönsä. Johtamisvastuut kohdistuvat yksikkökohtaisesti, eikä johtaminen perustu usean yksikön samanaikaiseen vastuuseen.

Varhaiskasvatuksen toimintaa ja johtamista tukee sivistystoimen hallinto, johon kuuluvat sivistysjohtajan johdolla varhaiskasvatuksen johto sekä hallinnolliset tukipalvelut.

Esihenkilötyön kuormituksen tarkastelu

Varhaiskasvatuksen esihenkilötyön kuormitusta on tunnistettu erityisesti hallinnollisten tehtävien määrässä, henkilöstöasioihin liittyvien äkillisten tilanteiden hoitamisessa ja arjen keskeytyksissä. Kuormitus ei näyttäydy ensisijaisesti yksiköiden koosta tai usean yksikön johtamisesta johtuvana, vaan liittyy työn organisointiin, prosesseihin ja käytettävissä oleviin tukirakenteisiin. Esihenkilöiden jaksamisen tukeminen ja johtamistyön sujuvuuden varmistaminen ovat työnantajan näkökulmasta tärkeitä kehittämiskohteita.

Palvelun laatu ja asiakastyytyväisyys

Varhaiskasvatuksen asiakaskyselyjen perusteella huoltajien tyytyväisyys Eurajoen varhaiskasvatuksen palveluihin on ollut erittäin korkea. Tämä osoittaa, että henkilöstö ja johto ovat onnistuneet turvaamaan toiminnan laadun myös kuormittavassa toimintaympäristössä. Esihenkilötyön kuormituksen tarkastelun tavoitteena on varmistaa, että edellytykset laadukkaan toiminnan ylläpitämiselle säilyvät myös tulevaisuudessa.

Ratkaisuvaihtoehtojen arviointi

Aloitteessa esitetty apulaisjohtajamalli on yksi mahdollinen keino vastata tunnistettuun kuormitukseen. Viranhaltijavalmistelussa on kuitenkin perusteltua tarkastella kuormituksen vähentämistä kokonaisuutena ja arvioida useita vaihtoehtoisia keinoja, kuten hallinnollisten

käytäntöjen ja prosessien selkeyttämistä, työnjaon ja yhteistyörakenteiden kehittämistä, ajankäytön ja tehtävien priorisointia sekä operatiivisen tuen järjestämistä ilman uuden esihenkilötason perustamista.

Mahdolliset muutokset esihenkilörakenteisiin, mukaan lukien apulaisjohtajamallit, vaikuttavat varhaiskasvatuksen johtamisjärjestelmään laajemmin ja edellyttävät kokonaisarviointia.

Toimintaympäristön kehitys

Varhaiskasvatuksen toimintaympäristöön vaikuttaa osaltaan lasten ikäluokkien kehitys. Kunnan väestötilastojen perusteella varhaiskasvatusikäisten lasten määrässä on nähtävissä laskeva kehityssuunta. Tämä muutos vaikuttaa pitkällä aikavälillä palvelujen järjestämiseen sekä johtamistyön painopisteisiin ja on huomioitava varhaiskasvatuksen kehittämistä koskevassa kokonaisarvioinnissa.

Johtopäätökset

Viranhaltijavalmistelun näkemyksen mukaan valtuustoaloitteessa esiin nostettu huoli varhaiskasvatuksen esihenkilötyön kuormituksesta on perusteltu. Apulaisjohtajamalli on yksi mahdollinen ratkaisu, mutta sen käyttöönottoa ei ole tarkoituksenmukaista arvioida erillisenä tai yksittäisenä toimenpiteenä.

Varhaiskasvatuksen johtamisrakennetta on perusteltua tarkastella osana toiminnan kehittämistä ja johtamistyön tukemista kokonaisuutena. Tästä syystä mahdolliset muutokset esihenkilörakenteisiin, mukaan lukien apulaisjohtajamallit, on tarkoituksenmukaista arvioida osana kokonaisvaltaista varhaiskasvatuksen johtamisjärjestelmän tarkastelua yhteistyössä sivistyspalveluiden ja henkilöstöhallinnon kanssa.