

Varhaiskasvatusjohtajan ja päiväkodin johtajien ajatuksia organisaation kehittamisestä

Esitetty organisaation muutos on suurelta osin samansisältöinen, kun mitä varhaiskasvatuksen johtoryhmä oli suunnitellut toteutuvaksi jossain välissä. Päiväkodin johtajien määrän vähentäminen viidestä kolmeen pitää kuitenkin suunnitella tarkasti ja varajohtajien ja apulaisjohtajien toimenkuvia tulee muuttaa vastaamaan muuttunutta tilannetta. Ajatuksena on ollut pohtia myös esim. parihoitajuuden mallia, jolloin Ruskon kuntakeskuksen varhaiskasvatuksessa olisi kaksi johtajaa, jotka jakaisivat johtamisen osa-alueet ilman että heille olisi määritelty omia taloja. Tämän mallin kehittäminen olisi vaatinut aikaa ja kokeilutoimintaa, mutta olisi voinut olla toimiva. Tässä mallissa apulaisjohtajan työnkuva olisi myös pitänyt kehittää ihan uudessa valossa.

Hiidenvainion ja Satumetsän yhdistäminen nähdään lasten ja henkilöstön määrän osalta järkeväksi. Näille päiväkodin johtajille on kuitenkin kuulunut vastuu esiopetuksen kokonaisuudesta sekä vuorohoidosta. Nämä tuovat kokonaisuuteen huomattavan määrän lisätyötä päiväkodin normaaliin johtamiseen verrattuna. Karhukallion uusi päiväkotiki on yksikkönä sopivan kokoinen yhdelle johtajalle ja uuden päiväkodin "käynnistäminen" tuo runsaasti lisähaastetta tämän yksikön johtamiseen. Emme näe tarkoituksen mukaiseksi, että Hiidenvainion päiväkotia voisi yhdistää tähän kokonaisuuteen.

Sivistyskoordinaattorin työnkuvaan olisi luontevaa lisätä esiopetuksen kokonaisuudesta vastaaminen. Vastuu esiopetuksesta sopii hyvin koordinaattorille ajateltuun varhaiskasvatuksen, esiopetuksen ja perusopetuksen yhteistyön kehittämiseen. Esiopetus toimii "porttina" varhaiskasvatuksesta perusopetukseen. Näin voidaan taata kaikille lapsille yhdenvertainen ja tasa-arvoinen siirtyminen varhaiskasvatuksesta esiopetukseen ja sieltä perusopetukseen. Tämä myös tasaisi päiväkodin johtajien työmäärää ja varmistaisi johtajille paremmat mahdollisuudet keskittyä olennaiseen, eli omien yksiköidensä monipuoliseen johtamiseen.

Päiväkodin johtajan työnkuva on moninainen ja vaativa kokonaisuus. Ruskolla päiväkodin johtajan tehtäväkuvaus on seuraava:

Päiväkodinjohtaja johtaa yksikkönsä varhaiskasvatuksen järjestämistä ja kehittämistä sekä edistää laadukkaan ja yhdenvertaisen sekä tasa-arvoisen varhaiskasvatuksen toteutumista. Johtajan tehtävänä on johtaa pedagogista työyhteisöä, edistää koko työyhteisön sitoutumista varhaiskasvatuksen laadun toteuttamiseen sekä toimia yksikkönsä henkilöstön lähiesimiehenä.

Päiväkodinjohtaja vastaa yksikössään varhaiskasvatuslain ja -asetuksen, OVtes:n, KVtes:n ja muiden voimassa olevien työtä ohjaavien lakien ja asetusten noudattamisesta. Hän vastaa päiväkotinsa pedagogisen toiminnan suunnittelusta, ohjauksesta, havainnoinnista, dokumentoinnista ja arvioinnista. Hän johtaa pedagogista työyhteisöä ja henkilöstönsä ammatillista osaamista vastaten päiväkotinsa työnjohdollisesta toiminnasta: työvuorosuunnittelusta, henkilöstöjohtamisesta ja noudattaa kunnan yleisiä ja yhteisiä toimintalinjauksia, lyhytaikaisten sijaisten hankkiminen.

Päiväkodinjohtaja sitoutuu toimintaa ohjaavien asiakirjojen ja ohjeiden noudattamiseen ja valvoo niiden noudattamista yksikössä. Hän tuntee yksikkönsä talousarvion, seuraa talouden toteutumista raportointijärjestelmän kautta sekä vastaa annetun talousarvion käytöstä.

Päiväkodinjohtaja vastaa päiväkotinsa asiakkuuksista, vanhempien kanssa tehtävästä yhteistyöstä ja päiväkodin yleisestä tiedottamisesta. Hänen vastuulleen kuuluu myös päiväkotinsa lasten kasvun, oppimisen ja kehityksen seuranta, havainnointi, dokumentointi ja sovittujen tukitoimien toteuttaminen, joiden toteutumista hän seuraa yhteistyössä muun kasvatushenkilöstön kanssa.

Päiväkodinjohtaja vastaa päiväkodin tiloista ja turvallisuudesta. Hän edesauttaa lapsen kasvu- ja kehitykselle suotuisan ja työntekijälle kannustavan ilmapiirin ja oppimisympäristön luomista.

Päiväkodinjohtaja toimii varhaiskasvatuksen opettajana osan työajastaan (sijaistaa ryhmissä tarpeen mukaan). Hän osallistuu ja vastaa osaltaan järjestelyistä päiväkodin juhlien, teemapäivien ja erilaisten tapahtumien osalta.

Päiväkodinjohtaja osallistuu lasten varhaiskasvatus- ja esiopetuspaikkojen sekä lasten kasvu- ja oppimisympäristössään tarvitseman tuen suunnitteluun yhdessä varhaiskasvatusjohtajan ja tarvittaessa muiden asiantuntijoiden ja yhteistyötahojen kanssa. Hän osallistuu kunnan varhaiskasvatuksen yhteisiin kehittämissyihin sekä moniammatillisiin yhteistyöryhmiin.

Päiväkodinjohtaja kehittää ammattitaitoaan huolehtien ajantasaisen tiedon seuraamisesta ja sen siirtämisestä käytäntöön sekä tuntee ja noudattaa toimintaa ohjaavan lainsäädännön ja ohjaavien asiakirjojen sisällöt sekä valvoo niiden noudattamista ryhmässä. Hän hallitsee työssään tarvittavien digilaitteiden ja -sovellusten käytön.

Mikäli päiväkodinjohtajalla on kaksi yksikköä johdettavanaan ei esim. sijaistaminen ryhmissä enää onnistu. Tämä lisää päiväkodin johtajan työtä sijaisten järjestämisessä ja on myös taloudellisesti huomioitava seikka (sijaisten palkkakulut). Henkilökunnan liikkuvuus talosta toiseen on ehkä helpompaa, kun päiväkodit ovat yhden johtajan alaisuudessa. On kuitenkin huomioitavaa, että henkilöstön jatkuva siirtely vaikuttaa henkilöstön hyvinvointiin ja jaksamiseen. Se vaikuttaa vahvasti siihen, että henkilöstö ei kiinnity omaan ryhmäänsä, eikä pääse kehittämään oman ryhmänsä ja päiväkotinsa toimintaa. Jatkuva siirtely vaikuttaa myös varhaiskasvatuksen laatuun, kun ryhmien suunnitelmallinen toiminta peruuntuu tai muuttuu joka kerta kun henkilökuntaa siirretään paikasta toiseen. Ryhmissä on vahva pienryhmätoiminta, eli yksi kasvattaja toimii oman pienryhmänsä kanssa koko aamupäivän. Hän on suunnitellut aamupäivän ohjelman oman pienryhmänsä lasten tarpeiden mukaan ja jos joku ryhmästä siirtyy toiseen ryhmään tai taloon, rikkoutuu pienryhmien toiminta ja lapset joutuvat sopeutumaan jatkuviin muutoksiin. Henkilökuntaa siirretään nyt jo silloin, jos se on mahdollista ryhmän toiminnan kärsimättä, mutta kovin usein se ei ole mahdollista. Ainoastaan silloin, jos lapsia on paljon pois, onnistuu siirto ja silloinkin ryhmän suunnitelmat menevät aina uusiksi, koska harvoin ryhmästä on pois koko pienryhmä kerrallaan. Lisäksi henkilöstön liikkuvuus vaikuttaa varhaiskasvatuksen veto- ja pitovoimaan, henkilöstön ja

lasten suhdelukuihin sekä työvuorojen toteutumiseen. Kun yksi henkilö siirtyy muualle, työvuorosuunnittelu menee yleensä sen päivän osalta uusiksi.

Haluamme säilyttää Ruskon varhaiskasvatuksessa korkean laadun ja ajatella aina ensisijaisesti lapsen etua. Siihen ajatukseen ei jatkuva henkilöstön siirtely paikasta toiseen sisälly.

Lisäksi meillä heräsi organisaatiomuutoksesta huoli siitä, että kunnan johtoryhmässä ei enää olisi varhaiskasvatuksen asiantuntijuutta. Tässä on riskinä se, että varhaiskasvatus jää perusopetuksen varjoon. Myös tiedonkulku jää silloin toisen käden tiedon varaan (esim. kunnanhallituksen ja valtuuston päätökset).

Sivistyskoordinaattorin työnkuva oli esityksessä kovin kevyt. Meidän näkemyksemme mukaan siihen voisi yhdistää jo aiemmin mainitun vastuun esiopetuksen kokonaisuudesta, sekä yhteistyön kehittämisen perusopetuksen kanssa. Lisäksi ehdotamme, että koordinaattorin tehtävään kuuluisi laadun kehittäminen varhaiskasvatuksessa (Valsin käyttöönotto) yhdessä varhaiskasvatusjohtajan, päiväkodin johtajien ja henkilöstön kanssa sekä varhaiskasvatuksen, esiopetuksen ja perusopetuksen erityisopetuksen yhteistyön koordinointi. Sivistyskoordinaattorille voisi myös siirtää vakan alueresurssien esihenkilötehtävät, jolloin hän koordinoisi näiden yhteisten sijaisten liikkumista koko kunnan alueella. Myös henkilöstön siirtymisten koordinointi vakan, esiopetuksen ja perusopetuksen kesken kaipaisi kehittämistä ja tässä voisi olla yksi sivistyskoordinaattorin tehtävä alue. Sivistyskoordinaattorille kaavailtu sivistyslautakunnan sihteerin tehtävät herättivät keskustelua. Varhaiskasvatusjohtaja ei koe, että sihteerin työ olisi kovin kuormittavaa ainakaan nykyisessä tilanteessa.

Ehdotuksesta ymmärsimme niin, että sivistyskoordinaattorin virka voidaan täyttää nykyisten päiväkodinjohtajien keskuudesta. Koska kyseessä on kuitenkin virka, meneekö se avoimeen hakuun ja millä kriteereillä. Vai voidaanko yhden vakituisen työntekijän toimenkuvaa muuttaa ensin ja tehdä siitä virka ilman julkista hakua?

Esityksestä nousi esiin muutama kysymys, joihin kaipaisimme selvennystä.

- Mitkä päiväkodin johtajien tehtävistä on ajateltu siirrettävän sivistyskoordinaattorille?
- Mikä perustelu löytyy väitteelle, että päiväkotien hallinnollinen yhdistäminen takaa paremmat lähiesimiespalvelut? Tässähän käy päin vastoin, jos taloja yhdistellään, kun lähiesimies on päiväkodilla vain 50 %.
- Mistä tulee optimaalinen yksikkökoko?
- Lisäksi haluamme perustelut väitteille, että muutos toisi taloudellista hyötyä ja laadukkaampaa johtamista.