

Kannanotto varhaiskasvatuksen johtamisjärjestelyihin

Petäjäveden kunnassa ollaan toteuttamassa säästötoimenpiteenä varhaiskasvatuksen johtamisen uudelleen organisointia. Suunnitelmissa on siirtyä kolmen johtajan mallista kahden johtajan voimin pyöritettävään varhaiskasvatuksen hallintoon. Tässä mallissa toimisi kunnassamme enää päiväkodinjohtaja ja apulaisjohtaja, joista päiväkodinjohtajan työhön kuuluisi varhaiskasvatusjohtajan tehtävät. Suunnitelluilla leikkauksilla ja säästöillä on suuria vaikutuksia niin varhaiskasvatuksen henkilöstöön kuin varhaiskasvatuksen piiriin kuuluvien lasten sekä huoltajienkin arkeen. Tästä syystä haluamme tuoda esille huolestumme ja niitä vaikutuksia, joita tämän kaltaisilla säästötoimilla on.

Nykyiseen kolmen johtajan malliin ja johtajiin itseensä ollaan henkilöstön keskuudessa hyvin tyytyväisiä. Työnjako, jossa toisella päiväkodin johtajalla on vastuullaan turvallisuus- ja henkilöstöjohtaminen, toisella pedagogiikan ja talouden johtaminen ja varhaiskasvatusjohtajalla hallinnollinen johtaminen, on ollut onnistunut. Johtamisjärjestely on mahdollistanut sen, että päiväkodinjohtajat ovat olleet päiväkodeissa hyvin tavoitettavissa niin henkilöstölle, lapsille kuin heidän huoltajilleenkin. Lähiesimiehen konkreettinen läsnäolo on ollut tärkeää arjen tilanteissa henkilöstön työssäjaksamisen ja työturvallisuudenkin vuoksi, kun esimerkiksi väkivaltatilanteet ja sen uhka ovat lisääntyneet. Tästä ei olla valmiita tinkimään. Varhaiskasvatusjohtaja on voinut keskittyä oman alueensa työtehtäviin päiväkodin johtajien hoitaessa työnsä kentällä. Henkilöstön jaksamisen ohella tämä on myös vähentänyt kuormitusta johtajilta: kun on riittävästi johtajuutta ja läsnä olevia esihenkilöitä, ei työmäärä ylitä kantokykyä myöskään johtajilla.

Petäjäveden kunnan varhaiskasvatus on todettu laadukkaaksi ja tänne on saatu töihin toistaiseksi pätevää henkilöstöä. Jotta tämä vetovoimatekijä säilyisi, kunta pysyisi houkuttelevana työnantajana ja lapset saisivat edelleen laadukasta hoitoa ja kasvatusta, tulee johtamiseen panostaa eikä siitä leikata. Jos johtajuudesta leikataan, on todennäköistä se, että henkilöstö kokee työssä olemisen epävarmaksi tai uusien työntekijöiden palkkaaminen vaikeutuu. Lyhyet työsuhteet kuormittavat koko työyhteisöä mukaan lukien lapsia. Varhaiskasvatuksen arkeen liittyy myös tiukasti lakisääteisyys: tietyn kokoista lapsiryhmää kohti on oltava tietty määrä aikuisia. Lisäksi loma-aikoina on myös riittävä johtajaresurssi saatavaa turvattua. Johtamisesta juontuvat rekrytointiongelmat voivat siis pahimmillaan vaarantaa lakisääteisen toiminnan.

Se, kuinka kunta voisi saada säästöjä on mahdollista varmasti myös muilla tavoin kuin varhaiskasvatuksen johtajuudesta tinkimällä. Tilannetta tulisikin katsoa rauhassa ja harkiten, eikä tehdä liian pikaisia päätöksiä nopeiden säästöjen toivossa. Henkilöstön hyvinvoinnin täytyy olla varmallalla pohjalla. Lakisääteisyys työtehtävissä tulee taata. Tänä vuonna tulevat varhaiskasvatusta koskeville muutoksille (oppimisen tuki, wilma, tasopalkka) tulee suunnata johtajien työpanosta. Näin ollen tuntuisi mahdottomalta vähentää johtamisen resursseja tällä aikataululla. Harkiten tehdyt ratkaisut tuottavat enemmän säästöjä pitkällä aikavälillä. Varhaiskasvatuksen johtamisjärjestelyitä ei pidä myöskään katsoa vain omana siivunaan kunnan kokonaistaloudessa vaan näkökulmaa laajentaa koskemaan myös sivistystoimen sekä muiden työnkuvien mahdollista uudelleen järjestelyä.

Toivon että harkitsette tarkoin johtamisesta säästämistä ja näette sen laajat vaikutukset henkilöstön jaksamiseen, lasten ja perheiden hyvinvointiin sekä kunnan vetovoiman ylläpitämiseen. Varhaiskasvatuksen asiakkaina on suuri osa kuntalaisiamme. Päätöksenne koskettaa ja vaikuttaa siis moniin. Aikataulullisesti elokuun alkuun suunnitellut leikkaukset tulevat liian varhain. Toivommeikin lisää harkinta-aikaa ja päätösten huolellista valmistelua, jotta saadaan niistä kestäviä ratkaisuja.

Petäjävedellä 7.2.2025

Riikka Rahikainen
pääluottamusmies, JUKO ry