

# OAJ & VARHAISKASVATUS

Laadun tae: Suunnittelu, arviointi  
ja kehittäminen s. →2, s. →4

Johtamiselle riittävät  
resurssit s. →8

Lapsen etu ohjaa  
varhaiskasvatusta s. →7

2019

**#varhaiskasvatuksenopettaja**

**#koulutusratkaisee**

**#varhaiskasvatus**

**@oaj.ry**

**#esiopetus**



# Sak-työaika sovelletaan oikein

Suunnittelulle, arvioinnille ja kehittämiselle varattu työaika on lisääntynyt ja parantaa varhaiskasvatuksen laatua.

JOHANNES WIEHN



► Riikka Mikola on iloinen, että varhaiskasvatuksen pedagogiikan suunnitteluun, kehittämiseen ja arviointiin on tullut lisää työaika.

Vuoden 2018 KVTES-neuvotte- luissa sovittiin, että varhaiskasvatuksen opettajat käyttävät viisi tuntia viikkotyöajastaan varhaiskasvatuksen pedagogiikan suunnitteluun, arviointiin ja kehittämiseen.

OAJ:n työmarkkina-asiamies **Kristiina Johansson** kertoo, että työnantajien sak-työaika koskevat ohjeet ovat vastanneet pääosin sopimusmääräysten sisältöä. Joidenkin työnantajien käytäntö on kylläkin vaatinut hieman hiomista.

Esimerkiksi Kotkassa käytäntö on sujunut hyvin ja päiväkodinjohtajat ovat huomioineet sak-työajan työvuorosuunnittelussa jo viime syksyn alusta lähtien. Pääluottamusmies **Minna Paavola** on kysynyt johtajilta, miten sak-työaika toimii. Vastausten perusteella se parantaa varhaiskasvatuksen laatua.

– Johdossa luotetaan opettajan ammatillisuuteen, oman työajankäytön organisointiin ja suunnitteluun sekä siihen, että suunnitelmallisuus näkyy kaikessa toiminnassa, Paavola kertoo.

Varhaiskasvatuksen opettaja **Riikka Mikola** opettaa eskarilaisia Kyminkartanon koulussa. Hänelle on merkitty viisi tuntia viikossa

sak-työaika, tunti jokaisen työpäivän alkuun tai loppuun.

Mikolan mukaan sak-työaikakaan ei riitä aina kaikkeen, mutta se on suunta parempaan.

– Itselle tulee työrauha, kun tietää, että päivässä on tunti aikaa oman työn suunnitteluun, arviointiin ja kehittämiseen. Töistä lähtee hyvällä omallatun- nolla, Mikola sanoo.

Mikolan esiopetus kestää yhdeksäs- tä yhteen, ja sak-työaika on sijoitettu sen ulkopuolelle. Suurimman osan sak-tehtävistään Mikola tekee koto- na, mutta esimerkiksi sellaiset työt, joissa on esillä lasten henkilökohtaisia asiakirjoja, hän hoitaa tietoturvasyistä työpaikalla.

Mitä se sak-työaika sitten on?

– Tavallista esiopetustoiminnan suunnittelua, lasten suunnitelmien tekemistä ja kirjaamista, pedagogisia arvioita, raportointia vanhemmille, toiminnan arviointia, omien tiimipa- laverien ja pienryhmien suunnittelua, Mikola kertoo.

OAJ selvittää keväällä yhteysopet- tajille lähetettävällä kyselyllä, miten työaikamääräyksiä sovelletaan kunnal- lisissa ja yksityisissä päiväkodeissa.

**Riitta Korkeakivi**

## OAJ & VARHAISKASVATUS

### JULKAISIJA

Opetusalan Ammatti- järjestö OAJ

### KOONNUT

OAJ:n varhaiskasvatus- tiimi

### TAITTO

Sinikka Pakkala

### KANNEN KUVA

Satu Kettunen

### PAINOPAIKKA

Forssa Print

## AJANKOHTAISTA VARHAISKASVATUKSESSA

### Lähde luottamusmieheksi

Alkuvuodesta valitaan luottamus- miehet kunnalle ja yksityisiin päi- väkoteihin ajalle 1.8.2019–31.7.2022. AVAINTA-päiväkodissa voi valita luottamusmiehen, jos töissä on vähintään kaksi OAJ:n jäsentä. Kunnissakin tarvitaan uusia luotta- musmiehiä poisjäävien tilalle. Ota yhteyttä yhdistykseesi!

### Työaikakokeilu käyntiin

Varhaiskasvatuksen opettajan työ- aika voidaan paikallisella virka- ja työehtosopimuksella sopia tasoit- tumaan vuoden kuluessa. Tavoit- teena on resursoida enemmän aikaa suunnitteluun, arviointiin ja kehittämiseen sekä yhteistyöteh- täviin. Espoon esiopettajat ovat lähdössä työaikakokeiluun.

### LTOL 100 vuotta!

Lastentarhanopettajaliitto viet- tää 100-vuotisjuhlavuottaan mm. julkaisemalla juhlaakirjan liiton ja varhaiskasvatuksen historiasta ja kutsumalla kaikki juhlavuoden päätapahtumaan Valtakunnallisille Lastentarhanopettajapäiville 21.–22.9.2019 Lahteen.





”Kevään eduskuntavaaleilta ja hallitusneuvotteluilta odotamme kasvatukselle ja koulutukselle valoisampia aikoja ja vaalilupausten lunastamista.”

## Varhaiskasvatus on kirkastunut – puutteet vaativat yhä korjausta

Viime vuodet ovat olleet vauhdikkaita varhaiskasvatuksen kehittämisen kannalta. Varhaiskasvatustalouden uudistusta on uudistettu. Myös varhaiskasvatussuunnitelman perusteet uudistettiin, jonka jälkeen alkoi paikallisten suunnitelmien päivittyminen.

Muutokset ovat oikealla tavalla kirkastaneet varhaiskasvatusta osana kasvatusta ja koulutusjärjestelmää ja vahvistaneet varhaiskasvatuksen opettajan, erityisopettajan ja päiväkodin johtajan työtä ja vastuuta. Samalla opettajien ja johtajien työ on muuttunut entistäkin vaativammaksi. Viime sopimuskierröksellä OAJ neuvotteli sopimusmääräyksiin suunnittelun, arvioinnin ja kehittämisen sekä yhteistyön lisääntymisen edellyttämät työaikamuutokset.

Kehittäminen jatkuu edelleen. Viisivuotiaiden maksuttoman varhaiskasvatuksen 20 viikkotunnin kokeilu etenee ja saa jatkoa. Kokeilulla halutaan paitsi edistää varhaiskasvatukseen osallistumista, myös luoda suuntaviivoja kaksivuotiselle esiopetukselle. Näitä myös OAJ haluaa viedä vahvasti eteenpäin. Voimavaroja tulee kohdentaa lasten oppimisen alkupolulle, lapsen kehityksen, oppimisen ja osallisuuden kannalta keskeisiin vuosiin – varhaiskasvatukseen, esiopetukseen ja varhaisten kouluvuosien kokonaisuuden vahvistamiseen.

Kehittämisen rattaissa kolisevat kuitenkin edelleen ne kapulat, joita heiteltiin, kun kasvatusta ja koulutuksen rahoituksesta leikattiin kovalla kädellä. Leikkauksilta eivät säästyneet lapsista pienimmätkään, kun lasten ja henkilöstön suhdelukuihin, päiväkotien ryhmäkokoihin ja lasten varhaiskasvatusoikeuteen tehtiin heikennyksiä. Kokemukset ovat osoittaneet toimien lyhyntäköisyyden ja monet lasten asemaa heikentäneet vaikutukset, muun muassa lasten yhdenvertaisuuden heikkenemisen.

Viisas päättäjä korjaa huonot päätökset. Korjausta odottavat myös varhaiskasvatustalouteen jääneet puutteet, kuten lapsen tuen pykälät. Maahanmuuttajalasten tulee aina päästä pedagogisen varhaiskasvatuksen piiriin ja saada suomi tai ruotsi toisena kielenä -opetusta.

Varhaiskasvatuksen kehittäminen vaatii kuitenkin ennen kaikkea taitavia ja alalle sitoutuneita opettajia. Tämä edellyttää sitä, että opettajien ja johtajien palkkaus vastaa koulutustasoa ja työn vaatimuksia. Monet kunnat ovat nyt näyttäneet hyvää esimerkkiä ja korottaneet varhaiskasvatuksessa työskentelevien opettajien ja johtajien palkkoja. Tämän kehityksen pitää jatkua.

OAJ:n tavoitteena on edelleen, että myös varhaiskasvatuksen opettajien ja johtajien palvelusuhteen ehdoista sovitaan opetusalan virka- ja työehtosopimuksessa. On tärkeää, että palvelusuhteen ehdot saadaan kilpailukykyisiksi koko alalla, niin kunnissa kuin yksityisissä päiväkodeissa. Ongelmatilanteissa opettajilla pitää olla kaikissa päiväkodeissa mahdollisuus luottamusmiehen tukeen.

Kehittäminen edellyttää riittävää ja vakaata rahoitusta. Kevään eduskuntavaaleilta ja hallitusneuvotteluilta odotamme kasvatukselle ja koulutukselle valoisampia aikoja ja vaalilupausten lunastamista.

Myönteinen kehitys syntyy pitkän vaikuttamisen ja ankaran työn tuloksena. Onneksi olemme OAJ:nä yhtenäinen, vahva ja vaikutusvaltainen joukko. Mitä enemmän meitä on ja mitä sitoutuneemmin toimimme yhdessä tavoitteidemme eteen, sitä vahvempia ja vaikuttavampia olemme ja sitä paremmin saavutamme tavoitteet. Tiedämme sen, että **#koulutusratkaisee**.

Varhaiskasvatuksen opettaja, erityisopettaja ja johtaja, kuuluthan sinäkin joukkoomme! OAJ on kaikkien, sekä julkisella että yksityisellä sektorilla toimivien opetus- ja kasvatustyötä tekevien opettajien, johtajien ja asiantuntijoiden ammattijärjestö. ●

Olli Luukkainen  
oli.luukkainen@oaj.fi

# Työajat ovat keskeinen osa johtamista

Opettajien ja johtajien pitää ehtiä tehdä työnsä työajalla. Työaikajohtamisella turvataan sak-työajan toteutuminen.

Varhaiskasvatuksen opettajan uudet lakisääteiset tehtävät ovat lisänneet opetus- ja kasvatustyön kokonaiskuormitusta. Opettajalla on kuitenkin oikeus tehdä kaikki tehtävänsä työajalla.

Opettajan tehtävät jakaantuvat yleensä kolmeen osa-alueeseen. Opettajan vastuulla ovat opetus- ja kasvatustehtävät lapsiryhmässä, yhteistyö huoltajien kanssa, oman ryhmänsä moniammatillinen yhteistyö sekä yhteydet eri asiantuntijatahojen kanssa, esimerkiksi koulun, terveydenhoidon ja sosiaalitoimen edustajien kanssa. Varhaiskasvatuslaissa on säädetty opettajalle myös varhaiskasvatussuunnitelmien suunnitteluun, arviointiin ja kehittämiseen liittyviä tehtäviä.

Esiopetusta antava opettaja vastaa myös perusopetuslaista tulevien tehtävien hoitamisesta. Niitä ovat esimerkiksi lapsen kolmiportaisen tuen tarpeiden selvittäminen sekä tuen suunnittelun ja onnistuneen toteuttamisen varmistaminen. Opettajan tehtäviin kuuluu myös lapsikohtaisen kirjallisen pedagogisen arvioinnin laatiminen.

Opettajan ja päiväkodin johtajan aseman, tehtävien ja vastuun takia työehtosopimuksissa on sovittu sak-työajasta eli työajan käytöstä suunnitteluun, arviointiin ja kehittämiseen. Työaikajohtaminen turvaa sak-työajan toteutumisen opettajan ja johtajan tehtävissä.

Työajat ovat päiväkodin johtamisen keskeinen osa-alue. Työaikajohtaminen

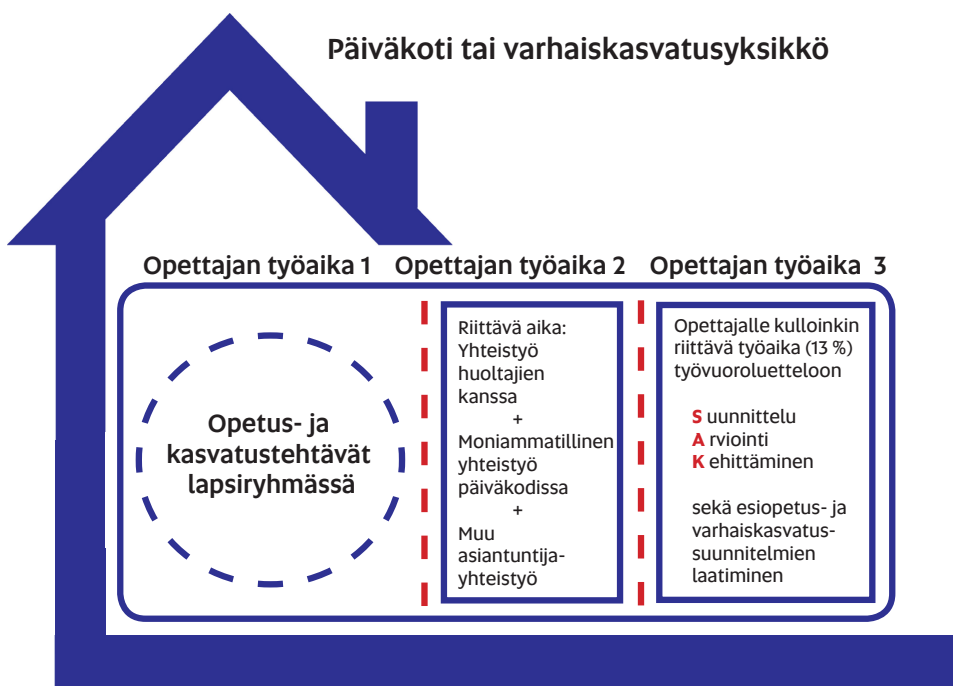
tarkoittaa päiväkodissa muun muassa henkilöstön tehtävien ja osaamisen oikeaa kohdentamista niin, että varhaiskasvatus toteutuu parhaalla tavalla. Lakisääteinen työvuoroluettelo ja työaikakirjanpito ovat työaikajohtamisen välineitä. Työvuoroluettelo on kaksivaiheinen suunnitelma tehtävästä työajasta.

Käytännössä työaikajohtamisen prosessi alkaa työvuorojen suunnittelulla ja työvuoroluettelon laatimisella. Tässä vaiheessa opettajien ja johtajan sak-työaika otetaan suunnitelmassa huomioon. Esimies vahvistaa työvuoroluettelon työehtosopimuksen määräysten mukaisesti. Vahvistettu työvuoroluettelo on osa työaika-suojelua ja auttaa opettajaa ennakoimaan oman työnsä ja työaikansa toteutumista kaikilta osin.

Sak-työajan käyttö ja sen toteutuminen ovat opettajan ja hänen esimiehensä välinen yhteistoiminta-asia. Se on myös työsuojellinen yhteistoiminta-asia. Näin ollen sak-työajalla on vahva juridinen kehys.

Jos opettaja tai johtaja kokevat, etteivät he pysty tekemään kaikkia työnantajan vaatimia ja lakisääteisiä tehtäviään työaikana ja kokevat työn aiheuttavan haitalliseksi koettavaa, jopa terveyttä vaarantavaa ja jatkuvaa ns. psykososiaalista kuormitusta, asia pitää ottaa viipymättä puheeksi oman esimiehen kanssa.

Työnantajan edustajan on otettava saamansa tieto tosissaan, koska hänellä on työturvallisuuslain mukainen lakisääteinen velvollisuus ehkäistä haitallista psykososiaalista työkuormitusta systemaattisesti ennalta, eikä vain reagoida kielteisiin seurauksiin. Työsuojeluvaltuutettu ja opettajien luottamusmiehet voivat auttaa ja neuvoa asiassa. ●



# Mentorointi tukee ja sitouttaa varhaiskasvatuksen opettajia

**R**yhmämuotoista vertaismentorointia on käytetty varhaiskasvatuksen opettajien työuran alun tukimuotona Helsingissä vuodesta 2014 alkaen.

Ryhämämuotoisessa vertaismentoroinnissa korostetaan tasavertaista dialogista suhdetta mentorien ja mentoroitavien välillä, ja myös mentori oppii vuorovaikutuksessa ryhmänsä kanssa.

Mentorointi kohdistuu työuran niin sanottuun induktiovaiheeseen, joka on olennaisen tärkeä ammattiin sitoutumisen kannalta. Induktiovaiheen merkityksellisyys opettajien ammattiin sitoutumiselle on tunnustettu myös kansainvälisissä tutkimuksissa. Induktiovaiheessa kiinnittyminen ammattiin voi horjua, jos noviisiopettaja joutuu yksinään pohtimaan työssä kohtaamiaan ongelmia.

Opettajankoulutus muodostaa perustan, mutta hyväkään koulutus ei pysty tarjoamaan

kaikkea sitä tietoa ja taitoa, mitä opettaja tarvitsee työuran eri vaiheissa.

Varhaiskasvatuksen opettajien mentorointiminta käynnistettiin Helsingin Lastentarhanopettajat ry:n, Helsingin kaupungin ja Helsingin yliopiston tutkijoiden välisissä keskusteluissa. Niiden pohjalta kaupunki ja yliopisto ryhtyivät suunnittelemaan ja toteuttamaan mentorikoulutusta ja ryhmämuotoista vertaismentoroinnin mallia.

Myöhemmin koulutusta on järjestetty myös esimiesmentoreille, joiden tehtävänä on tukea varhaiskasvatuksen esimiehiä heidän uransa alkuvaiheissa. Mentorointi on vakiintunut Helsingissä pysyväksi työmuodoksi. Mentoriryhmien merkityksellisyys induktiovaiheen tukimuotona käy ilmi Helsingin yliopiston tutkijoiden tekemästä arvioinnista, jossa korotettiin sekä mentoroitavien että mentorien kokemuksia.

Yliopiston ja kaupungin mentorointihankkeesta tehtiin loppuraportti ”Lastentarhanopettajien ryhmämuotoinen vertaismentorointi ammatin induktiovaiheen tukena”. ●

## Eeva-Leena Onnismaa

yliopistonlehtori, Kasvatustieteellinen tiedekunta, Helsingin yliopisto

## Mentorointia myös Tampereella

”Mentorointia ja oppimiskumppanuutta varhaiskasvatuksessa” on Opettajankoulutusfoorumien vuonna 2016 käynnistämä kärkihanke. Tavoitteena on rakentaa malli, joka tukee varhaiskasvatuksen opettajien ja johtajana aloittavien ammatillista kehittymistä ja työuran alkuvaihetta.

## Lue lisää:

[sites.uta.fi/mentorointiavakassa/](https://sites.uta.fi/mentorointiavakassa/)

# Vastuu lasten varhaiskasvatussuunnitelmista on opettajilla

**O**pettajan vastuu lapsen varhaiskasvatussuunnitelman laatimisesta ei muuttunut uudessa varhaiskasvatustilaisissa. Päiväkodissa lapsen suunnitelman laatimisesta vastaa varhaiskasvatuksen opettajaksi kelpoinen henkilö. Varhaiskasvatuksen opettajan ja erityisopettajan vastuu pitää kirjata selkeästi paikallisiin varhaiskasvatussuunnitelmiin.

Varhaiskasvatuksen opettaja laatii ryhmänsä lasten suunnitelmat ja kantaa vastuun suunnitelmien toteutumisen arvioinnista. Myös arviointi edellyttää vahvaa pedagogista osaamista. Lapsen suunnitelman laadinta on prosessi, johon kuuluvat suunnitelman toteutumisen arviointi, tarkistaminen ja päivittäminen.

Opetushallitus uudisti varhaiskasvatussuunnitelman perusteet vuonna 2018.

## Suunnitelmien laatiminen ja arviointi edellyttää vahvaa pedagogista osaamista.

Paikalliset suunnitelmat pitää päivittää ja ottaa käyttöön elokuussa 2019. Päivitystyön yhteydessä on tilaisuus korjata paikallisen suunnitelman puutteita sekä arvioida sisältöä ja toimivuutta.

Jos paikallisesta suunnitelmasta ei selkeästi ilmene varhaiskasvatuksen opettajan vastuu lasten varhaiskasvatussuunnitelmien laatimisessa, puute pitää korjata suunnitelmien päivitysprosessissa. Kun vastuu on kirjattu selkeästi paikallisiin suunnitelmiin, toimintatavat yhtenäistyvät ja lasten varhaiskasvatus saadaan toteutumaan päiväkodeissa laadukkaammin ja yhdenvertaisemmin. Samalla edistetään opettajien ja koko henkilöstön osaamisen tarkoituksenmukaista hyödyntämistä sekä tuetaan pedagogista johtamista ja

henkilöstön työhyvinvointia.

Laissa säädetään myös, että varhaiskasvatuksen erityisopettaja osallistuu lapsen tuen tarpeen, tukitoimenpiteiden tai niiden toteuttamisen arviointiin tarpeen mukaan. Säännös on uusi ja on tärkeä varmistaa, että se otetaan huomioon paikallisessa suunnitelmassa, johon myös tarkennetaan varhaiskasvatuksen erityisopettajan osallistumisen menettelytapa. Varhaiskasvatuksen järjestäjällä on näin mahdollisuus varmistaa riittävä määrä varhaiskasvatuksen erityisopettajan työaikaa tätä varten.

Paikallista suunnitelmaa on tärkeä kehittää esimerkiksi tekemällä varhaiskasvatuksen eri toimintamuodoille ainakin osittain omat suunnitelmat. Kansallisen koulutuksen arviointikeskuksen arvioinnin tulokset osoittivat, että tälle on selkeä tarve. ●

## Auli Setälä

# Varhaiskasvatustalaki kaippa vielä kehittämistä

**S**yyskuussa 2018 voimaan tullut varhaiskasvatustalaki nosti päiväkodin tarjoaman pedagogisen varhaiskasvatuksen entistä vahvemmin jokaisen lapsen oikeudeksi sekä merkittäväksi osaksi opinpolkua ja hyvää lapsuutta. Laista jäi kuitenkin puuttumaan lapsen edun ensisijaisuuden ja toiminnan järjestämisen näkökulmasta tärkeitä asioita, jotka täytyy korjata pikaisesti.

OAJ:n mielestä varhaiskasvatuksen määritelmä on laissa hyvä, mutta varhaiskasvatuksen eri toimintamuodot heikentävät sitä. Määritelmää tulisi tarkentaa niin, että siinä selkeytetään pedagogisen varhaiskasvatuksen toteutumisen reunaehdot. Määrittelyn tärkeyttä korostaa se, että monessa kunnassa jo kokeillaan viisivuotiaille tarjottavaa maksutonta varhaiskasvatusta. OAJ:n mielestä päiväkotien varhaiskasvatus pitäisi pitkällä tähtäimellä

muuttaa kaikille yli kolmevuotiaille osapäiväisesti maksuttomaksi.

Varhaiskasvatuslaista puuttuvat edelleen lapsen tuen järjestämistä koskevat pykälät. Varhaiskasvatuslaissa määritellään, että kunnan käytettävissä on oltava varhaiskasvatuksessa esiintyvää tarvetta vastaavasti varhaiskasvatuksen erityisopettajan palveluita. Tämä ei kuitenkaan tarkoita sitä, että jokaisessa päiväkodissa olisi varhaiskasvatuksen erityisopettajaa, eikä tarvetta ole määritelty myöskään suhteessa lapsimäärään. OAJ:n tavoitteena on, että varhaiskasvatuksessa on yksi erityisopettaja sataa lasta kohden.

Määrittelyä kaipaavat myös ilta-, yö- ja viikonloppuhoidon reunaehdot, kuten se, miten lapsen oikeus varhaiskasvatukseen ja varhaiskasvatukselle asetetut tavoitteet toteutuvat jatkuvasti laajenevassa vuorohoidossa.

Lapsen subjektiivisen oikeuden raja on OAJ:n mielestä purettava. Raja on tutkimusten mukaan ole tuottanut tavoiteltuja säästöjä ja se on kohdistunut eniten niihin lapsiin ja perheisiin, jotka hyötyisivät päiväkotien toteuttamasta varhaiskasvatuksella kaikkein eniten. Lapsiryhmät pitää muodostaa pysyviksi, jotta ne tukevat lasten suotuisaa kasvua ja kehitystä. Lisäksi päiväkotien kasvatusta, opetus- ja hoitohenkilöstön suhdelluvun määrittelyssä on palattava suhdellukuun 1:7. ●

## Kirsi Sutton

### Lue lisää:

[oaj.fi](#) Julkaisut → Opettaja, tiedä vähintään tämä varhaiskasvatuslaista.



**Tutustu** OAJ:n kehittämisehdotuksiin: Ratkaisuja Suomelle. Niiden avulla kehitetään varhaiskasvatusta ja koulutusta.

### Kehitettävää mm.:

- ▶ Pedagogisen varhaiskasvatuksen määritelmä
- ▶ Lapsen oikeus tarvitsemaansa tukeen
- ▶ Lapsiryhmien koko ja pysyvyys
- ▶ Kaksivuotinen esiopetus
- ▶ Lasten osallistumisen lisääminen päiväkotien varhaiskasvatukseen

**Lue lisää:** [koulutusratkaisee.fi](#)

## Ryhmien muodostamisessa on noudatettava lakia

**VARHAISKASVATUKSEN** ja esiopetuksen lapsiryhmien mitoitus herättää usein kysymyksiä. Ryhmien muodostamisesta on annettu säännökset ja niitä tulee noudattaa.

Päiväkodin yhdessä ryhmässä saa olla yhtä aikaa läsnä enintään kolmea varhaiskasvatuksen kasvatusta-, opetus- ja hoitotehtävissä olevaa henkilöä vastaava määrä lapsia. Henkilöstön mitoitus on 1:8 yli viisi tuntia päivässä ja 1:13 alle viisi tuntia päivässä olevaa kolme vuotta täyttäneitä lasta kohden. Alle 3-vuotiaille lapsilla mitoitus on 1:4.

Myös yksi tai useampi tuen tarpeessa oleva lapsi on otettava huomioon joko lapsiryhmän tai henkilöstön lukumäärässä, jos päiväko-

dissa ei ole häntä varten avustajaa. Avustajat ja harjoittelijat eivät kuulu kasvatusvastuulliseen henkilöstöön, joten heitä ei lasketa mitoitukseen.

Päiväkodissa järjestettävään esiopetukseen sovelletaan varhaiskasvatuslain säännöksiä ryhmäkoosta ja henkilöstömitoituksesta päiväkodissa. Kun lapsi osallistuu esiopetuksen lisäksi lakisääteiseen varhaiskasvatukseen samassa toimipaikassa ja päivän kesto on yli 5 tuntia, noudatetaan koko päivän osalta mitoitus 1:8. Jos esiopetus ja varhaiskasvatus kestävät yhteensä enintään 5 tuntia, mitoituksena voi olla 1:13.

Edelliset mitoitukset pätevät, olipa esiopetuksen toimintapaikka-

na päiväkoti tai koulu, kunhan se on sama koko päivän ajan. Paikka katsotaan samaksi esimerkiksi silloin, kun esiopetus ja varhaiskasvatus tapahtuvat samassa pihapiirissä.

OAJ:n mielestä lapsen osallistumisaikaa ei pitäisi vaikuttaa siihen, mikä on henkilöstön mitoitus varhaiskasvatus- tai esiopetuspäivän aikana.

Päiväkodin henkilöstön rakennetta pitää laskea varhaiskasvatuslaissa säädettyllä tavalla. Vähintään kolmanneksella tulee olla varhaiskasvatuksen opettajan tai sosionomin kelpoisuus ja muilla vähintään lastenhoitajan kelpoisuus.

Suhdeluvuista voidaan poiketa, jos lasten keskimääräiset var-

haiskasvatuspäivät ovat jatkuvasti huomattavasti vähäisemmät kuin toimintapäivät. Poikkeaminen voi tarkoittaa sellaista tilannetta, jossa samaa paikkaa käyttävät lapset ovat satunnaisesti ja lyhytaikaisesti yhtä aikaa paikalla yllättävän tilanteen vuoksi. Lapsia, jotka osallistuvat varhaiskasvatukseen samaan aikaan, ei voi sijoittaa samalle paikalle.

Lasten läsnäolon pitää perustua ennakoituihin ja suunnitelmallisuuteen. Suhdeluvusta poikkeaminen ei voi olla jatkuvaa eikä päivittäistä eikä se voi kestää koko toimintapäivää. Henkilöstön poissaoloihin pitää varautua riittävillä sijaisjärjestelyillä. ●

## Kirsi Sutton

# Lapsen edun ensisijaisuus ohjaa koko varhaiskasvatusta

Lapsen edun toteutuminen tarkoittaa lapsen mielipiteen selvittämistä ja sitä, että tehdään lapsivaikutusten arviointi ja sen perusteella toteutetaan lapselle paras ratkaisu.

**V**arhaiskasvatusta suunniteltaessa, järjestettäessä, tuotettaessa ja varhaiskasvatuksesta päätettäessä on ensisijaisesti huomioitava lapsen etu (VakaL 4 §). Tämä on yleisperiaate, jota on noudatettava kaikessa varhaiskasvatuksessa.

Lain perusteluissa todetaan, että on lapsen edun mukaista ohjata vanhempia löytämään mahdollisimman varhain palvelu, joka parhaiten vastaa lapsen tarpeita. On hyvä tarjota lapselle varhaiskasvatuspaikka läheltä lapsen kotia. Varhaiskasvatusta voidaan antaa myös muulla kuin lapsen äidinkielellä, jos tämä on lapsen edun mukaista, lapsen huoltajat näin toivovat ja kunnassa tarjotaan palveluja kyseisellä kielellä.

Lapsen edun mukaista on järjestää hänelle varhaiskasvatusta kokopäiväisesti, jos se on tarpeen lapsen kehityksen, tuen tarpeen tai perheen olosuhteiden

takia tai jostakin muusta syystä lapselle hyödyksi. Lapsen on myös hyvä osallistua ruokailuun muiden lasten kanssa riippumatta siitä, kuinka monta tuntia hän on varhaiskasvatuksessa

Lapsen edun perusta on varhaiskasvatuksen tavoitteiden mukaisessa toiminnassa (3 §). Lapsen etua on myös pedagogiikkapainotus, velvoite suojata lasta kiusamiselta sekä oikeus pysyviin ihmissuhteisiin ja samaan varhaiskasvatuspaikkaan, vaikka varhaiskasvatuksessa vietetty aika muuttuu.

## Mistä tiedämme, mikä on lapsen etu?

Lapsen edun toteutuminen edel-

lyttää, että lapsen etu arvioidaan sekä yksittäisen lapsen että lapsiryhmän kannalta ja tapaus- ja tilannekohtaisesti lasten kannalta yleisesti. Arvioinnissa pitää ottaa huomioon

YK:n lapsen oikeuksien yleissopimus ja vuonna 2013 YK:n lapsen oikeuksien komitean antama yleiskommentti nro 14.

Lapsen etu on otettava aina ensisijaisena etuna

huomioon. Jos esimerkiksi lakia voidaan tulkita useammalla kuin yhdellä tavalla, aina pitää valita sellainen tulkinta, joka palvelee tehokkaimmin lapsen etua.

Jos kyseessä on päätös, sen perusteluista tulee ilmetä, mitä on pidetty lapsen etuna ja millä

perusteilla ja miten lapsen etua on punnittu.

Lapsen etu edellyttää aina myös sitä, että lapsi tulee asiassa kuulluksi. Lapsen varhaiskasvatusta suunniteltaessa, toteutettaessa ja arvioitaessa on lapsen mielipide ja toivomukset selvitettävä ja otettava ne huomioon hänen ikänsä ja kehityksensä edellyttämällä tavalla. Lapsille on järjestettävä toimipaikassa säännöllisesti mahdollisuus osallistua varhaiskasvatuksen suunnitteluun ja arviointiin. (VakaL 20 §)

Jokainen voikin pohtia, miten lapsen edun mukaiseksi voisi perustella päätöksen omahoitajajärjestelmästä, usein vaihtuvasta henkilöstöstä tai ryhmistä tai monen ryhmän toimimisesta samassa tilassa. ●

Nina Lahtinen

## MIKSI OPETTAJAN JA JOHTAJAN KANNATTAA OLLA OAJ:N JÄSEN?

### Edunvalvonta

**OAJ:N TÄRKEIN** tehtävä on jäsentensä edunvalvonta. OAJ neuvottelee opettajien palvelussuhteen ehdoista ja vaikuttaa laajasti ja aktiivisesti varhaiskasvatuksen kehittämiseksi.

### Jäsenedut

→ **APUA JA NEUVONTAA** OAJ:n asiantuntijoilta ja luottamusmiehiltä palvelussuhde- ja oikeusturvakysymyksissä sekä työelämän ongelmatilanteissa.  
→ **TURVA LOMAUTUKSEN** ja työttömyyden varalle.

→ **LUOTTAMUSMIEN TUNTEE** sopimukset, paikalliset toimintatavat ja olosuhteet ja on tukenasi. Paikallinen yhdistys järjestää koulutus- ja virkistystilaisuuksia. Yhteysopettaja on työpaikallasi linkki yhdistykseen.

→ **LAAJAT VAKUUTUSEDUT:** vastuu- ja oikeusturvavakuutus sekä vapaa-ajan matka- ja tapaturmavakuutus.  
→ **ALENNUSTA LUKUISISTA** loma- ja virkistyspalveluista sekä paljon muita etuja.  
→ **TUORETTA TIETOA** verkkosivuilla ja Opettaja-lehdessä.

### Ota yhteyttä

→ jäsenyyteen liittyvät asiat p. 0800 418 401  
→ palvelussuhteen ehdot p. 0800 418 402  
→ oikeusturva-asiat p. 0800 418 403  
Puhelinpalveluajat ja yhteydenottolomake: [www.oaj.fi](http://www.oaj.fi)



**Lähiesimiehet ja johtajat samassa hinnoittelukohdassa**  
KVTES-sopimuksessa tuli 1.5.2018 voimaan palkkarakennemuutostus, jossa lähiesimiehinä toimineet varhaiskasvatuksen opettajat siirrettiin päiväkodin johtajien kanssa samaan hinnoittelukohtaan ”Varhaiskasvatusyksikön johto- ja esimiestehtävät”.

Varhaiskasvatuksen opettajat ovat toimineet oman työyksikönsä lähiesimiehinä esimerkiksi nimikkeellä vastaava lastentarhanopettaja. Jos vastaavassa asemassa oleva opettaja tekee sellaisia tehtäviä, joissa hän käyttää esimiehelle kuuluvaa työjohto-oikeutta, hänen palkkauksensa tulee määräytyä johto- ja esimiestehtävien hinnoittelukohdan mukaan. Työjohto-oikeus on työlaissa säädettyä työnantajalle takaama oikeus johtaa työtä ja antaa ohjeita ja määräyksiä muille työntekijöille, kuten esimerkiksi silloin, kun suunnitellaan ja vahvistetaan työntekijöiden työvuoroluetteloja eli päätetään, mihin aikaan työtä tehdään ja ketkä sitä tekevät. ●

**Järjestelyerällä pois palkkakuopasta**  
Kunnissa ja Avainta-päiväkodeissa on syksyn 2018 aikana sovittu paikallisen järjestelyerän käyttöä paikallisen palkkausjärjestelmän kehittämiseen tai paikallisten palkkauseräkohtien korjaamiseen. Järjestelyerällä on ollut mahdollista parantaa työntekijöiden palkkakilpailukykyä sekä nostaa päiväkodin johtajien, varhaiskasvatuksen opettajien ja erityisopettajien tehtäväkohtaiset palkat tehtävän vaatimuksen edellyttämälle tasolle.

Varhaiskasvatuksen opettajien ja erityisopettajien rekrytointi on hankaloitunut, minkä vuoksi useat työnantajat ovat päättäneet tehdä tuntuvia palkankorotuksia 1.1.2019 alkaen.

Yksityisissä päiväkodeissa, joissa sovelletaan yksityisen sosiaalipalvelualan työehtosopimusta, ei ole ollut käytettävissä paikallista järjestelyerää, mutta sopimuskaudella on ylimääräisiä palkankorotusajankohtia, joilla paikataan palkkojen jälkeensä jääneisyyttä. ●

**Onko yhteysopettajaverkosto kunnossa?**  
Jäsenhankinnan ja tehokkaan tiedonkulun kannalta on tärkeää, että kaikkiin, niin kunnallisiin kuin yksityisiin päiväkoteihin, saadaan OAJ:n yhteysopettaja. Hän neuvoo ja opastaa, kun opettaja haluaa liittyä OAJ:n jäseneksi ja kun jäsenet kaipaavat tietoa ammattijärjestöstään. Hän välittää jäsenistölle tietoa ajankohtaisista edunvalvontasioista ja välittää vastaavasti yhdistykselle kuulumisia oman päiväkotinsa arjesta. Yksityisissä päiväkodeissa on vain vähän luottamusmiehiä, minkä vuoksi yhteysopettajan rooli on erittäin tärkeä. Jos yhteysopettajan tehtävä kiinnostaa sinua, ole yhteydessä paikallisyhdistykseesi! ●

**Kristiina Johansson**

## Nya arbetstidsbestämmelser

**NU HAR** lärare inom småbarnspedagogiken fem timmar i veckan till planering av undervisningen och till utvärderings- och utvecklingsarbete. Det här är så kallad puuarbets-tid.

Vår broschyr om arbetstidsbestämmelser för lärare inom småbarnspedagogik har uppdaterats. Den finns på svenska och finska både i tryckt form och på nätet.

### Nya oaj.fi

**HAR DU** redan kollat in OAJ:s nya webbsidor? Här finns mycket nytt, bland annat en arbetslivsguide. Ge gärna respons på sidorna så att vi får tips för vidareutvecklandet!

### BTLF 100 år

**BARNTRÄDGÅRDSLÄRARFÖRBUNDET** firar hundra år. Bland annat utges en bok om förbundets och småbarnspedagogikens historia. Jubileumsårets festligheter kulminerar i Barnträdgårdslärardagarna i Lahtis 21–22.9.2019.

## Johtaminen tarvitsee riittävät resurssit, jotta lain vaatimukset voidaan täyttää

**VARHAISKASVATUKSESSA** pitää olla riittävästi kelpoisuusvaatimukset täyttävää henkilöstöä, jotta lasten tarpeet ja varhaiskasvatuksen tavoitteet voidaan täyttää. Päiväkodissa tarvitaan myös toiminnasta vastaava johtaja. Uuden lain näkökulma on selvä: toiminta on järjestettävä lapsen edun ja tarpeiden mukaisesti.

Päiväkodin toiminnan johtamiseen uusi laki antaa vankat lähtökohdat ja selkeät suuntaviivat. Varhaiskasvatus määrittellään suunnitelmalliseksi ja tavoitteelliseksi kasvatuksen, opetuksen ja hoidon muodostamaksi kokonaisuudeksi, jossa painottuu erityisesti pedagogiikka. Päiväkodin johtajan kelpoisuusvaatimukset painottavat vahvaa pedagogista osaamista. Pedagogisen toiminnan johtaminen on

hänen työnsä keskeinen tehtävä.

Kunnalla on velvollisuus järjestää varhaiskasvatuksen palvelut.

Päiväkodin henkilöstöineen on lapsia varten, ja hallinnon ydintehtävä on tukea päiväkodin henkilöstöä, jotta se voi toteuttaa mahdollisimman laadukasta varhaiskasvatusta. Laadukas varhaiskasvatus edellyttää riittäviä resursseja toiminnan järjestämiseen ja johtajalle riittävästi työaikaa pedagogisen työn kehittämiseen ja henkilöstön osaamisen johtamiseen.

Varhaiskasvatuksen säädökset määrittävät henkilöstömitoituksen minimin suhdelluvuilla ja varhais-

kasvatuksen laadun kelpoisuusvaatimuksilla. Minimivaatimukset eivät useinkaan riitä siihen, että lain tavoitteet toteutuisivat.

Päiväkodin johtaja tarvitsee ylemmän hallinnon tuen ja riittävät resurssit, jotta hänellä on oikeasti mahdollisuus järjestää varhaiskasvatus päiväkodissa laadukkaasti lasten edun ja tarpeiden mukaisesti, myös esimerkiksi silloin, kun lapsen kehitys ja oppiminen edellyttävät tukea. Jos ylempi hallinto ei tue näitä asioita, päiväkodin johtaja on mahdotoman tehtävän edessä.

Arki näyttää kuitenkin valitettavan monessa paikassa siltä, että

varhaiskasvatuksen hallintoa ei ohjaa pelkästään varhaiskasvatuslaki, vaan monet muutkin järjestäjän tavoitteet.

Jos kaikkia näitä asioita toteutettaisiin kuten laki määrittää, lapsen edun mukaisesti, päiväkodin johtajien ei tarvitsisi taistella riittämättömän työajan kanssa 30–40 suoran alaisen ja 2–3 eri päiväkotiyksikön johtamisessa tai esimerkiksi etsiä syksyllä lisärahaa jo keväällä loppuneille sijaismäärärahoille.

OAJ vaatii varhaiskasvatukselle riittävää ja nykyistä vakaampaa rahoitusta sekä uuden lain suuntaisia kehittämistoimia koko maahan ja myös opettajankoulutukseen. OAJ on esittänyt, että yhdellä esimiehellä tulisi olla enintään 20 alaista. ●

**Niku Tuomisto**