

Varhaiskasvatuksen laatukäsikirja

Sastamalan kaupunki

2014



ESIPUHE

Sastamalan kaupunki on ollut mukana Kuntaliiton opetustoimen laadunhallintaan liittyvässä hankkeessa, jonka tavoitteena oli luoda opetustoimea koskeva laadunhallintamalli osaksi kunnan johtamis- ja laadunhallintajärjestelmää. Sastamalan varhaiskasvatus on aloittanut laatuhankeensa vuonna 2010. Sen tuloksena on syntynyt Sastamalan varhaiskasvatuksen laatukäsikirja.

Laatukäsikirja on kuvaus olemassa olevasta toiminnasta. Siinä ei arvioida toiminnan tasoa tai onnistumista, vaan kuvataan varhaiskasvatuksen toimintaa CAF-arviointijärjestelmän (Common Assessment Framework) mukaisesti. CAF on julkisen sektorin organisaatioille tarkoitettu laadunarviointityökalu. Laatukäsikirjassa kuvattua toimintaa arvioidaan käsikirjan periaatteiden mukaisesti, jotta saadaan kuva toiminnan onnistumisesta. Tulosten perusteella valitaan kehittämiskohteet varhaiskasvatukselle.

Laatukäsikirja esitellään toimintakauden alkaessa. Keväällä varhaiskasvatus arvioi toimintaansa sekä toimintakaudelle asetettujen kehittämishankkeiden toteutumista ja asiakastuloksia. Laatukäsikirja on toiminnan arviointia ohjaava työkalu. Sen tarkoituksena mahdollistaa vahvuuksien ja kehittämisalueiden löytämisen. Laadun arviointi on työväline koko varhaiskasvatuksen kehittämiseen.

Laatukäsikirjan laadinnasta ovat vastanneet:

varhaiskasvatuksen aluejohtaja Marja-Leena Tikka
vt. varhaiskasvatuksen päällikkö Sari Välilä.

Sisällys

ESIPUHE.....	1
1. JOHTAJUUS	3
1.1. Organisaation tehtävä, visiot ja arvot	3
1.2. Johtamisen yleiset lähtökohdat	3
1.3. Varhaiskasvatuksen ja päivähoitoyksiköiden johtaminen	4
1.4. Henkilöstön motivointi ja tukeminen	5
1.5. Tiedottaminen ja yhteydenpito poliittisiin päättäjiin ja sidosryhmiin	5
2. STRATEGIAT JA TOIMINNAN SUUNNITTELU	5
2.1. Strategian ja suunnittelun päivitys	6
2.2. Strategisen toiminnan toteutus	6
2.3. Strateginen kehittäminen	6
3. HENKILÖSTÖ	7
3.1. Henkilöstöresurssien suunnittelu, hallinnointi ja kehittäminen	7
3.2. Henkilöstön osaamisen tunnistaminen, kehittäminen ja hyödyntäminen.....	8
4. KUMPPANUUDET JA RESURSSIT	8
4.1. Kumppaneiden kuvaus, kehittäminen ja hyödyntäminen	8
4.2. Taloushallinto ja resurssit.....	9
4.3. Tiedon ja teknologian hallinta	10
4.4. Toimitilojen hallinta	10
5. PROSESSIT	10
5.1. Prosessien tunnistaminen ja suunnittelu	10
5.2. Palveluiden kehittäminen.....	13
5.3. Prosessien kehittäminen.....	14
6. ASIAKAS – JA KANSALAISTULOKSET	14
6.1. Asiakastyytyväisyysmittausten tulokset	14
7. HENKILÖSTÖTULOKSET.....	15
7.1. Kelpoisuus	15
7.2. Sairauspoissaolot.....	15
7.3. Täydennyskoulutus.....	15
7.4. Työhyvinvointi	15
7.5. Kehityskeskustelut.....	16
8. YHTEISKUNTAVASTUUTULOKSET.....	16
8.1. Varhainen tuki.....	16
8.2. Päivähoitopaikan saatavuus	16
8.3. Opiskelijoiden ohjaus	17
8.4. Työllistämisaikutukset	17
9. KESKEISET SUORITUSKYKYTULOKSET	17

1. JOHTAJUUS

1.1. Organisaation tehtävä, visiot ja arvot

Valtakunnallisissa linjauksissa varhaiskasvatus määritellään lapsen eri elämänpiireissä tapahtuvaksi kasvatukselliseksi vuorovaikutukseksi. Varhaiskasvatuksen tavoitteena on hyvinvoiva lapsi. Hyvinvoivalla lapsella on parhaat mahdollisuudet kasvuun, oppimiseen ja kehittymiseen.

Lapsen hyvinvointi on kotien ja varhaiskasvatuksen yhteinen asia. Varhaiskasvatussuunnitelman perusteissa yhteistyö määritellään kasvatuskumppanuudeksi ja sillä tarkoitetaan tietoista sitoutumista ja toimimista lapsen kasvun, kehityksen ja oppimisen tukemiseksi.

Varhaiskasvatuksen laatu on osaamista ja vuorovaikutusta. Olemme omalta osaltamme rakentamassa lapselle hyvää kasvuympäristöä, jossa lapselle annetaan tilaa ja mahdollisuuksia leikkiin, liikkumiseen, tutkimiseen ja taiteellisiin kokemuksiin. Laadukkaan varhaiskasvatuksen elementtejä ovat toimiva vuorovaikutus, osallisuuden kokemus sekä sitoutuminen kyseiseen hetkeen tai tilanteeseen.

Sastamalan varhaiskasvatuksen visio on ”Hyvinvoivan lapsen Sastamala”. Laadukas varhaiskasvatus on Sastamalan kaupungin strategiankin mukaan alku turvalliselle kasvun ja opin polulle.

1.2. Johtamisen yleiset lähtökohdat

Varhaiskasvatuksen johtamisen yleiset perusteet on johdettu Sastamalan kaupungin strategiasta ja hallintosäännöstä. Sastamalan kaupunki käyttää palvelutuotannossaan prosessimaista toimintamallia, jonka mukaan kaupungin palvelutuotanto jakaantuu neljään ydinprosessiin ja kahteen tukiprosessiin. Kasvun ja kulttuuri on yksi kaupungin ydinprosesseista. Siihen sisältyvät varhaiskasvatuksen, perusopetuksen, lukiokoulutuksen ja elämänlaadun osaprosessit. Kasvun ja kulttuurin ydinprosessi toimii kasvatusjohtajan johdolla kasvatus- ja opetuslautakunnan sekä kulttuuri – ja vapaa-aikalautakunnan alaisena.

Sastamalan kaupunki syntyi vuoden 2009 alussa, kun Mouhijärven, Vammalan ja Äetsän kunnat liittyivät yhteen. Yhtenä uuden kunnan varhaiskasvatuksen haasteena on ollut kehittää yhteinen kriteeristö varhaiskasvatuksen sektorille, jonka perusteella voidaan määritellä hyvän varhaiskasvatuksen laatu. Varhaiskasvatuspalveluiden järjestäjä vastaa palvelun määrällisestä ja laadullisesta toteutumisesta ja kehittämisestä. Toiminnan johtamista ohjaavat useat eri kuntatason tai valtakuntatason asiakirjat. Hyvän johtamisen toimintatapoja ovat mm. asiakkaan ja henkilöstön arvostava kohtelu, tiedon-välityksen ajantasaisuus, neuvonta-velvollisuus ja hyvät käytöstavat

- Ohjaavia asiakirjoja:
- lainsäädäntö
 - hallinto, -toiminta ja johtosääntö
 - kunnan strategia
 - varhaiskasvatussuunnitelman perusteet
 - esiopetuksen opetussuunnitelman perusteet
 - muut kuntatason asiakirjat

1.3. Varhaiskasvatuksen ja päivähoitoyksiköiden johtaminen

Varhaiskasvatuksen esimiesten tehtävät määritellään Kasvu- ja kulttuuriproessin delegointipäätöksen (Kasvatusjohtaja, yleiset päätökset 21.2.2012 40§) tehtävänkuvauksessa.

Varhaiskasvatuspalveluiden johdon muodostavat kasvatuslautakunta, kasvatusjohtaja, varhaiskasvatus päällikkö, aluejohtajat, sekä päivähoitoyksiköiden esimiehet. Varhaiskasvatuspalveluiden johto määrittää yhteisen kehittämissuunnan, valtakunnallisten tavoitteiden, kehittämislinjausten sekä kunnan strategian mukaisesti. Varhaiskasvatuksen johdon keskeisenä tehtävänä on luoda hyvät ja tasapuoliset edellytykset lapsen hoidolle, kasvulle ja oppimiselle ja edistää varhaiskasvatuksen arvopohjan, tavoitteiden ja perustehtävän toteutumista.

Varhaiskasvatuspäällikkö vastaa koko varhaiskasvatuksen tulosalueesta. Aluejohtajat, joita on neljä, vastaavat oman tulosityksikkönsä varhaiskasvatuksen kokonaisuudesta. Päiväkodin vastaavat yksikkönsä toiminnasta ja taloudesta. Varhaiskasvatuspäällikkö ja aluejohtajat tukevat esimiestyötä.

Varhaiskasvatuksen organisaatiossa vastuu tiedon antamisesta ja vastaanottamisesta kuuluu kaikille työntekijöille. Ajankohtaisista asioista, sovituista linjauksista ja päätöksistä kulkee tieto koko organisaatioon varhaiskasvatuksen johtoryhmän ja yksikkökokousten kautta. Ajankohtaisten asioiden tiedottamiskanava on Sastamalan kaupungin intra.

Varhaiskasvatussyksikön johtaminen on palvelujohtamista, jossa näkyy palveluhenkisyys. Varhaiskasvatuksessa tämä tarkoittaa asiakkaan kohtaamista ja kuulemista sekä valmiutta tarjota heille neuvontaa ja tietoa.

Yksikön johtamiseen sisältyy pedagogisia, henkilöstöön, talouteen ja hallintoon liittyviä ratkaisuja. Yksikön johtamisessa tunnistetaan yhteisön vahvuudet ja kehittämishaasteet, vahvistetaan osallisuutta ja itsearviointia sekä huolehditaan siitä, että kaikki toiminta tähtää varhaiskasvatuksen perustehtävän toteutumiseen. Perustehtävä on lapsen hoidon, kasvatuksen- ja opetuksen toteutuminen yhteistoiminnassa huoltajien ja muiden yhteistyökumppaneiden kanssa.

Sastamalan kaupunki kehittää johtamista jatkuvasti. Lähiesimiehet osallistuvat säännöllisesti kaupungin omaan esimiesvalmennukseen. Myös osallistuminen erilaisiin johtamisopintoihin ja osaamisen kehittämiseen mahdollistetaan.

1.4. Henkilöstön motivointi ja tukeminen

Varhaiskasvatuksen esimiehet kehittävät henkilöstön osaamista, hyvinvointia, viihtyvyyttä ja turvallisuutta, ja huolehtivat, että näihin liittyvät suunnitelmat ovat ajan tasalla.

Esimiehet käyvät kehityskeskustelut vuosittain henkilöstönsä kanssa. Tavoitteena on, että kehityskeskusteluihin osallistuu vuosittain koko henkilöstö kaupungin strategian ja arvojen mukaisesti. Kehityskeskusteluissa tarkastellaan edellisen vuoden tavoitteiden toteutumista ja asetetaan tavoitteet seuraavalle vuodelle.

Sastamalan kaupungissa on käytössä myös työsuorituksen arviointi, jonka avulla on tarkoitus ohjata henkilöstön työsuoritusta. Säännölliset kehityskeskustelut sekä henkilökohtaisen työsuorituksen arvioinnit antavat perusteet jakaa henkilökohtaista palkanlisää, joka on otettu käyttöön Sastamalan kaupungissa.

Henkilöstöä kannustetaan osallistumaan täydennyskoulutukseen. Varhaiskasvatuksen organisaatiossa vastuu tiedon antamisesta ja vastaanottamisesta kuuluu kaikille työntekijöille. Ajankohtaisista asioista, sovituista linjauksista ja päätöksistä kulkee tieto koko organisaatioon varhaiskasvatuksen johtoryhmän ja yksikkökokousten kautta. Ajankohtaisten asioiden tiedottamiskanava on Sastamalan kaupungin intra.

Viestintää on kehitetty ja käytössä on kasvatuksen intranetsivusto. Lisäksi käytössä ovat palvelimella olevan H:aseman kansiot ja yksikkökohtaiset kotisivut.

1.5. Tiedottaminen ja yhteydenpito poliittisiin päättäjiin ja sidosryhmiin

Varhaiskasvatuksen esimiehet ylläpitävät suhteita sidosryhmiin. Kasvatusjohtaja ja varhaiskasvatuksen päällikkö tiedottavat ja kuulevat kuntalaisia valmistellessaan keskeisiä toiminnallisia ratkaisuja esimerkiksi järjestämällä keskustelu- ja tiedotustilaisuuksia.

Varhaiskasvatuksessa seurataan aktiivisesti valtakunnallisia linjauksia ja kehittämissuunnitelmia ja ennakoidaan tulevia muutoksia lainsäädännössä.

2. STRATEGIAT JA TOIMINNAN SUUNNITTELU

Sastamalan varhaiskasvatuksen toimintaa ohjaa Sastamalan kaupungin strategia, joka on hyväksytty Sastamalan kaupunginvaltuustossa 11.11.2013. Sastamalan kaupungin strategiassa mainitaan lasten ja nuorten Sastamala yhtenä kaupungin strategisena menestystekijänä. Sastamalan kaupungin strategian mukaan kaupunki tarjoaa laadukkaat palvelut lapsille,

mahdollistaen hyvän elämän eväät kasvua kehitystä ja luovuutta tukevilla kasvatus- ja opetuspalveluilla.

Sastamalan kaupungin strategian täytäntöönpano varmistetaan niin, että menestymistekijöiden toteuttamistoimenpiteet määritetään ja vastuutetaan. Strategiamittarit ja talousarviossa käytetyt tulokortit on nivelletty yhdeksi kokonaisuudeksi. Varhaiskasvatuksen tulokortit perustuvat Sastamalan kaupungin strategian menestystekijöihin ja ovat kaupunginvaltuuston ja Kasvu ja kulttuuri ydinprosessin hyväksymiä toimintaa ja kehitystä ohjaavia asiakirjoja. Varhaiskasvatuksen vastuuhenkilö osaproessin tulokortin osalta on varhaiskasvatuksen päällikkö.

2.1. Strategian ja suunnittelun päivitys

Sastamalan kaupungin strategia päivitetään valtuustokausittain ja kaupungin strategia ohjaa Varhaiskasvatuksen toimintaa. Toiminnan suunnittelu ja kehittäminen toimii sykleissä, joissa itsearvioinnin ja kerätyn palautteen avulla suunnitellaan edelleen seuraavaa toimintaa ja tavoitteita.

2.2. Strategisen toiminnan toteutus

Henkilöstökyselyjä tehdään ja huoltajat osallistuvat toiminnan arviointiin erilaisten palauteohjelmien avulla. Palautetietoa hyödynnetään tavoitteiden ja suunnitelmien päivittämisessä.

Kahden vuoden välein toteutettavan Common Assessment Framework (CAF) -laadunarviointikyselyn pohjalta varhaiskasvatuksen henkilöstö esimiehineen arvioivat nykytilaa toiminnan ja tulosten osalta sekä päättävät toiminnan kehittämishankkeista tulevalle kaksivuotiskaudelle. Kehittämishankkeet delegoidaan kehittämistyöryhmille, joiden puheenjohtajat vastaavat siitä, että ryhmä toimii tehtävänannon mukaisesti.

2.3. Strateginen kehittäminen

Strategisessa kehittämisessä ennakoitaan yhteiskunnallisia muutoksia ja varmistetaan tavoitteiden saavuttaminen. Verkostoituminen tukee varhaiskasvatuksen uudistumista ja kehittymistä. Kaupungin strategian mukaisesti uudella perhepalveluverkostolla lisätään perheiden kokonaisvaltaista hyvinvointia. Hyvien käytänteiden (hallinnon, opetuksen ja kasvatuksen ja tukipalveluiden) tunnistaminen ja käytänteistä tiedottaminen mahdollistavat toiminnan parantamisen. Uudistusten mahdollistamiseksi varmistetaan riittävät ja oikein suunnatut resurssit (henkilöstö, tilat ja varusteet, koulutus, käyttötalous) ja tukipalvelut.

3. HENKILÖSTÖ

Varhaiskasvatuksen henkilöstö noudattaa Sastamalan kaupungin yhteistoimintamenettelyn linjauksia. Henkilöstön edustajat ovat mukana kaupungin strategian laatimisessa ja päivittämisessä. Henkilöstön on mahdollista vaikuttaa myös Sastamalan strategian sisältöön.

3.1. Henkilöstöresurssien suunnittelu, hallinnointi ja kehittäminen

Jokaisella työntekijällä on selkeä käsitys omasta perustehtävästään ja se on kirjattu tehtäväkuvaksi. Tehtäväkuvaa tarkastellaan esimiehen kanssa käytävän kehityskeskustelun yhteydessä. Yksiköissä pidetään huolta työyhteisön hyvinvoinnista. Työhyvinvointiin kiinnitetään huomiota ja esimies keskustelee siitä työntekijöiden kanssa.

Työhyvinvointia lisää työyksiköissä tehtävä tiimityö. Varsinkin perhepäivähoidossa systemaattinen tiimityö on koettu työtä tukevana ja motivaatiota lisäävänä. Säännöllisillä työterveystarkastuksilla turvataan henkilöstön työhyvinvointia. Tavoitteena on työntekijän terveyden sekä työ- ja toimintakyvyn edistäminen. Työterveyshuolto sisältää ennaltaehkäisevät työterveyspalvelut sekä sairaanhoidon. Henkilöstöllä on mahdollisuus työnohjaukseen ja Aslak-kuntoutukseen hakeutumiseen. Yhteistyö työterveyshuollon ja työsuojelun kanssa tukee ja ohjaa työkykyä edistäviä toimintatapoja osana kunnan henkilöstöstrategiaa. Työhyvinvointia ja -kykyä ylläpidetään järjestämällä yhteisiä liikunta- ja virkistätymispäiviä. Henkilöstöä kannustetaan liikkumiseen tarjoamalla edullisia liikuntaseteleitä. Liikuntakortin palauttaneiden kesken arvotaan lahjakortteja.

Rekrytoinnissa noudatetaan kaupunginhallituksen henkilöstöjaoston antamia määräyksiä. Vakinaisen tai vähintään neljän kuukauden määräaikaisen tehtävän täyttöön tarvitaan henkilöstöjaoston täyttölupa. Rekrytoinnissa käytetään tarvittaessa ulkopuolista asiantuntijaa. Päätöksen vakinaisen henkilöstön palkkaamisesta tekee kasvatusjohtaja varhaiskasvatus päällikön esityksen pohjalta. Osaprosessin johtajan - varhaiskasvatus päällikön- valitsee kasvatus- ja opetuslautakunta.

Sastamalan kaupungin linjauksen mukaisesti koko henkilöstölle toteutetaan säännöllisesti riskien ja vaarojen arviointikartoitus, jolla selkeytetään henkilöstön työolosuhteita ja niihin liittyviä muutos- ja kehittämistarpeita. Kartoitus sisältää henkilökohtaisen työhyvinvointiosion. Koko kaupungin henkilöstön tilaa mitataan lisäksi toteutettavalla henkilöstökyselyllä. Tulokset käsitellään yksikkötasolla. Esimiehet vastaavat tarvittaviin epäkohtiin tarttumisesta ja tarvittavien toimenpiteiden toteuttamisesta.

Varhaiskasvatus yksiköt ovat laatineet yhteisten ohjeiden mukaisesti turvallisuuskansiot, joita hyödynnetään uusien työntekijöiden perehdyttämisessä. Ne päivitetään vuosittain. Pelastautumism. harjoitukset ja koulutukset toteutetaan yksiköissä säännöllisesti. Yksiköissä järjestetään erilaista henkilöstön virkistätymiseen liittyvää toimintaa, jolla ylläpidetään henkilöstön

työhyvinvointia. Virkistätymistoimintaa ohjaavat henkilöstöjaoston koko kaupunkia koskevat linjaukset koskien mm. liikunta- ja/tai kulttuuriseteleitä ja tyky -toimintaa.

Yksityiselämän ja työelämän yhteensovittaminen otetaan tarvittaessa huomioon erilaisilla joustavilla järjestelyillä kuten vuorotteluvapaa, opintovapaa, lyhennetty työaika ja osa-aikaeläke. Näiden harkinnanvaraisten järjestelyjen toteuttamisesta sovitaan yhdessä työnantajan kanssa.

3.2. Henkilöstön osaamisen tunnistaminen, kehittäminen ja hyödyntäminen

Perustehtävään sitoutunut, motivoitunut ja aktiivinen varhaiskasvatushenkilöstö on laadukkaan varhaiskasvatuksen ja sen kehittämisen tärkein voimavara. Laki ja asetus sosiaalihuollon ammatillisen henkilöstön kelpoisuusvaatimuksista määrittelee varhaiskasvatushenkilöstön kelpoisuusvaatimukset. Esiopetuksen osalta kelpoisuusvaatimukset on määritelty valtioneuvoston asetuksessa.

Henkilöstön tehtävänkuvaukset pidetään mahdollisimman selkeinä, jotta jokainen on tietoinen omista velvoitteistaan ja sitoutuu niihin. Uuden työntekijän perehdyttämisestä vastaa henkilöstö yhdessä esimiehen kanssa. Yksiköiden käytössä on turvallisuuskansio ja muuta perehdyttämismateriaalia, jota päivitetään.

Vuosittaisissa kehityskeskusteluissa arvioidaan työntekijöiden henkilökohtainen osaaminen, suoriutuminen ja työssäjaksaminen, työyhteisön toimivuus sekä esimiestyöskentely. Samalla sovitaan henkilökohtaisista tavoitteista ja osaamisen kehittämisestä. Sastamalan kaupungin koko henkilöstöä koskeva osaamiskartoitus on valmisteilla.

Täydennyskoulutusta järjestetään vuosittain painottaen yhteiskoulutuksia, jotka teemoiltaan palvelevat varhaiskasvatus-suunnitelman ja varhaiskasvatuksessa vuosittain laadittujen tavoitteiden sisältöjä. Sen lisäksi työnantajan järjestämää koulutusta ovat muun muassa esimiesvalmennus (perehdyttäminen, virka- tai työsuhdesopimus asiat) ohjelmisto koulutus sekä muu vastaava koulutus, jolla tuetaan varhaiskasvatustyöyksiköiden kehittymistä. Henkilöstön yksilölliset koulutustarpeet ja -toiveet määritellään esimiehen ja työntekijän kesken. Tavoitteena on työntekijän työtehtävään liittyvän osaamisen jatkuva ylläpitäminen ja kehittäminen.

4. KUMPPANUUDET JA RESURSSIT

Varhaiskasvatus tunnistaa tärkeimmät yhteistyökumppaninsa ja pitää yllä suhteitaan niihin. Yhteistyötä kumppaneiden kanssa arvioidaan ja kehitetään jatkuvasti.

4.1. Kumppaneiden kuvaus, kehittäminen ja hyödyntäminen

Lapsen hoidon aloittamisen ja toteuttamisen prosessiin sisältyy periaate kasvatuskumppanuudesta, joka vaatii henkilöstöltä jatkuvaa työtä kuulemisen, kunnioituksen,

dialogisuuden ja luottamuksen edistämiseksi. Varhaiskasvatuksen aluejohtaja käy uusien asiakasperheiden kanssa palvelukeskustelun, jonka tavoitteena on käydä läpi toimintaan, käytäntöihin, maksuihin ja erityistilanteisiin liittyviä asioita.

Yksiköissä käydään mahdollisuuksien mukaan aloituskeskustelu, jossa huoltaja kertoo lapsestaan ja perheen ajatuksia lapsen kasvuun liittyen. Huoltajat ja lapsen hoidon aloituksesta vastaava työntekijä sopivat yhdessä lapsen tutustumisesta päivähoitopaikkaan.

Kun lapsi on päässyt hoidon alkuun ja tutustumista on tapahtunut puolin ja toisin, laaditaan yhteistyössä huoltajien kanssa lapsen varhaiskasvatussuunnitelma tai esiopetuksen oppimissuunnitelma.

Oman ydinprosessin sisällä perusopetus on tärkeä kumppani. Perusopetuksen kanssa tehdään säännöllistä yhteistyötä esimerkiksi esiopetuksen järjestämisessä. Yhteistyötä tehdään säännöllisesti myös neuvolan, sosiaalityön, seurakunnan, kirjaston ja muiden kulttuuripalveluiden kanssa.

Yhteistyötä tehdään myös toisen asteen ammatillisen koulutuksen järjestäjän, Saskyn, kanssa. Sasky on tärkeä yhteistyökumppani henkilöstön koulutusten tuottamisessa. Vastaavasti varhaiskasvatus tarjoaa harjoittelu- ja työssäoppimispaikkoja toisen asteen ammatillisen koulutuksen opiskelijoille.

Kaupungin sisäisistä palveluntarjoajista keskeisiä yhteistyökumppaneita ovat ruoka- ja puhtaanapitopalveluita tuottava Servi, kiinteistönhoidosta vastaava Tilakeskus sekä taloushallinnosta ja atk-järjestelmistä vastaava Satu Oy. Palveluiden laatua seurataan ja kehitetään yhteistyöpalavereiden avulla.

4.2. Taloushallinto ja resurssit

Taloudelliset resurssit perustuvat kaupunginvaltuuston vuosittain hyväksymään talousarvioon ja -suunnitelmaan. Toimintaa suunnitellaan pitkäjänteisesti ja suunnittelu perustuu osaltaan väestöennusteisiin, joiden pohjalta tehdään investointisuunnitelma seuraavaksi suunnittelukaudeksi. Henkilöstösuunnitelma tehdään investointisuunnitelman pohjalta.

Varhaiskasvatuksen aluejohtajilla ja päivähoitoyksikön esimiehillä on käsitys kunnan budjetin kokonaisuudesta. He vastaavat yksiköidensä talouden johtamisesta ja ohjaavat henkilöstöä ajattelemaan kustannustietoisesti siten, että jokaisella työntekijällä on käsitys yksikkönsä taloudellisesta tilanteesta.

Varhaiskasvatuksen aluejohtajat huolehtivat, että yksiköiden päivähoitopaikat käytetään kustannustehokkaasti alueen kokonaistilanne huomioiden. Esimiehet seuraavat ja raportoivat rahojen riittävydestä ja muista talouteen vaikuttavista asioista sekä äkillisistä muutostarpeista varhaiskasvatuspäällikölle, joka vastaa koko varhaiskasvatuksen taloudesta. Taloustilanteesta annetaan osavuosikatsaus kaupunginvaltuustolle neljännesvuosittain.

4.3. Tiedon ja teknologian hallinta

Sastamalan tukipalvelu Oy vastaa keskitetysti koko kaupungin tietohallintapalveluista. Kaikissa Sastamalan päiväkodeissa on verkkoyhteydet. Hallinnon verkkoon on pääsy vain henkilökohtaisilla käyttäjätunnuksilla. Varhaiskasvatuksessa hyödynnetään sähköisiä palveluja. Asiakkaiden käytössä on sähköinen esiovetukseen ilmoittautuminen ja päivähoitohakemus. Päivähoitoyksiköissä käytetään sähköistä päiväkirjaa ja perhepäivähoitajilla on käytössä mobiilipuhelimet. Mobiililla kirjataan lasten hoitoajat ja sen kautta todennetaan hoitajan työaikaseuranta. Päiväkodeissa on lasten opetuskäytössä kannettavia tietokoneita ja tabletteja.

Sastamalan kaupungilla on käytössään Aditron taloushallintaohjelmat (WorkFlow, Travel, ESS). Varhaiskasvatuksella on käytössään myös Pro Consona päivähoito ohjelma.

4.4. Toimitilojen hallinta

Tilakeskus hallinnoi kaikkia varhaiskasvatuksen kiinteistöjä. Kiinteistöissä pyritään ottamaan huomioon esteettömyys

Jokaisessa yksikössä on laadittu turvallisuussuunnitelma, joka sisältää muun muassa pelastussuunnitelman. Varhaiskasvatuksessa on laadittu turvallisuuskansiot.

Tilakeskuksen kanssa tehdään suunnitelma kiinteistöjen peruskorjauksesta, huoltotoimenpiteistä sekä ylläpidosta. Toimitilojen kuntoa arvioidaan säännöllisesti työpaikan vaarojen ja riskien kartoituksen avulla. Arvioinnissa käytetään apuna RiskiArvi-ohjelmaa.

5. PROSESSIT

Sastamalan kaupungin toiminta perustuu prosessimaiseen toimintatapaan. Lasten ja nuorten kasvua tukevat palvelut on koottu Kasvu ja kulttuuri - ydinprosessiin yhdessä elämänlaadun palvelujen kanssa.

Kaupungin toimintamalli sisältää ydinprosesseja ja tukipalveluja. Prosessilla kaupungin organisaatiossa tarkoitetaan palvelukokonaisuutta, joka liittyy suoraan ulkoisten asiakkaiden palveluun. Ydinprosessit on jaettu osaprosesseihin ja osaprosessit toimintoihin. Prosessiorganisaatiota päivitetään tarpeen mukaan. Kaupunginvaltuusto päättää prosessirakenteen muutoksista.

5.1. Prosessien tunnistaminen ja suunnittelu

Varhaiskasvatuksen keskeiset prosessit on tunnistettu ja kuvattu (Päivähoitohaku, lapsihuoltotyöryhmä, erityisen tuen järjestäminen).

Varhaiskasvatuksen toiminta perustuu päivähoitolakiin. Varhaiskasvatuksessa noudatetaan kunnan yhteistä varhaiskasvatussuunnitelmaa, joka pohjautuu valtakunnalliseen varhaiskasvatussuunnitelman perusteisiin. Esiopetuksessa toiminta perustuu perusopetuslakiin ja toimintaa ohjaa sekä valtakunnan tason esiopetuksen opetussuunnitelman perusteet 2010 sekä että kuntatason esiopetuksen opetussuunnitelma.

Valtakunnallinen taso - lait ja asetukset	Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet	Esiopetuksen opetussuunnitelman perusteet
Kunta	Kuntatason varhaiskasvatussuunnitelma	Esiopetuksen opetussuunnitelma
Yksikkö	Yksikkötason varhaiskasvatussuunnitelma	Esiopetuksen toimintasuunnitelma
Lapsi	Lapsen varhaiskasvatussuunnitelma	Lapsen oppimissuunnitelma

Yksikkötasolla jokainen yksikkö laatii oman varhaiskasvatussuunnitelman ja esiopetusikäisten osalta esiopetuksen toimintasuunnitelman, joissa tulee esille yksiköiden ominaispiirteet ja painotukset. Lapsen yksilöllinen varhaiskasvatussuunnitelma ja esiopetuksen oppimissuunnitelma tehdään yhteistyössä huoltajien kanssa. Suunnitelmissa huomioidaan jokaisen lapsen kiinnostuksen kohteet ja yksilölliset tarpeet. Lapsiryhmän ja lapsen havainnoinnin ja kehityksen seurannan työkalut ovat tärkeitä varhaiskasvatuksen ja esiopetuksen suunnittelun työvälineitä.

Lapsiryhmien kokoonpanoa suunnitellaan päivähoitohaun yhteydessä yksikön johtajien esitysten perusteella. Tarvittaessa konsultoidaan kiertäviä erityislastentarhanopettajia. Tavoitteena on, että lapsiryhmistä saadaan toimivia ja lapsen erityistarpeet pystytään ottamaan niissä huomioon. Haasteen ryhmien muodostamisessa tuovat kesken vuotta sijoitettavat lapset. Tällöin ryhmissä olevat vapaat paikat ohjaavat sijoittelua.

Toimintakuvaukset ovat esillä sähköisessä muodossa intrassa ja niitä päivitetään tarpeen mukaan. Varhaiskasvatus on laatinut erityisen tuen prosessikuvauksen yhdessä perusopetuksen ja lukion osaprosessien kanssa.

Lapsiryhmissä tapahtuva toiminta on suunnitelmallista ja säännöllistä. Lapsen varhaiskasvatuksen suunnittelussa otetaan huomioon lapsen päivän kokonaisuus. Päivää suunniteltaessa huomioidaan niin vuorovaikutus - ja siirtymätilanteet kuin oppimistuokiotkin. Aikuisilla on vastuu siitä, että lapselle syntyy hyviä ja luottamuksellisia kohtaamisia aikuisten ja toisten lasten kanssa päivän aikana. Leikki on lapselle ominainen tapa oppia. Leikin avulla lapsi jäsentää ja käsittelee tietoa

suhteessa omiin kokemuksiinsa. Lapsi leikkii sitä, mitä hän on oppinut tai parhaillaan oppimassa. Leikin havainnoiminen, kannattelu ja rikastuttaminen ovat tärkeä osa ryhmän aikuisten tehtävää. Aikuiset antavat lapsille mahdollisuuden osallistua toiminnan ja toimintaympäristön suunnitteluun ottamalla huomioon lasten ehdotuksia, aloitteita, ajatuksia ja ideoita. Toiminnan toteuttamisessa sovelletaan erilaisia pedagogisia ratkaisuja, jotta jokainen lapsi voi olla osallisena toiminnassa ja saa onnistumisen kokemuksia. Näitä ovat mm. yksilöllisen oppimisen tukeminen, käyttäytymistä tukevat ratkaisut, eriyttäminen, joustava ryhmittely, erilaiset apuvälineet ja toiminnalliset pienryhmät.

Varhaiserityiskasvatuksen työtavat otetaan käyttöön silloin, kun lapsen yksilölliset erityistarpeet tarvitsevat erityistä huomiota tai lapsen kasvun ja kehityksen tukemiseen tarvitaan monialaista yhteistyötä. Lapsen varhaiskasvatussuunnitelmaa täydennetään tässä tilanteessa tuki- ja kuntoutussuunnitelmalla. Kasvattajayhteisön jokaisen jäsenen tehtävänä on tuoda varhaiskasvatuksen erilaiset tukitoimet tukea tarvitsevan lapsen päivittäiseen arkeen. Tätä työtä ovat tukemassa varhaiskasvatuksenkiertävät erityislastentarhanopettajat.

Esiopetuksessa käytetään käsitettä kolmiportainen tuki. Kaikille lapsille laaditaan aikaisemmin mainittu esiopetuksen oppimissuunnitelma. Tarvittaessa lapselle laaditaan yksilöllisempi tuen suunnitelma, pedagoginen arvio, yhdessä huoltajien ja esiopetuksen oppilashuollon henkilöstön kanssa. Pedagogisen arvion jälkeen voidaan tarvittaessa siirtyä tehostettuun tukeen. Tehostetun tuen suunnitelma on työväline esiopetusikäisen lapsen tuen suunnitteluun.

Erityisen tuen päätöksiä tehdään esiopetuksessa pääsääntöisesti lapsille, joilla on sairaalalausuntojen perusteella pidennetyn oppivelvollisuuden suositus. Lapsen tuen suunnittelussa on mukana laajempi verkosto. Tuki kirjataan tällöin HOJKSiin, joka on lapsen henkilökohtaisen opetuksen järjestämistä koskevan tuen suunnitelma.

Lapsella on oikeus turvalliseen kasvuympäristöön ja viihtyisä oppimisympäristö edesauttaa oppimista. Varhaiskasvatusympäristö koostuu fyysisestä, psyykkisestä ja sosiaalisista tekijöistä. Fyysisiin tekijöihin kuuluu rakennetut tilat sisällä ja ulkona, lähiympäristö ja toimintaan ja oppimiseen innostavat materiaalit ja välineet. Oppimisympäristöä rakennettaessa huomioidaan lapsen yksilölliset tarpeet. Materiaalien ja välineiden valinnassa otetaan huomioon lapsen ikätaso, kehitysvaihe ja mielenkiinnon kohteet. Henkilöstö vastaa määrärahojen puitteissa riittävästä ja laadukkaista leikki- ja oppimateriaaleista.

Psyykkisiä tekijöitä ovat kasvattajan ja lapsen välinen suhde sekä kasvattajien väliset suhteet. Aktiivinen läsnäolo ja yhdenvertainen kohtelu sekä sitoutuminen ja herkkyyys lapsen tunteille ja tarpeille on jokaisen aikuisen vastuulla.

Sosiaaliin tekijöihin kuuluu ryhmän aikuisten ja lasten välinen ilmapiiri, vertaissuhteiden toimivuus ja sosiaalisten suhteiden kokonaisuus. Aikuisten luoma turvallinen tunneilmapiiri antaa tilaa onnistumisille ja erehtymisille. Hyvä ilmapiiri edistää niin lapsen kuin koko yhteisön työskentelyä. Varhaiskasvatuksessa ehkäistään ennalta lasten ongelmia ja toimitaan varhaisen

avoimen yhteistyön periaatteiden mukaisesti. Kiusaamista ehkäistään suunnitelmallisesti ja havaittuun kiusaamiseen puututaan. Toimivan varhaiskasvatusympäristön suunnittelu edistää oppimista, hyvinvointia, terveyttä ja turvallisuutta.

Kodin ja varhaiskasvatuksen yhteistyötä tehdään kasvatuskumppanuudessa sekä yksilötasolla että yhteisötasolla. Yksilötasolla tuetaan lapsen hyvinvoinnin, kasvun ja oppimisen edellytyksiä. Tätä asiaa edistävät aikaisemmin mainitut lapsen kasvatus- ja oppimissuunnitelmat. Päivittäisessä yhteistyössä huoltajat pidetään osallisena oman lapsensa hoitopäivästä kertomalla päivän tapahtumista, oppimistilanteista ja tunnetiloista. Yhteisötasolla lasten huoltajat kutsutaan vanhempainiltoihin, joissa heillä on mahdollisuus tulla kuulluksi lapsiryhmän toimintaan liittyvissä asioissa, osallistua ja vaikuttaa. Toimivassa yhteistyössä huoltajilla ja henkilökunnalla on riittävän yhteinen käsitys yhteistyön tarkoituksesta ja toimintatavoista. Huoltajilla on lisäksi mahdollisuus vaikuttaa varhaiskasvatukseen asiakastytyväisyyskyselyn kautta.

5.2. Palveluiden kehittäminen

Varhaiskasvatuksen arviointijärjestelmän tavoitteena on hankkia tietoa päätöksenteon ja koulutuksen järjestämisen pohjaksi, lasten hoidon kasvun ja opetuksen edellytysten parantamiseksi sekä henkilöstön työn kehittämiseksi. Arviointia tekevät lapset, perheet, henkilöstö ja varhaiskasvatuksen järjestäjät.

Henkilöstö arvioi toimintaansa yksikön varhaiskasvatus - ja esiopetuksen toimintasuunnitelmien kautta, kehityskeskusteluissa esimiehen kanssa, yksiköiden kehittämispäivillä sekä ryhmässä ja työyhteisöissä tapahtuvien arviointien avulla. Oman toiminnan päivittäinen arviointi kuuluu vahvasti kasvatustyön luonteeseen. Arvioinneista saadun tiedon perusteella voidaan kehittää niitä kohtia, jotka vaativat kehittämistä, mutta myös saada kiitosta hyvästä työstä. Oleellista on, että arvioinnista saatu palaute viedään loppuun asti ja muutetaan systemaattisesti niitä toimintatapoja, jotka kehittämistä vaatii.

Varhaiskasvatuksen johto arvioi toimintaa ja tuloksellisuutta, jossa otetaan huomioon toiminnan vaikuttavuus, taloudellisuus ja laatu. Arvioinnin avulla selvitetään, miten varhaiskasvatus/esiopetussuunnitelma ja niiden tavoitteet toteutuvat.

Sastamalan varhaiskasvatuksen toimintaa arvioidaan vuosittain sekä aina tarpeen mukaan. Valtuuston hyväksymien toiminnallisten tavoitteiden saavuttamisen mittareina toimivat mm. asiakas ja henkilöstökyselyt.

Palveluita ja prosesseja kehitetään itsearvioinnin perusteella. Varhaiskasvatusta koskeva itsearviointi toteutetaan joka toinen vuosi CAF-mallin (Common Assesement Framework, Eurooppalainen laadunhallintamalli) mukaisesti. Arvioinnin tuloksena valitaan keskeiset kehittämishankkeet seuraavalla kaksivuotiskaudelle. Kehittämishankkeiden etenemisestä raportoidaan vuosittain kasvatus- ja opetuslautakunnalle. Tämä varhaiskasvatuksen laatukäsikirja on yksi laadun arvioinnin konkreettinen työkalu.

5.3. Prosessien kehittäminen

Kaupunginvaltuuston vuonna 2013 vahvistama uusi kaupunkistrategia ohjaa myös varhaiskasvatusta. Keskeisimmät kehittämiskohteet sisältyvät kaupunkistrategiaan pohjautuvaan varhaiskasvatuksen toimintasuunnitelmaan, joka laaditaan kaupunkistrategian valmistumisen jälkeen. Myös Sastamalassa käynnissä oleva hyvinvointiohjelma- ja hyvinvointikertomustyö ohjaavat prosessien kehittämistä. Olemme edelläkävijöinä mukana uuden perhepalveluverkoston kehittämisessä, joka tulee lisäämään perheiden kokonaisvaltaista hyvinvointia. Perhepalveluverkoston kehittämistyö on aloitettu syksyllä 2014 pilottiyksiköissä. Varhaiskasvatuksen pilottiyksikkö on Ojansuun päiväkotinä.

Kaupunkikonsernissa on vuonna 2013 otettu käyttöön IMS-toiminnanohjausjärjestelmä. Varhaiskasvatuksen prosessikuvaukset, mittarit, keskeiset dokumentit siirretään järjestelmään vuoden 2014 aikana. Samalla tehdään tarvittavat tarkennukset ja muutokset prosessikuvauksiin.

6. ASIAKAS – JA KANSALAISTULOKSET

Sastamalan varhaiskasvatuksen visio on ”Hyvinvoivan lapsen Sastamala”. Tuotamme laadukkaita varhaiskasvatuspalveluita, jotka omalta osaltaan lisäävät hyvän elämän eväitä ja ovat alku sastamalalaisen lapsen turvalliselle kasvun- ja opinpolulle. Sastamalan kaupungin varhaiskasvatussuunnitelman tavoitteena on tukea lasten kasvua sosiaalisiksi, oma-aloitteisiksi, vastuuntuntoisiksi, rehellisiksi ja huumorintajuisiksi ihmisiksi. Tarkoituksena on tukea lapsen fyysistä, psyykkistä ja kognitiivista kehitystä ja vahvistaa lapsen tervettä itsetuntoa myönteisten kokemusten avulla. Varhaiskasvatus tarjoaa mahdollisuuksia monipuoliseen vuorovaikutukseen ihmisten kanssa.

6.1. Asiakastyytyväisyysmittausten tulokset

Asiakaspalautetta kerätään vuosittain tehtävällä asiakaskyselyllä. Vuodesta 2010 lähtien asiakaskysely on tehty samansisältöisenä. Näin toimimalla on varmistettu tietojen vertailtavuus. Kysely toteutetaan WebProbol ohjelmalla ja se kohdentuu kaikkiin päivähoitoyksiköihin. Kyselyn tuloksista tiedotetaan vanhemmille yksikkökohtaisesti. Vastausten pohjalta nostetaan yksikkökohtaiset sekä koko varhaiskasvatusta koskevat kehittämiskohteet, joiden toteutumista arvioidaan ja seurataan.

INDIKAATTORI:

– tyytyväisten asiakkaiden määrä

7. HENKILÖSTÖTULOKSET

Henkilöstön hyvinvointia, suorituskykyä ja kelpoisuutta arvioidaan varhaiskasvatuksessa seuraavilla mittareilla: kelpoisen henkilöstön osuus, sairauspoissaolojen määrä, henkilöstön täydennyskoulutus ja työhyvinvointi.

7.1. Kelpoisuus

Laki ja asetus sosiaalihuollon ammatillisen henkilöstön kelpoisuudesta määrittelee varhaiskasvatushenkilöstön kelpoisuusvaatimukset. Esiopetuksen osalta kelpoisuusvaatimukset on määritelty valtioneuvoston asetuksessa.

7.2. Sairauspoissaolot

Sairauspoissaolojen määrä vaihtelee suuresti vuosittain. Poissaolot on jaettu kahteen ryhmään: lyhyisiin 1–3 työpäivän poissaoloihin sekä pitkiin vähintään neljän päivän poissaoloihin. Tämä jako selventää havainnollisesti poissaolojen luonnetta. Esimiehet seuraavat sairauspoissaolojen määrää ja luonnetta ja reagoivat tarvittaessa toimintaohjeen mukaan.

7.3. Täydennyskoulutus

Täydennyskoulutusta järjestetään vuosittain painottaen yhteiskoulutuksia, jotka teemoiltaan palvelevat varhaiskasvatus-suunnitelman ja varhaiskasvatuksessa vuosittain laadittujen tavoitteiden sisältöjä. Sen lisäksi työnantajan järjestämää koulutusta ovat muun muassa esimiesvalmennus (perehdyttäminen, virka- tai työsuhdesopimus asiat) ohjelmisto koulutus sekä muu vastaava koulutus, jolla tuetaan varhaiskasvatustyöyksiköiden kehittymistä

7.4. Työhyvinvointi

Työpaikan tärkein voimavara on hyvinvoiva ja motivoitunut henkilöstö. Työhyvinvoinnin parantaminen vaikuttaa positiivisesti organisaation tuloksellisuuteen ja maineeseen. Vastuu työhyvinvoinnin kehittämisestä on niin työnantajalla kuin työntekijällä. Työhyvinvointia lisää työyksiköissä tehtävä tiimityö. Varsinkin perhepäivähoidossa systemaattinen tiimityö on koettu työtä tukevana ja motivaatiota lisäävänä.

Yhteistyö työterveyshuollon ja työsuojelun kanssa tukee ja ohjaa työkykyä edistäviä toimintatapoja osana kunnan henkilöstöstrategiaa. Työhyvinvointia ja -kykyä ylläpidetään järjestämällä yhteisiä liikunta- ja virkistäytymispäiviä. Henkilöstöä kannustetaan liikkumiseen tarjoamalla edullisia liikuntaseteleitä. Liikuntakortin palauttaneiden kesken arvotaan lahjakortteja. Työhyvinvointia koskevat tiedot kerätään Sastamalan kaupungin henkilöstökyselyistä.

7.5. Kehityskeskustelut

Keskeinen työnantajan keino pyrkiä vaikuttamaan positiivisesti henkilöstön työhyvinvointiin, motivaatioon ja osaamiseen on jokavuotinen kehityskeskustelukierros, johon koko henkilöstö osallistuu. Jokaisella työntekijällä on selkeä käsitys omasta perustehtävästään ja se on kirjattu tehtäväkuvaksi. Tehtäväkuvaa tarkastellaan esimiehen kanssa käytävän kehityskeskustelun yhteydessä. Kehityskeskustelussa työntekijää ja hänen työtään käsitellään kokonaisuutena.

Kehityskeskusteluiden lisäksi on tulossa käyttöön työsuorituksen arviointi, jonka perusteella on mahdollista saada henkilökohtaista palkanlisää.

INDIKAATTORIT:

- pätevän henkilöstön määrä
- poissaolot
- täydennyskoulutuksen määrä
- työhyvinvointi
- kehityskeskustelut

8. YHTEISKUNTAVASTUUTULOKSET

8.1. Varhainen tuki

Laadukas varhaiskasvatus ehkäisee osaltaan erityisen tuen tarpeen syntymistä. Painopiste on varhaisessa tuessa ja ennaltaehkäisevässä toiminnassa. Suunnitelmat edellyttävät aina vanhempien kanssa käytyjä pedagogisia keskusteluja. Lapselle laadittuja suunnitelmia arvioidaan yhdessä huoltajien kanssa säännöllisin väliajoin.

Lapsen kasvun, kehityksen ja oppimisen tukeen liittyy oleellisesti monialainen yhteistyö ja siihen liittyen päiväkodeissa kokoontuu moniammatillinen lapsityöryhmä ja esiopetuksessa oppilashuoltoryhmä. Monialaisen yhteistyön tavoitteena on yhdistää voimavaroja perheiden tukemisessa. Yhteistyön muodoista sovitaan yksittäisen lapsen tilanteessa aina perheen kanssa ja lapselle annettavan tuen muoto määräytyy yksilöllisten tarpeiden mukaan.

8.2. Päivähoitopaikan saatavuus

”Lapsen vanhempien tai muiden huoltajien, jotka haluavat lapselle lasten päivähoidosta annetun lain 11 a §:n mukaisen päivähoitopaikan, on tehtävä sitä koskeva hakemus viimeistään neljä kuukautta ennen kuin lapsi tarvitsee päivähoitopaikan. Mikäli päivähoidon tarve kuitenkin johtuu työllistymisestä, opinnoista

tai koulutuksesta eikä tarpeen alkamisajankohta ole ennakoitavissa, on päivähoitopaikka haettava niin pian kuin mahdollista, kuitenkin viimeistään kaksi viikkoa ennen kuin lapsi tarvitsee hoitopaikan.”

Sastamalan varhaiskasvatus pystyy järjestämään päivähoitopaikat asiakkaille päivähoitolain edellyttämässä ajassa ja jopa nopeamminkin. Asiakkaiden toiveita lastensa tulevasta päivähoitomuodosta otetaan huomioon ja toiveiden toteutumista todennetaan asiakaskyselystä saatavilla tuloksilla.

8.3. Opiskelijoiden ohjaus

Varhaiskasvatusyksiköt tarjoavat toisen asteen opiskelijoille harjoittelu- ja työssäoppimispaikkoja. Varhaiskasvatuksen henkilöstö tiedostaa vastuunsa ammatillisen ohjauksen merkityksestä tuleville työntekijöille. Opiskelijoiden ohjauksella varmistetaan, että tulevaisuuden rekrytointitilanteissa saadaan ammattitaitoisia työntekijöitä varhaiskasvatuksen palvelukseen.

8.4. Työllistämisaikutukset

Varhaiskasvatusyksiköissä on mahdollisuus suorittaa erilaisia harjoitteluja ja työkokeiluja. Työkokeilut ovat olleet elämänlaatua parantavia esimerkiksi vajaakuntoisille ja kehitysvammaisille työntekijöille.

INDIKAATTORIT

- Lapsihuoltoryhmään tuodut caset
- Lain edellyttämässä ajassa päivähoitopaikan saaneiden määrä

9. KESKEISET SUORITUSKYKYTULOKSET

Keskeiset suorituskykytulokset ovat tuloksia, jotka organisaatio on saavuttanut koskien sen perustehtävää, asetettuja tavoitteita ja niihin liittyviä strategioita ja toimintasuunnitelmia. Keskeisiksi sisäisiksi suorituskykytuloksiksi on määritelty tilikauden tulos ja lapsikohtainen käyttökustannus (€/0-6vlapsi/v). Tilinpäätöksen yhteydessä arvioidaan yksikkökohtaisia kustannuksia. Kuntaliiton tilastoihin perustuen olemme sijoittuneet viime vuosina varhaiskasvatuspalvelujen tuottajana Pirkanmaan alueella kärkipäähän.

Sisäiset tulokset ovat organisaation oman toiminnan tehokkuuteen tai kehittämiseen liittyviä tuloksia. Varhaiskasvatuksen taloustilannetta seurataan neljännesvuosittain ja raportoidaan kasvatus- ja opetuslautakunnalle. Strategian mukaisesti hoidamme taloutta suunnitelmallisesti siten, että varhaiskasvatukselle kohdennetut määrärahat riittävät menoihin.

Varhaiskasvatuksen sähköisiä palveluita on kehitetty laadullisesta ja taloudellisesta näkökulmasta. Asiakkaiden käytössä on sähköinen päivähoitohakemus, joka nopeuttaa palveluprosessia. Perhepäivähoidon mobiilit parantavat hoitajien työaikaseuranta ja nopeuttavat palkanlaskentaa. Päiväkodeissa ja koulujen esiopetusryhmissä on käytössä sähköiset päiväkirjat, jotka mahdollistavat hoitopaikkojen reaaliaikaisen käytön seurannan. Kun tieto näistä järjestelmistä siirtyy sähköisesti, niin myös laskutus prosessi nopeutuu.

Varhaiskasvatuksessa laaditaan yksilölliset varhaiskasvatus- ja esiopetussuunnitelmat niihin suunnitelluilla lomakkeilla. Suunnitelmia päivitetään vuosittain huoltajien kanssa. Laajennettuun terveystarkastukseen perustuen kaikista nelivuotiaista lapsista, sekä harkinnan mukaan ns. huolilapsista, lähetetään suunnitelma neuvolaan. Viisi vuotiaista lapsista tehdään päiväkodeissa KEHU- arviointi, jonka yhteenveto myös lähetetään neuvolaan. Näiden suunnitelmien ja lomakkeiden käytöllä lisätään varhaiskasvatuksen laatua ja tehostetaan varhaista tukea.