

18.3.2018

Talentian lausunto Opetus- ja kulttuuriministeriölle hallituksen esityksestä varhaiskasvatuslaiksi ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi

Varhaiskasvatuksen myönteinen merkitys lapsen hyvinvoinnille, kehitykselle ja oppimiselle on ymmärretty Suomessa hyvin laajasti. Varhaiskasvatuslain esitys pitää sisällään suuria muutoksia päiväkodeissa työskentelevän henkilöstön nimikkeisiin ja henkilöstörakenteeseen. Talentia keskittyy omassa lausunnossaan päiväkotien toimintaan vaikuttaviin lakiesityksiin.

1 luku. Yleiset säännökset (1-3 §)

Varhaiskasvatuskeskusteluissa nousee usein esille varhaiskasvatuksen hallinnonalan vaihto ja sen merkitys toiminnalle. Varhaiskasvatusta tulee tarkastella sisällöllisesti eikä sektorikohtaisesti. Sillä ei saa olla suurta merkitystä onko toiminta STM:n vai OKM:n hallinnoimaa – keskeistä on laaja-alainen ja avoin yhteistyö, joka turvaa vaikuttavan varhaiskasvatuksen, jossa keskeistä on lapsen etu.

Suomalainen varhaiskasvatus on ollut, ja toivottavasti on myös jatkossa, lapsen kasvua, kehitystä, oppimista ja hyvinvointia tukeva palvelu, jonka toiminta perustuu kokonaisvaltaiseen Educare-malliin.

Talentia esittää, että varhaiskasvatuslain perusteluissa korostetaan muiden tarkoitusten rinnalla **varhaiskasvatuksen merkitystä syrjäytymisen ehkäisyssä**. Varhaiskasvatus on edelleen myös ennaltaehkäisevää työtä ja yksi lastensuojelun tärkeä tukitoimi, vaikka se on hallinnollisesti siirretty opetustoimeen.

Lakiesitys ei anna selkeää käsitystä siitä, millainen toiminta on avointa varhaiskasvatusta, joihin sovelletaan laissa määrättyjä pykäliä. Avoin varhaiskasvatus tulee määritellä selkeämmin esimerkiksi vähimmäistuntimäärällä ja avoimeen toimintaan tulee säätää henkilöstörakenne ja -mitoitus, jotta toiminnan laatu varmistetaan.

Yleiset säännöt ovat sisällöltään hyviä, mutta laissa on paljon ristiriitaisuuksia, jotka eivät tue yleisten säännösten toteutumista. Esimerkiksi varhaiskasvatuslailla halutaan korostaa lapsen oikeutta osallistua varhaiskasvatukseen ja tavoitteena on antaa kaikille lapsille yhdenvertaiset mahdollisuudet varhaiskasvatukseen. On hyvin ristiriitaista, että samassa laissa rajoitetaan lapsen oikeutta varhaiskasvatukseen vanhempien tai huoltajien tilanteen perusteella.

Varhaiskasvatuksen tavoitteena on mahdollistaa pysyvät vuorovaikutussuhteet lasten ja varhaiskasvatushenkilöstön välillä sekä edistää lapsen toimimista vertaisryhmässä. **Esityksessä ei kuitenkaan edellytetä henkilöstön suhdeluvun toteutumista koko päiväkodin aukioloaikana ja tilapäinen poikkeaminen sallitaan.** Näin laki antaa mahdollisuuden jatkaa nykyisellä toimintamallilla, jossa henkilöstö vaihtaa päivän aikana ryhmästä toiseen. Valvontaan ei myöskään ole riittävästi resursseja, jotta päiväkodin toimintakulttuuri tukisi laadukkaan varhaiskasvatuksen toteutumista.

2 luku. Varhaiskasvatuksen järjestäminen (4-11 §)

Varhaiskasvatuslakiesityksessä on paikoin vaikea havaita lapsen edun ensisijaisuutta. Esitys on osin laadittu yhden henkilöstöryhmän edun mukaisesti eli kasvatustieteen kandidaatteja suosivaksi. Tämä nostaa yhden korkeakoulutetun ryhmän muun henkilöstön edelle. **Ei ole olemassa tutkimuksellista näyttöä siitä, että sosionomitaustainen opettaja suoriutuisi tehtävästään heikommin opettajana tai johtajana kuin kasvatustieteen kandidaatit.**

4§ Lapsen edun ensisijaisuus. Pykälässä säädetään lapsen edun ensisijaisuudesta, jonka tulisi ohjata varhaiskasvatuksen suunnittelua, järjestämistä ja päätöksentekoa. Kuitenkin varhaiskasvatuksen palveluiden järjestämisessä ja kunnallisessa päätöksenteossa ohjaavana tekijänä on taloudelliset reunaehdot: päätökset lapsen subjektiivisen oikeuden rajaamisesta ja yli 3-vuotiaiden lasten ryhmäkokojen kasvattamisesta tehtiin säästösyistä. Nyt valtion talousarviossa ei ole budjetoitu rahaa varhaiskasvatuslain uudistamiseen, jotta edellä mainitut lasten yhdenvertaisuutta loukkaavat rakenteet voitaisiin purkaa.

5§ Kunnan velvollisuus järjestää palveluita. Palvelujen tarve ohjaa kuntien ratkaisuja varhaiskasvatuspalvelujen järjestämisessä eri toimintamuodoissa. Pykälässä säädetään lähipalveluperiaatteesta, mutta se ei ole velvoittava. Näin lain toteutumisen arviointi tältä osin on mahdotonta, joka voi lisätä alueellista eriarvoisuutta. **Lakiin tulee kirjata oikeus lähipalveluun ja oikeus valita sopivin toimintamuoto.**

3 luku. Oikeus varhaiskasvatukseen (12-15 §)

12 § oikeus varhaiskasvatukseen. Subjektiivinen varhaiskasvatusoikeus tulee palauttaa kokoaikaiseksi. Ei ole lapsen edun mukaista, että varhaiskasvatusoikeus voi rajautua perheen tilanteen mukaan. Kunnat toimivat hyvin eri tavalla, joten rajauksen myötä lasten ja perheiden yhdenvertaisuus ei toteudu. Tämä on todettu useissa selvityksissä. Tilanne on hyvin vakava oikeudenmukaisuuden kannalta ja se on YK:n Lapsen oikeuksien yleissopimuksen vastainen.

Subjektiivisen varhaiskasvatusoikeuden rajauksen poistaminen säästää turhalta byrokratialta ja epävarmuudelta. Nykyään yhdelle lapselle voidaan tehdä useita päätöksiä vuoden aikana, joka lisää turhaa hallinnollista työtä ja aiheuttaa epävarmuutta ja pelkoa lasten vanhemmille.

Varhaiskasvatuksen tavoitteiden mukainen toiminta ja kiinteiden suhteiden turvaaminen vaikeutuvat, kun päiväkodin yhdessä ryhmässä on sekä osa- että kokoaikaisia lapsia.

Työttömyysturvalakiin on tulossa muutoksia, jotka vaikuttavat tulevaisuudessa varhaiskasvatuksen järjestämiseen, jos lapsen oikeus rajattuun varhaiskasvatukseen on jatkossakin voimassa.

13 § Vuorohoidon järjestäminen. Vuorohoidon tarve lisääntyy jatkuvasti. **Vuorohoitoon tarvitaan oma henkilöstömitoitus** lain 35 ja 37 pykälisiin. Vain näin turvataan myös vuorohoidossa varhaiskasvatuslain toteutuminen. Vuorohoidossa on paljon erilliskysymyksiä, jotka tulee ratkaista kuten esiopetuksen järjestäminen, ja lapsen oikeus kiinteisiin vuorovaikutussuhteisiin, jos vuorohoidon tarve päättyy.

Vuorohoitopaikka tulisi turvata myös koulun aloittaville pienille lapsille, mikäli lapsen ilta- ja yöaikaista hoitoa ei voida muuten järjestää.

Varhaiskasvatuslakiin tulee **lisätä lapsen oikeus tarvitsemiinsa tukipalveluihin varhaiskasvatuksessa.** OKM:n alainen varhaiskasvatuslakityöryhmä kirjasi 2014 seuraavat pykälät, jotka tulee lisätä tähän luonnokseen:

X1 § Lapsen kehityksen ja oppimisen tuki

Jokaiselle lapselle on annettava kehityksen ja oppimisen tukea osana laadukasta varhaiskasvatusta.

Lapsella voi olla tuen tarvetta fyysisen, kognitiivisen, emotionaalisen, sosiaalisen tai muun vastaavan kehityksen ja oppimisen osa-alueella. Tukea on annettava heti tuen tarpeen ilmetessä.

Tukea on annettava laadultaan ja määrältään lapsen tarpeiden edellyttämällä tavalla. Tuki voi sisältää tarvittavia pedagogisia järjestelyjä ja esimerkiksi erityisopettajan palveluja, tulkitsemis- ja avustajapalveluja tai erityisten apuvälineiden käyttöä.

Lapsen kehityksen ja oppimisen edistäminen suunnitellaan, toteutetaan ja arvioidaan yhteistyössä varhaiskasvatuksen henkilöstön ja lapsen huoltajien kanssa sekä tarvittaessa moniammatillisessa

yhteistyössä kunnan sosiaali- ja terveydenhuollon, opetustoimen tai muiden viranomaisten kanssa. Lapsen tuen tarve ja toteutettavat tukitoimenpiteet kirjataan lapsen varhaiskasvatussuunnitelmaan.

X2§ Lapsen kehityksen ja oppimisen tehostettu tuki

Lapselle, joka tarvitsee säännöllistä tukea tai samanaikaisesti useita tukimuotoja, on annettava tehostettua tukea. Tehostettu tuki sisältää X1§ tarkoitettuja tukimuotoja ja se järjestetään laadultaan ja määrältään lapsen tarpeiden edellyttämällä tavalla. Tuen antaminen perustuu pedagogiseen arvioon ja lapsen tuen tarve ja toteutettavat tukitoimenpiteet kirjataan lapsen varhaiskasvatussuunnitelmaan, lapsen tehostetun tuen tarvetta on arvioitava säännöllisesti, vähintään kerran vuodessa.

X3§ Lapsen kehityksen ja oppimisen erityinen tuki

Lapselle, jolle X1§ ja X2§ säädetty tuki ei ole riittävää esimerkiksi lapsen vaikeasta vammasta tai sairaudesta johtuen, on annettava erityistä tukea. Erityinen tuki sisältää X1§ tarkoitettuja tukimuotoja ja se voidaan järjestää muun varhaiskasvatuksen yhteydessä tai osittain tai kokonaan erityisryhmässä tai muussa soveltuvassa paikassa.

Lapsen kehityksen ja oppimisen erityinen tuki suunnitellaan, toteutetaan ja arvioidaan yhteistyössä varhaiskasvatuksen henkilöstön ja lapsen huoltajien kanssa sekä tarvittaessa moniammatillisessa yhteistyössä kunnan sosiaali- ja terveydenhuollon, opetustoimen tai muiden viranomaisten kanssa. Lapsen tuen tarve ja toteutettavat tukitoimenpiteet kirjataan lapsen varhaiskasvatussuunnitelmaan.

4 luku. Menettelysäännökset (16-20)

16 § Ohjaus ja neuvonta. Varhaiskasvatuksen ohjaus ja neuvonta ovat keskeinen toimintamuoto oikean, lapsen edun ja tarpeiden sekä perheen tarpeita ja tilannetta vastaavan varhaiskasvatuspalvelun löytämiseksi. Ohjauksesta hyötyvät erityisesti lapset ja perheet, jotka ohjauksen tuella saavat oikeanlaista palvelua.

Ohjauksen ja neuvonnan avulla myös kunta saa tarvitsemaansa tietoa varhaiskasvatuksen tarpeista. Taloudelliset ja inhimilliset säästöt ovat merkittäviä palvelujen kohdentuessa heti oikein. **Kun ohjaus on asianmukaista, voidaan lapsen tarpeista lähtevä subjektiivinen oikeus varhaiskasvatukseen palauttaa.** Ainakin isoissa kunnissa tulee olla **varhaiskasvatuksen palveluohjaajan vakansseja**, jossa työskentelee korkeakoulututkinnon suorittanut varhaiskasvatuksen ammattilainen.

5 luku. Varhaiskasvatuksen suunnittelu ja arviointi (21-24 §)

23§ Lapsen varhaiskasvatussuunnitelma. Laissa säädetään, että lapsen varhaiskasvatussuunnitelman laatimisesta vastaa varhaiskasvatuksen opettajaksi kelpoinen henkilö. Tämä kirjaus on mahdollinen, kun varhaiskasvatuslaista poistetaan pykälä 27 ja pykälään 26 lisätään kelpoisuudeksi myös varhaiskasvatuksen sosionomi. Lakiteksti voisi olla myös seuraava:

Lapsen varhaiskasvatussuunnitelmasta vastaa korkeakoulututkinnon suorittanut henkilö, jolla on suoritettuna tarvittavat varhaiskasvatuksen opinnot.

Käytännössä on esiintynyt epäselvyyttä siitä, mitä suunnitelman tekemisen laatimisesta vastaaminen tarkoittaa. Kuka voi keskustella vanhempien kanssa, kuulla lasta ja kirjata suunnitelmaan keskustelujen sisällöt ja huolehtia, että asiat käydään yhteisesti tiimissä läpi. Tästä on myös viranomaisilla erilaisia käsityksiä. Selvyyden vuoksi perusteluihin tulee avata, että **varhaiskasvatussuunnitelma tehdään yhteistyössä koko henkilöstön kanssa ja ns. vasukeskustelut ja kirjaukset voi tehdä työryhmässä yhdessä sovittu henkilö korkeakoulutetun ohjauksen ja valvonnan alaisena.** Näin ei sidota varhaiskasvatussuunnitelma-keskusteluja vain osalle henkilöstöä, mutta vastuu säilyy selkeästi korkeakoulututkinnon suorittaneilla.

6 luku. Henkilöstö, kelpoisuusvaatimukset ja niiden siirtymäsäännökset (25-33 § + 75 §:n 2 momentti ja 76 § + asetusluonnos 3 §)

Varhaiskasvatustieteellisten tutkimusten mukaan koulutustaso on yksi laadun tekijöistä varhaiskasvatuksessa. Suuri merkitys on myös ryhmäkoolla, kasvattajien ja lasten välisellä suhdeluvulla ja henkilöstön pysyvyydellä. Myös henkilöstön hyvinvointi ja yhteistyöhön pohjautuva saumaton tiimi- ja verkostotyö vaikuttavat merkittävästi varhaiskasvatuksen laadukkaaseen toteutumiseen.

Varhaiskasvatuksen toiminta ei selkiydy uuden lakiesityksen perusteella. Lakiehdotus tuottaa päiväkodin henkilöstörakenteeseen hierarkkisen asetelman, joka ei edistä moniammatillisuutta. Esitys ei huomioi koko henkilöstön osaamista ja osaamisen hyödyntämistä täysimääräisesti käytännön työssä. **Lakiesitys hämärtää ja rajoittaa erityisesti sosionomin osaamisen hyödyntämistä ja vastuualuetta varhaiskasvatuksessa.**

25§ Riittävä henkilöstö. Päiväkodissa lasten hoitoajat ovat pidempiä kuin henkilöstön työajat. Tämä johtaa siihen, että kasvattajia ei ole tarpeeksi päiväkodin koko aukioloaikana. Lisäksi ala kärsii suuresta työvoimapulasta ja sijaisia on vaikea saada. Päiväkodeissa henkilökunta joutuu usein saman päivän aikana vaihtamaan ryhmää, jolloin lasten ja kasvattajien välillä ei muodostu pysyviä vuorovaikutussuhteita. Tähän ei esitetä ratkaisua varhaiskasvatustalokiluonnoksessa. Laadukas, tavoitteellinen ja suunnitelmallinen pedagogiikkaan painottuva varhaiskasvatus jää tällöin toteutumatta.

Varhaiskasvatuslaissa tulee määritellä tarkemmin kasvattajien ja lasten suhdeluvun toteutuminen ryhmäkohtaisesti ja koko toimintapäivän aikana. Näin ei käytännössä päästä keinottelemaan käyttö- ja täyttöasteella ja osittamaan, että keskimäärin koko päiväkodissa on ollut riittävästi henkilöstöä johonkin aikaan päivästä. Myös **tilapäinen poikkeaminen tulee määritellä nykyistä tarkemmin.** Kunnat eivät riittävästi varaudu henkilöstöstä johtuviin poissaoloihin. Toimintakulttuuri pitää saada muuttumaan niin, että on tavoiteltavaa turvata laatu riittävällä henkilöstöllä, jota on ajoittain enemmän kuin laki minimissään edellyttää.

Päiväkotiin ja varhaiskasvatuksen hallintoon **tarvitaan ryhmässä työskentelevän henkilöstön lisäksi varhaiskasvatuksen kuraattoreita ja perhetyöntekijöitä, palveluohjaajia, erityisopettajia ja muita erityistyöntekijöitä.** Moniammatillinen kokonaisuus tarvitaan, jotta palvelut vastaavat lasten ja perheiden tarpeisiin. Palvelut on toteutettava matalalla kynnyksellä. Tukipalvelut varmistavat kunnan ja mahdollisen maakunnan saumattoman yhteistyön.

26 § Varhaiskasvatuksen opettaja. Ei ole olemassa tutkimuksellista näyttöä siitä, että sosionomitaustainen lastentarhanopettaja suoriutuisi tehtävästään heikommin kuin kasvatustieteiden kandidaatti. Tämän suuntaista harhakäsitystä levitetään kuitenkin tarkoituksenhakuisesti laajasti.

Sosionomien opettajakelpoisuus on säilytettävä varhaiskasvatuksen opettajan tehtäviin. Vain näin voidaan turvata tulevaisuudessa riittävä varhaiskasvatuksen opetushenkilöstön alueellinen ja valtakunnallinen saatavuus. Ammattikorkeakouluverkosto on alueellisesti huomattavasti kattavampi kuin yliopistoverkosto. Ammattikorkeakouluista valmistuu niin suomen-, ruotsin- kuin englanninkielisiä opettajia varhaiskasvatukseen.

Ammattikorkeakoulujen rehtorineuvosto Arene teki sosionomien varhaiskasvatusosaamisesta 2017 laajan selvityksen. Selvitystä ei kuitenkaan huomioitu varhaiskasvatustalokilakia laadittaessa.

Selvityksen mukaan sosionomin ydinosamista lastentarhanopettajana ovat muun muassa seuraavat asiat:

- lapsen oikeudet
- lasten osallisuuden ja hyvinvoinnin edistäminen
- pedagogisen toiminnan suunnittelu, toteutus, dokumentointi ja arviointi

- tutkimuksellisten menetelmien soveltaminen ja saatujen tulosten hyödyntäminen varhaiskasvatuksen käytäntöjen kehittämisessä
- lasten vertaissuhteiden sekä perheiden kasvatusyhteistyön ja yhteisöllisyyden vahvistaminen
- moniammatillinen yhteistyö
- palveluohjaus ja verkostotyö sote-palvelujärjestelmässä
- yhteiskunnallinen vaikuttamistyö varhaiskasvatuksen kehittämisessä
- lähijohtaminen ja kasvatusyhteisön pedagogisen toiminnan johtaminen

Varhaiskasvatukseen suuntautuneiden sosionomien osaaminen antaa hyvät valmiudet varhaiskasvatuksen opettajan tehtävään ja opiskelijoiden identiteetti rakentuu opettajuuteen.

Lakiesitys on nyt syrjivä, sillä koulutuksensa perusteella sosionomi ei voi edetä urallaan hyödyntämällä omaa osaamistaan. Koulutuksellisia umpiperiä ei saa enää tietoisesti muodostaa, eivätkä ne ole hallitusohjelman tavoitteiden mukaisia.

Kaikille varhaiskasvatuksen opettajille on annettava oikeus toimia esiopetusryhmän opettajana.

Tarvittaessa pitää arvioida, riittääkö koulutus tehtävään ja järjestää sen mukaan lisäkoulutusta. Näin turvataan esiopettajien saatavuus ja vähennetään samalla pulaa pätevistä lastentarhaopettajista sekä turvataan harkittu suunnitelmallinen työnkierto päiväkodeissa.

Sosionomeille on lisäksi turvattava selkeä opintopolku erityislastentarhanopettajan tehtävään.

Henkilöstön saatavuus ei ole mahdollista lakiesityksen mukaisesti, jolloin esitys johtaa siihen, että epäpätevien sijaisten määrä kasvaa huomattavasti varhaiskasvatuksen korkeakoulutettujen tehtävissä.

Henkilöstölaskelmat osoittavat, että jatkossa tarvitaan edelleen kaksi koulutusväylää varhaiskasvatuksen opettajan tehtäviin ja että aloituspaikkojen määrää tulee lisätä yliopistojen lisäksi myös ammattikorkeakouluissa. Vain näin voidaan turvata korkeakoulutettujen määrän lisääminen kahteen kolmasosaan lapsiryhmän henkilöstöstä ja ennakoida koulutuksen aloituspaikkojen riittävyys työelämän tarpeisiin.

Henkilöstölaskelma:

Varhaiskasvatustalousoikeudessa henkilöstön määrä on alimitoitettu. Siinä arvioidaan varhaiskasvatuksen henkilöstön kokonaismääräksi 27 000. Varhaiskasvatuksen tiekartta vuosille 2017-2030 esitti henkilöstömäärän olevan 25 184. Vertikal Oy:n laskelmien mukaan henkilöstön määrä on ilman esiopetusta 34 00 ja esiopetuksen henkilöstöllä 39 900.

Vertikal Oy on tehnyt omat laskelmansa kahdella eri tavalla: lapsitiedoista (Sotkanet, Vipunen) ja henkilöstömennoista (Tilastokeskus).

Missään laskelmissa ei ole huomioitu osallistumisasteen nostoa. Se lisää henkilöstön tarvetta edelleen tulevaisuudessa.

Vertikalin laskelmien mukaan lastentarhanopettajien tehtävissä toimii nyt 13 300 työntekijää. Heistä 8 000:lla on kasvatusalan koulutus (lastentarhanopettajan opistoasteen tai kandidaatin tutkinto) ja 4 500:lla sosiaalialan koulutus (varhaiskasvatukseen suuntautunut sosionomi tai sosiaalikasvattaja). Loput ovat epäpäteviä.

Yliopistojen lastentarhanopettajien koulutuksen aloituspaikkoja lisätään 2018 - 2021 yhteensä tuhat paikkaa. Vuoden 2021 jälkeen koulutusmäärän lisäys toteutetaan yliopistojen rahoitusmallin sisällä uudelleen kohdentamalla, joten aloituspaikkojen määrää on sen jälkeen vaikea ennakoida.

Sosionomien kohdalla varhaiskasvatukseen siirtyvien määrän ennakoitiin on vielä vaikeampaa, sillä työmahdollisuudet ovat laajemmat ja opiskelija tekee valinnan lastentarhanopettajan kelpoisuuden antaviin opintoihin opintojensa aloittamisen jälkeen. Jo nyt tiedetään, että varhaiskasvatuksen tiekartta ja lausuntokierroksella oleva varhaiskasvatustutkimus ovat hämmentäneet opiskelijoita ja vähentäneet kiinnostusta valita lastentarhanopettajan kelpoisuuden antavat opinnot.

Eläkkeelle siirtyä vuosittain nykyisestä henkilöstöstä kasvava joukko. Eläketilastojen mukaan kasvatusalan koulutuksen käyneiden eläkepoistuma on noin 250 - 300 vuosittain ja sosiaalialan noin 30 - 40 työntekijää vuosittain. Ero eläköitymisessä johtuu henkilöstön ikärakenteesta.

Vuoteen 2030 mennessä nykyisestä henkilöstöstä on eläköitynyt kasvatusalan tutkinnon suorittaneista n. 3 600 ja sosiaalialan tutkinnon suorittaneista n. 420. Alalla työskentelisi vuonna 2030 nykyisestä henkilöstöstä 9 280 lastentarhanopettajaa, joista kasvatusalalta on 4 400 ja sosiaalialalta 4 080.

Varhaiskasvatuksen opettajien tarve on vähintään 13 300 vuonna 2030. Alalla työskentelee nyt 8 000 kasvatusalan koulutuksen omaavaa lastentarhanopettajaa, joista 4 400 on työelämässä vielä vuonna 2030. Tällöin työssä jatkavien lastentarhanopettajien lisäksi tarvitaan siis vielä 8 900 varhaiskasvatuksen opettajaa. Alalle saadaan uusia yliopistotutkinnon suorittaneita lastentarhanopettajia kuitenkin vain noin 300 vuosittain (huomioiden alalta pois lähtevät ja eläköityvät 958 aloituspaikkaa – eläkepoistuma 250 – alalta lähtevät 380). 8 900 uuden opettajan saaminen vaatisi 30 vuotta esitetyillä valmistumismäärillä.

Mikäli laskelmassa huomioidaan nyt työelämässä olevat sosionomit ja oletetaan, että he kaikki jatkavat varhaiskasvatuksen opettajan tehtävissä, on opettajia vuonna 2030 nykyisestä henkilöstöstä 8 480. Tällöinkin veisi yli 16 vuotta, että opettajia olisi riittävästi. Jos kunnat haluaisivat palkata enemmän varhaiskasvatuksen opettajia kuin varhaiskasvatuksen sosionomeja, johon siis lakiluonnos antaa mahdollisuuden, on tarvittava aikajana vielä pidempi.

Jos kunnat palkkaisivat sosionomeja 1/3 koko varhaiskasvatuksen henkilöstöstä, jota lakiluonnos siis ei edellytä, kestäisi nykyisilläkin aloituspaikoilla ja alalle siirtyvien määrällä katsottuna yli 20 vuotta ennen kuin 13 300 sosionomia on työelämässä. Lakiesitykseen kaavailtu muutos todennäköisesti vähentää sosionomiksi opiskelevien kiinnostusta varhaiskasvatuksen tehtäviin ja tätä ei laskelmissa ole huomioitu.

27 § varhaiskasvatuksen sosionomi. Varhaiskasvatuksen sosionomin tehtävää ei tarvita. Keinotekoinen jako opettajan ja sosionomin tehtäviin lisää hierarkiaa ja tehtävien ja roolien epäselvyyttä päiväkodeissa. Jako ei tue koulutuksesta saatua osaamista.

Varhaiskasvatuksen sosionomin tehtäviä ei ole avattu lakiluonnoksessa. Kuitenkin voidaan todeta, että sosionomi ei tarvitse erillisiä varhaiskasvatuksen opintoja, jos hän toimii sosionomin tehtävissä.

Siirtymäsäädöksen mukaan päiväkodin henkilöstörakenne pitää muuttua vasta vuodesta 2030. Esityksen mukaan sosionomi ei voi valmistua opettajan tehtäviin enää 2023 jälkeen. Kuntien toivotaan valmistautuvan muutokseen, mutta lisärahaa ei ole tulossa.

Lakiluonnoksessa esitetään että 2030 alkaen päiväkodin ryhmässä on kaksi korkeakoulutettua ja yksi hoitaja. Sosionomien vakanssien perustaminen on jätetty työnantajan harkintaan. Voi käydä niin, että vakansseja ei perusteta lainkaan. **Mihin työllistyivät 2023-2030 valmistuneet varhaiskasvatuksen sosionomit?**

30 § Varhaiskasvatuksen erityisopettaja. Sosionomeille on turvattava selkeä opintopolku varhaiskasvatuksen erityisopettajan tehtävään. Sosionomikoulutuksessa on jo paljon tukea tarvitsevien lasten tarpeisiin osaamista antavia opintoja. Varhaiskasvatukseen suuntautuneen sosionomitutkinnon suorittanut tulee olla hakukelpoinen erityisopetuksen tehtäviin valmiuksia antaviin opintoihin. Näin

turvataan yhdenvertainen uralla eteneminen ja tasavertaiset mahdollisuudet jatko- ja täydennyskoulutukseen kaikille korkeakoulututkinnon suorittaneille varhaiskasvatuksen ammattilaisille.

31 § Päiväkodin johtaja. Työelämästä saatujen palautteiden perusteella voidaan todeta, että sosionomin koulutus antaa hyvät valmiudet päiväkodin johtajan tehtävään.

Aiempi jako hallinnollisiin ja ammatillisiin johtotehtäviin puretaan ja päiväkodin tehtävää ajatellaan lähinnä hallinnollisena tehtävänä. Hallinnollisiin tehtäviin ei sisälly välittömiä asiakastyön ohjaustehtäviä, kun taas ammatillisiin johtotehtäviin sisältyy työntekijöiden ammatillisen osaamisen johtamista. **Kelpoisuus varhaiskasvatuksen hallinnollisiin johtotehtäviin tulee säilyttää.** Talentian pykäläesitys on seuraava:

x § varhaiskasvatuksen hallinnollinen johtaminen

Kelpoisuus varhaiskasvatuksen hallinnollisiin johtotehtäviin on soveltuva ylempi korkeakoulututkinto, varhaiskasvatuksen laaja-alainen tuntemus ja hyvä johtamistaito.

31§ päiväkodin johtaja

Kelpoisuusvaatimuksena päiväkodin toiminnan vastaavan johtajan tehtävään on vähintään 26 § mukainen kelpoisuus sekä riittävä johtamistaito.

26 § kelpoisuus on tässä esityksessä sekä kandidaateilla että sosionomeilla.

Perusteluita: Hallinnollisessa johtotehtävissä toimivan on oltava varhaiskasvatuksen asiantuntija, jotta kunnassa tai kuntayhtymässä turvataan varhaiskasvatuspalveluiden laatu. Hallinnollisia johtotehtäviä ovat tehtävät, joihin ei sisälly ammatillisen ohjauksen antamista, eikä välitöntä asiakastyötä. Soveltuva ylempi korkeakoulututkinto varhaiskasvatuksen hallinnollisiin johtotehtäviin on esimerkiksi kasvatustieteen maisterin tai vastaavan tasoinen sosionomi YAMK tutkinto. Varhaiskasvatuksen hallinnollisen johdon rooli korostuu entisestään yksityisen varhaiskasvatuspalveluiden lisääntyessä. Hallinnollinen johto vastaa osaltaan palvelutuottajien toimintaedellytysten tarkistamisesta ja toiminnan valvonnasta.

Päiväkodin johtaja vastaa ammatillisen henkilöstön johtamisesta ja ohjauksesta sekä toimintayksikkönsä varhaiskasvatuksen suunnittelusta. Edellytyksenä on, että johtajalla on varhaiskasvatuksen opettajan kelpoisuus. Tällöin kelpoisia ovat kasvatustieteen kandidaatin tutkinnon suorittaneet henkilöt, jotka ovat suorittaneet lastentarhanopettajan koulutuksen sekä sosiaali- ja terveys alan sosionomitutkinnon suorittaneet henkilöt, jotka ovat suorittaneet vähintään 60 opintopisteen laajuiset varhaiskasvatuksen opinnot. Päiväkodin johtajan tehtävässä toimiminen edellyttää riittävää henkilöstöjohtamisen ja muun johtamisen taitoa. Päiväkotiyksiköt ovat henkilöstömäärältään isoja, jotka edellyttävät osaamista mm. henkilöstöjohtamisesta ja työn organisoimisesta. Päiväkodin johtaja varmistaa osaamisellaan toiminnan laadun.

Jos päiväkodin johtotehtäviin tulee vaatimukseksi ylempi korkeakoulututkinto, on maisteritutkinnon rinnalla kelpoiseksi katsottava myös sosionomi YAMK tutkinnon suorittanut, jolla on varhaiskasvatuksen opinnot suoritettuna. Esimiehen tulee osata johtaa yhteisöä kehittymään ja vastaamaan laaja-alaisesti lasten hyvinvoinnin, kasvun, kehityksen ja oppimisen tarpeisiin. Sosionomi YAMK tutkinnon suorittaneella on enemmän koulutuksen tuottamaa osaamista johtamisesta kuin kasvatustieteen maisterilla. Tämä poissulkeminen ei siis perustu mihinkään osaamisen osa-alueeseen.

33 § Tilapäinen poikkeaminen kelpoisuusvaatimuksista. Kuten aiemmin esitetyt laskelmat osoittavat, henkilöstön riittävyys ei ole turvattu tässä esityksessä. Näin ollen epäpäteviä sijaisia olisi jatkossa huomattavasti nykyistä enemmän päiväkodissa. Tämä ei turvaa varhaiskasvatukselle asetettuja tavoitteita eikä ole lapsen edun mukaista.

7 luku. Henkilöstön mitoitus, rakenne ja täydennyskoulutus ja niiden siirtymäsäännökset (34-39 § + 75 §:n 3 momentti + asetusluonnos 1-2 §)

35 § Päiväkodin henkilöstön mitoitus. Mitoitusta ei ole tarkoitus muuttaa lakiesityksessä, sillä se säädetään kustannusneutraalisti. Tämä ei ole lapsen edun mukaista, sillä niin käytännön kokemuksen kuin tehdyn selvityksen perusteella, päiväkotien ryhmäkoot ovat viimeisimmän muutoksen jälkeen liian suuret. **Yli kolmevuotiaiden lasten ja kasvattajien suhdeluku tulee palauttaa 1/7.**

Mitoituksessa tulee huomioida erityisen tuen tarpeessa olevat lapset ja säätää **selkeät säädökset tuen tarpeessa olevien lasten huomioimisesta mitoituksessa.**

Vuorohoidossa tulee olla oma henkilöstömitoitus.

Pykäläehdotus

Päiväkodin henkilöstön mitoitus ympärivuorokautisessa hoidossa/vuorohoidossa ympärivuorokautista varhaiskasvatusta/vuorohoitoa tarjoavassa päiväkodissa tulee kasvatusta- opetusta- ja hoitotehtävissä olla vähintään yksi tämän lain 26-28§:n mukaiset kelpoisuusvaatimukset täyttävä henkilö enintään neljää lasta kohden.

36 § Päiväkodin mitoituksesta poikkeaminen. Tämä lain pykälä antaa mahdollisuuden siihen, että toiminta ei vastaa varhaiskasvatustalain tavoitteita eikä se kaikissa tapauksissa ole lapsen edun mukainen. Korkeiden käyttöasteiden tavoittelu yhdistettynä voimassa olevaan kasvattaja-lapsi-suhdelukuun on osoittautunut laadun kannalta huonoksi rakenteeksi. Käyttöasteita ja suhdelukuja seurataan yleisesti päiväkotikohtaisesti, ei ryhmittäin. Näin suhdeluvut eivät aina ylity laittomiksi, kun henkilöstö siirtyy omasta lapsiryhmästä tuuraamaan sinne, missä kasvattajia on liian vähän. Tämä vaikeuttaa merkittävästi suunnitelmallisen ja tavoitteellisen pedagogisen toiminnan toteuttamista useissa ryhmissä.

Henkilöstön riittävyyden seuraaminen on vaikeaa, kun henkilöstömitoitusta tarkastellaan päiväkotia eikä lapsiryhmä kohtaisesti.

Pykäläehdotus:

36 § Päiväkodin mitoituksesta poikkeaminen

Päiväkodissa ei saa poiketa säädetyistä päiväkodin mitoituksesta muutoin kuin äkillisen ja ennakoimattoman syyn ilmetessä toimintapäivän aikana. Mitoituksesta poikkeaminen ei saa jatkua kuin kyseisen toimintapäivän loppuun saakka. Pakottavien syiden takia poikkeaminen voi jatkua tätä pidempään, mitoitusta on kuitenkin saatettava lain mukaiseksi viimeistään toisena toimintapäivänä syyn ilmenemispäivästä lukien.

Säädetyistä henkilöstön suhdeluvusta saadaan poiketa lyhytaikaisesti laajennettaessa lapsen varhaiskasvatusta.

37 § Päiväkodin henkilöstön rakenne. Korkeakoulutettujen määrän lisääminen on hyvä muutosesitys.

Nähtäväksi jää miten kunnat ennakoivat tätä rakenteellista muutosta ja toteutuuko muutos vuoteen 2030 mennessä.

Lakiesitys turvaa varhaiskasvatuksen opettajan ja lastenhoitajan osaamisen lapsiryhmässä, mutta sosionomien osaamista ei edellytetä. Tämä vähentää sosionomikoulutettavien kiinnostusta varhaiskasvatuksen tehtäviin, mikä on jo nyt havaittavissa, kun varhaiskasvatuksen tiekartta ja lakiluonnos ovat lisänneet epävarmuutta.

Sosionomilla on koulutuksen tuoma osaaminen varhaiskasvatuksen opettajan tehtäviin. Kun säilytetään nykyiset kaksi koulutusväylää varhaiskasvatuksen opettajan tehtävään, niin kunnille ja yksityisille palvelun tuottajille jää enemmän mahdollisuuksia järjestää päiväkotitoimintaa. Samalla turvataan opettajien saatavuus tulevaisuudessa. Jäykän kolmiosaisen rakenteen tilalla **tulee olla 2+1 malli, jossa vähintään kahdella on varhaiskasvatuksen opettajan kelpoisuuden antava korkeakoulututkinto (1 kandi ja 1 sosionomi, 2 sosionomia tai 2 kandia) ja yhdellä lastenhoitajan tutkinto.**

On huolehdittava, että lapsiryhmässä toimivat kasvattajat osallistuvat pääasiassa kasvatus-, opetus- ja hoitotehtäviin. Työntekijöiden määrää ja suhdelukua arvioitaessa on huomioitava kaikki lapsiryhmän ulkopuoliset tehtävät, jotka sisältyvät korkeakoulututkinnon suorittaneiden työhön.

8 luku. Salassapito ja tietojen vaihto (40-42 §)

Pykälän siirtäminen varhaiskasvatuslakiin on hyvä muutos.

9 luku. Yksityisen palvelujen tuottajan järjestämä varhaiskasvatus (43-49 §)

Yksityisen varhaiskasvatuspalvelun osuus vaihtelee suuresti kunnittain. Pienten palveluntuottajien osuus on pieni ja alalla toimii suuria ketjuja. Varhaiskasvatuksen kaupallistuminen vaikuttaa merkittäväällä tavalla lasten ja henkilöstön asemaan, joten yksityistäminen ei voi olla vain paikallinen kysymys vaan siitä on säädettävä valtakunnallisesti

Varhaiskasvatuksen yksityiset palvelut (OKM:n julkaisu 2017:3) ei anna kovin hyvää kuvaa yksityisten tuottamasta varhaiskasvatuksesta. Suurin osa kunnista arvioi, että yksityisissä päiväkodeissa kasvatushenkilökunnan työnkuvaan kuuluu paljon muitakin kuin kasvatustehtäviä, mikä vaikuttaa merkittävästi toiminnan laatuun.

Kuntien arvioiden mukaan kasvatushenkilöstön kelpoisuusehdot eivät aina toteudu yksityisissä varhaiskasvatuspalveluissa. Selvityksen perusteella voi todeta, että kunnilla ei ole riittävästi tietoa yksityisten toiminnasta. Kuntien käytännöt vaihtelevat siinä, kuinka usein yksityisten palveluntuottajien toimintaan liittyviä asioita ja asiakirjoja tarkistetaan.

Selvityksen perusteella kaikki yksityiset palveluntuottajat eivät tarjoa varhaiskasvatuspalvelujaan erityistä tukea tarvitseville lapsille eivätkä kaikki yksityisten palvelujen piirissä olevat lapset saa tarvitsemiaan tukipalveluja

Kuntien tehtävänä on valvoa, että kaikki palveluntuottajat noudattavat voimassa olevaa lainsäädäntöä. Kunnan resurssit valvontaan ovat valitettavan pienet. Lisäksi kunnan tulisi palvelusopimuksia laatiessaan noudattaa 4§ mainittua lapsen edun ensisijaisuutta esim. huomioiden erityisen tuen tarpeessa olevien lapsien mahdollisuus saada varhaiskasvatuspaikka yksityiseltä tuottajalta.

Kuntien tulee valvoa nykyistä enemmän yksityisiä palveluntuottajia. Lisäksi tulee tehostaa omavalvontaa.

48 § Omavalvontasuunnitelma. On hyvä, että yksityisten palveluntuottajien tulee laatia omavalvontasuunnitelma ja pykälä on siirretty varhaiskasvatuslakiin. Sen lisäksi henkilöstölle pitää määritellä ilmoitusvelvollisuus, jos henkilö tehtävissään huomaa tai saa tietoonsa epäkohdan tai ilmeisen epäkohdan uhan varhaiskasvatuksen toteuttamisessa.

Pykäläehdotus on seuraava:

x § Ilmoitusvelvollisuus

Varhaiskasvatuksen henkilöstöön kuuluvan on toimittava siten, että asiakkaalle annettavat varhaiskasvatuspalvelut toteutetaan laadukkaasti.

Edellä 1 momentissa tarkoitetun henkilön on ilmoitettava viipymättä toiminnasta vastaavalle henkilölle, jos hän tehtävissään huomaa tai saa tietoonsa epäkohdan tai ilmeisen epäkohdan uhan varhaiskasvatuksen toteuttamisessa. Ilmoituksen vastaanottaneen henkilön on ilmoitettava asiasta kunnan varhaiskasvatuksen johtavalle viranhaltijalle.

Ilmoitus voidaan tehdä salassapitosäännösten estämättä.

Kunnan ja yksityisen palveluntuottajan on tiedotettava henkilöstölleen ilmoitusvelvollisuudesta ja sen käyttöön liittyvistä asioista. Ilmoitusvelvollisuuden toteuttamista koskevat menettelyohjeet on sisällytettävä 48 §:ssä tarkoitettuun omavalvontasuunnitelmaan. Ilmoituksen tehneeseen henkilöön ei saa kohdistaa kielteisiä vastatoimia ilmoituksen seurauksena.

x § Toimenpiteet ilmoituksen johdosta

Edellä xx pykälässä 2 momentissa tarkoitetun ilmoituksen vastaanottaneen henkilön tulee käynnistää toimet epäkohdan tai ilmeisen epäkohdan uhan poistamiseksi. Henkilön on ilmoitettava asiasta salassapitosäännösten estämättä aluehallintovirastolle, jos epäkohtaa tai ilmeisen epäkohdan uhkaa ei korjata viivytyksettä.

Aluehallintovirasto tai Sosiaali- ja terveysalan lupa- ja valvontavirasto voi antaa määräyksen epäkohdan poistamiseksi ja päättää sitä koskevista lisätoimenpiteistä siten kuin erikseen säädetään.

10 luku. Hallinto ja valvonta (50-59 §)

Valvontaan tulee lisätä yleinen velvollisuus myös kunnille laatia omavalvontasuunnitelma sekä lisätä pykälät henkilöstön ilmoitusvelvollisuudesta.

Pykäläehdotukset ovat samat kuin yksityisillä varhaiskasvatuspalvelujen tuottajilla.

Varhaiskasvatuspalveluita järjestävän tahon tulee toimittaa vähintään vuosittain omavalvonnan kautta saatu tieto ryhmäko- ja suhdelukylytyksistä aluehallintovirastoon. Tällöin aluehallintovirasto voi puuttua ylityksiin nykyistä paremmin.

11 luku. Rahoitus ja asiakasmaksut (60-61 §)

Ei lausuttavaa

12 luku. Oikeusturvakeinot ja muutoksenhaku (62-64 §)

Ei lausuttavaa

13 luku. Varhaiskasvatuksen tietovaranto ja sen käyttöönoton aikataulusta (65-74 § + 77 §)

Talentia kannattaa tietovarannon systemaattista ja yhdenmukaista keräämistä, jotta tulevaisuudessa varhaiskasvatuksen kehittämiseen ja arviointiin saadaan tiedot luotettava tieto nykytilasta.

14 luku. Voimaantulo (75 §)

Varhaiskasvatukseen on tullut nopeita muutoksia lyhyen ajan sisällä. Nyt on hyvä selvittää kuntien valmiudet muutokseen ja tarvittaessa siirtää voimaantuloa.

Varhaiskasvatustalouksen henkilöstölaskelmat perustuvat täysin alimitoitettuihin henkilöstömääriin, joten henkilöstörakenne ei toteudu esitetyllä tavalla vuoteen 2030 mennessä, sillä alalla ei ole riittävästi korkeasti koulutettuja varhaiskasvatuksen ammattilaisia. Pitkä siirtymäaika lisää epävarmuutta varhaiskasvatukseen henkilöstön keskuudessa.

Liitelait

Ei kommentoitavaa

Vaikutukset

Vaikutusten arviointi on kauttaaltaan tehty hyvin puutteelliset. Taloudellisissa vaikutuksissa mainitaan, että esitys ei sisällä kehyskaudella uusia tehtäviä kunnille. Esitys sisältää kuitenkin pidemmän ajan taloudellisia vaikutuksia, joiden rahoitusta ei ole arvioitu. **Lasten kannalta tärkeä uudistuu jää nyt tekemättä, kun lasten tukea koskevia säädöksiä ei esitetä. Tämä ei ole lapsen etu.**

Henkilöstölaskelmat perustuvat vääriin lukuihin, joten ne eivät ole luotettavia taloudellisia vaikutuksia arvioitaessa eikä koulutusmäärien ja henkilöstön saatavuutta arvioitaessa. Siten niihin perustuva lainsäädäntö voi vaarantaa varhaiskasvatuksen laadukkaan järjestämisen.

Varhaiskasvatuksen tavoitteena on edistää sukupuolten välistä tasa-arvoa ja esityksen yhteiskunnallisissa vaikutuksissa todetaan, että varhaiskasvatuslain esityksellä ei arvioida olevan juurikaan sukupuolivaikutuksia lasten, henkilöstön tai lasten huoltajien osalta. Eikö laki siis tue sille asetettuja tavoitteita? Herää kysymys millä sitten on vaikutusta sukupuolten väliseen tasa-arvoon, jos ei varhaiskasvatuslailla ja siihen esitetyillä henkilöstömuutoksilla ja varhaiskasvatuksen toteutumisen mahdollisuuksilla.

Suhde perustuslakiin ja säätämisyjärjestys

Ei kommentoitavaa

Lausunnon keskeinen sisältö

Sosiaalialan korkeakoulutettujen ammattijärjestö Talentian näkemyksen mukaan varhaiskasvatuksen laatu ei parane varhaiskasvatuslakiluonnoksessa esitetyillä toimenpiteillä. Varhaiskasvatuslakiesitys sisältää suuria muutoksia päiväkotien henkilöstön nimikkeisiin ja henkilöstörakenteeseen. Varhaiskasvatuslakiesityksessä on paikoin vaikea havaita lapsen edun ensisijaisuutta. Esitys on osin laadittu yhden henkilöstöryhmän edun mukaisesti eli kasvatustieteen kandidaatteja suosivaksi.

Varhaiskasvatuksen korkeakoulututkinnon suorittaneen henkilöstön saatavuus tulee turvata säilyttämällä sosionomeilla oikeus toimia varhaiskasvatuksen opettajan ja päiväkodin johtajan tehtävissä osaamisensa mukaisesti.

Korkeakoulutettujen määrän lisääminen varhaiskasvatuksessa on hyvä muutosesitys. Varhaiskasvatuslakiluonnoksessa on henkilöstölaskelmissa esitetty todellisuutta pienemmät määrät nykyisestä henkilöstöstä. Talentian laskelmien mukaan korkeakoulutetun henkilöstön saatavuus esitetyn mukaisesti ei ole mahdollista. Kun huomioidaan henkilöstön tarve, koulutusten aloituspaikat, alalta poistuvat ja eläköityvät, ei varhaiskasvatuksen opettajia ole tarpeeksi vuoteen 2030 mennessä, johon henkilöstörakenteen muutoksen siirtymäaika on asetettu. Lastentarhanopettajan tehtävän eriyttäminen kahdeksi eri tehtäväksi, opettajan ja sosionomin, tuo henkilöstön saatavuuden näkökulmasta myös paljon ennakoimattomuutta. Jatkossa tarvitaan edelleen kaksi koulutusväylää varhaiskasvatuksen opettajan tehtäviin ja aloituspaikkojen määrää tulee lisätä yliopistojen lisäksi myös ammattikorkeakouluissa. Vain näin voidaan turvata korkeakoulutettujen määrän lisääminen kahteen kolmasosaan lapsiryhmän henkilöstöstä ja riittävä korkeakoulutetun henkilöstön saatavuus varhaiskasvatuksen opettajan tehtäviin.

Ei ole olemassa tutkimuksellista näyttöä siitä, että sosionomitaustainen opettaja suoriutuisi tehtävästään heikommin kuin kasvatustieteen kandidaatit. Päinvastoin, tuoreen Ammattikorkeakoulujen rehtorineuvosto

Arenen tekemän selvityksen mukaan varhaiskasvatukseen suuntautuneen sosionomin ydinosaminen painottuu juuri opettajuuteen ja opettamisen ydinosamiseen. Lisäksi opinnot sisältävät laajan kokonaisuuden lähijohtamisesta ja kasvatusyhteisön pedagogisen toiminnan johtamisesta. Tätä selvitystä ei kuitenkaan huomioitu varhaiskasvatustalokiluonnosta laadittaessa.

Keinotekoinen jako opettajan ja sosionomin tehtäviin lisää hierarkiaa ja tehtävien ja roolien epäselvyyttä päiväkodeissa.

Kaikille henkilöstöryhmille tulee turvata uralla eteneminen ja selkeät opintopolut jatko- ja täydennyskoulutuksiin

Sosionomeille on annettava oikeus toimia esiopetusryhmän opettajana. Tarvittaessa pitää arvioida lisäkoulutuksen tarve. Sosionomeille on lisäksi turvattava selkeä opintopolku erityislastentarhanopettajan tehtävään. Sosionomilla ja sosionomi YAMK-tutkinnon suorittaneella tulee olla mahdollisuus edetä päiväkodin johtajan ja varhaiskasvatuksen hallinnollisiin johtotehtäviin.

Varhaiskasvatukseen tarvitaan lapsiryhmässä toimivan henkilöstön tueksi moniammatillinen tukihenkilöstö

Päiväkotiin ja varhaiskasvatuksen hallintoon tarvitaan ryhmässä työskentelevän henkilöstön lisäksi varhaiskasvatuksen kuraattoreita ja perhetyöntekijöitä, palveluohjaajia, erityisopettajia ja muita erityistyöntekijöitä. Tukipalvelut varmistavat kunnan ja mahdollisen maakunnan saumattoman yhteistyön.

Lapsen edun ensisijaisuus tulee näkyä myös varhaiskasvatuslaissa – subjektiivinen oikeus varhaiskasvatukseen tulee palauttaa ja päiväkotiryhmien kasvattajien ja lasten suhdelukuja pienentää

Varhaiskasvatuslaissa tulee määritellä tarkemmin kasvattajien ja lasten suhdeluvun toteutuminen ryhmäkohtaisesti ja koko aukioloajan aikana. Myös tilapäinen poikkeaminen tulee määritellä nykyistä tarkemmin. Lapsen oikeus tarvitsemiinsa tukipalveluihin tulee turvata.