

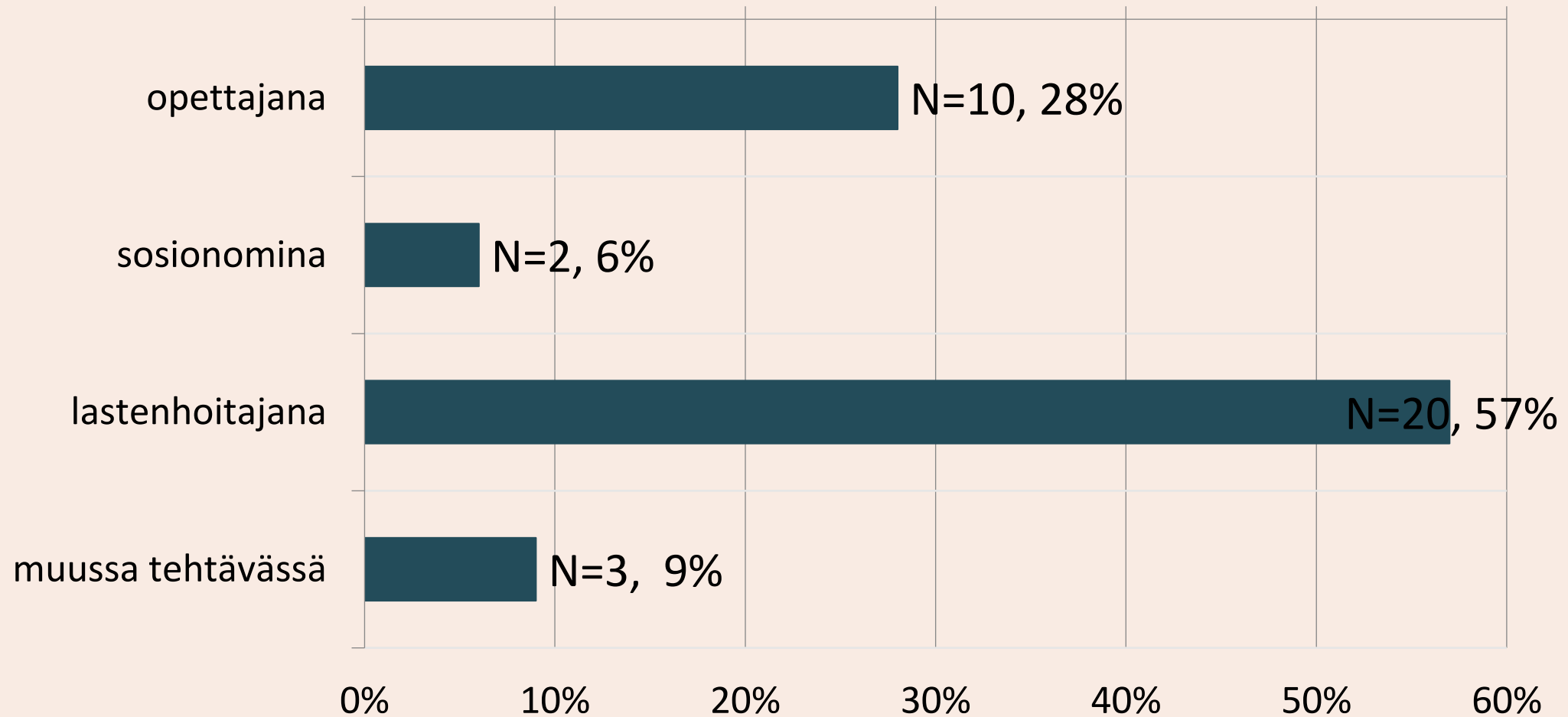


Vastaajien kokonaismäärä: 37

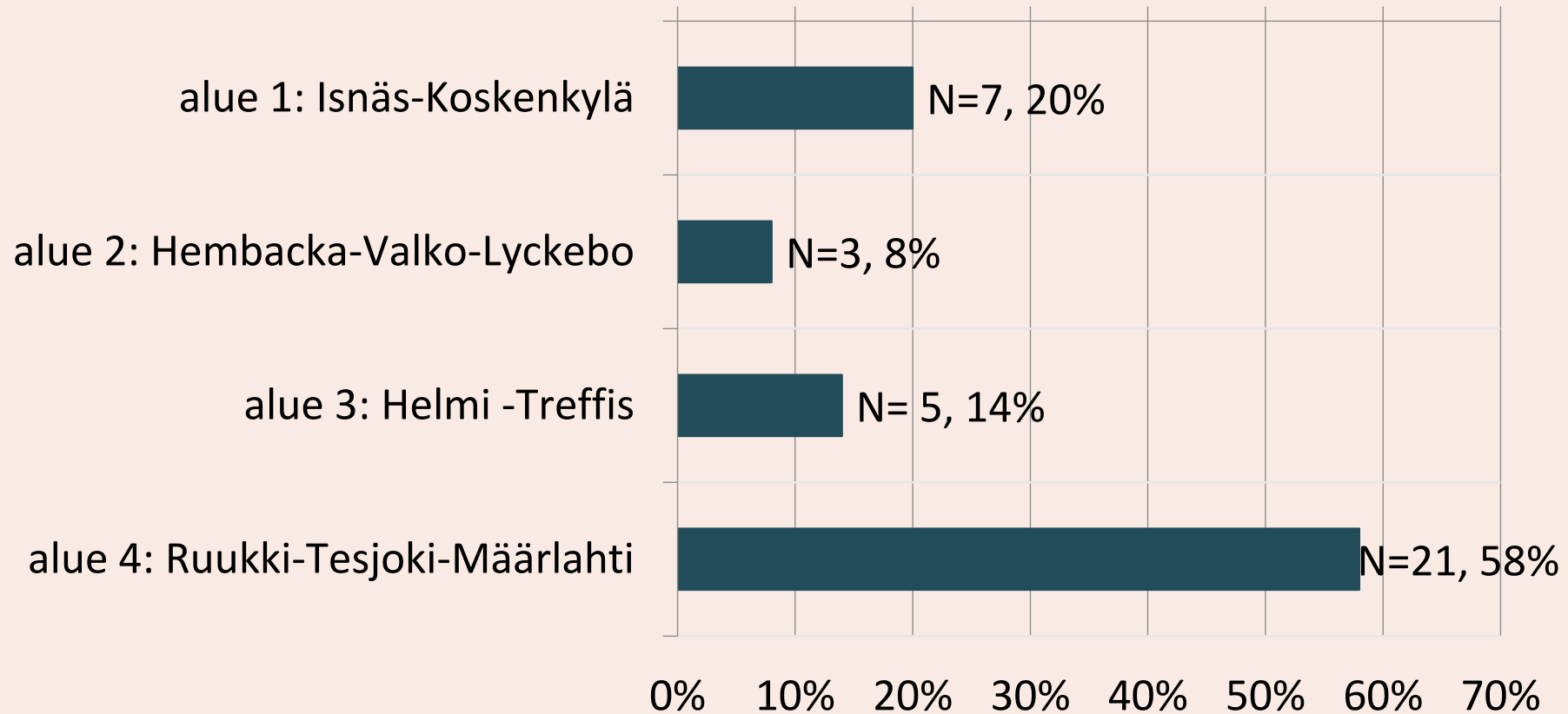
Loviisan varhaiskasvatuksen suomenkielinen henkilöstö

2.3.2026

Työskentelen varhaiskasvatukseen (n=35)

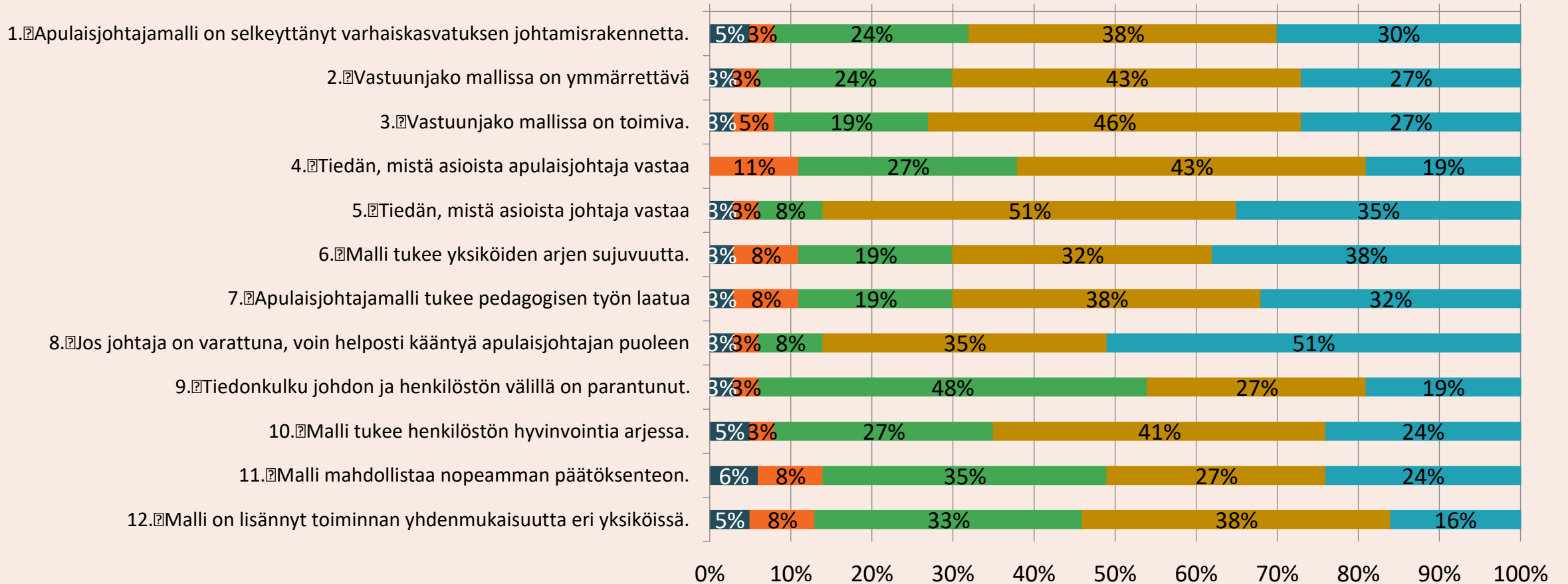


Työskentelen seuraavalla alueella (n=36)



Arvioi (asteikolla 1–5, täysin eri mieltä – täysin samaa mieltä apulaisjohtajamallia) (n=37)

■ 1 ■ 2 ■ 3 ■ 4 ■ 5



Mikä apulaisjohtajamallissa toimii mielestäsi hyvin arjen työssä? (n=30) 1/2

- **Tavoitettavuus ja läsnäolo arjessa**

Vastauksissa korostuu vahvasti, että apulaisjohtaja on fyysisesti paikalla, helposti tavoitettavissa ja arjessa mukana. Useissa vastauksissa toistuu ajatus, että aina on joku esihenkilö saatavilla, mikä koetaan merkittäväksi tueksi hektisessä arjessa

- ✓ “Hän on paremmin tavoitettavissa tai paikan päällä useammin”
- ✓ “Hän on fyysisesti hyvin usein paikalla, myös tiedonkulku nopeampaa.”

- **Käytännön apu arjessa ja henkilöstövajeissa**

Apulaisjohtajan konkreettinen osallistuminen arjen työhön nousee keskeiseksi vahvuudeksi. Apulaisjohtajaa kuvataan toimijana, ei pelkästään hallinnollisena esihenkilönä.

- ✓ “On auttanut tai paikannut ryhmissä jos on paikalla kun puuttuu henkilöstöä”

- **Hallinnollisen kuorman keventyminen ryhmissä**

Monet vastaajat nostavat esiin, että apulaisjohtajamalli vapauttaa aikaa perustehtävään. Tämä koetaan selvästi työkuormaa keventävänä ja työn mielekkyyttä lisäävänä tekijänä.

- ✓ “Tilauksien teko yms. ei enää samoin kuormita ketään lapsiryhmässä olijaa.”
- ✓ “Hyvä, että ryhmässä toimiva vakaopettaja ei tarvitse enää paikata yksikön johtajaa”

Mikä apulaisjohtajamallissa toimii mielestäsi hyvin arjen työssä? (n=30) 2/2

- **Pedagoginen tuki, havainnointi ja keskustelu**

Apulaisjohtajan pedagoginen rooli ja “ylimääräiset silmät” nousevat vahvasti esiin. Useissa vastauksissa todetaan, että apulaisjohtaja tuntee ryhmien todellisen arjen paremmin kuin yksikön johtaja.

- ✓ “Apulaisjohtaja on enemmän toiminnassa mukana ja antaa pedagogisia toimintamalleja.”
- ✓ “Hän käy ryhmässä havainnoimassa lapsia”

- **Matala kynnyksen, vuorovaikutus ja keskustelukulttuuri**

Apulaisjohtajaa kuvataan helposti lähestyttäväksi ja keskustelua tukevaksi. Tämä näkyy myös pedagogisen keskustelun lisääntymisenä

- ✓ “Apulaisjohtajalle voi mennä matalammalla kynnyksellä kysymään asioista”
- ✓ “Hänen kanssaan voi pallotella ajatuksia.”
- ✓ “Tämän toimintavuoden aikana olemme käyneet enemmän pedagogista keskustelua opettajien kesken kuin aiemmin.”

- **Vastuunjako ja johtamisen jatkuvuus**

Selkeä työnjako ja varahenkilöjärjestely koetaan toimivaksi. Tämä lisää turvaa, sujuvuutta ja päätöksenteon nopeutta arjessa.

- ✓ “Jos johtaja on poissa niin nyt ainakin tiedän kenelle voi soittaa seuraavaksi.”
- ✓ “Vastuunjako johtajan ja apulaisjohtajan välillä.”

Mitä apulaisjohtajamallissa tulisi kehittää? (n=19)

- **Tasapuolisempi ja säännöllisempi läsnäolo ryhmissä.**

Useissa vastauksissa toivotaan, että apulaisjohtaja olisi säännöllisemmin ja tasapuolisemmin kaikissa ryhmissä, ei vain haasteellisissa tilanteissa.

- ✓ “Hän voisi käydä kaikissa ryhmissä säännöllisesti, ei vain niissä joissa on tuentarpeita tai muita haasteita.”
- ✓ “Eri yksiköiden apulaisjohtajien työnkuvan yhtenäistäminen ja johdonmukaisuus.”
- ✓ “On eroja kuinka paljon on esim. lapsiryhmässä mukana.”

- **Roolien ja vastuunjaon selkeyttäminen ja näkyväksi tekeminen**

Vaikka malli koetaan pääosin toimivaksi, osa vastaajista kaipaa edelleen selkeämpää ja näkyvämpää työnjakoa.

- ✓ “Voisi tehdä vielä selvemäksi työnjaon apulaisjohtajan ja johtajan välillä.”

- **Päätöksenteon ja toimivallan vahvistaminen**

Osassa vastauksia nousee esiin toive apulaisjohtajan itsenäisemmästä toimivallasta.

- ✓ “Ei mahdollisuutta omatoimiseen päätöksentekoon”

- **Pedagogisen tuen ja kehittämistyön turvaaminen**

Useat vastaukset painottavat aikaa ja mahdollisuuksia laadukkaan varhaiskasvatuksen tukemiseen. Pedagoginen läsnäolo nähdään mallin keskeisenä kehittämiskohteena.

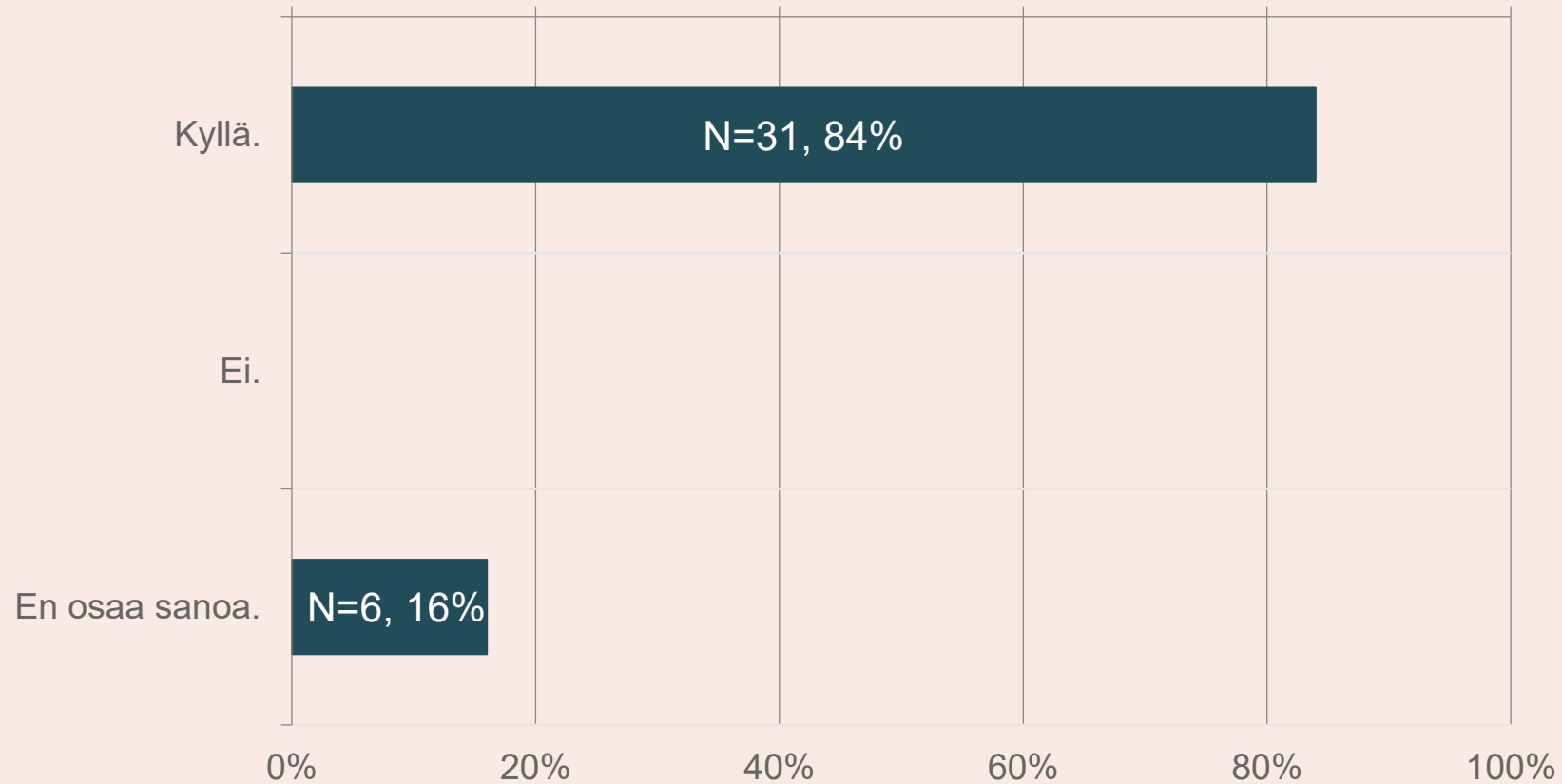
- ✓ “Turvata riittävä aika laadukkaan varhaiskasvatuksen tukemiseen ja kehittämiseen.”
- ✓ “Tämä tukisi pedagogisen johtajuuden ideaa”

- **Myös useita kokemuksia siitä, että malli toimii jo nyt**

Osa vastaajista ei näe selkeitä kehittämistarpeita. Tämä kertoo apulaisjohtajamallin toimivuudesta jo nyt

- ✓ “Tällä hetkellä mielestäni toimii hyvin näinkin”
- ✓ “en keksi mitään, mikä ei toimisi tässä”

Tulisiko apulaisjohtajamallia jatkaa? Perustelee halutessasi.(n=37)



Kyllä-vastauksiin liitettyjä perusteluja kysymyksessä Tulisiko apulaisjohtajamallia jatkaa?

Päivähoito tarvitsee vahvaa pedagogiikkaan keskittyvää johtajaa.

Vastuualueiden jako toimii ja tavoitan erinomaisesti esihenkilöstöä

Johtajan työaika ei riitä ryhmien tilanteisiin perehtymiseen ja käytännön ohjaamiseen.

Jos hänestä on apua jakamaan johtajan töissä

toimiva konsepti

Tarvitsemme pedagogista johtajuutta ja tukea arkeen. Tällä mallilla se toteutuu. Ei johtajalla ole samalla tavalla aikaa olla ryhmissä. Johtajien tulee olla meitä, lapsia ja perheitä varten, joten käytännönarjesta pitää olla tietoinen. Tässä on apulaisjohtajalla tärkeä rooli.

Todellakin pitäisi. Tämä on ollut mieletön apu päiväkodille ja toiminut tosi hyvin.

ehdottomasti pitäisi tämä on ollut tosi hyvä systeemi

Keskeisimmät nostot henkilöstökyselyn (suom.) kyselystä

Apulaisjohtajamalli
koetaan selkeäksi ja
toimivaksi

Suurin vahvuus on läsnä
oleva ja helposti
tavoitettava esihenkilö
arjessa

Pedagoginen tuki ja
keskustelukulttuuri ovat
vahvistuneet

Kehittämistarpeet
liittyvät
tasapuolisuuteen,
pätösvaltaan ja
näkyvyyteen

Henkilöstöllä on vahva
tuki mallin jatkamiselle

FCG.