

## **LIITE 1. Opetus- ja varhaiskasvatuslautakunnan lausunto sivistyspalveluiden johtamisjärjestelmän arvioinnista.**

### **Arvioinnin pohjalta opetus- ja varhaiskasvatuslautakunta antaa lausunnon kunnanhallitukselle sivistyspalveluiden johtamisjärjestelmän arvioinnista:**

Sivistyspalveluiden johtamisjärjestelmää on arvioitu sähköisen kyselyn avulla 4.11.-12.11.2024. Arvioinnissa on huomioitu laajasti sivistyspalveluiden johtamisjärjestelmää koskevat ryhmät ja arvioinnin vastausprosentti on korkea. Kunnanhallituksen 11 jäsenestä arviointiin on vastannut 7 vastaajaa, opetus- ja varhaiskasvatuslautakunnan 9 jäsenestä arviointiin on vastannut 8 jäsentä, kunnan johtoryhmän 6 jäsenestä (yksi esteellinen) arviointiin on vastannut 5 jäsentä ja sivistyspalveluiden yhteisestä johtoryhmästä kyselyyn on vastannut 19 jäsentä. Arviointikyselyn rakenne on ollut kaikille vastaajille sama.

Arvioitaessa sivistysjohtajan päivittäistä johtamista, johtamisjärjestelmän vastaavuutta organisaation tavoitteisiin kyselyyn vastanneet kokevat, että päivittäinen johtaminen on selkeää ja johtamisjärjestelmä vastaa organisaation tavoitteisiin. Kysyttäessä päivittäisestä johtamiseen käytettävästä ajankäytöstä hajontaa vastanneiden kesken on ja usea vastaaja ei osaa sanoa voidaan todeta, että johtamiseen on käytettävissä aikaa kohtuullisesti.

Arvioitaessa varhaiskasvatuksen ja opetuksen yhteistyön kehittymistä vastaajat näkevät yhden johtajan mallin tuovan synergiaa yhteiseen kehittämistyöhön ja opetuksen järjestämiseen vastuualuerajat ylittävästi. Ajankäyttöä strategiseen johtamiseen mitattaessa kokemukset ovat pääsääntöisesti hyviä. Lisäksi talouden kokonaishallinta ja toimialan yhtenäinen kehittäminen saa hyvää palautetta. Tiedonsaanti koetaan myös selkeäksi. Sivistysjohtajan tavoitettavuutta mitattaessa koetaan, että sivistysjohtaja on hyvin tavoitettavissa ja yleistä tyytyväisyyttä mitattaessa johtamisjärjestelmän muutos koetaan pääsääntöisesti hyvänä asiana.

Vapaapalautteista käy selkeästi ilmi, että strateginen johtaminen on selkeämpää, talouden kokonaishallinta avoimempaa ja läpinäkyvämpää sekä organisaatorakenne on linjassa kunnan muiden toimialojen organisaatorakenteen kanssa. Yhteistyön lisääntyminen on vahvistunut varhaiskasvatuksen ja opetuksen välillä. Kehittämiskohteina listataan selkeästi yksiköiden johtamisen tukeminen arjessa ja ajankäyttö yhdistetyssä virassa. Jatkodelegointiin on syytä kiinnittää huomiota tulevaisuudessa. Johtamisjärjestelmän kehittäminen nähdään hyvänä, taloudellisena ja organisaation tavoitteita toteuttavana. Yhdistettyä virkaa varten vastaajat toivovat, että viranhaltijalla on vahva osaaminen sekä varhaiskasvatuksen että perusopetuksen johtamisesta ja toiminnan tuntemisesta.

Kokonaisarvioinnin perusteella varhaiskasvatuspäällikön ja sivistysjohtajan viran yhdistäminen tukee hallinnon uudistuksen tavoitteita, sujuvoittaa toimialan johtamista ja kunnan johtoryhmän työskentelyä. Yhden hallinnollisen organisaatiotason poistaminen tukee koko kunnan hallinnollisen organisaatiouudistuksen toteutumista.

Kunnan kiristyneen talouden kannalta on tarkoituksenmukaista arvioida jokainen avoinna oleva tehtävä ja sen tarpeellisuus. Tässä taloudellisessa tilanteessa sivistyspalveluiden käyttötalouden panostukset on tarkoituksenmukaista ohjata peruspalveluiden vahvistamiseen.

Sivistyspalveluiden johtoryhmän toimintaa kehittämällä on mahdollisuus lisätä yhteistyötä varhaiskasvatuksen ja opetuksen välillä sekä kehittää yhtenäistä kasvun ja opinpolkua iällisen lapsen ja nuoren tarpeet huomioiden. Päivittäisjohtamisen tukemiseen tulee varata riittävästi aikaa ensisijaisesti kehittämällä toimialan johtoryhmätyöskentelyä. Sivistysjohtajan tehtävässä tulee kiinnittää huomiota toimialan osaamisen kehittämiseen ja kokonaisvaltaiseen henkilöstöjohtamiseen.

