



Varhaiskasvatuspalvelujen laaturaportti

Toimintakausi 2025–2026

Sisällys

Varhaiskasvatuspalvelujen laaturaportti	4
Kaupunkistrategia ja varhaiskasvatuspalvelujen visio	5
Arviointi ja kehittäminen.....	6
Arvioinnit ja kyselyt kehittämistyön pohjana	6
Palveluohjaus ja palvelut.....	9
Palvelut ja palveluverkko	9
Talous 13	
Johtaminen ja henkilöstö	14
Johtaminen	14
Henkilöstö	16
Henkilöstön täydennyskoulutus ja koulutusseuranta.....	20
Laadukas pedagoginen toiminta	21
Pedagoginen toiminta ja kehittämistyö	21
Henkilöstön pedagoginen tuki	23
Ulkoisen rahoituksen hankkeet ja projektit.....	25
Sisäiset kehittämisprojektit.....	26
Yhteisön hyvinvointi.....	27
Osallisuus ja yhteistyö.....	28
Lapset ja huoltajat.....	28
Muu yhteistyö ja verkostot	29
Kehittämistoimenpiteitä kaudelle 2026–2027	31

Lähteet

Kuva 1. Varhaiskasvatuspalvelujen visio 2026–2029.

Kaavio 1. Kunnallisen ja yksityisen varhaiskasvatuksen piirissä olevan lapsimäärän kehitys vuosina 2021–2026.

Kaavio 2. Osallistumisasteen kehitys 1–6 v. 2012–2025.

Kaavio 3. Varhaiskasvatukseen osallistumisasteen kehitys ikäluokittain 2023–2026.



Kaavio 4. Kelpoisuusehdot täyttävä henkilöstö vuosiseuranta.

Kaavio 5. Kelpoisuusehdot täyttävä henkilöstö ammattiryhmittäin.

Kaavio 6. Sairauspoissaolojen pituuksien osuudet 1–6/2026.

Kaavio 7. Henkilöstön poissaolopäivien (sairaus tai työtapaturma) kuukausittaiset toteumat 2024–2026.

Taulukko 1. Varhaiskasvatuspalvelujen tilinpäätös 2025.

Varhaiskasvatuspalvelujen laaturaportti

Laaturaportti pohjautuu Varhaiskasvatuspalvelujen laatusuunnitelmaan (Kasvun ja oppimisen lautakunta 23.5.2024). Varhaiskasvatuspalvelut laatii vuosittain laaturaportin, joka on katsaus edellisen toimintakauden keskeisten laatutekijöiden ja tavoitteiden toteutumiseen. Samalla viimeisessä luvussa nostetaan esiin arviointityöhön perustuvia uuteen toimintakauteen suuntaavia tavoitteita, painopisteitä sekä jo käynnistettyjä tai käynnistymässä olevia kehittämistoimia.

Laadun ohjaus ja kehittäminen liittyvät niin kaupunkistrategiaan, Kasvun ja oppimisen toimialan painopisteisiin kuin varhaiskasvatuksen omiin tavoitteisiin. Laaturaportti esitellään varhaiskasvatuksen johtoryhmälle ja Kasvun ja oppimisen lautakunnalle. Laaturaportin jäsentely noudattaa varhaiskasvatuksen omia ja toimialan yhteisiä laadunhallinnan lähtökohtia.

Osa laatutiedoista kootaan vuosittain ja osa raportoitavista kohteista vaihtelee, esimerkiksi kehittämisen kohteiden ja painopisteiden mukaan. Tietoja kootaan arviointien ja kyselyiden lisäksi eri järjestelmistä, tilastoista ja raporteista sekä toimipaikkojen vuosisuunnitelmista ja toimintakertomuksista. Taloustiedoissa käytetään tilinpäätösvuoden sekä toimintakauden oman seurannan tietoja.

Kaupunkistrategia ja varhaiskasvatuspalvelujen visio

Varhaiskasvatuksen palvelualueella käynnistettiin syksyllä 2025 rinnakkain kaupunkistrategian valmisteluprosessin kanssa kaikkia työyhteisöjä koskeva arvo- ja visiotyöskentely. Palvelualueen yhteisen vision tavoitteena oli muotoilla toimintaa ohjaavien opetussuunnitelmien ja kaupunkistrategian arvot ja tavoitteet konkreettisiksi teoiksi suhteessa lapsiin, huoltajiin, työyhteisöön ja yhteistyökumppaneihin. Arvo- ja visiotyöskentelyyn osallistettiin koko henkilöstö sekä myös huoltajat.



Kuva 1. Varhaiskasvatuspalvelujen visio (kuvitus Maija Blomqvist).

Kaupunkistrategia ja varhaiskasvatuspalvelujen visio suuntaavat osaltaan paikallisen toiminnan laatua ja sen kehittämistä. Yhteinen visio auttaa kehittämään varhaiskasvatusta pitkäjänteisesti ja varmistaa, että lapsen etu on kaiken toimintamme keskiössä.

Varhaiskasvatuksessa haluamme, että:

- Jokainen lapsi tulee nähdyksi, kuulluksi ja arvostetuksi.
- Lapsi saa leikkiä, oppia ja osallistua arkeen.
- Arki on turvallista, iloista ja lapsen kehitystä tukevaa.
- Yhteistyö huoltajien kanssa on avointa ja luottamuksellista.

Strategian ja vision valmistumisen jälkeen valmisteltiin varhaiskasvatuspalvelujen strategian toimeenpanosuunnitelma 2026–2029, joka kokoaa yhteen palvelualueen strategiset tavoitteet, keskeiset toimenpiteet, mittarit, arviointiajankohdat ja vastuuhenkilöt. Strategian toimeenpanosuunnitelman toimenpiteistä on johdettu myös päiväkotien vuosisuunnitelmaan tavoitteita pedagogiselle toiminnalle sekä koko palvelualueen kehittämistyölle. Toimenpidesuunnitelmaa arvioidaan kaksi kertaa vuodessa, ja sitä päivitetään tarpeen mukaan toimintaympäristön muutosten mukaisesti.

Arviointi ja kehittäminen

Arvioinnit ja kyselyt kehittämistyön pohjana

Varhaiskasvatuspalveluissa on rakenteita ja sovittuja työvälineitä säännöllistä arviointityötä varten. Raportissa esitellään keskeiset toimintakaudella hyödynnetyt kansalliset ja paikalliset arvioinnit, kyselyt ja raportit. Arviointien vaikutuksia paikalliseen työhön ja kehittämistoimia avataan tarkemmin myöhemmissä luvuissa.

Kansallinen koulutuksen arviointikeskus Karvi teki syksyllä 2025 kyselyn varhaiskasvatuksen laadunhallinnan nykytilasta osana kansallista arviointia (2025–2026), jonka otanta kohdistui myös Porvoon varhaiskasvatuksessa sekä johtoon ja asiantuntijoihin että henkilöstöön. Arvioinnissa haettiin vastauksia siihen, mitkä ovat varhaiskasvatuksen järjestäjien laadunhallinnan vahvuuksia ja kehittämiskohteita, miten hyvin paikallisella ja pedagogisen toiminnan tasolla laatutyön vastuut ja johtaminen organisoidaan ja miten kansalliset, paikalliset ja strategiset tavoitteet nivotaan osaksi laatutyötä sekä miten tuetaan osallisuutta vahvistavan toimintakulttuurin kehittymistä.

Porvoon osallistuminen arviointiin oli hyvä, henkilöstön vastausprosentti oli 68 % (138/202) ja johdon ja asiantuntijoiden 56 % (22/39).

Porvoon tulosten perusteella johdon ja asiantuntijoiden mukaan vahvuuksia ovat

- Henkilöstörakenteen toteutumisen lainmukaisuuden seuraaminen.
- Henkilöstön rekrytoinnin suunnitelmallisuus ja ennakoitavuus.
- Henkilöstön ammatillisen osaamisen kehittäminen.
- Henkilöstömäärän lainmukaisuuden toteutumisen seuranta.
- Varhaiskasvatuksen tavoitteellinen ja jatkuva kehittäminen.

ja kehittämiskohteita

- Henkilöstön osallistuminen koko varhaiskasvatusorganisaation toiminnan arviointiin.
- Varhaiskasvatuksen yhteistyötahojen laatutyöhön osallistumisen edistäminen.
- Huoltajien vaikuttamisen mahdollisuuksien vahvistaminen yhteisesti sovittujen periaatteiden mukaisesti.
- Osallisuutta tukeva laadunhallinta.

Henkilöstön arvioinnin perusteella vahvuuksia ovat

- Lapsiryhmän toiminnan tavoitteellisuus ja suunnitelmallisuus.
- Päiväkodissa ollaan kekseliäitä ja kannustetaan luovuuteen.
- Lapsiryhmässä jaetaan toiminnan kehittämiseen liittyviä vastuita.
- Päiväkodissa keskustellaan toimintaa ohjaavista arvoista ja tavoitteista.
- Päiväkodissa jaetaan osaamista ja hyviä käytäntöjä.



ja kehitettäviä kohteita henkilöstön mielestä ovat

- Toiminnan arvioinnista ja kehittämisestä huoltajille kertominen.
- Koko varhaiskasvatusorganisaation toiminnan ja rakenteiden arviointiin osallistuminen.
- Tutkimus- ja asiantuntijatiedon hyödyntäminen toiminnan kehittämisessä.
- Arviointiosaamisen suunnitelmallinen vahvistaminen ja kehittäminen.
- Huoltajille mahdollisuuksien tarjoaminen osallistua toiminnan arviointiin.

Lopullinen Karvin raportti julkaistiin syyskuun 2026 lopussa.

<https://www.karvi.fi/fi/arvioinnit/varhaiskasvatus/teema-ja-jarjestelmaarvioinnit/laadunhallinta-varhaiskasvatuksessa-2026>

Karvin arvioinnin pohjalta annetut kehittämissuositukset laadunhallintaan:

- Varhaiskasvatuksen järjestäjien ja palveluntuottajien tulee varmistaa, että laadunhallinta ja arviointi toteutuvat systemaattisesti.
- Laadunhallintaan liittyviä tehtäviä ja vastuunjakoja tulee selkeyttää ja vastuunjaon toimivuutta tulee tarkastella säännöllisesti.
- Varhaiskasvatuksen järjestäjien ja palveluntuottajien tulee varmistaa kerätyn arviointitiedon tarpeellisuus ja hyödyllisyys laatutyössä.
- Varhaiskasvatusorganisaatioiden laatukulttuuria tulee vahvistaa ja henkilöstön arviointiosaamista kehittää.
- Laadunhallinnan tukea tulee kehittää kansallisesti siten, että se vastaa aiempaa paremmin erilaisten ja erikokoisten toimijoiden tarpeisiin.

Yhteenvetona voidaan todeta, että Porvoon varhaiskasvatuksen palvelualueella ja toimipaikoissa tulee vahvistaa arviointiosaamista ja eri tahojen osallistamista arviointiin. Porvoon tulokset saavat vahvistusta kansallisista tuloksista ja kehittämissuosituksia tullaan vielä käsittelemään palvelualueella tarkemmin.

Loppuvuodesta 2024 tehtiin Porvoon varhaiskasvatuksen yhteinen arviointi leikistä ja leikin toteutumisesta Karvin arviointijärjestelmä Valssilla. Arviointi kohdistui varhaiskasvatuksen kansallisiin laatuindikaattoreihin:

- Henkilöstö ja lapset toteuttavat yhdessä leikkiin, liikkumiseen, taiteisiin ja kulttuuriperintöön perustuvaa monipuolista pedagogista toimintaa, joka tarjoaa lapsille myönteisiä oppimiskokemuksia. Toiminta edistää oppimisen alueiden sekä laaja-alaisen osaamisen mukaisten tavoitteiden toteutumista.
- Varhaiskasvatuksen toiminta on lapsille merkityksellistä, oppimaan haastavaa sekä innostavaa.
- Lapsen yksilöllisyys huomioidaan niin, että jokainen lapsi oppii tunnistamaan ja löytämään omat vahvuutensa ja kiinnostuksen kohteensa.



Arvioinnin perusteella keskeisimmiksi yhteisiksi leikin kehittämisen kohteiksi tunnistettiin aikuisten rooli(t) leikissä, leikin dokumentointi ja havainnointi sekä leikkiympäristöt. Leikin kehittämisen suunnitelman pohjalta kaudella 2025–2026 on keskitytty vahvistamaan aikuisen roolia ja osaamista leikissä. Toimipaikoissa tunnistettiin yhteisten kehittämiskohteiden lisäksi omia kohteita, joita viedään eteenpäin.

Opetus- ja kulttuuriministeriö (OKM) julkaisi alkuvuodesta 2026 selvityksen ruotsinkielisestä varhaiskasvatuksesta Suomessa. Kehittämissuosituksissa esitetään, että varhaiskasvatusta järjestettäessä tulee ruotsinkieliset erityispiirteet ja tarpeet ottaa huomioon kaikissa prosesseissa. Joitakin selvityksessä annettuja suosituksia peilataan Porvoon varhaiskasvatuksen nykytilaan ja arvioidaan, mitä Porvoossa jo tehdään suositusten mukaisesti sekä mahdollisia kehittämiskohteita tarpeita, joihin paikallisesti voidaan vaikuttaa.

Palveluohjaus ja palvelut

Palvelut ja palveluverkko

OKM:n ruotsinkielisen varhaiskasvatuksen järjestämissuositusten mukaisesti palveluohjaus toteutuu Porvoossa sekä suomeksi että ruotsiksi. Lisäksi suositellaan, että tulevaisuudessa lakisääteisesti tulisi määritellä varhaiskasvatus järjestettäväksi ja toteutettavaksi suomen- ja ruotsin kielillä erikseen omissa lapsiryhmissään. Porvoossa näin on linjattu ja toimittu jo pitkään. Vaikka palvelualue on kaksikielinen, lapsiryhmät ja sen henkilöstö toimivat aina vain yhdellä kielellä. Ruotsinkielentaitoisen henkilöstön rekrytointiin kiinnitetään huomiota ja kielitaitoa edellytetään, vaikka kielitaitotasolle ei ole määriteltyjä kriteereitä.

Kuntien tulisi suositusten mukaan varmistaa, että maahanmuuttajaperheet saisivat selkeää ja riittävää tietoa ruotsinkielisestä varhaiskasvatuksesta, jotta integroituminen myös ruotsiksi mahdollistuisi. Porvoon kotoutumispalvelut on käynnistänyt keväällä 2026 projektin svenskspråkig integration i Borgå, jonka tarkoituksena on kartoittaa ruotsinkielisiä kotoutumispolkuja ja kehittää kotoutumista tukevia palveluja ja verkostoyhteistyötä. Varhaiskasvatuspalvelut on mukana projektissa.

Kaudella 2025–2026 kunnallisia päiväkoteja on ollut 19. Huhtisen uusi kymmenen ryhmän päiväkotia avattiin elokuussa. Huvikummun päiväkodin, Tussilagorna-ryhmän sekä Huhtisissa vuokrahuoneistossa sijainneen ryhmän toiminnot loppuivat ja lapsiryhmät henkilöstöineen siirtyivät Huhtisiin. Eestinmäen päiväkodin peruskorjaus valmistui kevään aikana, jolloin väistötiloista palattiin takaisin.

Perhepäivähoitajina työskenteli 12 henkilöä. Yksityisiä päiväkoteja 8 ja yksityisiä perhepäivähoitajia 7. Maksuttomia avoimen varhaiskasvatuksen kerhoja oli 4.

Esiopetuksen järjestämisen ja esiopetuspaikan osoittamisen päivitetty perusteet hyväksyttiin 23.9.2025. Uudet perusteet on laadittu huomioiden perusopetuksessa käyttöön otettavat palvelualueet.

Palvelut ovat riittäneet hyvin vastaamaan tarpeeseen. Alueellisia eroja on hieman ja joissakin päiväkodeissa on ollut myös käyttämätöntä kapasiteettia. Varhaiskasvatuspalveluissa seurataan yhtenä tunnuslukuna ensisijaisen tai toissijaisen toiveen mukaisen varhaiskasvatuspaikan toteutumista, joka vuonna 2025 oli n. 90 %.

Varhaiskasvatuksen palvelujen piirissä oli yhteensä 2 512 lasta (Daisy-raportti 3/2026):

Kunnalliset päiväkodit: 2 155 (ml. esiopetus 462)

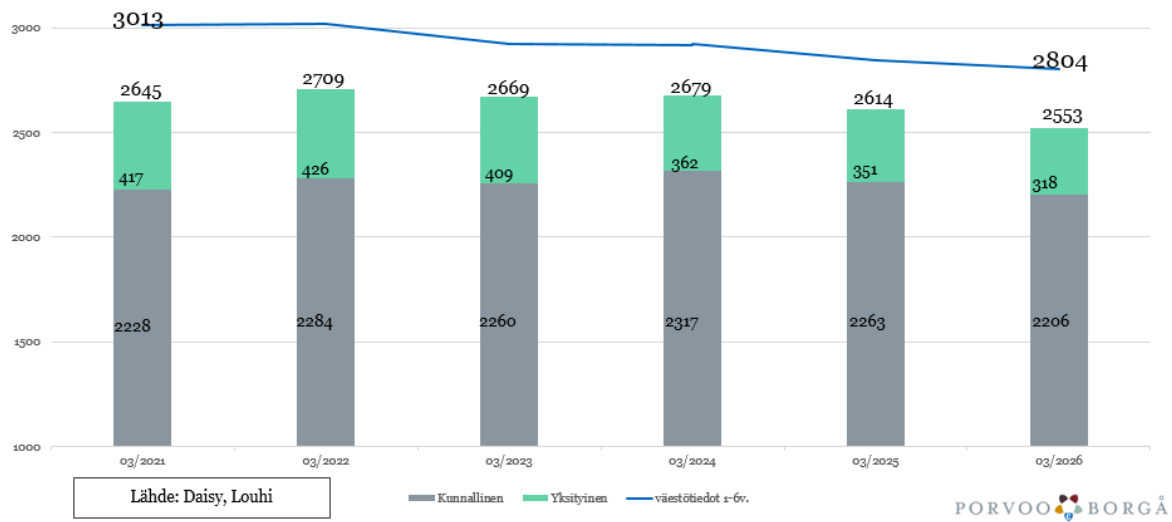
Yksityiset päiväkodit: 318

Kunnallinen perhepäivähoito: 46

Yksityinen perhepäivähoito: 30

Kaupungin maksuttomassa kerhotoiminnassa oli 31 lasta (TP2025).

Tilinpäätöksen 2025 mukaan 0–6-v. ikäluokasta kotihoidon tuella oli 8 %. Toimintakauden oman seurantatiedon 4/2026 mukaan kotihoidontukea maksettiin 259 lapsesta ja joustavaa ja osittaista hoitorahaa 175 lapsesta. Yksityisen hoidon tukea on maksettu 29 lapsesta. (4/2026)



Kaavio 1. Kunnallisen ja yksityisen varhaiskasvatuksen piirissä olevan lapsimäärän kehitys vuosina 2021–2026.

Maaliskuussa 2026 kunnallisessa ja yksityisessä varhaiskasvatuksessa ja esiopetuksessa suomenkielisten lasten osuus oli 59 %, ruotsinkielisten 30 % ja muun kielisten 11 %. Vieraskielisten lasten (äidinkieli joku muu kuin suomi tai ruotsi) määrä varhaiskasvatuksessa oli 259 ja eri äidinkieliä oli 36. Suomen ja ruotsin jälkeen suurimmat kieliryhmät varhaiskasvatuksessa ovat arabia, venäjä, albania, ukraina ja viro. Yksityisissä päiväkodeissa ja kunnallisessa perhepäivähoidossa vieraskielisten osuus on n. 7 %, kun kunnallisissa päiväkodeissa osuus on 11 %. Kieliryhmien osuuksissa ei ole tapahtunut muutosta edelliseen vuoteen nähden.

Yleisen tuen tukipalveluista tehtiin kuusi päätöstä vuoden aikana. Tehostettua tai erityistä tukea saaneiden lasten määrä oli 215 (hallintopäätökset), joista tehostettua tukea sai 190 ja erityistä tukea 28 lasta. Määrät ovat edellistä vuotta vastaavia. Esiopetuksen lapsikohtaista tukea saaneita oli 16. Kaikista päätöksistä n. 23 % kohdentui ruotsinkieliseen esiopetukseen/varhaiskasvatukseen. Tyttöjen osuus tukea saavista lapsista on n. 30 % ja poikien osuus n. 70 %. Pidennetyssä oppivelvollisuudessa oli 14 lasta.

Rakenteellisena tukena henkilöresurssia oli myönnetty 23 lapselle/ryhmälle ja resurssikertomella ryhmäkokoja pienennettiin 72 lapsen kohdalla.

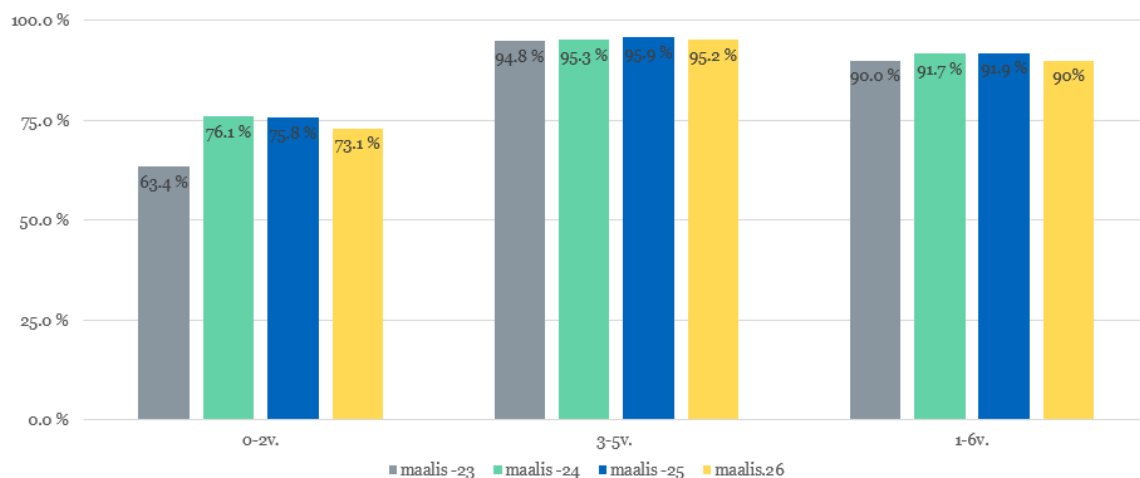
1–6-vuotiaiden varhaiskasvatukseen osallistumisaste Porvoossa (Kaavio 2., mukana kunnallinen ja yksityinen päiväkoti ja perhepäivähoito) vuonna 2025 oli 91,9 %.

Valtakunnallinen osallistumisasteen keskiarvo 1–6-vuotiaiden kohdalla oli 82 %.



Kaavio 2. Osallistumisasteen kehitys 1–6 v. 2012–2025.

Varhaiskasvatuspalveluissa on seurattu myös eri ikäluokkien osallistumisasteen kehitystä (Kaavio 3). Suurin kasvu on ollut 0–2-vuotiaiden osuudessa, kun 3–5-vuotiaiden osallistumisaste on pysynyt suhteellisen samana viime vuosina.



Lähde: Daisy, VTJ

PORVOO BORGÅ

Kaavio 3. Varhaiskasvatukseen osallistumisasteen kehitys ikäluokittain 2023–2026.

Käyttöasteella seurataan lasten ja henkilöstön läsnäolojen välistä suhdetta. Sitovana tavoitteena on 84 % käyttöaste. Kunnallisten päiväkotien ja perhepäivähoidon keskimääräinen käyttöaste vuonna 2025 oli 70 % (TP2025).

Talous

Vuoden 2025 tilinpäätöstietojen perusteella Varhaiskasvatuspalvelut ei ylittänyt talousarviotaan (95,72 %). Asiakasmaksutuloja ja muita toimintatuottoja saatiin arvioitua enemmän ja toisaalta palvelujen ostoja tai muita hankintoja tehtiin vähemmän kuin oli suunniteltu.

40 KASVUN JA OPPIMISEN TOIMIALA 4300 VARHAISKASVATUSPALVELUT	Alkuperäinen talousarvio	Talousarvio- muutokset	Talousarvio muutosten jälk.	Toteutuma 1-12 / 2025	Poikkeama	Tot-%
Toimintatuotot						
Myyntituotot	64 200	0	64 200	54 654	-9 546	85,13%
Maksutuotot	2 033 200	0	2 033 200	2 514 335	481 135	123,66%
Tuet ja avustukset	39 800	0	39 800	49 419	9 619	124,17%
Muut toimintatuotot	16 700	0	16 700	54 845	38 145	328,41%
Toimintatuotot yhteensä	2 153 900	0	2 153 900	2 673 252	519 352	124,11%
Toimintakulut						
Henkilöstökulut	-24 932 000	0	-24 932 000	-25 005 766	-73 766	100,3%
Palvelujen ostot	-10 474 833	0	-10 474 833	-9 314 165	1 160 668	88,92%
Aineet, tarvikkeet ja tavarat	-342 800	0	-342 800	-283 099	59 701	82,58%
Avustukset	-1 915 000	0	-1 915 000	-1 588 150	326 850	82,93%
Muut toimintakulut	-8 492 404	0	-8 492 404	-8 600 518	-108 114	101,27%
Toimintakulut yhteensä	-46 157 037	0	-46 157 037	-44 791 699	1 365 338	97,04%
Toimintakate	-44 003 137	0	-44 003 137	-42 118 447	1 884 690	95,72%

Taulukko 1. Varhaiskasvatuspalvelujen tilinpäätös 2025.

Kulujen tarkastelu järjestämis- ja toimintamuodoittain (2025, UDP raportti):

Kunnalliset palvelut

- Päiväkotitoiminta 32 961 200 €
- Perhepäivähoito 566 100 €
- Avoin varhaiskasvatus 252 500 €
- Lapsen tuki 1 771 000 €

Yksityinen varhaiskasvatus / Palveluseteli 3 595 742 €

Porvoon palvelusetelin arvo yksityiseen päiväkotiin ajalla 1.8.2025-31.7.2026:

- Alle 3-vuotiaalle
 - 1206 euroa kuukaudessa, jos hoitoaika on enintään 107 tuntia kuukaudessa
 - 1609 euroa kuukaudessa, jos hoitoaika on yli 108 tuntia kuukaudessa
- Yli 3-vuotiaalle
 - 731 euroa kuukaudessa, jos hoitoaika on enintään 107 tuntia kuukaudessa
 - 975 euroa kuukaudessa, jos hoitoaika on yli 108 tuntia kuukaudessa

Ostopalvelut muilta kunnilta 47 374 €

Kotihoidontuki 1 266 662 €, josta joustavan ja osittaisen hoitorahan osuus oman seurantatiedon mukaan on 354 568 €

Yksityisen hoidon tuki 180 565 €

Kuntaliitto kokoaa vuosittain varhaiskasvatuksen ja esiopetuksen järjestämiskustannustietoja. Vuonna 2025 Porvoon 0–6-vuotiaiden varhaiskasvatuksen nettokustannukset olivat 13 105 €/lapsi ja esiopetuksen kustannus 66 € per asukas. Manner-Suomen kustannukset olivat varhaiskasvatuksen osalta 11 940 €/lapsi ja esiopetuksessa 78 €/asukas.

(Kuntaliiton laskennan peruste: Nettokustannukset = (Toimintakulut (ml. sisäiset erät) + Poistot ja arvonalentumiset + Vyörytyskulut) - (Toimintatuotot (ml. sisäiset erät) + Vyörytystuotot + Valmistus omaan käyttöön sekä valmistevaraston).

Johtaminen ja henkilöstö

Johtaminen

Päiväkotien johtamistyön kehittämiseksi aloitettiin 2023 apulaisjohtajamallin pilotointi. Apulaisjohtaja vapautetaan osaksi viikkoa lapsiryhmätyöskentelystä hoitamaan sovittuja johtajan tehtäviä ja lapsiryhmään hankitaan sijainen täksi ajaksi. Pilotoinnin tavoitteena on ollut mm. johtamisrakenteiden uudistaminen, päiväkodin johtajan kuormituksen vähentäminen, apulaisjohtajan johtamisosaamisen lisääminen, johtamisen ja laadun paraneminen, työyhteisön työhyvinvoinnin ja tuloksellisuuden lisääntyminen sekä päiväkodin johtajan tehtävän vetovoimaisuuden lisääntyminen.

Syksyllä 2025 apulaisjohtajapilotissa oli mukana kuusi toimipaikkaa. Kaksi toimipaikkaa pilotoivat apulaisjohtajamallia, joissa heillä on yhteinen apulaisjohtaja, joka ei toimi ryhmässä ollenkaan. Viimeisen pilotointivuoden tavoitteena oli arvioida pilotin onnistuminen ja suunnitella jatkotoimenpiteet.

Pilotin arvioinnissa todettiin, että apulaisjohtajamalli on vähentänyt päiväkodin johtajan työkuormaa ja lisännyt päiväkodin johtajalle aikaa pedagogiseen johtamiseen ja tiimeihin osallistumiseen. Pilotointi on myös vaikuttanut myönteisesti työhyvinvointiin sekä työyhteisöjen toimivuuteen. Pilotointi on osoittanut selkeästi apulaisjohtajamallin positiiviset vaikutukset ja tehtävää esitettiin vakinaistettavaksi kuuden toimipaikan osalta. Keväällä 2026



rekrytoitiin viittä vakituista apulaisjohtajaa, mutta kaupungin YT-neuvotteluiden vuoksi heidät palkattiin määräaikaisina syyslukukaudeksi 2026.

Pilotointi toi myös esiin tarpeen tarkastella laajemmin päiväkodin johtamisen kokonaistilannetta ja apulaisjohtajan sekä varajohtajan työnkuvia. Keväällä 2026 toteutettiin yhteistyössä päiväkodin johtajien kanssa johtamiskokonaisuuksien kartoitus ja johtamisen tukirakenteiden selvitys sekä suunnitelma niiden tasaamiseksi. Kartoituksen perusteella löydettiin ratkaisut, joiden avulla muodostetaan johtamisen näkökulmasta tarkoituksenmukaisia johtamiskokonaisuuksia. Lisäksi suunnitelmassa esitetään varhaiskasvatuksen opettajien vakanssien muuttamista apulaisjohtajiksi niin, että jokaisella toimipaikalla olisi jatkossa apulaisjohtaja. Suunnitellut toimenpiteet on tarkoitus toteuttaa kauden 2026–2027 aikana.

Suunnitelmallisen johtamisen, jaetun johtajuuden ja rakenteiden vahvistaminen on jatkunut edelleen toimipaikoissa mutta myös varhaiskasvatuksen palvelualueella.

Tiedolla johtamista on vahvistettu edelleen kehittämällä ja automatisoimalla tiedonkeruuta ja tiedon siirtymistä eri järjestelmien välillä. Manuaaliryöä on pystytty vähentämään monen eri prosessin tai raportin muodostamisen kohdalla. Varhaiskasvatuksen PowerBI-raportteja on kehitetty määrällisten tietojen saamiseksi. Näitä raportteja on hyödynnetty myös tässä laaturaportissa. Esihenkilöitä ohjataan toiminnanohjausjärjestelmän tietojen ja raporttien hyödyntämisessä oman toimipaikkansa johtamisessa.

Varhaiskasvatuksen palvelualueella on parin viime vuoden aikana kiinnitetty erityistä huomiota turvallisuuden johtamiseen ja turvallisuussuunnittelun osaamiseen. Palvelualueen ja toimipaikkojen yhdenmukaiset turvallisuus- ja pelastussuunnitelmat on laadittu. Näiden lisäksi psykologinen turvallisuus on tuotu osaksi turvallisuusjohtamista. Kevään aikana valmistuivat myös Kasvun ja oppimisen toimialan sekä palvelualueittaiset lääkehoitosuunnitelmat.

Strategia- ja visiotyöskentelyn sekä laaditun toimeenpanosuunnitelman myötä strategiselle johtamiselle ja laadunhallinnalle on luotu selkeät linjat, tavoitteet, toimenpiteet ja vastuut sekä seurannan mittarit ja välineet hallinnosta lapsiryhmissä työskentelevään henkilöstöön asti. Määritellyt tavoitteet, toimenpiteet ja mittarit tukevat osaltaan arviointiin osallistamista ja arviointiosaamisen vahvistamista kaikilla tasoilla.

Henkilöstökysely 2025

Henkilöstökyselyn hyvistä tuloksista huolimatta myös kehittämiskohteita tunnistettiin.

Palvelualueella toimintakulttuurin ja johtamisen kehittämisen tavoitteiksi asetettiin vahvuuksien ylläpitäminen, jotka ovat innostuneisuus ja työn ilo sekä johtaminen, joka



perustuu avoimuuteen ja luottamuksellisuuteen. Lisäksi kehittämiskohteiksi valittiin yhteisesti sovittujen toimintatapojen ja prosessien selkeyttäminen, palautteen antaminen.

Työajan riittäminen tehtävien hoitamiseen koettiin paikoin haasteelliseksi ja siksi toimipaikoissa on käynnistetty tämän parantamiseksi toimenpiteitä, kuten työvuorosuunnittelun kehittäminen, työtehtävien ja vastuiden tasapuolisempi jakaminen sekä rakenteiden luominen ja kehittäminen. Palvelualueetasoisesti laadittiin yhteisiä työehtosopimuksia ja työaikalainsäädäntöä tarkentavia ohjeita henkilöstön työvuorosuunnitteluun.

Johtamisen rakenteita ja kokouskäytäntöjä on uudistettu ja kehitetty osallisuuden lisäämiseksi ja osaamisen jakamiseksi sekä toimipaikka- että palvelualueetasolla. Esimerkiksi kokouksissa on lisätty asioiden käsittelyä myös yhteisesti keskustellen, työstäen ja sisältöä tuottaen. Päiväkodinjohtajien kokousrakenteita- ja käytäntöjä uudistettiin kaudella 2025–2026, jotta saatiin enemmän aikaa yhteisten asioiden, johtamisen ja pedagogiikan käsittelyyn. Varhaiskasvatuksen esihenkilöiden ja asiantuntijoiden kaksi kertaa vuodessa järjestettävissä palvelualuepäivissä avataan Porvoon varhaiskasvatuksen nykytilaa, kuullaan ulkopuolisia asiantuntijoita eri teemoista ja työskennellään yhteisesti eri asioiden äärellä.

Yksittäisiksi kehittämisen kohteiksi nousi organisaation toimintatapoihin perehdyttäminen. Jotkin työntekijät kokivat, ettei heillä ole riittävästi tietoa, miten organisaatiossa toimitaan, jos työntekijän työkyky on uhattuna. Työterveyspalvelut ja työkykykoordinaattori kävivät esittelemässä palveluja, prosesseja ja toimintamalleja esihenkilöille, joiden tehtävänä on viedä tietoa henkilöstölleen.

Henkilöstö

Vakituisia tehtäviä varhaiskasvatuksessa 2025 oli 519. Suurin osa henkilöstömäärästä on päiväkotien henkilöstöä.

Varhaiskasvatuksessa oli 6 eri tulosityksikön esihenkilöä ja 17 päiväkodin johtajaa, joilla johdettavanaan 19 päiväkotia. Osalla johtajista on ollut useampi yksikkö ja/tai esiopetusryhmät koulujen yhteydessä, jolloin yksikköjä on kaikkiaan ollut yli kolmekymmentä.

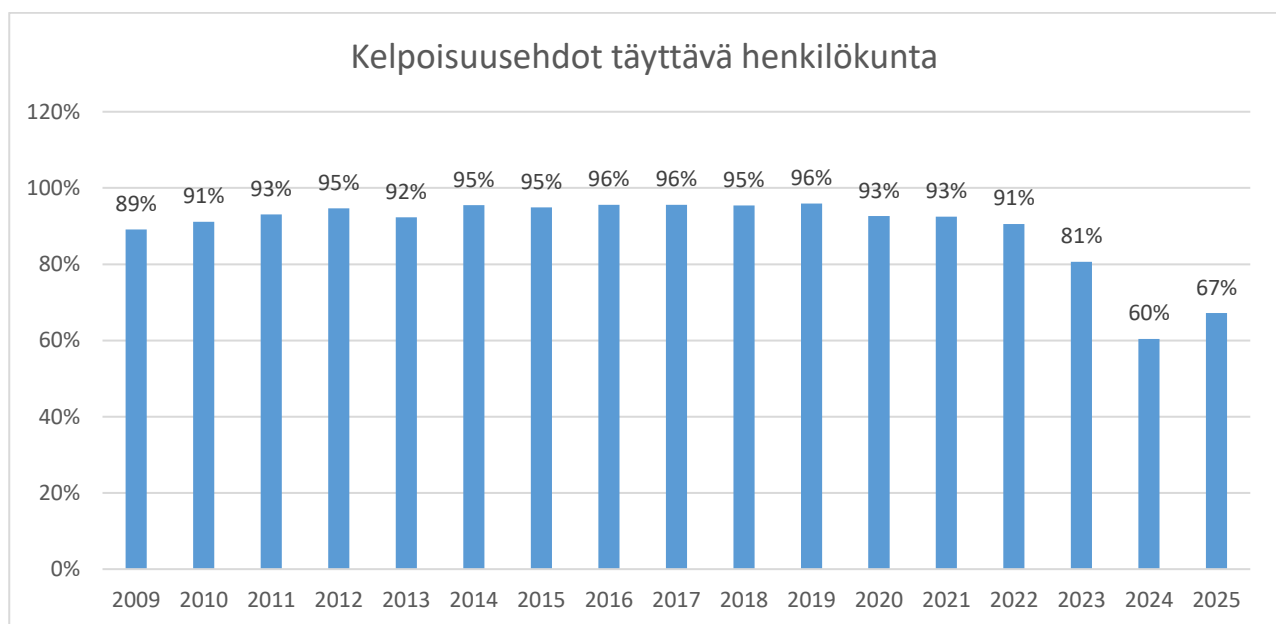
Lapsen tuen tulosityksikön henkilöstössä oli 12 vakinaista ja 1 määräaikaista varhaiskasvatuksen erityisopettajaa sekä 23 vakituista lapsen tuen lastenhoitajaa, joiden lisäksi eri pituisissa lapsen tuen lastenhoitajan määräaikaisissa palvelusuhteissa työskenneltiin n. 27 henkilötöyvuoden verran.

Varhaiskasvatuksessa on 31,5 kiertävää lastenhoitajaa, jotka toimivat päiväkotien sijaisresurssina. Perhepäivähoitajia oli työssä vuoden aikana enää 12. Myös avoimessa varhaiskasvatuksessa henkilöstömäärä laski toimintakauden alussa toiminnan supistamisen

vuoksi neljään henkilöön, kun kaksi työntekijää siirrettiin päiväkotien henkilöstöksi. Valtion erityisavustuksilla palkattuja määräaikaista projektityöntekijöitä oli yksi (0,5 htv).

Kelpoisuusehdot täyttävän henkilöstön määrä on laskenut aikaisemmista vuosista. Syynä tähän on, että vuoden 2018 varhaiskasvatustalain perusteella Porvoossa lähdettiin hyvissä ajoin valmistautumaan 1.1.2030 voimaan astuvaan 37 § mukaiseen henkilöstörakenteeseen. Osa lastenhoitajien vakansseista on muutettu varhaiskasvatuksen opettajan tai varhaiskasvatuksen sosionomien tehtäviksi ja näin Porvoossa lapsiryhmien henkilöstörakenteessa on jo nyt kaksi korkeakoulutetun vakanssia. Kelpoisen henkilöstön, erityisesti varhaiskasvatuksen opettajien saatavuus on heikentynyt. Myöskään varhaiskasvatuksen sosionomien kaikkia tehtäviä ei ole saatu täytettyä, koska koulutus on kohtalaisen uusi eikä tarvetta vastaavaa määrää vielä valmistu koulutuksista. Sosionomien saatavuus on kuitenkin jo parantunut.

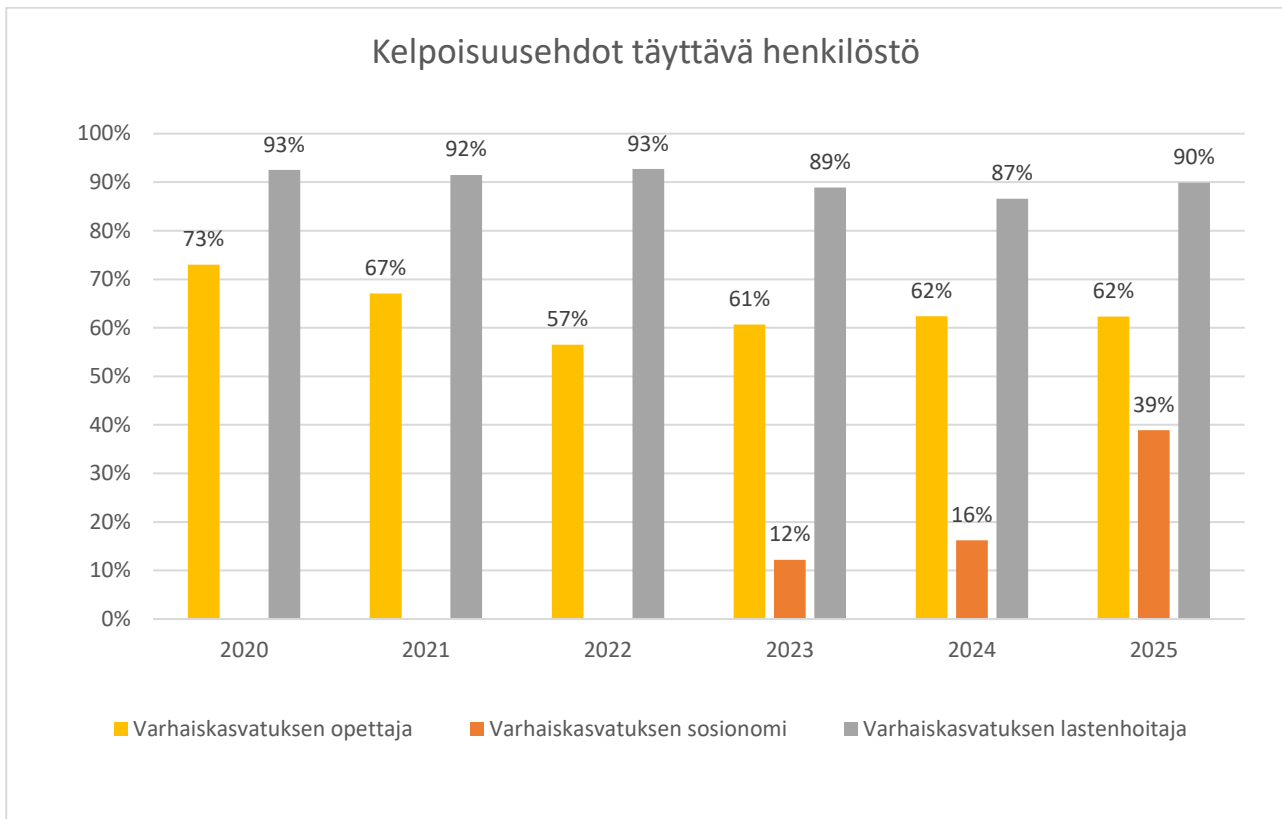
Varhaiskasvatuksessa kootaan vuosittain seurantapäivän 30.11. mukaan kelpoisuusehdot täyttävän henkilöstön määrä. Vuoden 2025 lapsiryhmissä työskentelevän henkilöstön kelpoisuusaste oli 67 %.



Kaavio 4. Kelpoisuusehdot täyttävä henkilöstö (lapsiryhmässä työskentelevä) vuosiseuranta.

Ammattiryhmittäin eriteltynä kelpoisuusehdot täyttävä henkilöstö 2025:

- Varhaiskasvatuksen opettajat 62,3 %
- Varhaiskasvatuksen sosionomit 39 %
- Varhaiskasvatuksen lastenhoitajat 89,9 %

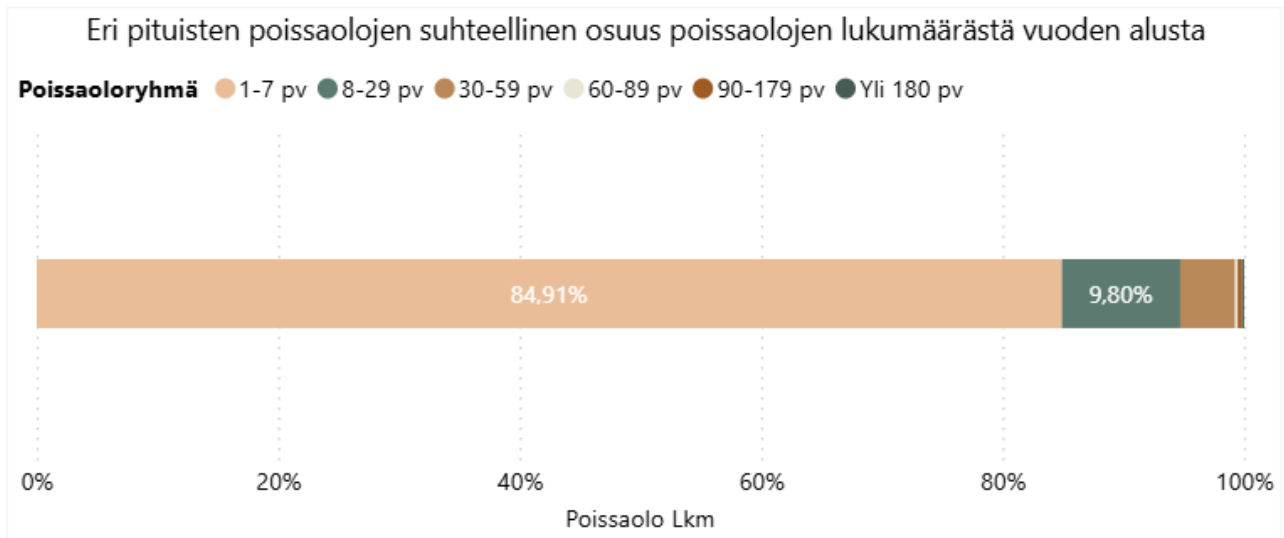


Kaavio 5. Kelpoisuusehdot täyttävä henkilöstö ammattiryhmittäin.

Myös muun henkilöstön kelpoisuusastetta seurataan:

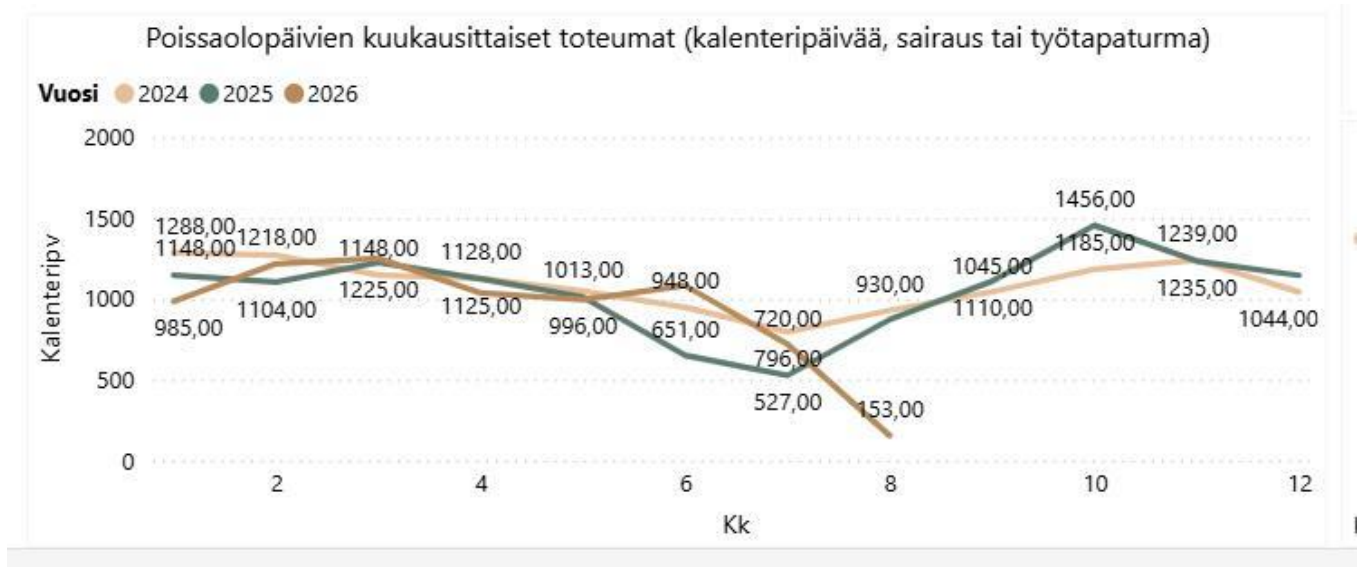
- varhaiskasvatuksen erityisopettajat 100 % (v. 2024 100 %)
- hallinto 100 % (v. 2024 100 %; varhaiskasvatusjohtaja, varhaiskasvatuksen palvelupäälliköt 3, varhaiskasvatuksen kehittämispäällikkö, palvelukoordinaattorit 2, suunnittelija, varhaiskasvatuksen asiantuntijat 3, rekrytointiasiantuntija).

Toimipaikkojen esihenkilöiden tehtävänä on seurata työntekijöidensä poissaoloja vuosittain. Palvelualueen tasolla tilastoja tarkasteltaessa eniten on lyhytaikaisia sairauspoissaoloja (sairaus tai työtapaturma), 84,91 % (Kaavio 6). Poissaolot ovat vähentyneet edellisestä vuodesta, jolloin osuus oli 87,51 %. Myös 8–29 päivän poissaolot ovat vähentyneet edellisestä vuodesta n. 11 prosentista 9,80 prosenttiin. Sen sijaan 30–59 päivän ja sitä pidemmät sairauspoissaolot ovat lisääntyneet hieman. (Sarastia365/17.9.2026.)



Kaavio 6. Sairauspoissaolojen pituuksien osuudet 1–6/2026.

Kahden edellisen vuoden sairauspoissaolojen kuukausittaisissa toteumissa linja on ollut samansuuntainen vuoden ensimmäisessä puoliskossa. Poissaolopiikit osuvat varhaiskasvatuksessa pääsääntöisesti alkuvuoteen ja loppusyksyyn. (Kaavio 7.)



Kaavio 7. Henkilöstön poissaolopäivien (sairaus tai työtapaturma) kuukausittaiset toteumat 2024–2026.

Henkilöstön täydennyskoulutus ja koulutusseuranta

Varhaiskasvatuspalvelujen koulutustyöryhmä vastaa vuosittaisesta koulutussuunnitelman laatimisesta ja koulutusten järjestämisestä. Koulutuksia pyritään toteuttamaan suomeksi ja ruotsiksi mahdollisuuksien mukaan. Ruotsinkielinen koulutustarjonta on huomattavasti suppeampaa suomenkieliseen verrattuna ja tämä asettaa haasteita yhdenmukaisten koulutusten järjestämiselle.

Koulutustyöryhmä huomioi suunnitelmassa ajankohtaiset kansalliset ja paikalliset tarpeet, jotka liittyvät lakimuutoksiin, varhaiskasvatuksen kehittämiseen ja painopistealueisiin. Ensisijaisena tehtävänä on varmistaa, että henkilöstö osaa toteuttaa ja kehittää opetussuunnitelmien mukaista varhaiskasvatusta ja esiopetusta. Toimipaikan esihenkilö vastaa henkilöstönsä ensiapu- ja paloturvallisuuskoulutuksista sekä tarvittavista valmiusharjoituksista ja muusta koulutustyöryhmän tarjonnan ulkopuolisesta koulutuksesta mm. mahdollistamalla henkilöstön osallistumisen näihin. Ulkopuolisesta koulutustarjonnasta pyritään tiedottamaan henkilöstölle ja esihenkilöille.

Toteutuneiden, työnantajan hyväksymien palkallisten koulutusten määrä kalenterivuonna 2025 oli n. 9 769 tuntia eli n. 1 628 koulutuspäivää (OSKU-sovelluksen raportti). Määrässä ovat mukana työnantajan tukemat jatkokoulutukseen eli korkeamman varhaiskasvatuksen kelpoisuuden antavaan tutkintoon sisältyvät päivät (max. 20 pv/v). Jatkokoulutuksessa opintoja 2025–2026 aikana on suorittanut 16 työntekijää.

Varhaiskasvatuksen hallintotiimi on osallistunut valmennukseen, jonka tarkoitus on vahvistaa yhteistä pedagogisesti vahvaa johtamista valmentavan johtamisen keinoin. Päiväkodin johtajien johtamisosaamista vahvistettiin yhteistyössä HY+ koulutus- ja kehittämispalveluiden kanssa. Koulutuskokonaisuudessa keskityttiin pedagogiseen johtamiseen, työyhteisöjen kehittämiseen ja ihmisten johtamiseen sekä päiväkodin johtajan omaan jaksamiseen. Turvallisuusjohtamiseen liittyviä teemoja, aiheita, ohjeita ja toimintamalleja käsitellään ja kerrataan vuosittain kaikille esihenkilöille järjestettävässä turvallisuustyöpäpäivässä.

Varhaiskasvatuspalvelut toteutti henkilöstölle ja esihenkilöille koulutuksia, perehdytyksiä ja työpajoja mm. opetussuunnitelmiin ja lapsen tukeen liittyen. Digiosaamisen vahvistamiseksi henkilöstölle toteutettiin perehdytystä Chrome-laitteisiin ja Google-ympäristöön siirtymisessä sekä pedagogisen toiminnan kehittämiseksi Kamerakynä -koulutus. Koulutusta on järjestetty myös henkilöstön ja lapsiryhmien kohdennettuihin tarpeisiin, kuten lapsen diabeteksen hoitoon, tukiviittomiin ja autismin kirjoon sekä hätäensiapuun varhaiskasvatuksessa.

Leikin kehittämisessä koko henkilöstö osallistui kahden tunnin luentokoulutukseen leikkipedagogiikasta, joka järjestettiin erikseen suomeksi ja ruotsiksi syksyllä. Keväällä 2026 leikin kehittämistä syvennettiin ikäryhmäkohtaisilla työpajakoulutuksilla.



Esiopetuksen henkilöstö ja erityisopettajat osallistuivat kolmen kerran koulutuskokonaisuuteen yhteisopettajuudesta ja sen kehittamisestä. Koulutukset toteutettiin erikseen suomeksi ja ruotsiksi.

MAPA (Management of Actual or Potential Aggression) koulutuksia jatkettiin omalla kouluttajaresurssilla. Koulutuksessa kehitetään henkilöstön tietoja ja taitoja ennakoivaan toimintatapaan sekä kohtaamaan turvallisesti haastavasti, aggressiivisesti tai väkivaltaisesti käyttäytyvä henkilö. Edellisenä vuonna noin seitsemänkymmentä varhaiskasvatuksen työntekijää sai kahden päivän MAPA-peruskoulutuksen. Vuoden 2025 aikana koulutettiin yli 50 varhaiskasvatuksen työntekijää MAPA-toimintamalliin. MAPA-koulutuksia toteutetaan suomeksi ja ruotsiksi.

Kieli- ja kulttuuritietoisuuden toiminnan toteuttamista ohjattiin eri tavoin ja järjestettiin Kahden kulttuurin välissä -asiantuntijaluento siitä, miten varhaiskasvatuksessa voi huomioida maahanmuuttotilasta lapsi ja perhe. Porvoon eri toimialoilta osallistuttiin EU-rahoitteiseen Kielitietoisuuden ohjausosaamisen ja selkokielen valmennukseen, jonka toteuttivat Kuntoutussäätiö ja Taitotalo. Hankkeen tavoitteena oli vahvistaa kielitietoista ja selkokielistä osaamista asiakkaiden ja monikielisen henkilöstön kanssa. Varhaiskasvatuksesta valmennukseen osallistui kolme työntekijää ja kaksi heistä jatkoi tutorvalmennukseen, joka antoi valmiudet toimia organisaatiossa kielitutoreina. Kielitietoisuuden ohjausosaamisen vahvistamiseksi varhaiskasvatuspalveluihin on laadittu suunnitelma, jonka mukaan aihetta viedään vuosittain eteenpäin. Koulutuksen jälkeen tutorit ovat vieneet aihetta eteenpäin päiväkodinjohtajille ja henkilöstölle sekä koko kaupungin henkilöstölle järjestetyssä avoimessa tilaisuudessa.

Varhaiskasvatuksen palvelukoordinaattori suorittaa oppisopimuksella Tuotekehitystyön erityisammattitutkintoa, suuntautumisena palvelumuotoilu. Opintoihin liittyvä kehittämistehtävä kohdistuu koko Kasvun ja oppimisen toimialaan, jossa valmistaudutaan lapsimäärän vähentymiseen. Kehittämishankkeen keskiössä on ollut miten tulevaisuudessa esi- ja alkuopetuksen yhteistyö ja opetus järjestetään haja-asutusalueilla sekä asiakkaiden osallisuus palvelujen kehittämistyössä.

Laadukas pedagoginen toiminta

Pedagoginen toiminta ja kehittäminen

Varhaiskasvatuksen erityisopettajien määrän lisääminen mm. esiopetuksen oppimisen tuen uudistuksen velvoitteiden myötä on mahdollistanut erityisopettajien työalueiden pienentämisen. Näin on saatu lisättyä lapsiryhmässä annettavan erityisopetuksen määrää. Parin viimeisen vuoden aikana on arvioitu lapsen saaman tuen vaikuttavuutta ja erityisopettajan työtä henkilöstölle kohdistuneiden kyselyiden kautta. Henkilöstön kokemaa erityisopettajan tuki ja läsnäolo ryhmässä on voimistunut, etenkin niissä ryhmissä, joissa on



todettuja tuen tarpeita. Tyytyväisyys oli kasvanut edellisestä vuodesta 3,87 → 4,1 (asteikko 1–5). Sen sijaan henkilöstön tyytyväisyys oli laskenut niissä ryhmissä, joissa tuen tarpeita ei ollut todettu. Tuloksia selittää se, että varhaiskasvatuksen erityisopettajan työaika ja resurssia on pyritty kohdentamaan ensisijaisesti ryhmiin, joissa lapsilla on tuen tarpeita.

Erityisopettajan läsnäolon lisääntyminen ryhmissä on edellyttänyt myös yhteisopettajuuden ja yhdessä työskentelyn kehittämistä. Erilaisten yhteisopettajuuden mallien kokeileminen ja harjoittelu on käynnistynyt ja toimintaa kehitetään edelleen.

Kaudella 2025–2026 kehittämisen kohteet ja painopistealueet / kehittämistyöryhmät:

- kieli-, kulttuuri- ja katsomustietoinen varhaiskasvatus / Kumo-työryhmä kokoontui 8 kertaa
- digiosaaminen ja monilukutaito / Vakan digityöryhmä kokoontui 6 kertaa
- leikki (Valssi-arviointi)
- tasa-arvo- ja yhdenvertaisuus
- liikunnallinen varhaiskasvatus
- perustaidot:
 - lukemaan oppimisen valmiudet
 - matemaattiset valmiudet
 - yhdessä tekeminen

Kielitietoisuuden toiminnan kehittämistä jatketaan ja sen edistymistä seurataan. Henkilöstö on saanut ohjausta ja tukea arviointiin ja toiminnan kehittämiseen. Sovitut välineet ja materiaalit, kuten KieliPeda/SpråkPeda ja Roihusten perhe/Familjen Kippin, on otettu entistä paremmin käyttöön. Kielitietoisuuden oppimisympäristön arviointi toteutuu jokaisessa lapsiryhmässä. Kuvatukea on lisätty kaikkeen toimintaan. Kuvatuessa käytettäviä kuvia ja kuvamaailmaa on yhtenäistetty käyttämällä Widgit kuvanteko-ohjelmaa.

Lukemaan oppimisen valmiudet kehittyvät laadukkaassa kielitietoisessa toiminnassa. Lapsiryhmät käyttävät aktiivisesti kirjastopalveluja ja lapsille luetaan päivittäin satuja, runoja ja loruja. Kirjastosta saadaan myös lasten kotikielisiä kirjoja, joita on hyödynnetty mm. isänpäivän lukutuokiossa, jolloin vanhempi on lukenut lapsensa kanssa kirjan omalla kielellään. Oppimisympäristöjä on kehitetty lukuvalmiuksien näkökulmasta tuomalla kirjojen lisäksi kirjaimia, sanoja, tavuja yms. materiaaleja lasten saataville.

Kasvon toimiala ja kirjastopalvelut käynnistivät lukutaito-ohjelman valmistelun. Ohjelman on tarkoitus valmistua vuoden 2027 alkupuolella.

Oman äidinkielen opetusta on järjestetty 2025–2026 vain albanian kielessä.

Digiosaamisen ja monilukutaidon toteuttamisessa hyödynnetään Porvoon Digipolkua, joka sisältää toiminnan tavoitteet ja sisällöt eri ikäisille. Henkilöstö käyttää Digipolkua toiminnan suunnittelussa vaihtelevasti, osa käyttää aktiivisesti ja osa vielä perehtyy ja harjoittelee.



Porvoon Digipolku (varhaiskasvatus ja esiopetus) päivitettiin laajasti kauden aikana ja tavoitteita ja toiminnan toteuttamista konkretisoitiin aikaisempaa paremmin. Digipolun sisällössä vahvistettiin myös huoltajien kanssa tehtävää yhteistyötä. Loppuvuodesta 2025 valmistuivat Tekoälyn käytön linjaukset varhaiskasvatukseen, esiopetukseen ja perusopetukseen Porvoossa. Sekä päivitettyä digipolkua että tekoälylinjauksia on käsitelty ensin toimipaikkojen digivastaavien ja päiväkodin johtajien kanssa. Lapsiryhmien tabletit vaihtuivat Chromebookeihin. Toimipaikkoihin nimettiin ICT-agentit, jotka ovat opastaneet ja ohjanneet henkilöstöä Chromebookien ja Google-oppimisympäristön käyttöönotossa. Päiväkodeissa on toteutettu henkilöstölle omia sisäisiä digikoulutuksia tai harjoiteltu ohjatusti yhdessä uuden sovelluksen käyttöä. Lasten toiminnassa käytetään joustavasti eri laitteita tukena ja apuna ja digitaalisuutta on yhdistetty moneen eri toimintaan. Päiväkotien välille on perustettu kaveriryhmiä, joiden kesken on pidetty yhteyttä myös Teamsin välityksellä.

Toimipaikkakohtaisten toiminnallisten tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmien mukaisia kehittämistoimia on viety edelleen eteenpäin. Tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyöskentelyssä oppimisympäristöissä on uudistettu ja monimuotoistettu lasten leikkivälineitä ja kirjoja. Sukupuolisensitiivistä varhaiskasvatusta on opeteltu toteuttamaan esimerkiksi häivyttämällä leikeistä ja leikkivälineistä sukupuolittuneisuus. Lapsia ohjataan ja kannustetaan erilaisiin leikkeihin määrittämättä leikkejä, välineitä tai rooleja sukupuolen mukaan. Aikuiset kiinnittävät tietoisemmin huomiota siihen, miten ja missä tilanteissa käyttävät sukupuolittavaa puhetta ja missä tilanteissa se ei ole tarpeen. Jokaisen lapsen leikkiin liittymistä ja osallisuutta on tuettu toiminnassa.

Valssi-arvioinnin pohjalta leikin kehittämistä viedään eteenpäin pidempikestoisena prosessina. Koko henkilöstölle järjestettiin peruskoulutusta leikistä ja aikuisen roolista siinä. Työpajatyöskentelyssä, joita järjestettiin yhteensä kuusi suomeksi ja ruotsiksi, syvennyttiin eri ikäisten lasten leikkiin ja sen tarkasteluun eri näkökulmista.

Kulttuuripolku täydentää varhaiskasvatuksen ja esiopetuksen opetussuunnitelmia ja toiminnan toteuttamista. Toimintakaudella n. 1 550 kunnallisessa varhaiskasvatuksessa olevaa lasta osallistui Kulttuuripolun eri toimintoihin. Tämän lisäksi Musiikkiopiston päiväkotimuskareita järjestettiin 3–6-vuotiaille 21 toimipaikassa ja keskimäärin 103 ryhmässä, opetuskertoja kussakin oli 30 ja muskariin osallistuneita lapsia n. 1 300.

Luontokoulun ohjelmaan kaudella osallistui yhteensä 19 esiopetusryhmää, 269 lasta.

Henkilöstön pedagoginen tuki

Toiminnan ja laadun kehittämiseksi sekä henkilöstön osaamisen vahvistamiseksi varhaiskasvatuksessa on sekä resursseja että rakenteita. Opetussuunnitelmia päivitetään säännöllisesti, jotta ne ohjaavat henkilöstön toimintaa ja varhaiskasvatuksen/esiopetuksen



toteuttamista ajantasaisesti. Henkilöstön ja päiväkodinjohtajien pedagogisena tukena varhaiskasvatuksessa työskentelee kehittämispäällikkö ja kolme varhaiskasvatuksen asiantuntijaa, joista kahden työ painottuu toimintakulttuurin ja opetussuunnitelmien mukaisen pedagogiikan ohjaamiseen ja yhden asiantuntijan painotuksena on kieli-, kulttuuri- ja katsomustietoinen toiminta, suomen tai ruotsin kielen opetuksen sekä 6-vuotiaiden perusopetukseen valmistavan opetuksen koordinointi ja ohjaus. Asiantuntijoiden työskentely henkilöstön kanssa on vähitellen juurtumassa osaksi henkilöstön tukea.

Koulutusten lisäksi henkilöstölle valmistellaan omaehtoista perehtymistä ja toimipaikoissa käsittelyä varten tukimateriaalia eri sisältöihin. Omat materiaalit laaditaan sekä suomeksi että ruotsiksi ja ne tallennetaan koko henkilöstön saataville. Henkilöstöä ohjataan myös hyödyntämään mm. Opetushallituksen varhaiskasvatuksen työn tueksi -sivustoja, joilla on paljon materiaalia ja sisältöä opetussuunnitelmien mukaisen toiminnan toteuttamiseksi.

Pääkäyttäjät vastaavat eri järjestelmiin tarvittavan osaamisen ylläpidosta.

Jokaisessa toimipaikassa, mukaan lukien kunnalliset ja yksityiset, perhepäivähoito sekä avoin varhaiskasvatus, on nimetyt/nimettyjä vastaavia tiettyihin painopistealueisiin. Vastuuhenkilöille järjestettiin toimintakauden aikana tapaamisia, joissa on ohjattu ja koulutettu henkilöstöä ja käsitelty yhdessä pedagogisen toiminnan toteuttamiseen liittyviä sisältöjä sekä työsty yhteisiä materiaaleja. Vastuuhenkilöiden tehtävänä on viedä asiat eteenpäin omaan työyhteisöönsä. Vastuuhenkilöt ovat osallistuneet tapaamisiin erittäin aktiivisesti. Ryhmien vetäjinä toimivat varhaiskasvatuksen asiantuntija - päiväkodin johtaja tai muu pari.

- Lilli-vastaavat (liikunnallinen toiminta), tapaamisia 3:
 - Vauhtia ja vipellystä päivän yhteiskehittelyä.
 - Esiopetussuunnitelman päivittytyö.
 - Karttaprojektin (toiminnallinen tehtävärata) käynnistäminen.
- Kumo-vastaavat (kieli- ja kulttuuritietoinen toiminta), tapaamisia 7:
 - Katsomuskasvatus (juhlakalenterin jalkauttaminen sekä joulun ajan ja pääsiäisen ajan viettäminen).
 - Kulttuurinen moninaisuus.
 - Kielitietoinen ohjaus ja selkokielen käyttö asiakkaiden ja monikielisen henkilöstön kanssa.
 - Toiminnallinen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnittelu.
 - Kotoutuminen Porvoossa.
 - KieliPeda-väline.
- Digivastaavat (Porvoon Digipolku ja digitaalinen toiminta), tapaamisia 6, joista 2 Kamerakynä-koulutusta:
 - Porvoon Digipolun muutokset ja tukimateriaalit sekä digipolun jalkauttaminen, myös päiväkodinjohtajille.
 - Digivastaavan toiminta ja rakenteet tälle toimipaikoissa.

- Laite- ja järjestelmämuutokset.

Esiopetuksen opettajille ja perusopetukseen valmistavan opetuksen opettajille on järjestetty kieliryhmittäin vertais- ja ohjaustapaamisia. Esi- ja alkuopetuksen yhteistyötä ohjattiin järjestämällä opettajille keväällä yhteissuunnittelu-aika.

Eri ammattiryhmien työnkuvan kehittämiseksi ja ammatillisen vertaistuen tarjoamiseksi kaudella on toiminut varhaiskasvatuksen sosionomien työn kehittämistyöryhmä.

Ulkoisen rahoituksen hankkeet ja projektit

Varhaiskasvatuksessa 2025–2026 käynnissä olleet ulkoisen rahoituksen projektit:

Valtion erityisavustus esi- ja perusopetuksen tasa-arvoa edistäviin toimenpiteisiin ja laadun kehittämiseen vuosille 2024–2027 (KORU 9). Erityisavustusta on myönnetty kolmelle vuodelle ja se maksetaan vuosi kerrallaan. Käyttö ajalla 1.8.2025–31.7.2026:

- Palkattu 0,5 htv varhaiskasvatuksen erityisopettaja esiopetukseen.
- Budjetti 28 475 €, josta
 - avustus 22 780 €
 - omarahoitus väh. 5 695 €

Erityisopettajan tehtävä on kohdentunut pidennetyn oppivelvollisuuden vuoksi vuotta aikaisemmin esiopetukseen osallistuvien opetuksen kehittämiseen varhaiskasvatuksessa.

Lisäksi varhaiskasvatus on ollut mukana kehittämishankkeissa, joiden taloudellinen osuus ei ole varhaiskasvatuksen vastuulla. Kielikylpytoiminnan kehittämishankkeessa tavoitteena on ollut vahvistaa lapsen kielikylpypolkua. Varhaiskasvatuksen ja koulun opettajille on järjestetty yhteistä kehittämis-aikaa ja koulutuksia.

Porvoon varhaiskasvatus on osallistunut Kulttuuripalvelujen toteuttamaan SKAPA-hankkeeseen, jonka tavoitteena on taidekasvatuksen vahvistaminen varhaiskasvatuksessa ja perusopetuksessa. Varhaiskasvatuksessa menetelmänä on käytetty kaupunkileikkiä, jossa eri alojen taidekasvattajat ohjaavat omaa taidelajiaan leikin muodossa lapsille ja henkilöstölle. Hankkeeseen on sisällynyt myös mukana olevan henkilöstön koulutus. Hankkeen painotuksena on ollut tuen tarpeisten lasten huomioiminen toiminnassa sekä ruotsinkielinen varhaiskasvatus. Kaudella 2025–2026 on myös pilotoitu varhaiskasvatuksen erityisopettajan ja taidekasvattajan yhteistyötä. Syksyllä mukana oli 18 lapsiryhmää viidestä eri toimipaikasta ja keväällä 10 ryhmää seitsemästä toimipaikasta.

Kaudella 2024–2025 oli käynnissä VEPO (varhaiskasvatus, esiopetus, perusopetus) – voimaa johtajuuteen Helsingin yliopiston vetämä koulutuksellinen kehittämishanke, jossa Porvoon varhaiskasvatuksesta mukana on ollut 4 päiväkodin johtajaa ja apulaishenkilöitä.



Hankekoulutus jatkui vuoden 2025 loppuun. Koulutus tuki johtamisosaamisen kehittymistä ja yhteisöllisen toimintakulttuurin rakentumista. Jokainen osallistuja toteutti yksikössään kehittämisprojektin, jonka tarkoituksena oli tukea johtajan kasvua johtajana ja yhteisöllisyyttä koko työyhteisössä.

Haetuista avustuksista ainoastaan Kaksikielisen opetuksen järjestämiseen ja kielikylpytoimintaan myönnettiin (varhaiskasvatus ja suomenkielisen perusopetus) avustusta. Varhaiskasvatus ja perusopetus hakivat yhdessä myös Opetushallituksen avustusta lukutaitostrategian laatimiseksi, mutta avustusta ei myönnetty. Porvoon varhaiskasvatus oli Sipoon yhteistyökumppanina Elinvoimakeskukselta haetussa avustuksessa. Hankkeen tavoitteena olisi ollut edistää varhaisiän yhteisöllisen ympäristö- ja kestävyyskasvatuksen toteuttamista ja perheiden osallisuutta tässä. Myöskään tätä avustusta ei myönnetty.

Sisäiset kehittämisprojektit

Elokuusta 2025 alkaen käynnistettiin esiopetuksessa olevien lasten tietojen siirtyminen varhaiskasvatuksen toiminnanohjausjärjestelmästä suoraan Koski-järjestelmään Primuksen sijaan. Näin saatiin lopetettua tietojen manuaalinen käsittely ja ylläpito Primuksessa.

Lapsiryhmähenkilöstön työn tueksi toiminnanohjausjärjestelmän pedagogiseen dokumentointiin saatiin käyttöön laajennetut toiminnot. Henkilöstö voi nyt lisätä kuvia koko ryhmälle yhdellä kertaa ja toimintoa on mahdollista käyttää myös suoraan mobiilissa.

Varhaiskasvatuksen laajempaa PowerBi-raportointia, joka on hallinnon ja esihenkilöiden käytettävissä, on uusittu ja kehitetty edelleen. Esimerkiksi päiväkotien paikkojen täyttö -tieto näyttää nyt laskennallista lapsimäärää verrattuna kokonaiskapasiteettiin. Myös perhepäivähoidon ja lapsen tuen raportteja on kehitetty. Varhaiskasvatuksen PowerBi-raportteihin tiedot kootaan toiminnanohjausjärjestelmä Daisystä, jolloin myös toiminnanohjausjärjestelmässä edellytetään kehitystyötä sekä tarkkaa tietojen ylläpitoa.

Muita kehittämisprojekteja:

- Tulorekisterin ja toiminnanohjausjärjestelmän välille avataan rajapinta, jolloin huoltajien suostumuksella tulotiedot saadaan automaattisesti tulorekisteristä.
- Varhaiskasvatuspalveluissa on käynnistetty sähköisen arkistoinnin projekti, jonka tarkoituksena on pysyvästi säilytettävien dokumenttien sähköinen siirto suoraan toiminnanohjausjärjestelmästä Kansallisarkistoon.
- Varhaiskasvatuspalvelut on osa kaupunkitasoista suomi.fi-palvelun viranomaisviestinnän käyttöönottoa.

Yhteisön hyvinvointi

Tasa-arvo- että yhdenvertaisuustyön toteuttaminen, arviointi ja kehittäminen on tärkeä osa toimipaikkatason hyvinvointityötä. Toimipaikkakohtaiset tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelmat laadittiin jälleen osana vuosisuunnitelmaa ja kehittämistoimia toteutetaan seuraavat kaksi vuotta. Keskeisiä hyvinvointia tukevia toimia ovat lasten osallistaminen ja kaikkien lasten osallistutumisen mahdollisuuksien varmistaminen leikkiin. Henkilöstö kiinnittää toiminnassaan myös huomiota yhdenvertaiseen kohteluun kaikkien lasten kohdalla, oli lapsen kieli, tausta, sukupuoli tai persoonallisuus millainen tahansa.

Paikalliset opetussuunnitelmat sisältävät käytänteitä, joilla toimintakulttuurissa vahvistetaan vuorovaikutuksen laatua ja tuetaan lasten sosiaalisia taitoja sekä toimintatapoja, miten kiusaamista tai syrjintää ehkäistään. Suunnitelmissa on kirjauksia huoltajien kanssa tehtävästä yhteistyöstä ja lasten osallisuudesta. Varhaiskasvatustalveilla on toimintamalli ja ohjeet, miten lasten kiusaamistapauksiin puututaan, miten niitä seurataan ja dokumentoidaan. (Porvoon kaupungin varhaiskasvatussuunnitelma, Porvoon kaupungin opiskeluhooltosuunnitelma.) Ryhmäkohtaisissa suunnitelmissaan ryhmät tarkentavat mm. miten tunnetaitoja, ryhmässä toimimisen ja demokratian taitoja harjoitellaan.

Kirjattujen kiusaamistapausten määrällistä toteumaa seurataan vuosittain. Kaudella 2025–2026 varhaiskasvatuksessa kirjattuja kiusaamistapauksia oli 1 ja esiopetuksessa ei yhtään tapausta.

Varhaiskasvatuksessa on menettelyohje henkilöstön ilmoitusvelvollisuuteen (ns. epäkohtailmoitus) ja ohjeet ilmoitukseen lapsen fyysisestä rajoittamisesta. Ilmoitukset menevät tiedoksi varhaiskasvatusjohtajalle. Kaudella tehtiin 4 epäkohtailmoitusta ja lapsen fyysisestä rajoittamisesta 11 ilmoitusta.

On havaittu, että kaikki työntekijät eivät ole tietoisia varhaiskasvatuksen kiusaamisen ehkäisyyn tai siihen puuttumisen tavoista tai etteivät he miellä tietynlaista toimintaa kiusaamisen ehkäisyksi. Näin ollen toiminnan kuvaaminen myös huoltajille ontuu. Samoin lapsen fyysisen rajoittamisen ilmoitusmenettely on monelle vieras asia. Sekä henkilöstön että huoltajien tietoisuutta toimintamalleista tulee vahvistaa edelleen. Näitä asioita on pyritty käsittelemään päiväkodin johtajien kokouksissa ja henkilöstön tilaisuuksissa. Ensisijainen vastuu perehdyttämisestä on lähijohtajalla.

Varhaiskasvatuksen ja esiopetuksen yhteisölliset hyvinvointi- ja opiskeluhooltoryhmät ovat kokoontuneet kerran tai kaksi toimintakauden aikana. Ryhmissä on varhaiskasvatuksen henkilöstön lisäksi huoltajaedustaja(t), terveydenhoitaja sekä esiopetusyksiköissä kuraattori ja/tai psykologi. Ryhmä arvioi ja käsittelee yhteisön toimintakulttuuriin liittyviä aiheita ja edistää hyvinvointia tukevia tekijöitä. Käsiteltäviä aiheita ja teemoja ryhmissä ovat olleet mm. huoltajayhteistyö ja osallisuus, tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyö, digipedagogiikka varhaiskasvatuksessa ja ikäraajallisten pelien ja elokuvien tms. käyttö kotona, oppimisen tuen uudistus, koulun ja esiopetuksen yhteistyö, neuvolayhteistyö, lukemaan oppimisen



valmiudet ja kielellinen kehitys, tunne- ja kaveritaitojen vahvistaminen. Keskustelua on käyty myös vanhemmuuden ja perheiden tarpeiden muuttumisesta, sekä lasten harrastamisesta ja vapaa-ajasta. Hyvinvointiryhmän kokouksista tehdään muistio, joka jaetaan kaikille huoltajille luettavaksi.

Esiopetuksessa yksilöllinen opiskeluhuoltoryhmä kootaan tarvittaessa yhteistyössä huoltajan kanssa yksittäisen lapsen asioiden hoitamista varten. Esiopetuksen yksilöllisiä opiskeluhuoltotapauksia on ollut 2.

Lasten ja nuorten hyvinvointisuunnitelmaankin yhtenä kirjattuna toimenpiteenä huoltajille jaetaan kolmelle eri ikäryhmälle kohdennettu varhaiskasvatuksen hyvinvointi- ja liikuntapassi. Huoltajien kanssa keskustellaan hyvinvoinnista ja terveydestä. Passi sisältää vinkkejä ja tehtäviä, miten perheet kotona voivat yhdessä huolehtia terveellisistä elämäntavoista, kuten liikkumisesta, levosta, ruuasta tai muusta mukavasta yhdessä tekemisestä. Liikuntapalvelut tarjoaa täytettyä passia vastaan perheelle yhden maksuttoman uimahallikäynnin. Kaudella 2025–2026 näitä uimahallikäyntejä toteutui 267, mikä on reilut kaksikymmentä käyntiä enemmän kuin edellisenä vuotena.

Johtamiskoulutuksilla ja valmennuksilla sekä rakenteiden kehittämisellä on pyritty vahvistamaan myös esihenkilöiden osaamista johtaa sekä omaa että henkilöstön työkykyä ja hyvinvointia, jotka keskeisesti vaikuttavat koko yhteisöön. Osallistavien työtapojen ja avoimen, jaetun johtamisen sekä psykologisen turvallisuuden kautta on osaltaan kauden aikana tuettu yhteisöjen hyvinvoinnin vahvistumista sekä turvallisuuskulttuurin kehittämistä.

Osallisuus ja yhteistyö

Lapset ja huoltajat

Toimipaikoissa on lisätty huoltajien osallisuutta ja yhdenvertaista kohtelua huoltajakyselyn perusteella ja yhdenvertaisuuden kehittämistoimina. Henkilöstö ohjaa toimintakauden alussa huoltajia käyttämään toiminnanohjausjärjestelmää. Päiväkodin tiedotteet yms. menevät aina molemmille huoltajille.

Päiväkotien vanhempainiltoja on toteutettu niin perinteisillä tavoilla kuin myös uusilla tavoilla. Teemailtojen lisäksi päiväkodeissa on järjestetty perheille erilaisia juhlia, tilaisuuksia ja tapahtumia, esimerkiksi joulun yhteislauiluilla, piknik ja Vauhtia ja vipellystä -toimintailtapäivät. Huoltajia on kutsuttu kahville, lukupäivään tai peli- ja askarteluiltaapäivään ja näin pyritty tarjoamaan mahdollisuuksia tavata toisia. Huoltajia on osallistettu toiminnan suunnitteluun äänestysten ja kyselyiden muodossa. Vanhempaintapahtumissa on käyty keskustelua mm. lasten tunnetaitojen tukemisesta ja tasa-arvosta ja yhdenvertaisuudesta leikissä. Myös tapahtumien järjestelyissä ja toteuttamisessa huoltajat ja vanhempaintoimikunnat ovat olleet mukana.



Huoltajia osallistettiin kauden aikana myös strategia- ja visiotyöskentelyyn. Lisäksi tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnittelussa sekä lapsia että huoltajia osallistettiin esimerkiksi selvittämällä ovatko leikit sukupuolittuneita. Myös huoltajien kokemuksia yhdenvertaisesta kohtelusta tiedottamisessa tai toisen huoltajan/isän osallistamisesta lapsen vasukeksusteluun selvitettiin.

Tulevaisuuden esi- ja alkuopetuksen järjestämisen mallien kehittelyyn osallistettiin haja-asutusalueilla asuvia huoltajia järjestämällä kaksi osallistavaa työpajaa ja toteuttamalla heille kysely.

Seurantapäivänä 30.11. henkilökohtaiset suunnitelmat oli laadittu 90 %:lle lapsista. Kaikille suunnitelma kuitenkin laaditaan, viivästystä selittää henkilöstön poissaolot tai lasten vasta alkanut varhaiskasvatus. Huoltajat ja lapset kykyjensä mukaan osallistuvat suunnitelman laatimiseen ja sen arviointiin. Lapsella tulee olla aina mahdollisuus tulla kuulluksi ja hänen vahvuutensa ja näkemyksensä tulee kirjata suunnitelmaan.

Toiminnassa lasten osallisuus on toteutunut huomioimalla lasten yksilöllisiä tarpeita ja mielenkiinnon kohteita sekä vahvuuksia toiminnassa. Pienryhmätoiminta tukee osaltaan lasten nähdä ja kuulla tulemistaan. Lasten kanssa arvioidaan ja suunnitellaan toimintaa yhdessä ja joissakin lapsiryhmissä järjestetään säännöllisesti lasten kokouksia. Myös kahdenkeskisiä suunnitelmallisia keskusteluja ja haastatteluja toteutetaan lasten kanssa. Lasten vertaissuhteiden kartoittamiseen hyödynnetään sosiogrammia.

Leikin arviointia toteutettaessa sekä Karvin laadunhallinnan nykytilan arvioinnin tuloksena todettiin, että huoltajien ja lasten osallistaminen arviointitoimintaan on heikkoa. Arviointiin osallistamista tulee edelleen kehittää yhteistyössä toimipaikkojen kanssa. Tarvittaessa voidaan myös valmistella yhteinen osallistava arvioinnin tapa, jota toimipaikoissa toteutetaan.

Muu yhteistyö ja verkostot

Varhaiskasvatus ja perus- ja lukiokoulutus ovat tehneet yhteistyötä opetussuunnitelmien ja muiden suunnitelmien osalta vahvistaakseen lapsen oppimisen jatkumoa ja luodakseen yhtenäisiä toimintamalleja. Esi- ja alkuopetuksen yhteistyö on suunnitelmallista ja opettajat suunnittelevat ja toteuttavat lukuvuoden aikana lasten yhteistä toimintaa opetussuunnitelmallisista ja pedagogisista lähtökohdista. Toteutuneen perusteella lasten ja oppilaiden yhteistoimintaa toteutetaan suurimmassa osassa yhteistyöpareja minimivaatimusta (3 krt/lukuvuosi) useammin. Niissä kohteissa, joissa esiopetus ja koulu sijaitsevat samassa kiinteistössä, opetuksellinen yhteistyö voi olla jopa viikoittaista. Opetuksen sisällöt ovat liittyneet painopistealueiden mukaisesti matemaattisiin valmiuksiin ja lukutaitoon mutta myös kädentaitoihin, kuvataiteisiin, liikuntaan sekä digipedagogiikkaan. Opetusta on järjestetty monipuolisesti ja toiminnallisesti eri tasoisten oppijoiden mukaan.



Esiopetuksessa olevien lasten hyvinvointia, turvallisuutta ja sujuvia lapsilähtöisiä siirtymiä vahvistetaan kouluympäristöön ja sen tapoihin tutustumisella. Vuoden aikana on ollut yhteisiä juhlia, tapahtumia, retkiä ja esityksiin osallistumista. Joillakin yhteistyöpareilla on kummiluokka- tai ystäväoppilastoimintaa.

Itä-Uudenmaan hyvinvointialueen kanssa yhteistyötä tehdään sovituissa rakenteissa, kuten opiskeluhoitolpalvelujen kanssa ja varhaiskasvatuksen ja neuvolan välillä.

Säännöllistä yhteistyötä tehdään kirjaston, kulttuuripalvelujen, liikuntapalvelujen, Porvoon museon, Porvoon luontokoulun, evankelisluterilaisten seurakuntien sekä toimipaikkakohtaisesti urheiluseurojen kanssa.

Opiskelijoille tarjotaan työssäoppimispaikkoja ja varhaiskasvatuksella on ollut yhteistyökontaktit eri oppilaitosten kanssa. Porvoon ruotsinkielisiä päiväkoteja toimii myös Åbo Akademin harjoittelupäiväkoteina.

Porvoon varhaiskasvatuksella on edustajat valtakunnallisissa kehittämisverkostoissa

- Loisto-Tindra (varhaiskasvatuksen ja esiopetuksen kehittämisverkosto)
- Reimari (varhaiskasvatuksen ja esiopetuksen kielellinen ja kulttuurinen moninaisuus)
- Purje-Seglet (varhaiskasvatus, esi- ja perusopetus oppimisen tuki)

Kehittämistoimenpiteitä kaudelle 2026–2027

Laaturaportin pohjalta tässä kootaan varhaiskasvatuspalvelujen keskeiset käynnissä olevat ja käynnistetyt kehittämisen toimenpiteet tai muut painopisteet.

Varhaiskasvatuspalvelujen kaupunkistrategian toimeenpanosuunnitelma 2026–2029

- Toimien toteuttaminen tai käynnistäminen suunnitellun aikataulun mukaisesti.

Talous

- Talousarvion laadinnassa tulevalle vuodelle huomioidaan talouden tasapainottamisohjelmassa sovitut toimenpiteet:
 - Henkilöstöresurssi budjetoidaan arvioidun palveluntarpeen mukaan. Jos päiväkodin kaikki ryhmätilat eivät ole käytössä, henkilöstöresurssia ei budjetoida.
 - Päiväkotien talousarvioissa määrärahat (aineet, tarvikkeet ja tavarat sekä palvelujen ostot) perustuvat lasten ja henkilöstön määrään. Summa/lapsi pienentyy.
- Pyritään käyttöastetavoitteeseen 84 %.

Palvelut ja palveluverkko

- Porvoon kaupungin palveluverkkosuunnitelma 2025–2040 jatkuvan arvioinnin ja toimeenpanon perustana.

Johtaminen ja henkilöstö

- Johtamiskokonaisuuksien uudelleenorganisointi tarkoituksenmukaisiksi johtamiskokonaisuuksiksi.
- Varhaiskasvatuksen opettajien vakanssien muuttaminen apulaisjohtajiksi niin, että jokaisella toimipaikalla olisi jatkossa apulaisjohtaja.
- Toimenpidesuunnitelman laatiminen kelpoisuusehdot täyttävän korkeakoulutetun henkilöstön määrän lisäämiseksi.
- Jaetun johtajuuden ja yhteisöohjautuvuuden vahvistaminen.
- Toimintamallien luominen osaamisen kehittämisen johtamiseen ja mentorointiin.
- Terveysperustaisten poissaolojen vähentäminen.

- Henkilöstökyselyn pohjalta palvelualueen kehittämistoimenpiteet:
 - Avoin ja luottamuksellinen johtaminen.
 - Rakenteiden kehittäminen, toimintatapojen ja prosessien selkeyttäminen pedagogiikan johtamisen vahvistamiseksi.
 - Osallistavat työtavat ja vahvuuksina innostuneisuuden ja työn ilon ylläpitäminen.

Pedagogiikka

- Laaja-alainen osaaminen, oppimisen alueet/perustaidot:
 - Lukemaan oppimisen valmiudet ja matemaattiset valmiudet.
 - Lukutaitotyön vahvistaminen ja lukutaito-ohjelman toimeenpano kevästä 2027.
 - Leikki:
 - Leikin kehittämisen toinen vaihe keskittyy leikkiympäristöjen kehittämiseen toimipaikka- ja ryhmätasolla.
 - Leikin kehittämisen seuranta-arviointi Valssilla kevät 2027.
 - SKAPA-hankkeen (Kulttuuripalvelut) taidekasvatus kaupunkileikissä jatkuu syksyn 2026, mukana n. 10 esiopetusryhmää. Toiminta siirtyy 2027 osaksi Kulttuurikasvatussuunnitelmaa ja esiopetukselle kohdentuvaa tarjontaa.
 - Liikkumisen edistäminen:
 - Edetään kohti strategiakaudelle asetettua tavoitetta.
 - Digipedagogiikka:
 - Digipolun käytön vahvistaminen toiminnan suunnittelussa, toteutuksessa ja arvioinnissa.
 - Google-ympäristö.
 - Kieli- ja kulttuuritietoinen toiminta.

Hyvinvointi

- Henkilöstön perehdyttäminen kiusaamista ehkäisevään toimintaan ja siihen puuttumisen toimintatapoihin sekä fyysisen rajoittamisen ilmoitusmenettelyyn.
- Henkilöstön kouluttaminen (MAPA) ennakoivaan toimintaan ja lasten käyttäytymisen ohjaamiseen.

Osallisuus ja yhteistyö

- Lapsen kuulemisen ja osallistamisen vahvistaminen:

- 
- Prosessin luominen lapsen kuulemiseen tuen järjestämisen ja toteuttamisen suunnittelussa ja päätöksenteossa.
 - Toimipaikan ja lapsiryhmän toiminnassa lapsen kuulemisen ja osallistamisen käytänteiden näkyväksi tekeminen ja kirjaaminen suunnitelmiin.
 - Huoltajien ja lasten osallistaminen arviointityöhön:
 - Huoltajakyselyn 2027 vastausprosentin nostaminen, tavoite 62 %.
 - Tulosten parantaminen osallisuuteen ja yhteistyöhön liittyvissä kysymyksissä.
 - Huoltajakyselyn uudistaminen.
 - Varhaiskasvatuksen opetussuunnitelmien tavoitteista ja toiminnasta kertominen huoltajille mm. digipedagogiikka, kiusaamisen vastainen työ.
 - Toimipaikoissa huoltajien ohjaus toiminnanohjausjärjestelmän käyttöön.
 - Toimipaikoissa järjestetään enemmän perhetapahtumia ja tilaisuuksia, joissa perheet voivat tavata toisiaan.
 - Toimipaikkakohtainen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuustyö.
 - Henkilöstön kielitietoisien ohjausosaamisen edistäminen osallisuuden vahvistamiseksi.

Lähteet

Kuntakohtaiset kustannukset / varhaiskasvatus ja perusopetus. Kuntaliitto. Linkki kuntakohtaisiin tietoihin löytyy tiedotteesta:
<https://www.kuntaliitto.fi/tiedotteet/2026/tuoreet-luvut-perusopetuksen-kustannukset-kasvoivat-oppilasmaaran-vahentyessa>

Undervisnings- och kulturministeriet. 2026. Kartläggning om den svenskspråkiga småbarnspedagogiken i Finland.
<https://okm.fi/sv/publikationen?pubid=URN:ISBN:978-952-415-126-9>