

Piritta Aitto-oja
TYÖYMPÄRISTÖÖN SOPEUTUMISEN PEREHDYTYSKANSIO
VUOROPÄIVÄKOTI RINKELIIN

Sosiaalialan koulutusohjelma
Kuvataideterapian suuntautumisvaihtoehto
2018



Satakunnan ammattikorkeakoulu
Satakunta University of Applied Sciences

TIIVISTELMÄ

TYÖYMPÄRISTÖÖN SOPEUTUMISEN PEREHDYTYSKANSIO VUOROPÄIVÄKOTI RINKELIIN

Piritta Aitto-oja
Satakunnan Ammattikorkeakoulu
Sosiaalialan koulutusohjelma
Toukokuu 2018
Sivumäärä: 49

Asiasanat: varhaiskasvatus, vuorohoito, perehdytyskansio

Tämän opinnäytetyön tavoitteena oli tehdä toimiva perehdytyskansio vuoropäiväkodin henkilöstölle. Opinnäytetyön tilaajana on toiminut vuoropäiväkoti Rinkeli Raumalta. Opinnäytetyön aineiston keruu toteutettiin projektityönä yhdessä tilaajan kanssa.

Projektin aineiston keruussa käytettiin avointa haastattelua ja ryhmähaastattelua, jotka kohdistettiin vuoropäiväkodin henkilöstöön. Lisäksi opinnäytetyön laatimisessa käytettiin apuna teorian tietoa, joka koostui kirjallisesta materiaalista varhaiskasvatuksesta ja perehdyttämisestä. Rauman kaupungin kirjalliset ohjeet perehdytykselle ovat toimineet perehdytyskansion runkona.

Perehdytyskansio on suunnattu vuoropäiväkoti Rinkelin uusille työntekijöille, sijaisille ja ympäri vuoden saapuville uusille opiskelijoille, mutta opinnäytetyö sinänsä on suunnattu kaikille vuorohoidosta kiinnostuneille. Perehdytyskansion laatimisessa vuorohoitoon tuli huomioida muun muassa päiväkodin aukioloajat, lasten vireystason vaihtelu hoitopäivän pituuden ja ajankohdan mukaan, ryhmien koon vaihtelu päivittäin sekä poissaolojen suurempi määrä verrattuna virka-aikana auki olevaan päiväkotiin. Projektin tavoitteisiin kuuluivat myös vuorohoidon ja päivähoidon eron selvittäminen ja mihin vuorohoito sijoittuu varhaiskasvatuksen laajassa kentässä.

Opinnäytetyön aineistosta nousevan tiedon perusteella voidaan päätellä, että vaikka vuoropäiväkoti onkin päiväkodin kaltainen, poikkeaa niiden toiminta toisistaan huomattavasti. Valmista perehdytyskansiota voidaan käyttää tiiviinä tietopakettina myös Rinkelin nykyisille työntekijöille, jossa löytää tietoa mm. vuorohoitoon liittyvistä linjauksista tai sairauslomakäytännöistä. Perehdytyskansion toimivuutta ja merkitystä päästään testaamaan vasta, kun se otetaan päiväkodin käyttöön elokuussa 2018.

SUMMARY

ORIENTATION FOLDER FOR ADAPTING TO THE WORK ENVIRONMENT IN SHIFT DAY CARE CENTER RINKELI

Piritta Aitto-oja
Satakunta University of Applied Sciences
Degree Programme in Social Services
Pages: 49

Key words: early childhood education, shift day care, orientation folder

This thesis purpose was to make a useful orientation folder for shift day care centre staff. This thesis is ordered by shift day care centre Rinkeli from Rauma. The collection of the thesis work was carried out as a project work together with the subscriber.

An open interview and group interview were used as a part of the project material data collection. Written materials about early childhood education and familiarization were used to make the theory for the thesis. Raumas instructions about the familiarization have been the guideline of the orientation folder.

This thesis is meant for Rinkelis new workers and temporary staff, and for students which are arriving to Rinkeli around the year, but the thesis is also useful for everyone who is interested about shift day care. Making an orientation folder for shift day care, one should keep in mind, for example the shift day care centres opening hours, but also that children arousal level varies during the day due to the length of their day. Group members are different every day and there are more absent children. The project's goals also include the differences in shift day care and regular day care and how does shift day care take its place in early childhood education field.

It can be deduced from the data emerging from the material of the thesis that even if shift day care centre is a lot like a day care centre varies their activities from each other considerably. The orientation folder is also a compact package of information to use in everyday life in Rinkeli and it can be used by all the workers. The orientation folder tells you things, for example about shift day care and sick leave policies. Thesis research result is the finished orientation folder, but its effectiveness remains to be seen until it can be used as a tool in real work life in August 2018.

SISÄLLYS

1 JOHDANTO	6
2 VARHAISKASVATUS.....	8
2.1 Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet.....	8
2.2 Varhaiskasvatuksen toimintamuodot ja henkilöstövaatimukset	10
2.2.1 Päiväkoti on yleisin varhaiskasvatuksen toimintamuoto	10
2.2.2 Perhepäivähoito ja ryhmäperhepäivähoito varhaiskasvatuksen toimintamuotoina	12
2.2.3 Avoin varhaiskasvatus on perheitä sosiaalistava toimintamuoto.....	13
2.2.4 Vuoropäiväkoti, sekä sen edut ja haasteet	14
3 RAUMAN KAUPUNGIN VARHAISKASVATUSSUUNNITELMA	15
3.1 Paikallinen varhaiskasvatussuunnitelma.....	15
3.2 Lapsen varhaiskasvatussuunnitelma	16
3.3 Rauman varhaiskasvatuksen arvot ja toimintakulttuuri	18
3.3.1 Leikki varhaiskasvatuksen toimintakulttuurin osana	19
3.3.2 Pedagogiikka, jatkuva kehitys ja oppiva yhteisö osana varhaiskasvatuksen toimintakulttuuria.....	20
3.3.3 Terveelliset elämäntavat ja kestävä kehitys ovat osa varhaiskasvatuksen toimintakulttuuria.....	21
4 PEREHDYTTÄMINEN	22
4.1 Työhön perehdyttämisen tavoitteet ja sisällöt.....	22
4.2 Perehdytyksen eri suuntauksia	25
4.3 Perehdyttämistä koskevaa lainsäädäntöä	25
5 OPINNÄYTETYÖN PROSESSI	27
5.1 Opinnäytetyön tavoitteet	27
5.2 Opinnäytetyön tutkimusmenetelmät	27
5.3 Työn tilaaja ja työelämän yhteys.....	29
5.4 Opinnäytetyön eteneminen ja aikataulutus	30
6 PROJEKTIN AINEISTONKERUU JA TUOTOS	31
6.1 Opinnäytetyön menetelmä	31
6.2 Haastattelut aineistona	32
6.3 Opinnäytetyön tuotos, perehdytyskansio vuoropäiväkoti Rinkeliin	32
7 POHDINTA	42
7.1 Prosessin eettinen pohdinta	42
7.2 Aiheen valinnasta ja teoriasta.....	42
7.3 Tavoitteista ja menetelmistä.....	43
7.4 Ammatillinen kasvu prosessin edetessä.....	45

7.5 Kehittämisideoista.....	47
LÄHTEET.....	48

1 JOHDANTO

Suomessa oli vuonna 2016 209 225 lasta kunnallisen varhaiskasvatuksen piirissä (THL Varhaiskasvatus 2016 – Kuntakyselyn osaraportti, 1). Varhaiskasvatuksessa olevien lasten määrä on koko ajan ollut kasvusuunnassa. Kunnallisia päiväkotia oli vuonna 2014 2675, ryhmäperhepäiväkoteja oli 804 ja yksityisiä päiväkotia oli vuonna 2010 615 (THL Lasten päivähoito 2014, 11). Päivähoidon palveluissa työskenteli vuonna 2014 54 894 henkilöä (THL Lasten päivähoito 2014, 11). Viime aikoina on paljon puhuttu eri foorumeissa näiden henkilöiden koulutustason nostamisesta uuden tulevan varhaiskasvatuslain myötä ja alhaisesta palkkatasosta työn vastuullisuuteen nähden.

Kunnallisessa varhaiskasvatuksen vuorohoidossa vuonna 2016 oli 15 000 lasta, joka on 7% kunnan järjestämästä varhaiskasvatuksesta (THL Varhaiskasvatus 2016 – Kuntakyselyn osaraportti, 1). Määrä on varmasti kasvussa, koska olemme siirtymässä yhä enenevässä määrin yhteiskuntaan, joka on auki ympäri vuorokauden. Vuorohoidolla tarkoitetaan varhaiskasvatusta, joka tapahtuu iltaisin, öisin, viikonloppuisin ja pyhäpäivisin (THL Varhaiskasvatus 2016 – Kuntakyselyn osaraportti, 2). Vuorohoitoyksikössä työskentelee enemmän henkilökuntaa, kuin virka-aikana auki olevassa päiväkodissa, koska aukioloajat ovat pidemmät ja henkilöstömäärän tulee riittää ympärivuorokautisissa päiväkodeissa koko vuorokaudelle. Vuorohoidon tarkoituksena on turvata vuorotyötä tekevien ja epäsäännöllisinä aikoina opiskelevien vanhempien työnteko ja opiskelu, mutta vuorohoitoon ei ole subjektiivista oikeutta. Varhaiskasvatuslain 2§ toteaa, että lapsen varhaiskasvatus tulee järjestää siten, että se tarjoaa lapsen hoitoon ja kasvatukseen soveltuvan hoitopaikan ja jatkuvan hoidon sinä vuorokauden aikana kuin sitä tarvitaan.

Raumalla toimii neljä vuorohoidon yksikköä ja Satakunnassa vuorohoidon osuus varhaiskasvatuksesta onkin korkea, 5.9%, verrattuna muuhun maahan (THL Varhaiskasvatus 2016 – Kuntakyselyn osaraportti, 1). Yksi Rauman vuorohoidon yksiköistä, vuo-

ropäiväkoti Rinkeli, tilasi minulta opinnäytetyönä uuden perehdytyskansion työn kehittämisen välineeksi vanhentuneen tilalle. Perehdytyskansio on suunnattu Rinkelin uusille työntekijöille ja sijaisille, joita vuorohoidossa joudutaan käyttämään paljon, mutta ympärivuorokautisessa vuorohoitoyksikössä etenkin. Perehdytyskansio on hyödyllinen myös opiskelijoille, koska se avaa vuorohoidon käsitettä ja tutustuttaa vuorohoidon sääntöihin ja toimintakulttuuriin. Perehdytyskansio on myös tiivis tietopaketti, jota vakituiset työntekijätkin voivat käyttää hyödykseen, koska se sisältää tietoa mm. sairauslomakäytännöistä ja sairauslomien ilmoittamisesta.

Tässä opinnäytetyössä avaan käsitteitä, jotka ovat olennaisia varsinaisen perehdytyskansion teossa. Varsinaista perehdytyskansiota ei tulla julkaisemaan kokonaisuudessaan toimeksiantajan toiveesta, vaan opinnäytetyöhön on sisällytetty perehdytyskansion yleisiä asioita. Päiväkodin perehdytyskansion laatimisessa tarvitaan tietoa mm. varhaiskasvatuslaista, varhaiskasvatussuunnitelmasta, lastensuojelulaista, sekä perehdytyksen tavoitteista, sisällöistä ja keinoista. Opinnäytetyöni on työyhteisön kehittämistäväline, joka tehdään projektityönä vuoropäiväkodin henkilöstön kanssa.

Rinkelin päätalossa toimii ryhmät 0 – 5-vuotiaille, joten olen rajannut työstäni pois esikouluikäiset. Rinkelin esiopetus tapahtuu läheisen Nanun koulun tiloissa. Esiopetusta ohjaa opetushallituksen määräyksenä antama esiopetuksen opetussuunnitelman perusteet (Rauman kaupungin varhaiskasvatussuunnitelma 2017, 1). Rinkelissä on vuorohoidossa myös ensimmäisen luokan oppilaita. Olen rajannut työtäni myös enemmän päiväkotihoidon suuntaan kallistuvaksi ja jättänyt pois esim. avoimen varhaiskasvatuksen tarkemman tarkastelun, koska vuorohoito järjestetään pääsääntöisesti päiväkodissa.

2 VARHAISKASVATUS

2.1 Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet

Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet tukevat ja ohjaavat varhaiskasvatuksen järjestämistä, toteuttamista ja kehittämistä. Perusteet edistävät laadukkaan ja yhdenvertaisen varhaiskasvatuksen toteuttamista koko maassa. (Rauman kaupungin varhaiskasvatussuunnitelma 2017, 1.) Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet on oikeudellisesti velvoittava määräys, joka koskee varhaiskasvatuksen järjestäjiä. Järjestäjillä tarkoitetaan kuntaa, kuntayhtymää tai muuta palvelun tuottajaa. (Rauman kaupungin varhaiskasvatussuunnitelma 2017, 2.)

Varhaiskasvatus on osa suomalaista koulutusjärjestelmää ja tärkeä vaihe lapsen elämässä (Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2016, 8). Varhaiskasvatuksella tarkoitetaan suunnitelmallista ja tavoitteellista kokonaisuutta, joka koostuu kasvatuksesta, opetuksesta ja hoidosta. Varhaiskasvatus on tärkeä tekijä lasten tasa-arvoa ja yhdenmukaisuutta edistävänä ja syrjäytymistä ehkäisevänä palveluna. (Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2016, 14.) Varhaiskasvatuksessa korostuu pedagogiikka (Varhaiskasvatuslaki 1973, 1. luku, 1§). Toiminta varhaiskasvatuksessa perustuu Suomen perustuslakiin, valtakunnalliseen varhaiskasvatuslakiin, päivähoidosta annettuun asetukseen sekä varhaiskasvatussuunnitelman perusteisiin. Varhaiskasvatuksessa sovelletaan myös osin säännöksiä sosiaalihuollosta, hallintolaista ja laista viranomaisten toiminnan julkisuudesta, sekä yhdenvertaisuuslaista, Euroopan ihmisoikeussopimuksesta ja YK:n lapsen oikeuksien sopimuksesta muutamia mainitakseni. (Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2016, 14-15.) Nämä asiat tulee ottaa huomioon myös pe-rehdytyskansiota tehdessä.

Varhaiskasvatukseen ovat oikeutettuja ne lapset, jotka eivät vielä ole oppivelvollisuusikäisiä, sekä ne, joiden poikkeavat olosuhteet sitä vaativat, eikä hoitoa ole muulla tavoin kyetty järjestämään (Varhaiskasvatuslaki 1973, 1. luku, 2§). Tämän lain kohdan perusteella Rinkelissä on vuorohoitoa tarjolla myös peruskoulun ensimmäisen luokan oppilaille. Varhaiskasvatuslaissa sanotaan, että kunnan on järjestettävä päivähoitoa sinä vuorokauden aikana, jona sitä tarvitaan. Tähän kohtaan perustuu vuorohoidon jär-

jestäminen kunnassa, jossa on paljon vuorotyötä tekeviä ihmisiä. Vuorohoitoa tarvitsevien perheiden tulee esittää työnantajan todistus vuorohoidon tarpeesta (Rauman kaupungin varhaiskasvatussuunnitelma 2017, 8). Varhaiskasvatus mahdollistaa huoltajien osallistumisen työelämään tai opiskeluun, mutta jokaisella alle kouluikäisellä lapsella on subjektiivinen oikeus varhaiskasvatukseen (Rauman kaupungin varhaiskasvatussuunnitelma 2017, 5).

Varhaiskasvatuksessa tehdään yhteistyötä monien tahojen kanssa, kuten mm. neuvolan, lastensuojelun, terveydenhuollon ja sosiaalipalvelujen toimijoiden kanssa. Jos lapsen kehityksestä tai hyvinvoinnista herää huoli jollain toimijalla, korostuu yhteistyön merkitys. Yhteistyötahoja voi olla muitakin esim. kirjasto, järjestöt, seurakunnat jne. (Rauman kaupungin varhaiskasvatussuunnitelma 2017, 27.)

Varhaiskasvatustoiminnan tavoitteena on:

- 1) edistää lapsen iän ja kehitystason mukaista kokonaisvaltaista kasvua, kehitystä, terveyttä ja hyvinvointia
- 2) tukea oppimisen edellytyksiä ja edistää elinikäistä oppimista ja koulutuksellisen tasa-arvon toteutumista
- 3) toteuttaa monipuolista pedagogista toimintaa ja mahdollistaa myönteiset oppimiskokemukset kaikille kehitystasosta riippumatta
- 4) varmistaa kehittävä, oppimista edistävä, terveellinen ja turvallinen varhaiskasvatusympäristö
- 5) turvata lasta kunnioittava toimintatapa ja mahdollisimman pysyvät vuorovaikutussuhteet
- 6) antaa lapsille yhdenvertaiset mahdollisuudet varhaiskasvatukseen, edistää sukupuolten tasa-arvoa, sekä antaa valmiuksia ymmärtää ja kunnioittaa yleistä kulttuuriperinnettä sekä kunkin kielellistä, kulttuurista, uskonnollista ja katsoimuksellista taustaa
- 7) tunnistaa lapsen yksilöllisen tuen tarve ja järjestää tarkoituksenmukaista tukea tarpeen ilmettyä tarvittaessa monialaisessa yhteistyössä
- 8) kehittää lapsen yhteistyö- ja vuorovaikutustaitoja, sekä ohjata eettisesti vastuulliseen ja kestävään toimintaan, toisten ihmisten kunnioittamiseen ja yhteiskunnan jäsenyyteen

- 9) varmistaa lapsen mahdollisuus osallistua ja saada vaikuttaa itseään koskeviin asioihin
- 10) toimia yhdessä lapsen sekä huoltajan kanssa lapsen tasapainoisen kehityksen ja kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin parhaaksi, sekä tukea huoltajaa kasvatustyössä (Varhaiskasvatuslaki 1973, 2a§).

Varhaiskasvatuksessa noudatetaan henkilöstön kelpoisuusvaatimuksista annettuja säädöksiä, varhaiskasvatuksessa otetaan huomioon myös työsuojeluun ja -turvallisuuteen liittyvät säännökset, henkilötietoja koskevat säännökset sekä lasten kanssa työskentelevien rikostaustan selvittämistä ohjaavat määräykset (Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2016, 16).

2.2 Varhaiskasvatuksen toimintamuodot ja henkilöstövaatimukset

Lain mukaan varhaiskasvatusta voidaan antaa päiväkodissa, perhepäivähoidossa tai muuna varhaiskasvatuksena, kuten esim. leikkikenttätoimintana (Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2016, 17). Eri toimintamuodot voivat erota toisistaan hyvinkin voimakkaasti oppimisympäristöiltään, resursseiltaan, henkilöstön koulutukselta ja kelpoisuusvaatimuksilta, henkilöstörakenteelta ja lapsiryhmien koolta (Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2016, 17).

Varhaiskasvatus kuului ennen sosiaalihuoltoon ja henkilöstön kelpoisuusvaatimukset oli määritelty sosiaalihuoltolaissa. Uusi sosiaalihuoltolaki astui voimaan 1.3.2016, mutta siinä ei enää ollut mainintaa varhaiskasvatuksen henkilöstöstä, koska varhaiskasvatus siirtyi opetushallituksen alaisuuteen. Sosiaalihuollon kelpoisuusvaatimuksia noudatetaan varhaiskasvatuksessa kuitenkin siihen asti, että uusi varhaiskasvatuslaki valmistuu kelpoisuusvaatimuksineen.

2.2.1 Päiväkoti on yleisin varhaiskasvatuksen toimintamuoto

Päiväkodeissa toteutettava varhaiskasvatus on maamme yleisin varhaiskasvatuksen muoto. Päiväkotien toiminta on ryhmämuotoista ja ryhmät voidaan muodostaa erilai-

sin perustein mm. iän mukaan, sisarusryhmäksi tai tuen tarpeen mukaan, mutta ryhmien tulee kuitenkin olla aina pedagogisesti tarkoituksenmukaisia. Päiväkodissa ryhmätoiminnan pedagogisessa vastuussa on lastentarhanopettaja ja heitä tulee olla kolmannes ryhmän henkilökunnasta. (Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2016, 17, asetus lasten päivähoidosta 6§.) Ryhmien muodostamisessa tulee ottaa huomioon myös henkilöstömitoitus ja ryhmien enimmäiskokoon liittyvät säädökset, joista säädetään varhaiskasvatuslailla.

Päiväkodin henkilöstön moniammatillisuus on voimavara, silloin kun saadaan valjastettua käyttöön kaikkien osaaminen (Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2016, 17).

Kuten tuli jo todettua, kolmannes ryhmän aikuisista tulee olla lastentarhanopettajia, joiden kelpoisuusvaatimuksena on kasvatustieteen kandidaatin tutkinto (alempi korkeakoulututkinto), johon sisältyy lastentarhanopettajan tutkinto, tai sosiaali- ja terveysalan ammattikorkeakoulututkinto (sosionomi AMK), johon sisältyy riittävä määrä varhaiskasvatuksen ja sosiaalipedagogiikan opintoja (Laki sosiaalihuollon ammatillisen henkilöstön kelpoisuusvaatimuksista 7§).

Varhaiskasvatuslaki edellyttää, että kunnassa on oltava saatavilla riittävä määrä erityislastentarhanopettajan tarjoamia palveluita. Erityislastentarhanopettajat voivat työskennellä ryhmässä, jossa on erityistä hoitoa, kasvatusta ja opetusta vaativia lapsia, tai yhdelle erityislastentarhanopettajalle voi kuulua useampi päiväkotitoiminta, jolloin erityislastentarhanopettaja kiertää hänelle kuuluvissa päiväkodeissa. Erityislastentarhanopettajan tulee ensin suorittaa lastentarhanopettajan tutkinto ja sen jälkeen suorittaa erityisopettajan opinnot.

2/3 ryhmän aikuisista on hoitajia, joilla on siihen soveltuva sosiaali- ja terveysalan perustutkinto (lähihoitaja) ja suuntautumisvaihtoehtona lasten ja nuorten hoito ja kasvatusta tai siihen verrattava tutkinto (Laki sosiaalihuollon ammatillisen henkilöstön kelpoisuusvaatimuksista 8§). Verrattava tutkinto on lapsi- ja perhetyön perustutkinto, jonka tutkintonimike on lastenohjaaja. Tämän koulutuksen soveltuvuus arvioidaan kuitenkin tehtäväkohtaisesti.

Päiväkodeissa työskentelee usein henkilö- tai ryhmäkohtaisia erityisavustajia, jos päiväkodissa on erityistä tukea vaativa tai vaativia lapsia. Erityisavustajana voi toimia mm. koulunkäynninohjaajan tutkinnon suorittanut henkilö tai lähihoitaja, joka tukee lapsen itsenäistymistä ja oppimiskykyä tai auttaa lasta päivän toiminnoissa tilanteesta riippuen. Erityisavustajan toimenkuvasta vastaa erityislastentarhanopettaja yhdessä tiimin kanssa.

Päiväkodin johtotehtävissä toimivalta henkilöltä vaaditaan sama kelpoisuus kuin lastentarhanopettajalta, sekä riittävä johtamistaito. (www.oaj.fi, laki sosiaalihuollon ammatillisen henkilöstön kelpoisuusvaatimuksista 10§)

”Päiväkodin aikuinen
on aina lähellä,
antaa neuvoja,
hymyilee kun nähdään,
lukee meille satuja,
keksii kivaa tekemistä,
auttaa kun tarvitaan,
huolehtii meistä ja
leikkii kanssamme”

2.2.2 Perhepäivähoito ja ryhmäperhepäivähoito varhaiskasvatuksen toimintamuotoina

Perhepäivähoito on hoitomuotona vanhempi kuin päiväkotihoito ja syntyi tarpeesta saada lapsi hoitoon äidin palattua työelämään (Mustikkamaa 2012, 8). Perhepäivähoitoa voidaan järjestää hoitajan tai lapsen kotona tai ryhmäperhepäivähoitona pienissä ryhmissä. Toiminnasta on vastuussa hoitaja, mutta perhepäivähoidon johtamisella tuetaan toiminnan suunnittelua ja toteutusta. (Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2016, 17.) Perhepäivähoitajalta vaaditaan perhepäivähoitajan ammattitutkinto.

Eniten perhepäivähoito eroaa päiväkodissa annettavasta varhaiskasvatuksesta siinä, että perhepäivähoitaja lasten hoidon lisäksi, huolehtii ruuan laitosta ja tarvikkeiden

ostosta, siivouksesta, suunnittelusta ja kaikesta toiminnasta itsenäisesti. Tukea suunnitteluun saa perhepäivähoidon ohjaajalta.

Perhepäivähoidossa voidaan hoitaa samanaikaisesti neljää lasta, mukaan lukien hoitajan omat lapset, jotka eivät vielä ole perusopetusikäisiä. Lisäksi voidaan hoitaa yhtä esikouluikäistä lasta tai perusopetuksen aloittanutta lasta. (Asetus lasten päivähoidosta 8§.) Ryhmäperhepäivähoidossa voidaan hoitaa lapsia suhteessa perhepäivähoitajien määrään, eli yhdellä hoitajalla neljä lasta, kahdella kahdeksan ja niin edelleen. Normaali ryhmäperhepäiväkodin suhdeluku on kolme hoitajaa ja 12 lasta. Ryhmäperhepäivähoito asettuu perhepäivähoidon ja päiväkotihoidon välimaastoon. Ryhmäperhepäiväkodin yhdeltä työntekijältä vaaditaan korkeampi koulutus, esim. lastentarhanopettajan tai sosionomin tutkinto. Ryhmäperhepäiväkotien määrä on ollut viime vuosina laskussa, Raumalla on enää kaksi ryhmäperhepäiväkotia.

2.2.3 Avoin varhaiskasvatus on perheitä sosiaalistava toimintamuoto

Puolet Suomen kunnista järjesti vuonna 2007 avointa varhaiskasvatustoimintaa sosiaali- ja terveysministeriön teettämän tutkimuksen mukaan. Muita järjestäviä tahoja voivat muun muassa olla seurakunta ja Mannerheimin Lastensuojeluliitto.

Avointa varhaiskasvatusta voidaan toteuttaa hyvin erilaisissa muodoissa, kuten esim. erilaisina kerhoina, avoimena päiväkotina ja puistotoimintana (Alila & Portell 2008). Avoimella varhaiskasvatuksella pyritään mahdollistamaan vanhempien kontaktit muihin aikuisiin ja tukemaan vanhempien kasvatustyötä ja lasten sosiaalista kehitystä. Avoimeen toimintaan osallistuu pääsääntöisesti lapsi aikuisen kanssa yhdessä, joten henkilöstömitoitusta ei ole määritelty. (Alila & Portell 2008.) Avoin varhaiskasvatus on usein maksutonta, eikä siihen tarvitse ilmoittautua etukäteen.

Avoimessa varhaiskasvatuksessa noudatetaan myös sosiaalihuollon kelpoisuusvaatimuksia ja kunnan järjestämässä toiminnassa noudatetaan samoja lakeja kuin muussakin varhaiskasvatustoiminnassa (Alila & Portell 2008).

2.2.4 Vuoropäiväkoti, sekä sen edut ja haasteet

Vuorohoitoa on tutkittu suhteellisen vähän, mutta vuoropäiväkodin toimintaa säätelevät samat lait ja asetukset kuin muutakin varhaiskasvatusta, mutta vuorohoitoa koskevia säädöksiä ei ole erikseen olemassa. Kunnissa, joissa vuorohoitoa järjestetään, on omat linjauksensa vuorohoidolle, jotka kuitenkin perustuvat varhaiskasvatukseen. Suurin ero virka-aikana toimivaan päiväkotiin on se, ettei vuorohoitoon ole subjektiivista oikeutta, eli vuorohoitoon saa lapsen tuoda vain opiskelusta tai työstä johtuvista syistä. Raumalla vuorohoidolla tarkoitetaan hoitoa, joka ajoittuu klo. 18.00 - 06.00 väliselle ajalle, viikonloppuihin ja pyhiin.

Vuoropäiväkodin etuna voidaan ehdottomasti pitää sitä, että vuorohoitoa tarvitseva lapsi saa olla hoidossa tutussa ympäristössä tuttujen aikuisten kanssa. Ilman vuoropäiväkoteja lasta kuljetettaisiin sukulaiselta ja tuttavalta toiselle vielä mahdollisen päiväkodin lisäksi. Pysyvyydellä lapselle luodaan niin fyysinen kuin psyykinenkin turvallisuuden tunne, eikä huoltajien tarvitse miettiä mihin lapsensa laittavat hoitoon, päästäkseen itse töihin. Eduksi voidaan laskea myös se, että lapset saavat usein myös olla eri-ikäisten lasten kanssa, koska iltaisin, viikonloppuisin ja pyhisin lapsia yhdistetään samaan ryhmään. Vuorohoidon etuna on myös se, että vuorohoidon lapsille pyritään järjestämään toimintaa vuorokauden eri aikoina, jolloin esim. iltalapsikin pääsevät toteuttamaan päivän teemaa yhdessä ammattitaitoisen kasvattajan kanssa.

Vuorohoidon haasteena voidaan pitää jo eduissa mainitsemani eri-ikäisten lasten yhdessäoloa. Toiminnan suunnittelu lapsiryhmälle, jonka ikähaarukka saattaa olla 1 - 8 vuotta, on haastavaa. Kuitenkin lasten kokonaismäärä iltaisin voi olla niin pieni, että työntekijöitä on vain yksi, eikä lasten jakaminen ikäryhmittäin onnistu. Toinen suuri haaste on lasten pitkät hoitoajat. Virka-aikana auki oleville päivähoitopaikoille lasten hoidon enimmäispituudeksi on määritelty 10 tuntia vuorokaudessa. Vuorohoidossa lapsi saattaa olla 20 tuntia ja kotona viisi tuntia, taas tullakseen 20 tunniksi hoitoon.

Vuorohoidossa korostuu henkilöstön pysyvyyden ja toimivien sijaisjärjestelyiden tärkeys, sekä työvuorojen huolellinen suunnittelu. Työntekijöiden huolellinen perehdyttäminen vuorohoitoon lisää henkilökunnan pysyvyyttä ja nopeuttaa sijaisten sopeutumista alati muuttuviin tilanteisiin. (Elovainio 1992, 9.)

3 RAUMAN KAUPUNGIN VARHAISKASVATUSSUUNNITELMA

Rauman kaupungin varhaiskasvatussuunnitelma on laadittu valtakunnallisen varhaiskasvatussuunnitelman perusteiden pohjalta. Paikalliset varhaiskasvatussuunnitelmat ohjaavat kaikkea kuntien varhaiskasvatusta, niin kunnallista päiväkotij- ja perhepäivähoitoa, avointa toimintaa, kuin yksityistäkin varhaiskasvatustoimintaa (Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2016, 9). Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet on määräys, jonka opetushallitus on antanut varhaiskasvatuslain nojalla, ja jonka mukaan paikalliset ja lasten varhaiskasvatussuunnitelmat laaditaan ja varhaiskasvatus toteutetaan (Rauman kaupungin varhaiskasvatussuunnitelma 2017, 1).

Uuden varhaiskasvatussuunnitelman mukaan lapsen osallisuus on noussut yhdeksi tärkeimmistä teemoista. Lapset suunnittelevat, toteuttavat ja arvioivat toimintaa yhdessä henkilöstön kanssa. Näin toimien, lapset oppivat vuorovaikutustaitoja, sekä yhteisten sääntöjen, sopimusten ja luottamuksen merkitystä. Henkilöstön tulee huolehtia siitä, että jokainen lapsi pääsee vaikuttamaan ja osallistumaan varhaiskasvatuksen toimintaan. (Rauman kaupungin varhaiskasvatussuunnitelma 2017, 18.) Lapsen kiinnostuksen kohteet tulee selvittää ikätaso huomioiden, esim. pienillä toiminnan havainnointi ja huoltajien mielipiteet nousevat tärkeään asemaan.

Seuraavaksi avaan lukijalle käsitteitä paikallinen varhaiskasvatussuunnitelma ja lapsen henkilökohtainen varhaiskasvatussuunnitelma.

3.1 Paikallinen varhaiskasvatussuunnitelma

Varhaiskasvatusta järjestävien tahojen (esim. kunnat) on laadittava valtakunnallisen varhaiskasvatussuunnitelman perusteiden pohjalta paikalliset varhaiskasvatussuunnitelmat. Laatimisvelvoite koskee myös kunnan hankkimaa tai valvomaa varhaiskasvatusta esim. yksityistä päiväkotitoimintaa. (Rauman kaupungin varhaiskasvatussuunnitelma 2017, 2.)

Paikallisia varhaiskasvatussuunnitelmia tulee noudattaa, arvioida ja kehittää. Varhaiskasvatussuunnitelma voidaan laatia kaikkia toimintamuotoja koskevaksi, tai jokaiselle

muodolle erikseen (päiväkoti, perhepäivähoito jne.). (Rauman kaupungin varhaiskasvatussuunnitelma 2017, 2.) Paikallisissa varhaiskasvatussuunnitelmissa kuvataan, miten varhaiskasvatus on järjestetty, millaista on yhteistyö eri toimintamuotojen kesken, siirtymäkäytännöt, varhaiskasvatuksen arvoperusta, oppimiskäsitys, pedagogiset painotukset sekä laaja-alaisen osaamisen tavoitteet, kehittäminen ja arviointi (Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2016, 24 - 25).

Suunnitelmaa laadittaessa otetaan huomioon paikalliset erityispiirteet, mahdolliset pedagogiset painoalueet, lasten tarpeet, sekä arviointitieto ja kehittämistyö, jotka koskevat varhaiskasvatusta. Paikalliset suunnitelmat eivät voi sulkea pois mitään lain, asetuksen tai varhaiskasvatussuunnitelman perusteiden edellyttämää tavoitetta tai sisältöä. (Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2016, 9.)

Varhaiskasvatussuunnitelman laadintaan vaikuttavat myös muut paikallisella tasolla tehtävät suunnitelmat, kuten esimerkiksi lapsia ja perheitä koskevat suunnitelmat, esiopetuksen opetussuunnitelma ja lastensuojelulain mukainen lasten ja nuorten hyvinvointisuunnitelma. Kunnan tulee huolehtia siitä, että varhaiskasvatuksen henkilöstö, huoltajat ja lapset saavat mahdollisuuden osallistua paikallisen suunnitelman laatimiseen ja kehittämiseen. Paikallinen varhaiskasvatussuunnitelma tulee laatia yhteistyössä opetuksen ja sosiaali- ja terveydenhuollon työntekijöiden kanssa. (Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2016, 9.)

3.2 Lapsen varhaiskasvatussuunnitelma

Varhaiskasvatuksen piirissä olevalla lapsella on oikeus varhaiskasvatuslain turvaamana, saada suunnitelmallista ja tavoitteellista kasvatusta, opetusta ja hoitoa. Näiden oikeuksien toteutumisen turvaamiseksi jokaiselle lapselle laaditaan oma varhaiskasvatussuunnitelma, eli VASU. Suunnitelman lähtökohtana tulee olla lapsen etu ja tarpeet. Varhaiskasvatussuunnitelma tehdään yhteistyössä huoltajien kanssa lapsen aloitettua päivähoidossa. Suunnitelmaa tehtäessä, lapsen mielipide ja toiveet tulee selvittää ja huomioida, että on henkilöstön vastuulla etsiä keinot lapsen näkökulmien selvittämiseksi. Suunnitelmasta nousevat tavoitteet tulee huomioida lapsiryhmän toimintaa

suunniteltaessa ja oppimisympäristöjä kehitettäessä. (Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2016, 10.)

Lapsen varhaiskasvatussuunnitelman laadinnasta ja arvioinnista päiväkodissa vastaa Raumalla lastentarhanopettajan kelpoisuuden omaava henkilö, koska laadinnassa korostuu pedagoginen osaaminen. Perhepäivähoidossa taas käytetään lastentarhanopettajan asiantuntijuutta ja laadinnasta vastaa perhepäivähoidon ohjaaja. Tarvittaessa suunnitelman laadintaan voivat osallistua asiantuntijat tai muut tarvittavat tahot huoltajien suostumuksella (esim. erityislastentarhanopettaja, fysioterapeutti). (Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2016, 10.)

Lapsen oma varhaiskasvatussuunnitelma on dokumentti, johon kirjataan kehitystä, oppimista ja hyvinvointia tukevat tavoitteet ja keinot, joilla tavoitteisiin päästään. Suunnitelmaan kuvataan lapsen osaaminen, vahvuudet, kiinnostuksen kohteet ja yksilölliset tarpeet. Suunnitelmaan ei ole tarkoitus kirjata lapsen heikkouksia ja negatiivisia asioita. Suunnitelmaa laadittaessa tulee ottaa huomioon myös lapsen kielellinen, kulttuurinen ja katsomuksellinen tausta. Suunnitelmaan tulee kirjata myös lapsen mahdolliset tuen tarpeet ja tuen toteuttaminen, sekä mahdollinen lääkehoitosuunnitelma esim. diabeetikoilla ja lääkehoidosta vastaava(t) henkilö(t). (Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2016, 10.)

Lapsen suunnitelman toteutumista on arvioitava ja suunnitelma tulee tarkistaa vähintään kerran vuodessa. Suunnitelma on kuitenkin tarkastettava aina, kun siihen ilmenee lapsen tarpeista johtuva syy. Aloite tähän tarkistukseen voi tulla henkilöstöltä, muulta viranomaiselta, joka tekee yhteistyötä lapsen ja perheen kanssa lapsen asioihin liittyen, tai huoltajalta. Lapsen varhaiskasvatussuunnitelman tulee sisältää seuraavat asiat:

- kehitykseen ja oppimiseen liittyvät vahvuudet ja kiinnostuksen kohteet
- kehitystä, oppimista ja hyvinvointia tukevat tavoitteet ja keinot niiden saavuttamiseksi, sekä toteutumisen arviointi
- lapsen mahdollinen tuki
- mahdollinen lääkehoitosuunnitelma
- lasten, henkilöstön ja huoltajien sopimat asiat
- suunnitelman laatimiseen mahdollisesti osallistuneet muut tahot

- tieto, koska suunnitelma on laadittu ja tarkistettu ja milloin se tarkistetaan seuraavan kerran. (Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2016, 11.)

Lapsen varhaiskasvatussuunnitelma säilytetään 10 vuotta arkistosäännön mukaan (Rauman kaupungin varhaiskasvatussuunnitelma 2017, 10).

3.3 Rauman varhaiskasvatuksen arvot ja toimintakulttuuri

Varhaiskasvatus perustuu käsitykseen lapsuuden itseisarvosta, eli jokainen lapsi on ainutlaatuinen ja arvokas juuri sellaisena kuin hän on. Kaikilla lapsilla on oikeus tulla kuulluksi, nähdyksi, huomioon otetuksi ja ymmärretyksi. (Rauman kaupungin varhaiskasvatussuunnitelma 2017, 10.) Varhaiskasvatuksessa ei hyväksytä missään muodossa kiusaamista, rasismia tai väkivaltaa, koska arvoina on ihmisoikeuksien kunnioittaminen ja ihmisarvon loukkaamattomuus. Varhaiskasvatuksessa arvostetaan sivistystä, mikä ilmenee tavassa suhtautua itseen ja muihin, ympäristöön, tietoon ja tahtoon toimia oikein. (Rauman kaupungin varhaiskasvatussuunnitelma 2017, 11.)

Lapsen oikeudet ovat varhaiskasvatustoiminnan tärkein perusta. Lapsella on oikeus ilmaista itseään, mielipiteitään ja ajatuksiaan niillä ilmaisun keinoilla, joita hänellä on. Lapsella on oikeus laadukkaaseen opetukseen, huolenpitoon ja kannustavaan palautteeseen. Lapsella on oikeus leikkiä ja oppia sen kautta, iloita oppimastaan ja rakentaa käsitystä itsestään, identiteetistään ja maailmasta. Lapsella on oikeus yhteisöllisyyteen ja ryhmään kuulumiseen. Lapsella on oikeus käsitellä tunteita ja ristiriitoja, sekä kokeilla uusia asioita. (Rauman kaupungin varhaiskasvatussuunnitelma 2017, 11.)

Varhaiskasvatuksen tulee edistää yhdenvertaisuutta, tasa-arvoa ja moninaisuutta, myös perheiden moninaisuutta tulee kunnioittaa. Lapsen perhesuhteita tulee tukea siten, että jokainen lapsi voi kokea juuri oman perheensä arvokkaaksi. (Rauman kaupungin varhaiskasvatussuunnitelma 2017, 11.)

Toimintakulttuuri tarkoittaa historiallisesti ja kulttuurisesti muotoutunutta tapaa toimia ja se muovautuu vuorovaikutuksessa (Rauman varhaiskasvatussuunnitelma 2017, 19). Varhaiskasvatuksen toimintakulttuuri rakentuu mm. arvoista, normien ja tavoit-

teiden tulkinnasta, työtavoista, yhteistyöstä, vuorovaikutuksesta, henkilöstön osaamisesta ja ammatillisuudesta ja johtamisrakenteista (Rauman varhaiskasvatussuunnitelma 2017, 19).

Yhteisön toimintakulttuuriin vaikuttavat kaikki sen jäsenet jopa tiedostamattaankin. Varhaiskasvatuksessa kaikkien työtapojen tulee tukea lasta ja ne tulee pystyä perustelemaan pedagogisesti. Toimintakulttuuri, joka tukee varhaiskasvatustyötä, luo hyvät olosuhteet lapsen kehitykselle, oppimiselle, osallisuudelle, turvallisuudelle, hyvinvoinnille ja kestäväälle elämäntavalle. (Rauman varhaiskasvatussuunnitelma 2017, 19.)

3.3.1 Leikki varhaiskasvatuksen toimintakulttuurin osana

Varhaiskasvatuksen toimintakulttuuriin kuuluu olennaisena osana leikki. Henkilöstön tulee kehittää leikkiä edistäviä toimintatapoja ja oppimisympäristöjä. Yhteisössä tulee kannustaa kekseliäisyyteen, mielikuvituksen käyttöön ja luovuuteen. Leikki saa näkyä ja kuulua ja lapsille sekä aikuisille annetaan mahdollisuus keskittyä leikkiin. (Rauman varhaiskasvatussuunnitelma 2017, 20.) Varhaiskasvatuksen tehtävänä on tarjota lapsille mahdollisuuksia erilaisiin leikkeihin. Winnicottin mukaan äiti on leikin mahdollistaja, mutta varmasti päiväkodin aikuinen voidaan rinnastaa äitiin (Kurkela 2004). Leikki edistää kehitystä, oppimista ja hyvinvointia. Lapselle leikki on tapa olla ja elää, sekä hahmottaa maailmaa. Leikin merkitys syntyy lapselle leikistä itsestään, se tuottaa lapselle iloa ja mielihyvää. Leikissä lapsi muodostaa käsitystä itsestään ja muista ihmisistä. Mielikuvitus mahdollistaa erilaisten roolien ja ideoiden kokeilun turvallisesti. (Rauman kaupungin varhaiskasvatussuunnitelma 2017, 30, Kurkela 2004.)

Keskinäinen vuorovaikutus leikeissä luo perustan ajattelun ja kielen kehitykselle sekä kehittyville leikkitaidoille. Lapset oppivat yhteisön sääntöjä leikissä, sekä säätelemään tunteitaan ja huomioimaan toisten näkökulmia. (Rauman kaupungin varhaiskasvatussuunnitelma 2017, 30.)

Henkilöstön tehtävänä on turvata leikin edellytykset, ohjata leikkiä tarvittaessa joko olemalla leikissä mukana tai ohjaamalla sitä leikin ulkopuolelta ja huolehtia siitä, että lapsella on mahdollisuus olla osallisena yhteisissä leikeissä omien taitojensa mukaan.

Leikkiä havainnoimalla voidaan lisätä ymmärrystä lasten ajattelusta ja kiinnostuksen kohteista sekä heidän tunteistaan ja kokemuksistaan. (Rauman kaupungin varhaiskasvatussuunnitelma 2017, 31.)

Leikki vaatii Winnicottin mukaan keskittymistä ja leikin luonne on yleismaailmallinen, luonnollinen ja luova. Leikin luovan ilmenemistavan vuoksi, leikki on myös terapeuttista toimintaa niin lapselle kuin aikuisellekin. (Kurkela 2004.) Lapsi opettelee leikin avulla sietämään eroahdistustaan huoltajista mielikuvituksen ja luovuuden avulla (Kurkela 2004). Aluksi leikkiin tarvitaan aikuinen toiseksi osallistujaksi, mutta lapsen kehittyessä pelkkä aikuisen läsnäolo riittää leikin käynnistämiseen ja myöhemmin lapsi oppii leikkimään ilman aikuisen läsnäoloa (Kurkela 2004). Winnicottin mukaan jo pieni vauva kehittelee itselleen transitiivisen objektin, eli kuvitteellisen mielihyvää tuottavan objektin korvaamaan äitiä tai äidin rintaa. Pikkulapsi liittyy lohtuluunsa tunteita ja yrityksiä puheeseen (Kurkela 2004).

3.3.2 Pedagogiikka, jatkuva kehitys ja oppiva yhteisö osana varhaiskasvatuksen toimintakulttuuria

Kaikkien työtapojen tulee varhaiskasvatuksessa tukea lapsen kehitystä ja oppimista ja ne tulee pystyä perustelemaan pedagogisesti. Henkilöstön tulee tiedostaa, että heidän toimintatapansa välittyy mallina lapsille, esim. jos työntekijä puhuu työtoverilleen epäkunnioittavasti lasten nähden ja kuullen, ajattelee lapsi sen olevan sallittu toimintatapa. Lapsi myös vaistoa herkästi ryhmässä olevaa ilmapiiriä. (Rauman kaupungin varhaiskasvatussuunnitelma 2017, 19.) On hyvä miettiä työntekijänä, mitä tuon tilaan, kun saavun siihen.

Työyhteisöjen toimintakulttuuri muuttuu jatkuvasti ja sitä pitää arvioida ja kehittää arvioinnin mukaan. Jatkuvan kehittämisen perusedellytys on, että henkilöstö ymmärtää taustalla olevien arvojen, tietojen ja uskomusten merkityksen. Kehittämisessä tärkeää on toisia arvostava, yhteisöä osallistava ja luottamusta rakentava dialogi. Kaiken kehittämisen lähtökohtana on lapsen etu. (Rauman kaupungin varhaiskasvatussuunnitelma 2017, 19.)

Varhaiskasvatusyhteisö on yhteisö, jossa opitaan yhdessä. Lapsia ja aikuisia tulisi tukea jakamaan ajatuksiaan ja kokeilemaan uusia toimintatapoja. Oppivassa yhteisössä kunnioitetaan toisiaan ja ollaan huomaavaisia, yhteisön tulisi rohkaista kokeiluihin, yrittämiseen ja sinnikkyyteen, mutta se sallii myös erehtymisen. Yhdessä tekeminen, toimiminen ja osallisuuden kokemukset vahvistavat yhteisöä. Saatu positiivinen tai kehittävä palaute edistää oppimista. (Rauman varhaiskasvatussuunnitelma 2017, 20.)

3.3.3 Terveelliset elämäntavat ja kestävä kehitys ovat osa varhaiskasvatuksen toimintakulttuuria

Varhaiskasvatuksessa liikutaan monipuolisesti niin ulkona, kuin sisälläkin ja vältetään pitkäkestoista istumista, esimerkiksi mahdollisten aamupenkien pituus tulee sovitaa lapsen ikätasoon. Lasten hyvinvointia tulee edistää tarjoamalla heille liikunnan lisäksi mahdollisuus lepoon (päivittäinen lepoaika) ja tarjoamalla terveellistä ja monipuolista ravintoa (vuorohoidossa tarjotaan aterioita viisi kertaa vuorokaudessa). (Rauman kaupungin varhaiskasvatussuunnitelma 2017, 22.)

Kaikessa varhaiskasvatuksen toiminnassa tulee huomioida kestävä elämäntavan välttämättömyys. Arjessa tapahtuvilla valinnoilla ja toimilla ilmennetään vastuullista suhtautumista ympäristöön ja opetetaan kohtuullisuutta, säästäväisyyttä ja uusiokäyttöä. Lapsia opetetaan mm. kierrättämään paperia, pahvia ja lajittelemaan roskaa. (Rauman varhaiskasvatussuunnitelma 2017, 22.)

4 PEREHDYTTÄMINEN

Työhön perehdyttäminen on oleellinen osa työtä ja johtamista (Elovainio 1992, 6). Perehdyttäminen tarkoittaa toimenpiteitä, joilla edistetään uuden työntekijän sopeutumista työyhteisöön ja työhön, sekä työn hallintaa. Perehdyttäminen on keino saada työntekijä aikaisemmin tehokkaaksi ja organisaation kannalta tuottavaksi ja toteuttamaan organisaation strategiaa. (Kjelin & Kuusisto 2003, 14.) Työhön perehdyttämisellä tarkoitetaan työsuojelusanastossa perustietojen antamista henkilöstölle työpaikasta ja sen tavoitteista sekä työympäristöstä. Perehdyttämistä on kaikki toimet, joiden avulla henkilöstö perehdytetään omaan työhön, työympäristöön ja organisaatioon. Perehdyttäminen on prosessi, joka alkaa ensimmäisestä kontaktista organisaatioon ja tähän prosessiin liittyy aina muutos, jonka aikana työntekijä siirtyy ulkopuolisesta työyhteisön jäseneksi. (Kjelin & Kuusisto 2003, 14.) Työnopastus taas tarkoittaa työpaikalla annettavaa työtehtävien opastusta (Elovainio 1992, 8).

Perehdytys on yleensä yksisuuntaista ja se kohdistetaan uuteen työntekijään, ei organisaatioon ja tämä voi tavallaan latistaa työpaikalle tullutta uutta osaamista (Kjelin & Kuusisto 2003, 15-16). Pahimmassa tapauksessa osa uuden työntekijän asiantuntemuksesta jää hyödyntämättä, vaikka siitä voisi olla hyötyä organisaatiolle. Uusi työntekijä on kuitenkin aina mahdollisuus uusiutumiseen ja kehittymiseen. (Kjelin & Kuusisto 2003, 16.)

4.1 Työhön perehdyttämisen tavoitteet ja sisällöt

Kunnollisella perehdyttämisellä on suuri merkitys oppimisen, työmotivaation, työssä viihtymisen, työhyvinvoinnin sekä sopeutumisen kannalta. Perehdyttäminen on sekä perehdytettävän, että työyhteisön etu. Perehdyttämisen avulla pyritään luomaan uudelle työntekijälle myönteinen asennoituminen työyhteisöön, helpottamaan työtehtäviin paneutumista, luomaan hyvä yhteistyö henkilökunnan ja lähiesimiehen välille, lyhentämään oppimisaikaa, luomaan varmuutta ja vähentämään virheitä. (Kjelin & Kuusisto 2003, 20.) Tyypillinen tilanne, jossa laatuongelmat työpaikalla lisääntyvät, on henkilöstön vaihtuvuus. Tällöin yhteiset mallit puuttuvat. Huonosti perehdytetty hen-

kilö ei pysty toimimaan halutulla tavalla muuttuvissa tilanteissa. Tällöin muut työntekijät turhautuvat ja heidän työtaakkansa suurenee ja sen seurauksena työmotivaatio laskee. (Kjelin & Kuusisto 2003, 20-21.) Hyvä perehdyttäminen edistää työntekijän ammatillisen asenteen syntymistä ja ammatillisen identiteetin muodostumista (Elovainio 1992, 9).

Perehdyttäminen lisää työntekijän valmiuksia toimia myöskin epätavallisissa tai uusissa tilanteissa ja antaa työntekijälle valmiuksia oman työnsä kehittämiseen. Hyvä perehdyttäminen on myös psyykkisen työsuojelun ja työntekijän henkisen hyvinvoinnin turvaamisen keino. Perehdyttämisellä voidaan estää epäkohtien syntymistä. (Elovainio 1992, 9.)

Työhön perehdyttäminen on monivaiheinen prosessi. Onnistunut perehdyttäminen alkaa puitteiden luomisella, tähän liittyvät henkilöstösuunnittelu, perehdyttämissuunnitelmat ja perehdyttäjien nimeäminen. (Elovainio 1992, 12.) Työntekijän vastaanottaminen ja ensivaikutelman syntyminen on tärkeä vaihe. Miten perehdytetään työyhteisöön, työkavereihin tai esimiehiin? Kaikkea tietoa ei voi antaa kerralla, vaan pitää miettiä missä järjestyksessä tietoa annetaan. Perehdyttämisen vaikutuksia tulisi myös seurata esim. palautekeskustelun avulla. (Elovainio 1992, 13.) Perehdyttämisen kehittämiseen kannattaa uhrata aikaa (Kjelin & Kuusisto 2003, 45).

Uudet työntekijät tulevat työpaikoille hyvin erilaisin taustoin. Toinen voi olla juuri valmistunut ja toinen jo vuosia työtä tehnyt, jolla on kokemusta erilaisista työyhteisöistä. Usein unohdetaan perehdyttää ne, jotka ovat olleet poissa työelämästä pidemmän aikaa syystä tai toisesta. Perehdytys on paikallaan myös silloin kun toimintatavat tai laitteet muuttuvat. (Elovainio 1992, 13, Kjelin & Kuusisto 2003, 15.) Tärkein peruste perehdyttämiselle on, että sen avulla työntekijälle luodaan täsmällinen kuva työstä, sisäinen malli, jonka varassa hän voi tehdä työtään. Sisäinen malli vaikuttaa myös perehdyttäjän toimintaan. Erittäin taitava työntekijä ei välttämättä ole paras perehdyttäjä, koska hän ei välttämättä pysty tai halua perustella miksi eri toimintoja työpaikalla tehdään. (Elovainio 1992, 20.)

Perehdytyksessä on kauan ollut vallalla malli, jossa kouluttajalla on keskeinen rooli ja työntekijä nähdään tiedon vastaanottajana. Nykyään perehdytykseen kuuluu myös työympäristö pelkän työmenetelmän opettamisen sijaan. (Kjelin & Kuusisto 2003, 36.) Perehdyttäminen nähdään usein vain sarjana toimintoja, joilla edistetään tulokkaan työn hallintaa sekä sopeutumista työhön ja yhteisöön (Kjelin & Kuusisto 2003, 37). Usein perehdyttäminen tapahtuu vanhojen mallien mukaan, vaikka toivomme työntekijältä oma-aloitteellisuutta ja luovuutta. Silti kerromme perehdytysvaiheessa, että meillä asiat hoidetaan tietyllä tavalla. (Kjelin & Kuusisto 2003, 39.)

Perehdyttämisen ydintavoitteessa yhdistyvät yksilön oppiminen, työn hallinta ja työyhteisöön sosiaalistuminen. Perehdyttämisen välitön tavoite on antaa uudelle työntekijälle perusvalmiudet työn suorittamiseen. Perehdyttämisellä voidaan vaikuttaa työviihtyvyyteen ja ehkäistä työntekijöiden vaihtuvuutta. (Kjelin & Kuusisto 2003, 46.)

Perehdyttämisen tavoitteita:

- selkiyttää työrooli ja työn tavoitteet
- muodostaa realistinen ja motivoiva kuva työstä
- edistää työntekijän sitoutumista
- ohjata oikeanlaiseen toimintaan
- nopeuttaa tehokkaan työn aloittamista
- vähentää epävarmuutta ja jännitystä
- vähentää virheitä ja väärinkäsityksiä
- lisätä työturvallisuutta
- säästää esimiehen ja työkavereiden aikaa
- edistää työntekijän sopeutumista työyhteisöön ja -kulttuuriin
- herättää luottamusta puolin ja toisin
- parantaa työyhteisön yhteistyötä
- parantaa työtyytyväisyyttä. (Kjelin & Kuusisto 2003, 48.)

Työntekijän käsitykset työpaikasta ja omasta roolista muotoutuvat perehdyttämistoimenpiteiden pohjalta ja kaikista työyhteisön tapahtumista, joten on tärkeää tiedostaa se, minkälaisen kulttuurin hän kohtaa (Kjelin & Kuusisto 2003, 51).

Perehdytyksen yksi tärkeimmistä tehtävistä on työyhteisön tapojen ja ammattiroolin opettaminen. Työyhteisön tavat ilmentävät sen kulttuuria ja oletuksia, joita organisaation jäsenillä on itsestään ja ympäristöstään. Tulokasta testataan ja hänelle opetetaan

mitä yhteisö arvostaa ja minkä tuomitsee. Kun tulokas on riittävästi sisäistänyt työyhteisön arvoja, hyväksytään hänet yhteisön jäseneksi. (Kjelin & Kuusisto 2003, 124.)

4.2 Perehdytyksen eri suuntauksia

Behavioristisessa perehdytyksessä työntekijälle esitellään organisaatiota ja sen toimintaa, mutta työntekijään itseensä tai hänen kokemuksiinsa ei kiinnitetä huomiota. Kognitiivinen oppimiskäsitys taas näkee uuden työntekijän toimijana, jolloin perehdyttäjä huomioi myös muistin ja ajattelun merkitystä oppimisessa. Kognitiivisessa perehdytyksessä kiinnitetään huomiota siihen, miten tulokas havaitsee ja oivaltaa asioita. (Kjelin & Kuusisto 2003, 41.)

Humanistinen perehdyttäjä kiinnittää huomiota tulokkaan motivaatioon, tarpeisiin ja arvoihin, ja myös itsetuntemus on tärkeää. Humanistisessa ajattelussa korostetaan ihmisen ainutlaatuisuutta ja kokemuksen merkitystä. Työkokemuksen kautta voi tulla hyväksi työntekijäksi, mutta se ei riitä. Tarvitaan kokemuksen ymmärtämistä, jäsentämistä ja hyödyntämistä. Humanistiseen perehdyttämiseen kuuluu uuden työntekijän kohtelu yksilöllisesti. (Kjelin & Kuusisto 2003, 42.)

Konstruktivisessa oppimiskäsityksessä painotetaan uuden työntekijän omakohtaista todellisuutta ja kokemuksia, aktiivisuutta sekä vuorovaikutusta. Tulokkaan oma vastuu oppimisesta on suuri, mutta hänen tulee saada tukea. Tieto ja ymmärrys syntyy ihmisten välisessä vuorovaikutuksessa. (Kjelin & Kuusisto 2003, 45.)

4.3 Perehdyttämistä koskevaa lainsäädäntöä

Työturvallisuuslain luvun 2 §14 mukaan työnantajan on annettava työntekijälle riittävät tiedot työpaikan haitta- ja vaaratekijöistä sekä huolehdittava siitä, että työntekijän ammatillinen osaaminen ja työkokemus huomioon ottaen:

- 1) työntekijä perehdytetään riittävästi työhön, työpaikan työolosuhteisiin, työ- ja tuotantomenetelmiin, työssä käytettäviin työvälineisiin ja niiden oikeaan käyttöön sekä turvallisiin työtapoihin

- 2) työntekijälle annetaan opetusta ja ohjausta työn vaarojen ja haittojen ehkäisemiseksi
- 3) työntekijälle annettua opetusta ja ohjausta täydennetään tarvittaessa.

Laissa nuoresta työntekijästä luvussa 3 §10 sanotaan, että työnantajan on huolehdittava, että nuori työntekijä, jolla ei ole työhön tarvittavaa ammattitaitoa ja kokemusta, on saatava opetusta ja ohjausta työhönsä, sekä työolojen, ikänsä ja muiden ominaisuuksiensa edellyttämää henkilökohtaista opetusta työssä niin, että hän välttyy aiheuttamasta vaaraa itselle tai muille.

Asetuksessa nuoren työntekijän suojelusta pykälässä 5 todetaan, että lain mukaan opetuksessa ja ohjauksessa on huolehdittava siitä, että työntekijä tarpeellisella tavalla ja tarpeellisessa laajuudessa perehdytetään:

- 1) työpaikan olosuhteisiin, työn oikeaan suorittamiseen ja työhön mahdollisesti liittyviin terveysvaaroihin ja niiden torjuntaan (esim. varhaiskasvatuksessa tulee korostaa käsien pesun tärkeyttä ja sen vaikuttavuutta sairauksien ehkäisyssä)
- 2) koneiden ja kemiallisten tuotteiden toimintatapaan.

Ennen työn aloittamista on varmistuttava, että työntekijä on riittävästi perehtynyt työhön ja osaa noudattaa työturvallisuusohjeita. Erityistä huomiota on kiinnitettävä ohjaukseen ja valvontaan. Nuori työntekijä on sijoitettava omaksumisen ajaksi työskentelemään kokeneen ja ammattitaitoisen henkilön opastukseen. (Asetus nuoren työntekijän suojelusta.)

5 OPINNÄYTETYÖN PROSESSI

5.1 Opinnäytetyön tavoitteet

Tämän opinnäytetyön tavoitteena on toimivan perehdytyskansion luominen vuoropäiväkodin toiminnan tueksi. Uuden perehdytyskansion tekemisen tavoitteena on perehdytysprosessin helpottaminen ja dokumentin luominen, johon työntekijä voi palata tarvittaessa. Perehdytyskansion tavoitteena on myös helpottaa uusien työntekijöiden, si- jaisten ja opiskelijoiden sopeutumista uuteen työympäristöön ja sen tapaan toimia, koska vuorohoito poikkeaa kuitenkin virka-aikana toimivasta päivähoidosta varsinkin työajoiltaan ja siinä, että lapsia tulee ja menee koko päivän ajan, jolloin myös suunnitelmallista toimintaa tulee olla enemmän. Vain yön tunnit on rauhoitettu nukkuvia lapsia varten. Vuorohoito vaatii työntekijöiltään joustoa ja sopeutumista muuttuviin tilanteisiin, sekä stressin sietokykyä. Tavoitteena on myös tutustuttaa uudet työntekijät ja opiskelijat vuoropäiväkoti Rinkelin toimintakulttuuriin, arvoihin, varhaiskasvatussuunnitelmaan ja toiminnan kannalta oleellisiin lakeihin.

Opinnäytetyön tavoitteena on perehdyttää työntekijät ja opiskelijat varhaiskasvatukseen, sen tavoitteisiin ja varhaiskasvatussuunnitelmaan. Myös varhaiskasvatuksen eri toimintamuodot ja kelpoisuusvaatimukset tulevat tutuiksi opinnäytetyötä lukiessa. Työssä on myös mainittu eri lakeja, joita varhaiskasvatusta toteutettaessa tulee tietää. Niihin voi tutustua tarkemmin oma-aloitteisesti tarpeen vaatiessa.

5.2 Opinnäytetyön tutkimusmenetelmät

Opinnäytetyön laatimiseen tulen käyttämään pääasiassa tietolähteinä kirjallista materiaalia, kuten varhaiskasvatuslakia, valtakunnallista varhaiskasvatuksen perusteita ja Rauman kaupungin varhaiskasvatussuunnitelmaa, sekä kirjallisuutta perehdyttämisestä, projektityöskentelystä ja varhaiskasvatuksen eri toimintamuodoista.

Opinnäytetyön menetelmänä on projektiluontoinen kehittämistehtävä, jonka tuotos on konkreettinen ohjeistus- ja perehdyttämiskansio. Aineiston keruuna käytin myös haas-

tatteluja, jotka toteutin haastattelemalla päiväkodin johtajaa ja päiväkodin työntekijöitä ryhmähaastattelun menetelmää käyttäen. Projektityöskentely tähtää aina ennalta määrättyyn päämäärään, kuten tässä opinnäytetyössä valmiiseen perehdytyskansioon ja on joka kerta ainutlaatuinen kokonaisuus (Carver, Kamppari, Kymäläinen & Lakkala 2016, 10). Projektityöskentely sopii mainiosti tehtäviin, joita organisaatiossa ei normaalisti pystytä toteuttamaan esimerkiksi ajan puutteen vuoksi (Carver, Kamppari, Kymäläinen & Lakkala 2016, 10). Projektilla on yleensä yksi vastuhenkilö ja tässä tapauksessa se tulee olemaan opinnäytetyöntekijä, myös muut projektiin osallistuvat henkilöt ovat vastuussa projektista (Carver, Kamppari, Kymäläinen & Lakkala 2016, 10). Perehdytyskansion laatiminen tulee olemaan vuoropäiväkodin toiminnan kehitysprojekti, jolla toivotaan olevan pidempiaikaisia vaikutuksia toiminnalle (Carver, Kamppari, Kymäläinen & Lakkala 2016, 12).

Tulen noudattamaan Rauman kaupungin selkeitä ohjeita perehdytyskansion laatimisesta. Perehdytyskansiota varten aion käyttää Rauman kaupungin intranettiä, tulen haastattelemaan päiväkotimme johtajaa ja muita ryhmien työntekijöitä. Ryhmähaastattelu tullaan toteuttamaan kolmessa päiväkodin tiimissä sekä kahdessa työpaikkakokouksessa. Lisäksi vuorohoitoyksikön neljälle lastentarhanopettajalle toteutetaan avoin haastattelu oman tiimin toiminnasta. Ryhmähaastatteluiden pohjana tullaan käyttämään osia vanhasta perehdytyskansioista havainnollistamaan mitä perehdytyskansiossa kuuluisi olla ja miten vanhaa tulisi muokata, jotta se olisi ajantasainen, lakiin ja varhaiskasvatussuunnitelmaan perustuva.

Lastentarhanopettajien avoimessa haastattelussa käydään läpi jo kirjoitettua perehdytyskansiota, jotta voidaan nähdä, onko jotain oleellista jäänyt pois ja onko asiat kirjattu perehdytyskansioon niin kuin ne sovittiin ryhmähaastattelussa.

Aion käyttää lähinnä avointa eli strukturoimatonta haastattelua, koska se on keskustelunomainen ja palvelee näin ollen opinnäytetyön tavoitetta paremmin. Avoimessa haastattelussa käytetään avoimia kysymyksiä, joihin voidaan tehdä haastattelun edetessä tarkentavia lisäkysymyksiä. Avoimessa haastattelussa ollaan koko ajan kielellisessä vuorovaikutuksessa haastateltavan kanssa. Haastattelijan tulee pitää mielessään aihepiiri ja pyrkiä pitämään keskustelu siinä. (www.oppariapu.wordpress.com.)

Haastattelu on joustava tutkimusmenetelmä. Haastattelijan tehtävänä on kuvata selkeästi haastateltavan ajatuksia, käsityksiä, kokemuksia ja tunteita. Haastattelun avulla pystytään selventämään vastauksia ja syventämään saatavia tietoja. (www.oppa-riapu.wordpress.com.)

Tulen tekemään tiivistä yhteistyötä yksikkömme johtajan kanssa ja keskustelemaan perehdytyskansion eri vaiheista hänen kanssaan.

Haastatteluiden ja kirjallisen lähdemateriaalin lisäksi aion käyttää myös perehdytyskansiota tehdessäni omaa ammatillista kokemuspohjaani työyhteisöstä yli viiden vuoden työkokemuksen perusteella.

Perehdytysmateriaaleihin kuuluvat myös erillisinä dokumentteina turvallisuuskansio, pelastussuunnitelma ja kestävän kehityksen kansio. Turvallisuuskansion ja kestävän kehityksen kansion laatimisesta vastaa kaupunki ja itse kuulun pelastussuunnitelman laatimisesta vastaavaan työryhmään. Päiväkodin pelastussuunnitelma on päivitetty keväällä 2018 ja turvallisuuskansion päivityksen pitäisi myös valmistua kevään 2018 aikana.

5.3 Työn tilaaja ja työelämän yhteys

Opinnäytetyöni on projektityö, jonka koostamisesta on vastannut useamman henkilön muodostama projektityöryhmä. Työryhmä on koostunut Rauman kaupungin vuoropäiväkoti Rinkelin henkilökunnasta, etenkin lähiesimiehestä, jonka kanssa olemme keskustelleet työn eri vaiheista. Opinnäytetyön suunnitelma on samalla projektityön suunnitelma.

Vuoropäiväkoti antaa vuorohoitoa vuorotyötä tai monimuotona opiskelevien vanhempien lapsille. Rinkelissä on noin 80 lasta hoidossa ja henkilökuntaa on melkein 30. Henkilökunnan määrä hieman vaihtelee, koska talossa on vaihtuva määrä avustavaa henkilökuntaa ja opiskelijoitakin on yleensä ympäri vuoden. Itse toimin pienten ryhmässä lähihoitajana. Olen työskennellyt vuoropäiväkoti Rinkelissä viisi ja puoli vuotta. Opinnäytetyöni on vuoropäiväkoti Rinkelin toiminnan kehittämistyöväline,

koska päiväkodista puuttuu ajantasainen perehdytyskansio ja ohjeet perehdytykselle. Rauman kaupungilla on selkeät ohjeet siitä, mitä perehdytyskansion tulee sisältää ja sen pohjalta olen lähtenyt työstämään perehdytyskansiota.

5.4 Opinnäytetyön eteneminen ja aikataulukutus

Valmis:	Projektin vaihe:
Syyskuu 2017	Aiheen valinta ja rajaus
Lokakuu 2017	Kirjallisuuden hankinta
Helmikuu 2018	Opinnäytetyösuunnitelman kirjoittaminen
Maaliskuu 2018	Opinnäytetyösuunnitelman valmistuminen
Huhtikuu 2018	Tutkimusluvan hankinta
Huhtikuu 2018	Aineiston keruu
Huhtikuu 2018	Projektin tuloksena syntyneen tuotoksen analysointi
Huhti- toukokuu 2018	Opinnäytetyön kirjoittaminen
Toukokuu 2018	Opinnäytetyön esittely
Toukokuu 2018	Työn valmistuminen
Toukokuu 2018	Työn arviointi

6 PROJEKTIN AINEISTONKERUU JA TUOTOS

Perehdytyskansio laadittiin projektityönä yhdessä Rinkelin henkilökunnan ja lähiesimiehen kanssa. Projektityö käynnistyi tarpeesta saada työn kehittämisväline työelämään (Carver, Kamppari, Kymäläinen & Lakkala 2016, 12). Metodeina on käytetty kirjallista materiaalia varhaiskasvatuksesta ja perehdyttämisestä, Rauman kaupungin intranettiä tiedon keruu ympäristönä, avointa haastattelua ja ryhmähaastattelua Rinkelin eri osastoilla. Rauman kaupungin kirjalliset ohjeet perehdytykselle ovat toimineet perehdytyskansion runkona.

Ryhmähaastatteluiden pohjana käytettiin muun muassa vanhoja toimenkuvauksia, jotka oli tarkoitus uudistaa ajantasaisiksi, koska uusi varhaiskasvatussuunnitelma korostaa lastentarhanopettajan pedagogista vastuuta päiväkodin toiminnan suunnittelusta, toteutuksesta ja arvioinnista. Kaksi ryhmähaastattelua tehtiin myös työpaikkokokouksissa, joissa sovittiin Rinkelin henkilöstön kanssa yhteisistä säännöistä, jotka kirjattiin perehdytyskansioon.

6.1 Opinnäytetyön menetelmä

Opinnäytetyön alussa on koottuna oleellista teoretietoa kirjallisista lähteistä, jotka perehdyttävät lukijan opinnäytetyön keskeisiin käsitteisiin: varhaiskasvatukseen, vuoro-
hoitoon ja perehdyttämiseen. Opinnäytetyöstä voidaan hyvin todeta, että suomalaisen varhaiskasvatuksen juuret ulottuvat hyvin pitkälle ja varhaiskasvatuksen merkityksen tunnustaminen ja arvotus kasvaa yhteiskunnassamme koko ajan. Voidaan myös todeta, että varhaiskasvatuksen kehittäminen on viime vuosina ollut hyvin voimakasta. Varhaiskasvatus ei ole enää osa sosiaalipalvelua, jolla vain mahdollistettiin huoltajien työssäkäynti, vaan se on liitetty osaksi suomalaista korkeatasoista opetusta.

Olemme saaneet uudet raamit toteuttaaksemme varhaiskasvatusta varhaiskasvatussuunnitelman perusteiden ja paikallisten varhaiskasvatussuunnitelmien muodossa ja odottelemme vielä valmisteilla olevaa uutta varhaiskasvatustalakeia. Uudet asiakirjat luovat myös paineita päiväkodeissa työskentelevien henkilöiden koulutusrakenteiden muuttamiselle.

Vuorohoitoa on tutkittu hyvin vähän, eikä siitä ole erikseen mainintaa esim. varhaiskasvatuslaissa. Olen esittänyt opinnäytetyössäni vuorohoitoa koskevat asiat paljolti oman kokemusoppimisen valossa tai Rauman kaupungin vuorohoitoa koskevien linjausten perusteella.

6.2 Haastattelut aineistona

Työpaikkakokouksissa pidettiin ryhmähaastattelu kahtena eri kertana. Näillä kerroilla sovittiin esimiehen johdolla työyhteisön pelisäännöt, yleiset ohjeet toiminnalle ja henkilökunnan vastualueet. Nämä tiedot minä kirjasin perehdytyskansioon omien muistiinpanojeni pohjalta, jotka olin työpaikkakokouksissa tehnyt. Ryhmähaastatteluissa en ollenkaan käyttänyt ennalta suunniteltuja kysymyksiä ja opinnäytetyön kannalta oleellisia asioita oli tarkoitus käsitellä avoimessa keskustelussa.

Neljästä lastentarhanopettajasta, sain pidettyä avoimen haastattelun kahdelle opettajalle. Molemmissa haastatteluissa käytiin läpi opettajan oman tiimin toimenkuvat ja lastentarhanopettajan ja hoitajan työnkuvien eroavaisuuksia.

6.3 Opinnäytetyön tuotos, perehdytyskansio vuoropäiväkoti Rinkeliin

Valmis perehdytyskansio on koko opinnäytetyöprojektin tuotos, joka sisältää 57 sivua ja kaksi liitettä. Perehdytyskansioon on koottuna Rauman kaupungin ohjeiden mukaan juuri Rinkeliä koskevia asioita 15 eri otsikon alle, sekä yleisiä ohjeita, mitkä koskevat varhaiskasvatusyksiköitä ylipäätään. Seuraavassa perehdytyskansion sisältöä teemoittain:

Tervetuloa Rinkeliin

Perehdytyskansion alkuun on koottu lyhyt kuvaus vuoropäiväkodista, Rinkelin eri toimipisteiden (3kpl) osoitetiedot, niiden aukioloajat sekä puhelinnumerot johtajalle, eri osastoille ja keittiöön. Alkuun on myös liitetty vuoropäiväkodin päivärunko, josta saa

hyvän kuvan vuoropäiväkodin toiminnoista ja erosta virka-aikana toimivaan päiväko-
tiin. Suurimmat ajalliset erot ovat siinä, että vuorohoitoyksikköön ensimmäiset lapset
saapuvat aamulla jo klo. 5.00 ja viimeiset lapset haetaan kotiin vasta klo. 22.30. Oh-
jattua toimintaa voidaan järjestää lapsille päivän teeman mukaan myös klo. 18.00 jäl-
keen, huomioiden tietenkin lasten vireystila, henkilöstömäärä ja lasten mielenkiinnon
kohteet.

Vuoropäiväkodin ryhmien työntekijöiden toimenkuvat

Työntekijöiden toimenkuvauksien osuus on opinnäytetyössä hyvin laaja, koska ne on
pyritty kuvaamaan mahdollisimman yksityiskohtaisesti. Toimenkuvat on esitelty niin,
että uuden työntekijän tai sijaisen pitäisi pystyä toimimaan missä tahansa vuorossa
itsenäisesti ohjeita seuraamalla. Työntekijöiden määrä on myös selkeästi suurempi
kuin virka-aikana auki olevalla päiväkodilla.

Henkilöstömäärä vuoropäiväkoti Rinkelissä:

Pienten osasto 0-3-vuotiaat

Hoitaja	7.00 – 15.00
Lastentarhanopettaja	8.00 – 15.00
Hoitaja	9.00 – 17.00
Hoitaja	13.00 – 21.00

3 – 5- vuotiaiden ryhmä

Hoitaja	5.30 – 13.30
Lastentarhanopettaja	6.30 – 13.30
Hoitaja	8.00 – 16.00 / 9.30 – 17.30
Lastentarhanopettaja	11.00 – 18.00
Hoitaja	14.30 – 22.30
Hoitaja	20.30 – 6.30

4 – 5-vuotiaiden ryhmä

Lastentarhanopettaja	7.30 – 12.30
Lastentarhanopettaja	9.00 – 16.00

Tämä luku sisältää myös tiedot osastojen tiimipalavereista ja maininnan erityisavustajien toimenkuvien laatimisesta erityislastentarhanopettajan johdolla.

Rinkelin työntekijät ja heidän vastualueensa

Tässä perehdytyskansion luvussa luetellaan nimeltä kaikki Rinkelin työntekijät ja heidän erityiset vastualueensa, kuten mm. päiväkirjojen ja henkilökohtaisten varhaiskasvatussuunnitelmien laatijoiden nimet. Myös työvuorolistoilla on omat laatijansa, kuten myöskin ruokatilausten tekijät on nimetty. Vastaavanlaisia vastualueita ei ole ennen näin tarkkaan määritelty ja tämä muutos selkiyttää varmasti tärkeiden asioiden hoitamista, eivätkä ne enää jää hoitamatta.

Rinkelin toiminta-ajatus ja muuta yleistä tietoa

Rinkelin toiminta-ajatuksena on edistää lapsen kasvua, kehitystä ja oppimista yhteistyössä huoltajien kanssa. Pyrimme tarjoamaan laadukasta ja tasa-arvoista varhaiskasvatusta vuorohoidon erityistarpeet huomioiden ja pedagogiikkaa painottaen. Korostamme lapsen oikeutta käyttää leikkiä oppimisen välineenä. Arvoina Rinkelin toiminnassa pidämme iloa, fyysistä ja psyykkistä turvallisuutta, luottamuksellisuutta, sekä lämmintä ja arvostavaa vuorovaikutusta.

Toiminta-ajatuksen lisäksi tämä luku sisältää Rinkelistä yleistä tietoa, jota sijaiset ja uudet työntekijät tulevat tarvitsemaan tekemässään työssään. Kohdasta löytyy tietoa mm. lasten tarvikkeista, hoitoaikojen ilmoittamisesta, päiväkodin retkistä ja menettelytavoista lapsen sairastuessa.

Selvitys Rinkelin tilojen käytöstä

Tässä luvussa on kartta Rinkelin ulkotiloista ja selvitys eri tilojen käytöstä pienryhmätoimintaa varten. Luvussa kerrotaan myös työntekijöiden sosiaalityötiloista ja henkilökohtaisten tavaroiden säilytysmahdollisuuksista. Pehdytyskansion liitteenä on kartta päiväkodin sisätiloista. Kartat ovat hyvin tärkeitä esimerkiksi silloin, jos joku lapsista karkaa.

Rinkelin säännöt ja ohjeet

Tässä ja seuraavassa luvussa kerrotaan Rinkelin säännöistä ja ohjeista, jotka on yhdessä henkilökunnan kanssa sovittu työpaikkakokouksissa tehdyissä haastatteluissa. Myös Rauman kaupungin laatimat vuorohoidon linjaukset ovat tässä luvussa selkiyttämässä vuorohoidon ja päivähoidon eroa:

1. Yleistä:

Vuorohoidolla tarkoitetaan klo. 18.00 – 06.00 välillä tapahtuvaa hoitoa ja/tai viikonloppu- ja pyhähoitoa. Raumalla on tällä hetkellä neljä vuorohoitoa antavaa yksikköä:

- Nummen päiväkotito, avoinna 5.30 – 22.30 maanantaista lauantaihin (maanantaista perjantaihin heinäkuusta 2018 alkaen)
- Vuoropäiväkotito Rinkeli, avoinna 24h vuorokaudessa (Rinkeli on avoinna kaikkina viikonpäivinä, poikkeuksena juhannus ja jouluto, jolloin Rinkeli on suljettuna kolme päivää.)
- Päiväkotito Myllytonttu, avoinna tarpeen mukaan maanantaista lauantaihin
- Otan päiväkotito, avoinna 5.30 – 20.00 arkisin

Lasta ei luovuteta muille kuin huoltajien kanssa sovituille aikuisille. (18 vuotta täyttäneille) Lasta ei myöskään anneta päihtyneen henkilön mukaan.

2. Vuorohoito on erityispalvelua vuorotöitä tekeville perheille.

Vuorohoitopaikat on tarkoitettu säännöllisesti vuorohoitoa tarvitseville lapsille. Vuorohoitoa tarjotaan vain vanhempien opiskelusta tai työstä johtuvan tarpeen mukaan. Vuorohoidon tarpeen päättyessä, lapsen oikeus hoitoon vuorohoitopaikassa päättyy ja hänelle etsitään muu hoidon tarvetta vastaava paikka. (siirtymäaika 1kk)

Lapsella on subjektiivinen oikeus varhaiskasvatukseen, mutta ei vuorohoitoon eli iltato, yö- tai viikonloppuhoitoon. Mikäli perheen huoltaja/ huoltajat ovat kotona vapaapäivällä, lomalla tai sairauslomalla, hoitoajan tulee rajoittua klo. 8.00 – 15.00 väliselle

ajalle. Suosituksena on, että huoltajan vapaa- ja lomapäivät ovat myös lapsen vapaa- ja lomapäiviä.

3. Hoitoajoista

Lapsen hoitoaika perustuu huoltajien työ- tai opiskeluaikoihin.

Lapsi voi olla hoidossa aina kun huoltajat ovat työssä, sekä yövuoron jälkeen huoltajan nukkumisajan (8 tuntia), ylitöistä tulee neuvotella erikseen. Muut lasten hoidon tarpeet tulee järjestää muulla tavoin. Lapsen hoitoaika ilmoitetaan VAKA- ohjelmaan viimeistään hoitoa edeltävän viikon maanantaina klo. 12.00 mennessä, jolloin ohjelma sulkeutuu. Myös huoltajien työajat tulee ilmoittaa kirjallisesti vuorohoitoyksikön esimiehelle. Määräajan jälkeen ilmoitettuihin hoitoaikoihin ja muutoksiin ei sitouduta, sama koskee myös tilapäisen vuorohoidon tarvetta. Hoidon tarpeeseen pyritään kuitenkin vastaamaan. Myöhästyneet hoitoajat ja hoitoaikojen muutokset ilmoitetaan aina yksikön esimiehelle.

Lapsen hoitoajan suositus on enimmillään yhtäjaksoisesti 10 tuntia vuorokaudessa ja hänellä tulee olla vähintään kahdeksan vapaapäivää kuukaudessa.

4. Esiopetuksesta

Esiopetus on ollut velvoittavaa 1.8.2015 alkaen (Perusopetuslaki 26a§ ja 35§), mikä tarkoittaa sitä, että lapsen on osallistuttava oppivelvollisuuden alkamista edeltävänä vuotena vuoden kestävään esiopetukseen tai muuhun esiopetuksen tavoitteet saavuttavaan toimintaan. Vastuu asiasta on huoltajilla.

Vuorohoidon esiopetusta toteutetaan pääsääntöisesti kiinteissä ryhmissä. Tavoitteena on, ettei lapsen hoitopäivä muodostu kohtuuttoman pitkäksi. Lapsen esiopetuksen oppimissuunnitelman merkitys korostuu vuorohoidossa olevien lasten esiopetuksen järjestelyissä. Esiopetuksen työpäivät ovat samat kuin kouluissa.

5. Koululaisten vuoroahoito

Oikeus päivähoitopaikkaan loppuu lapsen siirtyessä perusopetukseen ja uutta hoitopaikkaa tulee hakea tarvittaessa uudelleen. Vuorohoidossa hoidetaan myös ensimmäisen luokan oppilaita, jotka tarvitsevat klo. 17.00 jälkeistä iltahoitoa arkisin, öisin tai viikonloppuisin. Koululaisen matkoista päivähoitoon ja pois huolehtivat vanhemmat. Tällä hetkellä koululaisille on varattu neljä paikkaa ja jokaisen perheen tilanne tarkkaan ja erityiset olosuhteet huomioiden. Päätöksen vuorohoitopaikan myöntämisestä tekee varhaiskasvatuksen palvelupäällikkö.

6. Lapsen erityinen tuki

Lapsen tuen tarve ja tuen järjestäminen tuovat oman haasteensa vuorohoidossa, koska vuorovaikutussuhteita ja -tilanteita on paljon, sekä ryhmärakenteet ovat joka päivä muuttuvia. Kiertävän erityislastentarhanopettajan palvelut ovat myös vuorohoitoyksiköiden lasten, huoltajien ja henkilökunnan käytettävissä. Jokaiselle lapselle laaditaan oma varhaiskasvatussuunnitelma, jossa sovitaan lapsen hoidon yksityiskohdista. Eri-tyistä tukea tarvitsevia lapsia hoidetaan kuten muissakin päiväkodeissa. Ryhmissä voi myös toimia ryhmäavustajia tai lapsen henkilökohtaisia avustajia.

7. Aterioista vuorohoidossa

- aamiainen tarjotaan klo. 8.00 hoidossa oleville lapsille
- lounas tarjotaan klo. 11.15 hoidossa oleville lapsille
- välipala tarjotaan klo. 14.00
- päivällinen tarjotaan klo. 17.30 niille lapsille, joiden hoito päättyy klo. 18.00 tai sen jälkeen
- iltapala tarjotaan klo. 20.00 hoidossa oleville lapsille.

Mikäli vuorohoidon ruokailuajat eivät sisälly lapsen päivittäiseen hoitoaikaan, huolehtivat huoltajat lapsen ruokailusta. (Yleiset vuorohoidon linjaukset, Rauman kaupunki.)

Perehdytyskansion yleisissä ohjeissa kerrotaan mm. vaitiolovelvollisuudesta ja salassapidosta, jotka ovat varhaiskasvatuksessa erityisen tärkeitä asioita:

Muistathan, että sinua koskee työntekijänä ja harjoittelijana täydellinen vaitiolovelvollisuus kaikessa mitä näet, kuulet ja koet Rinkelissä lasten ja aikuisten kanssa (laki sosiaalihuollon asiakkaan asemasta ja oikeuksista 15§). Päiväkotiin liittyvistä asioista voit keskustella talon henkilökunnan kanssa, mutta et kenenkään ulkopuolisen kanssa. Eri lait säätelevät asiakkaan asemaa ja oikeuksia, henkilöstön asemaa ja oikeuksia, sekä viranomaisten välistä yhteistyötä (esim. sosiaalihuoltolaki, laki sosiaalihuollon asiakkaan asemasta ja oikeuksista, lastensuojelulaki, varhaiskasvatustilaki, julkisuuslaki).

Käytännön esimerkkejä:

- lasten asioista ei saa kertoa muille kuin lasten huoltajille
- lasten tietoja ei saa luovuttaa muille (henkilö-, osoite-, puhelintietoja)
- ryhmien viestivihot tulee sijoittaa niin, etteivät vanhemmat pysty niitä lukemaan
- lapsiin ja henkilökuntaan liittyvistä asioista ei saa puhua työpaikan ulkopuolella

- huomioi myös sosiaalinen media ja sähköposti, vaitiolovelvollisuus koskee myös niitä
- et saa myöskään lukea sellaisia asiakasperheiden papereita, jotka eivät liity työhösi
- lasten varhaiskasvatussuunnitelmat eivät ole tarkoitettu esim. opiskelijoiden ja harjoittelijoiden luettavaksi (laki viranomaisen toiminnan julkisuudesta 22§ & 23§)
- jokainen työntekijä ja opiskelija allekirjoittaa vaitiolositoumuksen, joita löytyy akvaariosta.

Yleiset ohjeet sisältävät myös tärkeää tietoa mm. avaimista, päihteiden käytöstä työaikana, puhelimien käytöstä ja talon sisäisestä tiedottamisesta. Sisäisen tiedottamisen merkitys korostuu vuoropäiväkodissa, koska vuorotyöstä johtuen, työntekijä ei välttämättä näe esimiestään koko viikon aikana.

Turvallisuusohjeet

Turvallisuusohjeluku sisältää tiedot mm. siitä, missä Rinkelin lasten huoltajien yhteystiedot sijaitsevat (112-kansio), miten tulee toimia, jos lasta ei haeta sovittuna aikana vuorohoidosta tai jos lasta hakee päihtynyt henkilö. Luvussa on ohjeet myös lastensuojeluilmoituksen tekoon ja päiväkodin ensiapuvälineiden sijainti.

Miten toimia, jos lasta ei haeta vuorohoidosta

- Yritetään ensin tavoittaa lapsen huoltajat.
- Jos huoltajia ei tavoiteta, yritetään tavoittaa joku muu lapsen läheinen henkilö, jonka puhelinnumero on lapsen 112-tiedoissa.
- Jos ketään ei tavoiteta, otetaan yhteyttä sosiaalipäivystykseen numeroon 112. Sieltä saat tarkemmat ohjeet, miten menetellä.

Miten toimia, jos päihtynyt henkilö hakee lasta

- Lasta ei saa luovuttaa päihtyneelle hakijalle.
- Ota tilanteeseen mukaan toinen työntekijä, jos mahdollista. Lapsen ja työntekijän turvallisuus on aina etusijalla. Jos tilanne on uhkaava, ota yhteys poliisiin.
- Yritä tavoittaa toinen huoltajista.

- Tavoitteena on, että joku lapselle läheinen henkilö (esim. isovanhempi, lähisukulainen) voisi noutaa lapsen päivähoidosta ja ottaisi vastuun tilanteesta.
- Kerro mahdollisimman pian tilanteesta esimiehellesi ja pyydä häneltä tukea.
- Jos et tavoita ketään, ota yhteyttä virastoaikana sosiaalitoimistoon numeroon 02-834 7533 tai 02- 834 7534 ja virka-ajan ulkopuolella sosiaalipäivystykseen hätäkeskuksen kautta 112.
- Tee aina asiasta lastensuojeluilmoitus! Ilmoituksen tekemistä koskevat ohjeet löytyvät tästä kansiosista tai neronetistä.
- Päihtymyksen epäily riittää puheeksi ottoon, joko heti tai jälkikäteen rauhallisessa tilanteessa. Ota asia esille hienovaraisesti, mutta suoraan. Aloita omista aistihavainnoistasi ja tuntemuksistasi.
- Ota mukaan tarvittaessa työpari.
- Kerro asiasta myös aina esimiehellesi. (Rauman lastensuojelu.)

Lastensuojeluilmoituksen teko

Varhaiskasvatuksen työntekijällä on lastensuojelulain 25§:n mukaan velvollisuus tehdä lastensuojeluilmoitus lapsesta, josta työntekijällä herää huolta.

Ilmoitusvelvollisuuden työntekijä voi toteuttaa

- a) lastensuojeluilmoituksena (lastensuojelulaki 25§ 1 mom.)

Lastensuojeluilmoitus on tehtävä esimerkiksi seuraavissa tilanteissa:

- kun lapsen hoitoa, huolenpitoa ja kasvatusta vakavasti laiminlyödään
- kun lapseen kohdistuu pahoinpitelyä (fyysistä tai psyykkistä)
- kun vanhemmat käyttävät runsaasti päihteitä
- kun lapsen fyysisten tarpeiden tyydyttämisessä ilmenee puutteita (jatkuva ravinnon, asianmukaisen vaatetuksen, yöunen tms. puute)
- kun lapsi oireilee (esim. jatkuva väsymys, voimakkaat pelot, ahdistuneisuus, levottomuus)
- kun muu asia herättää huolen lapsesta

tai

- b) Yhteydenottona sosiaalihuollon tuen tarpeen arvioimiseksi (lastensuojelulaki 25a§ ja sosiaalihuoltolaki 35§)

Ilmoitusvelvollisuus voidaan toteuttaa salassapitosäännösten estämättä myös yhdessä lapsen tai hänen huoltajansa kanssa tehtynä yhteydenottona sosiaalihuollon tuen tarpeen arvioimiseksi.

Yhteydenotto tulee tehdä viipymättä ja ilmoitusvelvollisen tahon tulee yhteydenotossa ilmoittaa siihen johtaneet syyt.

Jos ilmoitusvelvollinen ei tavoita perhettä viipymättä, ei ilmoitusvelvollisuutta voi toteuttaa yhteydenottona sosiaalihuollon tuen tarpeen arvioimiseksi. Tällöin tulee tehdä välittömästi lastensuojeluilmoitus.

Kerro perheelle, että sinulla on lain perusteella velvollisuus tehdä lastensuojeluilmoitus. Avoimuus lujittaa luottamuksellista yhteistyösuhdetta perheen kanssa ja osoittaa kunnioitusta.

Jos ilmoituksen tekemisestä tai velvollisuuden täyttymisestä on epävarmuutta, saa lastensuojelun sosiaalityöntekijältä tai lastensuojelutyön päälliköltä konsultaatioapua.

Ilmoitus tehdään ensisijaisesti omalla nimellä (virkavastuu) tai sovitusti esimiehen nimellä. Seksuaalirikosepäilyksistä tehdään ilmoitus myös poliisille, sama velvoite koskee myös pahoinpitelyepäilyitä.

Rinkelin historiaa ja lisämateriaalit

Seuraavat luvut perehdytyskansiossa sisältävät tietoja Rinkelin perustamisesta ja kehityksestä vuoroperhepäiväkodista vuoropäiväkodiksi. Tiedot perustuvat kirjoitettuihin lehtijuttuihin (Länsi – Suomi ja Uusi Rauma) ja alkuperäisten työntekijöiden haastatteluihin. Luvut sisältävät myös tiedot erilaisten lisämateriaalien sijaintipaikoista päiväkodissa.

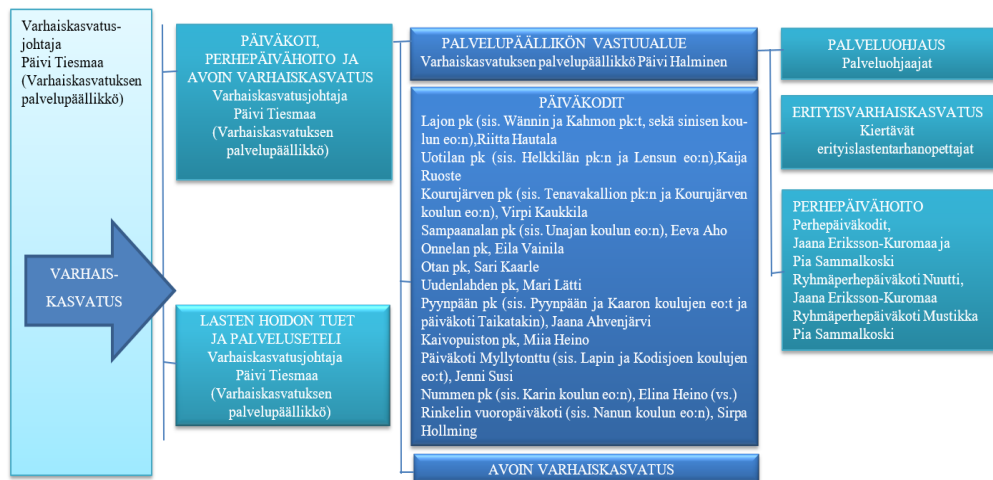
Sivistystoimen ja varhaiskasvatuksen organisaatiot

Seuraavaksi perehdytyskansiossa on kaaviot Rauman sivistystoimen ja varhaiskasvatuksen organisaatioista. Organisaatiokaaviot sisältävät esimiesten nimet.

13 SIVISTYSTOIMIALAN ORGANISAATIO 1.6.2017 ALKAEN



VARHAISKASVATUKSEN ORGANISAATIO JA ESIMIEHET



Yleiset asiat

Perehdytyskansion viimeiseen lukuun on koottu yleisiä asioita, joita työntekijöiden tulee tietää esim. sairauslomakäytännöistä, eri tietokoneohjelmien käytöstä, työterveyshuollosta ja palkanmaksusta.

7 POHDINTA

7.1 Prosessin eettinen pohdinta

Olen yrittänyt laatia opinnäytetyöni perustuen faktatietoon, etten kirjaa perehdytyskansioon sellaisia asioita, joita ei voi vahvistaa. Vastuu työn valmistelusta ja toteutuksesta uskottiin todella pitkälle minun harteilleni. Jos en johonkin tiettyyn asiaan löytänyt vahvistusta, jätin sen mieluummin pois koko opinnäytetyöstä, kuin olisin liittänyt siihen epävarman tiedon. Halusin tehdä perehdytyskansion, josta työyhteisö voisi olla ylpeä.

Olen ollut rehellinen työtä tehdessäni, enkä ole yrittänyt päästä helpolla työn tekemisessä. En ole liittänyt opinnäytetyöhön tietoja perehdytyskansioista, jotka työn tilaajan kanssa on sovittu ei-julkaistaviksi. Kaikki julkaistut tiedot on sovittu työn tilaajan kanssa.

7.2 Aiheen valinnasta ja teoriasta

Alun perin, kun suunnittelin opinnäytetyötäni, mielessäni oli aivan muunlainen työ kuin perehdytyskansion laadinta. Alkuperäinen ideani liittyi kuvataideterapeuttisten menetelmien käyttöön suuntautumiseni mukaisesti. Tarjotessani ideaa työnantajalleni, pyysi hän kuitenkin perehdytyskansiota vuorohoitoyksiköömme toiminnan kehittämisvälineeksi.

Tunnistin perehdytyskansion tarpeellisuuden, koska vanha perehdytyskansio sisälsi hajanaista, vanhentunutta ja epäoleellista tietoa, eikä tiedot olleet helposti löydettävissä. En mielelläni esitellyt olemassa olevaa perehdytyskansiota esimerkiksi opiskelijoille, koska se herätti enemmän kysymyksiä kuin selvensi vuoropäiväkodin toimintaa. Opinnäytetyön suunnitelmaa laatiessani ja tutustuessani aiheeseen tarkemmin, oivalsin, että oikeanlaisen perehdytyskansion laatiminen tulisi olemaan paljon laajempi ja isotoisempi projekti, kuin olin ajatellut.

Toivottavasti opinnäytetyön esittelytilaisuudessa myös vuoropäiväkodin muut työntekijät ymmärtäisivät perehdyttämisen tärkeyden ja voisimme tulevaisuudessa sanoa olevamme päiväkotia, jossa perehdytykseen käytetään aikaa ja vaivaa työolosuhteiden parantamiseksi.

Varhaiskasvatuksesta tietoa oli helppo löytää, koska siitä on paljon kirjallisuutta ja eri näkökulmista tehtyjä opinnäytetöitäkin. Varhaiskasvatukseen liittyvät lait liittyvät oleellisesti varhaiskasvatustoimintaan. Myös perehdytyksestä löytyi kirjallisuutta kiitettävästi, en kuitenkaan löytänyt varsinaisesti päiväkotiin liittyvää perehdytyksen ohjeistusta. Suurin haaste teoriaosuuden kirjoittamisessa oli varmasti tiedon rajaaminen oleellisiin asioihin.

Työni liittyi oleellisesti vuorohoitoon, josta olikin sitten paljon vaikeampi löytää tutkimuksellista tietoa. Vuorohoitoa on toistaiseksi tutkittu vähän ja se mainitaan varhaiskasvatuslaissakin vain yhden kerran. Oleelliseen osaan nousikin tästä syystä Rauman kaupungin omat linjaukset vuorohoidosta ja oma kokemusoppimiseni. Muutamia opinnäytetöitä löysin vuorohoidosta, mutta ne keskittyivät enemmän huoltajien kokemuksiin vuorohoidosta, eikä niinkään faktatietoihin.

Mielestäni onnistuin kuitenkin tekemään tiiviin teoriapaketin tiedoista, joita tarvitaan työskentelyssä päiväkodissa ja erityisesti vuoropäiväkodissa. Uskon, että työn teoriaosuudesta on hyötyä myös niille, jotka etsivät tietoa varhaiskasvatuksesta ylipäätään.

7.3 Tavoitteista ja menetelmistä

Projektin haasteina nousi esiin muun muassa tietojen hankinta perehdytyskansiota varten. Monet tiedot löytyvät vain kaupungin intranetistä, johon pääsee vain kaupungin tietokoneilta. Tästä syystä tekijän ajankäytön suunnittelu oli hyvin tärkeässä osassa perehdytyskansion tekemisessä. Tämä haaste oli kyllä tiedossa jo suunnitteluvaiheessa ja työn aikataulutus oli suunniteltu niin, että työpaikan tietokoneelle oli pääsy.

Omassa opinnäytetyössäni en ollut ottanut lainkaan huomioon mahdollisia riskitekijöitä, joita opinnäytetyön laatimisvaiheessa voisi ilmetä. Työn tilaajan puolelta kevään

aikana ilmeni todella paljon sairaustapauksia, joiden vuoksi haastatteluja jouduttiin siirtämään useaan kertaan, eivätkä ne toteutuneet loppujen lopuksi siinä laajuudessa, kuin alun perin oli suunniteltu. Loppujen lopuksi ryhmähaastatteluista toteutui vain yksi. Olen keskustellut lähiesimieheni kanssa perehdytyskansion eri vaiheista ja hän on hyväksynyt perehdytyskansion osat. Olen käyttänyt paljon omaa kokemustani tietopohjana perehdytyskansion laatimiseen.

Opinnäytetyön menetelmä on projekti, jossa tavoitteena oli perehdytyskansio. Lähdeaineistona on teoreettinen tutkimustieto ja muu kirjallinen lähdeaineisto.

Käytin ryhmähaastattelua yhtenä menetelmänä, ryhmähaastattelun tukena käytettiin vanhoja työntekijöiden toimenkuvauksia. Uudet työntekijöiden toimenkuvaukset poikkeavat vanhoista mm. siinä, että uuden varhaiskasvatussuunnitelman mukaan lastentarhanopettajilla on päiväkodin toiminnasta suunnittelu-, toteutus- ja arviointivastuu, joten hoitajien toimenkuva on muuttunut enemmän hoidolliseksi. Päiväkodin toiminta toteutetaan kuitenkin edelleen moniammatillisena tiiminä. Myös työntekijöiden työajat ovat muuttuneet, koska Rinkeli sai Rauman kaupungilta luvan palkata lisää henkilökuntaa vuoden 2017 elokuusta alkaen, joten toimenkuviakin on pystytty tasa-painoittamaan.

Toteutin myös kaksi avointa haastattelua lastentarhanopettajille, joissa he kertoivat muuttuneesta toimenkuvastaan ja sen tuomista vastuista ja velvollisuuksista. Viime syksystä lähtien lastentarhanopettajat ovat tehneet kaikki lasten henkilökohtaiset varhaiskasvatussuunnitelmat, kun ennen myös hoitajat tekivät suunnitelmia. Tämän muutoksen astuttua voimaan, yhdellä opettajalla voi olla joka vuosi yli kymmenen suunnitelman laatiminen yhdessä huoltajien kanssa. Haastatteluissa opettajat kertoivat myös jonkin verran siitä, mitä he odottavat ryhmiensä hoitajilta ja miten hoitajien toimenkuva on muuttunut.

Minun olisi tarvinnut tehdä etukäteen suunnitellut kysymykset jokaiseen haastatteluun erikseen, jolloin esimerkiksi tiimit olisivat voineet tutustua niihin etukäteen ja haastatteluiden suorittaminen olisi ollut helpompaa. Haastatteluiden osalta en saavuttanut projektin tavoitteita, koska haastatteluprosessin kuvaukset ja avaaminen ovat vajavaisia. Selvästi työyhteisössä oli havaittavissa myös se, ettei oikein kukaan ollut halukas

uhraamaan aikaansa perehdytyskansion laatimiselle, vaikka kysyttäessä, sitä pidettiin oleellisen tärkeänä työn kehittämisen kannalta. Kuulin useammalta työkaveriltani, ettei heitä ole koskaan varsinaisesti perehdytetty työyhteisöön.

Valmistuneesta perehdytyskansiosta tulee olemaan hyötyä tulevaisuudessa päiväkodin uusille työntekijöille, sijaisille ja opiskelijoille, koska siihen on koottu tiiviiseen pakettiin tietoja, jotka ovat oleellisia uudessa työpaikassa aloittaville tai ensi kertaa kaupungin palvelukseen tuleville. Työn tavoitteena on myös nopeuttaa uusien työntekijöiden ja opiskelijoiden sopeutumista uuteen työyhteisöön ja vuorohoitoon. Vaikka työntekijä siirtyisi virka-aikana auki olevasta päiväkodista vuoropäiväkotiin, on hänet perehdytettävä, koska vuorohoito toimii kuitenkin hieman eri pelisäännöillä. Vuorohoidon sisäinen tiedottaminen, tässä tapauksessa perehdytyskansion, on oleellinen osa toiminnan sujuvuutta, koska esimerkiksi lähiesimiestä ei työntekijä välttämättä näe moneen päivään työvuoroista riippuen. Perehdytyskansiosta löytyy yhteen paikkaan koottuna monenlaista tietoa työntekijän työtä helpottamaan tai ainakin ohjeet siitä, mistä tiedon voi löytää.

Mielestäni pääsin niihin tavoitteisiin, joita opinnäytetyölle asetettiin, mutta käytännössä se nähdään vasta, kun perehdytyskansion otetaan käyttöön vuoropäiväkodissa syksyllä 2018. Valmiin perehdytyskansion on hyväksynyt vuorohoitoyksikön esimies.

7.4 Ammatillinen kasvu prosessin edetessä

Opinnäytetyötä tehdessäni, opin keinoja lähdemateriaalien etsimiselle ja arvioimaan lähteiden arvoa. Kiinnitin huomiota siihen, että lähteet olisivat mahdollisimman tuoreita ja yritin etsiä alkuperäisen lähteen, jotta työhöni tulisi mahdollisimman vähän toisen käden tietoa.

Jo suunnitelmaa tehdessä, olin yllätynyt siitä, miten paljon etuja laadukkaalla perehdytyksellä voi olla. Hyvällä perehdytyksellä voitaisiin säästää kaikkien työaikaa, koska uusi työntekijä pääsisi nopeammin kiinni työyhteisön tehtäviin ja voisi kokea itsensä hyödylliseksi työyhteisössä. Huomioin myös, että omalla työpaikallani uusien

työtekijöiden, johtajasta alkaen, perehdyttäminen on ollut aika huonoa. Kiinnitin huomiota myös siihen, että useimmiten opiskelijat perehdytetään kaikkein parhaiten, vaikka he ovat työyhteisössä vain lyhyen aikaa. Huono perehdytys vaikuttaa työviihtyvyyteen, sairauspoissaoloihin ja henkilökunnan vaihtuvuuteen. Toivottavasti opinnäytetyön esittelytilaisuudessa myös vuoropäiväkodin muut työntekijät ymmärtäisivät perehdyttämisen tärkeyden ja voisimme tulevaisuudessa sanoa olevamme päiväkotia, jossa perehdytykseen käytetään aikaa ja vaivaa työolosuhteiden parantamiseksi.

Olen oppinut jäsentämään tietoa ja karsimaan pois epäoleellista tietoa. Olen oppinut myös perustelemaan tietoa, kuten esim. perehdytyskansiota laatiessa sääntöjen perustelua. Mielestäni emme voi asettaa toiminnalle ohjeita ja sääntöjä, jos niitä ei ole perusteltu mitenkään. Säännöt on myös helpompi sisäistää, kun niihin on selkeät syyt. Opin myös tieteellisen kirjoittamisen perustaitoja, koska en ole ennen tehnyt vastaavanlaista työtä. Jos nyt aloittaisin opinnäytetyön uudelleen, suunnittelisin sen paremmin.

Varsinaista perehdytyskansiota tehdessäni, en oikeastaan oppinut mitään uutta faktatietoa, koska olen työskennellyt vuoropäiväkodissa jo niin kauan ja esim. lakipykälät ovat tulleet tutuiksi opiskelun aikana. Rauman sivistystoimen organisaatio ja johtoryhmä olivat minulle vieraampia asioita ja teinkin niistä kaaviot perehdytyskansioon. Monet uuden varhaiskasvatussuunnitelman perusteisiin ja varhaiskasvatussuunnitelmaan liittyvät asiat olivat minulle tuttuja, koska niitä on käyty paljon läpi esim. työyhteisön kehittämissäpäivissä viime aikoina. Luin ne vielä moneen kertaan uudelleen opinnäytetyötäni tehdessä. Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet on nykyään velvoittava asiakirja, eikä enää suositus, joten siihen tutustuminen on tärkeää jokaiselle varhaiskasvatuksessa työskentelevälle.

Opinnäytetyön teoriaosuutta kirjoittaessani huomioin myös, että päiväkodissa töitä tehdessä, tulisi enemmän kiinnittää huomiota siihen, että kaikki toiminta lasten kanssa tulisi pystyä perustelemaan pedagogisesti. Usein töitä vain tehdään miettimättä sen enempää toiminnan vaikuttavuutta lapsen kehitykseen ja kasvuun. Opiskelijoiden ohjaaminen on tässä esimerkiksi hyvä työväline. Opiskelijoita ohjatessa pitää miettiä sitä, miten työn tekeminen tietyllä tavalla on perusteltavissa.

7.5 Kehittämisideoista

Jokaisessa päiväkodissa tulisi olla nimettynä perehdytyksestä vastaava henkilö ja vuoropäiväkodissa useampikin henkilö, jotta perehdytys tulisi varmasti suoritettua laadukkaasti. Perehdytyksessä tulee kuitenkin ottaa huomioon se, että jokainen työntekijä on velvollinen auttamaan uutta työntekijää sopeutumaan uuteen työyhteisöön.

Yhä useampi työntekijä pitäisi kouluttaa opiskelijoiden ohjaajiksi, jotta yhä useampi työntekijä joutuisi perustelemaan tapaansa tehdä töitä jollekin. Myös kehityskeskusteluja voitaisiin pitää vaikka kaksi kertaa vuodessa nykyisen kerran sijasta, jolloin omaa pedagogista työtötään joutuisi miettimään useammin ja työyhteisössä päästäisiin toteuttamaan mahdollisia kehitysideoita ja puuttumaan henkilöstön koulutustarpeisiin.

Perehdytyskansio tulisi tarkistaa vuosittain, ainakin henkilökunnan tietojen osalta ja tietysti aina kun tietoihin tulee muutoksia.

LÄHTEET

Alila Kirsi, Portell Tuija: Avointen varhaiskasvatuspalvelujen nykytila ja kehittämistarpeet 2007, leikkitoiminnasta avoimeen varhaiskasvatukseen. Sosiaali- ja terveysministeriö 29.4.2008

Asetus lasten päivähoidosta 16.3.1973/239

Asetus nuoren työntekijäin suojelusta 508/1986

Carver Eric, Kamppari Kimmo, Kymäläinen Hanna-Riitta & Lakkala Minna: Opas projektityöskentelyyn. Helsingin yliopisto, tieteestä toimintaa- verkoston julkaisu 2016

Elovainio Marko (toim.): Perehdyttäminen ja tiimityö, sosiaali- ja terveydenhuollon kehittämismahdollisuuksia. Helsinki 1992

Kjelin Eija, Kuusisto Pia-Christina: Tulokkaasta tuloksetekijäksi. Helsinki 2003

Kurkela Kari: Winnicott, raja, luova asenne 2004. www.psykoterapia-lehti.fi/tekstit/kurkela_winnicott.htm (viitattu 24.5.2018)

Laki nuoresta työntekijästä 19.11.1993/998

Laki sosiaalihuollon ammatillisen henkilöstön kelpoisuusvaatimuksista (272/2005)

Laki viranomaisen toiminnan julkisuudesta 21.5.1999/621

Lapsi kasvun polulla, Rauman kaupungin varhaiskasvatussuunnitelma 2017, Työryhmä: Halminen Päivi, Heino Miia, Kivirauma Marjariitta, Koskinen Eeva, Lätti Mari, Tiesmaa Päivi

Lastensuojelulaki 13.4.2007/417

Mustikkamaa Katri: Perhepäivähoito päivähoidon vaihtoehtona. Opinnäytetyö. Satunkunnan Ammattikorkeakoulu 2012

www.oaj.fi (viitattu 24.5.2018)

Opetushallitus: Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2016. Tampere 2016

Perusopetuslaki 21.8.1998/628

Rauman kaupunki: vuorohoidon linjaukset 2015

Sosiaalihuoltolaki 1301/2014

Säkkinen Salla, Kuoppala Tuula: Terveyden ja hyvinvoinnin laitos THL Lasten päivähoito 2014, (viitattu 28.4.2018) Pysyväisjulkaisun osoite: www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/129632/Tr28_15.pdf?sequence=5&isAllowed=y

Säkkinen Salla, Kuoppala Tuula: Terveyden ja hyvinvoinnin laitos THL Varhaiskasvatus 2016 – Kuntakyselyn osaraportti, (viitattu 28.4.2018) Pysyväisjulkaisun osoite: www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/135184/Tr30_17_vaka_kuntakysely_u.pdf?sequence=5&isAllowed=y

Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738

Varhaiskasvatuslaki 19.1.1973/36

www.oppariapu.wordpress.com/menetelmat/haastattelu (viitattu 26.4.2018)

