



Perehdytyskansio Varhaiskasvatusyksikköön

Milla Rosenblad

2023 Laurea



Laurea-ammattikorkeakoulu

Perehdytyskansio Varhaiskasvatusyksikköön

Milla Rosenblad
Varhaiskasvatukatuksen-
sosionomin osaaja-
koulutus
Opinnäytetyö
12/2023

Milla Rosenblad

Perehdytyskansio varhaiskasvatukseen

Vuosi

2023

Sivumäärä

25

Tein kehittämishankkena perehdytyskansion päiväkotiin.

Opinnäytetyön tuotoksen tavoitteena oli saada perehdytyskansioista päiväkodin näköinen ja helposti päivitettävä, josta hyötyy päiväkodin henkilökunta, uudet työntekijät, kuin opiskelijatkin. Huolellinen perehdyttäminen luo osaltaan niin lapselle kuin vanhemmalle turvallisuuden tunteen varhaiskasvatuksessa. Yleisesti ottaen perehdyttämiseen panostaminen on osa laadun kehittämistä.

Perehdytyskansio avaa talon keskeisiä toimintapoja ja tarvittavia tietoja oman ja lapsien arjen turvallisuuden lisäämiseksi, työnkuvan selkeyttämiseksi sekä työhyvinvoinnin lisäämiseksi. Perehdytyskansio sisältää niin talo, kuin kaupunki-tasoista informaatiota.

Opinnäytetyöni koostuu perehdytyskansion ohella teoriaosuudessa

varhaiskasvatuksesta, varhaiskasvatuksen arvoista, varhaiskasvatuksen pedagogiikasta, työhyvinvoinnista, työsuojelusta sekä perehdyttämisestä. Koen, että nämä aiheet linkittyvät tiiviisti ja kokonaisvaltaisesti itse prosessiin.

Perehdyttämiskansion sisältö on avattu perusteluineen opinnäytetyössäni, mutta esimerkiksi valokuvia siitä ei ole tietoturvasyiden vuoksi, sillä tässä opinnäytetyössä ei mainita kenenkään henkilötietoja tai esimerkiksi varhaiskasvatusyksikön nimeä tai sijainti kuntaa.

Asiasanat: perehdyttäminen, varhaiskasvatus,työhyvinvointi

Milla Rosenblad

Orientation folder to a daycare center

Year

2023

Pages

25

This Bachelor's thesis, an orientation folder was made for a daycare center, the need for an orientation folder emerged from the work community where the author works.

The goal of leave out of the thesis was to improve the orientation folder of the daycare center and make it easier to update, which benefits the daycare center staff, new employees, and students. Careful orientation contributes to creating a sense of security for both the child and the parent in early childhood education. In general, investing in orientation is a part of quality development. The orientation folder includes the daycare center key operating principles and the necessary information to increase the safety of the employees and the children, and to clarify the job description and to increase well-being at work. The orientation folder contains this daycare unit and city-level information.

The theoretical background of this orientation folder consisted of in general early childhood education, values of early childhood education, pedagogy of early childhood education, well-being at work, occupational safety and orientation in the theoretical part. These topics are closely and comprehensively linked to the process itself. The contents of the orientation folder were analyzed with reasons in my thesis, and for security reason there are no photos, exact personal or daycare unit information. In the future, the orientation folder will be updated in the work community together when needed, and the responsible employee for updating will be named.

Key words: orientation, early childhood education, well-being at work

SISÄLTÖ

1	Johdanto.....	6
2	Perehdyttämisen teoreettinen pohja.....	7
2.1	Varhaiskasvatus.....	8
2.2	Varhaiskasvatuksen arvoperusta	11
2.3	Pedagogiikka varhaiskasvatuksessa	13
2.4	Työhyvinvointi	14
2.5	Työhyvinvointi varhaiskasvatuksessa	16
2.6	Työsuojelu.....	18
2.7	Työsuojelu asiantuntijat varhaiskasvatuksessa	19
3	Perehdytyskansion tuotos	20
3.1	Pohdinta	21
3.2	Työelämän palaute.....	22
	LÄHTEET:	23
	LIITTEET.....	25

1 Johdanto

Opinnäytetyöni tarkoitus on laatia ajantasainen ja selkeyttävä perehdytyskansio varhaiskasvatusyksikköön, teen opinnäytetyön kehittämispainotteisena. Perehdytyskansio avaa kaikkien ryhmien saatavaksi ajantasaiset tärkeimmät tiedot. Ajatus perehdytyskansioon työstämisestä lähti henkilökunnan toimesta, tämä palvelisi laajasti koko työyhteisöä. Varhaiskasvatuksessa arki on hektistä sekä alati muuttuvaa, vaikka rutiinit varhaiskasvatuksessa ovat joka päivä samat, sen sisältö muuttuu joka päivä.

Perehdytyskansioni tavoitteena on tehdä helppo ja kompakti asiakirja työnteon tueksi sekä työnhyvinvoinnin lisäämiseksi, joka luonnollisesti lisää myös lasten hyvinvointia. Perehdytyskansio tulee sisältämään tärkeää tietoa niin sijaisille, kun pidempi aikaisille työntekijöille.

Teoriaosuuden tavoitteissa avaan suomalaista varhaiskasvatusta, sen eri muotoja ja miten se on kehittynyt nykymuotoonsa. Mitä varhaiskasvatus pitää sisällään ja kenellä siihen on oikeus. Mihin varhaiskasvatus perustuu ja mikä määrittelee varhaiskasvatuksen perusteet. Mikä on työntekijän rooli varhaiskasvatuksessa ja miten voit omalla tekemiselläsi vaikuttaa varhaiskasvatukseen, toisten hyvinvointiin.

Nykypäivänä puhutaan paljon varhaiskasvatuksen henkilöstön työuupumisesta sekä ihan alanvaihoista. Monessakaan talossa ei välttämättä ole päteviä työntekijöitä ja sijaisia tarvitaan usein miten saisimme työhyvinvointia paremmaksi ja mitkä seikat siinä ovat oleellisia. Helsingin Sanomien artikkelissa (1.11.2023) kirjoitetaan, että Espoon päiväkodeista puuttuu lähes puolet opettajista kerrotaan tämän hetken ahdingosta, jota pääkaupunkiseudulla varhaiskasvatuksessa eletään. Espoosta puuttuu 600 ja Vantaalta 400 opetettajaa, joiden tehtäviä nyt hoitaa lastenhoitajat ja taasen heidän tehtäviä kouluttamattomat sijaiset. (HS, 1.11.2023) Näistä luvuista voi todeta, että perehdyttäminen varhaiskasvatuksessa on läsnä jatkuvasti ja se on suuressa roolissa meidän arjessa.

Perehdytys on aiheena mielenkiintoinen, jokainen ihminen elämän aikana osallistuu perehdytykseen työssä tai opiskelussa. Perehdytyksen merkitys on suuri juurikin uudessa paikassa aloittaessa se luo mielikuvan paikasta sekä parhaassa tapauksessa luo positiivisen kokonaiskuvan tulevasta sekä sitouttaa työntekijää vahvemmin uuden oppimiseen sekä työyhteisön jäseneksi.

Perehdytyskansio tulee varhaiskasvatussyksikköön joten teoria osuudessa avaan varhaiskasvatuksen merkitystä lapselle. Mitä se pitää sisällään valtakunnan varhaiskasvatussuunnitelmien perusteiden sekä kaupungin osalta. Me työntekijät omalla tekemisellämme ja toiminnallamme mahdollistamme lapselle parhaan mahdollisen varhaiskasvatuksen ja se pitäisi iskostaa kaikille lapsien kanssa työskenteleville, olemme todella suuressa ja tärkeässä roolissa lapsen hyvinvoinnin osalta. Meidän työtämme ohjaa useat lait, varhaiskasvatussuunnitelman perusteet ja muut säädökset.

Opinnäytetyöni teen varhaiskasvatussyksikköön, jossa on 96 lasta ja on työpaikka 31 työntekijälle. Opinnäytetyössäni ei mainita kyseistä päiväkotia, eikä kuntaa nimeltä.

2 Perehdyttämisen teoreettinen pohja

Perehdyttämällä tarkoitetaan työpaikalla tapahtuvaa uuden työntekijän vastaanottamista sekä ohjaamista niin, että työntekijä pääsee sisälle uuteen työhönsä. Jokaisella työntekijällä on oikeus perehdytykseen, on hän sitten osa-aikainen, kesä- tai keikkatyöläinen tai vakituinen työntekijä. (Työturvallisuuslaki 2002/738)

Työsuojelulainsäädännössä on monia työnantajaa velvoittavia määräyksiä koskien perehdyttämistä sekä sen järjestämisestä. Esihenkilöllä on päävastuu perehdyttämisestä, mutta hän voi delegoida perehdyttämiseen ja opastukseen liittyviä tehtäviä esimerkiksi perehdytykseen osallistuvan työntekijän kanssa. (ttk, perehdyttäminen ja työhohjaus)

Perehdytyksellä luodaan myönteiset lähtökohdat työn tekemiseen, työyhteisöön ja työpaikan käytänteisiin sekä kunkin kunnan omiin eettisiin periaatteisiin sekä arvoihin. Kattava ja onnistunut perehdytys on sekä uuden työntekijän että työyhteisön etu, uusi työntekijä saa tarvittavaa tärkeää tietoa sekä työyhteisö oppii tuntemaan uuden työntekijän osaamisen samalla. Hyvä perehdytys lisää työpaikan pitovoimaa onnistuessaan. Työyhteisöllä on suuri rooli uuden työntekijän vastaanottamisessa ja miten häntä kohdellaan ja luodaan tervetullut olo ja että hänet koetaan tärkeäksi työyhteisössä. Hyvin onnistuneesta perehdytyksestä organisaatioon sekä työtehtäviin uusi työntekijä saa valmiudet onnistua ja kehittyä uudessa työssään. Uudella työntekijällä on myös hyvä olla aktiivinen rooli perehdytyksessä ja kysellä sekä keskustella perehdytykseen liittyvissä aiheissa. Laadukkaan työturvallisuuskulttuurin rakentaminen alkaa heti ensimmäisestä päivästä lähtien. Työyhteisön tulee olla avoin ja

keskusteleva uuden työntekijän kanssa ja työyhteisössä tulee arvostaa monenlaisia taustoja omaavia työntekijöitä, kaikki kohdataan avoimesti ja heitä arvostetaan sellaisina, kuin he ovat. (Espoon intranet)

Esihenkilö on päävastuussa perehdytyksestä, mutta voi delegoida tiimin työntekijät ja nimetä sieltä perehdyttäjän, joka varhaiskasvatuksessa tapahtuu arjessa, työnohella. Työtehtävänsä omaava ja työyhteisöön kuuluva työntekijä on työyhteisön etu.

Varhaiskasvatuksessa tehdään usein töitä tiiminä, joten perehdytys on monipuolisinta ja kattavinta, kun jokainen tiimin jäsen osaltaan tähän osallistuu. Tiimipalaverit ovat usein viikoittain tapahtuvia, joilloin on hyvä siitä käyttää hetki myös uuden työntekijän kysymyksille, sekä perehdyttämislle, joilloin koko tiimi olisi läsnä ja olisi rauhallista aikaa keskittyä tiiminä toimimisen sekä ryhmää koskeviin asioihin.

Uudelle työntekijälle tulee myös kertoa perehdytyksen yhteydessä työsuhteen ehdot, kuten koeajan merkitys, työajat, palkka, vuosiloman kertyminen ja maksaminen, toiminta ohjeet sairastapauksissa ja työterveyshuollon palvelut. Työsopimus on hyvä tehdä kirjallisesti ja siinä tulee näkyä keskeiset työntekoon liittyvät asiat (JHL, 2022, s.19.)

Kun työyhteisöllä on selkeä näkemys omista työtehtävistään, he osaavat suunnata toimintansa oikeisiin työtehtäviin ja tämän pohjalta perehdytys luonnistuu ja on helpompi työntekijän avata ja siirtää tietoaan eteenpäin. Uusi työntekijä aloittaa alusta perheiden ja työntekijöiden kanssa luomaan suhteita sekä luottamuksen syntymisen. Kokonaisvaltaisen perehdytyksen saanut työntekijä pystyy ammattillisesti kohtaamaan asiakkaat, niin lapset, kuin heidän huoltajansa ja saa arvostusta osaamisestaan ja näin kokee itsensä myös arvokkaaksi. Näin työntekijä varmasti nauttii omasta osaamisestaan ja hänen on helpompi kehittyä työtehtävässään.

2.1 Varhaiskasvatus

Varhaiskasvatusta järjestetään päiväkodeissa, ryhmäperhepäiväkodeissa sekä perhepäivähoidossa, näiden lisäksi varhaiskasvatusta järjestetään asukaspuistoissa, yksityisissä päiväkodeissa palvelusetelillä, ostopalveluna sekä yksityisen hoidon tuen palveluina. Varhaiskasvatus kattaa lapsen ikävuodet 0-6, eli vauvasta peruskoulun alkuun saakka. Jokaisella lapsella on oikeus varhaiskasvatukseen (Opetushallitus, varhaiskasvatus)

Varhaiskasvatuksessa arvoperusta muodostuu varhaiskasvatussuunnitelman perusteiden arvoista sekä kaupunkimme päättämistä arvoista. Varhaiskasvatuksessa korostuu vahvasti kestävän kehityksen sekä inklusion mukaiset arvot ja pyrkimys kestävään elämäntapaan sekä, kunnallisissa varhaiskasvatustyöyksiköissä yhdessä valitut hyveet ohjaavat kaikkea toimintaa. (Espoon suomenkielinen Varhaiskasvatussuunnitelma 2022, s.21)

Varhaiskasvatuksessa on todella harvoin tilanteita, jolloin kaikki työntekijät pääsisivät osallistumaan palavereihin, joissa yhdessä päätetään yhteisiä asioita, esimerkiksi hyveitä, jotka ovat työyhteisön päättämiä toimintaa ohjaavia positiivisia vahvuuksia, kuten esimerkiksi peräänantamattomuus, rehellisyys sekä oikeudenmukaisuus. Nämä ovat arvokkaita hetkiä ja vaikuttavat jokaisen työhön sekä omaan työpanokseensa. Yhdessä päätetyt ja sovitut asiat velvoittavat työntekijää toimimaan niiden pohjalta. On tärkeää, että työpaikka on työntekijöidensä näköinen ja jokainen työ oman osaamisensa sekä oman panoksensa työyhteisöön.

Varhaiskasvatuksella tarkoitetaan lapsen suunnitelmallista ja tavoitteellista kasvatuksen, opetuksen sekä hoidon muodostamaa kokonaisuutta, jossa painottuu erityisesti pedagogiikka. (Varhaiskasvatustilasto 13.7.2018/540)

Varhaiskasvatus on osa lapsen hyvinvointia ja turvallista arkea. Varhaiskasvatuksessa lapsi osallistuu ja on oikeutettu toimimaan osana ryhmää vuorovaikutuksellisesti sekä hänet huomioidaan myös yksilöllisesti. Perustarpeet ja hoiva tulee turvata lapsen jokaisena päivänä. Varhaiskasvatuksessa lapsen päivää ohjaa tietyt turvalliset rutiinit, mutta sisältö usein muuttuu päivittäin. Suomessa on panostettu laadukkaaseen varhaiskasvatukseen ja sen toteuttamista seurataan siihen kuuluvilla asiakirjoilla. Varhaiskasvattajan tulisikin tiedostaa työnsä omat tavoitteet ja velvollisuudet ja näin toteuttaa omalta osaltaan parasta mahdollista varhaiskasvatusta. Lapsen arki tulisi olla iloista ja huoletonna lapsuutta. Hänestä huolehditaan ja on aikaa kavereille sekä leikille muun toiminnan lisäksi varhaiskasvatuksessa.

Varhaiskasvatus on nykypäivänä osa monen lapsi perheen arkea. Vuonna 2020 varhaiskasvatuksen piirissä oli 77% 1-6 vuotiaista lapsista eli kaiken kaikkiaan 245 255 lasta. (JHL, 2022, s,7)

2010- luvulla päivähoito siirtyi sosiaali- ja terveysministeriöstä opetus- ja kulttuuriministeriöön ja otettiin käyttöön termi varhaiskasvatus entisen päivähoiton tilalle. Varhaiskasvatusta ruvettiin pitämään enemmänkin lapsen oikeutena, kuin vanhempien ja huoltajien oikeutena. Vuonna 2015 varhaiskasvatustilasto kirjaattiin, että pedagogiikka painottuu vahvasti varhaiskasvatuksessa, samaan aikaan myös esiopetuksesta tuli velvoittava. Vuonna 2017 valtakunnallisesta Varhaiskasvatussuunnitelmasta tuli velvoittava asiakirja (S.Ranta, 2021, s. 9-12.)

Varhaiskasvatus on osa suomalaista koulutusjärjestelmää, sekä tärkeä vaihe lasten kasvua ja oppimista. Varhaiskasvatuksen valtakunnallisen linjauksen on tarkoitus mahdollistaa yhdenvertaiset edellytykset varhaiskasvatukseen osallistuvien lasten kokonaisvaltaiselle kasvulle, kehitykselle sekä oppimiselle. Varhaiskasvatussuunnitelmakokonaisuus sisältää valtakunnallisen varhaiskasvatussuunnitelman perusteet, paikalliset varhaiskasvatussuunnitelmat sekä lapsen henkilökohtaisen varhaiskasvatussuunnitelman (Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2022, s.7.)

Varhaiskasvatus on laaja kokonaisuus ja sen tehtävä on edistää lasten kokonaisvaltaista kasvua, kehitystä sekä oppimista yhteistyössä huoltajien kanssa. Varhaiskasvatus ehkäisee syrjäytymistä sekä edistää yhdenvertaisuutta. Varhaiskasvatus mahdollistaa huoltajille työelämän sekä opiskelun, sekä tukee heitä kasvatustyössä (Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2022, s. 14.)

Varhaiskasvattajan tulee olla sensitiivinen ja ammattitaitoinen kohdatessaan ilman ennakkoluuloja kaikki perheet. Kasvatustyötämme helpottaa jos välit huoltajien kanssa ovat vilpittömät sekä kommunikointi arjessa onnistuu.

Varhaiskasvatusta suunniteltaessa, järjestettäessä sekä toteuttaessa on ensisijaisesti huomioitava lapsen etu. (Varhaiskasvatustilasto 13.7.2018/540)

Varhaiskasvatusta koskevia velvoitteita ohjaavat Suomen perustuslain, varhaiskasvatustilaston, varhaiskasvatuksesta annettu valtioneuvoston asetuksen sekä Varhaiskasvatussuunnitelman perusteiden lisäksi myös muut lait ja sopimukset, joihin Suomi on sitoutunut, muunmuassa tasa-arvolaki, YK:n lapsen oikeuksien laki sekä yhdenvertaisuuslaki. (Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2022, s. 15)

Varhaiskasvatustilasto sekä varhaiskasvatussuunnitelman perusteet ohjaavat kaikkia varhaiskasvatuksen toimintamuotoja, joita ovat päiväkotitoiminta, perhepäivähoito sekä avoin varhaiskasvatus. Yleisin varhaiskasvatusmuoto on päiväkotitoiminta (Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2022, s.18.)

Tässä opinnäytetyössä varhaiskasvatuksen osuus näyttäytyy henkilöstön tietäessä sekä tiedostaessa varhaiskasvatuksen ydin, miksi työtä tehdään ja kenelle. Henkilöstön tiedostaessa ja olemalla oikeasti tietoisia kuinka suurena osana lapsen lapsuutta ja osa hänen elämäänsä kukin kasvattaja on, lisää varmasti motivaatiota sekä sitouttaa osaltaan työntekijää olemaan lämpimästi ja aidosti läsnä arjessa lasta ja hänen huoltajiaan varten.

2.2 Varhaiskasvatuksen arvoperusta

Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet painottavat keskeisimpinä periaatteina lapsen etua, oikeutta hyvinvointiin, huolenpitoon, suojeluun, mielipiteen huomioon ottamiseen, syrjintä kieltoon sekä yhdenvertaiseen ja tasa-arvoiseen kohteluun. Varhaiskasvatuksen arvoperusta on kiteytetty kuuteen osa-alueeseen: lapsuuden itseisarvo, ihmisenä kasvaminen, lapsen oikeudet, yhdenvertaisuus, tasa-arvo ja moninaisuus, perheiden monimuotoisuus sekä terveellinen ja kestävä elämäntapa (Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2022, s.20-21.)

Varhaiskasvatus perustuu lapsuuden itseisarvoon, joka turvaa ja edistää lapsen oikeutta turvalliseen ja hyvään lapsuuteen. Jokainen lapsi on arvokas ja ainutlaatuinen juuri omana itsenään ja hänellä on oikeus tulla huomioon otetuksi, kuulluksi, nähdyksi sekä ymmärretyksi yksilönä sekä yhteisön jäsenenä (Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2022, s.20.)

Tässä opinnäytetyössä näen tämän olevan todella tärkeä osa ja tiedän, että työyhteisössäni tämä toteutuu laajasti. Varhaiskasvattajat näkevät jokaisessa lapsessa hyvän ja vahvuudet, eikä vatvo ja takerru negatiivisiin ajatuksiin vaan työskentelee lapsen edun mukaisesti ja täydellä sydämellään. Kaikki ovat arvokkaita ja tärkeitä lähdokohdastaan tai valmiuksistaan huolimatta. Löydetään jokaisesta hyvä.

Varhaiskasvatuksessa henkilöstö tukee lapsen kasvua ihmisenä oppimaan miten kohdellaan muita ja otetaan huomioon toiset sekä ympäristö, miten suhtaudutaan itseen sekä ohjataan toimimaan arvoperustan mukaisesti keskustelemalla sekä lapsen tasoisesti avaamalla arvoja ja ihanteita. Kiusaamiseen, rasismiin ja väkivaltaan on varhaiskasvatuksessa nolla toleranssi, eikä sitä hyväksytä keneltäkään, eikä missään muodossa (Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2022, s.20.)

Jokaisella lapsella on oikeus ilmaista itseään, ajatuksiaan, mielipiteitään ja tulla ymmärretyksi niillä keinoilla mitä hänellä on. Jokaisella lapsella on oikeus oppia ja kasvaa, rakentaa omaa positiivista minäkuvaa hänen valmiuksiensa tasoisesti, jota varhaiskasvatuksen henkilöstö tukee huolenpidolla sekä kannustavalla palautteella sekä tuella, mihin lapsella on oikeus varhaiskasvatuksessa. Lapsella on oikeus kuulua ryhmään sekä yhteisöllisyyteen, oppia yhdessä, ihmetellä, leikkiä, harjoitella tunteiden ilmaisua sekä ristiriitojen läpikäyntiä, oppia sekä kokeilla hänelle uusia asioita (Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2022, s.20.)

Yhdenvertaisuus, tasa-arvo ja moninaisuus ovat suomalaisen yhteiskunnan demokraattisia arvoja, joihin luodaan pohjaa jo varhaiskasvatuksessa. Henkilöstön tulee mahdollistaa lapsen kehittää taitojaan ja tehdä valintoja taustoista riippumatta, joita voivat olla muunmuassa sukupuoli, syntyperä tai kulttuuri. Henkilöstön tulee luoda avoin ja kiinnostunut ilmapiiri, joka kunnioittaa moninaisuutta. Varhaiskasvatuksessa henkilöstö, lapsen sekä heidän huoltajansa vuorovaikutuksessa rakentavat ja mahdollistavat moninaisen kulttuuriperinnön syntyminen (Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2022, s.20.)

Jokaisen lapsen tulee kokea, että hänen perhe on arvokas juuri sellaisena kun se on. Varhaiskasvatuksen henkilöstö suhtautuu avoimesti ja kunnioittavasti perheiden monimuotoisuuteen ja näin luo osaltaan hyvää kasvatusyhteistyötä lapsen sekä hänen huoltajien kanssa (Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2022, s.20.)

Henkilöstön avoimuus jokaista perhettä ja lasta kohtaan on tärkeässä roolissa. Avoimella vuorovaikutussuhteella luodaan luottamusta, sekä saadaan työhömmme uusia näkökantoja sekä opimme uutta, jota voimme hyödyntää varhaiskasvatuksessa sekä omassa työssämme. Perheiden erilaiset toimintamallit ja kulttuurit saadaan henkilöstön tietoon parhaiten keskustelemalla heidän kanssaan, olemalla kiinnostuneita sekä kannustaen heitä avoimesti keskustelemaan meidän kanssa perhettä koskevista, tärkeistä aiheista ja sen myötä rikastuttamalla meidän varhaiskasvatusarkea.

Varhaiskasvatuksessa ohjataan lapsia elämäntapoihin, jotka tukevat terveyttä sekä kestäväää elämäntapaa. Varhaiskasvatuksessa annetaan mahdollisuus lapsen kehittää tunnetaitojaan sekä esteettistä ajatteluaan tunnistaen sosiaalisen, kulttuurisen, taloudellisen sekä ekologisen ympäristön periaatteet (Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2022, s.20.)

Varhaiskasvattaja tulee sensitiivisesti olla lasten kanssa vuorovaikutuksessa, antaa aikaa sekä mahdollistaa lapsen tasoisesti lapsen tulla kuulluksi ja ymmärretyksi, varhaiskasvattaja tukee sekä luo turvallisen ympäristön lapselle, jotta lapsi saisi tunteen, että hän saa olla juuri oma itsensä sellaisena, kuin on. Varhaiskasvattaja tulee olla läsnä ja vastata lapsen tarpeisiin sekä käydä asioita lapsen tasoisesti läpi.

Ennakointi ja tieto varhaisen oppimisen ja kehityksen merkityksestä suuntaavat myös varhaiskasvatuksen teorettista ja pedagogista pohjaa. Jos otaksumme, että sinnikkyys, motivaatio ja ajattelemineen on kehityksen kannalta merkittäviä, se ohjaa varhaiskasvatusta suuntaamaan tukea lapsen persoonallisuuden, yksilöllisyyden ja kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin huomioon ottamiseen (Hujala&Turja,2016, s.14.)

Opinnäyetyössäni nämä vasun kohdat nousevat esille, sillä meidän varhaiskasvatuksen henkilöstön on tiedostettava ja tiedettävä arjessa toimimisen tärkeimmät arvot, jotta voimme työtämme arvokkaasi tehdä. Jokainen lapsi on oma persoona omine toimintamalleineen ja

varhaiskasvattajan tulee lapsi tuntea ja tietää mitä hän tarvitsee, ennakointia, oppimisympäristöä sekä toimintamalleja koskien. Työelämässä muutamien vuosikymmenten aikana on tapahtunut suuri muutos niin toiminnan, kuin asiakkaidenkin suhteen. Henkilöstön on oltava ajantasalla ja opittava uutta maailman muuttuessa, oltava ajantasalla. Henkilöstöön olemme saaneet mm. Kieli- ja kulttuuriopettajia, jotka auttavat meitä esimerkiksi eri kulttuurien kanssa ja antavat kullannarvoisia vinkkejä. Olemme arjen avuksi saaneet toimivia tulkkipalveluita, jotta keskustelut ja kommunikoinnit olemme saaneet kaikkien vanhempien kanssa sujuviksi ja toimiviksi, heillä on siihen oikeus, niikuin meillä kasvattajillakin. Tuentarpeisille lapsille olemme saaneet enemmän tukimuotoja sekä mahdollisuuksia arjen mahdollistamisen mahdollisimman turvallisiksi sekä toimivaksi. Varhaiskasvattajat tekevät työtä lasten, mutta myös heidän vanhempien kanssa, se on kokonaisuus, jolla luodaan yhtenäinen ja eheytävä jatkumo varhaiskasvatuksessa.

2.3 Pedagogiikka varhaiskasvatuksessa

Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet kiteyttää pedagogiikan varhaiskasvatuksessa määriteltyyn arvoperustaan, käsitykseen lapsesta, lapsuudesta sekä oppimisesta. Pedagogiikka perustuu kasvatustieteessä ammatillisesti johdettuna sekä ammattihenkilöstön suunnitelmallista sekä tavoitteellista toimintaa lapsen hyvinvoinnin ja oppimisen toteutumiseksi. Varhaiskasvatuksen henkilöstö yhdessä lasten sekä ympäristön vuorovaikutuksessa muodostaa tiiviin kokonaisuuden, jonka pohjalta kasvatusta, opetusta sekä hoito toteutetaan lapselle parhaalla mahdollisella tavalla. Kasvatusta, hoitoa sekä opetusta voi käsitellä erillisinä teemoina, mutta varhaiskasvatuksessa ne nivoituvat tiiviisti yhteen ja muodostavat tiiviin kokonaisuuden (Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2022, s.20.)

Useissa tutkimuksissa on voitu osoittaa varhaiskasvatuksen ammattilaisten ja lasten välisen vuorovaikutuksen olevan keskeinen laatutekijä. Erityisen merkityksellistä tämä on erityistukea tarvitsevien lasten kohdalla. On kuitenkin voitu osoittaa, että aikuisten sensitiivinen vuorovaikutus lapsiryhmän ja yksittäisten lasten kanssa auttaa lapsia oman identiteetin ja kuuluvuuden tunteen rakentamisessa. Mikäli lapsi kokee kuuluvansa ryhmään, muodostaa se hyvän perustan hänen oppimiskokemuksilleen (Karila,K,2016.s.27.)

Varhaiskasvatushenkilöstön tulee tuntea sekä omaksua koulutusjärjestelmän keskeisimmät tavoitteet sekä käytännöt ja näiden pohjalta lapselle mahdollistetaan hänelle paras kokonaisvaltainen tuki hyvinvoinnille sekä kehitykselle. Varhaiskasvatus sekä esiopetuspäivä on

suunniteltu kattavaksi kokonaisuudeksi siirtymävaiheita myöten. Varhaiskasvatuksessa sekä esiopetuksessa tehdään pedagogisia asiakirjoja mm. lapsen varhaiskasvatussuunnitelma sekä esiopetussuunnitelma yhdessä huoltajien kanssa (Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2022, s.20.)

Nämä vasun osat koskevat opinnäytetyössäni kokonaisvaltaisesti varhaiskasvatustuspäivän arkea. Teemme työtä pedagogisesti ja meidät on siihen perehdytetty, sekä olemme saaneet ohjausta ja koulutusta sekä suunnitteleme ja arvioimme jatkuvasti toimintaamme, joka hetkeä. Varhaiskasvatyksiköissä on erilaisia toimintatapoja miten lapsen siirtopalaverit yksiköstä toiseen tai ryhmien välillä toteutetaan sekä lapsen aloitusta varhaiskasvatuksessa toteutettavat käytänteet. Omassa kunnassani on ollut käytössä, varsinkin pienen lapsen aloittaessa varhaiskasvatus on tehty kotikäyntejä lapsen luo, tämä on nyt poistunut koronan sekä työntekijän turvallisuuden vuoksi. Kotikäyntejä saisi tehdä jos kaksi varhaiskasvattajaa yhdessä menisi kotikäynnille, mutta käytännössä on ryhmästä mahdoton kahden kasvatusvastullisen irrottautua. Näistä oli työntekijöillä enimmäkseen positiivisia kokemuksia, ensikohtaamiset lasten sekä heidän huoltajiensa kanssa vahvistivat vuorovaikutussuhteiden sekä luottamuksen syntymistä yhteistyön rakentuessa. Pedagogiseen kirjaukseen on monia käytänteitä. Lapsen varhaiskasvatus- sekä esiopetussuunnitelmat ovat tarkasti määritelty miten ja milloin tehdään, mutta esimerkiksi ryhmän oma varhaiskasvatussuunnitelma- ryhmävasu on aikalailla jokaisen ryhmän näköinen, sen pitäisi olla arjessa toimiva työkalu ja sitä voi kasata esimerkiksi arjen keskellä merkitsemällä post-it lappuihin kirjauksia, jotka sitten myöhemmin kirjataan sähköisesti ryhmävasuun. Kaikki nämä tehdään, jotta pystyisimme antamaan parasta mahdollista varhaiskasvatusta ryhmän jokaikiselle lapselle tiiminä sekä työyhteisön jäsenenä toimiessamme.

2.4 Työhyvinvointi

Työhyvinvointi ei synny itsestään, se vaatii systemaattista johtamista, konaisvaltaista suunnittelua, toimenpiteitä henkilöstön voimavarajen lisäämiseksi sekä työhyvinvointitoiminnan jatkuvaa arviointia. Työyhteisössä laaditaan tavoitteet ja niitä

arvioidaan tavoitteiden saavuttamiseksi. Hyvinvoiva työyhteisö on tavoitteellinen, joustava sekä kehittyvä ja siellä on turvallista toimia. Mitä enemmän henkilöstö on aktiivisesti mukana tässä toiminnassa sitä tärkeämmäksi he kuuluvat olevansa tärkeä osa työyhteisöä ja omalla panoksellaan vaikuttavat työnteollaan tavoitteiden saavuttamiseksi (Manka & Manka 2016, 80-81.)

Työntekijän kokiessa itsensä arvokkaaksi ja tärkeäksi hänen motivaationsa kasvaa, sekä hän kokee olevansa osa työyhteisöä, työyhteisön tärkeä osa. Tätä ei saisi yhtään väheksyä, vaan enemmänkin huomioida työntekijöitä ja saada heidät tuntemaan olonsa turvalliseksi ja he voivat omalla persoonallaan ja tekemisellään suuresti vaikuttaa työyhteisön ilmapiiriin, omaan sekä muiden työhyvinvointiin.

Jos työpaikalla ilmenee ongelmia, on tärkeää, että niihin puututaan varhaisessa vaiheessa. Tämä viestii välittämisestä. Mitä aiemmin ongelmaan puututaan, sitä helpompi se on ratkaista ja hoitaa pois päiväjärjestyksestä. Hyvään työkuulttuuriin kuuluu, että ratkaisuja ongelmiin haetaan silloin, kuin ongelmat ovat vielä pieniä (Rauramo, P, 2008.)

Työyhteisössä tai tiimissä tämä voi vaatia työntekijältä rohkeutta. Turvallisessa työyhteisössä jokainen saa äänensä kuuluviin ja asioita käsitellään puolueettomasti sekä ratkaisukeskeisesti yhteisen hyvän puolesta, yhdessä. Varhaiskasvatuksessa jokaisen työntekijän on myös esimerkiksi turvallisuus havainnoistaan ilmoitettava eteenpäin, jottei kukaan esimerkiksi loukkaantuisi tai työ muuten vaarantuisi. Turvallisuus- sekä riskien ilmoittamiseen on oma sähköinen kanava mitä kautta jokainen työntekijä voi havaintonsa helposti ilmoittaa.

Työhyvinvointitoiminnan tavoitteena on pitää henkilöstö työssä terveinä ja työkyntoisinä aina vanhuuseläkkeeseen saakka. Tavoitteen saavuttamiseksi on työ tehtävä turvallisessa, viihtyisässä ympäristössä sekä työntekijöiden työkyvystä, työssä jaksamisesta sekä osaamisesta on pidettävä huolta. Työntekijän omien voimavarojen vahvistaminen sekä ammattitaidon kehittäminen parantavat työntekijän hyvinvointia. Työntekijän työtä voidaan tarvittaessa mukauttaa työkyvyn muuttuessa (JHL, 2022, s.18.)

Työpaikat tarjoavat erilaisia työsuhte-etuja ja näiden avulla työntekijä halutessaan pystyy pitämään jaksamisestaan parempaa huolta, olise sitten toisille kulttuuri elämyksiä tai toisille liikunnallisia muotoja omaava toimintaa, jokainen voi valita omien tarpeiden ja mieltymyksien mukaista toimintaa työnohelle. Työpaikat tarjoavat lisäkoulutuksia työntekijöilleen aktiivisesti, näin kukin voi omaa työpanostaan parantaa sekä saada uusia mielekkäitä toimintamalleja työhönsä sekä syventää omaa osaamistaan. Työntekijällä on mahdollisuus mukauttaa ja keventää omaa työtehtäväänsä jos esimerkiksi terveys sen vaatii. Työntekijän mahdolliset työhön vaikuttavat rajoitteet kirjataan tiimisopimukseen ja sopivat tiimin kanssa yhdessä, jolloin kaikki tiimissä ovat asiasta tietoisia ja työtehtävät kaikkien tiimin jäsenten tiedossa.

2.5 Työhyvinvointi varhaiskasvatuksessa

Vuonna 2022 Kevan teettämästä tutkimuksesta käy ilmi, että samalla, kun työntekijän fyysinen työkyky on hyvä tai erinomainen niin henkiset voimavarat huononevat entisestään. Varhaiskasvatuksen työntekijät kokevat, että työ on entistä raskaampaa ja fyysisempää sekä mahdollisuudet vaikuttaa omaan työhönsä ovat vähentyneet. Joka neljännes arvioi, että heillä ei ole voimavaroja muutoksia ja haasteita kohtaan työssään. Vain joka toinen koki voivansa vaikuttaa työhönsä. Joka viides koki fyysisen ja henkisen työkykynsä huonoksi, etenkin nuoret, alle 30- vuotiaat kokivat oman henkisen työkykynsä huonoksi. Tulosten pohjalta varhaiskasvatuksen tilanne on varsin huolestuttava ja konkreettisesti se käy ilmi lisääntyneinä sairaspöissaoloina. Varhaiskasvatuksessa on suuria haasteita saada riittävästi sekä koulutettua, että ammattitaitoista työntekijöitä. Henkilöstön työkykyä pitäisi ennaltaehkäisevästi nyt tukea, johtamista kehittää sekä vahvistaa työntekijöiden tunnetta, että heillä on vahva osaaminen sekä tärkeä rooli työyhteisössä (Kevan tutkimus 2022.)

Työ voi olla hyvinvoinnin lähde tai se voi haastaa hyvinvointia. Työ luo arkeen rytmiä ja siellä koetut sosiaaliset tilanteet sekä työntekijän tuntiessaan itsensä tarpeelliseksi, ne parhaimmillaan lisäävät työhyvinvointia. Varhaiskasvatuksen henkilöstö kokee riittämättömyyden tunnetta työssään, ettei ole aikaa tai resursseja tehdä työtä niin hyvin, kuin haluaisi. Tämän ristiriitaisen nteen myötä työhyvinvointi laskee. Monet työntekijät pyörittelevät mielessään työasioita myös vapaa-ajallaan (Siponen&Widen, artikkeli.)

Opinnäytetyöni aihetta tämä koskettaa läheltä, hyvässä työyhteisössä työntekijä saa tukea ja konsultointia niin tiimiltä, kuin työyhteisöltäkin. Näkisin tämän yhdeksi tärkeimmistä aiheesta varhaiskasvatuksen toiminnan kannalta. Yhdessä tehdään kaikkien parhaaksi ja avoimesti, toisiaan tukien saamme arjesta toimivan ja turvallisen. Avaamalla toisillemme mieltä askarruttavia asioita saamme eri näkökantoja ja ajattelutapoja oman työmme tueksi.

Työhyvinvointia voi tarkastella monelta eri kantilta eikä siihen ole yhtä tarkkaa tai oikeaa määritelmää. Jokainen ihminen voi kokea työhyvinvoinnin erilaisena. Se, että työntekijä pystyy täyttämään työnsä vaatimukset kunnolla siinä ajassa, mitä hänellä on käytettävissä ja että hän saa tukea ja arvostusta työyhteisöltään ja esihenkilöltään lisäävät työssä viihtymistä ja työntekijä voi työssään hyvin. Työn ollessa mielekästä tekijälleen se mahdollistaa työtä tekemällä työntekijän kasvattaa omaa identiteettiään ja myös kehittyä ihmisenä, kun nämä

toteutuvat ja työntekijä kokee mielihyvää työstään hän myös luultavimmin voi työssään hyvin(Juuti&Salmi, 2014, s.29.)

Rauramo (2012) on kuvannut työhyvinvoinnin peruspilareita viiden porraskaskelman avulla. Nämä viisi porraskaskelmaa pitävät sisällään: psykofyysinen perustarve, turvallisuuden tunne, liittymistarve, arvostuksen tarve ja itsensä toteuttamisen tarpeen. Työntekijä voi itse vaikuttaa psykofyysisiin perustarpeisiin hyvillä elämäntavoilla, kun taas työpaikalla siihen vaikuttaa työnkuormitus, ruokailu, työterveyshuolto. Turvallisuuden tunne rakentuu työntekijän turvallisista ja ergonomisista työtavoista sekä toimintamalleista työpaikalla turvallisista työoloista sekä työsuhteesta. Liittymisen tarpeeseen työntekijä vaikuttaa omalla joistavuudellaan, erilaisuuden hyväksymisellä sekä kehitysmuutteisyydellään, työssä siihen vaikuttaa työyhteisö, johtaminen, verkostoituminen. Arvostuksen tarpeeseen vaikuttaa työntekijän aktiivinen rooli työyhteisön toiminnan kehittämisessä sekä toiminnassa, työpaikalla tässä on osallisena arvot, palkitseminen, palaute sekä kehityskeskustelut. Itsensä toteuttamisen portaassa työntekijän rooli on oman työn hallinnassa sekä osaamisen ylläpidossa työpaikalla tähän vaikuttaa mielekäs työ, vapaus, luovuus sekä osaamisen hallinta(Rauramo, ttk.)

Työturvallisuus on olennainen osa työhyvinvointia. Jokaisella työntekijällä on oikeus hyvään työpäivään, jossa arki sujuu. Työpaikan on oltava rauhallinen ja turvallinen kaikille. Jotta työpaikoilla mahdollistuisi ilmapiiri, jossa ei ilmenisi uhkailua, häirintää, epäasiallista kohtelua se edellyttää, että epäasialliseen käytökseen puututaan välittömästi, eikä työkaveria jätetä haastavaan tilanteeseen koskaan yksin. Onnistunut turvallisuustyö vaatii jokaisen sitoutumisen ja sujuvan yhteistyön (Toimi turvallisesti työpaikalla, 2023.s,4.)

Työyhteisössämme käymme tasaisin väliajoin läpi koko talon kuulumisia. Onko huolta jostakin tai onko tarvetta esimerkiksi vaihdella kiertäviä työvuoroja, näin tehdään turvataksemme jokaisen työntekijän turvallisuus. Työntekijöiden joustaminen tietyssä mittakaavassa on välttämätöntä, jotta varhaiskasvatuksessa saadaan turvattua jokaisen turvallinen hoito- ja työpäivä.

2.6 Työsuojelu

Työsuojelu koskee meitä kaikkia, jotka käymme töissä. Työsuojelu on toimintaa, jolla huolehditaan, ettei kukaan sairastu, joudu vaaraan tai loukaannu tapaturmallisesti työssä. Työturvallisuuslain velvoite koskee kaikkia työpaikkoja, joissa työskentelee yksikin työntekijä. Vaikka työsuojelu onkin kaikkien asia, lain velvoitteet ja rikosoikeudellinen vastuu kohdistuu työnantajaan. Laki velvoittaa myös työnantajaa olosuhteiden tarkkailuun ja turvallisuuden parantamiseen kaiken kokoisissa työpaikoissa. Työntekijän ja työnantajan on ylläpidettävä työturvallisuutta yhteistoimin. Vakavasta vaarasta tai uhkatilanteesta on ilmoitettava esihenkilölle niin pian kuin mahdollista. Työpaikan työsuojetoiminnalla edistetään työturvallisuutta ja sen on tarkoitus parantaa työoloja sekä ennalta ehkäistä ja korjata puitteita auttaa ratkaisemaan työhön liittyvissä pulmissa. Esihenkilön ja työntekijöiden ratkoessa työhön liittyviä pulmia on se osa arkityötä, jota edes harvoin ajatellaan olevan työsuojelutoimintaa. Työn turvallisuutta sekä viihtyvyyttä lisäävät henkilöstön kanssa tehtävät turvallisuussuunnitelmat sekä toimenpiteet. Työpaikoilla pidettävät mahdollisesti viikottaiset palaverit ovat tärkeitä, niissä on mahdollista keskustella kuulumisista, työnsujuvuudesta, parannusehdotuksista tai häiriöistä sekä keinoista niiden ratkaisemiseksi. Esihenkilön kanssa pidettävät kehityskeskustelut, joita on vähintään kaksi kertaa vuodessa, on oiva tilaisuus keskustella työstä sekä sen sujuvuudesta (JHL,2022, s,18-19.)

Työsuojelu on lakisääteistä toimintaa, jonka tavoitteena on taata turvalliset ja terveelliset työolot ennaltaehköisemällä työtapaturmia sekä muita työstä johtuvia haittoja. Turvallinen ja terveellinen työ varmistetaan tasa-arvoisella, toimivilla työolosuhteilla ja jokaisen vastuullisella toiminnalla. (Toimi turvallisesti työpaikalla,2023.s,7)

Opinnäytetyössäni tämä kohta on oleellinen arjen turvaamiseksi. Varhaiskasvatuksessa arki on usein hektistä ja olemme kiinni lapsiryhmissä. Työsuojelua teemme paljon arjessa muun toiminnan ohella, ehkä jopa ajattelematta. Sitoutunut työntekijä kiinnittää huomioita laajasti ympärillään tapahtuvaan ja omilla pienilläkin teoilla on suuremmassa mittakaavassa iso merkitys. Viikottaisiin palavereihin jokaisen työntekijän vuorolla osallistuminen on tärkeää, että saa halutessaan kertoa kuulumisia ja mielteitään, tulla rauhassa kuulluksi sekä tietoiseksi myös muiden kuulumisista talon tasolla, koko työyhteisöä koskien.

2.7 Työsuojelu asiantuntijat varhaiskasvatuksessa

Työsuojelupäälliköiden ja -valtuutettujen tehtävänä on tukea, neuvoa ja opastaa henkilöstöä, esihenkilöitä, johtoa ja työpaikkoja työsuojelu-, työhyvinvointi ja työturvallisuuskysymyksissä. Työsuojelutoimijat havainnoivat työympäristöä ja työoloja, tunnistavat häiriöitä ja ilmiöitä ja kehittävät työolosuhteita yhteistyössä johdon ja työpaikkojen kanssa paremmiksi (Toimi turvallisesti työpaikalla,2023.s,9.)

Työsuojelupäälliköt avustavat työnantajaa sekä esihenkilöitä tehtävissä, jotka liittyvät työsuojelun asiantuntijuuteen, yhteistoiminnan järjestämiseen, ylläpitämiseen sekä kehittämiseen.

Työsuojeluvaltuutettu valitaan neljän vuoden välein vaaleilla, joihin kaikki työntekijät saavat vaikuttaa äänestämällä. He työskentelevät työntekijöiden edustajina työsuojeluasioissa ja auttavat työntekijöitä työsuojeluun, työturvallisuuteen ja työkykyyn liittyvissä asioissa. Työsuojeluvaltuutetulla on useampi varhaiskasvatusyksikkö hoidettavanaan ja usein se on isoimmassa kunnissa jaettu alueellisesti.

Esihenkilö vastaa työpaikan turvallisuudesta ja seuraa työyhteisön tilannetta. Hänellä on toimintavelvoite jos työyhteisössä havaitaan työsuojelu- tai työturvallisuusepäkohta. Esihenkilön vastuu on opettaa, ohjata ja perehdyttää työntekijät töissä tarvittaviin käytänteisiin ja turvallisiin työtapoihin. Tehdä vuosittain riskienarviointi yhdessä henkilöstön kanssa. Työntekijän tapaturmatilanteessa esihenkilön on 10 vuorokauden kuluessa tehtävä tapahtuneesta tapaturmailmoitus.

Työsuojeluasiahenkilö valitaan työyhteisössä äänestämällä neljän vuoden välein. Työsuojeluasiahenkilö ja esihenkilö ovat työsuojelupari työyhteisössä. Heille kuuluu yhteisiä kunnan järjestämiä työsuojeluparien iltapäiviä, joissa käydään läpi ajankohtaisia työsuojelullisissa sekä työhyvinvointia lisääviä aiheita.(Espoo intranet)

Olen toiminut työsuojeluasiahenkilönä nyt viimeiset kuusi vuotta. Kunnan tasoisissa tapaamisissa ollaan hyvinkin ajantasalla tämän hetkisestä tilanteesta varhaiskasvatuksen kentällä. Asian eteen tehdään paljon työtä, jotta työolot paranisivat ja työssä jaksamista lisättäisiin. Työntekijän vastuulla on viedä eteenpäin havaittuja epäkohtia, muuten niitä ei voi parantaa tai korjata.Yhdessä tekemisellä on voimaa ja näin saavutamme paremman ja turvallisemman arjen, yhdessä toimien ja välittäen.

3 Perehdytyskansion tuotos

Avaan tässä perehdytyskansion sisällön perusteluineen miksi juuri nämä osiot olen valinnut perehdytyskansioon. Tietoturvasyistä en ole itse kansiota tai sen sisältöä kuvannut, sillä niissä on tunnistetietoja niin henkilöistä, kun varhaiskasvatussyksiköistäkin ja niitä en opinnäytetyössäni tuo esiin.

Päiväkodin esiteestä löytyy varhaiskasvatussyksikön kuva, ryhmien tiedot sekä puhelinnumerot. Nämä ovat ihan perustietoja, jotka on hyvä löytyä nopeasti ja kaikki koottuna samalle paperille selkeästi.

Päiväkodin arvot ja hyveet. Tässä opinnäytetyössäni nämä nousivat osaksi perehdytyskansiota sillä olemme työyhteisössä yhdessä työstäneet ja miettineet mitkä arvot ja hyveet ovat meille tärkeitä, joiden pohjalta me haluamme toteuttaa arvokasta varhaiskasvatusta.

Työvuorolistan pohja. Teemme työvuorot edelleen käsin, ja talossamme on fyysisesti kaksi rakennusta ja vain yksi kopiokone. Aina ei ole mahdollista lähteä kopioimaan ja näin ollen työvuorot pystyy saamaan haltuunsa helposti. Tästä voi myös tarkistaa kiertävän työvuorolistan tilanteen, meillä on ryhmien välillä kiertävät työvuorot, kolmen viikon sykleissä.

Sairaslomakäytänteet. Olemme sopineet työyhteisössä miten toimia sairastapauksissa ja miten, milloin tai kenelle siitä ilmoitetaan, nämä tiedot tulee olla kaikkien tiedossa, jotta pystymme turvaamaan lapsille turvallisen varhaiskasvatuspäivän ja saamalla tarpeeksi työntekijöitä sairaspöissaolo tapauksien varalta.

Pikaperehdytyspohja, jokainen ryhmä tekee tämän, siinä on lyhyt kuvaus ryhmässä työskentelevistä aikuisista sekä kuvaukset lapsista. Tässä on myös maininta ryhmässä mahdollisista erityishuomioista esimerkiksi allergioista tai muista mitä ryhmässä työskentelevän pitää tietää, jotta turvallisuus on huomioitu.

Lääkehoitosuunnitelmanpohja sekä tieto missä lääkehoitosuunnitelma kussakin ryhmässä löytyy. Jos lapsella on lääkitys pitää siitä laatia varhaiskasvatussyksikössä huoltajien kanssa yhdessä lääkehoitosuunnitelma tähän tarvittaessa osallistuu myös vastaava lääkäri. Lääkehoitoa antaa ensisijaisesti siihen koulutettu henkilö, varhaiskasvatuksessa pääasiassa lähihoitaja(ttk 2010,s.41.)

Yhteistiedot mm.huolto, palkanlaskenta , näitä yhteystietoja tarvitsemme arjessa ja täältä saa ajantasaisen tiedon sillä nämä päivittyvät sekä muuttavat aika ajoin.

Työterveyshuolto, tästä löytyvät meille nimetty työterveyshoitajan tiedot sekä palvelut, jotka meille kuuluvat. Työterveyshuolto on työyhteisön lakisääteinen tukipalvelu, jonka tehtävänä on huolehtia työpaikan terveydellisten vaarojen ehkäisemisestä. Työterveyshuolto osallistuu myös työkykyä ylläpitävään toimintaan lähinnä suunnittelun ja toimintojen käynnistämisen yhteydessä(ttk,2010.s.28.)

Työsuojeluvaltuutetun tiedot. Työsuojelun yhteistoiminnan tarkoituksena on varmistaa, että työturvallisuuslain ja siihen liittyvien säädösten edellyttämät asiat totoutuvat työpaikalla.Yhteistoiminta on ennen kaikkea viestintää ja vuorovaikutusta. Työsuojeluvaltuutetun tehtäviin kuuluu perehtyä työpaikkojen työolosuhteisiin ja tässä ominaisuudessa hän suorittaa myös työpaikkakäyntejä (ttk,2010.s.29-30.)

Henkilöstöedut, täältä löytyvät juuri päivitettyt henkilöstöedut kokonaisuudessaan listattuna.

3.1 Pohdinta

Opinnäytetyöni tavoitteena oli koota selkeä ja kompakti perehtyyskansio, joka palvelisi päiväkodin varhaiskasvattajia. Tavoitteeni oli luoda kansioista mahdollisimman helppokäyttöinen sitä käyttäville. Perehdytyskansioista löytyy tietoa uusille työntekijöille, mutta myös talossa jo pidempään työskenteille.

Opinnäytetyöni aihe iskostui minulle vahvasti, sillä koen itse sekä työyhteisössä aiemmin keskustellessani tällaisen tarve on noussut useasti esille. Varhaiskasvatuksessa työskentelemme lapsiryhmissä ja aika muuhun on rajallista, tietokoneen avaaminen ja tarvittavan tiedon etsiminen vie aikaa ja jos sen tiedon saa nopeasti yksistä kansista niin se on arjessa tärkeä ominaisuus. Tiedon saa haltuun helposti ja nopeasti.

Opinnäytetyötä työstäessä työn ja perhearjen ohella on usko aika ajoin horjunut omaan tekemiseeni, tämä opinnäytetyöni on ensimmäinen, mutta olen ainakin itse oppinut paljon ja tekeminen on ollut mielenkiintoista. Varmasti tulevaisuudessa perehdyttämisen minulle osuessa osaan laajemmin ajatella perehdyttämistä kokonaisuudessaan. Aikataulutin opinnäytetyöni annetun aikataulun pohjalta ja viikonloppuisin, sekä vapaina arki-iltoina työstin mahdollisuuksien mukaan opinnäytetyötäni. Haastavinta varmasti on ollut yksin tekeminen, vuoropuhelu ja ideariihet toisen kanssa olis varmasti ollut minulle suuri tuki ja teoria osuuden tarvittavat aiheet ja teemat olisivat luultavasti auennut minulle kokonaisvaltaisemmin.

Tein opinnäytetyöni tiiviillä aikataululla, joten tutkimuslupia en olisi luultavasti kerennyt saamaan kunnalta, joten työyhteisössä tätä ei ole yhdessä ideoitu opinnäytetyöni aikana, mutta kansion valmistuttua näin tulee tapahtumaan jolloin perehdytyskansioista tulee varmasti vielä enemmän työyhteisön näköinen ja palvelee vielä laajemmin työyhteisöä.

Miten kansio käytännössä toimii ja miten sitä päivitetään, sen tulen näkemään tulevaisuudessa. Vakiintunut käytäntö perehdytyskansion toimivuudelle vaatii henkilöstön sitoutumista sekä innostusta perehdyttämiseen. Jo olemassa olevaa perehdytyskansiota on helpompi päivittää, kuin ruveta alusta asti rakentamaan, siksi positiivisesti uskon, että tämä tulee toimimaan.

3.2 Työelämän palaute

Pyysin esimieheltäni palautteen Laurean Työelämän palaute -lomakkeella.

”Otamme perehdytyskansioon käyttöön uutta työntekijää perehdyttäessä. Päivitämme sitä tarpeen tullen, sekä nimeämme tähän vastuuhenkilön.

Perehdytyskansiossa on erittäin hyödyllistä tietoa erityisesti aloittavalle työntekijälle.

Yhteistyö opinnäytetyön tekemisen aikana on ollut sujuvaa sekä vuorovaikutuksellista.”

LÄHTEET:

<https://www.espool.fi/fi/kasvatus-ja-opetus/varhaiskasvatus/varhaiskasvatussuunnitelma>

Espoon kaupunki, työsuojelu 2023, Toimi turvallisesti työpaikalla!

L 23.8.2002 Työturvallisuuslaki. Finlex. Viitattu 26.10.2023

<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738?search%5Btype%5D=pika&search%5Bpika%5D=ty%C3%B6turvallisuuslaki>

L 13.7.2018/540 Varhaiskasvatuslaki. Finlex. Viitattu 24.10.2023

<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2018/20180540?search%5Btype%5D=pika&search%5Bpika%5D=varhaiskasvatus>

Viitattu artikkeliin 4.11.2023

<https://www.hs.fi/kaupunki/art-2000009947004.html>

Hujala,E,Turja,T, 2016. Varhaiskasvatuksen käsikirja. Jyväskylä:P-S-kustannus.

Juuti,P, Salmi, P,2014.Tunteet ja työ,uupumuksesta iloon. Jyväskylä:PS-kustannus.

JHL, Varhaiskasvatuksen ammattilaisen opas. Grano Oy 2022.

Karila Kirsti,2016. Vaikuttava varhaiskasvatus. Grano Oy.

<https://www.keva.fi/uutiset-ja-artikkelit/varhaiskasvatuksessa-terveysalalla-poliisitoimessa-ja-vankeinhoidossa-tyokuormitus-kasvaa-edelleen/>

Manka,M-L, Manka M, 2016.Työhyvinvointi. Liettua:Balto print.

<https://www.oph.fi/fi/koulutus-ja-tutkinnot/mita-varhaiskasvatus>

<https://www.oph.fi/fi/tilastot-ja-julkaisut/julkaisut/varhaiskasvatussuunnitelman-perusteet-2022>

Rauramo, Päivi, 2008. Työhyvinvoinnin portaat. Edita Prima Oy: Helsinki.

Työturvallisuuskeskus, 2010. Työturvallisuus ja työhyvinvointi päivähoitossa. Painojussit Oy.

<https://ttk.fi/julkaisu/perehdyttaminen-ja-tyonopastus-ennakoivaa-tyosuojelua/>

<https://ttk.fi/wp-content/uploads/2022/04/Työhyvinvoinnin-portaat-tyokirja-taytettava.pdf>

<https://vakavalokeilaan.com/työhyvinvoinnin-johtaminen-varhaiskasvatuksessa/>

LIITTEET

Perehdytyskansioin sisältö:

- Päiväkodin esite(Yhteystiedot sekä ryhmien tiedot ja puhelinnumerot)
- Päiväkodin arvot/hyveet
- Työvuorolistan pohja
- Sairasloma käytänteet
- Pikaperehdytyspohja sekä tieto,mistä se löytyy kussakin ryhmässä
- Lasten lääkehoitosuunnitelma, sekä tieto mistä se tarvittaessa löytyy kussakin ryhmässä
- Yhteistiedot mm.huolto, palkanlaskenta
- .Työterveyshuolto
- Työsuojeluvaltuutetun tiedot
- Henkilöstöedut

