

**Saana Törmänen**

**YHTEISEKSI HYVÄKSI**

**Lastenohjaajan perehdyttämiskansio Raahen seurakunnalle**

**Opinnäytetyö  
CENTRIA-AMMATTIKORKEAKOULU  
Yhteisöpedagogi (AMK), kirkon nuorisotyö  
Tammikuu 2015**

**TIIVISTELMÄ OPINNÄYTETYÖSTÄ**

<b>Yksikkö</b>	<b>Aika</b>	<b>Tekijä/tekijät</b>
Humanistinen ja kasvatustieteiden yksikkö, Ylivieskan yksikkö	Tammikuu 2015	Saana Törmänen
<b>Koulutusohjelma</b>		
Yhteisöpedagogi (AMK), kirkon nuorisotyö		
<b>Työn nimi</b>		
YHTEISEKSI HYVÄKSI. Lastenohjaajan perehdyttämiskansio Raahen seurakunnalle		
<b>Työn ohjaaja</b>	<b>Sivumäärä</b>	
KT Reetta Leppälä	38 + 40	
<b>Työelämäohjaaja</b>		
Lapsi- ja perhetyönohjaaja Tyyne Louhimaa, Raahen seurakunta		
<p>Opinnäytetyöni oli toiminnallinen, sillä sen tuotteena syntyi lastenohjaajien perehdyttämiskansio. Perehdyttämiskansio luotiin lastenohjaajien lähiesimiehen, lapsi- ja perhetyönohjaajan, tarpeiden ja toiveiden pohjalta. Työssäni huomioitiin myös lastenohjaajien mielipiteitä perehdyttämiskansion sisällöstä. Opinnäytetyöni toimeksiantaja oli Raahen evankelis-luterilainen seurakunta.</p> <p>Tämä työ koostui kahdesta osasta: opinnäytetyön raportista ja perehdyttämiskansiosta. Opinnäytetyön raportin teoriaosassa käsiteltiin Suomen evankelis-luterilaisen kirkon varhaiskasvatusta ja työhön perehdyttämistä. Toiminnan kuvaus -osiossa, joka nimettiin perehdyttämiskansion työstämiseksi, kerrottiin opinnäytetyön prosessista. Yhteiseksi hyväksi -perehdyttämiskansio jaettiin kolmeen osaan. Ensimmäisessä osassa kerrottiin tietoja Raahen seurakunnasta, toiseen osaan koottiin lastenohjaajalle hyödyllisiä työhön liittyviä asiakirjoja ja kolmannessa osiossa kehitettiin ohjeistusta varsinaiseen perehdyttämisprosessiin.</p> <p>Yhteiseksi hyväksi -perehdyttämiskansiota ei ole kokeiltu käytännössä ennen opinnäytetyön palauttamista, sillä perehdyttämisen tarvetta ei ollut Raahen seurakunnassa työn valmistumisen ajankohtana. Työelämäohjaajani oli tyytyväinen tuotokseen ja arvioi, että työ edistää osaltaan laadukasta lastenohjaajan perehdyttämistä.</p>		
<b>Asiasana</b>		
kirkko, lastenohjaaja, perehdyttäminen, perehdyttämiskansio, seurakunta, varhaiskasvatus		

**ABSTRACT**

<p><b>CENTRIA UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES</b> Humanities and Education, Ylivieska</p>	<p><b>Date</b> January 2015</p>	<p><b>Author</b> Saana Törmänen</p>
<p><b>Degree programme</b> Bachelor of Humanities, Community Educator</p>		
<p><b>Name of thesis</b> FOR THE COMMON GOOD. An orientation guide for children’s instructors for Raahe parish</p>		
<p><b>Instructor</b> Ed.D Reetta Leppälä</p>	<p><b>Pages</b> 38 + 40</p>	
<p><b>Supervisor</b> Supervisor of children’s and family work Tyyne Louhimaa, Raahe parish</p>		
<p>This thesis was functional, because it resulted in making an orientation guide. The orientation guide was created on the basis of the needs and wishes of the supervisor of children’s and family worker. In addition, the views of children’s instructors regarding the contents of the guide were taken into account. This thesis was commissioned by the Evangelical Lutheran parish of Raahe.</p>		
<p>The work consisted of two parts: a thesis report and the orientation guide. The theoretical part of the thesis report focused on the early childhood education and on the work orientation in the evangelical-lutheran church. The part describing the orientation guide process also describes the thesis process. For the common good -orientation guide was divided into three parts. The first part reported information for Raahe parish, the second part contains useful work-related documents and the third part was includes ideas for developing the guidance in the actual work orientation process.</p>		
<p>The orientation guide has not been tested in practice before finishing the thesis, because there was no need for orientation at the time of the completion of the work. The supervisor of the thesis was satisfied with the output and estimated that the work will contribute to the quality of the orientation of director of children’s orientation.</p>		
<p><b>Key words</b> children’s instructor, church, early childhood education, orientation guide, parish, work orientation</p>		

**TIIVISTELMÄ**  
**ABSTRACT**  
**SISÄLLYS**

<b>1 JOHDANTO</b> .....	<b>1</b>
<b>2 SUOMEN EVANKELIS-LUTERILAISEN KIRKON VARHAISKASVATUS</b> ....	<b>3</b>
2.1 Varhaiskasvatustyön lähtökohdat ja tavoitteet .....	4
2.2 Kasvatuskumppanuus ja yhteistyö eri toimijoiden välillä .....	6
2.3 Lastenohjaaja varhaiskasvatuksen ammattilaisena .....	8
<b>3 TYÖHÖN PEREHDYTTÄMINEN</b> .....	<b>11</b>
3.1 Lainsäädäntö.....	11
3.2 Hyöty ja tavoitteet.....	13
3.3 Tavat.....	14
3.4 Suunnittelu ja toteutus .....	17
3.5 Seuranta, arviointi ja kehittäminen .....	19
<b>4 KEHITTÄMISTEHTÄVÄT</b> .....	<b>21</b>
<b>5 PEREHDYTTÄMISKANSION TYÖSTÄMINEN</b> .....	<b>22</b>
5.1 Raahen seurakunnan varhaiskasvatus.....	23
5.2 Työn lähtökohdat ja suunnitteluprosessi .....	25
5.3 Valmis perehdyttämiskansio .....	29
5.4 Arviointi .....	31
<b>6 POHDINTA</b> .....	<b>33</b>
<b>LÄHTEET</b> .....	<b>36</b>

**LIITTEET**

## 1 JOHDANTO

Työn päämääränä on tuottaa niitä tuotteita tai palveluita, jota varten organisaatio on perustettu. Työpaikan henkilöstön hyvästä perehdyttämisestä ja ammattitaidosta hyötyvät organisaation tuloksellisuus, asiakkaat, työyhteisön jäsenet eli esimies, perehdytettävän työkaverit sekä perehdytettävä itse. Perehdyttämistä tehdään työpaikoilla yhteisen hyvän edistämiseksi. (Penttinen & Mäntynen 2007, 3.) Jokaisen työyhteisön jäsenen tehtävänä on tarvittaessa auttaa uutta työntekijää, sillä osavastuu työn opastuksesta kuuluu jokaiselle, myös perehdytettävälle itselleen (Kangas 2004, 3). Työntekijä, joka on ammattitaitoinen, motivoitunut ja työhönsä sitoutunut työskentelee tavoitteellisesti ja hänellä on kiinnostus kehittää itseään. Hän kykenee kantamaan vastuuta omasta osaamisestaan sekä oppimisestaan kysymällä, kertaamalla, tarkastelemalla ja ottamalla epäselvistä asioista oma-aloitteisesti selvää. (Penttinen & Mäntynen 2007, 3.) Perehdytettävälle organisaation identiteetin ja tavoitteiden tiedostaminen voi lisätä halukkuutta pysyä työpaikallaan, sillä hän tietää, mitä hänen tekemänsä työ edistää (Valvisto 2005, 47-48).

Työpaikalla työntekijä perehdytetään aina jollain tavalla työhön, vaikka varsinaista perehdyttämisohjelmaa ei olisi työpaikalle suunniteltu. Perehdyttämisprosessiin panostamattomuus on mahdollisuuksien ja samalla työyhteisön voimavarojen tuhlaamista. (Valvisto 2005, 47.) Yhteiseksi hyväksi – perehdyttämiskansio tarttui tähän ongelmaan, sillä se kehitettiin rikastuttamaan Raahen seurakunnan lastenohjaajien työhön perehdyttämistä. Aloite ja toive perehdyttämiskansion olemassa olosta tuli lastenohjaajilta, sillä he toivoivat tukea ja yhtenäisempää mallia perehdyttämisen järjestämisessä. Lastenohjaajien esimies, lapsi- ja perhetyönohjaaja, lupautui järjestämään perehdyttämiskansion lastenohjaajien käyttöön. Perehdyttämisen koordinoimisesta vastaa työpaikalla

esimies (Kangas 2004, 3). Hyvin hoidettu perehdyttäminen on aikaa vievää, mutta siihen käytetyt resurssit tulevat myöhemmin monin verroin takaisin organisaation eduksi (Kangas 2004, 5).

Opinnäytetyöni teoriaosassa käsittelen Suomen evankelis-luterilaisen kirkon varhaiskasvatusta ja työhön perehdyttämistä. Tarkoitukseni toiminnallisessa osuudessa oli kehittää Raahen seurakunnan lastenohjaajien työhön perehdyttämistä luomalla aihetta käsittelevä opas. Tuote on nähtävissä opinnäytetyöni liiteosassa (LIITE 1).

## 2 SUOMEN EVANKELIS-LUTERILAISEN KIRKON VARHAISKASVATUS

Kirkko on yhteiskunnassa keskeinen varhaiskasvatusta järjestävä organisaatio. Seurakuntatasolla tehdään päivittäin laadukasta, turvallista, kehittävää ja lapsilähtöistä työtä lasten ja perheiden hyvinvoinnin vahvistamiseksi. (Lapset seurakuntalaisina 2013, 4.) Kasvatustyön kautta kirkko välittää uskon traditiota seuraaville sukupolville. Pyrkimyksenä on auttaa ihmisiä elämään mielekkäästi, jonka kirkko uskoo löytyvän Jumalan rakkaudesta ja lähimmäisen rakastamisesta Kristuksen antaman esimerkin ja opetuksen mukaisesti. (Jumala on. Elämä on nyt. Rakkaus liikuttaa. 2010, 6.) Seurakunnan varhaiskasvatusta ohjaa valtiollinen ja kirkollinen lainsäädäntö sekä evankelis-luterilainen tunnustus (Huhtala, Taari, Tervo & Väisänen 2008, 2).

Suomen evankelis-luterilaisen kirkon varhaiskasvatuksen työala tunnetaan myös nimellä lapsi- ja perhetyö (Evankelis-luterilainen kirkko 2014). Työalan kohderyhmänä ovat alle kouluikäiset lapset perheineen (Lapsi on osallinen 2008, 10). Seurakunnan varhaiskasvatuksen toiminta on avointa jokaiselle siitä kiinnostuneelle ja kohderyhmään kuuluvalle osallistujalle (Lapset seurakuntalaisina 2013, 10). Kirkossa tehdään kristillistä kasvatustyötä, joka toteutuu seurakuntatasolla kaiken ikäisten ihmisten parissa. Usein nähdään, että tätä kasvatustyötä suoritetaan lähinnä kirkon lapsi- ja nuorisotyön työaloilla. Tämä on ymmärrettävää, sillä näiden työalojen toiminnan kohderyhmänä ovat kasvuikäiset ihmiset ja työalojen työntekijöitä kutsutaan kirkossa yleisesti nimikkeellä kasvatuksen työntekijät. (Launonen 2008, 221-222.)

Kristilliselle kasvatukselle ei ole olemassa yksiselitteistä määritelmää. Käsitteen merkityksen ymmärtämiseen vaikuttaa kasvatuskäsitteen sisällön oivaltaminen. Kasvatus on tavoitteellista ja vuorovaikutussuhteessa tapahtuvaa erityistä

toimintaa, jonka taustalla vaikuttavat toiminnan päämäärä ja tarkoitus sekä kasvattajan arvot. (Muhonen & Tirri 2008, 64-65.) Kristillinen kasvatustyö on muun muassa kristilliseen uskoon ja sen lähtökohtiin perustuvan sanoman välittämistä kasvatustyössä (Lapsi on osallinen 2008, 11). Tässä opinnäytetyössä keskityn tarkastelemaan Suomen evankelis-luterilaisen kirkon varhaiskasvatusta. Varhaiskasvatustyö on alle kouluikäisten lasten eri elämänpiirissä tapahtuvaa kasvatuksellista vuorovaikutusta, jonka tavoitteena on lasten tasapainoisen kasvun, kehityksen sekä oppimisen edistäminen (Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2005, 11). Kirkon varhaiskasvatustyö on erityisesti lastenohjaajien, lapsityönohjaajien sekä lapsi- ja perhetyön pappien työkenttää (Lapsi on osallinen 2008, 11).

## **2.1 Varhaiskasvatustyön lähtökohdat ja tavoitteet**

Tämän työalan lähtökohtana on lapsen ja perheen hyvä elämä, kasvatuskumppanuus perheen kanssa sekä kristillinen usko ja siitä kumpuava arvopohja (Lapsi on osallinen 2008, 10; Lapset seurakuntalaisina 2013, 4). Lisäksi työalan visiona toimii ajatus lapsen osallisuudesta (Lapsi on osallinen 2008, 24). Työalan toiminta perustuu kasteessa saatuun vanhempien, kummien ja seurakunnan tehtävään pitää huolta kastetusta lapsesta opettamalla ja kasvattamalla häntä yhteistyön avulla. Tätä kutsutaan sekä kasvatus- että kastekumppanuudeksi. (Lapsi on osallinen 2008, 10-11.) Kaste- ja lähetyskäsky (Matt. 28:18-20) sekä lasten evankeliumi (Mark. 10:13-16) ovat raamatullisia lähtökohtia kirkon varhaiskasvatustyössä (Lapset seurakuntalaisina 2013, 5). Lapsi asetettiin myös uskon esikuvaksi aikuisille Jeesuksen toimesta (Matt. 18:1-6) (Lapsi on osallinen 2008, 11).



Seurakunnan varhaiskasvatuksessa on huomioitu, että lapsuus on arvokas elämänvaihe, jota tulisi kunnioittaa sen omilla ehdoilla (Lapsi on osallinen 2008, 10). Lasta ei pidä vain valmentaa seuraavaa elämänvaihetta varten, vaan lapsi pitäisi nähdä tärkeänä yksilönä siinä kehitysvaiheessa, jossa hän on (Lapsi on osallinen 2008, 10; Lapset seurakuntalaisina 2013, 8). Kirkon lapsi- ja perhetyössä käytetään sukupuolisensitiivistä työtettä, joka huomioi tyttöjen ja poikien erilaisuuden ja tunnistaa heidän erityistarpeensa jättäen yksilöllisyydelle tilaa. Toiminta on aikuisjohtoista ja lapsilähtöistä, jolla pyritään lapsen hyvään. (Lapset seurakuntalaisina 2013, 8-9.)

Kirkon lapsi- ja perhetyön toimintaa järjestävät seurakuntien varhaiskasvatuksen ammattilaiset. Toiminnassa voi olla mukana avustamassa myös koulutettuja vapaaehtoisia seurakuntalaisia. (Minäkö perhetyön tekijä 2009, 7.) Työalan tavoitteena on vahvistaa perheiden hengellistä elämää, tukea vanhemmuutta, yhteyttä seurakuntaan, elämönhallintataitoja sekä keskinäistä välittämistä ja kunnioitusta (Minäkö perhetyön tekijä 2009, 7, 11; Kantola 2004, 113-114). Perheiden hyväksi tehtävä työ on tärkeä osa kirkon toimintaa (Rakkauden lahja 2008, 6). Säännöllinen kokoontuminen tutussa ympäristössä antaa perheille tilaisuuden yhteyden kokemiseen saman alueen aikuisten ja lasten välillä. Perhekerhoissa, joka on yksi kirkon lapsi- ja perhetyön työmuodoista, aikuiset ja lapset saavat toimia yhdessä ohjatussa toiminnassa. Vanhemmilla on mahdollisuus pohtia ja jakaa ajatuksiaan kasvatukseen, elämönhallintaan, perheeseen ja parisuhteeseen liittyvistä aiheista yhdessä toisten aikuisten kanssa. Perhekerhoissa on myös mahdollista saada tukea kasvattajan roolin vahvistamiseen. (Alopaeus-Karhunen & Wennermark 2004, 22.)

## 2.2 Kasvatuskumppanuus ja yhteistyö eri toimijoiden välillä

Suomalaisten kotien erilaisuudesta riippumatta perhe-elämän perustoiveet ovat samansuuntaisia: perheeltä odotetaan rakkautta ja turvallisuutta sekä lapsille halutaan tarjota hyvä kasvuympäristö (Rakkauden lahja 2008, 10). Lapselle merkittävin kasvuympäristö on lapsen oma perhe ja koti, minkä turvallista pohjaa luo vanhempien hyvä parisuhde (Lapset seurakuntalaisina 2013, 10; Rakkauden lahja 2008, 102). Vanhempien tehtävänä on suojella ja huolehtia lapsen hyvinvoinnista ja kasvatuksesta sekä ohjata lastaan Jumalan tuntemisessa. Heidän toiminnallaan on suuri vaikutus lapsen psyykkiseen, sosiaaliseen ja moraaliseen kehitykseen. Lapsen hyvää kasvua rakentaa vanhempien kanssa vietetty aika ja lapselle välitetty tieto siitä, että hän on toivottu ja rakastettu sekä ilon aihe vanhemmilleen. Hyvää kasvua rakennetaan myös lapsen kohtaamisessa, jolloin häntä kuunnellaan ja hänen tarpeensa tulevat kuulluksi. (Rakkauden lahja 2008, 90, 102-103.)

Kirkon varhaiskasvatuksen tehtävänä on tukea lapsen vanhempien sekä kummien antamaa kristillistä kasvatusta. Tätä tehtävää hoidetaan usein lasten vanhempien kautta. Vanhemmat saavat tietoa seurakuntien toteuttamasta lapsi- ja perhetyön viikkotoiminnasta sekä tarvittaessa tukea, ideoita, materiaaleja sekä keskusteluapua seurakunnan varhaiskasvatuksen ammattilaisilta. Kirkon lapsi- ja perhetyössä halutaan välittää tietoa siitä, että usko ja sen ulottuvuus ei ole irrallinen osa elämästä vaan läsnä arkipäivän elämässä. Samalla tavalla kristillistä kasvatusta ei anneta seurakuntien päiväkerhossa pelkästään hartaushetkien muodossa, vaan se on kokonaisvaltaisesti läsnä kaikessa päiväkerhon toiminnassa. (Hilksa 2004, 86.)

Kirkon lapsi- ja perhetyö on verkostoitunutta. Tämä työala toimii avointen varhaiskasvatuspalveluiden järjestäjänä sekä tuen antajana erityisesti uskontokasvatuksessa monien yhteiskunnallisten toimijoiden hyväksi. Yhteistyökumppaneina ovat monet varhaiskasvatusta tekevät ja tukevat organisaatiot, joita ovat muun muassa sosiaali-, terveys- ja opetustoimi sekä lapsi- ja perhetyötä tekevät järjestöt ja yhteisöt. (Evankelis-luterilainen kirkko 2014.) Raahen seurakunnassa varhaiskasvatuksen työalajohtaja, lapsi- ja perhetyönohjaaja, tekee yhteistyötä varhaiskasvatustyötä järjestävien tai sitä tukevien toimijoiden kanssa (Louhimaa 2014).

Kunnallisen varhaiskasvatuksen työntekijällä on mahdollisuus ottaa yhteyttä seurakunnan lapsityöstä vastaavaan työntekijään, kun yhteistyötä päiväkodin ja seurakunnan välillä halutaan kehittää. Seurakunnan työntekijät ovat usein aktiivisia rakentamaan yhteistyötä päivähoitopaikkojen kanssa ja monilla seurakunnilla on pitkät perinteet yhteistyöstä kunnan varhaiskasvatuslaitosten kanssa. (Saarinen 2004, 16.) Yhteistyö näkyy esimerkiksi arkipyhäkoulujen pitämisenä, kirkollisten juhlapyhien aikaan järjestettävissä hartaus- tai kirkkohetkissä sekä mentorointitoiminnassa. Mentorointitoiminnassa seurakunnan työntekijä antaa tukea uskontokasvatukseen päiväkotihenkilöstölle. Tavoitteena on, että päiväkodin uskontokasvatuksen toteuttaisi lapsille ennestään tuttu päiväkodissa työskentelevä aikuinen eikä seurakunnan vieraileva työntekijä. Mentoroinnilla pyritään osaltaan rohkaisemaan kunnan päiväkotihenkilöstön kykyä ja halua käyttää työssään myös uskonnollis-katsomuksellista orientaatiota muiden varhaiskasvatuksen sisällöllisten orientaatioiden rinnalla. (Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2005, 26; Hilska 2004, 85.)

### 2.3 Lastenohjaaja varhaiskasvatuksen ammattilaisena

Lastenohjaajat ovat kirkon suurin työntekijäryhmä ja heidän toimintansa ammatillistui 1970 -1980 -luvulla (Wennermark 2004, 138). Ammatillistumisen myötä lastenohjaaja -koulutus on muokkaantunut edistämään lastenohjaajien ammatillista osaamista. Tavoitteena on ollut varustaa lastenohjaajat riittäväillä taidoilla kohtaamaan, kasvattamaan ja ohjaamaan lasta, lapsiryhmää ja vanhempia kristillisen kasvattajan roolissa. (Lastenohjaaja 2014.)

Lastenohjaajan koulutus on nimeltään lapsi- ja perhetyön perustutkinto. Tämän ammatillisen perustutkinnon suorittaminen on mahdollista toisen asteen oppilaitoksissa ja sen laajuus on 120 opintoviikkoa. (Lapsi on osallinen 2008, 19.) Koulutusta järjestävät Jaakiman, Jyväskylän, Kalajoen, Lapuan ja Turun kristilliset opistot, Portaanpään ja Ylitornion kristilliset kansanopistot, Kaustisen evankelinen kansanopisto, Koulutuskeskus Agricola, Kristliga folkhögskolan i Nykarleby sekä Lahden diakonian instituutti. Oppilaitoksessa tapahtuvan kouluttautumisen lisäksi lastenohjaajan tutkinnon voi suorittaa oppisopimuksella sekä näyttötutkintona. (Suomen evankelis-luterilainen kirkko 2014.) Lastenohjaajan tutkinto antaa valmiuden toimia lastenohjaajana seurakunnassa, kuntien varhaiskasvatuksessa, koululaisten aamu- ja iltapäivätoiminnan, lastensuojelussa sekä perhetyön tehtävissä (Lapsi on osallinen 2008, 19). Lastenohjaajan tehtävään antaa kelpoisuuden myös ammattikorkeakoulututkinnon suorittanut kirkon nuorisotyönohjaaja (Piispainkokouksen suositus seurakunnan lastenohjaajan tehtävään kelpoistavasta tutkinnosta 2009, 3 §).

Seurakunnassa lastenohjaajan tehtäviä ovat muun muassa ohjaus- ja suunnittelutyö arkisin kokoontuvissa lapsiryhmissä, kuten päivä- ja perhekerhossa. Lastenohjaajan työnkuvaan kuuluu useissa seurakunnissa myös

perhetyötä, lasten retki- ja leiritoimintaa, varhaiskasvatuksen uskontokasvatuksen tukemista sekä yhteistyötä kunnan varhaiskasvatuksen kanssa. Vaikka lastenohjaajan työnkuva on pääasiassa toimimista alle kouluikäisten lasten kanssa, joissakin seurakunnissa lastenohjaaja toimii ohjaajana myös koululaisille järjestettävässä aamu- ja iltapäivätoiminnassa. Lastenohjaaja tukee myös pyhäkoulutyötä sekä tekee kasteen jälkeistä yhteistyötä lapsiperheiden kanssa kasvatuskumppanina. (Lapsi on osallinen 2008, 18.) Varhaiskasvatuksessa oma persoona on tärkeä työväline. Lastenohjaaja voi jakaa tietoisuuttaan ja omia kokemuksiaan kasvattamisesta ja kasvattajana olemisesta oman elämäkokemuksensa pohjalta kohdatessaan vanhempia. Työntekijän ei tarvitse olla enempää kuin on. Ammatillisuutta ei kuitenkaan sovi unohtaa ja koulutuksen kautta hankittu asiantuntijuus on kirkon varhaiskasvatustyössä toimimisen pohjalla. (Minäkö perhetyön tekijä 2009, 34.)

Lapsi- ja perhetyöntekijän tehtävänä on tukea lapsen hengellistä kehitystä. Aikuinen toimii lapsille mallina siitä, miten kuhunkin asiaan suhtaudutaan, miten tilanteessa käyttäydytään ja miten asioihin asennoidutaan tunnetasolla. Jotta lapsi pystyy vastaanottamaan kokemuksia positiivisesti ja rakentumaan niistä, tradition välittäjän suhde käsiteltävään asiaan on oltava vahva ja turvallinen. Työntekijän on pohdittava, millaisen tiedon ja kokemuksen uskonnon maailma hänestä sekä hänen käyttämistään materiaaleista ja oppimisympäristöistä saa. Positiivisten hengellisten kokemusten välittäminen edellyttää kasvattajalta kristinuskon sisällön tuntemusta, lapsen kehityksen ja lapsen maailman ymmärtämistä. Lapsen kokemukset, opetustila, värit, hajut, lapsen olotila sekä aistittu ilmapiiri jättävät jälkiä opetettuun asiaan, sillä lapsi kokee ne opittavaan asiaan liittyviksi. Varhaiskasvatuksessa käytetään uskonnollisuuteen tutustuessa kertomuksia, lauluja, leikkejä sekä pelejä, joissa on hengellinen sisältö. Elämyksellisyys, havainnoillisuus ja toiminnallisuus ovat uskonnondidaktisia periaatteita, joita

käytetään pedagogisissa tilanteissa lasten kanssa. (Holm 2004, 30-31, 43-44; Kallioniemi 2004, 58-59.)

### 3 TYÖHÖN PEREHDYTTÄMINEN

Perehdyttämällä tarkoitetaan kaikkia niitä toimenpiteitä ja tukea, joiden avulla perehtyjä oppii hallitsemaan työtehtävänsä ja tuntemaan työpaikkansa sekä siellä työskentelevät työtoverit ja asiakaskuntansa. Perehtyjä voi olla uutta työnkuvaa tai työmenetelmää opetteleva, samassa organisaatiossa jo työskennellyt, työntekijä tai aivan uusi tulokas. Perehdyttämisprosessissa perehtyjä omaksuu organisaation toiminta-ajatuksen ja tavat sekä tiedostaa työtehtävänsä ja oman vastuunsa koko työyhteisön toiminnassa. Perehdyttäminen tähtää siihen, että perehdytettävä henkilö oppii mahdollisimman nopeasti selviytymään työssään itsenäisesti. Onnistuneessa perehdyttämisessä perehtyjä osaa määritellä työhönsä kohdistuvat henkilökohtaiset sekä työnantajan odotukset. (Penttinen & Mäntynen 2007, 2; Kangas 2004, 4; Kupias & Peltola 2009, 19.)

#### 3.1 Lainsäädäntö

Työn tekeminen on lailla suojattua sekä valvottua toimintaa (Kupias & Peltola 2009, 27). Perehdyttämistä käsitteleviä lakeja ovat työsopimuslaki, työturvallisuuslaki sekä laki yhteistoiminnasta yrityksissä. Näihin lakeihin on kirjattu monia suoria määräyksiä sekä viittauksia perehdyttämisestä. Työlainsäädännössä kiinnitetään erityisesti huomiota työnantajan vastuuseen, sillä lakien tavoitteena on työntekijää suojaavan ja sopeuttavan toiminnan edistäminen. (Kupias & Peltola 2009, 20.)

Työlainsäädäntö lähtee liikkeelle siitä, että säännöt tunnetaan ja niiden noudattamiseen sitoudutaan. Monella alalla näitä säännöksiä täydennetään tai muokataan työehtosopimuksilla. Työlainsäädännössä on erikseen mainittu ne

asiat, joiden osalta työntekijöiden oikeuksia voi muokata työsopimuksilla tai työehtosopimuksilla. (Kupias & Peltola 2009, 20-21.) Laki yhteistoiminnasta yrityksissä eli YT-laki ohjeistaa neuvottelemaan, kun tapahtumassa on henkilöstön asemaan vaikuttavia muutoksia, hankintoja tai järjestelyjä. Tavoitteena on edistää sisäistä viestintää työpaikalla: yleistä vuorovaikutusta, tiedottamista sekä työntekijöiden vaikuttamismahdollisuutta. (Kupias & Peltola 2009, 25; Laki yhteistoiminnasta yrityksissä 30.3.2007/334, 1 §.)

Lainsäädännön noudattaminen on kaikille organisaatioille vähimmäisvaatimus, jonka noudattamista työpaikoilla valvovat johdon lisäksi henkilöstöammattilaiset (Kupias & Peltola 2009, 21, 27). Työlainsäädösten ja sopimusehtojen huolellinen noudattaminen ja niiden esillä pitäminen lisää luottamusta työntekijöissä, ja näin ollen perehdytettävä kykenee keskittymään työn opetteluun. Huolellinen perehdyttäminen tukee organisaation strategian toteutumisen lisäksi hyvää ja reilua mainetta työnantajamarkkinoilla. (Kupias & Peltola 2009, 21.) Luotettavalla ja lainmukaisella toiminnalla on positiivinen vaikutus niin kilpailukykyyn, työhyvinvointiin kuin menestymiseenkin. Laittomista toimista seuraa helposti erityyppisiä vahinkoja, haittoja, tulkintaerimielisyyksiä, työtaisteluja ja riitoja työpaikoilla. (Kupias & Peltola 2009, 27.)

Esimiesten tehtävänä on vastata perehdyttämisen ja työhön opastuksen suunnittelusta, toteutuksesta sekä sen valvonnasta (Penttinen & Mäntynen 2007, 2). He huolehtivat, että työntekijä kykenee suorimaan työstä, jos organisaation toiminta tai työntekijän työtehtävä tai -menetelmä vaihtuu työuran aikana. Työnantajan tulee myös tukea työntekijän mahdollisuuksia kehittyä kykyjensä mukaan ja edetä työurallaan järjestämällä laadukasta perehdytystä sekä koulutusta. (Kupias & Peltola 2009, 20-21.) Työturvallisuuslain mukaan työnantajan on huolehdittava, että työn tekeminen on turvallista eikä työntekijän



terveys ole vaarassa vaarantua työpaikalla. Työntekijää tulee opastaa työssään ja hänelle on kerrottava riittävät tiedot työpaikan mahdollisista haitta- ja vaaratekijöistä sekä keinot niiden ehkäisemiseksi. (Kupias & Peltola 2009, 23; Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738, 1 §.)

### **3.2 Hyöty ja tavoitteet**

Perehdyttämisen vaikutus näkyy monissa organisaation osa-alueissa joko suoraan tai välillisesti. Perehdyttämisen avulla lisätään henkilöstön osaamista, parannetaan työn laatua, tuetaan työssä jaksamista ja työhön sitoutumista sekä pyritään vähentämään työtapaturmia ja poissaoloja. Se on jatkuvaa henkilöstön kehittämisen prosessia, jota muokataan henkilöstön ja työpaikan tarpeiden mukaan. (Valvisto 2005, 47; Penttinen & Mäntynen 2007, 2.)

Laadukkaassa perehdyttämisessä asioiden opettaminen ja omaksuminen on tehokasta, josta seuraa perehdyttämiseen käytettävän ajan lyheneminen. Vaikka huolellinen työhön opetus vie aikaa, siihen käytetty aika tulee monin verroin takaisin. Laadukkaasta perehdyttämisestä ja työhön ohjauksesta hyötyvät sekä työntekijä itse, hänen työkaverinsa, esimies ja asiakkaat. Kun työntekijä on oppinut hallitsemaan työnsä, organisaatio saa työntekijöiden koko työkapasiteetin käyttöön. Tämä lisää organisaation tuloksellisuutta. Oppimisen seurauksena työssä tapahtuvat virheet sekä niiden korjaamiseen kulutettu aika vähenee, samoin myös työtapaturmista johtuvat poissaolot ja työntekijöiden vaihtuvuus. Perehdytys luo perustan osaavalle ja joustavalle työn tekemiselle. (Penttinen & Mäntynen 2007, 3-4; Kangas 2004, 3, 5-6; Kupias & Peltola 2009, 17; Valvisto 2005, 47.)

Työn oppimisen seurauksena työssä ja työyhteisössä viihtyminen lisääntyy, joka puolestaan edistää työntekijöiden myönteistä suhtautumista ja sitoutumista työhön ja työyhteisöön. Asiakkaat havaitsevat hyvän työyhteisön, palvelutaidot sekä työn laadun ja käyttävät mielellään sen organisaation tuottamia palveluja tai tuotteita. Laadukas perehdyttäminen voi lisätä asiakkaan ja perehdyttämisen myönteistä yrityskuvaa. (Penttinen & Mäntynen 2007, 3-4; Kangas 2004, 5-6; Kupias & Peltola 2009, 17.)

Perehdyttämisprosessin aikana on hyvä rohkaista työntekijöitä tutustumaan toisiinsa, sillä työtoverin tunteminen murtaa ennakkoluuloja. Läheiset ja kunnossa olevat työsuhteet voivat vaikuttaa myönteisesti työssä suoriutumiseen, osaamisen jakamiseen sekä asenteeseen työtä ja työyhteisöä kohtaan. Työyhteisön hyvää työilmapiiriä tulee edistää myös perehdyttämisprosessin jälkeen, sillä toimivat suhteet työyhteisössä lisäävät muun muassa työtovereiden välistä vuorovaikutusta, luottamusta, kunnioitusta ja keskinäistä tukea työhön liittyvissä asioissa. (Yli-Kaitala, Toivanen, Bergbom, Airila & Väänänen 2013, 55-57.)

### **3.3 Tavat**

On olemassa monia tapoja perehdyttää uusi työntekijä. Usein työpaikoilla perehdytettävä opetetaan työtehtäväänsä tarkasti entisajan käsityöläisammattin mukaisesti, jossa mestari opettaa oppipojalle ammattinsa salat. Kuitenkin organisaation koon kasvaessa, työntekijöiden tai työn vaihtuvuuden tai tehokkuustarpeen lisääntyessä, esimies joutuu miettimään omalle yritykselleen vaihtoehtoisia perehdyttämisen malleja. (Kupias & Peltola 2009, 36.) Perehdyttäminen voi tapahtua työyhteisön jäsenten omin voimin tai organisaatioon voidaan myös pyytää ulkopuolista kouluttajaa kouluttamaan joko työyhteisöä perehdyttämiseen tai opastamalla uutta työntekijää työhön yhdessä

työyhteisön kanssa (Yli-Kaitala ym. 2013, 56). Perehdyttämistapa voidaan valita tilanteen ja tarpeen mukaan eikä perehdyttämistavoilla näennäisesti ole paremmuusjärjestystä, vaan niillä jokaisella on omat vahvuutensa.

**Vierihoidoperehdyttämisen** mallissa tulokas oppii asioita seuraamalla kokeneemman työntekijän toimintaa. Tällöin perehdytettävällä on selkeä ohjaaja työyhteisössä, joka ottaa vastuun uudesta työntekijästä ja opettaa tälle oman työnsä ohella yrityksestä, työyhteisöstä ja tulokkaan tulevasta työtehtävistä. Perehtyminen tapahtuu vähitellen työn tekemisen yhteydessä. Tämän perehdyttämismallin vahvuutena on, että tulokas on mahdollista huomioida yksilönä, jolloin hänet perehdytetään yksilöllisesti sekä tulokkaan ja organisaation tarpeita vastaavasti. Perehdyttämismallin vaarana on, että perehdyttämisen laatu on valitun perehdyttäjän henkilökohtaisen osaamisen, kiinnostuksen ja painotusten varassa. Myös perehdyttäjän kiire työssä, vähättelevä asenne perehdyttämisen tärkeydestä tai negatiivinen asennoituminen perehdytettävää kohtaan sekä motivaation puute työtä kohtaan, heikentävät helposti perehdytystulosta. Tässä mallissa perehdyttäjän vuorovaikutus-, yhteistyö- sekä ohjaustaitojen osaaminen ovat keskeisiä taitoja perehdyttämisen onnistumiseksi. (Kupias & Peltola 2009, 36-37.)

**Malliperehdyttämisessä** perehdyttämistyö sekä sen suunnitteluvastuu on tarkasti määritelty ja jaettu työyhteisössä. Tässä mallissa työyhteisön perehdyttämistyön vastuuryhmä kehittää jäsentensä käytettäväksi perehdyttämismateriaalia, joita ovat: perehdyttämishjelmat, perehdyttäjien muistilistat, tulokasoppaat sekä työpisteohjeistus. Varsinainen työhön ohjaaminen on työyksikön hoidettavana. Työhönopetusmalleja tehdään myös työyksiköiden tasolla, laatimalla erilaisia perehdyttäjien ja tulokkaiden oppaita, joiden tarkoituksena on helpottaa perehdyttäjän työtä ja toisaalta määritellä perehdyttämisen laatutasoa omassa

työyksikössä. Etuna tässä perehdyttämismallissa on, että perehdyttämisen tavoitteet ovat tarkasti määritellyt ja perehdyttäjällä on valmiita toimintamalleja perehdyttämistyönsä tueksi. Malliperehdyttämisen riskinä on, että perehdyttämisen materiaalien suunnittelu ja työnohjaus erkanevat toisistaan tai työyhteisön materiaaleja ei käytetä työnohjauksessa. Lisäksi perehdyttämismateriaalit voivat olla niin organisaatiotasoisia, jolloin työkohtainen perehdyttäminen ja perehdytettävän erityistarpeet ja yksilöllisyys eivät tule huomioitua. (Kupias & Peltola 2009, 38-39.)

**Laatuperehdyttämisessä** esimies siirtää vastuutaan perehdyttämisestä työtiimille. Parhaimmillaan koko perehdyttämisvastuussa oleva tiimi osallistuu perehdyttämiseen ja sen kehittämiseen. Työskentelyn toimivuuden kannalta tiimiin usein nimetään perehdyttämisestä vastaava työntekijä, sillä laatuperehdyttämismallin vaarana on, että jos tiimin vastuuta korostetaan liikaa, vastuuta ei ota kukaan. Tässä mallissa myös esimiehen johtajuustaitojen merkitys korostuu, sillä esimiehen velvollisuutena on yhä vastata perehdyttämisen organisoimisesta ja sen kehittämisestä. Onnistuessaan perehdyttämissiimi tuottaa yksikölle jatkuvasti ajantasaista perehdyttämismateriaalia ja perehdyttämistä. (Kupias & Peltola 2009, 39-40.)

**Räätälöidyssä perehdyttämisessä** jonkun henkilön tai tahon on toimittava tulokkaan kokonaisperehdyttämisen koordinoijana. Yleensä hän on työyksikön esimies tai perehdyttämiseen vastuutettu henkilö. Koordinoijan tulee tuntea perehdyttämisen kannalta oleelliset asiat ja osata rakentaa vuoropuhelussa tulokkaan kanssa tälle sopiva perehdytysohjelma. Räätälöity perehdyttäminen nimensä mukaisesti räätälöidään jokaiselle perehdytettävälle omaksi kokonaisuudeksi, mikä on tämän perehdyttämismallin vahvuus. Onnistuminen edellyttää uuden työntekijän tarpeiden ja nykyisen osaamisen huomioimista sekä

työpaikan perehdyttämiskäytäntöjen olevan jäseneltyä, ajankohtaista ja sitoutunutta toimintaa. Räättälöinnin onnistumisen edellytyksenä on myös perehdytettävän sitoutuminen perehdyttämishjelmansa laatimiseen. (Kupias & Peltola 2009, 40-41.)

**Dialogisessa perehdyttämisessä** suunnitellaan täysin etukäteen tulokkaan työhön opetus. Vaatimuksena on, että työntekijä tulee tarkasti määriteltyyn tehtävään, jossa tarvitaan tiettyä osaamista. Tällöin tulokas tuo jotain uutta työpaikalleen ja hänen sopeutumisensa sijaan korostuukin vastaanottavan työyksikön oppiminen. Dialogisen perehdyttämisen mallissa molemmat osapuolet oppivat ja opettavat toisiaan, joten perehdyttäminen muokkaantuu työn edetessä. Tulokas on vastuussa omasta perehdyttämisestään, vaikka työyhteisön tehtävänä on yhä esitellä tulokkaalle yrityksen tilat sekä keskeiset työn toimintatavat ja arvot. (Kupias & Peltola 2009, 41-42.)

### **3.4 Suunnittelu ja toteutus**

Laadukkaan perehdyttämissuunnitelman laatimiseen tarvitaan esimiesten, henkilöstöryhmien ja -hallinnon edustajien sekä työterveyshuollon ja työsuojelun asiantuntijoiden välistä sujuvaa yhteistyötä (Penttinen & Mäntynen 2007, 2). Perehdyttäminen ja työnohjaus on suunniteltava ja toteutettava huomioiden perehdyttämisen tarve, tilanne sekä perehdytettävä. Perehdytettäviä henkilöitä on monenlaisia, samoin kuin perehdyttämismalleja tai työhönopastusta edellyttäviä tilanteita. (Kangas 2004, 4.) Perehdyttämisen järjestäminen edellyttää vastuuhenkilöiden nimeämistä, perehdyttämiskoulutusta sitä tarvitseville, aineistojen kokoamista, perehdyttämissuunnitelman laatimista, työyhteisön valmennusta perehdyttämisprosessiin sekä työn opettamis-suunnitelmien jatkuvaa kehittämistä ja tarkastamista (Penttinen & Mäntynen 2007, 3; Kangas

2004, 7). Lähtökohtaisesti tulee ajatella, että uudelle tulokkaalle kaikki on uutta. Työyhteisön jäsenten toimintatavat ja ajattelumallit eivät ole itsestäänselvyyksiä uudelle työntekijälle ja työnohjaamisessa työskentelyn vaiheet tulee kertoa alusta loppuun saakka. (Kangas 2004, 4; Yli-Kaitala ym. 2013, 56.)

On erityisen tärkeää, että esimies on ottamassa vastaan uutta työntekijää ensimmäisenä työpäivänä. Jos esimies on estynyt tulemaan paikalle, olisi tämän kuitenkin olla helposti tavoitettavissa puhelimitse. Organisaation on helppo antaa uudelle työntekijälle mielikuva siitä, että häntä on odotettu ja hän on tervetullut työyhteisöön esimerkiksi järjestämällä etukäteen uudelle työntekijälle työpisteen, tarvittavat työvälineet sekä valmiin perehdyttämisohjelman. Ensimmäiset työpäivät ovat kriittisiä ensivaikutelman luomisessa ja sillä on suuri vaikutus tulokkaan työtyytyväisyyteen ja aseenteeseen työpaikkaa kohtaan. (Valvisto 2005, 48.) Myönteisen ensivaikutelman syntymiseen voidaan vaikuttaa myös vuorovaikutuksella (Kangas & Hämäläinen 2010, 9). Työhakuprosessissa työnantaja markkinoi usein tulevalle työn saajalle työn tekemiseen sekä työympäristöön liittyviä lupauksia. Osapuolten kannattaa pitää nämä lupaukset mielessä, sillä työnantajan on syytä toteuttaa sanomansa. (Valvisto 2005, 48.)

Työhönottovaiheessa tulokkaan kanssa on keskusteltu ja hän on käynyt mahdollisesti etukäteen tutustumassa työpaikkaansa ja työpisteeseensä. Tulokkaalle on voitu antaa luettavaksi erilaista aineistoa työhön ja työpaikkaan liittyen. Työhön liittyvät perusasiat perehdyttävä voi oppia muutamassa päivässä, mutta itsenäisen työskentelyn oppimiseen tarvitaan kuitenkin paljon enemmän aikaa. Työstä riippuen tähän saattaa mennä usein viikkoja jopa kuukausia. (Kangas 2004, 4.) Perehdytyksen ajaksi tulkitaan yleensä normaali työsuhteen alun koeaika, joka on usein neljä kuukautta. Tässä ajassa työntekijä on

syventänyt tietoisuuttaan ja osaamistaan työpaikalla sekä kykenee selviytymään töistään itsenäisesti. (Valvisto 2005, 50.)

Perehdyttämisessä suunnitteluun liittyy perehdyttämisohjelman tekeminen, joka voi olla tiettyä tilannetta varten tai yleisluontoinen toteutus, jota voidaan soveltaa eri tilanteisiin. Perehdyttämisohjelmien laajuus ja sisältö vaihtelevat, mutta siihen kirjataan lähes poikkeuksetta käsiteltävät asiat, aikataulut sekä vastuuhenkilöt. Huolellisesti tehtyä perehdyttämisohjelmaa voidaan joustavasti käyttää ja siltä pohjalta on helppoa lähteä muokkaamaan perehdyttämistä eri tilanteisiin. Monissa työpaikoissa perehdyttämisohjelma on todettu käyttökelpoiseksi, sillä se toimii perehdytettävien asioiden muistilista. (Kangas 2004, 7.)

Toimiva perehdyttäminen ja työn ohjaus edellyttää suunnitelmallisuutta, dokumentointia, jatkuvuutta ja huolellista valmentautumista. Perehdyttämisen seurannan ja arvioinnin suunnittelu kuuluvat suunnitelman laatimiseen. (Penttinen & Mäntynen 2007, 2.) Perehdyttämistä suunnitellessa tehdään myös perehdyttämisen ajankäytön suunnitelma. Tällöin määritellään koko perehdyttämisjakson kesto, perehdyttämisjakson jaottelu osiin sekä minkä verran aikaa käytetään kerralla. (Kangas 2004, 7.)

### **3.5 Seuranta, arviointi ja kehittäminen**

Organisaatiossa tulee seurata ja arvioida perehdyttämisen tuloksia. Tämä onnistuu, kun työyhteisössä pohditaan sekä kerätään palautetta perehdyttämisprosessista. Tärkeää on arvioida, että saavutettiinko halutut perehdyttämisen tavoitteet, missä kohdin onnistuttiin ja missä on kehittämisen varaa. Perehdyttämisjärjestelmää tulisi ylläpitää, vaikka henkilöstön vaihtuvuus on vähäistä. (Penttinen & Mäntynen 2007, 7.)

Erityisesti perehdytettyjen mielipiteitä ja kokemuksia kannattaa kuunnella ja ottaa ne huomioon perehdyttämissuunnitelmaa kehittäessä (Penttinen & Mäntynen 2007, 7). Uusi työntekijä tekee aktiivisesti huomioita uudesta työpaikasta ja sen toimintatavoista. Viimeistään sadan päivän jälkeen tulokas on usein saanut kokea ensimmäiset pettymyksensä tai positiiviset yllätykset. Perehdytyksen arvioinnin kannalta koeajan lopulla on tärkeää keskustella perehdytettävän kanssa prosessin sujumisesta. Kun uusi työntekijä kokee tullessa kuulluksi perehdytysvaiheen loppukeskustelussa, se voi lujittaa hänen luottamusta ja sitoutumista organisaatioon. (Valvisto 2005, 50.) Keskustellessa työnantaja ja tulokas voivat olla eri mieltä siitä, miten hän suoriutuu työssään. Uusi työntekijä voi esimerkiksi kokea osaavansa työtehtävänsä täysin, mutta työnantaja voi nähdä paljon oppimisen tarvetta. (Kupias & Peltola 2009, 21.)

Perehdyttäminen voidaan määritellä onnistuneeksi, kun perehdytettävä henkilö on omaksunut opittavan asian kokonaisuutena ja tuntee asioiden väliset yhteydet. Päämääränä on, että perehtyjästä kasvaa itsenäinen työntekijä, jolla on valmiudet soveltaa tietoa ja käyttää taitojaan muuttuvissa tilanteissa. Onnistuneessa perehdyttämisessä uusi työntekijä voidaan arvioida aktiiviseksi toimijaksi ja asioista selvää ottavaksi yksilöksi. (Penttinen & Mäntynen 2007, 3.)



## 4 KEHITTÄMISTEHTÄVÄT

Opinnäytetyöni toiminnallinen osa oli lastenohjaajan perehdyttämiskansion kehittäminen Raahen seurakunnan tarpeisiin. Kehittämistehtäviksi valitsin seuraavat, sillä niillä voidaan mitata hyvin perehdyttämiskansion onnistumista. Ensimmäinen kehittämistehtäväni on:

### **Mitä asioita tulee koota perehdyttämiskansioon?**

Tässä kehittämistehtävässä huomioin perehdyttämiskansion sisällön. Valitsen ja rajaan perehdyttämiskansioon ne asiat, joihin perehdyttämisprosessissa tutustutaan. Tuotteen on tarkoitus vastata lastenohjaajan työnkuvaan. Työelämäohjaajani on vaatinut, että perehdyttämiskansio sisältää tietyt asiat. Otin selvää myös lastenohjaajien tarpeista perehdyttämiskansioon liittyen.

### **Miten saan luotua perehdyttämiskansiosta mahdollisimman toimivan kokonaisuuden?**

Tässä kehittämistehtävässä huomioin perehdyttämiskansion käytettävyyden. Tarkoitukseni on luoda perehdyttämiskansiosta toimiva kokonaisuus. Perehdyttämiskansion toimivuutta edistän jaksottamalla asioita järkeväksi kokonaisuudeksi ja kehittämällä laadukkaan perehdyttämissuunnitelman. Toimivuutta edistän myös suunnittelemalla perehdyttämiskansiolle päivittämisohjeet, jotta sen tiedot olisivat ajankohtaisia.

## 5 PEREHDYTTÄMISKANSION TYÖSTÄMINEN

Opinnäytetyöni tarkoituksena oli kehittää ja tukea Raahen seurakunnan lastenohjaajien työhön opettamista. Tämän toteutumiseksi valmistin Yhteiseksi hyväksi -perehdyttämiskansion, joka sisältää perehdyttämisprosessia tukevaa materiaalia. Perehdyttämiskansion aiheet käsittelevät Raahen seurakuntaa yhteisönä ja työpaikkana lastenohjaajan näkökulmasta, lastenohjaajan keskeisiä työasioista sekä työhön opettamista. Tavoitteenani on, että opinnäytetyöni tuote tulee motivoimaan Raahen seurakunnan lastenohjaajia perehdyttämisprosessissa.

Yhteiseksi hyväksi -perehdyttämiskansio on työn opettamisen apuväline, jonka tarkoituksena on perehdyttämisen laadun edistäminen. Perehdyttämisprosessissa tuotteen tehtävänä on tukea perehdyttäjää työn opettamisessa ja ohjaamisessa. Tämän lisäksi se antaa perehdyttäjälle yhdessä lähiesimiehen kanssa mahdollisuuden muokata työn opettamista perehdyttämissuunnitelman pohjalta perehtyjälle sopivaksi kokonaisuudeksi.

Kokoan perehdyttämiskansioon ne asiat, joita lapsi- ja perhetyönohjaaja, lastenohjaajan esimies, velvoittaa lastenohjaajan tietävän omasta työkuvastaan ja työpaikastaan. Toiveenani on, että perehdyttämiskansiosta on hyötyä myös työssään pitkään olleille työntekijöille. Perehdyttämisprosessissa opinnäytetyöni tuotteen tarkoituksena on muistuttaa perehdyttäjää käymään läpi esimiehen velvoittamat asiat ja antaa perehtyjälle mahdollisuus tutustua perehdyttämiskansion sisältöön itsenäisesti.

## 5.1 Raahen seurakunnan varhaiskasvatus

Seurakunnan tehtävänä on muun muassa huolehtia eri-ikäisten seurakunnan jäsenten kristillisestä kasvatuksesta ja hengellisen elämän hoitamisesta (Kirkkojärjestys 8.11.1991/1055 v. 1993, 3 luku 2 §). Järjestettäessä varhaiskasvatuksen toimintaa huomioidaan, että ihminen on syntymästään saakka hengellinen. Lapsen hengellisyys näyttäytyy ihmettelyn, ihailun, valppauden, tutkimisen ja leikkimisen välityksellä. Se on kokonaisvaltaista elämistä yhteydessä Jumalaan arkielämän tilanteissa. Jokainen lapsi kasvaa hengellisyyteen ja uskoon omassa tahdissaan ja ehdoillaan. Tätä kasvua ei tule painostaa tapahtuvaksi, vaan lapselle tulee antaa tilaa ja aikaa. (Lapset seurakuntalaisina 2013, 11.) Perusteluita lapsen hengellisen kasvun tukemiselle saadaan myös YK:n lapsen oikeuksien sopimuksesta. Sen neljännessätoista artiklassa lapselle taataan oikeus omantunnon-, ajatusten- sekä uskonnonvapauteen. Muun muassa tämä artikla, 27. artiklan lisäksi, edistää lapsen oikeutta saada oman uskontonsa mukaista ohjausta, tukea ja kokemuksia. (Lapset seurakuntalaisina 2013, 6; YK:n yleissopimus lapsen oikeuksista 1989, 12, 20.)

Raahen alueella seurakunnan lapsi- ja perhetyö kokoaa viikottain satoja lapsia ohjattuun toimintaan päivä- ja perhekerhoissa. Perhekerhot tarjoavat vanhemmille vertaisryhmätukea sekä monenlaisia virikkeitä lapsille ja heitä hoitaville aikuisille. Toiminnasta ja ryhmistä vastaavat koulutetut lastenohjaajat. Raahen seurakunta kutsuu lapsia ja perheitä osallistumaan pyhäkouluihin, jumalanpalveluksiin, retkiin, leirihin sekä erilaisiin juhliin ja tapahtumiin. (Raahen varhaiskasvatussuunnitelma 2014, 9.)

Yleisesti seurakuntien varhaiskasvatuksen kokoavan toiminnan osallistujaluvut ovat pienentyneet, vaikka ne ovat yhä suuria (Lapset seurakuntalaisina 2013, 4).

Päiväkerhotyö on ollut vuosikymmenien ajan kirkon lapsityön vahvuus, mutta nykyisin päiväkerholaisten määrä on laskenut erityisesti 1990-luvun puolivälistä lähtien. Vuonna 2011 päiväkerhoihin osallistui noin 48 500 lasta, mikä vastaa 27 prosenttia 3-5 -vuotiaista. Päiväkerholaisten määrä väheni kertomuskaudella 2008-2011 21 prosenttia. Samaan aikaan pikkulasten ikäluokkien suuruus kasvoi syntyvyyden myötä noin kolme prosenttia. (Haastettu kirkko 2012, 140-141.) Kokoavan toiminnan osallistujaluvut eivät silti kerro koko totuutta seurakunnan varhaiskasvatuksen tilasta. Viime vuosina paikallinen yhteistyö eri varhaiskasvatuksen toimijoiden kanssa ja verkossa tapahtuva toiminta on lisääntynyt. (Lapset seurakuntalaisina 2013, 4.)

Raahen seurakunnassa varhaiskasvatuksen toiminnasta vastaa lapsi- ja perhetyönohjaaja, joka on lastenohjaajien esimies. Lastenohjaajia on tällä hetkellä kaksikymmentä ja he toimivat työpareittain tietyillä kerhopisteillä toteuttaen varhaiskasvatustyön viikkotoimintaa. Lapsi- ja perhetyön työalan työntekijöihin kuuluu myös lapsi- ja perhetyön työalapappi, jonka tehtävänä on tukea, pitää esillä ja kehittää varhaiskasvatustoimintaa. Työalan papilla ei ole esimiesasemaa suhteessa lastenohjaajiin eikä lapsi- ja perhetyönohjaajaan. (Louhimaa 2014.)

Raahen seurakunta tekee monipuolista varhaiskasvatustyötä lapsien ja perheiden hyväksi. Kokoavan viikkotoiminnan kerhomuotoja ovat Raahen seurakunnan alueella päivä-, perhe-, ja ekavauvakerho. (Louhimaa 2014.) Raahen seurakunnan päiväkerhot ovat tarkoitettu 3-5 -vuotiaille lapsille. Toiminnassa pyritään järjestämään omat kerhot kolmevuotiaille ja yhteiset kerhot 4-5 -vuotiaille. Esikouluikäisille eli kuusivuotiaille lapsille on järjestettyä toimintaa esikoulukerhossa. Kerhotoiminnan aktiivisin toimikausi on syyskuun alusta toukokuun loppuun. Tämän lisäksi on juhannukseen asti jatkuvaa

kesäkerhotoimintaa Raahen keskustan alueella. (Louhimaa 2014; Huhtala ym. 2008, 5.)

Raahen seurakunnan varhaiskasvatustyön kristillinen ihmiskäsitys sisältää ajatuksen siitä, että jokainen lapsi on Jumalalle rakas. Tätä ihmiskäsitystä pyritään vahvistamaan työalan toiminnan välityksellä. Toiminnan yhtenä näkökulmana korostetaan yksilöllisyyttä sekä turvan ja tuen antamista lapselle. Lastenohjaaja kohtaa työtehtävässään lapsen kuunnellen, hyväksyen, rohkaisten ja rakastaen. (Huhtala ym. 2008, 3-4.)

## **5.2 Työn lähtökohdat ja suunnitteluprosessi**

Etsiessäni opinnäytetyön aihetta ja hankkeistajaa kysyin kotiseurakunnaltani mahdollisuutta osallistua opinnäytetyöni hankkeistajaksi ja sain myöntävän vastauksen. Halusin tehdä työn varhaiskasvatuksen työalalle oman kiinnostukseni vuoksi. Tähän päätökseen vaikutti myös koulutusohjelmaamme tehtyjen opinnäytetöiden vähäisyys varhaiskasvatuksen työalan hyväksi. Ajatus opinnäytetyön aiheesta lähti työelämäohjaajani tarpeista. Hän oli suunnitellut aloittavansa lastenohjaajan perehdyttämiskansion kehittämisen ja tarjosi siten aihetta minulle. Otin työn vastaan. Minua kiehtoi aiheessa sen käytännönläheisyys ja tarpeellisuus, sillä perehdyttämiskansio tuli valmistuessaan käyttöön. Samoin aiheen liittyminen työyhteisön hyvinvointiin innosti. Koin opinnäytetyön aiheen haastavaksi, sillä työhön perehdyttäminen on lakisääteistä. Esimerkiksi työturvallisuuslain 14 §:ssä todetaan, että työnantajalla on velvollisuus perehdyttää työntekijänsä (Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738, 14 §). Aiheen haasteellisuutta lisäsi myös oma kokemattomuus perehdyttämisestä, sillä kokemukseni työhön opettamisesta olin saanut lähinnä useiden eri kesätyöpaikkojen ja työharjoittelujen kautta. Nautin kuitenkin haasteista ja itseni

kehittämisestä. Opinnäytetyöprosessissa minulla oli mahdollisuus lisätä omaa tietoisuutta perehdyttämisestä ja seurakunnan varhaiskasvatuksesta.

Opinnäytetyöni työelämäohjaajaksi nimettiin Tyyne Louhimaa. Hän toimi Raahen seurakunnassa lapsi- ja perhetyönohjaajana, lastenohjaajien lähiesimiehenä. Tapasimme työelämäohjaajan kanssa toukokuussa 2014 opinnäytetyöni suunnittelupalaverissa ja keskustelimme siitä millaisia tarpeita, odotuksia ja toiveita työelämäohjaajallani oli perehdyttämiskansioista ja sen parissa työskentelemisestä. Sovimme yhdessä myös pelisäännöt, jotka koskivat minun vapauksiani, oikeuksiani sekä velvollisuuksiani tehdessäni töitä perehdyttämiskansion parissa. Ensimmäisen tapaamisen aikana tutustuin myös vanhaan lastenohjaajan perehdyttämiskansiomalliin. Tämä sisälsi alustavia suunnitelmia liittyen perehdyttämiskansion muodostamiseen sekä muutamia lastenohjaajan työnkuvaan kuuluvia papereita. Kyseinen perehdyttämiskansiomalli ei ole ollut perehdyttämiskäytössä Raahen seurakunnan lastenohjaajilla.

Opinnäytetyöni tuote tuli Raahen seurakuntaan sähköiseksi versioksi ja tämän lisäksi tuotteesta tehtiin myös muutama paperiversio. Tällä pyrittiin huomioimaan lastenohjaaja -perehdyttäjän mahdollisuus valita käyttöönsä paremmalta tuntuva vaihtoehto. Sähköinen versio tulee toimimaan varhaiskasvatuksen työalalla perehdyttämiskansion päivittämispohjana, josta tulostetaan tarvittaessa päivitettyt versiot paperiseen perehdyttämiskansioon. Lisäksi sähköisen version vahvuutena on sen ekologisuus. Perehdyttämiskansiota tullaan käyttämään uuden lastenohjaajan perehdyttämisessä. Samalla se toimii jo työsuhteessa olevien lastenohjaajien tukena työtä koskevien kysymysten varalta. Materiaalin pyrkimyksenä on kertoa tiiviisti merkittävimmät asiat lastenohjaajan työnkuvasta ja antaa tietoa siitä, keneltä apua saadaan ongelmatilanteessa.

Kun muodostin perehdyttämiskansion, hankin ja loin materiaalia sekä itsenäisesti että yhteistyössä monien toimijoiden kanssa. Yhteistyökumppaneita oli useita, koska jouduin tarkistamaan tietojen paikkansapitävyyden ja tuoreuden. Selvitin asioita myös Kirkon Lastenohjaajat ry:n sekä Kirkon Lapsityönohjaajat ry:n sivustojen avulla. Tämän lisäksi työskentelin Raahen seurakunnan henkilöstön kanssa, kun selvitin seurakuntakohtaisia asioita ja etuuksia. Keräsin myös kyseisen seurakunnan lastenohjaajien mielipiteitä liittyen perehdyttämiskansion sisällön toiveisiin ja tarpeisiin. Minulle oli tärkeää kuulla heidän mielipiteitään, sillä heitä varten perehdyttämiskansio luotiin.

Työsuhteen alussa jokainen joutuu käsittelemään ja omaksumaan paljon uutta tietoa. Kokonaiskuvan muodostamiseen voi mennä aikaa. (Valvisto 2005, 49.) Tämän huomioin jaksottamalla perehdyttämistä. Tarkoituksena oli luoda yhdenmukaisuutta perehdyttämisprosessiin, sillä Raahen seurakuntaan oli vuoden 2013 alussa liittynyt uusia seurakuntia ja heillä oli erilaisia perehdyttämiskäytäntöjä. Perehdyttämiskansion tehtävänä oli velvoittaa lastenohjaajaa opettamaan tiettyjä asioita perehtyvälle. Oppiminen ilmenee uusien tietojen ja taitojen osaamisena, suoritusten nopeutumisenä, työssä tapahtuvien virheiden vähenemisenä sekä henkilökohtaisen soveltamiskyvyn lisääntymisenä töissä (Kangas & Hämäläinen 2010, 29). Raahen seurakunnalla oli ennestään yleinen perehdyttämissuunnitelma, johon oli kirjattuna yleisimmät asiat perehdyttämistehtävistä. Hyödynsin sitä opinnäytetyöprosessissa ja loin sen pohjalta lastenohjaajan perehdyttämissuunnitelman. Siihen perehdyttäjä kuittaa käsitellyn asian tehdyksi. Jaksotin lastenohjaajan perehdyttämissuunnitelmaa ajallisesti ja tiedollisesti perehdyttämisprosessin helpottamiseksi, sillä perehtyjällä on rajallinen vastaanottamiskyky uudelle tiedolle. Lastenohjaajan perehdyttämissuunnitelmasta tulee ilmi esimiehen, perehdytettävän henkilön

työparin ja henkilöstöhallinnon edustajan perehdyttämismäärä. Seuraamalla perehdyttämisen etenemistä pyritään varmistamaan perehdytettävän oppiminen (Kangas & Hämäläinen 2010, 17).

Huomioin, että perehtyjä ja perehdyttäjä tapaavat perehdyttämisen aikana lähiesimiehensä eli lapsi- ja perhetyönohjaajan. Lähiesimiehen tapaamisella annetaan kaikille osapuolille mahdollisuus keskustella rakentavasti perehdyttämiseen liittyvistä kokemuksista ja ajatuksista yhdessä ja erikseen. Jos epäkohtia ilmenee perehdyttämisen toteuttamisessa, niihin etsitään ratkaisua. Henkilökohtaisessa osuudessa esimies keskustelelee perehdyttäjän kanssa kokemuksista, jotka liittyvät työn ohjaukseen ja opettamiseen sekä mahdollisesta perehdyttämistuen tarpeesta. Puolestaan esimiehen kohdatessa perehtyjän, he keskustelevat yhdessä hänen tuntemuksistaan ja kokemuksistaan työpaikasta ja perehdyttämisen prosessista. Perehdyttäminen ei palvele tarkoitustaan, jos se ei anna uudelle henkilölle mahdollisuutta asioiden kyseenalaistamiseen tai omien näkemysten esille tuomiseen (Valvisto 2005, 49). Tärkeää on saada välitettyä lastenohjaajille kokemusta läsnäolevasta ja heidän hyvinvoinnistaan kiinnostuneesta esimiehestä, sekä madalta lastenohjaajien kynnystä ottaa esimieheen tarvittaessa yhteyttä. Suunnittelen perehdyttämisen loppuun myös perehdyttämisen palautekeskustelun palautelomakkeen, jossa perehtyjän ja perehdyttäjän on mahdollista jakaa ajatuksiaan perehdyttämisen prosessista lähiesimiehen kanssa. Palautekeskustelussa perehtyjä harjoittaa myös itsearviointia. Se kehittää itseohjautuvuutta, jolloin työntekijä kykenee perustelemaan mielipiteitään sekä toimintaansa (Kangas & Hämäläinen 2010, 30).

Työelämässä tapahtuu jatkuvasti muutoksia. Muutokset voivat olla ennakoimattomia, mutta ne voivat olla myös tapahtumia, joihin työpaikalla on



tietoisesti pyritty vaikuttamaan. Jotta muutosten tuomiin haasteisiin voidaan vastata, työyhteisö tarvitsee taitoa toimia uusissa tilanteissa, ennakoimis- ja suunnittelukykyä sekä saumatonta yhteistyötä. Työyhteisön kehittäminen ja toimivuus ovat organisaation menestymisen avaintekijöitä. (Multanen, Bredenberg, Koskensalmi, Lauttio & Pahkin 2004, 6.) Yhteiseksi hyväksi -perehdyttämiskansio on projekti, joka jatkuu opinnäytetyöprosessin jälkeen. Tällä tarkoitan, että perehdyttämiskansion tietoja tulee päivittää ajankohtaiseksi, jotta sitä voidaan vielä tulevaisuudessa käyttää perehdyttämiseen. Määrittelen opinnäytetyössäni ohjeet perehdyttämiskansion päivittämiselle yhdessä työelämäohjaajan kanssa.

### **5.3 Valmis perehdyttämiskansio**

Perhdyttämiskansion nimi on Yhteiseksi hyväksi. Nimen tarkoituksena on muistuttaa, että perehdyttäminen palvelee työyhteisössä, tässä tapauksessa Raahan seurakunnassa, kaikkia osapuolia: perehtyjää, perehtyjän työkavereita, perhdyttäjiä, esimiehiä sekä seurakuntalaisia (Penttinen & Mäntynen 2007, 3). Työelämäohjaajani mainitsi ensimmäisellä tapaamisella idean yhteisen hyvän edistämisestä, kun perhdyttämiskansiota kootaan tai käytetään. Pidin ajatuksesta ja muodostin siitä myös opinnäytetyöni nimen.

Raahan seurakunnalle kehittämäni perhdyttämiskansion tarkoituksena on olla ensisijaisesti apuväline perhdyttämisen hoitamisessa. Se ei pyri antamaan kaikkiin kysymyksiin tyhjentävää vastausta, vaan myös ohjaa lastenohjaajaa hakemaan lisää tietoa tarvittaessa. Jaoin perhdyttämiskansion teemojen mukaan kolmeen osioon: Raahan seurakunta, lastenohjaajan työ sekä lastenohjaajan työhön perhdyttäminen. Jaottelun tarkoituksena oli tuoda selkeyttä työhön sekä helpottaa asioiden etsimistä perhdyttämiskansion sisältä. Tietojen etsimistä

helpottaa myös sisällysluettelo, joka kertoo tiivistetysti perehdyttämiskansiossa olevat asiat.

Raahen seurakunta –osiossa esitellään lyhyesti lastenohjaajan näkökulmasta huomioita Raahen seurakunnasta yhteisönä sekä työpaikkana. Tarkoituksena on, että lastenohjaaja saa käsityksen Raahen seurakunnasta varhaiskasvatuspalvelujen tuottajana. Tähän osioon tutustussa uusi työntekijä saa tietoja seurakunnan ja varhaiskasvatus -työalan laajuudesta, omasta paikastaan työyhteisössä, tietoja varhaiskasvatuksen yhteistyökumppaneista ja kasvatuskumppanuudesta, jota lastenohjaaja työssä ollessaan suorittaa.

Lastenohjaajan työ –osiossa perehdytään työsopimusasioihin, työsuhdeasioihin, työalan työntekijöiden työtehtäviin sekä työturvallisuusasioihin. Tiedot ovat tiivistetty ja jäsennelty. Monissa kohdin kerrotaan mistä lastenohjaajan on mahdollista hankkia lisää tietoa ja kehen lastenohjaaja voi ottaa yhteyttä, kun kysymyksiä aiheista herää.

Lastenohjaajan työhön perehdyttäminen –osio keskittyy käytännön perehdyttämisasiin. Osio jakaantuu kahteen isompaan osaan: lastenohjaajan ohjaus ja perehdyttäminen sekä lastenohjaaja –opiskelijan perehdyttäminen. Lastenohjaajan ohjaus ja perehdyttäminen on suunnattu niille lastenohjaajille, joiden työsopimus on yli neljän kuukauden mittainen. Perehdyttämisen pohjan luo perehdyttämissuunnitelma, jota käytetään ja sovelletaan perehdyttämisprosessissa. Etenkin sijaisten perehdyttämisessä joudutaan soveltamaan perehdyttämissuunnitelmaa työsuhteen pituuden ja perehdyttämistarpeen mukaan. Tällöin sijaisen työparin työhön opettamisen ja tuen antaminen on isossa roolissa. Perehdyttämiskansiossa kerrotaan myös tarkemmin perehdyttämissuunnitelman käytännöistä, perehdyttämisen vastuusta

sekä perehdyttämiskansion päivittämisen periaatteista. Yhteiseksi hyväksi –perehdyttämiskansiossa on huomioitu myös lastenohjaaja opiskelijoiden perehdyttämistarve. Tässä osuudessa kerrotaan Raahen seurakunnan vastuusta työssä oppijan perehdyttämiseen ja työn ohjaamiseen.

Yhteiseksi hyväksi –perehdyttämiskansiota koottaessa huomioitiin lastenohjaajien sekä heidän esimiehensä toiveet, ideat ja tarpeet. Lastenohjaajat vaativat, että perehdyttämiskansio sisältäisi heidän työnkuvansa sekä lapsi- ja perhetyönohjaajan ja työalapapin työtehtävät. Toiveena oli selkeä materiaalipaketin ulkoasu ja tiivistelmien luominen lastenohjaajan työasioista. Lapsi- ja perhetyönohjaajan toiveena oli keskeisten lastenohjaajien työasioiden kuvailemisen lisäksi saada organisaatiokuvio seurakunnan varhaiskasvatuksen työalaan osallistuvista työntekijöistä. Tämä kuvio toteutettiin työelämäohjaajan ohjeiden mukaisesti.

#### **5.4 Arviointi**

Opinnäytetyöni tuotteen arvioinnin suoritti työelämäohjaajani. Hän oli erittäin tyytyväinen Yhteiseksi hyväksi –perehdyttämiskansioon, sillä se oli ylittänyt hänen odotuksensa. Tuote koettiin hyödylliseksi ja arvioitiin, että se tulee edistämään lastenohjaajien työhön perehdyttämistä ja selkeyttämään perehdyttämistyötä tulevaisuudessa. Hänen mielestään olin ottanut huomioon hänen ja lastenohjaajien toiveet ja tarpeet perehdyttämiskansiota kootessani. Työelämäohjaajani oli kiitollinen omista lisäyksistäni, kuten lastenohjaaja työssä oppija –osion kehittäminen sekä muutamien lastenohjaajien työnkuvaa selvittävien asioiden esille tuomisesta tuotteessa. Yhteiseksi hyväksi –perehdyttämiskansio sanoitettiin rakenteeltaan selkeäksi ja helppolukaiseksi ja tiedoiltaan hyvin tiivistetyksi ja jäsennellyksi. Työelämäohjaajani oli kiitollinen

tekemästäni työstä, sillä se helpotti hänen työmääräänsä. Samalla hän kertoi yhden työalan perusasian, työhön perehdyttämisen, olevan paremmassa kunnossa tällä hetkellä. Hänen mielestään laadukas perehdyttäminen lisää työssä viihtyvyyttä ja jaksamista Raahen seurakunnan lastenohjaajissa.

Yhteiseksi hyväksi -perehdyttämiskansio ei ehtinyt opinnäytetyöprosessin aikana tulla käyttöön, koska lastenohjaajilla ei ollut perehdyttämistarvetta tulevalla kevätkaudella. Näin ollen en saanut koottua lastenohjaajien mielipiteitä ja kokemuksia perehdyttämiskansion käytettävyydestä perehdyttämisprosessissa. Tulen kuitenkin ottamaan selvää opinnäytetyöprosessin jälkeen työelämäohjaajaltani lastenohjaajan palauteen perehdyttämiskansiosta, kun he ovat sitä käytännössä kokeilleet.

## 6 POHDINTA

Olen tyytyväinen opinnäytetyöni kokonaisuuteen ja siihen, että koin omaksuvani paljon uutta tietoa työskentelyn aikana. Minua yllätti se, kuinka paljon aikaa opinnäytetyön tekemiseen menee. Panostin teoriaosan kirjoittamiseen ja mielestäni sain aikaiseksi tiivistettyä ja hyvin jäsennehtyä tekstiä. Ensisijainen tavoitteeni opinnäytetyöni tekemisessä oli työelämäohjaajan tyytyväisyys. Olen kiitollinen siitä, että hän koki saavansa hyvän tuotoksen käyttöön Raahen seurakunnan lastenohjaajille.

Jos saisin aloittaa opinnäytetyöprosessin alusta, tietäisin myös mitä tekisin toisin. Olisin ollut suunnitelmallisempi tehdessäni opinnäytetyöni aikataulutusta ja kirjannut selkeämpiä välitavoitteita työlleni. Erityisesti olisin aloittanut perehdyttämiskansion materiaalin hankkimisen ja kokamisen aikaisemmin, sillä tässä työskentelyssä valmistin perehdyttämiskansion prosessin loppupuolella. Havaitsin, että marraskuun loppu ja joulukuun alku ovat erittäin kiireistä aikaa seurakunnassa, myös seurakunnan henkilöstöhallinnon puolella. Näin ollen työntekijöiden kanssa oli välillä haastavaa sopia yhteinen tapaamisaika. Myös perehdyttämiskansion materiaalin työstäminen oli aikaa vievää, sillä tahdoin panostaa siihen.

Opinnäytetyöni kehittämistehtävät oli laadittu Yhteiseksi hyväksi – perehdyttämiskansion sisällön ja toimivuuden näkökulmasta. Tuotos on mielestäni visuaalisesti melko alkeellinen, sillä minulla ei ole tietoteknisiä taitoja. Tein tuotteesta mahdollisimman selkeän omat taidot huomioden. Panostin ulkoasun näyttävyyden sijasta sujuvan ja ymmärrettävän tekstin luomiseen. Yhteiseksi hyväksi –perehdyttämiskansio on tuotos, jota tullaan muokkaamaan työssä tapahtuvien muutosten vuoksi. Tämän työn sisältöön vaikutti Raahen

seurakunnan työntekijät. Lisäsin perehdyttämiskansioon kohtia, erityisesti lastenohjaajan työ -osioon, joita itse uutena työntekijänä haluaisin tietää. Opinnäytetyöprosessin aikana tutustuin moniin perehdyttämiskansioihin ja -oppaisiin, sillä tahdoin saada niistä ideoita Yhteiseksi hyväksi -perehdyttämiskansioon. Näistä töistä sain ideoita lähinnä perehdyttämiskansion jaotteluun liittyen, joka lisää perehdyttämiskansion käytettävyyttä. Kehittämistehtävät onnistuivat, sillä työelämäohjaajani mukaan tuotos on sisällöltään helppolukuinen, monipuolinen sekä ulkoasultaan ja käytettävyydeltään yksinkertainen ja selkeä.

Eniten minua harmittaa koko perehdyttämisen prosessin kannalta se, etten saanut koottua lastenohjaajien mielipiteitä ja kokemuksia perehdyttämiskansion käyttämisestä perehdyttämisen prosessissa. Tämä johtui siitä, ettei Raahen seurakunnassa ollut perehdyttämistarvetta tulevan kevätkauden aikana. Koska perehdyttämiskansion käyttämisen kokemukset olisivat viivästäneet yli puolella vuodella työn valmistumista, päädyin ratkaisuun, jossa ottaisin itsenäisesti jälkikäteen selvää lastenohjaajien mielipiteistä oman mielenkiinnon vuoksi.

Ollessani kesätöissä ja harjoitteluissa olen havainnut, että laadukkaalla työhön perehdyttämällä on vaikutusta työn teon sujumiseen ja koko työyhteisön viihtyvyyteen. Havaitsin, että huolimaton perehdyttäminen lisää työyhteisön jäsenten välisiä jännitteitä, sillä uuden työntekijän osaamattomuus työyhteisössä luo kireää ilmapiiriä, turhautuneisuutta ja lisää stressiä kokeneimissa työntekijöissä. Tästä johtuen epäasiallinen viestintä työyhteisön jäsenten kesken voi lisääntyä ja suhtautuminen uusiin työntekijöihin tai harjoittelijoihin voi olla väheksyvä. Työpaikkojen on hyvä panostaa työhön opettamiseen ja ohjaukseen, sillä niihin käytetty aika muuttuu työyhteisön hyväksi. Kun uusi työntekijä oppii

työskentelemään työpaikan normien mukaisesti, hänen työpanoksensa on taloudellisesti kannattavaa sekä työn tavoitteita edistävää toimintaa.

Näiden havaintojen pohjalta, olen sitä mieltä, että lastenohjaajien perehdyttäminen on suunniteltava huolella ja perehdyttämisprosessia on syytä tarkkailla kriittisesti, jotta kehittämistarpeet tulisivat esille. Erityisesti perehtyvän ja perehdyttäjän mielipiteitä ja kokemuksia perehdyttämisprosessista kannattaa kuunnella, sillä heillä on käytännön kokemukset perehdyttämisen toimivuudesta. Suunnitelmien kehittäminen on tärkeää, kun työpaikoilla halutaan tarjota hyvää perehdyttämistä. Suunnitelmia luodessa kannattaa olla realistinen, jotta ne palvelisivat tarkoitustaan. Perehdyttämisen ihannekuvat luovat suuntaviivoja sille, mitä perehdyttämisprosessi voi parhaimmillaan olla. Kuitenkin tärkeintä on tiedostaa, mitä työyhteisö voi konkreettisesti tehdä perehdyttämisprosessin hyväksi.

Yllättävää on, että aiheen esillä pitämisestä huolimatta työhön opettaminen on usein huolimaton työpaikoilla. Huolimattomuus voi johtua muun muassa työkiireistä, negatiivisesta asennoitumisesta joko työtä tai uutta työntekijää kohtaan tai välinpitämättömyydestä. Luulen, että seurakunnissa, joissa perehdyttämisen tulokset eivät saavuta odotuksia, tarvittaisiin muun muassa jonkin asteista asennekatsausta suhteessa perehdyttämiseen. Työyhteisön on syytä miettiä, miksei perehdyttämisen tavoitteita saavuteta ja mitä työyhteisö voisi tehdä perehdyttämisen eteen. Lisäksi perehdyttämissuunnitelmat ja -tavat pitäisi tarkistaa sekä pyrkiä kehittämään niitä. Perehdyttämisprosessin kannalta on myös oleellista, että perehdyttäjä palauttaa mieleensä perehdyttämiseen liittyviä asioita ennen työhön opettamisen aloittamista. Perehdyttäjän on hyvä asettua uuden työntekijän asemaan, muistella omia kokemuksiaan uutena työntekijänä olosta ja tarkastella kriittisesti omaa työhön perehdyttämistaitojaan.

## LÄHTEET

Alopaeus-Karhunen, P. & Wennermark, P-L. 2004. Evankelisluterilaisen kirkon lapsityön historiaa. Teoksessa L.Heinonen, J. Luodeslampi & L. Salmensaari (toim.) Lapsityön käsikirja. Helsinki: Kirjapaja Oy, 13-23.

Evankelis-luterilainen kirkko. 2014. Varhaiskasvatus. Evankelis-luterilainen kirkko. WWW-dokumentti. Saatavissa: <http://sakasti.evl.fi/sakasti.nsf/sp?open&cid=Content28953E>. Luettu 23.11.2014.

Haastettu kirkko. Suomen evankelis-luterilainen kirkko vuosina 2008-2011. 2012. Kirkon tutkimuskeskuksen julkaisuja. Porvoo.

Hilska, P. 2004. Monikulttuurisuuden kohtaaminen. Teoksessa L. Heinonen, J. Loudeslampi & L. Salmensaari (toim.) Lapsityön käsikirja. Helsinki: Kirjapaja Oy, 73-88.

Holm, N. 2004. Teologiaa lasta varten –uskontopsykologisia näkökohtia. Teoksessa L. Heinonen, J. Loudeslampi & L. Salmensaari (toim.) Lapsityön käsikirja. Helsinki: Kirjapaja Oy, 25-47.

Huhtala, R., Taari, S., Tervo, P. & Väisänen, M. 2008. Jumalalle tärkeä. Raahan seurakunnan päiväkerhotyön varhaiskasvatussuunnitelma.

Jumala on. Elämä on nyt. Rakkaus liikuttaa. Suomen evankelis-luterilaisen kirkon lapsi- ja nuorisotyön missio ja visio sekä strategia 2010. WWW-dokumentti. Saatavissa: [http://www.evl-slk.fi/files/39/lapsi\\_ja\\_nuorisotyon\\_strategia04.pdf](http://www.evl-slk.fi/files/39/lapsi_ja_nuorisotyon_strategia04.pdf). Luettu 9.10.2014.

Kallioniemi, A. 2004. Uskonnonpedagogiikka lapsityön taustalla. Teoksessa L. Heinonen, J. Loudeslampi & L. Salmensaari (toim.) Lapsityön käsikirja. Helsinki: Kirjapaja Oy, 49-60.

Kangas, P. 2004. Perehdyttäminen palvelualueilla. 4. painos. Helsinki: Työturvallisuuskeskus.

Kangas, P. & Hämäläinen J. 2010. Perehdyttämisen suunnittelu ja toteutus. 3. painos. Työturvallisuuskeskus TTK, palveluryhmä.



Kantola, I. 2004. Lapsityön teologian edellytyksiä. Teoksessa L. Heinonen, J. Loudeslampi & L. Salmensaari (toim.) Lapsityön käsikirja. Helsinki: Kirjapaja Oy, 105-117.

Kirkkojärjestys 8.11.1991/1055 v. 1993. Finlex. Saatavissa:  
<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1993/19931055>. Luettu: 15.12.2014.

Kupias, P. & Peltola, R. 2009. Perehdyttämisen pelikentällä. Helsinki: Palmenia.

Laki yhteistoiminnasta yrityksissä 30.3.2007/334. Finlex. Saatavissa:  
<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2007/20070334>. Luettu: 15.12.2014.

Lapset seurakuntalaisina. 2013. Suomen ev.lut. kirkon kirkkohallituksen julkaisuja 1. Helsinki: Kirkkohallitus.

Lapsi on osallinen. Kirkon varhaiskasvatuksen kehittämissasiakirja. 2008. Toinen painos. Helsinki: Kirkon kasvatus ja nuorisotyö/kirkkohallitus.

Launonen, P. 2008. Kasvattava ja palveleva kirkko –kristillinen lapsi- ja nuorisotyö historian murrosvaiheissa. Teoksessa J. Porkka (toim.) Johdatus kristilliseen kasvatukseen. Helsinki: Lasten keskus, 221-234.

Lastenhojaaja. 2014. Ammattinetti. TE-palvelut. WWW-dokumentti. Saatavissa:  
[http://www.ammattinetti.fi/ammattit/detail/302\\_ammatti](http://www.ammattinetti.fi/ammattit/detail/302_ammatti). Luettu 12.11.2014

Louhimaa, T. 2014. Lapsi- ja perhetyöntekijän haastattelu 27.11.2014. Raahen seurakunta.

Minäkö perhetyön tekijä? –suuntaviivoja perhelähtöisen työotteen vahvistamiseen seurakunnassa. 2009. Suomen ev.lut. kirkon kirkkohallituksen julkaisuja 10. WWW-dokumentti. Saatavissa:  
[http://sakasti.evl.fi/sakasti.nsf/0/6F5D6F8FFAE4F901C225772E004178DF/\\$FILE/Minakoperhetyontekija.pdf](http://sakasti.evl.fi/sakasti.nsf/0/6F5D6F8FFAE4F901C225772E004178DF/$FILE/Minakoperhetyontekija.pdf). Luettu 9.10.2014.

Muhonen, M. & Tirri, K. 2008. Mitä on kristillinen kasvatus? Teoksessa J. Porkka (toim.) Johdatus kristilliseen kasvatukseen. Helsinki: Lasten keskus, 63-82.

Multanen, L., Bredenberg, K., Koskensalmi, S., Lauttio, L-M. & Pahkin, K. 2004. Parempi työyhteisö. Avaimia kehittämiseen. Helsinki: Otamedia Oy.

Penttinen, A. & Mäntynen, J. 2007. Työhön perehdyttäminen ja opastus – ennakoivaa työsuojelua. 2. painos. Helsinki: Työturvallisuuskeskus.

Piispainkokouksen suositus seurakunnan lastenohjaajan tehtävään kelpoistavasta tutkinnosta. 2009. Kuortane.

Raahen varhaiskasvatussuunnitelma. 2014. Opetuslautakunta. Raahen

Rakkauden lahja. Piispojen puheenvuoro perheestä, avioliitosta ja seksuaalisuudesta. 2008. Helsinki: Kirjapaja.

Saarinen, S. 2002. Uskontokasvatuksen arkea ja juhlaa. Teoksessa S. Saarinen (toim.) Kaikille tilaa riittää. Päivähoidon uskontokasvatus. Helsinki: Lasten Keskus, 10-16.

Suomen evankelis-luterilainen kirkko. 2014. Lastenohjaaja. Suomen evankelis-luterilainen kirkko. WWW-dokumentti. Saatavissa:

<http://evl.fi/EVLfi.nsf/0/625ED50305E45407C225710E00264C98?OpenDocument&lang=FI>. Luettu 17.12.2014.

Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738. Finlex. Saatavissa:

<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738>. Luettu: 15.12.2014.

Valvisto, E. 2005. Oikeat ihmiset oikeille paikoille. Jyväskylä: Talentum Media Oy.

Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet. 2 painos. 2005. Saarijärvi: Gummerus kirjapaino oy.

Wennermark, P-L. 2004. Raamattu lapsityössä. Teoksessa L. Heinonen, J. Loudeslampi & L. Salmensaari (toim.) Lapsityön käsikirja. Helsinki: Kirjapaja Oy, 135-150.

YK:n yleissopimus lapsen oikeuksista. 1989. Suomen UNICEF:n julkaisu. WWW – dokumentti. Saatavissa: [http://www.lskl.fi/files/206/LOS\\_sopimus.pdf](http://www.lskl.fi/files/206/LOS_sopimus.pdf). Luettu 29.11.2014.

Yli-Kaitala, K., Toivanen, M., Bergbom, B., Airila, A. & Väänänen, A. 2013. Monikulttuurinen työpaikka –opas esimiehelle. Helsinki: Työterveyslaitos.



# RAAHEN SEURAKUNTA

Yhteiseksi hyväksi –  
perehdyttämiskansio lastenohjaajille

## SISÄLLYS

<b>1 RAAHEN SEURAKUNTA .....</b>	<b>4</b>
1.1 Seurakunnan perustiedot lastenohjaajan näkökulmasta.....	4
1.2 Varhaiskasvatus -työalan yhteystiedot.....	5
1.3 Seurakunnan varhaiskasvatuksen työyhteisön jäsenet .....	6
1.4 Kasvatuskumppanuus.....	7
<b>2 LASTENOHJAAJAN TYÖ .....</b>	<b>9</b>
2.1 TYÖSOPIMUSASIAT .....	9
2.1.1 Lastenohjaajan työsopimuspohja.....	9
2.1.2 Palkka-asiat .....	9
2.1.3 Salassapito- ja vaitiolovelvollisuus.....	10
2.1.4 Rikosrekisteriote ja lääkärintodistus .....	10
2.2 TYÖSUHDEASIAT .....	11
2.2.1 Kustannuskorvaukset.....	11
2.2.2 Työaika-asiat .....	11
2.2.3 Työhyvinvointi .....	17
Työpaikkaruokailu.....	17
Liikunta.....	18
Etuudet .....	18
Työterveyshuolto .....	18
Kuntoutukset .....	19
Virkistyspäivät.....	19
Koulutukset.....	19
Kokoukset.....	19
Kehityskeskustelut.....	19
2.2.4 Työsuojelu .....	20
Ammattiliitot ja luottamusmiehet .....	20
Tapaturmat ja vaaratilanteet.....	21
2.2.5 Työpaikan sisäinen viestintä .....	21

Tavoitettavissa oleminen .....	21
Puhelimista.....	22
Sähköposti .....	22
Katrina .....	22
2.2.6 Työpaikan avaimet.....	22
<b>2.3 TYÖALAN TYÖNTEKIJÖIDEN TYÖTEHTÄVÄT.....</b>	<b>23</b>
2.3.1 Lastenohjaajan työnkuva .....	23
2.3.2 Lapsi- ja perhetyönohjaajan viran tehtävänkuva .....	24
2.3.3 Lapsi- ja perhetyön työalan papin työtehtävät työalan hyväksi.....	24
<b>2.4 TURVALLISUUS TYÖPISTEESSÄ .....</b>	<b>26</b>
2.4.1 Toiminnan suunnittelu ja ohjelmarunko .....	26
2.4.2 Turvallisuuksuunnitelmat.....	26
2.4.3 Ovihälyttimet.....	26
2.4.4 Välineturvallisuus .....	27
2.4.5 Väkivalta- tai uhkatilanteet.....	27
2.4.6 Vakuutukset.....	27
2.4.7 Asiakkaat ja asiakastiedot.....	28
2.4.8 Sairas, allerginen tai erityistukea tarvitseva lapsi .....	28
<b>3 LASTENOHJAAJAN TYÖHÖN PEREHDYTTÄMINEN.....</b>	<b>29</b>
3.1 LASTENOHJAAJAN OHJAUS JA PEREHDYTTÄMINEN .....	29
3.1.1 Perehdyttämissuunnitelma.....	29
3.1.2 Perehdyttämisen käytännöt.....	33
3.1.3 Perehdyttämisen vastuu.....	38
3.1.4 Perehdyttämiskansion päivittäminen .....	38
3.2 LASTENOHJAAJA -OPISKELIJAN PEREHDYTTÄMINEN.....	39
3.2.1 Työssäoppijan omat paperit .....	39
3.2.2 Raahen srk:n omat kriteerit työssäoppijan perehdyttämiseen .....	39
3.2.3 Esimiehen antama tuki harjoittelutilanteissa .....	40

# 1 RAAHEN SEURAKUNTA

## 1.1 Seurakunnan perustiedot lastenohjaajan näkökulmasta

- ”Toteuttaakseen kirkon tehtävää seurakunta huolehtii jumalanpalvelusten pitämisestä, kasteen ja ehtoollisen toimittamisesta sekä muista kirkollisista toimituksista, kristillisestä kasvatuksesta ja opetuksesta, sielunhoidosta, diakoniasta, lähetystyöstä sekä muista kristilliseen sanomaan perustuvista julistus- ja palvelutehtävistä.” (Kirkkolaki 4 luku 1 §)
  - Lastenohjaaja hoitaa tätä tehtävää muun muassa osallistumalla alle kouluikäisten lasten kristilliseen kasvatukseen yhdessä vanhempien kanssa. Hän palvelee seurakunnassa tukemalla vanhemmuutta ja lapsen tasapainoista ja kokonaisvaltaista kehitystä. Työn lähtökohtana on kristillinen ihmiskäsitys, Jumalan rakkauden välittäminen työssä sekä kristillinen arvopohja.
- Seurakunnallinen elämä jakaantuu kuuteen toiminnalliseen alueeseen, jotka ovat: Raahе, Pattijoki, Saloinen, Ruukki, Siikajoki ja Vihanti.
- Raahen seurakunnassa on jäseniä noin 26 000.
- Työntekijöitä seurakunnassamme on yhteensä n. 100. Lastenohjaajat ovat seurakunnan suurin työntekijäryhmä. Heitä on tällä hetkellä n. 20.
- Lastenohjaajan esimiehenä on lapsi- ja perhetyönohjaaja Tyyne Louhimaa ja työalan pappi on Riitta Huhtala.

## 1.2 Varhaiskasvatus -työalan yhteystiedot

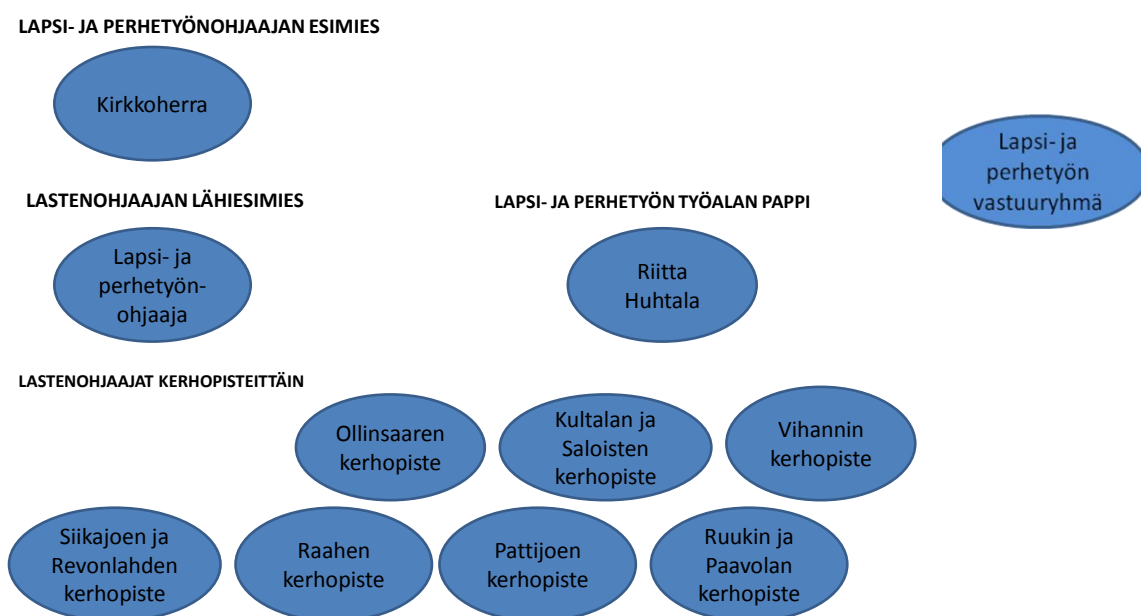
Raahen seurakunnan työntekijät ovat tavoitettavissa puhelimitse, sähköpostitse sekä Katrinan kautta. Perehdyttämiskansioon on listattuna yleisimmät puhelinnumerot, joita lastenohjaaja tarvitsee työssään. Työpuhelimeen on tallennettuna myös useimmiten käytetyt puhelinnumerot, ja tarvittaessa Raahen seurakunnan nettisivuilta ja Katrinan kautta on helppoa löytää yhteystietoja seurakuntamme työntekijöistä.

Työnimi	Nimi	Puhelin	Sähköposti
Lapsi- ja perhetyönohjaaja	Tyyne Louhimaa	08 2132 628 040 6710 628	tyyne.louhimaa(ät)evl.fi
Seurakuntapastori (työalan pappi)	Riitta Huhtala	040 6710 712	riitta.huhtala(ät)evl.fi

Kerhopiste	Puhelinnumero
Saloinen ja Kultala	(08) 2132 682, 044 744 1928
Raahe	(08) 2132 661, 040 6710 638
Ollinsaari	(08) 2132 663, 040 6710 663
Pattijoki	040 6710 639, 040 6710 643
Ruukki –Paavola	Hemmilä: 040 6710 726, Korpisalo: 040 6710 274
Siikajoki –Revonlahti	Ahosola: 040 6710 725, Paakkonen: 040 6710 716
Vihanti	040 6710 706

### 1.3 Seurakunnan varhaiskasvatuksen työyhteisön jäsenet

Seurakunnan varhaiskasvatusta tekevät ruohonjuuritasolla lastenohjaajat sekä lapsi- ja perhetyön pappi ja lapsi- ja perhetyön ohjaaja. Yhteistyötä tehdään muiden työalojen kanssa. Lastenohjaajien lähiesimies on lapsi- ja perhetyön ohjaaja, joka on tällä hetkellä Tyyne Louhimaa. Varhaiskasvatuksen työalapaapilla ei ole esimiesasemaa.



KUVIO 1. Raahen seurakunnan varhaiskasvatuksen työyhteisön jäsenet

#### Lapsi- ja perhetyön vastuuryhmä

Raahen seurakunnalla on lapsi- ja perhetyön vastuuryhmä. Vastuuryhmän jäsenenä on seurakunnan kirkkoneuvoston edustaja ja muutama vapaaehtoinen seurakuntalainen sekä varhaiskasvatuksen työalan työntekijät. Tämän ryhmän tarkoituksena on edistää työalan suunnittelua, toimintaa ja arviointia. Lapsi- ja perhetyön vastuuryhmän tehtävänä on muun muassa esitellä työalalle tavoitteet,



valmistella työalan toimintasuunnitelma sekä talousarvioehdotus ja toimintakertomus.

#### **1.4 Kasvatuskumppanuus**

Lastenohjaaja tekee yhteistyötä perheen kanssa kasvatuskumppanina. Kasvatuskumppanuudella tarkoitetaan vanhempien ja lastenohjaajien sitoutunutta, tavoitteellista sekä yhteistyössä tehtävää toimintaa lasten kasvun, kehityksen ja oppimisen tukemiseksi. Kasvatuskumppanuus rakentuu heidän väliselle vuorovaikutukselle, jota ohjaavat kuulemisen, kunnioituksen, luottamuksen ja dialogisuuden periaatteet.

Lastenohjaajat kohtaavat vanhempia viikottain kasvotusten perhekerhoissa ja ekavauvakerhoissa sekä päiväkerhoissa, silloin kun lapset tuodaan ja haetaan kerhosta. Viikottaisten kerhotapaamisten lisäksi lastenohjaaja voi kohdata vanhemman myös satunnaisten muun toiminnan (retket, tapahtumat, pyhäkoulut yms.) yhteydessä. Raahen seurakunta järjestää seurakunnan varhaiskasvatustoimintaan osallistuneille lapsien vanhemmille ajoittain myös vanhempainiltoja, joissa lastenohjaajat ovat mukana. Kerhoissa pidetään myös tutustumispäiviä, avoimia ovia ja pikkujouluja, joihin vanhempia kutsutaan.

Yksi Raahen seurakunnan varhaiskasvatuksen yhteistyömuoto on Viitta eli neljävuotiaiden lasten yhteistyö- ja arviointimenetelmä. Tässä vapaaehtoisessa menetelmässä havainnoidaan arkitoimintoja päiväkerhossa sekä lapsen kotona. Apuna tässä on valmis havainnointilomake, joka annetaan kerhosta lapsen kotiin täytettäväksi. Lastenohjaajat ja lapsen vanhemmat tapaavat ja käyvät läpi havaintojaan lapsen arkipäivän toiminnoista sekä lapsen vahvuuksista. Yhteinen

havainnointilomake toimitetaan neuvolaan, jossa se on käytettävissä lapsen neuvolatarkastuksessa.

Raahen seurakunta tekee yhteistyötä alueen päivähoidon kanssa. Kukin lastenohjaaja vierailee noin kerran kuukaudessa joissakin päiväkodeissa. Päiväkotiyhteistyössä lastenohjaaja pitää pikkukirkkoja/arkipyhäkouluja tai opastaa mentorointitoiminnan avulla päiväkotihenkilökuntaa uskonnollis-katsomuksellisen orientaation toteuttamisessa.

## 2 LASTENOHJAAJAN TYÖ

### 2.1 TYÖSOPIMUSASIAKAS

Perehdyttämiskansion lisäksi tietoja työsopimusasioista saa esimieheltä, lastenohjaajien luottamusmieheltä, ajantasaisesta Kirkon yleinen virka- ja työehtosopimus sekä erillissopimukset –teoksesta (KirVESTES 2014-2016) sekä sakasti.fi -sivustolta.

#### 2.1.1 Lastenohjaajan työsopimusperuste

Lastenohjaaja kirjoittaa työsopimuksen palkanlaskijan kanssa viimeistään ensimmäisenä työpäivänä.

#### 2.1.2 Palkka-asiat

Vakituisen lastenohjaaja on kuukausipalkallinen, jonka palkanmaksupäivä on kuukauden viimeinen päivä. Määräaikainen lastenohjaaja on työsopimuksen mukaan joko tuntityöläinen tai kuukausipalkallinen. Määräaikaisen ja kuukausipalkallisen lastenohjaajan palkkapäivä on kuukauden viimeinen päivä. Tuntityöläiselle maksetaan palkka kaksi kertaa kuukaudessa, kuun puolessa välissä sekä kuukauden viimeinen päivä. Lastenohjaajalla on mahdollisuus neuvotella palkanmaksusta Heikki Ilkon kanssa työsopimuksen kirjoittamisen yhteydessä.

Lastenohjaajan peruspalkka on vaativuusryhmän 402 mukainen: 1900,06 €

### 2.1.3 Salassapito- ja vaitioloovelvollisuus

Lastenhojaaja on vaitioloovelvollinen työssään kuulemistaan ja työhönsä liittyvissä asioissa. Vaitioloovelvollisuus on ehdotonta, ellei asiakkaan suostumus oikeuta tai lain säännös velvoita työntekijää antamaan asiasta tietoa. Salassapitovelvollisuuteen liittyy muun muassa tärkeiden asiakirjojen oikeaoppinen säilöminen.

Muun muassa lastensuojelulaki, laki sosiaalihuollon asiakkaan asemasta ja oikeuksista sekä laki holhustoimesta ovat lakeja, joiden säännösten mukaan tieto salassa pidettävistä asioista on tietyissä tilanteissa annettava. Huomattava on, että muulla kirkon työntekijällä kuin papilla ja virassa olevalla lehtorilla ei ole oikeutta vedota ehdottomaan vaitioloovelvollisuuteen edes ripin osalta, jos laki velvoittaa antamaan tiedon.

Lastenhojaaja kirjoittaa Raahen seurakunnassa salassapitosopimuksen, johon sisältyy myös vaitioloovelvollisuus. Salassapito- ja vaitioloovelvollisuus ovat voimassa palvelusuhteen, luottamustehtävän tai toimeksianto suhteen päättymisen jälkeenkin.

### 2.1.4 Rikosrekisteriote ja lääkärintodistus

Lääkärintodistuksen hankkiminen on vakituisen lastenhojaajan velvoite. Esimies voi pyytää myös määräaikaiselta lastenhojaajalta lääkärintodistusta, jolloin asianmukainen lääkärintodistus pitää hankkia. Lääkärintodistukset toimitetaan Raahen seurakunnan talousjohtajalle, Heikki Ilkolle.

Vakinaiseksi valitun lastenhojaajan tulee toimittaa rikosrekisteriote työnantajalle.

## 2.2 TYÖSUHDEASIAT

### 2.2.1 Kustannuskorvaukset

#### **Tarvikekorvaukset**

Raahen taloustoimistosta lastenohjaaja voi hakea korvauksia kuittia vastaan omalla rahalla ostetuista työhönsä hankituista tuotteista. Joissakin kerhopisteissä voi olla käytössä seurakunnan MasterCard, jota voi hankinnoissa käyttää. Usein kuitenkin lapsi- ja perhetyönohjaaja järjestää ja tekee suurimmat hankinnat kerhopisteille.

#### **Matkakorvaukset**

Lastenohjaajalle on työsopimuksessa määritelty työpiste. Matkakorvaukset maksetaan lastenohjaajalle, joka joutuu siirtymään määritellyltä työpisteeltä toiseen paikkaan työtehtävän suorittamiseksi. Täytetty matkakorvauslomake toimitetaan taloustoimistoon. Matkalaskupohjia voi noutaa taloustoimistosta.

### 2.2.2 Työaika-asiat

Vuoden 2015 alusta alkaen työaika-asioihin voi tulla pieniä muutoksia kaksivuotisen seurakunnan työaikakokeilun vuoksi. Näistä muutoksista ja niiden alkamisajankohdasta lähiesimies tiedottaa erikseen. Lähtökohtaisesti alla olevat tiedot ovat paikkansapitäviä. Työaika-asioista saa lisää tietoa ajanmukaisesta Kirkon yleinen virka- ja työehtosopimus sekä erillissopimukset –julkaisusta (KirVESTES 2014-2016).

### **Mikä on työaika?**

Lastenhojaaja on hengellistä työtä tekevä työsopimussuhteinen työntekijä ja hänellä on yleinen säännöllinen työaika. Viikoittainen työaika on 38 tuntia 15 minuuttia ja päivittäinen 6-8 tuntia (enintään 9). Työntekijälle tulee antaa vähintään 11 tunnin pituinen keskeytymätön vuorokautinen lepoaika.

Työajaksi luetaan työhön käytetty aika sekä aika, jonka työntekijä on velvollinen olemaan työpaikalla työnantajan käytettävissä. Työaika alkaa silloin, kun se on työvuorolistaan merkitty alkavaksi ja päättyy silloin, kun se on työvuorolistaan kirjattu päättyäksi. Poikkeamat tästä sovitusta työajasta on aina sovittava etukäteen esimiehen kanssa.

### **Arkipyhäviikkojen työaika**

Kun viikolle osuu pitkäperjantai, toinen pääsiäispäivä (maanantai), helatorstai, juhannusaatto tai muuksi kuin lauantaiksi tai sunnuntaiksi sattuva uudenvuodenpäivä, loppiainen, vapunpäivä, itsenäisyyspäivä, jouluaatto, joulupäivä tai tapaninpäivä, viikon työajasta vähennetään 7 tuntia 39 minuuttia jokaisesta em. arkipyhää kohti.

### **Päivittäinen lepoaika**

Jos päivän työaika on pidempi kuin 7 tuntia eikä työpaikalla olo ole välttämätöntä, saa työntekijä työpäivän aikana puoli tuntia kestävän lepoajan, jonka aikana hän saa poistua työpaikaltaan. Lepoaikaa ei lueta työaikaan. Lepoaikaa ei saa sijoittaa välittömästi työpäivän alkuun tai loppuun. Lastenhojaajat eivät ole yleensä halunneet lepoaikaa, vaan ovat syöneet eväät työpaikalla työaikana, jolloin lepoaika ei pidennä päivää.

**Kahvitauko**

Työntekijä saa työpäivän aikana yhden 15 minuutin pituisen kahvitaunon. Tauko luetaan työaikaan ja sen aikana ei saa poistua työpaikalta. Tauko on pidettävä niin, ettei siitä aiheudu haittaa työnteolle.

**Viikottainen vapaa-aika**

Kerran viikossa tulee olla vähintään 35 tuntia kestävä keskeytymätön vapaa-aika, joka on työn laatu huomioiden sijoitettava, mikäli mahdollista, sunnuntain yhteyteen. Jos mahdollista, tämän vapaa-ajan lisäksi annetaan – ja mieluiten sen yhteydessä – 24 tunnin pituinen vapaa-aika = kaksi vapaapäivää, yleensä lauantai ja sunnuntai.

**Lisätyö (voi meillä syntyä vain arkipyhäviikolla tai vajaalla työviikolla)**

Lisätyö tarkoittaa työnantajan aloitteesta tehtyä työtä, joka ylittää työntekijän kanssa sovitun ja työtuntijärjestelmää säännölliseksi työajaksi merkityn työajan, mutta ei 8 (9) tuntia päivässä eikä 38 t 15 min viikossa. Lisätyö korvataan antamalla lisätyöaikaa vastaava palkallinen vapaa-aika muuna päivänä säännöllisenä työaikana. Jos vapaa-aikaa ei voida antaa, maksetaan yksi korottamaton tuntipalkka kultakin lisätyötunnilta.

**Ylityö**

Ylityö on työnantajan aloitteesta tehtyä työtä, jota tehdään vuorokautisen ( 8 (9)) tuntia tai viikottaisen (38 t ja 15 min) työajan lisäksi. Lisä- tai ylityömääräys voidaan antaa enintään kolmeksi viikoksi kerrallaan. Sitä ei voida antaa pysyväämääräyksenä.

Lisä- ja ylityökorvausta voidaan suorittaa vain jos

- 1) työ on tehty esimiehen enintään kolmeksi viikoksi kerrallaan antaman nimenomaisen määräyksen perusteella.
- 2) työ on tehty työpaikalla tai esimiehen määräyksestä muualla.
- 3) työhön käytetty aika on luotettavasti selvitetty.

#### Ylityön korvauksena maksetaan

- 1) vuorokautisen ylityön kahdelta ensimmäiseltä ylityötunnilta puolitoistakertainen ja kultakin seuraavalta tunnilta kaksinkertainen korottamattomasta tuntipalkasta laskettu palkka. Työntekijän kanssa voidaan sopia, että rahakorvauksen sijasta annetaan kahdelta ensimmäiseltä tunnilta kutakin tehtyä ylityötuntia kohti puolitoista tuntia vapaa-aikaa säännöllisenä työaikana ja kultakin seuraavalta vuorokautiselta työtunnilta kaksi tuntia tällaista vapaa-aikaa.
- 2) viikottaisen ylityön viideltä ensimmäiseltä ylityötunnilta maksetaan puolitoistakertainen ja kultakin seuraavalta tunnilta kaksinkertainen korottamattomasta tuntipalkasta laskettu palkka. Työntekijän kanssa voidaan sopia, että rahakorvauksen sijasta annetaan viideltä ensimmäiseltä tunnilta kutakin tehtyä ylityötuntia kohti puolitoista tuntia palkallista vapaa-aikaa säännöllisenä työaikana ja seuraavilta ylityötunneilta kaksi tuntia tällaista vapaa-aikaa.

#### **Sunnuntai- ja aattotyön korvaaminen**

Sunnuntaina, muuna kirkollisena juhlapäivänä, itsenäisyyspäivänä tai vapunpäivänä säännöllisenä työaikana tehdystä työstä annetaan sunnuntaityön korvauksena vapaa-aikaa säännöllisenä työaikana yksi tunti tehtyä sunnuntaityötuntia kohti tai varsinaisen palkan lisäksi yhden tunnin korottamaton tuntipalkka kultakin tehdyltä sunnuntaityötunnilta. Annettava vapaa-aika tulee mahdollisuuksien mukaan ottaa huomioon jo työtuntilistaa



suunniteltaessa. Jos sunnuntaityö on lisä- tai ylityötä, annetaan sunnuntaityön korvaus lisä- tai ylityökorvauksen lisäksi. Tämä kaikki koskee myös pääsiäslauantaina, juhannusaattona ja jouluaattona klo 00-18 välisenä aikana tehtyä työtä. Työntekijälle sunnuntaityö korvataan rahana, ellei hänen kanssaan sovita, että se korvataan vapaa-aikana.

### **Iltaja yötyökorvaus**

Korvaus maksetaan rahana, ellei työntekijän kanssa sovita, että se korvataan vapaa-aikana. Työntekijälle maksetaan työstä, jonka hän on tehnyt kello 18-23 välisenä aikana, iltatyökorvauksena 1,28 euroa kutakin iltatyötuntia kohti tai 10 minuuttia vapaa-aikaa säännöllisenä työaikana kutakin iltatyötuntia kohti.

### **Sairausloman myöntäminen**

- Sairastumisesta ilmoitettava viipymättä lähimmälle esimiehelle ja esitettävä vaadittaessa työkyvyttömyydestään hyväksyttävä lääkärintodistus.
  - o Lääkärintodistus toimitettava taloustoimistoon Ulla Raitalalle, joka huolehtii palkkakirjanpidosta.
- Jos sairastuu työpäivän kuluessa ja joutuu poistumaan kesken työpäivän, tätä päivää ei sisällytetä sairauslomaan.
- jos työntekijä ei ole sairastuttuaan tullut työpäivänä lainkaan töihin, alkaa sairausloma siitä päivästä.
- kalenterivuoden 60 ensimmäiseltä sairauslomapäivältä maksetaan täysi palkka, sen jälkeen 1/3 vähennetty 120 päivältä. Tämän jälkeen voidaan lisäksi harkinnan mukaan maksaa enintään puolet palkasta enintään 185 kalenteripäivän ajalta.

**Tilapäinen hoitovapaa –poissaolo lapsen sairastumisen takia**

Alle 10 –vuotiaan lapsen hoitamiseksi tämän sairastuessa äkillisesti. Työntekijällä on oikeus saada palkkansa tilapäisen hoitovapaan alusta lukien, enintään kuitenkin kahdelta työpäivältä. Kaikkiaan työntekijällä on oikeus olla poissa työstä tilapäisen hoitovapaan vuoksi 4 työpäivää.

**Vuosiloma**

Vuosiloman ansainta perustuu työpäiväperiaatteelle. Loman määräytymisvuosi alkaa 1.4 ja päättyy seuraavana vuonna 31.3., jolloin loma eräännyksi pidettäväksi. Vuosilomaa kertyy sellaiselta kalenterikuukaudelta, ns. täydeltä lomanmääräytymiskuukaudelta, jonka aikana tehdään työtä 35 työtuntia tai 14 työpäivää. Lisäksi palvelussuhteen on pitänyt olla voimassa vähintään puolet kuukauden kestosta eli kuusitoista kalenteripäivää. Lomaa kertyy myös niiltä poissaolopäiviltä, joilta on maksettu palkkaa tai Kelan päivärahaa.

Pääsääntöisesti lomaa kertyy työuran alussa noin kaksi lomapäivää per lomanmääräytymiskuukausi. Kun vuosisidonnaiseen palkanosaan oikeuttavaa aikaa on kertynyt lomanmääräytymisvuoden loppuun mennessä yksi, kolme tai viisitoista vuotta, loman kertymiseen tulee pieniä muutoksia. Viidentoista vuoden täytyessä lomapäiviä kertyy vuodessa 38, aloittavalla työntekijällä koko vuoden lomapäivien määrä on 23 ja kolmen vuoden jälkeen 29 päivää. Lomataulukot löytyvät KirVESTES:sta. Asioihin osaa myös vastata palkanlaskija.

Loma ansaitaan ja se kuuluu työpäivien mukaan laskettuna. Samankaltainen lomajärjestelmä on käytössä koko julkisella sektorilla.

### **Oman loman hakeminen, virkavapaa/vuorotteluvapaa**

Ota yhteyttä lapsi- ja perhetyönohjaajaan neuvotellaksesi mahdollisuuksista siirtää lomapäiviä tai hakeaksesi virka- tai vuorotteluvapaa.

### **Opintovapaa, oikeus osa-aikatyöhön**

Näistä oikeuksista saat lisätietoa Kela.fi:n nettisivuilta.

## **2.2.3 Työhyvinvointi**

### **Työpaikkaruokailu**

Seurakunta on järjestänyt työntekijöilleen ravintoetuja Raahen seurakunnan alueella. Työpaikkaruokailun kohteissa on Raahen seurakunnan vihko, jota työntekijä pyytää kassalla. Tähän vihkoon merkitään nimi, päiväys ja hinta. Näiden tietojen pohjalta ruokapaikat laskuttavat seurakuntaa ja seurakunta perii tilistä ruokailut. Ravintoedun suuruus on 6,10e, joka peritään 6,10 -10,00e arvoisesta ruokailusta. 10 euron ylittävä osuus peritään kokonaan. Työpaikkaruokailun kohteina ovat:

- ✓ Ravintola Hovinarri, Raahen hovi, Raahen
- ✓ Hai Long –kiinalainen ravintola, Raahen
- ✓ Kahvila-Ravintola Huruakka, Raahen
- ✓ Pizzeria Alto Mare, Raahen
- ✓ Pulla Pirtti , leipurin keidas, Pattijoki
- ✓ Kotovalinta, Paavola
- ✓ Ojalan Grilli-Kipsa, Paavola
- ✓ Ravintola Kreivin Aika, Ruukki
- ✓ Meikun herkku, Vihanti
- ✓ Palvelukeskus Ukonmäki, Vihanti

**Liikunta**

Seurakunta on hankkinut työntekijöilleen liikuntaseteleitä, jotka ovat työntekijöille maksuttomia. Työntekijä voi noutaa ne taloustoimistosta, ja ne ovat henkilökohtaisia. Niitä on vuosittain tarjolla 50 kappaletta, jotka ovat 4e arvoisia.

**Etuudet**

Seurakunnan salit on mahdollista saada omaan käyttöön maksuttomasti.

**Työterveyshuolto**

Työterveydenhuolto on järjestetty Raahen Terveystalo Softpolikseen, joka sijaitsee osoitteessa Rantakatu 8D. Ajanvarauksen voi hoitaa Terveystalon Internet – sivuilta tai soittamalla numeroon: 0306000. Ilmottautuminen tapahtuu toisessa kerroksessa.

Riitta Marjala (terveydenhoitaja)

Kari Tuikkala (lääkäri)

Jani Kuitunen (lääkäri)

Yli neljän kuukauden mittaisessa työsuhteessa tehdään työhöntulotarkastus. Tämän jälkeen lastenohjaaja kutsutaan työterveystarkastuksiin joka kolmas vuosi.

Työterveyspalveluihin on oikeutettu työntekijä, jonka työsopimuksen kesto on vähintään 4 kuukautta. Lyhyemmissä työsuhteissa oikeus työterveyshuoltoon alkaa työn jatkuttua neljä kuukautta.

### **Kuntoutukset**

Voit kysyä työterveyshuollosta mahdollisuuksistasi päästä kuntoutukseen. Löydät tietoa myös Kelan internet -sivuilta. Raahen seurakunnassa käytetään ASLAK – kuntoutusta.

### **Virkistyspäivät**

Seurakunta järjestää kerran vuodessa (yleensä syksy tai kevät) virkistyspäivän koko henkilöstölle. Virkistyspäivän sisältöön saa lastenohjaajakin vaikuttaa laittamalla ehdotuksia virkistyspäivän toiminnasta.

### **Koulutukset**

Koulutustarjontaa voit seurata sakasti.fi –sivulta. Kun sinua kiinnostaa osallistua koulutuksiin, ota yhteyttä lapsi- ja perhetyönohjaajaan hakeaksesi lupaa koulutuksiin.

### **Kokoukset**

Lastenohjaajilla on kokouksia, joihin he ovat velvollisia osallistumaan. Koko työalan kaikkien työntekijöiden yhteinen työalokokous pidetään kerran kuukaudessa. Lisäksi pidetään aluekokouksia eri kerhopisteissä, joissa on läsnä alueen lastenohjaajat ja tarvittaessa lapsi- ja perhetyönohjaaja.

### **Kehityskeskustelut**

- Hyödyllistä silloin kun rehellisesti keskustellaan työn tekemisen kannalta olennaisia asioita.
- Mahdollisuus edistää esimiehen ja alaisen välistä luottamusta toisiinsa.

- Voidaan varmistaa, että alainen on ymmärtänyt oman yksikkönsä tavoitteet osana koko organisaation visiota ja strategiaa.
- Vahvistaa oikein toteutettuna esimiehen hyvää johtamista.
- Tilaisuus pohtia, miten kukin voisi omassa työssään edistää yhteisiä päämääriä.
- Esimiehen tulee ottaa vakavasti ja ryhtyä toimeen saadessaan viestiä vaikkapa kiristyneestä työilmapiiristä, lisääntyneistä poissaoloista tai väsymisestä. Oireilun taustalla oleva ongelma saattaa olla helposti ratkaistavissa.
- Lastenohjaaja voi valmistautua kehityskeskusteluun muun muassa näiden apukysymysten avulla:
  - ⊗ Mitkä ovat mielestäsi oman työsi painopistealueet?
  - ⊗ Onko tavoitteesi ja työtehtäväsi määritelty riittävän selkeästi?
  - ⊗ Millaisista tehtävistä olet kiinnostunut ja millaisista et?
  - ⊗ Onko sinulla itselläsi mahdollisuus arvioida työssä onnistumista?
  - ⊗ Missä tehtävissä koet onnistuneesi / epäonnistuneesi?
  - ⊗ Minkälaisia odotuksia sinulla on työurasi suhteen?
  - ⊗ Minkälaista koulutusta omasta mielestäsi tarvitsisit tai haluaisit onnistuaksesi työssäsi paremmin?

## 2.2.4 Työsuojelu

### **Ammattiliitot ja luottamusmiehet**

Raahen seurakunnan lastenohjaajien yleisin ammattiliitto on Kirkon alat ry, josta löytyy lisää tietoa kyseisen ammattiliiton nettisivuilta. Lastenohjaajien luottamusmiehenä toimii Ulla Raitala, joka on järjestäytynyt Kirkon alat ry:n

kautta, mutta hoitaa myös ammattiliittoon kuulumattomien lastenohjaajien asioita. Ullaan voi ottaa yhteyttä suoraan työ- ja virkaehtosasioissa. Työsuojeluvaltuutettu on Tuovi Kärsämä, johon otetaan yhteyttä työsuojeluasioissa (syrjintä, työolot yms.).

### **Tapaturmat ja vaaratilanteet**

Mahdollisten vahinkojen sattuessa lastenohjaajalla on oikeus hakea ja saada apua saamiinsa vammoihin. Lastenohjaajalla on myös velvollisuus huomattessaan estää vaaratilanteiden syntyminen joko itse toimimalla tai ottamalla yhteyttä tarvittavaan tahoon, jos huomaa työpaikallaan loukkaantumisriskin. Tapaturma- ja vaaratilanteiden sattuessa lastenohjaaja täyttää seurakunnan tapaturma- ja vaaratilanteiden raportointilomakeen mahdollisimman nopeasti tapahtuman jälkeen. Lomake tulee palauttaa täytettynä talousjohtajalle tai työsuojeluvaltuutetuille. Lomake löytyy T-asemalta: Yleiset tiedostot Raahen Kriisitilanteet.

### **2.2.5 Työpaikan sisäinen viestintä**

#### **Tavoitettavissa oleminen**

Lastenohjaajan tulee olla esimiehen tavoitettavissa työaikana. Tämä tarkoittaa tavoitettavuutta työpuhelimella sekä fyysisesti työpaikalla oloa työaikana. Työpaikalta poistuminen on hyväksyttävää jos työtehtävien suorittaminen sitä edellyttää (esim. pikkukirkot/arkipyhäkoulut, kokoukset, sijaistaminen) tai esimiehen kanssa on sovittu työpaikalta poistuminen muista syistä.

### **Puhelimista**

Työpaikan työpuhelin tulee ottaa mukaan työpaikalta poistuttaessa työaikana. Lastenohjaaja huolehtii työpuhelimen lataamisesta ja sen kunnossa pitämisestä. Lastenohjaajalla on velvollisuus ilmoittaa esimiehelle työpuhelimen rikkoutumisesta. Oma henkilökohtaista matkapuhelinta saa käyttää työaikana, kunhan se ei häiritse työssä suoriutumista ja työtehtäviä. Lastenohjaajan työparilla on oikeus huomauttaa toiselle lastenohjaajalle liiasta puhelimen käytöstä.

### **Sähköposti**

Lastenohjaajan tulee tarkistaa työpäivinä päivittäin sähköpostit ja vastata e-maileihin mahdollisimman nopeasti.

### **Katrina**

Raahen seurakunnassa käytetään Katrina -nimistä sähköistä kalenteri- ja viestintäjärjestelmää, jota lastenohjaajan tulee tarkkailla työpäivänsä aikana. Ilmoittautumispyynnöt kokouksiin tulee ilmoittaa hyvissä ajoin. Lastenohjaajan työpari opettaa perehtyjälle Katrinan käytön perusteet. Tunnukset saadaan viestinnästä vastaavalta papilta, tällä hetkellä Markus Tuukkaselta. Hän myös vastaa Katrinaan liittyviin kysymyksiin.

### **2.2.6 Työpaikan avaimet**

Lastenohjaaja saa tarvitsemansa avaimet taloustoimistosta. Avainrekisteristä vastaa kiinteistöpäällikkö, tällä hetkellä Toivo Partanen. Avainasioissa mennään kiinteistöpäällikön puheille. Hänet tavoittaa numerosta: 040 6710 608.



## 2.3 TYÖALAN TYÖNTEKIJÖIDEN TYÖTEHTÄVÄT

### 2.3.1 Lastenohjaajan työnkuva

Lastenohjaajan työn kohderyhmänä ovat lapsi ja hänen perheensä.

Työssään lastenohjaaja:

- vaalii ja rakastaa perheen pienimpiä, vahvistaa heidän uskoaan, heidän itseluottamustaan ja elämäniloan
- tukee vanhemmuutta

Lastenohjaaja:

- sitoutuu työyhteisön pelisääntöihin ja omaan työhönsä
- suunnittelee ja toteuttaa varhaiskasvatuksen toimintaa
- kehittää laadukasta varhaiskasvatustyötä seurakunnassa
- tekee yhteistyötä lapsi- ja perhetyönohjaajan kanssa
- ohjaa, kasvattaa, hoitaa ja pitää huolta lapsesta
  - osaa kohdata lapsen sekä yksilönä että ryhmän jäsenenä
  - huolehtii lapsen kokonaisvaltaisesta hyvinvoinnista ja kehityksestä
  - tukee lapsen kristillistä kasvatusta ja hengellistä kasvua
- tekee töitä ja ratkaisuja lapsen edun parhaaksi
- tekee vuorovaikutteista yhteistyötä lapsen kasvatukseen osallistuvien henkilöiden kanssa.
  - tukee perheitä
  - työskentelee moniammatillisessa työyhteisössä ja verkostoissa

*HOX! Lastenohjaaja kohtaa työssään viikottain nuoria aikuisia ja työikäisiä; heitä, joiden sitoutumista kirkkoon ollaan huolissaan. Myös vanhempien ikäluokille lastenohjaaja on ikkuna seurakuntaan.*

### 2.3.2 Lapsi- ja perhetyönohjaajan viran tehtäväkuva

- 1) Suunnitella, kehittää ja ohjata seurakunnan varhaiskasvatusta sen eri työmuodoissa ja niveltää se osaksi seurakunta- ja jumalanpalveluselämän kokonaisuutta.
- 2) Johtaa ja toteuttaa seurakunnan lapsi- ja perhetyötä lastenohjaajien, perhetyöntekijän, työalateologin, muiden työntekijöiden sekä lapsi- ja perhetyön vastuuryhmän kanssa.
- 3) Toimia perhetyöntekijän ja lastenohjaajien lähiesimiehenä.
- 4) Valmistella lapsi- ja perhetyön toimintasuunnitelma ja talousarvio sekä toimintakertomus yhdessä lapsi- ja perhetyön vastuuryhmän kanssa.
- 5) Toimia yhteistyössä kunnallisen päivähoidon kanssa uskontokasvatuksen toteutumiseksi varhaiskasvatuksen suunnitelman mukaisesti.
- 6) Vastata työalansa henkilöstökoulutuksesta.
- 7) Seurata varhaiskasvatuksen kehitystä kirkossa ja yhteiskunnassa sekä toimia työalansa asiantuntijana ja huolehtia työmuodon tiedotuksesta yhdessä seurakunnan tiedottajan kanssa.
- 8) Suorittaa esimiehen (kirkkoherra) antamat muut tehtävät.

### 2.3.3 Lapsi- ja perhetyön työalan papin työtehtävät työalan hyväksi

Edistää yhdessä työalan työntekijöiden kanssa sitä, että seurakunnan jäsenet saavat tukea kasvulleen kristittyinä. Kasteopetuksen esillä pitäminen, päivähoidon uskontokasvatuksen tukeminen:

- Kehittämisvastuu: osallistuu strategian, TTS:n ja koulutussuunnitelman laatimiseen.
- Osallistuu koko työalan yhteisiin kokouksiin.
- Kehittää mahdollisia yhteistyöväyliä työalojen välillä.

- Rohkaisee pappeja tekemään työtä lapsien ja perheiden hyväksi.

Toimii teologisena asiantuntijana lapsi- ja perhetyössä, erityisesti Raamatun tulkinnan ja luterilaisen perinteen soveltamisessa:

- Tukee työalan työntekijöiden hengellisyyttä sekä kristillistä kasvatustyötä.
- Osallistuu työalan jumalanpalveluselämän suunnitteluun, koordinointiin ja toteuttamiseen.
- Pitää huolen, että lapsen ja perheiden jumalanpalveluksia pidetään, perehtyy työalansa jumalanpalveluskasvatukseen. Edistää ehtoolliskasvatusta ja lasten ehtoollisyhteyttä.
- Osallistuu lapsille ja perheille järjestettävän toiminnan toteuttamiseen mahdollisuuksiensa mukaan.

Lasten ja perheiden puolestapuhuja seurakunnassa ja yhteiskunnassa

- Pitää esillä seurakunnan työyhteisössä ja luottamuselimissä lasten ja perheiden tarpeita ja kysymyksiä.
- Luo ja vahvistaa omalla toiminnallaan seurakunnan alueella lapsiystävällisempää yhteisöä.
- Luo työalan imagoa yhdessä työalan työntekijöiden ja tiedotuksen kanssa.

## 2.4 TURVALLISUUS TYÖPISTEESSÄ

Lastenohjaajan on kaikessa toiminnassaan huomioitava turvallisuus ja sen takaaminen.

### 2.4.1 Toiminnan suunnittelu ja ohjelmarunko

Lastenohjaajan työtehtävänä on tuottaa ja kehittää laadukasta varhaiskasvatustoimintaa. Lastenohjaajat saavat suunnitella työpareittain toimintaa kerhopisteilleen. Ainoastaan hartausteemat ovat lähtökohtaisesti kaikille samat. Nämä aiheet voidaan suunnitella joko työkauden alkaessa tai esimiehen toimesta. Kumpaakin tapaa on käytetty ja toimintatapa sovitaan yhdessä vuosittain.

Seurakunnan kerhotoiminnassa suositellaan toistuvia rutiineja, joka luovat lapsille turvallisuuden tunnetta ja helpottavat myös lastenohjaajan työn suunnittelua.

### 2.4.2 Turvallisuussuunnitelmat

Raahen seurakunnan turvallisuutta koskevat asiakirjat ovat saatavilla T-asemalta. Turvallisuussuunnitelmiin liittyvät kysymykset voi osoittaa Toivo Partaselle, joka toimii seurakuntamme turvallisuuspäällikkönä.

### 2.4.3 Ovihälyttimet

Jos seurakunnan kerhotiloissa on olemassa ovihälyttimet, lastenohjaajan työpari opastaa niiden käytössä ja käytännöissä. Ovihälyttimet pitää laittaa

hälytysvalmiuteen työpäivän loppuun ellei asiasta ole toisin sovittu tai poikkeuksista ilmoitettu.

#### **2.4.4 Välineturvallisuus**

Varhaiskasvatuksen työtiloissa tulee huomioida terävien välineiden kunto ja niiden asianmukainen säilyttäminen sekä käytön valvominen. Lastenohjaajien velvollisuus on tarkistaa välineiden kunto ja huoltaa ne tarvittaessa. Myös mahdolliset tulitikut ja muut sytyttämisvälineet on säilytettävä lasten ulottumattomissa.

#### **2.4.5 Väkivalta- tai uhkatilanteet**

Jos lastenohjaaja kokee tai näkee väkivalta- tai uhkatilanteen on hänen ryhdyttävä toimenpiteisiin. Toki tilanteen ollessa päällä on pyrittävä rauhoittamaan tilannetta mikäli se on mahdollista ja tarvittaessa soitettava hätänumeroon. Ennen kaikkea lastenohjaajan on huolehdittava lasten turvallisuudesta. Mahdollisimman pian tapahtuman jälkeen lastenohjaajan on täytettävä väkivalta- ja uhkatilanteiden raportointilomake, joka palautetaan täytettynä työsuojelupäällikölle. Lomakkeet ovat saatavilla T-asemalta: yleiset tiedostot Raahen – Kriisitilanteet.

#### **2.4.6 Vakuutukset**

Raahen seurakunnan vakuutusyhtiö on LähiTapiola, johon kaikki lastenohjaajat vakuutetaan automaattisesti. Vakuutus kattaa sekä työajalla että vapaa-ajalla tapahtuvat tapaturmat. Tarvittaessa vakuutuslomakkeiden täytössä avustaa Ulla

Raitala. Seurakuntalaiset ovat myös vakuutettuja, kun he osallistuvat lapsi- ja perhetyön toimintaan.

#### **2.4.7 Asiakkaat ja asiakastiedot**

Seurakunnan varhaiskasvatuksen toiminnassa mukana olleista nimiä ja yhteistietoja kerätään päivä- ja perhekerhoryhmien osalta. Tiedot säilytetään kerhopisteessä lukkokaapissa. Tiedot hävitetään paperisilppurilla kerhokauden päätyttyä. Tietojen keräämisen tarkoituksena on varmistaa tarvittava yhteydenpito ja turvallisuus, esimerkiksi tiedot allergioista.

#### **2.4.8 Sairas, allerginen tai erityistukea tarvitseva lapsi**

Asiakastietolomakkeissa on kohta, jossa tiedustellaan lapsen mahdolliset allergiat ja sairaudet. Vanhemmat ovat velvollisia vastaamaan tähän lomakkeeseen rehellisesti. Jos tietoa sairaudesta tai allergiasta ei anneta, ovat näistä aiheutuvien oireiden seuraamukset ensisijaisesti vanhempien vastuulla.

Raahen seurakunta ottaa mielellään toimintaansa mukaan kaikki lapset. Toivomuksena kuitenkin on, että jos lapsi tarvitsee henkilökohtaisen avustajan, on hänellä sellainen mukanaan kerhoon tullessa. Vaikka useimmissa kerhopisteissä on kaksi lastenohjaajaa, heillä on niin paljon tekemistä, etteivät he onnistu olemaan henkilökohtaisena avustajana sitä tarvitsevalle lapselle.

### 3 LASTENOHJAAJAN TYÖHÖN PEREHDYTTÄMINEN

#### 3.1 LASTENOHJAAJAN OHJAUS JA PEREHDYTTÄMINEN

##### 3.1.1 Perehdyttämissuunnitelma

Seurakunnalla on ollut aikaisemmin käytössä uusille työntekijöille yleinen perehdyttämissuunnitelma, jota on sovellettu työaloittain heidän tarpeidensa mukaiseksi. Seuraavalla sivulla on nähtävillä yleisen perehdyttämissuunnitelman muokattu versio, jossa on huomioitu erityisesti lastenohjaajan perehdyttämistarve.

Perehdyttämissuunnitelma on pohja, jolle perehdyttäminen rakennetaan. Se toimii perehdyttämisen muisti- ja tarkastuslistana, jolla voidaan seurata perehdyttämisen etenemistä ja varmistaa, että tarvittavat asiat on opetettu. Suunnitelmaa on mahdollista muokata tarpeen vaatiessa.

# PEREHDYTTÄMISSUUNNITELMA



RAAHEN SEURAKUNTA

Kerhopiste: \_\_\_\_\_

Perehdyttämisen aloituspv. \_\_\_\_\_

Päättymispvm. \_\_\_\_\_

Perehdytettävä: \_\_\_\_\_

Esimies: \_\_\_\_\_

Perehdyttäjä: \_\_\_\_\_

Palautekeskustelupvm. \_\_\_\_\_

## TOIMENPIDE

### 1. ENNEN TYÖSUHTEEN ALKAMISTA

Kummihenkilö nimetty: \_\_\_\_\_

Perehdyttämissuunnitelman hyväksyminen

Tulokkaasta on ilmoitettu muille työntekijöille

Lapsi- ja perhetyönohjaajan ja perehdyttäjän keskustelu

Kuka tekee				suoritus- merkintä
Esimies	Kummi/ perehdyttäjä	Henk.hallinto		

X			
X	X		
X			
X	X		

### 2. ENSIMMÄISEN TYÖPÄIVÄN PEREHDYTTÄMISOSIO

*Perehdyttäminen alkaa perehdytettävän tulevalla työpisteellä*

Uuden työntekijän vastaanottaminen

Perehdyttämissuunnitelman tarkistaminen yhdessä  
tulokkaan kanssa

Lähimpien työtovereiden ja tilojen esittely

Yksikön toiminnan ja organisaation esittely

Avaimet ja kulunvalvonta

Tunnukset: Katrina, verkko, Status

X	X		
	X		
	X		
	X		
		X	
		X	

#### Sopimukset

Työsopimuksen kirjoittaminen

Salassapitosopimus

		X	
X	X		

#### Palvelussuhteen ehdot

Työntekijän oikeudet ja velvollisuudet

Palkka ja sen maksaminen

Työaika ja työvuorolistat

Poissaoloista ilmoittaminen

Loma ja sen määräytyminen

Matka- ja tarvikkekorvaukset

X	X	X	
		X	
X	X	X	
X	X		
X		X	
X		X	

*Ensimmäisen päivän aikana tulee paljon uutta ja tärkeää tietoa perehtyjälle. Kummin tehtävänä on tukea uutta työntekijää ja kerrata opittuja asioita perehdyttämisprosessin kuluessa.*



**3. PALVELUSUHTTEEN ALKAESSA (kolmen ensimmäisen viikon kuluessa)**

*Perehdyttävä lastenohjaaja eli kummi voi opettaa asioita joustavasti työpäivän sisällä, kun aikaa on ja uusia asioita tulee vastaan.*

**Henkilöstöpalvelu**

Ruokailu		X		
Työvaatteet		X		
Työhyvinvoinnin tukeminen		X		

**Työhön opastus**

Eri työmuodot ja niiden välinen yhteistyö		X		
Varhaiskasvatuksen yhteistyökumppanit, päiväkodit	X	X		
Varhaiskasvatuksen yhteistyökumppanit, järjestöt	X	X		
Lastenohjaajan työtehtävät		X		
Työmenetelmät		X		

**Tiedotustoiminta, viestintä**

Sisäinen tiedotus, lehdet		X		
Työpaikkakokoukset		X		
Yksikön oma tiedotus		X		
WWW-sivut		X		
Sähköposti		X		
Sisäinen posti		X		
Ilmoitustaulut		X		
Muut lehdet		X		

**3. TYÖSUHTEEN ALETTUA**

*Esimies tulee tapaamaan perehtyjää ja hänen kummiaan uuden työntekijän ollessa vähintään 4 viikkoa töissä. (aika sovitaan perehdytyvän ensimmäisen työpäivän aikana) Silloin käydään läpi esimiehen ja kummin yhteisiä perehdyttämisasiota.*

*Seuraavan kahden kuukauden aikana kerrataan ja palautetaan mieleen asioita, joita perehtyjän oli haastavaa omaksua. Annetaan tilaa perehtyvän kysellä epäselvistä asioista.*

**Työsuojelu**

Työturvallisuus	X	X		
Työterveyshuolto		X		
Yhteistyötoimikunta, työsuojeluvaltuutetut		X		
Henkilökohtainen suojaus, omat rajat		X		
Ensiapu, paloturvallisuus		X		
Turvallisuuspäälliköt ja –valvojat		X		
Vaara- ja läheltäpiti-ilanteet, raportointi		X		

**Henkilöstökoulutus ja kehittäminen**

Seurakunnan yhteinen koulutus		X		
Lastenohjaajien koulutustarjonta		X		
Koulutusmäärärahat ja niiden jakautuminen	X			
Kehityskeskustelut	X			

Työnohjaus  
Lastenohjaajien osallistuminen kokouksiin  
Omaehtoinen opiskelu

X	X		
	X		
	X		

#### Työympäristöön liittyvien käytännön asioiden esittely

Kiinteistöt  
Sosiaalilat  
Toimisto- ja muut palvelut  
Puhelimen käyttö ja puhelimeen vastaaminen  
Sisäiset puhelut  
Postin lähettäminen  
Lastenohjaajan käyttämät koneet ja laitteet  
Työtarvikkeiden hankkiminen, tarvikevarastot  
Jätteiden lajittelu ja kierrätys

	X		
	X		
	X		
	X		
	X		
	X		
	X		
	X		
	X		

#### Koneiden ja laitteiden esittely

Käyttö ja tietoliikenneyhteydet  
Turvallisuus  
Häiriöt, huolto, korjaus, ilmoittaminen  
Kaluston esittely  
Käytettävät kemialliset aineet  
Tuotetiedot  
Henkilösuojaus  
Materiaalivarastot

	X		
	X		
	X		
	X		
	X		
	X		
	X		
	X		

#### Lait, sopimukset ja säännöt

Keskeiset lait lastenohjaajan työssä  
Oikeudet ja velvollisuudet  
Sopimukset  
Virka-, johto-, ohjesäännöt yms.  
Työyksikön ohjeistus

X	X		
X		X	
X		X	
X		X	
X		X	

Hlöstön osallistumisjärjestelmä/päätöksenteko

X		X	
---	--	---	--

#### 4. PEREHDYTTÄMISEN LOPETTAMINEN

##### Palautekeskustelu

X	X		
---	---	--	--

##### PEREHDYTTÄMINEN SUORITETTU

pvm. \_\_\_\_\_

allekirjoitukset: \_\_\_\_\_  
perehdyttävä

\_\_\_\_\_  
perehdyttäjä

\_\_\_\_\_  
esimies

### 3.1.2 Perehdyttämisen käytännöt

#### **Ennen perehdyttämisen aloittamista**

Kun seurakunta palkkaa uuden lastenohjaajan on hänet perehdytettävä työhönsä. Tulevan lastenohjaajan perehdyttämisen hoitaa käytännössä usein tämän työpari, joka nimetään ennen perehdyttämisen alkamista uuden työntekijän eli perehtyjän kummiksi. Kummiksi nimetty lastenohjaaja tapaa lapsi- ja perhetyönohjaajan ennen perehdyttämisen aloittamista. He kertaavat ja hyväksyvät yhdessä perehdyttämissuunnitelman, jota kummi käyttää apunaan perehdyttämistä toteuttaessaan. Tällä tapaamisella he keskustelevat perehdyttämisen aloittamisen tunnelmia ja perehdyttävä lastenohjaaja saa viimeistään tällöin tietää, milloin uusi lastenohjaaja saapuu työpaikalle. Perehdyttämissuunnitelman ”ennen työsuhteen alkamista” -osiossa ovat nähtävillä työtehtävät, jotka tulee hoitaa ennen uuden työntekijän saapumista.

Ennen työsuhteen aloittamista uudelle työntekijälle annetaan seurakuntaa ja työalaa käsittelevää aineistoa. Lastenohjaaja varmistaa, että työskentelytila varustetaan valmiiksi, jotta uusi työntekijä tuntee itsensä tervetulleeksi ensimmäisenä työpäivänään. Lapsi- ja perhetyönohjaaja ilmoittaa virastoon ja taloustoimistoon uuden työntekijän saapumisen, jotta uusi työntekijä saa ensimmäisenä työpäivänä joustavasti avaimet, kulkuluvat sekä tunnukset järjestelmiin yms.

#### **Ensimmäisenä työpäivänä**

Ensimmäisenä työpäivänä perehtyjän kummi ja mahdollisesti lapsi- ja perhetyönohjaaja ovat odottamassa ajoissa uutta työntekijää hänen tulevalle työpisteellään, ellei toisin ole sovittu. Uudelle työntekijälle opastetaan ne asiat perehdyttämissuunnitelmasta, jotka ovat ensimmäisen työpäivän

perehdyttämisosiossa. Ne kohdat, joiden perehdyttämisvastuussa on henkilöstöhallinnon edustaja käydään läpi seurakunnan taloustoimistossa pikimitten.

### **Palvelusuhteen alkaessa**

Tämän osuuden suorittamiseksi on annettu aikaa kolme viikkoa. Lastenohjaajan työ Raahen seurakunnassa on hektistä, joten perehdyttämissuunnitelmassa annetaan tilaa lastenohjaaja –kummille ja perehtyjälle sovittaa perehdyttämiskeskustelua heille sopivaan ajankohtaan. Tarkoituksena on, ettei tätä osiota käydä yhden päivän aikana lävitse, vaan perehdyttämistä suoritetaan sitä mukaa, kun asioita tulee vastaan. Perehtyjällä on oikeus kysyä kummiltaan ohjeita ja neuvoja työtehtävien suorittamisessa ja saada tietoa seurakunnan käytännöistä.

### **Työsuhteen alettua**

Tämä osio alkaa, kun lastenohjaaja aloittaa neljännen työviikkonsa. Käytävät perehdyttämisasiat ovat merkittynä perehdyttämissuunnitelmassa kolmannessa osiossa, joka on nimeltään työsuhteen alettua. Tähän osioon on aikaa lähes kolme kuukautta. Perehtyjä ja hänen kumminsa voivat keskenään sopia perehdyttämisaikankohdista omiin työpäiviinsä, jolloin he intensiivisesti käyvät läpi perehdyttämissuunnitelman asioita. Tässä osiossa painottuu myös asioiden kertaus ja niiden syventyvä oppiminen. Uudelle lastenohjaajalle annetaan aikaa tutustua työtehtäviinsä, laitteisiin sekä muihin työhönsä liittyviin asioihin. Kummin tehtävänä on tukea tätä oppimista, kannustaa ja antaa rakentavaa palautetta.

### **Perehdyttämistapaaminen**

Perehtyjä tapaa kumminsa kanssa lapsi- ja perhetyönohjaajan ”palvelusuhteen alettua” -jaksolla, mutta aikaisintaan uuden työntekijän viidennellä työviikolla. Tämä perehdyttämistapaaminen on keskustelutuokio, jossa puhutaan perehdyttämisprosessin sujumisesta. Tässä tapaamisessa on mahdollisuus puuttua perehdyttämisprosessin epäkohtiin rakentavassa ja rehellisessä hengessä. Tällöin mietitään yhdessä ratkaisuja ilmeneviin ongelmiin.

### **Perehdyttämisprosessin lopetus**

Perehdyttämisprosessin lopetuksessa on palautekeskustelu, johon uusi työntekijä, hänen perehdyttäjänsä sekä lapsi- ja perhetyönohjaaja osallistuvat. Lastenohjaajien esimies ehdottaa ajankohtaa palautekeskustelun käymiseksi, kun tapaamisesta tulee ajankohtainen. Palautekeskustelussa puhutaan vapaamuotoisesti perehdyttämisprosessista, sen onnistumisesta ja sen kehittämistarpeista. Palautekeskustelussa uusi työntekijä saa suorittaa itsearviointia ja todeta myös tarvittaessa tarpeensa vapaamuotoisemman perehdyttämisen jatkumisesta. Molemmat lastenohjaajat ovat täyttäneet aikaisemmin lomakkeen perehdyttämisprosessista, jonka he palauttavat täytettynä esimiehelleen palautekeskustelun yhteydessä. Seuraavalla sivulla on nähtävillä kyseinen palautelomake.

**Palautelomake perehdyttämisestä lapsi- ja perhetyönohjaajalle**

nimi: \_\_\_\_\_

pvm: \_\_\_\_\_

**1. Mikä perehdyttämisessä oli onnistunutta?**

**2. Mitä perehdyttämisessä pitää kehittää?**

**3. Mitä pitää tehdä toisin, kun seuraava perehtyjä tulee taloon?**

**4. Perehdyttämissuunnitelma ja -kansio apuvälineenä perehdyttämisprosessissa.**

**5. Lapsi- ja perhetyönohjaajan osallistuminen perehdyttämiseen**

**Kysymykset perehdyttäjälle:**

1. Arvioi oma suoriutuminen perehdyttäjänä (missä onnistuit ja missä et)

2. Miten seurakunta voisi tukea perehdyttämistä?

3. Vapaa sana

**Kysymykset perehtyjälle:**

1. Arvioi oma oppiminen perehdyttämisen prosessin aikana.

2. Millaisena koit perehdyttäjäsi?

3. Vapaa sana

### 3.1.3 Perehdyttämisen vastuu

Perehdyttämisen laadusta vastaa viime kädessä Raahen seurakunnan lapsi- ja perhetyönohjaaja. Käytännössä suurimman osan perehdyttämistyöstä hoitaa perehtyvän kummi, joka on usein uuden tulokkaan työpari. Työhön opettamiseen osallistuvat myös lapsi- ja perhetyönohjaaja sekä henkilöstöhallinnon edustaja. Lastenohjaaja, joka opastaa uutta työntekijää työhönsä, on oikeutettu ja myös velvollinen ottamaan yhteyttä esimieheensä, lapsi- ja perhetyönohjaajaan, mikäli hänellä tulee ongelmia perehdyttämisen järjestämisessä.

### 3.1.4 Perehdyttämiskansion päivittäminen

Perehdyttämiskansion päivittäminen on lapsi- ja perhetyönohjaajan vastuulla. Päivittämistarpeen hän tarkistaa syksyisin, jolloin uusi toimintakausi alkaa. Lastenohjaaja on velvollinen kertomaan päivittämistarpeesta suoraan esimiehelle, mikäli hän havaitsee toimintakauden aikana perehdyttämiskansioon tehtäviä muutostarpeita. Työhön opastavalla lastenohjaajalla on velvollisuus ottaa epäselvistä asioista selvää perehdyttämistilanteessa ja välittämään uusin tieto perehdyttävälle.



## 3.2 LASTENOHJAAJA -OPISKELIJAN PEREHDYTTÄMINEN

### 3.2.1 Työssäoppijan omat paperit

Työssäoppijalla on mukanaan oppilaitoksesta saadut harjoittelupaperit. Työpaikkaohjaajan tulee niihin perehtyä, täyttää vaadittavat paperit ja sitoutua työssäoppijan ohjaamiseen työssäoppimisjakson aikana. Työssäoppijalla on usein suorituksia, joita hänen tulee jaksollaan toteuttaa. Lastenohjaaja, joka toimii työpaikkaohjaajana, tukee ja rohkaisee työssäoppijaa sekä antaa hänelle rakentavaa ja rehellistä palautetta näistä suorituksista.

### 3.2.2 Raahen srk:n omat kriteerit työssäoppijan perehdyttämiseen

Työpaikkaohjaajan on perehdytettävä työssäoppijaa:

1. Kerhopisteen esittely

Lastenohjaaja esittelee työssäoppijalle kerhopisteen toimintatilat ja niiden käyttötarkoitukset. Jos lapsille on kiellettyä mennä joihinkin paikkoihin/tiloihin kerhojen aikana myös työssäoppijalle nämä paikat selvitetään. Toimintatilojen paikat käydään huolellisesti läpi ja näytetään missä muun muassa sijaitsevat askartelutarvikkeet, leikkikalut yms.

2. Päivien rakenne

Lastenohjaaja kertoo työssäoppijalle millainen päivärytmi lastenohjaajilla on, millainen ohjelmakierre eri kerhomuodoilla on, milloin ovat ruokatauot yms.

3. Turvallisuusasiat ja vaitiolovelvollisuus

Lastenohjaaja pyytää työssäoppijaa täyttämään salassapitolomakkeen. Lastenohjaaja kertoo työssäoppijalle, miten kerhopisteellä työskennellään ja mitä asioita tulee huomioida, jotta työskentely olisi turvallista.

#### 4. Työssäoppijan velvollisuudet

Työssäoppijan velvollisuutena on:

- pyytää ohjausta ja apua tarvittaessa
- suorittaa annetut tehtävät ajallaan
- työskennellä kerhopisteen periaatteiden mukaisesti
- ottaa selvää epäselvistä asioista.

### 3.2.3 Esimiehen antama tuki harjoittelutilanteissa

Esimies voi käydä tapaamassa työssäoppijaa ja työpaikkaohjaajaa työssäoppimisen aikana.