

WELCOME TO LINNALA PLAY SCHOOL!

ó Perehdytyskansio englantipainotteiseen Linnalan leikkikouluun

Mirva Sallinen ja Anita Ylönen

Opinnäytetyö, syksy 2014

Diakonia-ammattikorkeakoulu

Pieksämäki

Sosiaalialan koulutusohjelma

Sosionomi (AMK) + lastentar-

hanopettajan virkakelpoisuus

TIIVISTELMÄ

Sallinen, Mirva & Ylönen, Anita. Welcome to Linnala play school! Perehdytyskansio englantipainotteiseen Linnalan leikkikouluun. Pieksämäki, syksy 2014, 63 s., 1 liite. Diakonia-ammattikorkeakoulu, Sosiaalialan koulutusohjelma, sosionomi (AMK) + lastentarhanopettajan virkakelpoisuus.

Opinnäytetyömme oli kehittämistyö, ja se tehtiin yksityiseen Savonlinnalaiseen Linnalan leikkikouluun. Leikkikouluun laadittiin perehdytyskansio, jonka tarkoituksena on helpottaa uuden työntekijän perehdytysprosessia. Opinnäytetyön tavoitteena oli saada kansio sisältämään kaiken oleellisen tiedon leikkikoulusta ja sen toimintatavoista. Perehdytyskansion tarkoituksena on parantaa Linnalan varhaiskasvatuspalvelun laatua ja helpottaa uusien työntekijöiden, sijaisten ja harjoittelijoiden työn aloittamista.

Linnalan leikkikoulu on englantipainotteinen leikkikoulu, joka tarjoaa päivähoitoa ja esiopetusta 3–6-vuotiaille lapsille. Perehdytyskansioomme valittiin yhdessä Linnalan henkilöstön kanssa tärkeitä kokonaisuuksia, jotka auttavat uusia työntekijöitä oppimaan uuden työympäristön ja -toiminnan. Perehdyttäminen on opastusta, jolla uusi työntekijä oppii tuntemaan työpaikkansa, työnsä, työkaverinsa ja työhönsä liittyvät odotukset. Perehdytyskansioon kerättiin tietoa leikkikoulun päivä- ja viikko-ohjelmasta, turvallisuudesta, työntekijärakenteesta, palkkauksesta ja työterveyspalveluista. Perehdytyskansiota tehtiin myös muokattava versio tietokoneelle, jotta perehdytyskansion päivittäminen on helpompaa.

Opinnäytetyössä käsitellään perehdytyksen teoriaa ja perehdytystä ohjaavaa lainsäädäntöä. Perehdytyksen teorian lisäksi avataan käsitystä varhaiskasvatuksesta ja siitä, mitä tulee ottaa huomioon perehdyttäessä varhaiskasvatuksen henkilökuntaa. Raportin lopuksi kuvaillaan prosessia siitä, miten perehdytyskansio sai lopullisen muotonsa.

Leikkikoululta kysyttiin palautetta jatkuvasti prosessin aikana sekä arvioitiin toistemme työskentelyä. Leikkikoulu oli tyytyväinen perehdytyskansioon ja sen selkeään ulkoasuun. Perehdytyskansio tulee varmasti käyttöön ja virtuaaliversion ansiosta sitä on helppo päivittää.

Asiasanat: perehdytys, työnohjaus, perehdytyskansio, varhaiskasvatus, leikkikoulu, päiväkot

ABSTRACT

Sallinen, Mirva & Ylönen, Anita. Welcome to Linnala playschool! -orientation document to English-oriented Linnala's play school. 63 p., 1 appendix. Language: Finnish. Pieksämäki, Autumn 2014.

Diaconia University of Applied Sciences. Degree Programme in Social Services, Degree: Bachelor of Social Services + Kindergarten Teacher Qualification.

Our thesis was a development work. We made our thesis for the private playschool in Savonlinna. We established the orientation document for Linnala play school. Its purpose is to make the orientation process easier for a new employee. The folder contains all the essential information of the play school and its course of action. The counselling book's purpose is to improve the quality of early childhood education and to make the new employees, replacing workers and interns starting of the work easier.

Linnala play school is an English oriented play school, which gives daycare and pre-school education to 3- to 6-year olds. Together with the employees, we chose important entities which help new employees to learn their new work environment. Introduction is counselling, with the help of it new employees learn their work, work environment, workmates and expectations of the work. The counselling book contains information about play school day- and week program, safety, employees hiring and occupational health care. We also made a computer version of the counselling book, which makes the modifying easier.

Along with the counselling book, we made a written theory part where we describe the theory of the introduction and the law which regulates it. Along with the theory of the introduction, we open up a view of the early childhood education and what have taken into account when we induct a new employee of the early childhood education. In the end of the report we describe the process how counselling book got its final form.

The counselling book is estimated by two Linnala play schools kindergarten teachers. We asked for feedback twice during the whole process by email. We also estimated each other's working during the project. The play school was pleased with the counselling book and its articulate format. The counselling book will definitely be used and thanks to the computer version, it is easy to update.

Key words: early childhood education, counselling book, introduction, day care, play school

SISÄLLYS

1 JOHDANTO.....	5
2 YHTEISTYÖKUMPPANIN KUVAUS.....	6
3 VARHAISKASVATUS.....	8
3.1 Varhaiskasvatus ja kasvatuskumppanuus.....	8
3.2 Varhaiskasvatussuunnitelma	11
4 PEREHDYTYKS 14	14
4.1 Lainsäädäntö.....	14
4.2 Perehdytyksen teoriaa	15
4.3 Perehdytyksen merkitys	16
4.4 Perehdytysuunnitelma	17
4.5 Perehdytys varhaiskasvatuksessa.....	19
5 OPINNÄYTETYÖN TOTEUTUS.....	21
5.1 Opinnäytetyön tarkoitus ja tavoitteet	21
5.2 Opinnäytetyöprosessi	22
6 PROSESSIN ARVIOINTI	26
7 POHDINTA.....	29
LÄHTEET.....	31
LIITE: LINNALAN LEIKKIKOULU. PEREHDYTYSKANSIO	34

1 JOHDANTO

Ennen perehdyttäminen on tarkoittanut ensisijaisesti työhön opastamista eikä laajempaa perehdyttämistä, eli yritykseen ja työyhteisöön perehdyttämistä, ole arvostettu. Tähän syynä oli luonnollisesti se, että työympäristöt eivät olleet aiemmin niin monimutkaisia kuin nykyisin ja työtehtävät eivät tarvinneet yhtä laajaa opastusta kuin nykyisin. Viime aikoina on alettu kuitenkin kiinnittämään huomiota aiempaa enemmän monimuotoiseen ja laajaan perehdyttämiseen, joka sisältää myös organisaation toiminnan esittelyn. (Kupias & Peltola 2009, 13.)

Uusia työntekijöitä tulee työpaikoille entisten työntekijöiden jäädessä eläkkeelle, äitiyslomille ja vanhempainvapaille tai siirtyessä uusiin työpaikkoihin tai muille paikkakunnille. Perehdytyksen tarkoituksena on tutustuttaa uusi työntekijä tai harjoittelija työtehtäviin, -olosuhteisiin, -ympäristöön ja -tovereihin sekä sopeuttaa hänet koko työyhteisöön. (Surakka 2009, 72.)

Opinnäytetyömme tarkoituksena on laatia perehdytyskansio Linnalan leikkikouluun (Liite). Perehdytyskansion tavoitteena on helpottaa leikkikoulun uusien työntekijöiden työn aloittamista, tarkentaa heidän käsitystään omasta työnkuvastaan sekä lisätä työturvallisuutta ja sitä kautta parantaa myös varhaiskasvatuksen laatua. Linnalan leikkikoulu on yksityinen Linnalan Settlementti ry:n alaisena toimiva päiväkotikoulu, jossa lapset on jaettu kolmeen pienryhmään. Perehdytyskansio on toteutettu yhdessä Linnalan leikkikoulun henkilökunnan kanssa.

Ajatus tähän opinnäytetyön aiheeseen lähti meistä toisen ollessa Linnalan leikkikoulussa harjoittelussa, jonka aikana hän huomasi, että Linnalan leikkikoulussa ei ole vielä perehdytyskansiota. Koemme perehdytyskansion tarpeelliseksi ja hyödylliseksi uusille työntekijöille ja opiskelijoille, joten aihe oli tärkeä. Ajattelimme myös, että perehdytyskansion tekemisestä voi olla meille hyötyä myös tulevaisuudessa, jos teemme joskus esimerkiksi muita työntekoon liittyviä oppaita.

2 YHTEISTYÖKUMPPANIMME LINNALAN LEIKKIKOULU

Linnalan leikkikoulu on Linnalan Setlementin ry:n alaisena toimiva yksityinen leikkikoulu Savonlinnassa. Linnalan Setlementti ry on sitoutumaton poliittisesti sekä uskonnollisesti ja se pyrkii toimimaan kaikkien ihmisten parhaaksi. Setlementti arvostaa moninaisuutta ja pyrkii kunnioittamaan yksilöitä kaikissa elämäntilanteissa. Näitä samoja arvoja myös Linnalan leikkikoulu edustaa. (Lastentarhanopettaja, henkilökohtainen tiedonanto 10.1.2014.)

Linnalan leikkikoulussa on tällä hetkellä 21 iältään 3-7-vuotiasta lasta. Poikkeustapauksissa Linnala antaa päivähoitoa myös nuoremmille, mutta edellytyksenä on, että lapsen sisarus käy samaa leikkikoulua. Leikkikoulu järjestää koko- ja puolipäivähoidon lisäksi maksutonta esikouluopetusta. Esikoululaisia Linnalassa on keväällä 2014 kymmenen ja alle kolmevuotiaita vain yksi. (Lastentarhanopettaja, henkilökohtainen tiedonanto 10.1.2014.)

Työntekijöitä Linnalassa oli keväällä 2014 kolme. Ammateiltaan työntekijät ovat lastentarhanopettajia ja lastenohjaajia. Lisäksi leikkikoulussa työskentelee muutaman tunnin viikossa englantilainen montessoripedagogi, joka opettaa lapsille englannin alkeita. Yksi Linnalan leikkikoulun valttikorteista on englantipainotteisuus ja myös muut työntekijät opettavat lapsille englantilaisia runoja ja leikkejä. Jokaisella työntekijällä on omat vastualueensa, ja sen vuoksi työntekijöiden työnkuvat vaihtelevat. Linnalan leikkikouluvastaavalla lastentarhanopettajalla päävastuu on esikouluopetuksesta, 5-vuotiaiden kuvaamataidosta ja öpikkueskarista. Pikkueskarit ovat 5-vuotiaita, jotka opettelevat taitoja esikoulua varten. Leikkikoulun toinen lastentarhanopettaja on saanut vastuulleen kaikkien lasten musiikin ja liikunnan, ja lastenohjaaja huolehtii leikkikoulun pienimpien kuvaamataidosta ja liikunnasta. (Lastentarhanopettaja, henkilökohtainen tiedonanto 10.1.2014.)

Yksi keskeisimmistä työskentelymalleista Linnalan leikkikoulussa on lasten kanssa tehtävä pienryhmätyöskentely. Leikkikoulussa lapset jaetaan pääsääntöisesti kolmeen pienryhmään: esikoululaiset eli eskarit, 5-vuotiaat eli pikku eskarit sekä pienten ryhmä, johon kuuluvat 4-vuotiaat ja sitä nuoremmat. Pienryhmätyöskentely näkyy päivittäin Lin-

nalalan leikkikoulun päiväohjelmassa. Päivä alkaa kaikille yhteisellä aamupalalla, yhteisellä leikillä ja aamutuokiolla, jonka jälkeen lapset jakaantuvat omiin ryhmiinsä oman vastuutyöntekijänsä kanssa. Pienryhmätoiminta mahdollistaa lasten yksilöllisten tarpeiden huomioimisen ja yksilöllisen opettamisen. (Lastentarhanopettaja, henkilökohtainen tiedonanto 10.1.2014.)

Englantipainotteisessa leikkikoulussa englantia opetetaan lorujen, laulujen, leikkien ja pienten dialogien muodossa aamutuokiolla eli morning meetingeillä. 4-6-vuotiaille lapsille Linnalassa opetetaan englannin alkeita englantilaisen montessoripedagogin johdolla. Lisäksi lapset kuulevat leikkikoulun arjessa aikuisten puhuvan keskenään englantia, jonka avulla lapset oppivat sanoja rennosti ja iloisesti. Englannin opetuksen tavoitteena on antaa lapsille myönteinen asenne vieraita kieliä ja kansoja kohtaan, ja lisäksi se antaa valmiuksia myöhemmin koulumaailmassa tapahtuvaan englannin opetukseen. Musiikkituokiolla opetetut englanninkieliset laulut esitetään usein juhlatilaisuuksissa, kuten kevät- ja joulujuhlissa. (Linnalan Setlementti ry i.a.)

3 VARHAISKASVATUS

Koska suoritamme sosionomi (AMK) -tutkinnon lisäksi lastentarhanopettajan virkakelpoisuuden, opinnäytetyömme tuli liittyä varhaiskasvatukseen. Tekemämme perehdytyskansio on tehty päiväkotiympäristöön, jossa varhaiskasvatus toteutuu, joten näimme tärkeäksi avata opinnäytetyössämme varhaiskasvatuksen käsitettä. Koska työelämän yhteistyökumppanina toimiva leikkikoulu toimii Savonlinnassa, käytimme tässä kappaleessa muun muassa Savonlinnan kaupungin varhaiskasvatussuunnitelmaa.

3.1 Varhaiskasvatus ja kasvatuskumppanuus

Varhaiskasvatus määritellään useimmiten pienten lasten eri elämän piireissä tapahtuvaksi vuorovaikutukseksi, jonka tarkoituksena on edistää lapsen kasvatusta ja tasapainoista kehitystä. Päivähoidossa varhaiskasvatus koostuu kasvatuksen, kehityksen, hoidon ja opetuksen kokonaisuudesta. Varhaiskasvatuspalveluiden päivähoito, esiopetus sekä muu varhaiskasvatustoiminta, kuten avoin varhaiskasvatus, ovat keskeisiä toimijoita lapsiperheiden palvelu- ja tukijärjestelmässä. (Peda.net 2013; Terveiden ja hyvinvoinnin laitos 2014.)

Päivähoitoa toteutetaan varhaiskasvatuspalveluna pääosin päiväkodeissa ja perhepäivähoidossa kunnallisesti tai yksityisesti. Päivähoito, perhepäivähoito, esiopetus ja koulujen ilta- ja aamupäivätoiminta sekä leikkitoiminta ja muu päivähoitotoiminta, esimerkiksi avoin varhaiskasvatus, kuuluvat varhaiskasvatuspalveluihin. Päivähoitoa järjestetään lapsiperheille pituudeltaan erilaisena ja ajankohdaltaan päivän eri aikaan. (Terveiden ja hyvinvoinnin laitos 2014.)

Päiväkoti on tila, joka on varattu lasten päivähoidon, eli tavoitteellisen varhaiskasvatuksen, toteuttamiseen. Perhepäivähoito tarkoittaa varhaiskasvatustoimintaa, joka järjestetään hoitajan kotona, lapsen omassa kodissa tai erillisessä ryhmäperhepäiväkodissa. Vuorohoito on päivähoitoa, jota tarjotaan arkipäivien lisäksi myös iltaisin, öisin ja viikonloppuisin. Päivähoitoon kuuluu tarvittaessa myös erityinen tuki varhaiskasvatuksessa. Esiopetus on varhaiskasvatuksen ohessa järjestettävää suunnitelmallista opetus- ja

kasvatustyötä, johon lapsi osallistuu vuotta ennen oppivelvollisuuden alkamista, eli yleensä 6-vuotiaana. Päivähoidon lisäksi esiopetusta voidaan järjestää myös koulussa. Avoin varhaiskasvatus on perheille ja lapsille suunnattua toimintaa, johon voi osallistua säännöllisesti tai vain satunnaisesti. Kunnat voivat tarjota lapsiperheille päivähoidon lisäksi avoimia varhaiskasvatuspalveluita, joiden tavoitteena on tukea koko lapsiperheen hyvinvointia esimerkiksi avoimissa päiväkodeissa, leikkipuistoissa ja kerhoissa. Seurakunnat tarjoavat lapsiperheille monipuolisesti varhaiskasvatusta, esimerkiksi perhe- ja päiväkerhojen muodossa, tavoitteenaan tukea lapsen turvallista kokonaiskehitystä sekä kotien kristillistä kasvatusta. Eri järjestöt, esimerkiksi Mannerheimin lastensuojeluliitto ja 4H-liitto, järjestävät lapsiperheille erilaisia varhaiskasvatuspalveluita, kuten leirejä, kerhoja ja perhekahviloita, joista lapsiperheet saavat virikkeitä ja sosiaalisia kontakteja. Myös sairaaloissa järjestetään avointa varhaiskasvatusta pitkäaikaissairaat ja sairaalassa olevat lapset huomioiden. Varhaiskasvatuksen palveluihin kuuluvat myös koululaisten aamu- ja iltapäivätoiminta sekä perheiden oikeus taloudelliseen tukeen. (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2014.)

Laki lasten päivähoitosta (1973) asettaa päivähoiton tavoitteeksi auttaa lapsen vanhempia kasvatustehtävässä sekä lapsen persoonallisuuden tasapainoisen kehityksen tukemisen yhdessä kotien kanssa. Ihanteellisessa päivähoitossa lapsi saa jatkuvia, turvallisia ja lämpimiä ihmissuhteita sekä toimintaa, joka tukee hänen kehitystään monipuolisesti huomioiden suotuisa kasvu ympäristö. Päivähoidon velvollisuutena on edistää myös lapsen iän ja yksilöllisten tarpeiden mukaisesti ja kulttuuriperinne huomioiden lapsen fyysistä, sosiaalista ja tunne-elämän kehitystä sekä esteettistä, älyllistä, eettistä ja uskonnollista kasvatusta huomioiden perheen vakaumus.

Lapsen laadukasta varhaiskasvatusta edistävät mahdollisimman pysyvät ja turvalliset ihmissuhteet. Lapsen kokemusta vertaisryhmään kuulumisesta edistetään tukemalla suhdetta vanhempien, kasvattajien ja muiden lasten kanssa. (Stakes 2005, 15.) Päivähoitossa varhaiskasvatus on tavoitteellista yhteistoimintaa, jonka keskeinen merkitys on lapsen omatoimisessa leikissä. Omatoimisen leikin ohella myös muut hoito- ja vuorovaikutustilanteet ja arjen pienet tehtävät ovat lapselle tärkeitä kasvun ja oppimisen tilanteita. (Sosiaaliportti 2012; Stakes 2005, 11, 16.)

Hyvinvoiva lapsi tarvitsee perustarpeistaan huolehtimista ja toimintakykynsä vaalimista. Päivähoidossa lapsella on mahdollisuus tulla kuulluksi ja saada vahvistusta terveyseen itsetuntoon. Lasta kohdellaan yksilöllisten tarpeiden mukaan, jolloin hän kokee olevansa tasavertainen. (Stakes 2005, 15.) Jokaiselle päivähoitoa käyvälle lapselle laaditaan varhaiskasvatussuunnitelma yhdessä vanhempien ja henkilöstön kesken (Oulun kaupunki i.a).

Jotta päivähoiton ja perheiden yhteistyöstä saataisiin mahdollisimman kiinteää ja mielekästä, tarvitaan kasvatuskumppanuutta (Sosiaaliportti 2012). Ammatillista suhdetta, jossa vanhemmat yhdessä päivähoiton henkilöstön kanssa sitoutuvat toimimaan lapsen kasvun, kehityksen ja oppimisen edistämiseksi, kutsutaan kasvatuskumppanuudeksi. Siinä yhdistetään asiantuntijuus sekä lasta koskevat tiedot ja kokemukset, sekä muistetaan, että vanhemmat ovat oman lapsensa parhaita asiantuntijoita. Kasvatuskumppanuudella pyritään turvaamaan lapsen hyvinvointi hoitohenkilöstön ja vanhempien tasavertaisen, luottamuksellisen ja kunnioittavan suhteen avulla. (Kekkonen 2012, 22.)

Yleisesti ottaen kasvatuskumppanuus on suhteen luomista perheisiin, joiden kanssa määritellään yleisesti lapsen tulevaisuutta. Vaikka kasvatuskumppanuudella pyritään ennaltaehkäisyyn ja riskiperheiden löytämiseen, kuuluu hyvä suhde luoda kaikkien päiväkodissa käyvien lasten perheiden kanssa. Kasvatuskumppanuuteen liitetään usein neljä periaatetta: kuunteleminen, kunnioitus, dialogi ja luottamus. Nämä periaatteet muodostavat työkalun, jonka avulla luodaan toimiva kasvatuskumppanuussuhde. (Savonlinnan kaupunki 2006.)

Lapsen tarpeet ovat kasvatuskumppanuuden perusta, jossa vanhempien ja kasvattajien tiedot ja kokemukset yhdistyvät ja niiden avulla muotoutuu parhaat edellytykset lapsen hyvinvoinnin turvaamiselle. Varhaiskasvatuksen työntekijöillä on koulutuksen kautta saatu ammatillinen tieto ja osaaminen kasvatuskumppanuuden luomisesta. Tämän vuoksi heillä onkin ensisijainen vastuu luoda tasavertainen ja luonteva kasvatuskumppanuussuhde jokaisen perheen kanssa. (Stakes 2005, 31.)

Varhaiskasvatuksen työntekijöinä toimii moniammattillinen kasvattajayhteisö. Kasvattajan on tärkeää tiedostaa oma kasvattajuutensa ja siihen vaikuttavat arvot ja eettiset periaatteet. Tässä auttaa oman työn pohtiminen ja arvioiminen, jolloin toimintaa voi

tietoisesti pyrkiä muuttamaan eettisemmäksi ja ammattillisesti toimivampien toimintaperiaatteiden mukaiseksi. Varhaiskasvatuksen ammattilaiselta vaaditaan sitoutuneisuutta ja herkkyyttä sekä lasten tunteiden ja tarpeiden huomioinnin kykyä. Työntekijän tulee mahdollistaa myös aikuisten ja lasten väliseen yhteistyöhön hyvä ilmapiiri, jolloin lapset saavat tuntea yhteenkuuluvuutta ja osallisuutta sekä saavat ystävyys-suhteita ja jatkuvia hoito- ja kasvatussuhteita. (Stakes 2005, 16.)

Laadukas varhaiskasvatus vaatii eri tahojen toimimista yhdessä, eli verkostoyhteistyötä. Siihen kuuluu koko lasta ja perhettä palveleva verkosto, esimerkiksi opetus-, sosiaali-, terveys-, kulttuuri- ja liikuntatoimi. Opetustoimen kanssa kehitetään yhteistyömuotoja niin, että lapselle saadaan muodostettua kasvatuksellinen ja opetuksellinen jatkumo. Lapselle luodaan ja kehitetään myös järjestelmä, jolla lastenneuvolatoiminta voi lapsen vanhempien kanssa seurata lapsen kasvua ja kehitystä sekä tarvittaessa antaa vanhemmille opastusta eri palveluiden hakemisesta. Verkostoyhteistyössä voi toimia myös yksityiset palveluntuottajat, seurakunnat, järjestöt, oppilaitokset ja sosiaalialan osaamiskeskukset. Yhteistyöstä ja sen käytännöistä sekä periaatteista sovitaan ja verkostotyöskentelyn tavoitteet ja menetelmät kirjataan kunnan ja varhaiskasvatusyksikön varhaiskasvatussuunnitelmiin. Verkostoyhteistyössä toimimisen tärkein tavoite on varhainen puuttuminen lapsen elämän riskitilanteissa. (Stakes 2005, 10.)

3.2 Varhaiskasvatussuunnitelma

Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet toimivat valtakunnallisen varhaiskasvatuksen ohjausvälineenä edistämässä varhaiskasvatuksen yhtenäisyyttä. Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet pohjautuvat varhaiskasvatuksen valtakunnallisille linjauksille, jotka sisältävät muun muassa varhaiskasvatuksen kehittämisen painopisteet ja periaatteet. Varhaiskasvatussuunnitelman perusteissa esitellään suomalaisen varhaiskasvatuksen arvopohja, joka on luotu keskeisten kansainvälisten lapsen oikeuksia määrittelevien sopimusten, kansallisten säädösten ja muiden ohjaavien asiakirjojen pohjalta. Keskeisin arvo varhaiskasvatuksessa on ihmisarvo, johon kuuluu syrjintäkielto ja lasten tasa-arvoinen kohtelu, lapsen etu, oikeus elämään ja täysipainoiseen kehitykseen sekä lapsen mielipiteiden huomiointi. Varhaiskasvatussuunnitelman perusteiden arvoihin on poimittu myös lapsen oikeus turvallisiin ihmissuhteisiin, turvattuun kasvuun, kehitykseen ja

oppimiseen sekä turvattuun ja terveelliseen ympäristöön. Lapsella tulee olla myös oikeus tulla ymmärretyksi ja kuulluksi ikä ja kehitystaso huomioiden, saada erityistä tukea tarvittaessa sekä tutustua omaan kulttuuriin, äidinkieleen ja uskontoon tai katsomukseen. Pääosassa varhaiskasvatuksen perusteissa on leikki ja tasapainoinen lapsi. (Savonlinnan kaupunki 2006, 4; Stakes 2005, 7, 12.)

Kunnallisen varhaiskasvatussuunnitelman tavoitteena on kehittää, ohjata ja johtaa varhaiskasvatusta kunnassa. Kunnan varhaiskasvatussuunnitelmaan kirjataan ylös kunnan varhaiskasvatuksen arvot, tavoitteet ja toiminta-ajatus. Edellä mainittujen asioiden lisäksi kunnan varhaiskasvatussuunnitelmassa tulee olla kunnan omat keskeiset varhaiskasvatuksen linjaukset ja strategiat sekä yhteys esiopetuksen opetussuunnitelmaan. Keskeinen osa kunnallista varhaiskasvatussuunnitelmaa on kuvaus eri tahojen kanssa tehtävästä yhteistyöstä, eli kuinka yhteinen toiminta toteutuu. Kunnan varhaiskasvatussuunnitelmassa tulee myös näkyä, kuinka järjestetään erityistä tukea tarvittaessa ja kuinka varhaiskasvatus järjestetään eri kieli- ja kulttuuritaustaisten lasten kohdalla. Kunnallisessa varhaiskasvatussuunnitelmassa kerrotaan, kuinka vanhemmat otetaan huomioon toteutettaessa varhaiskasvatusta ja kuinka yhteistyö vanhempien kanssa huomioidaan. (Terveiden ja hyvinvoinnin laitos 2012.)

Valtakunnalliset varhaiskasvatussuunnitelman perusteet ovat kuntakohtaisten varhaiskasvatussuunnitelmien pohjana. Kunnan varhaiskasvatussuunnitelman pohjana ovat myös kunnassa tehdyt lapseen ja perheeseen liittyvät suunnitelmat, kunnan varhaiskasvatuksen linjaukset ja esiopetussuunnitelmat. Kunnan varhaiskasvatussuunnitelma toimii varhaiskasvatuksen ohjausvälineenä sekä se on keskeinen varhaiskasvatuksen henkilöstön työväline, jonka tuottamiseen, toteuttamiseen, seurantaan ja arviointiin osallistuu koko henkilöstö. Varhaiskasvatussuunnitelman avulla kunnat arvioivat varhaiskasvatuspalveluiden toteutumista monipuolisesti ja säännöllisesti. (Stakes 2005, 7, 43645.)

Yksittäisen lapsen varhaiskasvatussuunnitelma laaditaan aina hoitosuhteen alussa. Tämän varhaiskasvatussuunnitelman tavoitteena on lapsen yksilöllisyyden huomioiminen, vanhempien näkemysten huomioonottaminen toiminnan järjestämisessä ja jatkumon turvaaminen lapsen kasvussa, kehityksessä ja oppimisessa. Yksilövarhaiskasvatussuunnitelma helpottaa työntekijöitä havainnoimaan lapsen kehitystä ja sekä suunnittelemaan toimintaansa sen mukaisesti. Henkilökohtaisessa lasta koskevassa varhaiskasvatuskes-

kustelussa otetaan huomioon lapsen tarpeet, vahvuudet ja yksilöllisen tuen ja ohjauksen tarpeet. Keskustelussa keskitytään lapsen kehitystä vahvistavaan myönteiseen puoleen, mutta ongelmat ja huolenaiheet pyritään kuitenkin tuomaan esille mahdollisimman konkreettisenä ja niihin pohditaan ratkaisua yhdessä vanhempien kanssa. Varhaiskasvatussuunnitelmassa pyritään merkitsemään vanhempien kanssa sovitut yhteiset toimintatavat. (Savonlinnan kaupunki 2006, 17618.)

Varhaiskasvatussuunnitelma yhdessä esi- ja perusopetuksen opetussuunnitelmien kanssa luo kasvua, oppimista ja hyvinvointia edistävän kokonaisuuden. Varhaiskasvatussuunnitelma laaditaan kaikille päivähoidon lapsille yhdessä vanhempien kanssa. Varhaiskasvatussuunnitelmaan eli vasuun kerätään tietoa lapsesta, hänen tavoistaan, opituista ja vielä opittavista asioista. Varhaiskasvatussuunnitelma auttaa lapsen kehityksen seuraamisessa. Varhaiskasvatussuunnitelmaa laatiessa myös vanhemmilla on oikeus vaikuttaa sen arviointiin ja sisältöön. Suunnitelman toteutumista arvioidaan säännöllisesti. (Stakes 2005, 7, 32633.)

4 PEREHDYTYKSI

Koska opinnäytetyömme tavoitteena oli laatia perehdytyskansio päiväkotiympäristöön, näimme tarpeelliseksi avata myös perehdytyksen käsitteen. Vaikka teimme perehdytyskansion yhteistyökumppanillemme, olimme kuitenkin sitä mieltä, että perehdyttäminen pitää sisällään paljon muutakin kuin vain kansion. Hyvä perehdytys takaa ammattitaitoisen työyhteisön, josta hyötyvät itse työorganisaatio sekä asiakkaat.

4.1 Lainsäädäntö

Työntekoa suojataan ja valvotaan työlainsäädännöllä ja myös perehdyttäminen on huomioitu siinä. Lainsäädännöllä ohjataan työnantaja järjestämään perehdytystä uusille työntekijöille. Työturvallisuuslaki (2002) velvoittaa työnantajan perehdyttämään työntekijää työpaikan haitta- ja vaaratekijöistä. Laki velvoittaa työnantajan perehdyttämään työntekijää riittävästi tehtävään työhön, työpaikan työolosuhteisiin, työ- ja tuotantomenetelmiin, työssä tarvittaviin työvälineisiin ja -menetelmiin sekä niiden oikeanlaiseen ja turvalliseen käyttöön. Työntekijälle tulee antaa ohjausta myös työn haittojen, vaarojen, turvallisuutta vaarantavien ja terveyttä uhkaavien haittojen ehkäisemiseksi. Työntekijälle tulee antaa myös opetusta ja ohjausta säätö-, puhdistus-, huolto- ja korjaustöihin sekä häiriö- ja poikkeustilanteissa toimimiseen. Kupias ja Peltola (2009, 23) huomauttavat, että työturvallisuuslaissa mainittuihin haitta- ja vaaratekijöihin täytyy huomioida usein myös asiakkaat. Myös ergonomiasta ja siihen perehdyttämisestä tulee huolehtia.

Pelastustoimiasetus (1999) vaatii työntekijöiden perehdyttämisen myös turvallisuussuunnitelmaan. Valtioneuvoston asetus pelastustoimesta (2011) määrää, että asetuksessa mainituissa työpaikoissa ja rakennuksissa on pidettävä pelastussuunnitelmat ajan tasalla. Siitä on tiedotettava kyseisen paikan asukkaille, työntekijöille ja muille pelastussuunnitelman toteuttamiseen osallistuville.

Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta (2006) määrää, että työntekijöiden ja työnantajan tulee yhteistoiminnassa käsitellä työntekijöille annettavan opetuksen, ohjauksen ja perehdyttämisen tarve ja järjestäminen. Työsopimuslain

(2001) mukaan työnantajan vastuulla on varmistaa, että työntekijä pystyy suoriutumaan työnsä teosta, vaikka yrityksen toiminta, tehtävä työ tai työmenetelmä muuttuu tai kehittyy.

Laki nuorista työntekijöistä (1993) velvoittaa, että työnantajan tulee huolehtia nuoren työntekijän perehdyttämisen riittävydestä. Työnantajan tulee perehdyttää myös nuori työntekijä ottaen huomioon ammattitaito, työolot, ikä ja muut ominaisuudet niin, että hän ei aiheuta vaaraa itselleen ja muille.

4.2 Perehdytyksen teoriaa

Perehdyttämällä tarkoitetaan kaikkea sitä opastusta, jolla uusi työntekijä oppii tuntemaan työpaikkansa, työnsä, siihen liittyvät odotukset ja työkaverinsa (Penttinen & Mäntynen 2009, 2). Työyksikön perehdyttämiseen tulee sisältyä työyksikön arvot, ohjeet, toimintamallit ja periaatteet sekä yksityiskohtaiset kuvaukset uuden työntekijän työtehtävistä (Surakka 2009, 73).

Perehdytys on jokaisen työntekijän oikeus, ja sitä tulisi antaa kaikille työyhteisön koosta riippumatta. Perehdyttämisen kohderyhmiä ovat työpaikan uusista työntekijöistä niin nuoret, kokeneet kuin organisaation palanneetkin työntekijät. Perehdytystä tulee saada myös työntekijöiden, jotka ovat vaihtaneet organisaation sisällä tehtäviä, palanneet töihin pitkältä poissaololta tai tulleet kesätyöntekijöiksi, vuokratyöntekijöiksi tai yhteistyökumppaneiksi. Usein kaikkien entisten työntekijöiden ei ole mahdollista osallistua uuden työntekijän perehdyttämiseen, joten päävastuu perehdyttämisestä on esimiehellä. Työyhteisössä voidaan kuitenkin nimetä erikseen perehdyttäjä. (Kjelin & Kuusisto 2003, 166, 186, 193; Työelämään i.a.) Perehdytys koskee kaikkia uusia työntekijöitä eli myös sijaisia ja niitä työntekijöitä, jotka vaihtavat työtehtäväänsä organisaation sisällä (Surakka 2009, 77).

Nimetyn perehdyttäjän tehtävänä on ymmärrettävien työohjeiden antaminen, ohjaaminen tuottavaan ja laadukkaaseen työhön sekä oikeisiin ja turvallisiin työmenetelmiin. Hänen tehtävänä on myös itsenäiseen tiedonhankintaan ja ongelmanratkaisuun kannustaminen sekä rakentavan palautteen antaminen. Perehdyttäjän nimeämisestä huoli-

matta, päävastuu perehdyttämisestä on lähiesimiehellä sekä perehdyttämisestä kuuluu vastuuta myös perehdytettävälle. Tärkeää on hänen aktiivisuutensa esimerkiksi kyselemisessä ja keskustelemisessä, jolloin asiat opitaan paremmin, kun pelko ja jännitys eivät ole hankaloittamassa oppimista. (Lahden ammattikorkeakoulu 2007, 10611.)

Perehdyttäminen etenee prosessimaisesti. Prosessiin kuuluu ennakkotoimenpiteet, työhönoton yhteydessä kerrottavat perusasiat, työtä aloitettaessa vastaanotto ja perehdyttämisen käynnistäminen, tehtäväkohtainen työnopastus, perehdyttämisen jatkaminen työnteon ohessa ja perehdyttämisen arviointi ja kehittäminen. Perehdyttämistä voidaan kehittää keräämällä palautetta perehdytetyiltä henkilöiltä. (Lahden ammattikorkeakoulu 2007, 9.)

Työpaikasta riippuen perehdytys kestää muutamasta viikosta jopa puoleen vuoteen. Varsinainen perehdytys voidaan lopettaa, kun uusi työntekijä on oppinut työssään tarvittavat taidot ja hän tietää, mistä saa tarvittaessa lisätietoa. Perehtyminen jatkuu tästä vaiheesta eteenpäin tiedon syvenemisellä ja omatoimisella oppimisella työssä sekä lisä- ja täydennyskoulutuksilla. (Surakka 2009, 74.)

4.3 Perehdytyksen merkitys

Perehdytyksen tavoitteena on kokonais kuvan antaminen organisaatiosta ja sen toiminnasta. Lisäksi tarkoituksena on esitellä työpaikalla tehtävä työ. Perehdytyksellä lisätään uuden työntekijän viihtyvyyttä työssään ja edistetään paineensietokykyä sekä ehkäistään työntekijän tekemiä virheitä. Perehdytys lisää työntekijän menestymistä ja ammatillista kasvua sekä myönteistä asennoitumista työtään kohtaan. Perehdytyksellä lisätään myös turvallisuutta ja työn tuottavuutta sekä laatua. Myös yhteistyö toimii perehdytyksen myötä paremmin. Perehdyttämisen avulla työntekijä voi saada esille, parantaa, tunnistaa ja hyödyntää jo hänellä olevaa osaamistaan. (Kupias & Peltola 2009, 19620; Surakka 2009, 77678.)

Yksi perehdyttämisen tarkoitus on saada uusi työntekijä mahdollisimman nopeasti työyhteisön tuottavaksi jäseneksi. Oikeanlaisella perehdytyksellä osoitetaan, että uusi työntekijä otetaan positiivisesti vastaan. Uudelle työntekijälle annetaan näin kuva, että hän

on tullut ammattitaitoiseen työyhteisöön ja se motivoi tekemään parhaansa. Ilman motivaatiota, perehdyttämisellä ei päästä tavoitteeseen. (Kemppinen 2013, 7.)

Perehdyttämisen avulla työntekijä oppii talon tavoille ja hän oppii tuntemaan uudet työtoverinsa. Perehdyttäminen vaikuttaa vahvasti siis työyhteisöön ja sen sisälle pääsemiseen. Työntekijän tulee kuitenkin myös itse huolehtia siitä, että hän saa riittävää perehdytystä. On työnantajan velvollisuus antaa työntekijälle riittävää perehdytystä työpaikan vaaratekijöistä, niin kuin määrätään muun muassa työturvallisuuslaissa. Työnantajan tulee antaa myös perehdytystä, kuinka työskennellään niin, että oma tai muiden turvallisuus ei vaarannu. (Työelämään i.a.)

Perehdyttämisellä helpotetaan uuden työntekijän tai työtehtäväänsä vaihtavaa oppimaan uuden työn salat. Myös työntekijän psyykinen kuormitus vähenee, kun työtehtävät ovat tuttuja ja hän kokee hallitsevansa työnsä hyvin. Hyvä perehdytys kattaa työntekijän turvallisuuteen, hyvinvointiin ja omatoimisuuteen liittyvät asiat, jossa omatoimisuudella tarkoitetaan, että työntekijä on vapaaehtoisesti valmis kehittämään itseään ja työtään. Myönteinen asenne edellyttää halua itsenäiseen vastuunottoon ja aktiivisuutta työyhteisön muiden jäsenten kanssa. (Penttinen & Mäntynen 2009, 3.)

Työhön perehdyttämisestä on paljon hyötyä. Perehdytyksen ansiosta työn oppiminen tehostuu ja oppiaika lyhenee. Kun yrityksestä saadaan perehdytyksen ansiosta positiivinen kuva, työhön ja työyhteisöön sitoutuminen lisääntyy. Perehdytyksestä hyötyvät myös asiakkaat ja kun henkilökunta on ammattitaitoista, syntyy asiakkaalle myönteinen kuva yrityksestä. Myös yritys itse hyötyy perehdytyksestä, kun työturvallisuusriskit vähentyvät ja poissaolot vähenevät. Koska poissaolot vähenevät ja työn erilaisiin virheisiin kuluva aika vähenee, yritys säästää myös kustannuksissa. (Penttinen & Mäntynen 2009, 4.)

4.4 Perehdytysuunnitelma

Onnistunut perehdytys tarvitsee tuekseen hyvän perehdytysuunnitelman. Työntekijän hyvän perehdytyksen tueksi voidaan laatia perehdytysuunnitelma yhdessä perehtyjän ja ohjaajan kesken. Sitä luotaessa tulisi kiinnittää huomiota aiempaan työkokemukseen ja

vastavalmistuneen harjoittelupaikkoihin ja niissä saatuihin kokemuksiin sekä eri oppilaitosten opetussuunnitelmiin. Perehdytykselle on hyvä suunnitella myös aikataulu. (Surakka 2009, 73674.)

Rutiiniluontoiset perehdyttämisasiat ovat usein hankalia muistaa, minkä vuoksi esimiehen tulee laatia jokaiselle työntekijälle perehdytysuunnitelma erikseen. Perehdytystä voidaan verrata tärkeään koulutukseen, joka tulee suunnitella samalla tavalla kuin normaali koulutus. Perehdytysuunnitelmasta tulee käydä ilmi asiat, jotka on valmisteltava ennen perehdyttävän saapumista. Suunnitelmassa on hyvä käsitellä myös, mitä asioita perehdyttävälle tulee esittää ja mitä asioita hänen kanssaan tulee käydä läpi alkuaikoina. Ennen suunnitelman laatimista esimiehen tulee yhdessä perehdyttämiseen osallistuvan henkilön kanssa miettiä, mitä asioita perehdyttämisprosessissa esitetään sekä missä vaiheessa ja järjestyksessä ne otetaan esille ja kuka huolehtii mistäkin. (Lepistö 2004, 61.)

Perehdyttämissuunnitelmaan on hyvä kirjata ylös perehdytyksen tavoitteet, kohderyhmä, sisältö, muut huomioonotettavat asiat, alkukeskustelu ja perehdyttämisohjelman luovutus, päätöskeskustelu ja seuranta. Perehdytyksen tavoitteet kirjataan yrityksen, perehdyttävän ja muun henkilöstön näkökulmasta sekä kohderyhmäksi työntekijä, jonka perehdyttäminen on kyseessä. Sisältöön merkitään ylös ennen työsuhteen alkamista koskevat toimet, esimerkiksi työnhaku, haastattelu, työntekijän valinnasta ilmoittaminen ja kirjallinen materiaali. Sisällöstä kirjataan myös yksikkö ja sen toiminta, tutustumiskäynnit ja työyksikön esittely, työtehtävät, hallinto, henkilöstöhallinto, yrityperiaatteet ja -tavoitteet sekä työsuojelu ja ammattijärjestöt. Edellä mainituista osista kirjataan ylös aikataulu sekä se, kuka tekee, kenelle tekee ja mitä tekee. (Lahden ammattikorkeakoulu 2007, 22623.)

Esimiehen tulee seurata päivittäin, eteneekö perehdytys perehdytysuunnitelman mukaisesti. Tähän sisältyy päivittäinen palautteen antaminen, ja perehdyttävän kuulumisten kyseleminen. Perehdytyksen puolella välissä voi kuitenkin olla hyvä pitää erillinen seurantakeskustelu, jonka yhteydessä perehdytysuunnitelmaa voidaan päivittää. Tässä keskustelussa on hyvä kysyä perehdyttävän kokemuksia perehdytyksestä ja sen toteutumisesta tähän mennessä. On hyvä tiedustella myös, onko perehdytys tuntunut vaikealta ja onko tarvetta kertaukseen. Seurannassa on hyvä käydä läpi myös perehdytyksen

keston, painotuksen, aineiston ja menetelmien sopivuus. Päätöskeskustelu päättää perehdytysprosessin ja siinä ovat usein mukana esimies, perehdyttäjä ja perehdytettävä. Päätöskeskustelun tarkoituksena on arvioida, ovatko perehdytetyn ja perehdyttäjän odotukset toteutuneet ja onko perehdytetty valmis työskentelemään yrityksessä itsenäisesti. Samalla pohditaan tehtäväkuvan tarkentamisen ja lisäkoulutuksen tarvetta sekä miten perehdytetyn osaaminen kehittyy perehdytyksen jälkeen. Seuranta on hyvä jatkaa vielä päätöskeskustelun jälkeenkin. (Keskinäinen eläkevakuutusyhtiö Ilmarinen i.a, 1 3; Lahden ammattikorkeakoulu 2007, 22623.)

4.5 Perehdytys varhaiskasvatuksessa

Hyvä perehdytys on perusta ammattitaidon kehittymiselle. Tärkeintä perehdyttäessä varhaiskasvatuksen henkilökuntaa, on selvittää ensimmäiseksi, mitkä arvot ohjaavat työpaikan toimintaa. Savonlinnassa varhaiskasvatuksen arvopohja perustuu kansallisiin säädöksiin ja kansainvälisiin lapsen oikeuksia määritteleviin sopimuksiin. Yleinen lasten oikeuksia koskeva yleissopimus kattaa neljä periaatetta: lapsen mielipiteen huomioon ottaminen, lapsen etu, lapsen oikeus täysipainoiseen kehitykseen ja elämään sekä syrjinnänkielto ja lapsen tasa-arvoisen kohtelun vaatimus. Muita varhaiskasvatuksen periaatteita ovat, että lapsella on oikeus turvallisiin ihmissuhteisiin, turvattuun kehitykseen ja kasvuun, saada tarvittaessa erityistukea ja tulla ymmärretyksi ja kuulluksi. (Savonlinnan kaupunki 2006, 7.)

Keskustellessaan toimintatavoista ja arvoista kasvattajat luovat oman kasvatuskulttuurin. Uudelta työntekijältä vaaditaan sitoutumista ja kykyä vastata lasten tunteisiin. Kun kasvattaja tiedostaa lapsen oppimisen ja kasvun mahdollisuudet, hänen toimintaansa alkaa ohjata näkemys hoidon, opetuksen ja kasvun kokonaisuudesta. (Stakes 2005, 17.) Kasvattajan tärkein tehtävä on luoda luottamussuhde lapsen kanssa. Kasvattajan työtä ja varhaiskasvatustoimintaa viitoittaa henkilökohtaisen hyvinvoinnin lisääminen, itsenäisyyden asteittainen lisääminen ja toisten huomioon ottavien käyttäytymismuotojen ja toimintatapojen vahvistaminen. (Savonlinnan kaupunki 2006, 7.)

Perehdytettäessä varhaiskasvatushenkilökuntaa on erityisen tärkeää, että työpaikalla on selkeät ajan tasalla olevat työ- ja turvallisuusohjeet. Työntekijöiden turvallisuuden li-

säksi heidän vastuullaan on myös lasten turvallisuus. Päiväkodin ja ryhmän säännöt on hyvä käydä läpi ensimmäisinä päivinä ja niistä kannattaa tulostaa uudelle työntekijälle kirjallinen versio, joka helpottaa sääntöihin palaamista myöhemmin. Muistakin tärkeistä ohjeista on hyvä tehdä kirjalliset versiot. Perehdyttämiseen on varattava riittävästi aikaa ja asiat tulee esittää selkokielellä ja mahdollisimman rauhallisesti, koska kiireessä annetulla perehdytyksellä ei saavuteta haluttua lopputulosta. Asioita, jotka kannattaa esitellä, ovat uuden työntekijän työnkuvan lisäksi myös muut työntekijät ja heidän työnkuvansa, viikko- ja päiväohjelma sekä työskentelytilat. (Hakala 2010.)

Yrityksen on tarkoitus tuottaa palveluita, eli tässä tapauksessa varhaiskasvatuspalveluita. Henkilöstön ammattitaidosta hyötyvät asiakkaat, eli perheet, työntekijät ja itse yritys. Yksi perehdyttämisen merkityksistä onkin lisätä palvelun laatua ja työn sujuvuutta. Perehdytyksellä helpotetaan uuden työntekijän sopeutumista ja oppimista. (Penttinen & Mäntynen 2009, 3.)

Varhaiskasvatuksessa haasteita perehdyttämiseen tuo työntekijöiden kiire ja velvollisuudet työn suhteen. Jos perehdyttämisen vastuuta ei ole jaettu työyhteisössä selkeästi, voi tulla tilanne, että työntekijät kuvittelevat jonkun toisen kertovan tarpeelliset asiat, jolloin uuden työntekijän perehdyttäminen voi jäädä vajavaiseksi. Työntekijöiden panosta perehdyttämiseen voidaan lisätä selvittämällä heille perehdyttämisen hyötyjä uudelle työntekijälle sekä heille itselleen. (Kjelin & Kuusisto 2003, 2416243.) Perehdyttämisessä haasteita tuovat perehdytysuunnitelman ajan tasalla pitäminen, henkilöstön jaksaminen vaihtuvien perehdytettävien kanssa sekä perehdytettävien erilaisuus, johon kuuluu esimerkiksi oppimiskyvyn ja -metodien sekä asenteiden erot. (Lahden ammattikorkeakoulu 2007, 21.)

5 OPINNÄYTETYÖN TOTEUTUS

5.1 Opinnäytetyön tarkoitus ja tavoitteet

Opinnäytetyömme päätavoitteena oli toteuttaa Linnalan leikkikoululle perehdytyskansio. Perehdytyskansioista on hyötyä päiväkodille pitkään, koska sitä voidaan päivittää tilanteiden muuttuessa. Perehdytyskansio helpottaa päiväkodin työntekijöiden työn määrää, kun heille tulee uusi työntekijä tai esimerkiksi harjoittelija. Kun asiat ovat kirjoitettuna paperille, josta uusi henkilö voi ne lukea, ei tapahdu niin helposti sitä, että jotkin asiat jäävätkin sanomatta. Perehdytyskansion pohjalta erityisesti opiskelijat saavat myös kattavamman käsityksen päiväkodin toiminnasta jo alusta asti. Perehdytyskansion avulla saadaan yhtenäistettyä työntekijöiden ja sijaisten työnteoa niin, että työskentelyn tavat eroavat toisistaan mahdollisimman vähän. Perehdytyskansioon on myös helppo palata, vaikka työskentelyä samassa päiväkodissa olisikin takana useampi vuosi. Perehdytyskansion avulla työnantajan on helppo palautella työntekijöiden mieliin päivähoidon ja päiväkodin peruseriaatteet, jos arvelee niiden unohtuneen.

Tarkoituksenamme oli perehtyä opinnäytetyössämme varhaiskasvatuksen käsitteeseen mahdollisimman kattavasti. Opinnäytetyömme tavoitteena oli myös tarkastella työhön perehdyttämisen tärkeyttä työntekijän ja työnantajan näkökulmasta varhaiskasvatusympäristössä. Tarkoituksena oli tutustua perehdyttämisen teoriaan kattavasti ja lähteä sitä kautta pohtimaan, mitä kaikkea perehdyttäessä tulee ottaa huomioon. Luodessamme perehdytyskansiota tutustuimme perehdyttämisen teoriaan, esimerkiksi sitä koskevaan lainsäädäntöön sekä sen tärkeyteen ja toteutukseen. Perehdytyskansion teossa kannattaa kiinnittää huomiota sen yleishenkeen, jotta luodaan perehdyttävälle työyhteisöstä oikeanlainen mielikuva. Tärkeää on myös kiinnittää huomiota perehdytyskansion helppolukuisuuteen ja sopivaan tiivyyteen. (Kjelin & Kuusisto 2003, 2116212.)

Opinnäytetyömme tavoitteena on myös kehittää meidän ammatillisuuttamme. Tutustumme sen avulla perehdyttämiseen ja työskentelyyn päiväkodissa, mutta lisäksi tavoitteenamme on kehittyä haastattelijana, tiedon etsijänä, kirjoittajana sekä aikataulujen suunnittelijana ja noudattajana.

5.2 Opinnäytetyöprosessi

Syyskuussa 2013 saimme idean opinnäytetyön aiheestamme, eli päätimme, että teemme perehdytyskansion. Alustavasti olimme ajatelleet perehdytyskansion valmistuvan syyskuuhun 2014 mennessä ja opinnäytetyön teoriaosan olevan valmis lokakuussa 2014. Opinnäytetyön lopullinen palautus oli marraskuussa. Prosessin alussa tutustuimme myös aikaisempiin samankaltaisiin opinnäytetöihin ja poimimme ideoita perehdytyskansioomme ja opinnäytetyömme teoriaosaan.

Yhteistyökumppanimme valikoitui aikaisempien suhteiden perusteella. Toinen meistä oli aikaisemmin työskennellyt ja ollut työharjoittelussa Linnalan leikkikoulussa. Aloittaessamme opinnäytetyöprosessin olimme siis tietoisia, että leikkikoululla ei ole omaa perehdytyskansiota. Linnalan setlementillä on oma perehdytyskansio, mutta leikkikoulun työntekijät ilmaisivat, kuinka tärkeä oma varhaiskasvatukseen suunnattu perehdytyskansio olisi. Keskustellessamme leikkikouluvastaavan kanssa kävi ilmi, että perehdytys on jäänyt vähäiseksi juuri puuttuvan perehdytyskansion vuoksi. Leikkikouluvastaavan mielestä perehdytyskansion puute ei haittaa, jos perehdytettävä on oma-aloitteinen ja kyselee paljon. Hän on kuitenkin sitä mieltä, että perehdytyskansio olisi hyvä olla suullisen perehdytyksen rinnalla. Hän ei kuitenkaan osannut itse sanoa, mitä perehdytyskansion tulisi sisältää, sillä hän on työskennellyt leikkikoulussa niin kauan, että ei muista omaa perehdytystään lainkaan.

Kehittämishankkeeseen tietojaan antavien tahojen tulee antaa lupa tutkimuksen tekemiseen, mikä edellyttää opinnäytetyön tekijöitä antamaan työstään ja sen tavoitteista informaatiota. Opinnäytetyön tekijöinä sitoudumme myös siihen, että käytämme aineistoa vain sovittuun tarkoitukseen. Nämä eettiset kysymykset on hyvä ottaa puheeksi mahdollisimman varhaisessa vaiheessa opinnäytetyöprosessia. (Diakonia ammattikorkeakoulu 2010, 12.) Jo opintojen alussa meidän on pitänyt pohtia alamme eettisiä kysymyksiä ja tätä meitä neuvottiin miettimään myös opinnäytetyöprosessin alussa. Aivan aluksi meidän piti tehdä sopimus työelämän yhteistyökumppanin kanssa ja tarvittaessa täyttää tutkimuslupahakemus. Työelämän yhteistyökumppanimme ei kuitenkaan nähnyt tutkimuslupaa tarpeelliseksi, sillä aiheemme koski perehdytystä eikä se edellyttänyt lasten tai työntekijöiden tutkimista.

Aloimme kehittää perehdytyskansion sisältöä haastattelemalla leikkikoulun esimiestä, eli yhteyshenkilöämme, ja solmimalla yhteistyösopimuksen. Keskustelimme siitä, minkälaiseen perehdytykseen Linnala kansionsa haluaa ja mitä se mahdollisesti sisältäisi. Samaisella haastattelukerralla keräsimme informaatiota yhteistyökumppanista opinnäytetyön teoriaosaa varten. Äänitimme ja litteroimme kaikki prosessin aikana tekemämme haastattelut helpottaaksemme niiden analysointia.

Toisella käyntikerralla haastattelimme kahta muuta työntekijää ja sillä hetkellä Linnalassa olevaa opiskelijaa. Tämän haastattelukerran tarkoituksena oli saada työntekijöiltä informaatiota, millaista perehdytystä he ovat saaneet tullessaan töihin, millaista perehdytystä he jäivät kaipaamaan ja mitä he haluaisivat perehdytyskansion sisältävä. Haastatteluissa kävi ilmi, että työntekijät kaipasivat tietoa esimerkiksi oman alansa liitoista, mitä perusteltiin sillä, että vastavalmistunut ja alalle tullut ei välttämättä niistä tiedä. Toinen asia, jota työntekijät kansioon toivoivat, oli tiedot lasten allergioista ja sairauksista. Mielestämme idea oli hyvä, mutta vaikeasti toteutettavissa vaihtuvien lasten vuoksi. Päätimme siis jättää sen pois perehdytyskansioista. Toiveenamme oli saada haastateltua myös opiskelijoita, joita Linnalassa olisi opinnäytetyöprosessin aikana. Tarkoituksenamme oli saada tietoa, saavatko opiskelijat riittävää perehdytystä tullessaan työharjoitteluun. Sen hetkiset opiskelijat olivat sitä mieltä, että perehdytystä oli saatu riittävästi. Opiskelijat toivat myös ilmi, että kyselemällä paljon muilta työntekijöiltä perehdytyskansion tarve ei ole niin suuri.

Näiden haastattelukertojen jälkeen aloitimme varsinaisen perehdytyskansion työstämisen. Aloitimme työstämisen suunnittelemalla perehdytyskansiolle sisällön sen perusteella, mitä oli tullut ilmi haastatellessamme työntekijöitä. Muistelimme aikaisempia näkemiämme perehdytyskansioita ja tutustuimme aikaisempien opinnäytetyönä tehtyjen perehdytyskansioiden sisältöön. Tätä hankaloitti hieman se, että opinnäytetyönä tehtyjä perehdytyskansiota ei ole julkaistu netissä lähes lainkaan. Kun saimme jonkinlaisen kuvan sisällysluettelosta, lähetimme sen leikkikoulun työntekijöille mahdollisia muutoksia varten. Saatuaamme sisällysluettelosta palautetta, aloimme työstää perehdytyskansiota teoriaosuuden rinnalla.

Olimme varanneet aikatauluamme aikaa sille, että menemme leikkikouluun keräämään materiaalia varhaiskasvatus-, turvallisuus- ja pelastussuunnitelmista. Kävimme läpi

myös Linnalan Settlementin oman perehdytyskansion ja poimimme sieltä tietoa, jota ajattelimme työntekijöiden tarvitsevan omassa perehdytyskansiossaan. Ajatuksenamme oli kerätä kaikista Linnalan materiaalikansioista perustiedot yksiin kansiin, jotta välttyttäisiin paikasta toiseen juoksemiselta. Aikataulussamme olimme myös varanneet aikaa sille, että kävisimme leikkikoululla ottamassa valokuvia perehdytyskansiota varten. Valokuvilla saimme elävöitettyä perehdytyskansiota, minkä ansiosta tekstin lukeminen ei tunnu puuduttavalta. Ehdottaman tärkeää oli, että valokuvat oli itse otettuja, jotta tekijänoikeusasiat eivät rajoita niiden käyttöä. Halusimme pitää perehdytyskansion yksinkertaisena, jotta kiireisen päivähoitotyöntekijän olisi helppo sitä lukea silloinkin, kun aikaa on niukasti.

Aloimme kirjoittaa opinnäytetyön teoriaosaa ja perehdytyskansiota rinnakkain. Teoriaosan kirjallisuuden keräämiseen käytimme hyväksemme Diakin Pieksämäen yksikön, Rantasalmen, Pieksämäen, Kangasniemen ja Mikkelin kirjastoja. Lisäksi meillä oli mahdollisuus kaukolainata kirjoja Rantasalmen kirjaston kautta, joten tämä mahdollisti kirjallisuuden hankinnan ympäri Suomea pientä korvausta vastaan. Teoriaosassa myös hyödynsimme Internetistä löytämäämme materiaalia ja Savonlinnan kaupungin varhaiskasvatussuunnitelmaa. Hirsjärvi, Remes & Sajavaara (2009, 1136114) muistuttavat, että tutkijan tulee käyttää harkintaa, eli lähdekritiikkiä, valitessaan ja tulkitessaan lähteitä. Huomiota on hyvä kiinnittää kirjoittajan tunnettavuuteen ja arvostettavuuteen sekä julkaisijan arvovaltaan ja vastuuseen. Lisäksi kannattaa huomioida lähteen ikä ja lähdetietojen alkuperä sekä lähteen uskottavuus, totuudellisuus ja puolueettomuus.

Työstimme opinnäytetyömme teoriaosuutta ja perehdytyskansiotamme Google Driven avulla Internetissä, jotta molemmat näkivät heti, mitä toinen oli tehnyt. Google Driven avulla kumpikin pystyi myös tekemään opinnäytetyötä omien aikataulujensa mukaan, koska kasvotusten näkeminen usein oli mahdotonta välimatkan vuoksi. Hankimme eri lähteitä monipuolisesti ja tutkittuamme niiden luotettavuuden, kirjoitimme niistä muistiinpanoja ja valmista tekstiä. Kun tekstiä oli saatu tarpeeksi kasaan, katsoimme, mitä vielä puuttui ja mistä voisimme saada puuttuvia tietoja. Aloimme myös yhdistellä tekstejämme tässä vaiheessa. Näimme kasvotusten kesällä 2014, jolloin suunnittelimme yhdessä perehdytyskansion ulkoasun ja tekstien asettelun. Lisäksi katsoimme, mitä muuta opinnäytetyöhömmme voisi vielä lisätä.

Syksyn 2014 aikana työstimme opinnäytetyötämme Google Driven välityksellä ja näimme kerran kasvotusten, jolloin viimeistelimme perehdytyskansion ja kävimme perusteellisesti teoriaosuuden läpi.

6 PROSESSIN ARVIOINTI

Opinnäytetyömme on kehittämishanke, jonka tarkoituksena on luoda perehdytyskansio, joka parantaa työhön perehdytystä. Perehdytyskansioprosessin alussa näytimme leikkikoululla suunnitelmaa perehdytyskansion mahdollisesta sisällöstä ja prosessin edetessä lähetimme leikkikouluun prototyypin perehdytyskansioista, jotta henkilökunta sai arvioida ja antaa parantamisehdotuksia. Aloittaessamme perehdytyskansion työstön henkilökuntaa leikkikoulussa oli kaksi lastentarhanopettajaa ja yksi lastenhoitaja. Harmiksemme ensimmäisessä arviointivaiheessa alkuperäisestä henkilökunnasta oli jäljellä vain yksi.

Lähetettäessämme alustavan perehdytyskansion leikkikoululle annoimme henkilökunnalle kaksi viikkoa aikaa arvioida ja kommentoida perehdytyskansiota. Saimme muutamia korjausehdotuksia, jotka eivät niinkään olleet sisällöstä vaan lauserakenteista. Henkilökunta piti perehdytyskansion ulkoasusta, erityisesti kansikuvasta, jossa oli kuva lasten askartelemista pöllöistä. Pöllöaskarteluista saimme idean myös kansion vihreään värimaailmaan. Leikkikouluvastaava piti hyvänä asiana, että perehdytyskansio oli kirjoitettu selkeästi ja ytimekkäästi ja sitä on helppo päivittää vuosien ja teemojen vaihtuessa. Hän uskoi, että perehdytyskansio otetaan käyttöön heti sen valmistuttua.

Alustavasti olimme suunnitelleet kevään ja syksyn 2013 aikana aloittavamme tutustumisen aiheeseen ja teorian tiedon etsimisen. Pohdimme perehdytyksen hyviä puolia työntekijän ja työnantajan näkökulmasta päiväkotiympäristössä. Syksyllä 2013 ja keväällä 2014 aloimme haastatella työntekijöitä ja keskustelimme haastattelujen tuloksista ja samalla aloimme kirjoittaa opinnäytetyön teoriaosaa. Samoihin aikoihin aloimme suunnitella perehdytyskansion sisältöä. Kevään ja kesän 2014 aikana aloimme kirjoittaa tuloksia tekstiksi ja teimme omia päätelmiä ja yhteenvetoja, minkä jälkeen aloimme kirjoittaa puhtaaksi teoriaosaa ja perehdytyskansiota. Tavoitteemme oli saada opinnäytetyö valmiiksi viimeistään marraskuuhun 2014 mennessä.

Aikataulumme tuli pieniä muutoksia opinnäytetyöprosessin aikana. Ensimmäinen yhteistyökäyntimme Linnalaan toteutui tammikuussa 2014, ja samanaikaisesti aloimme kirjoittaa opinnäytetyön teoriaosaa. Teoriaa kirjoitettiin rinnakkain perehdytyskansion

kanssa sitä mukaa, kun saimme tietoa. Leikkikoulu oli suljettu heinäkuun ajan, minkä jouduimme ottamaan huomioon aikataulussamme, joten heinäkuun aikana keskityimme kirjoittamaan perehdytyskansiota. Tarkoituksenamme oli jättää opinnäytetyö esitarkastukseen 27.10.2014 ja lopullisesti palauttaa 24.11.2014. Vaikka aikataulumme on hie-man muuttunut prosessin aikana, saimme opinnäytetyön valmiiksi ilman kiirettä.

Linnalan leikkikouluvastaava toimi koko prosessin ajan yhteyshenkilönämme. Kysyimme mahdollista kiinnostusta yhteistyöstä jo keväällä 2013, mutta vasta syksyllä 2013 solmimme virallisen yhteistyösopimuksen. Olimme yhteyksissä yhteyshenkilön kanssa sähköpostitse ja sovimme sitä kautta tapaamisista. Sähköpostiin oli helppo vastata silloin, kun aikaa siihen leikkikoulun kiireisessä arjessa löytyisi ja mielestämme yhteydenpito sähköpostitse toimi vaivattomasti. Opinnäytetyöprosessin loppupuolella kuitenkin pohdimme, oliko leikkikoulu saanut meidän toimistamme tarpeeksi informaatiota perehdytyskansion edistymisestä sekä olisimmeko voineet olla yhteyksissä useammin. Kysyessämme yhteistyöstä, yhteyshenkilömme oli sitä mieltä, että he olivat saaneet meiltä riittävästi tietoa perehdytyskansion eri vaiheista. Hän oli myös sitä mieltä, että yhteistyökäyntimme eivät häirinneet leikkikoulun arkea, vaikka aluksi sitä pelkäsimme.

Lähettäessämme viimeisen version perehdytyskansista leikkikoululle pyysimme saada palautetta työntekijöiltä sekä Setlementin johtajalta. Lastentarhanopettaja arvioi perehdytyskansion selkeäksi ja ulkoasultaan huolelliseksi. Hän myös kommentoi perehdytyskansion kieliopillista antia siten, että osa lauseista olisi voitu selittää selvemmin. Kokonaisuudessaan työntekijät olivat sitä mieltä, että perehdytyskansista on hyötyä ja se tulee varmasti käyttöön.

Koko opinnäytetyöprosessin aikana annoimme toisillemme palautetta ja arvioimme omaa työskentelyämme. Meistä molemmat olivat tietoisia toistemme tekemisistä ja opinnäytetyöprosessi ei katkennut missään vaiheessa pidemmäksi ajaksi, vaikka lyhyempiä taukoja oli. Otimme huomioon toistemme elämät ja niiden aiheuttamat suunnitelmien ja aikataulujen muutokset ja olimme valmiita joustamaan. Mielestämme olemme saaneet koottua näppärän perehdytyskansion, joka sisältää kaiken tarpeellisen tiedon leikkikoulusta. Perehdytyskansista ei tullut liian kattavaa, vaan kiireisen leikkikoulu työntekijän on helppo sitä lukea, vaikka aikaa olisi niukasti. Kuitenkin mielestämme perehdytyskansiossa on esitelty kaikki tarvittava tieto, jonka pohjalta uuden työntekijän

on helpompi lähteä toimimaan ja kyselemään lisää. Lopullisen arvioinnin perehdytyskansiosta antoi settlementin johtaja. Settlementin johtaja oli tyytyväinen työhömmme ja välitti meille kiitoksensa. Hänen mielestään työ oli oikein asiallinen ja huolellisesti tehty.

7 POHDINTA

Luomamme Linnalan leikkikoulun perehdytyskansio on mielestämme tällä hetkellä kattava, luotettava ja ajantasainen. Pysyäkseen sellaisena, leikkikoulun henkilökunnan tulee päivittää sitä säännöllisesti tilanteiden muuttuessa. Tavallisen päivittämisen lisäksi perehdytyskansiota voisi kehittää edelleen kysymällä sitä käyttäneiltä uusilta työntekijöiltä mielipiteitä siitä. Heiltä voisi saada arvokasta tietoa siitä, mitä kansioon voisi vielä lisätä tai onko siellä ristiriitaista tai epäselvää tietoa.

Mielestämme saavutimme opinnäytetyömme tavoitteet täysin. Loimme Linnalan leikkikoululle kattavan, selkeän ja helppolukuisen perehdytyskansion, josta on hyötyä toivottavasti mahdollisimman pitkään kaikille uusille työntekijöille ja harjoittelijoille. Avasimme opinnäytetyössämme myös varhaiskasvatuksen ja perehdyttämisen teorioita monipuolisesti. Saimme kuvattua myös opinnäytetyöprosessin mielestämme sopivan kattavasti aiheen valinnasta opinnäytetyön valmistumiseen asti sekä kirjoitettua arviointia. Opinnäytetyöprosessin aikana kehityimme haastattelusuunnitelmien luoja, haastattelijoina ja litteroijina. Opimme myös työskentelemään pitkäjänteisemmin, koska opinnäytetyöprosessi oli pitkäkestoinen ja siinä oli hyvin erilaisia vaiheita.

Linnalan leikkikoulun työntekijät toivoivat, että heidän henkilöllisyytensä jäisi tunnistamattomaksi, mutta saimme kuitenkin mainita heidän työnkuvansa. Kunnioitimme tätä pyyntöä ja jätimme nimet mainitsematta. Eettisyyttä pohdimme myös perehdytyskansion valmistuttua. Harvoissa opinnäytetöissä on julkaistu liitteenä itse perehdytyskansioita, koska ne saattavat sisältää sisäistä tietoa, jota ei välttämättä haluta julkaistavan. Siksi pidimme erityisen tärkeänä kysyä leikkikoululta lupaa perehdytyskansion esittelyyn julkistamisseminaarissa ja perehdytyskansion julkaisemiseen Theseus-tietokannassa.

Opinnäytetyötä tehdessämme pohdimme aina uuden lähteen kohdalla, onko se luotettava käytettäväksi. Tarkastelimme perehdytyksen teoriaa muutamista eri lähteistä varmistaaksemme, että materiaali on varmasti luotettavaa ja pyrimme käyttämään muita lähteitä kuin opinnäytetöitä. Aluksi meillä oli haasteena löytää perehdyttämiseen liittyvää lähdemateriaalia, mutta laajempien etsintöjen myötä löysimme lisää lähteitä. Työ-

hön perehdyttämisen lisäksi käytimme muitakin hakusanoja, kuten työnohjaus ja työhön opastus. Myös näillä hakusanoilla löysimme paljon käyttökelpoista materiaalia.

Perehdytystä tarkastellessamme ja perehdytyskansiota tehdessämme olemme huomanneet perehdytyksen tärkeyden. Jokainen työnantaja on velvollinen perehdyttämään uuden työntekijänsä. Uusi työntekijä on myös oikeutettu perehdytykseen. Minkä vuoksi perehdytyskansiota ei jokaiselle työpaikalla silti ole? Uskomme, että se on resurssiky-symys. Perehdytyskansion teettäminen ulkopuolisella taholla maksaa ja omien työnteki-jöiden käyttäminen perehdytyskansion tekoon taas syö työntekijäresursseja, joka saattaa vaikuttaa palvelun laatuun alentavasti. Linnalan leikkikoulu sai hyvän mahdollisuuden saada perehdytyskansion opiskelijatyönä ilmaiseksi. Uskomme, että leikkikoulu hyötyy perehdytyskansiosta monin tavoin. Varhaiskasvatuksen laatu paranee, kun uudet työn-teki-jät pääsevät työnkuvansa sisälle heti ensimmäisillä viikoilla. Myös muille työpai-koille pitäisi tuoda tietoa opiskelijoiden hyödyntämisestä perehdytyskansion laatijoina. Erityisesti opiskelijoita, jotka ovat olleet paikassa esimerkiksi työssä oppimassa, voisi hyödyntää, koska heillä on jo ennestään tietoa yrityksen sisäisistä asioista.

Yksi Linnalan leikkikoulun keskeisistä toimintaperiaatteista on pienryhmätoiminta. Tätä voitaisiin hyödyntää, kun mietitään jatkokehittämisideoita. Jokaiselle pienryhmälle voi-taisiin toteuttaa oma perehdytyskansio, sillä jokaisen ryhmän ohjaajan työnkuva kussa-kin ryhmässä on erilainen. Näin ollen tulokkaan ei tarvitsisi perehtyä työtehtäviin, joihin hänen koulutuksensa ei anna pätevyyttä ja jotka eivät kuulu hänen työnkuvaansa. Toi-nen jatkokehittämisidea voisi olla laatia leikkikoululle perehdytys suunnitelmalle pohja, jonka ansiosta perehdytyksestä tulisi vieläkin kattavampaa.

LÄHTEET

- Diakonia-ammattikorkeakoulu 2010. Kohti tutkivaa ammattikäytäntöä. Opas Diakonia-ammattikorkeakoulun opinnäytetöitä varten. C Katsauksia ja aineistoja 17. Helsinki: Diakonia-ammattikorkeakoulu.
- Hakala, Katja 2010. Lähihoitajaopiskelija ammattitaitoa oppimassa. Miten tuen ammatillisen ajattelun ja itseohjautuvuuden kehittymistä päiväkodin työssäoppimisjaksolla? Laakeri-hanke. Viitattu 5.9.2014.
<http://www.livia.fi/sites/default/files/Perehdytt%C3%A4minen%20p%C3%A4iv%C3%A4kodin%20ty%C3%B6ss%C3%A4oppimisjaksolle.pdf>.
- Hirsjärvi, Sirkka; Remes, Pirkko & Paula, Sajavaara 2009. Tutki ja kirjoita. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.
- Kekkonen, Marjatta 2012. Kasvatuskumppanuus puheena. Varhaiskasvattajat, vanhemmat ja lapset päivähoidon diskurssiivisilla näytöillä. Tampereen yliopisto. Väitöskirja. Terveiden ja hyvinvoinnin laitos, tutkimus 72/2012.
- Kemppinen, Anne 2013. Perehdyttämisen merkitys työntekijöiden sitoutumisessa organisaatioon. Lappeenrannan teknillinen yliopisto. Kauppatieteellinen tiedekunta. Kandidaatintutkielma. Viitattu 13.4.2014.
http://www.doria.fi/bitstream/handle/10024/90223/kandi_kemppinen.pdf?sequence=2.
- Keskinäinen eläkevakuutusyhtiö Ilmarinen i.a. Vinkkejä perehdytykseen. Viitattu 6.10.2014.
http://www.ilmarinen.fi/Production/motivo1/materiaalit/01_tyoekalut/Vinkkejae_perehdytykseen.pdf.
- Kjelin, Eija & Kuusisto, Pia-Christina 2003. Tulokkaasta tuloksen tekijäksi. Helsinki: Talentum Media Oy.
- Kupias, Päivi & Peltola, Raija 2009. Perehdyttämisen pelikentällä. Helsinki: Palmenia.
- Lahden ammattikorkeakoulu 2007. Kumppanuudella tuloksiin pk-yrityksissä - ORBITS. Hyvä perehdytys -opas. Lahden ammattikorkeakoulun julkaisu. Sarja B Oppimateriaalia. Lahti: Lahden ammattikorkeakoulu.
- Laki lasten päivähoitosta 1973/36, 19.1.1973. Viitattu 30.5.2014.
<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1973/19730036>.

- Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta 2006/44,
20.1.2006. Viitattu 28.6.2014.
<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2006/20060044#L5>.
- Lastentarhanopettaja 2014. Leikkikouluvastaava, Linnalan leikkikoulu. Savonlinna.
Henkilökohtainen tiedonanto 10.1.2014.
- Lepistö, Irma 2004. Työpaikkakouluttajan käsikirja. Helsinki: Työsturvallisuuskeskus.
Linnalan Setlementti ry i.a. Varhaiskasvatussuunnitelma. Savonlinna: Linnalan leikki-
koulu.
- Oulun kaupunki i.a. Varhaiskasvatussuunnitelma. Viitattu 17.5.2014.
[http://www.ouka.fi/oulu/paivahoito-ja-
esiopetus/varhaiskasvatussuunnitelma](http://www.ouka.fi/oulu/paivahoito-ja-esiopetus/varhaiskasvatussuunnitelma).
- Peda.net 2013. Porvoon oppimispolku ó Varhaiskasvatus. Viitattu 17.5.2014.
<http://www.peda.net/veraja/porvoo/okekelpo/ohjaus/varhais>.
- Pelastustoimiasetus 1999/857, 1999. Viitattu 28.6.2014.
<http://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/1999/19990857>.
- Penttinen, Aulikki & Mäntynen, Jukka 2009. Työhön perehdyttäminen ja opastus ó en-
nakoivaa työsuojelua. Helsinki: Työturvallisuuskeskus.
- Savonlinnan kaupunki 2006. Savonlinnan kaupungin varhaiskasvatussuunnitelma. Vii-
tattu 28.6.2014. [http://www.savonlinna.fi/filebank/2022-
Varhaiskasvatussuunnitelma.pdf](http://www.savonlinna.fi/filebank/2022-Varhaiskasvatussuunnitelma.pdf).
- Sosiaaliportti 2012. Varhaiskasvatus ja päivähoito. Viitattu 17.5.2014.
[http://www.sosiaaliportti.fi/fi-
FI/lastensuojelunkasikirja/tyoprosessi/ehkaisevatyo/varhaiskasvatus_ja_pa-
ivahoito/](http://www.sosiaaliportti.fi/fi-FI/lastensuojelunkasikirja/tyoprosessi/ehkaisevatyo/varhaiskasvatus_ja_paivahoito/).
- Stakes 2005. Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet. Sosiaali- ja terveysalan tutkimus-
ja kehittämiskeskus, oppaita 56. Helsinki: Stakes.
- Surakka, Tuula 2009. Hyvä työpaikka hoitoalalla ó näin haetaan ja sitoutetaan osaajia.
Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.
- Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2012. Varhaiskasvatussuunnitelma. Viitattu
6.11.2014. [http://www.thl.fi/fi/web/lapset-nuoret-ja-
perheet/johdon_tueksi/mika_ohjaa_toimintaa/varhaiskasvatussuunnitelma](http://www.thl.fi/fi/web/lapset-nuoret-ja-perheet/johdon_tueksi/mika_ohjaa_toimintaa/varhaiskasvatussuunnitelma).
- Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2014. Varhaiskasvatus. Viitattu 30.5.2014.
[http://www.thl.fi/fi_FI/web/kasvunkumppanit-
fi/palvelut/varhaiskasvatuspalvelut](http://www.thl.fi/fi_FI/web/kasvunkumppanit-fi/palvelut/varhaiskasvatuspalvelut).

Työelämään i.a. Perehdyttäminen. Viitattu 18.5.2014. <http://www.tyoelamaan.fi/fi-FI/perehdyttaminen/>.

Työsopimuslaki 2001/55, 26.1.2001. Viitattu 3.9.2014.

<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20010055>.

Työturvallisuuslaki 2002/738, 23.8.2002. Viitattu 30.5.2014.

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

Valtioneuvoston asetus pelastustoimesta 2011/407, 5.5.2011. Viitattu 13.9.2014.

<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2011/20110407>.

LIITE

Linnalan leikkikoulu

Perehdytyskansio



SISÄLLYS

TERVETULOA LINNALAN LEIKKIKOULUUN!.....	3
1 LINNALAN LEIKKIKOULU	4
1.1 Yhteystietoja	4
1.2 Arvot.....	5
1.3 Esittely	6
1.4 Toimintaperiaatteet.....	8
2 LEIKKIKOULUN ARKI.....	10
2.1 Leikkikoulun päivärytmi.....	10
2.2 Hygienia päivittäisissä askareissa	12
3 TURVALLISUUS LEIKKIKOULUSSA.....	14
3.1 Lasten tiedot.....	14
3.2 Ulkoilut	15
3.3 Retket	16
3.4 Tapaturmat ja sairastuminen.....	17
3.5 Jos lasta ei haeta	18
4 TYÖNTEKIJÄT	19
4.1 Työnjako.....	19
4.2 Rikosrekisteriote.....	20
4.3 Vaitiolovelvollisuus.....	21
4.4 Vakuutukset	21
4.5 Lääkehoito	22
4.6 Vaatetus.....	23
4.7 Puhelimen ja tietokoneen käyttö työpäivän aikana	24
4.8 Päihteiden käyttö.....	24
5 PALKKAUS.....	26
6 TYÖNTEKIJÖIDEN TERVEYSPALVELUT	27
6.1 Työterveyshuolto	27
6.2 Sairauspoissaolot.....	28
6.3 Tyky -toiminta.....	28
7 PELASTUSSUUNNITELMÄ.....	29

TERVETULO A LINNALAN LEIKKIKOULUUN!



*Te isot ihmiset ymmärtäkäähän, voi pientäkin joskus ottaa päähän.
Voi lastakin väsyttää päivän työ, voi hältäkin mennä huonosti yö.
Voi ystävä pettää ja huutaa pomo ja muutenkin olla surkea olo.
Voi raivari tulla ja palaa proppu, kun aina on niin hirveä hoppu.
Ei murheet ole vain isojen alaa, voi pikkuiseltakin pinna palaa.
Voi sattua harmoja aamusta asti, niin että keijuttaa kamalasti.
Voi äiti huutaa ja ymmärtää väärin, ja isäkin siepata ylen määrin.
Voi päivä mennä niin pipariksi, että on pantava ranttaliksi.
Siis koettakaa ottaa lapsenne lukuun,
kun kuulutte samaan heimoon ja sukuun.
Ei aina paista ja ole kesä, ei kotikaan ole vain kilttien pesä.
Jos paha päivä on sulla tai mulla, niin annetaan kiukkujen ulos tulla,
niin aina ei vallitse riita ja kränä, ja pysytään muutenkin terveempänä!*

1 LINNALAN LEIKKIKOULU

1.1 Yhteystietoja

Linnalan leikkikoulu

Sotilaspojankatu 7, 3. krs
57100 SAVONLINNA

Leikkikoulun vastaava Kirsi Kohonen
p. 040 680 3802

Henkilöstön sähköpostit
etunimi.sukunimi@linnala.fi



1.2 Arvot

- Linnalan leikkikoulu on Linnalan setlementin alaisena toimiva yksityinen leikkikoulu Savonlinnassa. Linnalan Setlementti on poliittisesti sekä uskonnollisesti sitoutumaton ja se pyrkii toimimaan kaikkien ihmisten parhaaksi. Setlementti arvostaa moninaisuutta ja pyrkii kunnioittamaan yksilöitä kaikissa elämäntilanteissa. Linnalan leikkikoulu edustaa näitä samoja arvoja.

 - Leikkikoulun arjessa vaikuttavia arvoja ovat:
 - Itsensä ja erilaisuuden arvostaminen
 - Erilaisten ihmisten välinen yhteistyö ja samanarvoisuus
 - Lähimmäisenrakkaus ja yhteisöllisyys
 - Hyvät käytöstavat
 - Yksilöllisyys
 - Lapsilähtöisyys
 - Lapsella mahdollisuus tulla kuulluksi
 - Lapsen ideoiden toteuttaminen
 - Ympäristön kunnioittaminen ja kierrättäminen
 - Suomalainen kulttuuri ja oman alueen perinteet.
-

1.3 Esittely



- Linnalan leikkikoulussa on pääasiassa 1-6-vuotiaita lapsia. Poikkeustapauksissa Linnala antaa päivähoitoa myös nuoremmille, mutta mielellään niin että lapsen sisarus käy samaa leikkikoulua. Esikouluun Linnalassa oli keväällä 2014 kymmenen ja alle kolmevuotiaita vain yksi. Maksimissaan lapsia saa leikkikoululla olla 21.
- Leikkikoulu järjestää koko- ja osapäivähoidon lisäksi maksutonta esikouluopetusta.

-
- Leikkikoulussa on eri toimintakausilla erilaisia teemoja, esimerkiksi kevät 2014 kaudella teemana olivat leikki ja vuodenvaihtaminen.
 - Kokopäivä ja osapäivä maksut menevät Linnalan leikkikoulussa seuraavasti:
 - kokopäivälapset ma-pe klo 7.30 - 16.15

2 kokopäivää/vk	300€/kk
3 kokopäivää/vk	450€/kk
4 kokopäivää/vk	600€/kk
5 kokopäivää/vk	700€/kk

- Osapäivälapset ma-pe n.8.00–12.00

2 osapäivää/vk	180€/kk
3 osapäivää/vk	270€/kk
4 osapäivää/vk	360€/kk
5 osa päivää/vk	450€/kk

1.4 Toimintaperiaatteet

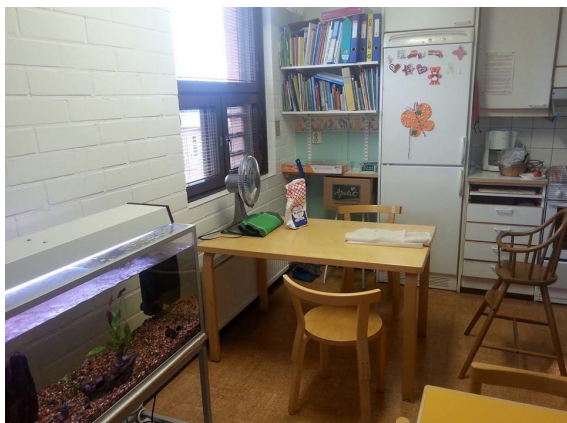
- Pienryhmätyöskentely
 - Yksi keskeisimmistä päivittäisistä työskentelymalleista Linnalan leikkikoulussa.
 - Lapset jaetaan pääsääntöisesti kolmeen pienryhmään: esikoululaiset eli eskarit, 5-vuotiaat eli pikkueskarit sekä pienten ryhmä, johon kuuluvat 4-vuotiaat ja sitä nuoremmat.
 - Pienryhmätyöskentely mahdollistaa lasten yksilöllisen huomioimisen ja opettamisen.

 - Englantipainotteisuus
 - Englantia opetetaan lorujen, laulujen, leikkien ja pienten dialogien muodossa aamutuokioilla eli morning meetingeillä.
 - Musiikkituokioilla opetetut englanninkieliset laulut esitetään usein juhlatilaisuuksissa, kuten kevät- ja joulujuhlassa.
 - 4-6-vuotiaille opetetaan englannin alkeita englantilaisen montessoripedagogin johdolla.
 - Lapset kuulevat lisäksi leikkikoulun arjessa aikuisten puhuvan keskenään englantia, minkä avulla he oppivat sanoja rennosti ja iloisesti.
 - Englannin opetuksen tavoitteena on antaa lapsille myönteinen asenne vieraita kieliä ja kansoja kohtaan sekä antaa valmiuksia myöhemmin koulumaailmassa tapahtuvaan englannin oppimiseen.

 - Lapsen kanssa kommunikointi
 - Lapsen kommunikaatiotaidot kehittyvät vuorovaikutuksessa.
-

- Ole kiinnostunut, mitä sanottavaa lapsella on ja ihmetelkää yhdessä.
 - Kun kuuntelet, asetaudu lapsen tasolle ja katso silmiin.
 - Jos sinulla on sanottavaa lapselle, mene hänen luokseen, älä huuda huoneesta toiseen tai puiston päästä päähän.
-

2 LEIKKIKOULUN ARKI



2.1 Leikkikoulun päivärytmi

- Päivä alkaa kaikille yhteisellä aamupalalla, yhteisellä leikillä sekä aamutuokiolla.
- Sen jälkeen lapset jakaantuvat omiin ryhmiinsä oman vastuutyöntekijänsä kanssa.
- Viikko-ohjelma vuorottelee parittomien ja parillisten viikkojen mukaan seuraavien taulukoiden mukaisesti:

1.viikko (parilliset)	Maanantai	Tiistai	Keskiviik- ko	Torstai	Perjantai
9-9.15	Aamupiiri/ morning mee- ting	Aamupiiri/ morning mee- ting	Aamupiiri/ morning mee- ting	Aamupiiri/ morning mee- ting	Aamupiiri/ morning meeting
9-9.45			Musiikki (pikkueskarit ja 4v.)		
9.15-10	Pikkueskari Musiikki 1-3v.	Eskari Liikunta (pikkueskarit ja 4v.)	Eskari	Kuvis (eskarit) Liikunta 1-3v.	Liikunta (eskarit)
9-11	English (eskarit, pikkueskarit (4v.))				
10-10.45			Musiikki (eskarit)		
10.20-11.20		Musamaakarit (muskari)			
14.30-15.30				Piiperot (kuviskerho)	

2.viikko (parittomat)	Maanantai	Tiistai	Keskiviik- ko	Torstai	Perjantai
9-9.15	Aamupiiri/ morning mee- ting	Aamupiiri/ morning mee- ting	Aamupiiri/ morning mee- ting	Aamupiiri/ morning mee- ting	Aamupiiri/ morning mee- ting
9-9.45			Hyvän mielen hetki (pikkueskarit ja 4v.)		
9.15-10	Kuvis (pikkueskarit) Hyvän mielen hetki (1-3v.)	Eskari	Eskari	Kuvis (eskarit) Kuvis (1-3v.)	Liikunta/retki päivä (eskarit) Leikkipäivä (pikkueskarit)
9-11	English (eskarit, pikkueskarit (4v.))				
10-10.45			ATK (eskarit)		
10.20-11.20		Musamaakarit (muskari)			
14.30-15.30				Piiperot (kuviskerho)	

2.2 Hygienia päivittäisissä askareissa



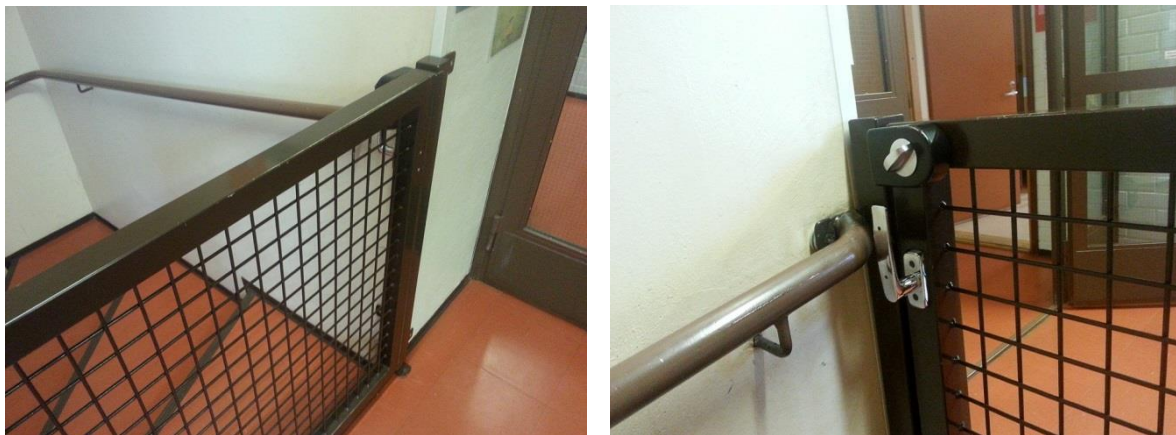
- Omasta ja lasten hygieniasta huolehtiminen on paras keino estää infektioiden leviäminen!
- Työntekijät ja lapset pesevät kätensä aina:
 - Tullessaan leikkikouluun
 - Ennen ruokailua
 - WC -käynnin jälkeen
 - Vaipanvaihdon jälkeen
 - Ulkoilun jälkeen
 - Nenänniistämisen jälkeen.
- Puhdistustehon lisäämiseksi tulee käyttää nestesaippuaa tai alkoholipohjaista käsihuuhdetta. Aikuiset käyttävät käsidesiä varsinkin epidemioiden aikaan.
- Ruokailutilanteissa sinun tulee käyttää alkoholipohjaista käsihuuhdetta ennen ruoan tarjoamista.

- Isommat lapset voivat ottaa ruoan itse aikuisen valvoessa hygienian säilymistä.

 - Vaipanvaihtoa varten leikkikoululla on oma erillinen tila, jossa kaikille vaipanvaihtoa tarvitseville on oma henkilökohtainen pyyhe.
 - Vaipanvaihtotilassa on erillinen kannellinen roskis likaisia vaippoja varten.
 - Likaantuneet vaatteet laitetaan muovipussiin ja ne kuljetaan kotiin pesua varten.

 - Pottaa käyttävät lapset käyvät WC:ssä aina aikuisen valvonnassa.
 - Potta huuhdellaan jokaisen käyttökerran jälkeen.
-

3 TURVALLISUUS LEIKKIKOULUSSA



3.1 Lasten tiedot

- Lasten nimet ja syntymäajat sekä vanhempien yhteystiedot löytyvät aakkosjärjestyksestä kansioista, jossa säilytetään myös hoitosopimuksia.
 - Samaisesta kansioista löydät tiedot lapsen varahakijasta.
 - Kansio säilytetään lukollisessa kaapissa, joten kysy kansiota esimieheltäsi.
 - Kansioista löytyvät myös tiedot lasten mahdollisista allergioista, sairauksista ja erityisruokavalioista. Tiedot lapselta kielletyistä ruoista, toiminnoista ja vaatetuksesta löytyvät myös samaisista kansista.
-

3.2 Ulkoilut

- Ulos lähtiessä lasten lukumäärä tarkistetaan.
 - Lapset kulkevat rappukäytävän oikeaa reunaa.
 - Työntekijä kulkee edellä puistoon ja mahdollisesti taluttaa pientä lasta, muut lapset kulkevat parijonossa käsi kädessä leikkikoululta.
 - Lapset kulkevat työntekijän opastuksella kevyenliikenteenväylän oikeassa reunassa Kirkkokadun risteykseen asti. Risteyksessä pysähtytään ja tarkistetaan liikenne ja ylitetään suojatie.
- Yhdellä työntekijällä voi olla vastuullaan seitsemän yli 3-vuotiasta lasta.
 - Puistoon saapuessa työntekijät varmistavat, että puiston ommat portit ovat lukossa.
 - Ulkoilun aikana työntekijät tarkastavat lasten lukumäärän silloin tällöin.
 - Kaikilla työntekijöillä on kokonaisvastuu ulkoilevista lapsista.
 - Lähtiessänne sisälle tarkista lasten lukumäärä.





3.3 Retket

- Suunnitellessasi pidempikestoista retkeä, ilmoita siitä niin lapsille kuin heidän vanhemmillensakin, jotta he osaavat varautua siihen sopivin varustein.
- Lapsilla tulee olla turvaliivit koko retken ajan.
- Mukanasi tulee olla tarpeeksi työntekijöitä lasten lukumäärään nähden, eli yksi aikuinen seitsemää yli 3-vuotiasta lasta kohden. Muistathan, että alle 3-vuotiaita yhtä aikuista kohden saa olla vain neljä.
- Kävellessänne retkipaikalle, lapset kulkevat parijonossa ja jonon molemmissa päissä on aikuinen.
 - Tarvittaessa aikuinen taluttaa pientä lasta.
 - Retkelle kuljetaan aina jalan noudattaen liikennesääntöjä.
 - Kevyenliikenteenväylällä kuljetaan oikeassa reunassa ja maantiellä kuljetaan vasemmassa reunassa.
 - Pyritään kuitenkin järjestämään retket siten, että kulkeminen maantiellä olisi mahdollisimman vähäistä.

-
- Jos annat lapsille ohjeita retken aikana, varmista, että ne on ymmärretty ja kuultu. Anna hyvää palautetta hyvästä käytöksestä.

3.4 Tapaturmat ja sairastumiset

- Tapaturman sattuessa varmista, että lapsi saa tarvittavan hoidon mahdollisimman nopeasti.
 - Arvioi tilanne huomioiden tapaturman vakavuus ja kiireellisyys sekä anna tarvittaessa ensiapua.
 - Huolehdi avun hankkimisesta mahdollisimman pian (yleinen hätänumero 112).
 - Tavoittele seuraavaksi vanhempia ja informoi heitä tapahtuneesta.
 - Tilannetta hoitanut työntekijä kirjoittaa myöhemmin tapahtuneesta tapaturmakertomuksen ja allekirjoittaa selostuksen.
 - Jos huomaat lapsen sairastuneen hoitopäivän aikana, ohjaa hänet rauhalliseen paikkaan lepäämään.
 - Älä jätä lasta yksin.
 - Ota yhteyttä huoltajaan ja sovi lapsen hakemisesta.
 - Jos lapsi joudutaan viemään sairaalaan, tulee siitäkin ilmoittaa vanhemmille välittömästi.
 - Jos saatat lapsen sairaalaan, sinulla tulee olla mukana tiedot lapsen mahdollisista sairauksista, allergioista tai yliherkkyyksistä sekä lapsen huoltajan yhteystiedot.
 - Lapsi kuljetetaan sairaalaan taksilla.
 - Jokaisella, myös sinulla, tulee olla tarvittavat ensiaputaidot.
 - Ensiaputaidot tulee päivittää kolmen vuoden välein.
-

3.5 Jos lasta ei haeta

- Jos huomaat, että lasta ei ole haettu sulkemisaikaan mennessä, soita ensimmäiseksi hänen huoltajilleen.
 - Jos et saa heihin yhteyttä, yritä tavoittaa hoitosopimukseen merkittyä huoltajan valtuuttamaa varahakijaa.
 - Jos yhteyttä ei jostain syystä saada kehenkään hoitosopimukseen merkatuista hakijoista, viimekädessä otetaan yhteyttä Savonlinnan kaupungin vuoropäiväkotiin (Asemantien päiväkoti, 044 417 4491), johon lapsi viedään taksilla.
 - Muista, että et saa kuljettaa lasta omalla autollasi.
 - Ota mukaasi lasta koskevat henkilötiedot ja huoltajien yhteystiedot.
 - Ilmoita tilanteesta myös kaupungin sosiaalipäivystäjälle.
-

4 TYÖNTEKIJÄT

4.1 Työnjako

- Työntekijöitä Linnalassa on vuonna 2013–2014 kolme.
 - Ammateiltaan työntekijät ovat lastentarhanopettajia ja lastenohjaajia, lisäksi leikkikoulussa työskentelee muutaman tunnin viikossa englantilainen montessoripedagogi, joka opettaa lapsille englannin alkeita.
 - Jokaisella työntekijällä on omat vastualueensa ja sen vuoksi työntekijöiden työnkuvat vaihtelevat.
 - Linnalan leikkikouluvastaavalla lastentarhanopettajalla päävastuu on esikouluopetuksesta sekä 5-vuotiaiden kuvaamataidosta ja ”pikkueskarista”.
 - Leikkikoulun toinen lastentarhanopettaja on saanut vastuulleen kaikkien lasten musiikin ja liikunnan.
 - Lastenohjaaja pitää huolen leikkikoulun pienimpien kuvaamataidosta ja liikunnasta.
 - Kaikki työntekijät ruokailevat yhteisesti lasten kanssa alakerran ruokailutilassa. Ruokailutilanteessa toimit esimerkkiruokailijana, joten pidäthän mielessä hyvät ruokailutavat ja lautasmallin! Ruokailu tapahtuu 1.9 alkaen Musiikkiopiston ruokalassa.
 - Työntekijöillä on käytössä vihko, johon tulee merkata, jos lapsen päivässä on jotain erityistä, esimerkiksi poikkeuksellinen tulo- tai
-

hakuaika. Näin varmistetaan informaation kulku eri työvuoroissa työskenteleville työntekijöille sekä vanhemmille.

4.2 Rikosrekisteriote

- Laki edellyttää jokaista alle 18-vuotiaiden lasten kanssa työskentelevää toimittamaan rikosrekisteriotteensa työnantajalleen.
 - Tämän lain tarkoituksena on suojella lapsen koskemattomuutta ja edistää heidän turvallisuuttaan.
 - Työnantajan tulee pyytää rikosrekisteriote silloin, kun henkilö nimitetään virkasuhteeseen, jossa hän työskentelee alaikäisten lasten kanssa.
 - Rikosrekisteriote tulee esittää viimeistään 30 päivää työn aloittamisesta, muutoin valintapäätös raukeaa.
 - Jos rikosrekisterissä ilmenee joku seuraavista rikkeistä: seksuaalirikokset, väkivaltarikokset, huumausainerikokset tai lapsiin kohdistuvat rikokset, valinta raukeaa automaattisesti.
 - Rikosrekisteriote esitetään vain työnantajalle eikä sitä vaadita opiskelijoilta.
 - Rikosrekisteriotetta ei vaadita, jos tehtävät kestävät yhden vuoden aikana enintään kolme kuukautta.
 - Rikosrekisteriote ei saa olla yli kuusi kuukautta vanha.
 - Rikosrekisteriotteen hakemuksen voi tulostaa netistä osoitteesta www.oikeus.fi/oikeusrekisterikeskus.
-

4.3 Vaitiolovelvollisuus

- Kaikki leikkikoulun työntekijät, työnantajat, opiskelijat, asiakas-perheet ja yhteistyötahot kuuluvat vaitiolovelvollisuuden piiriin.
 - Muistathan, että aloittaessasi työt leikkikoulussa myös sinä kuulut tähän piiriin.
 - Muistathan allekirjoittaa vaitiolovelvollisuuskaavakkeen.
 - Allekirjoitettuasi kaavakkeen sitoudut siihen, että et anna työpaikkasi tai yhteistyöperheiden tietoja ulkopuolisille tahoille.
 - Vaitiolovelvollisuuden piiriin kuuluvista asioista ei saa puhua julkisilla paikoilla.
- Työyhteisön sisäiset asiat eivät myöskään kuulu lasten tai heidän perheidensä korville, elleivät asiat kyseessä olevaa perhettä koske.
- Lasten hoitoon, kasvatukseen ja opetukseen liittyvistä asioista voit keskustella oman esimiehesi kanssa.
- **MUISTA:** Vaitiolovelvollisuutesi jatkuu myös lopetettuasi työt leikkikoulussa.

4.4 Vakuutukset

- Linnalan Setlementti ry on vakuuttanut työntekijät työtapaturmien osalta OP-Pohjola -yhtiössä.
 - Eläkevakuutukset on hoidettu vakuutusyhtiö Ilmarisessa.
-

- Lisätietoja vakuutuksista saa taloudenhoitaja Auli Parviaiselta.
- Leikkikoulun lapsille on otettu ryhmätapaturmavakuutus myös OP-Pohjola-yhtiöstä.
- Työajalla sattuneessa sairastumis- tai tapaturmatilanteessa arvioidaan ensin tilanteen kiireellisyys.
 - Jos ei tarvita välitöntä ensiapua, työntekijä varaa ajan työterveyshuoltoon.
 - Ensiapua tarvittaessa työntekijä ilmoittaa esimiehelle tai lähimmälle työtoverille lapsiryhmän hoidon järjestämisestä ja hakeutuu Terveystalon työterveyshuoltoon tai Keskussairaalan päivystyspoliklinikalle taksilla tai ambulanssilla.
 - Työtapaturmista tehdään aina työtapaturmailmoitus, vaikka tilanne ei vaatisikaan lääkärinhoitoa.

4.5 Lääkehoito

- Lapsen lääkehoito toteutetaan pääsääntöisesti kotona, ennen hoitopäivän aloittamista tai hoitopäivän päättymisen jälkeen.
 - Jos lapsi kuitenkin tarvitsee lääkkeitä hoitopäivän aikana, vanhemmat yhdessä työntekijöiden kanssa laativat lääkehoitosuunnitelman.
 - Jos lapsi tarvitsee lääkkeitä, ne tulee toimittaa päiväkotiin alkuperäispakkauksessaan, joka sisältää myös annosohjeet.
-

- Varhaiskasvatuspäällikön vastuulla on tarkistaa, että päiväkodilla on lääkkeenantoluvat.
- Päiväkodin johtajan vastuulla on lääkehoitosuunnitelman laatiminen ja sen toteutuminen.
 - Hän vastaa siitä, että ennen lääkkeitä tarvitsevan lapsen päivähoidon alkua, tehdään kirjallinen sopimus lääkehoitosopimuksen aloittamisesta.
 - Hän myös ylläpitää osaamistaan viiden vuoden välein.
- Työntekijä, joka ei ole saanut terveysalan koulusta, voi toteuttaa lääkehoitoa heti, kun hän on saanut perehdytystä, koulutusta ja antanut lääkeosaamisestaan näytön.
 - Hänellä tulee kuitenkin olla johtajan antama lääkkeenantolupa.
- Jos lääkkeen annossa tapahtuu virhe, tulee olla yhteydessä lasta hoitavaan lääkäriin ja ilmoittaa asiasta vanhemmille.
 - Tapahtuneesta tehdään lääkevirheilmoitus.
- Leikkikoulussa kaikki lääkkeet säilytetään lukollisessa lääkekaapissa alkuperäispakkauksissaan.

4.6 Vaatetus

- Huomioithan, että olemme ulkona säällä kuin säällä, joten muistathan ottaa mukaan säänmukaisen varustuksen!
-

- Leikkikoulussa työntekijöiden ei tarvitse käyttää työunivormua. Normaali asiallinen pukeutuminen riittää.
 - Vaatteiden tulee kuitenkin olla tarpeeksi peittävät.
 - Vaatteiden tulee mahdollistaa työskentely vapaasti, luontevasti ja ergonomisella tavalla.
- Kuvataidetuokiolla vaatetus tulee suojata asianmukaisella suojavaatteella, esimerkiksi esiliinalla.
- Linnalan leikkikoulussa sattuu ja tapahtuu, joten varauduthan ottamalla mukaasi vaihtovaatteita.

4.7 Puhelimen ja tietokoneen käyttö työpäivän aikana

- Linnalan Setlementti ry:n puhelimista ei soiteta yksityispuheluita.
- Omien kännyköiden käyttöä työajalla toivotaan rajoitettavan vain välttämättömien ja kiireellisten asioiden hoitamiseen.
- Myös Internetin ja sähköpostin käyttö yksityisasioiden hoitamiseen työajalla ei ole suotavaa.

4.8 Päihteiden käyttö

- Linnalan Setlementti ry:n työntekijöillä ei ole mahdollisuutta tupakointiin työajalla.
-

- Linnalan Setlementti ry:n työntekijöiltä vaaditaan täydellistä raittiutta työtehtäviä hoidattaessa.
- Jos sinä huomaat päihteiden käyttöä työajalla, tulee sinun ilmoittaa siitä välittömästi esimiehelle.

5 PALKKAUS

- Työsopimus tehdään aina kirjallisena.
 - Työsopimuksessa voidaan sopia enintään neljän kuukauden koeaika, jonka aikana sopimus voidaan puolin ja toisin purkaa irtisanomisaikaa noudattamatta.
 - Työnantajan irtisanoessa toistaiseksi voimassa oleva työsopimus noudatetaan silloin alla olevia työsuhteen kestoajasta riippuvia irtisanomisaikoja:
 - 0–1 vuotta 14 vrk
 - 1–4 vuotta 1 kk
 - 4–8 vuotta 2 kk
 - 8–12 vuotta 4 kk
 - 12 vuotta 6 kk
 - Työntekijän säännöllinen työaika muussa kuin toimisto- tai jakso-työssä on enintään 8 tuntia vuorokaudessa ja 38 1/3 tuntia viikossa
 - Työvuoroista laaditaan etukäteen työvuoroluettelo, joka on saatettava työntekijöiden tietoon hyvissä ajoin ja vähintään viikkoa ennen kunkin luettelon alkua. Työvuoroissa toivotaan kuitenkin joustavuutta puolin ja toisin.
 - Palkka maksetaan työntekijän osoittamalle tilille, jolloin se on työntekijän nostettavissa eräntymispäivänä.
-

6 TYÖNTEKIJÖIDEN TERVEYSPALVELUT

6.1 Työterveyshuolto

- Vakinaiselle henkilöstölle kuuluu työhöntulotarkastus sekä viiden vuoden välein tehtävä terveystarkastus fyysisten ja psyykkisten sairauksien kartoittamiseksi.
 - Linnalan Setlementti ry hankkii työntekijöiden lakisääteiset työterveyspalvelut Suomen Terveystalon kautta.
 - Lakisääteisiin työterveyspalveluihin ei kuitenkaan kuulu sairaudenhoitopalvelut, mutta Setlementin työntekijät voivat käyttää Suomen terveystalon työterveyshoitajan sairausvastaanottoa sairauslomatodistuksen saamiseksi enintään kolmen vuorokauden poisoloon.
 - Linnalassa hankitaan yli 18 viikkotuntia työskenteleville työntekijöille laajempi työterveyshuolto, johon kuuluu sairaudenhoidon lisäksi myös esimerkiksi yleislääkärin palvelut sekä osa röntgen- ja laboratoriopalveluista, mutta ei esimerkiksi ultraäänitutkimukset, mammografia eikä leikkaukset.
 - Yhteyshenkilönä Työterveyshuoltoon toimii Auli Parviainen.
-

6.2 Sairauspoissaolot

- Työntekijän tulee ilmoittaa välittömästi lähiesimiehelle äkillisestä sairastumisestaan tai muusta kyvyttömyydestään saapua työpaikalle
 - Yhteydenotto tehdään ensisijaisesti puhelimitse, mutta jos yhteyttä ei saada, tekstiviestillä.
- Työntekijän tulee toimittaa ensimmäisestä sairauspoissaolopäivästään lähtien sairaslomatodistus työnantajalle.
 - Kolmelta ensimmäiseltä päivältä riittää terveydenhoitajan todistus, mutta sen jälkeen vaaditaan lääkärin todistus.
 - Saat todistukset työterveyshuollosta, mutta jos hankit ne sairaalan tai terveyskeskuksen kautta, tiedot poissaolostasi voidaan luvallasi kirjata työterveyshuollon poissaolojärjestelmään.

6.3 Tyky-toiminta

- Linnalan Setlementin alaisena päätoimisesti toimivat työntekijät voivat valita kalenterivuoden aikana Linnalan opetusohjelmasta kursseja 100 eurolla ja yli 58-vuotiaat 150 eurolla.
 - Ilmoittautumiset hoidetaan toimiston kautta.
-

7 PELASTUSSUUNNITELMA

- Ota etukäteen selvää, missä ovat poistumistiet, eli miten pääset opetustiloista ulos. Ole perillä missä kerroksessa luokkasi on!
 - Ota etukäteen selvää, missä on sammutusvälineitä, sekä ota myös selvää, missä on taskulamppu sähkökatkon varalta.
 - Laske aluksi aina lapsimäärä, niin että tiedät, montako lasta sinulla on vietävänä tarvittaessa ulos. Ole koko työpäivän ajan tietoinen sen hetkisestä lapsimäärästä.
 - Tulipalon sattuessa, ole rauhallinen ja siirrykää ulos mahdollisimman nopeasti ennalta sovittuun kohtaamispaikkaan.
 - Ulos siirtyessäsi, sulje ovet ja ikkunat palon leviämisen hidastamiseksi.
 - Saavuttuasi kohtaamispaikkaan laske lapset!
 - **HÄLYTÄ PALOKUNTA VIIMESTÄÄN TÄSSÄ VAIHEESSA.!**
 - Jos palo on pieni, voit tehdä alkusammutuksen heti palon huomattuasi.
 - **PELASTA-HÄLYTÄ-SAMMUTA.**
-

Tämän perehdytyskansion ovat tehneet Sosionomi (AMK) -
opintojen opinnäytetyönä Mirva Sallinen ja Anita Ylönen. Perehdy-
tyskansiosta on toimitettu leikkikoululle myös virtuaalinen versio,
jota voi tarvittaessa päivittää helposti.

KIITOS!
