

Marianna Lehtiö

KOIVUKUJAN JA HUVIKUMMUN  
PÄIVÄKOTIEN VARAJOHTAJAN OPAS

Sosiaalialan koulutusohjelma  
2019



Satakunnan ammattikorkeakoulu  
Satakunta University of Applied Sciences

## KOIVUKUJAN JA HUVIKUMMUN PÄIVÄKOTIEN VARAJOHTAJAN OPAS

Lehtiö, Marianna  
Satakunnan ammattikorkeakoulu  
Sosiaali-alan koulutusohjelma  
Toukokuu 2019  
Sivumäärä: 34  
Liitteitä: 3

Asiasanat: Varhaiskasvatus, johtaminen päiväkodissa, perehdytys, työnopastus

---

Toiminnallisen opinnäytetyöni tarkoituksena oli suunnitella ja toteuttaa Porin kaupungin kahteen päiväkotiin Koivukujalle ja Huvikumpuun ”Koivukujan ja Huvikummun päiväkotien varajohtajan opas”. Oppaan tarkoituksena oli auttaa ja hyödyttää varajohtajaa hahmottamaan uuden työnkuvansa pääperiaatteet päiväkodinjohtajan sijaisena. Ajatus opinnäytetyöstäni sai alkunsa johtamis- ja kehittämistyön harjoittelussa, jonka suoritin Koivukujan päiväkodissa Noormarkussa.

Opinnäytetyöni teoriaosuudessa syvennyin varhaiskasvatukseen, johtamiseen yleisesti ja pedagogiseen johtajuuteen, perehdyttämiseen sekä sen tärkeyteen. Opinnäytetyön lopussa syvennyin siihen kuinka aihe valikoitui, esittelen yhteistyökumppanini sekä esitän opinnäytetyöni tarkoituksen ja tavoitteet. Viimeisessä osuudessa arvioin kehittämistyötäni ja käyn läpi ajatuksiani, joita syntyi opinnäytetyön tekemisestä sekä lopputuloksesta.

Tavoitteenani oli toteuttaa työyhteisölle opas, johon olisi koottu päiväkodinjohtajan työnkuvaan kuuluvia asioita sekä tietoja. Oppaasta oli apua yhteistyökumppanilleni ja opas tulee toivottavasti helpottamaan henkilökunnan sekä esimiesten sijaisten työtä, sillä oppaaseen yritin koota niitä tietoja mitä päiväkodinjohtaja tarvitsee jokapäiväisessä työssään.

Uskon oppaan olevan hyvä ja helpottava lisä työyhteisön muutoksissa, sillä sijaisilla ei aina välttämättä ole kokonaiskuvaa työnkuvastaan astuessaan uuteen tehtävään. Yhteistyökumppanini koki oppaan olevan varajohtajalle helpottava apu uuteen työnkuvaan tutustumisessa ja oli mielissään varsinkin varhaiskasvatuksen vuosikellosta, jonka yhdessä laadimme johtajalle sekä henkilökunnalle.

# A GUIDE BOOK FOR THE SUBSTITUTE MANAGER OF THE KINDERGARTEN KOIVUKUJA AND HUVIKUMPU

Lehtiö, Marianna

Satakunnan ammattikorkeakoulu, Satakunta University of Applied Sciences

Degree Programme in social studies

May 2019

Number of pages: 34

Appendices: 3

Key words: Early childhood education, managing in the kindergarten, work orientation

---

The practical thesis subject was to plan and create a co-managers guide book for two Pori's city's kindergartens Koivukuja and Huvikumpu "A co-managers guide book for kindergartens of Koivukuja and Huvikumpu". The guide book was meant to help and benefit co-managers to understand the main points of their substitutionary job description. The idea for the practical thesis got its start during my management work and development work practice period, which I had in the Koivukuja kindergarten in Noor-markku.

On the theory part of the thesis I specially delve into early childhood education, the manager's obligations, pedagogical management, work orientation and its importance. In the end of my thesis I delve into how the subject was selected, I introduce my partner as well as the purpose and objectives of my thesis. On the last part I evaluate my development work and go through my thoughts that I had on the making and the final result of thesis.

The goal was to execute a guide book for the work community, which has all the things and information that the manager's job description includes. The guide book helps my partner and hopefully it will make the whole staffs and managers substitute work easier, because I tried to gather the information that the manager of the kindergarten needs in the everyday work.

I believe the guide will be a good and helpful add in changes of the work community, because the substitute necessarily don't have a good general view on the job description, as they step in to their new job assignment. My partner felt that the guide book will be a helpful asset for the co-managers as they familiarize their new job assignments and she was especially pleased about the early childhood education plan for the year, which we planned together for the manager and the staff.

# SISÄLLYS

1 JOHDANTO .....	5
2 VARHAISKASVATUS.....	6
2.1 Varhaiskasvatuksen määritelmä.....	6
2.2 Varhaiskasvatuksen tavoitteet ja laadullisuus .....	7
2.3 Lainsäädäntö varhaiskasvatuksessa .....	11
3 JOHTAMINEN PÄIVÄKODISSA .....	15
3.1 Johtamisen määritelmä.....	15
3.2 Pedagoginen johtaminen varhaiskasvatuksessa .....	17
3.3 Johtajan merkitys työyhteisössä.....	18
4 PEREHDYTYS JA TYÖNOPASTUS .....	20
4.1 Perehdytyksen määritelmä .....	20
4.2 Työno­pastuksen määritelmä.....	21
4.3 Perehdytyksen ja työno­pastuksen tavoitteet .....	22
4.4 Lainsäädäntö perehdytyksestä.....	23
5 OPINNÄYTETYÖN LÄHTÖKOHDAT .....	25
5.1 Opinnäytetyön aiheen valinta ja suunnittelu .....	25
5.2 Yhteistyökumppani .....	26
5.3 Opinnäytetyön tarkoitus ja tavoitteet .....	27
5.4 Kehittämistyön toteutus .....	29
6 POHDINTA .....	30
6.1 Kehittämistyön arviointi.....	30
6.2 Ajatuksiani opinnäytetyön tekemisestä ja lopputuloksesta.....	30
LÄHTEET .....	32
LIITTEET	

## 1 JOHDANTO

Toiminnallisen opinnäytetyöni aiheena oli suunnitella ja toteuttaa Porin kaupungin kahteen päiväkotiin Koivukujalle ja Huvikumpuun ”Koivukujan ja Huvikummun päiväkotien varajohtajan opas”. Ajatus opinnäytetyöstäni sai alkunsa johtamis- ja kehittämistyön harjoittelussa, jonka suoritin Koivukujan päiväkodissa Noormarkussa. Opinnäytetyöni teoriaosuudessa syvennyin varhaiskasvatukseen, johtamiseen yleisesti ja pedagogiseen johtajuuteen, perehdyttämiseen sekä sen tärkeyteen. Oppaan tarkoituksena on auttaa ja hyödyttää varajohtajaa hahmottamaan uuden työnkuvansa pääperiaatteet päiväkodinjohtajan sijaisena.

Harjoitteluohjaajani oli päiväkodinjohtaja, jolla on kaksi päiväkotiä johdettavana sekä hän toimii kahden perhepäivähoitajan esimiehenä. Kummallekin päiväkodille on nimetyt varajohtajat. Varajohtajat ja työntekijät joutuvat olemaan aika ajoin ilman johtajaa, joten opinnäytetyöni tulee työyhteisöille tarpeeseen. Opas auttaisi varajohtajana olevaa selkeyttämään työnkuvaansa.

Tavoitteenani oli toteuttaa työyhteisölle opas, johon olisi koottu päiväkodinjohtajan työnkuvaan kuuluvia asioita sekä tietoja. Oppaasta on apua yhteistyökumppanilleni ja opas tulee toivottavasti helpottamaan henkilökunnan sekä esimiesten sijaisten työtä, sillä oppaaseen yritin koota niitä tietoja mitä päiväkodinjohtaja tarvitsee jokapäiväisessä työssään.

Uskon oppaan olevan hyvä ja helpottava lisä työyhteisön muutoksissa, sillä sijaisilla ei aina välttämättä ole kokonaiskuvaa työnkuvastaan astuessaan uuteen tehtävään. Yhteistyökumppanini koki oppaan olevan varajohtajalle helpottava apu uuteen työnkuvaan tutustumisessa ja oli mielissään varsinkin varhaiskasvatuksen vuosikellosta, jonka yhdessä laadimme johtajalle sekä henkilökunnalle.

## 2 VARHAISKASVATUS

### 2.1 Varhaiskasvatuksen määritelmä

Varhaiskasvatuksella tarkoitetaan lapsen suunnitelmallista ja tavoitteellista kasvatuksen, opetuksen ja hoidon muodostamaa kokonaisuutta, jossa erityisesti painotetaan pedagogiikkaa. Varhaiskasvatuksen tavoitteena on tukea lapsen kasvua, kehitystä ja oppimista sekä edistää hyvinvointia. (Kuva 1.) (Opetushallituksen www-sivut 2019.) Päiväkodinjohtajan vastuulla on oman yksikkönsä varhaiskasvatuksen pedagoginen toiminta. Pitäen huolta että jokainen päiväkodin ryhmä toteuttaa laadukasta ja tasarvoista varhaiskasvatusta ottaen huomioon laaja-alaisen osaamisen osa-alueet ja oppimisen alueet huomioiden ryhmässä olevien lasten mielenkiinnon kohteet ja tarpeet.



Kuva 1. Varhaiskasvatuksen pedagoginen toiminta (Opetushallitus)

Jokaisella alle kouluikäisellä lapsella on oikeus saada varhaiskasvatusta. Varhaiskasvatusta järjestetään päiväkodeissa, perhepäivähoidossa tai muuna varhaiskasvatuksena kuten esimerkiksi kerho- ja leikkitoimintana. Vanhemmat voivat päättää lapsensa osallistumisesta varhaiskasvatukseen. Esiopetukseen osallistuminen tuli velvoittavaksi

1.8.2015 alkaen. Koulun aloitusta edeltävä esiopetus on toiminnallisesti varhaiskasvatusta. (Opetushallituksen www-sivut 2019.) Opinnäytetyöni yhteistyökumppanilla oli johdettavanaan kaksi päiväkotiyksikköä sekä hän toimi kahden perhepäivähoitajan vastuuesimiehenä. Näin ollen pääsin myös oppimaan itselleni vieraammasta varhaiskasvatusmuodosta ja laajentamaan tietämystäni paremmin; mitä kaikkea voi kuulua päiväkodinjohtajan työnkuvaan.

Opetushallitus, joka on varhaiskasvatuksen asiantuntijavirasto, laatii valtakunnalliset varhaiskasvatussuunnitelman perusteet, joiden pohjalta laaditaan paikalliset varhaiskasvatussuunnitelmat. Päiväkodissa ja perhepäivähoidossa jokaiselle lapselle tulee vaatia henkilökohtainen varhaiskasvatussuunnitelma. Varhaiskasvatussuunnitelman laatii lastentarhanopettaja yhteistyössä lastenhoitajien kanssa. (Opetushallituksen www-sivut 2019.) Yhteistyökumppanillani oli käytössään valtakunnallinen varhaiskasvatussuunnitelma, Porin kaupungin oma varhaiskasvatussuunnitelma sekä kummassakin päiväkodissa oli henkilökohtainen varhaiskasvatussuunnitelma, jotka oli laadittu yhteistyössä koko henkilöstön kesken.

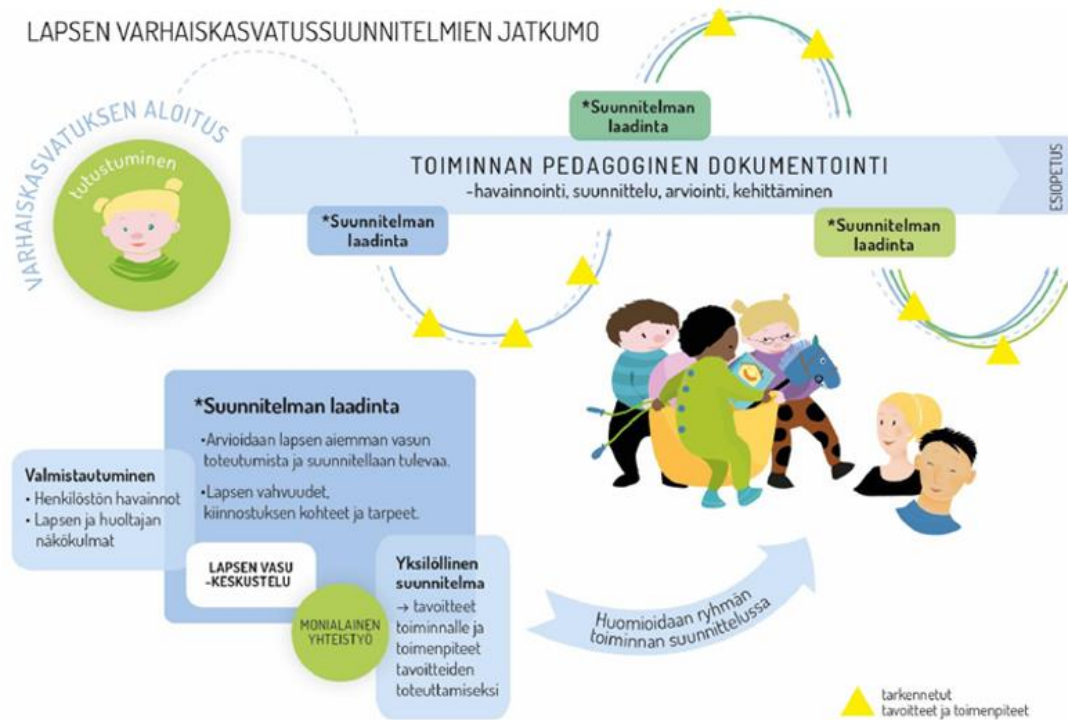
## 2.2 Varhaiskasvatuksen tavoitteet ja laadullisuus

Päiväkoti ei ole pelkästään paikka, missä lapset viettävät vanhempien työssäoloajan. Päiväkoti on rakennus, jossa luodaan tavoitteellista varhaiskasvatusta. Varhaiskasvatuksen tavoitteena on edistää lapsen iän ja kehityksen mukaista kokonaisvaltaista kasvua, kehitystä, terveyttä ja hyvinvointia. Tukea lapsen oppimisen edellytyksiä ja edistää elinikäistä oppimista ja koulutuksellisen tasa-arvon toteuttamista. Mahdollistaa lapselle myönteisiä oppimiskokemuksia ja toteuttaa lapsen leikkiin, liikkumiseen, taiteisiin ja kulttuuriperintöön perustuvaa monipuolista pedagogista toimintaa. Varmistaa, että lasten varhaiskasvatusympäristö on kehittävä, oppimista edistävä, terveellinen ja turvallinen. Turvata, että lapsella on mahdollisimman pysyvät vuorovaikutussuhteet muiden lasten ja varhaiskasvatushenkilöstön välillä sekä turvata lasta kunnioittava toimintatapa. (Varhaiskasvatuslaki 3§).

Päiväkodinjohtajan työnkuva ja toimintaympäristö on todella monitahoinen. Johtajien tulee varmistaa, että varhaiskasvatuksen tavoitteet ja laadullisuus täyttyvät heidän johtamissaan yksiköissä, sekä tarpeen tullen kehittää eri osa-alueita, jotta kaikki lapset saisivat tasa-arvoista opetusta ja hoivaa. Päiväkodinjohtajan tulee varhaiskasvatuslain mukaisesti muodostaa lapsiryhmät ja järjestää tilojen suunnittelu ja käyttö siten, että varhaiskasvatukselle säädetyt tavoitteet voidaan saavuttaa. Päiväkodinjohtaja vastaa laadukkaana varhaiskasvatuksen toteuttamiseen esimerkiksi palkkaamalla laissa määritellyjä kelpoisuudet täyttävää henkilökuntaa, turvaamalla lasten laadukkaana kasvatuksen ja hoidon pitämällä lasten ja aikuisten suhdeluvut lain sallimissa rajoissa, hankkimalla pedagogisia toimintavälineitä päiväkotiin sekä varjelemalla lapsia kaltoinkohtelulta esimerkiksi tarkistamalla henkilökunnan rikosrekisteriotteet.

Laadun ylläpitäminen varhaiskasvatuksessa vaatii toiminnan arviointia. Varhaiskasvatuksen toimintakulttuurin kehittäminen edellyttää Varhaiskasvatussuunnitelman perusteiden (2018) mukaan pedagogiikan johtamista. Perusteet määrittävät pedagogiikan johtamisen olevan suunnitelmallista ja tavoitteellista johtamista sekä arviointia, että kehittämistä varhaiskasvatuksessa. Laadunarvioinnin avulla saadaan tuotettua tietoa toteutetusta varhaiskasvatuksesta, näin se antaa tietoa vahvuuksista sekä kehittämissaasteista. Näiden pohjalta pedagogista johtajuutta voidaan suunnata oleellisimpiin asioihin. Laadunarviointi täsmentää ne tekijät varhaiskasvatuksessa, joita on kehitettävä. (Kuva 2.) (Hujala & Turja 2017, 1249–1250.) Lastentarhanopettajat ja lastenhoitajat tekevät laadunarviointia ryhmätasoisesti, mutta päiväkodinjohtajan vastuulla on arvioida koko yksikön laadullisuutta ja tarvittaessa puuttua epäkohtiin ja kehittää toimintaa laadukkaaksi varhaiskasvatukseksi.





Kuva 2. Lapsen varhaiskasvatussuunnitelman jatkumo (Opetushallitus)

Varhaislapsuus on merkittävä elämänvaihe, jonka aikana lapsi kehittyy intensiivisesti ja oppii uusia asioita nopeasti. On tutkittu, että keskeiset kehitykselliset muutokset lapsella tapahtuvat jo ennen kouluikää. Tämän vuoksi on erityisen tärkeää toteuttaa laadukasta varhaiskasvatusta, sillä laadukkaalla varhaiskasvatuksella on merkitystä sekä lapsen tämän hetkisen että tulevan elämän kannalta. (Opetushallituksen www-sivut 2019.)

2000-luvulla on tapahtunut paljon uudistuksia varhaiskasvatuspalveluissa niin hallinnollisesti, rakeenteellisesti sekä sisällöllisesti. Varhaiskasvatuksen sisällölliseen ohjaukseen vaikuttavat lakien ja asetusten lisäksi Valtioneuvoston periaatepäätös Varhaiskasvatuksen valtakunnallisista linjauksista, Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2018 sekä Esiopetuksen opetussuunnitelman perusteet 2014. Vuosituhannen alkupuolella valtioneuvosto laati varhaiskasvatuksen linjaukset. Sosiaali- ja terveysalan tutkimus- ja kehittämiskeskus eli Stakes konkretisoi vuonna 2005 varhaiskasvatuksen linjauksia selvemmin julkaisemalla ”Valtakunnallisen varhaiskasvatussuunnitelman perusteet” asiakirjan. Tällä hetkellä Valtakunnallisen varhaiskasvatussuunnitelman perusteiden uusin versio on julkaistu vuonna 2018. (Vaikuttava varhaiskasvatus 2016,

6.) Näitä kaikkia asetuksia ja linjauksia päiväkodinjohtajan on noudatettava johtaessaan.

Lasten päivähoiton ja varhaiskasvatuksen hallinto ja ohjaus sekä lainsäädännön valmistelu, siirtyivät sosiaali- ja terveysministeriöstä opetus- ja kulttuuriministeriöön vuoden 2013 alusta alkaen. Varhaiskasvatuksen sisällöllinen ohjaus siirtyi vuonna 2015 Terveyden ja hyvinvoinnin laitokselta Opetushallitukselle. Opetushallitus määräsi 18.10.2016 uusista varhaiskasvatussuunnitelman perusteista 1.8.2015 voimaan tulleen varhaiskasvatuslain mukaisesti. Varhaiskasvatussuunnitelman perusteiden mukaisesti laaditut paikalliset varhaiskasvatussuunnitelmat otettiin käyttöön 1.8.2017. Lain mukaan jokaiselle päiväkodissa varhaiskasvatukseen osallistuvalla lapsella on laadittava henkilökohtainen varhaiskasvatussuunnitelma lapsen kasvatuksen, opetuksen ja hoidon toteuttamiseksi. (Vaikuttava varhaiskasvatus 2016, 6.)

Varhaiskasvatuksen järjestäjän tulee arvioida antamaansa varhaiskasvatusta sekä osallistua ulkopuoliseen toimintansa arviointiin varhaiskasvatuslain mukaisesti. Suunnitelmallisella, säännöllisellä ja oma-aloitteisella arvioinnilla edistetään varhaiskasvatuksen laatua, tunnistetaan toiminnan vahvuuksia ja nostetaan esiin kehittämistarpeita ja näin ollen kehitetään toimintaa laadukkaammaksi. (Porin kaupungin varhaiskasvatussuunnitelma 2017, 41.)

Pedagogisen toiminnan arvioimisen tarkoituksena on lasten kehityksen ja oppimisen edellytysten parantaminen sekä varhaiskasvatuksen kehittäminen. Valtakunnallisen, kunnallisen ja lapsen yksilöllisen varhaiskasvatussuunnitelman toteutumista on seurattava, arvioitava säännöllisesti ja toimintaa kehitettävä, jotta varhaiskasvatus olisi laadukasta. Varhaiskasvatussuunnitelmien toteutumista eri toimintamuodoissa seuraa ja arvioi varhaiskasvatuksen järjestäjä säännöllisesti. Myös lapsilla ja heidän huoltajillaan on oikeus osallistua varhaiskasvatuksen arviointiin. Henkilöstön on myös arvioitava itseään ja toimintaansa tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti, jotta varhaiskasvatuksen laatu pysyisi laadukkaana. (Porin kaupungin varhaiskasvatussuunnitelma 2017, 41.)

Päiväkodinjohtajan vastuulla on olla yksikkönsä pedagoginen johtaja sekä hänen on hallittava laaja kokonaisuus, johtaakseen työyhteisön muita ihmisiä. Pedagoginen johtajuus on olla laadukkaan ja suunnitelmallisen kasvatustyön ja työyhteisön johtaja. Varhaiskasvatuksesta vastuun ottaminen ja sen kehittäminen laadukkaammaksi sekä henkilöstön hyvinvoinnista huolehtiminen kuuluvat suuresti päiväkodinjohtajan työhön.

### 2.3 Lainsäädäntö varhaiskasvatuksessa

Uusi ja tämän hetken ajantasainen varhaiskasvatuslaki astui voimaan 1.9.2018. Uuden lainsäädännön myötä tulleet merkittävimmät muutokset koskivat pääsääntöisesti varhaiskasvatuksen henkilöstöä ja tiedontuotannon kehittämistä. (Opetus- ja kulttuuriministeriön www-sivut 2019.)

Jatkossa varhaiskasvatuksen opettajana työskennellä voivat kaikki ne lastentarhanopettajat, jotka lain astuessa voimaan ovat kelpoisia tehtävään. Sosionomi (AMK), jolla on lastentarhanopettajan kelpoisuus voi jatkaa tehtävässään työuransa loppuun lain voimaantulon jälkeen. Ammattikorkeakoulussa 1.9.2018 opiskelevat sosionomit, jotka suorittavat lastentarhanopettajan kelpoisuuden vaatimat varhaiskasvatuksen ja sosiaalipedagogiikan opinnot vähintään 60 opintopisteen laajuisina osana sosionomi (AMK) – tutkintoon, saavat kelpoisuuden toimia varhaiskasvatuksen opettajina. Kelpoisuuteen ovat oikeutettuja myös sosionomiopiskelijat, jotka on hyväksytty ammattikorkeakouluun opiskelemaan lastentarhanopettajakelpoisuuden tuottamaa sosionomitutkintoa, kelpoisuuden saamiseksi opiskelijan on kuitenkin valmistuttava viimeistään 31.7.2023 mennessä. Uudessa laissa sosionomeille, jotka suorittavat varhaiskasvatukseen ja sosiaalipedagogiikkaan suuntautuneet vähintään 60 opintopisteen laajuiset opinnot on säädetty uusi ammattinimike: varhaiskasvatuksen sosionomi. (Varhaiskasvatuslaki 540/2018 26§-27§.) Varhaiskasvatuksen sosionomin uutta työnkuvaa varhaiskasvatuksen parissa ei ole vielä säädetty kunnolla. Varsinkin sosionomien keskuudessa uusi laki on kuohuttanut, herättänyt suuttumusta ja huolestuneisuutta.

Myös päiväkodin henkilöstörakenne joutui muutoksen alle uusimmassa laissa, muutos astuu voimaan 1.1.2030. Vähintään kahdella kolmasosalla tulee olla varhaiskasvatuksen opettajan tai sosionomin kelpoisuus ja heistä vähintään puolella varhaiskasvatuksen opettajan kelpoisuus. Muilla tulee olla vähintään varhaiskasvatuksen lastenhoitajan kelpoisuus. Henkilöstöstä vähintään yhdellä kolmesta tulee olla kandidaatin tutkinto, toisella joko kandidaatin tutkinto tai sosionomin tutkinto ja kolmannella vähintään lastenhoitajan kelpoisuus. (Talentian www-sivut 2019.) Tämä kaikki tuo omat haasteensa päiväkodinjohtajan työhön miettiessä henkilöstöresursseja. Jotkut kunnat ovat myös ehkäpä tulkinneet lakia väärin ja eivät enää palkkaa lastentarhanopettajan pätevyyden saaneita sosionomeja lastentarhanopettajan tehtäviin, jotka ovat kuitenkin siihen lain mukaan oikeutettuja.

Opetus- ja kulttuuriministeriö on vaikuttanut omalta osaltaan myös parantaakseen varhaiskasvatuksen laatua, lisäämällä yliopistokoulutettujen lastentarhanopettajien aloituspaikkoja. Lisäykset toteutetaan vuosina 2018–2021 hallituksen varaaman 28 miljoonan määrärahan turvin. (Opetus- ja kulttuuriministeriön www-sivut 2019.) Myös tämä on käynnistänyt keskustelun siitä, kumpi loisi laadukasta varhaiskasvatusta: enemmän yliopistokoulutettuja lastentarhanopettajia vai parantamalla suhdelukuja ja pienentämällä ryhmäkokoja? Tiedossa olevana ongelmana on myös se, kuinka moni yliopistokoulutettu lastentarhanopettaja on varhaiskasvatuksen kentällä töissä vain muutaman vuoden ja vaihtaa sitten alaa. Tätä kaikkea kehittääkseen, kannattaisi kiinnittää huomiota varhaiskasvatuksen palkkatasoon ja työolosuhteisiin, esimerkiksi sijaispulaan.

Päiväkodinjohtajan kelpoisuudet kokivat myös muutoksia uuden lain myötä. Päiväkodinjohtajan kelpoisuuden säilyttäminen edellyttää, että kyseinen henkilö on toiminut johtajan tehtävässä lain voimaantullessa 1.9.2018 tai on viiden tätä edeltävän vuoden kuluessa ollut hallinnollisen tai ammatillisen johtajan tehtävässä ja on tehtävään kelpoiseksi katsottu. Edellä mainitut henkilöt voivat jatkaa johtajan tehtävissä myös 1.1.2030 jälkeenkin. Siirtymäsäännöksen myötä on turvattu myös opettajakelpoisille sosionomeille että kasvatustieteen kandidaateille oikeus toimia päiväkodinjohtajana 1.9.2018 lukien. Kuitenkin tehtävässä jatkaakseen heidän tulee suorittaa kasvatustieteen maisterin tutkinto ennen vuotta 2030. (Talentian www-sivut 2019.)

Varhaiskasvatustalaki (540/2018) säätää kokonaisuudessaan lasten oikeuksista varhaiskasvatukseen, varhaiskasvatuksen järjestämisestä ja tuottamisesta sekä sen tietovaranosta. Varhaiskasvatusta voidaan järjestää päiväkodeissa, perhepäiväkodeissa tai muissa avoimissa toimintaan soveltuvissa paikoissa, kuten kerho- ja leikkitoimintana. Lakia sovelletaan niin kuntien, kuntayhtymien kuin yksityistenkin palveluntuottajien päiväkotitoimintaan tai perhepäivähoitoon. Lapset jotka eivät ole vielä oppivelvollisuusiässä ovat oikeutettuja saamaan varhaiskasvatusta sekä mikäli erityiset olosuhteet sitä vaativat myös vanhemmat lapset. (Varhaiskasvatustalaki 540/2018, 1§.) Varhaiskasvatustalassa määritellään varhaiskasvatus tavoitteelliseksi ja suunnitelmalliseksi lapsen kasvatukseksi, opetuksen ja hoidon muodostamaksi kokonaisuudeksi, jossa erityisesti pedagogiikka painottuu. (Varhaiskasvatustalaki 540/2018, 2§.)

Laissa määritellään lisäksi varhaiskasvatuksen tavoitteet ja reunaehdot, jotka toimivat kaikkien lasten henkilökohtaisten varhaiskasvatussuunnitelmien pohjina. Lainsäädäntö asettaa yleisesti kaikille varhaiskasvatuksen piirissä toimijoille tarkat lait, joita tulee noudattaa ja seurata, kaikilla on siis yhteiset selkeät pelisäännöt.

Varhaiskasvatustalakiä täydentävät myös monet eri lait ja asetukset; Opetus- ja kulttuuriministeriön asetus (772/2018), joka koskee varhaiskasvatuksen yksityisen palveluntuottajan ilmoitusmenettelyn kuuluvia ilmoituksen liitteitä, Perusopetuslaissa (628/2018) säädetään esiopetuksesta ja aamu- ja iltapäivätoiminnasta. Varhaiskasvatuksen henkilöstön kelpoisuuksista ja mitoituksista säädetään myös laissa: Valtioneuvoston asetuksessa varhaiskasvatuksesta (753/2018) säädetään päiväkodin ja perhepäiväkodin henkilöstön mitoituksista, varhaiskasvatuksen lastenhoitajan kelpoisuuden tuottavista opinnoista sekä perhepäivähoitajan kelpoisuudesta varhaiskasvatuksen lastenhoitajan tehtäviin. Opetustoimen henkilöstön kelpoisuusvaatimuksista, eli muun muassa esiopetusta antavan opettajan kelpoisuudesta säädetään asetuksessa Asetus opetustoimen henkilöstön kelpoisuusvaatimuksista (986/1998). (Opetus- ja kulttuuriministeriön www-sivut 2019.)

Suomen laissa säädetään, että alaikäisten kanssa työskentelemään valittavien henkilöiden rikostausta on selvitettävä, eli työntekijöiden on työnantajalle tätä tarkoitusta varten esitettävä pyydetty rikosrekisteriotteensa. (Laki lasten kanssa työskentelevien ri-

kostaustan selvittämisestä 504/2002 1§.) Lastensuojelulaissakin on kohtia jotka koskevat varhaiskasvatusta; laissa säädetään palvelujen kehittämistä kasvatuksen tukemiseksi. Lastensuojelulaki sisältää säännöksiä lapsi- ja perhekohtaisesta lastensuojelusta sekä ennaltaehkäisevästä lastensuojelusta. Lastensuojelulaissa on säädetty myös velvollisuudesta lastensuojelu- ja rikosilmoituksen tekoon, joka koskee esimerkiksi varhaiskasvatuksen henkilöstöä, sosiaali- ja terveydenhuoltoa ja koulutoimea. (Opetus- ja kulttuuriministeriön www-sivut 2019.)

Varhaiskasvatushenkilökunnalla on velvollisuus tehdä lastensuojeluilmoitus, jos lapsesta ollaan huolissaan tai hänen koetaan olevan vaarassa. Monissa päiväkodeissa päiväkodinjohtaja, on se henkilö, joka lastensuojeluilmoituksen laatii. Päiväkodinjohtaja ja muu varhaiskasvatuksen henkilökunta voivat tehdä yhteistyötä lastensuojelun kanssa esimerkiksi myös silloin, kun päiväkotiin esimerkiksi on sijoitettu lapsi osana lastensuojelun tukitoimia.

Varhaiskasvatuksen maksuihin, taloudelliseen tukeen ja palveluihin liittyen on säädetty laissa seuraavilla laeilla: Laki varhaiskasvatuksen asiakasmaksuista (1503/2016) joka sisältää säädökset varhaiskasvatuksen maksun määräämisestä, kuukausimaksusta, tulorajoista sekä kunnan perimän maksun ylärajasta. Laissa säädetään myös maksun perusteina olevista tuloista, sekä edellytyksistä maksun perimättä jättämiseen tai sen alentamiseen. Alle kouluikäisen lapsen vanhempien oikeudesta varhaiskasvatuksen vaihtoehtona suoritettavaan taloudelliseen tukeen on säädetty laissa lasten kotihoitoon ja yksityisen hoidon tuesta (1128/1996). (Opetus- ja kulttuuriministeriön www-sivut 2019.)

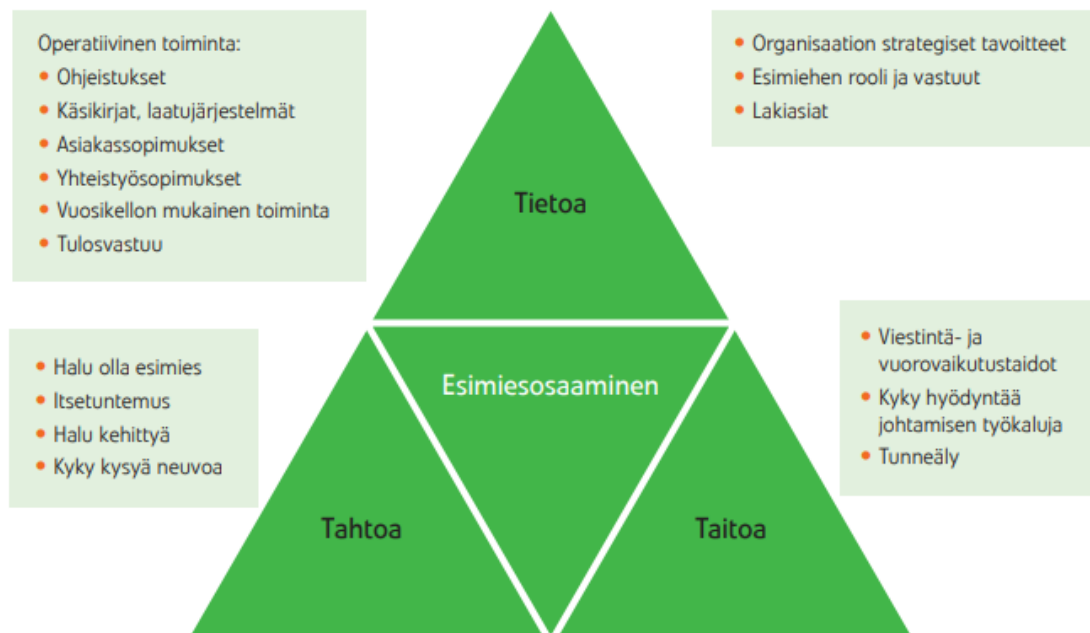
Varhaiskasvatuksessa asiakas voi maksaa varhaiskasvatusmaksuja myös palvelusetelien avulla. Laki sosiaali- ja terveydenhuollon palvelusetelistä (569/2009) lain tarkoituksena on sosiaali- ja terveydenhuollon palvelusetelin avulla lisätä asiakkaan ja potilaan valinnan mahdollisuuksia sekä parantaa palvelujen saatavuutta ja näin ollen edistää kuntien sosiaali- ja terveystoimen sekä elinkeinotoimen ja yksityisten palvelujen tuottajien yhteistyötä. (Laki sosiaali- ja terveydenhuollon palvelusetelistä 569/2009 1§.)

Varhaiskasvatuksen rahoitukseen liittyviä säädöksiä löytyy seuraavista laeista; Laki kunnan peruspalvelujen valtionosuudesta (1704/2009), Laki opetus- ja kulttuuritoimen rahoituksesta (1705/2009) ja Valtioneuvoston asetus opetus- ja kulttuuritoimen rahoituksesta (1766/2009) sekä Valtionavustuslaki (688/2001). (Opetus- ja kulttuuriministeriön www-sivut 2019.)

### 3 JOHTAMINEN PÄIVÄKODISSA

#### 3.1 Johtamisen määritelmä

Johtaminen on toimintaa, jonka tarkoituksena on saada aikaan tuloksia yhdessä ihmisten kanssa. Tavoitteellinen johtaminen toimii työhyvinvoinnin ja työnilon tukena. Johtaminen viittaa johtajan toimintaan ja se on vuorovaikutuksellista toimintaa, jolla pyritään vaikuttamaan toisiin. Johtamisen järjestelmä rakentuu organisaatiossa käytettävistä erilaisista johtamisen opeista, suuntauksista, malleista sekä välineistä. (Kuva 1.) (Talentian www-sivut 2019.)



Kuva 1. Esimiesosaamisen kokonaisuus. (Hyppänen 2007.)

Johtamiseen liittyy vahvasti sanat; asioiden johtaminen (management) sekä ihmisten johtaminen eli johtajuus (leadership), jotka kuvaavat hyvin johtamisen eri puolia. Näillä kahdella näkökulmalla on keskeinen merkitys johtamista kuvatessa. Johtamiselle on oleellista myös se, että sillä pyritään kehittämään toimintoja. (Juuti 2016, 107.)

Keskustelu, kuuntelu ja aito läsnäolo korostuvat ihmisten johtamisessa, eikä niinkään luvut ja faktat. Työntekijät haluavat tulla kuulluksi ja saada oikeudenmukaista ja läpinäkyvää kohtelua työpaikan johdolta. Johdettaessa ihmisiä tavoitteena on, että työntekijät ovat sitoutuneita työhönsä sekä motivoituneita työskentelemään työpaikan asetettujen tavoitteiden mukaisesti. Pyrkimyksenä on myös, että työntekijät kokisivat itsensä ja työnsä merkityksellisenä ja tärkeänä. Kannustava ote, tukeminen, välittäminen, osallistaminen sekä palautteen ja kiitoksen antaminen kuuluvat vahvasti ihmisten johtamiseen. Johtamisen kuuluu olla luottamuksellista ja oikeudenmukaista sekä perustua avoimeen vuorovaikutukseen. (Ilmarisen www-sivut 2019.) Asiajohtaminen puolestaan tarkoittaa yrityksen asioiden johtamista. Hyvä asiajohtaminen helpottaa ihmisjohtamista ja tukee rahajohtamista, sekä vähentää yrityksen sisäisen toiminnan tehottomuutta ja auttaa menestymään. (Talouselämän www-sivut 2019.)

Hyvä johtaja tarvitsee siis monenlaisia eri taitoja; taitoa toimia erilaisten ihmisten kanssa sekä tietoa ja näkemystä johtaakseen yritystä, joka kehittyisi ja menestyisi. Kun nämä kaikki toteutuvat, tulee työnteosta sujuvaa ja tuottavaa, sekä johtajalle ja työntekijöille. Varsinkin varhaiskasvatusalalla taito johtaa ihmisiä on merkittävässä roolissa johtajan työssä.

Johtamisella on suuri merkitys organisaatiolle kuin työntekijöillekin. Hyvä johtaminen vaikuttaa koko organisaatioon, kaikesta toiminnasta tulokseen asti. Hyvällä johtamisella voidaan vaikuttaa myös työntekijöiden työelämän laatuun, joka heijastuu työntekijöiden työnjälkeen. Hyvä johtaminen on siis sekä tuloksellista sekä ihmisten työhyvinvointia edistävää toimintaa. (Juuti 2016, 10.)

Organisaation menestymisen ja siellä työskentelevien sekä asiakkaiden puolesta, johtamista tulee jatkuvasti kehittää. Johtaminen on siis jatkuva prosessi, jolla ei ole pää-



teipistettä, sillä asioita ja työnlaatua voidaan aina parantaa. Myös ympäristön muuttuvuus voi asettaa organisaatioille uusia haasteita, joihin on osattava suhtautua ja muuttaa omaa toimintaansa ja työtapojaan niiden mukaisiksi. (Juuti 2016, 13.)

### 3.2 Pedagoginen johtaminen varhaiskasvatuksessa

Päiväkodin johtajan kelpoisuusvaatimukset ovat säädetty varhaiskasvatuslaissa; päiväkodin toiminnasta vastaavan johtajan tehtävään on kelpoisuus 26 tai 27 §:ssä tarkoitettuun varhaiskasvatuksen opettajan tai sosionomin tehtävään ja vähintään kasvatus-tieteen maisterin tutkinto sekä riittävä johtamistaito. Jos varhaiskasvatuksessa toimivan 26–32 §:ssä säädetyn henkilöstön tehtävään ei saada henkilöä, jolla on säädetty kelpoisuus, tehtävään voidaan ottaa enintään vuoden ajaksi kerrallaan henkilö, jolla suoritettujen opintojen perusteella on riittävät edellytykset ja tehtävän edellyttämä taito tehtävän hoitamiseen. (Varhaiskasvatuslaki.)

Päiväkodinjohtaja tarvitsee erilaisia taitoja ja ominaisuuksia suoriutuakseen työstään. Päiväkodinjohtaja vaikuttaa omalla työllään koko päiväkodin työyhteisön toimivuuteen. Laadukkaaseen varhaiskasvatukseen vaikuttaa kasvatusympäristön toimivuus, tätä kautta johtajan rooli tulee tärkeäksi myös lapsille. Moniammatillinen työ-kulttuuri edellyttää yhteistä tulkintaa perustehtävästä sekä sitoutumista yhteisiin tavoitteisiin. (Karila & Nummenmaa 2001, 7,83.) Päiväkodinjohtajalta vaaditaan myös vahvaa suunnitelmallisuutta, oman johtamistyön organisointitaitoja, kykyä fokusoida tehtävät tärkeysjärjestykseen. Selkeät rakenteet ovat pedagogiselle johtajalle avainasemassa, kaikessa tässä hyvänä apuna johtajalle on vuosikello. (Parrila & Fonsén 2016, 58–59.)

Yhtenä osana opinnäytetyötäni oli laatia yhteistyökumppanilleni uusi ja toimiva varhaiskasvatuksen vuosikello. Vuosikello oli etenkin tarkoitettu päiväkodinjohtajalle, työkaluksi työtä helpottamaan ja selkeyttämään vuoden kulkua. Päiväkodinjohtaja, joka oli yhteistyökumppanini: oli kuin koko talon monitaituri, joka tiesi ja osasi kaiken, ja jos ei tiennyt, hän selvitti ja hoiti aina asiat kuntoon mahdollisimman nopeasti. Päiväkodinjohtajan ammatti onkin hyvin moninainen ja tieto-taito tulee olla laaja-alaista.

Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet, joka on yksi varhaiskasvatuksen ohjaavista asiakirjoista, määrittää selkeästi johtajuuden, antaa johtajan työhön vahvan perustan, määrittelee johtajan työn sekä myös vastuuttaa koko varhaiskasvatusalan ammattihenkilöstön laajasti johtajuuteen. (Hujala & Turja 2017, 1149.)

Päiväkodinjohtajan vastuulla on johtamiensa yksiköiden pedagogiikan laatu ja sen kehittäminen. Aluejohtajat ja kunnan johtavat virkamiehet ovat myös vastuussa pedagogisesta johtamisesta varhaiskasvatuksessa. Pedagogisessa vastuussa olevien on oleellista tuntea toimintaa ohjaavat asiakirjat eli niihin vaikuttavat lait ja asetukset, Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2018 sekä Esiopetuksen opetussuunnitelman perusteet 2014. (Parrila & Fonsén 2016, 13–15.) Yhteistyökumppanini tekikin tiivistä yhteistyötä, viikoittain jopa päivittäin, kunnan varhaiskasvatuksen toimialajohtajan, varhaiskasvatusyksikön päällikön sekä kunnan muun sivistystoimialahenkilökunnan kanssa.

Varhaiskasvatuksen johtajien työnkuva on muuttunut ja pirstaloitunut johtamisvastuiden monimuotoistuesssa ja laajentuessa 1990-luvulta alkaen. Erillään toimivien varhaiskasvatusyksiköiden hoitaminen sekä erilaisten päivähoitopalveluiden samanaikainen johtaminen voi olla haastavaa. (Parrila & Fonsén 2016, 29.) Yhteistyökumppanilani oli johdettavanaan kaksi päiväkotia sekä hän toimi kahden perhepäivähoitajan vastuuesimiehenä. Johtaja kokikin tämän aika ajoin haasteellisena, sillä toinen yksiköistä joutui olemaan muutamia päiviä viikoista niin sanotusti ilman fyysistä johtajaa. Yhdestä ihmisestä voi siis olla suurikin, pelkkä henkinenkin apu työyhteisölle.

### 3.3 Johtajan merkitys työyhteisössä

Hyvä johtaminen on työhyvinvoinnin perusta. Silloin kun hyvään johtamiseen on panostettu, yrityksen tavoitteet on määritelty ja ne on käsitelty henkilöstön kanssa yhteisymmärryksessä, syntyy motivaatio ja sitoutuminen yhteisiin tavoitteisiin. Työhyvinvointiin tärkeitä vaikuttavia tekijöitä ovat arvostetuksi tuleminen, oikeudenmukainen kohtelu ja tunne siitä, että on täysivaltainen työyhteisön jäsen. Dialogisuus ja ratkaisukeskeinen toimintatapa ovat työyhteisön ja sen kehittämisen tärkeitä keinoja. Työntekijään, työhön sekä koko työyhteisöön panostamisella kehitetään työhyvin-

vointia tuloksettaasti. Työnantaja voi vaikuttaa omaan hyvinvointiinsa jakamalla oikeudenmukaisesti töitä alaisilleen sekä huolehtimalla siitä, että henkilöstöresursseja on riittävästi. (Työn iloa ja imua – työhyvinvoinnin ratkaisuja työpaikoille 2010, 9).

Yksi keskeisin työyhteisön hyvinvointiin vaikuttava tekijä on johtaminen. Johdon pitäessä huolta henkilöstöresurssien riittävydestä, oikeista työvälineistä ja työntekijöiden osaamisesta näkyy se positiivisesti organisaation tuloksessa. Koko organisaation johdon tulee olla sitoutunut työhyvinvointiin ja kannustaa työntekijöidensä jaksamista, näin myös esimiehen on helpompi toimia ylimmän johdon hyvää esimerkkiä noudattaen. Johtamisella on suora yhteys työyhteisön ihmissuhteisiin ja ilmapiiriin. (Kärkkäinen 2002, 40).

Hyvä ryhmähenki perustuu työyhteisön jäsenten keskinäiseen luottamukseen ja ilmenee avoimena vuorovaikutuksena ja työyhteisötaitoina. Työyhteisön jäsenille tarjotaan vilpittömästi tukea ja apua, arvostetaan muita työntekijöitä sekä otetaan yhdessä vastuu työn tuloksesta. Työyhteisön tulisi koostua eri-ikäisistä ja erilaisista ihmisistä, sillä tutkimuksetkin osoittavat, että erilaisuus edistää innovatiivisuutta. Ihmisten erilaisuus tulisi ottaa huomioon ja erilaisuutta pidettäisiin vahvuutena eikä heikkoutena. Myös työt tulisi organisoida niin, että työntekijä voisi hyödyntää työnkuvassaan omaa erikoisosaamistaan ja parhaita ominaisuuksiaan. Näin työntekijä saisi onnistumisia, joka vaikuttaa tuottavuutena, työn ilona ja hyvänä asiakaspalveluna. (Työn Iloa ja imua - työhyvinvoinnin ratkaisuja pientyöpaikoille, 8).

Koen työpaikan suuren ikäjakauman vahvuudeksi työyhteisössä varhaiskasvatusalalla. Työntekijät, jotka ovat voineet olla muutaman kymmenenkin vuotta töissä varhaiskasvatuksen kentällä, jakavat meille nuoremmille osajille kokemustaan ja viisauttaan ja me puolestamme voimme tarvittaessa tuoda uusia tuulia ja näkökulmia varhaiskasvatukseen. Tällä alalla avoin ja luova mieli ovat suuri rikkaus. Näistä kaikista yhdessä syntyy laadukas varhaiskasvatus.

Palautteen antamisella on myös merkittävä rooli esimiehen ja alaisen välisessä vuorovaikutuksessa. Esimiehen tulee antaa työntekijöilleen oikean laatuista ja oikea-aikaista

palautetta työntekijöiden suorituksista. Palautteet vahvistavat ja motivoivat työntekijöitä, jos ne osataan antaa oikein ja rakentavasti. Palautteen antaminen onkin esimiehillä erittäin tärkeä ja opittava osa työtä, sillä se voi ratkaista usein paljonkin.

Seurauksena onnistuneesta johtamisesta syntyy ihmisille yhtenevä näkemys yrityksen toiminnan suunnasta ja päämääristä sekä keinoista joita tarvitaan niiden tavoittelemiseen. Myös jokaisen ihmisen panosta tarvitaan työyhteisössä ja ihmisten erilaisuus ja heidän kykynsä ottaa eri rooleja, auttavat yhteisöä saavuttamaan yhteisiä päämääriä. (Juuti & Vuorela 2015, 395–401.)

Itse monissa eri päiväkodeissa harjoitteluissa ja töissä ollessani voin todeta, että hyvällä johtamisella on todellakin merkitystä henkilökunnan työhyvinvointiin sekä työintoon. Työpaikka, jossa puhalletaan yhteen hiileen yhdessä johtajan ja henkilökunnan voimin, antaa itselle todella paljon positiivista energiaa, alalla, jolla erinäisistä syistä päivät voivat olla haastavia.

## 4 PEREHDYTYS JA TYÖNOPASTUS

### 4.1 Perehdytyksen määritelmä

Mitä on perehdytys? Perehdyttäminen auttaa uutta työntekijää tutustumaan taloon ja siellä oleviin ihmisiin. (Juuti & Vuorela 2015, 180.) Perehdytyksellä tarkoitetaan kaikkia niitä toimenpiteitä, joilla uusi työntekijä perehdytetään uuteen työpaikkaansa, sen tapoihin, ihmisiin sekä uuden työn liittyviin odotuksiin. Perehdyttämisen avulla työntekijä oppii ja omaksuu työyhteisön oikeat ja turvalliset työtavat. Perehdytys ja työnopastus ovat aina työnantajan vastuulla. Näin ollen on tärkeää, että esimiehet perehdytetään huolellisesti omaan työnkuvaansa ja vastuualueisiinsa. (Työturvallisuuskeskuksen www-sivut 2019.)

Perehdytys on uuden oppimista ja tiedon soveltamista. Perehdytyksen tavoitteena on varmistaa, että työntekijä oppii hallitsemaan työnsä ja sopeutuu työyhteisöönsä. Toimiva perehdytys tukee organisaation ja uuden työntekijän keskinäistä vuorovaikutusta.

Myös laissa on asetettu vaatimuksia työhön perehdyttämisestä. Työturvallisuuslaissa on määritelty työhön perehdyttäminen; ”työntekijä perehdytetään riittävästi työhön, työpaikan työolosuhteisiin, työ- ja tuotantomenetelmiin, työssä käytettäviin työvälineisiin ja niiden oikeaan käyttöön sekä turvallisiin työtapoihin.” sekä ”työnantajan on annettava työntekijälle riittävät tiedot työpaikan haitta- ja vaaratekijöistä.” (Eklund 2018, 25–26.)

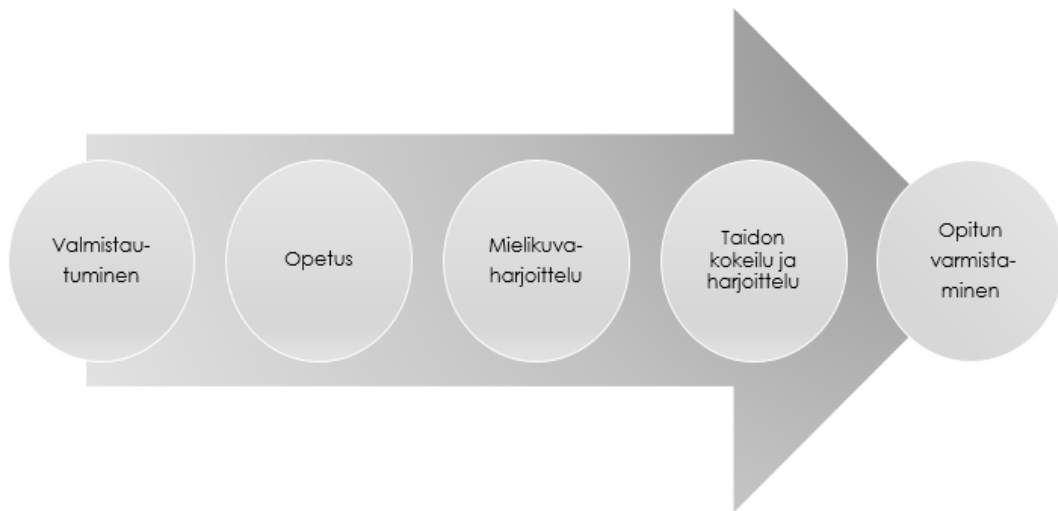
Perehdytystä tarvitaan aina, kun uusi työntekijä aloittaa työnsä, työpaikan koosta tai toimialasta riippumatta. Kaikki henkilöstöryhmät tulee perehdyttää ja työhön opastaa järjestelmällisesti, mukaan lukien myös esimiehet ja sijaiset. Perehdytys ja työnopastus ovat jatkuva prosessi, joita tulee kehittää henkilöstön ja työpaikan tarpeiden mukaan. (Työturvallisuuskeskuksen [www-sivut](#) 2019.) Työpaikan johdon ja esimiesten on huolehdittava siitä, ettei kukaan työntekijä juutu liiaksi vanhoihin kaavoihin vaan kehittyä ja uusiutua koko ajan. (Juuti & Vuorela 2015, 469.)

#### 4.2 Työnopastuksen määritelmä

Mitä työnopastus on? Työnopastus auttaa työntekijää työn ja työskentelytapojen oppimisessa. Työnopastus on järjestelmällistä toimintaa, jonka seurauksena työntekijä omaksuu hallitsemaan työtehtävänsä sisällöllisesti ja jolla mahdollistetaan työntekijän itsenäinen työskentely omien työtehtävien parissa. (Juuti & Vuorela 2015, 172.)

Työnopastus on uuden työntekijän perehdyttämistä ja opastamista työtehtäviin. Työnopastukseen kuuluvat kaikki tiedot ja osaamisalueet, joita työntekijä tulee tarvitsemaan työtä tehdessään sekä mistä osista ja vaiheista työnteko koostuu. Työntekijän tulee hallita omat työtehtävänsä, työssä käytettävät laitteet ja tietojärjestelmät sekä hänen tulee osata toimia häiriö- ja poikkeustilanteissa, nämä kaikki kuuluu käydä läpi työnopastustilanteessa. Työpaikan pelisäännöistä keskustelu, kuten häirinnän tai epäasiallisen kohtelun tunnistaminen tai väkivallan uhkatilanteissa toimiminen sekä liiallisen henkisen kuormittumisen ennakointi kuuluvat myös työnopastukseen. (Työturvallisuuskeskuksen [www-sivut](#) 2019.)

Työnopastuksen tulee edetä suunnitelmallisesti (Kuva 4.) useiden vaiheiden kautta. Tehokas oppiminen edellyttää, että opittavaa asiaa opetellaan sopivalla tahdilla sekä opittavaa asiaa tulee kerrata niin kauan, kunnes työntekijä osaa hoitaa työnkuvansa oma-aloitteisesti. Oppimista tapahtuu vain tekemisen ja toistojen kautta. Jokaisen työntekijän, niin uuden kuin vanhankin tulee tarkastella omaa toimintaansa säännöllisesti, oppia siitä ja muuttaa sitä entistä parempaan suuntaan. (Juuti & Vuorela 2015, 172–186.)



Kuva 4. Viiden askeleen menetelmä työnopastuksessa. (Työturvallisuuskeskus 2019.)

#### 4.3 Perehdytyksen ja työnopastuksen tavoitteet

Huolellisesti suoritettu perehdytys ja työnopastus ovat tärkeä osa työn hallintaa ja ne tukevat työntekijän työhyvinvointia. Perehdyttämisen olennaisin tavoite on, että uusi työntekijä kokee olevansa tervetullut ja kokee kuuluvansa uuteen työyhteisöön. Huolellisesti suoritettu perehdytys luo pohjan esimiehen ja työtoverien luontevalle suhteelle, sekä poistaa jännittyneisyyttä ja epäluottamusta työyhteisössä. Hyvä perehdytys luo siis hyvän perustan työssä viihtymiselle ja työnilon kokemiselle. Onnistuneella perehdytyksellä pystytään myös ennaltaehkäisemään työtapaturmia ja turhia virheitä. (Juuti & Vuorela 2015, 167–171) Hyvään perehdytykseen tarvitaan siis aikaa ja voimavaroja päiväkodinjohtajalta tai perehdytyksestä vastaavalta henkilöltä.

Hyvällä perehdytyksellä pystytään ehkäisemään mahdollisia tulevia vahinkoja, joita huonosta perehdytyksestä johtuen voitaisiin joutua korjailemaan. Tämän lisäksi yrityksestä saa huomattavasti paremman kuvan, kun jokainen työntekijä on oikeasti tietoinen tehtävistään ja tiedot tuotteesta tai palvelusta ovat ajan tasalla. Yleisesti perehdytys on erittäin tärkeä osa koko työsuhdetta, niin sen alussa, kuin sen aikanakin. Se on juurikin se ennalta ehkäisevä toimi, jolla pystytään pitämään työntekijöille selvä kuva työnkuvasta kirkkaana mielessä.

#### 4.4 Lainsäädäntö perehdytyksestä

Uuden työntekijän perehdytyksestä on säädetty myös laissa. Työturvallisuuslaissa säädetään, että työnantajan on perehdytettävä työntekijä riittävästi uuteen työnkuvaansa, työpaikan työolosuhteisiin, työ- ja tuotantomenetelmiin, työssä käytettäviin työvälineisiin ja niiden oikeaan käyttöön sekä turvallisiin työtapoihin uuden työn aloitettaessa tai työnkuvan muuttuessa. Työnantaja voi lain mukaan asettaa sijaisen hoitamaan tehtävänkuvaansa. Työnantajan on määriteltävä sijaiselle riittävän tarkasti työnantajan toimiala, työn tai toiminnan luonne ja työpaikan koko. Työnantajan tulee myös huolehtia, että sijaisella on lainmukaisesti riittävä pätevyys, hänet on huolellisesti ja riittävästi perehdytetty työnkuvaansa sekä hänellä on asianmukaiset edellytykset hoitaa hänelle tarkoitetut tehtävät. (Työturvallisuuslaki 14, 16§). Päiväkodinjohtajan vastuulla on esimerkiksi sijaisia tai uutta henkilökuntaa palkattaessa huolehdittava, että työntekijällä on työnkuvaan riittävä pätevyys ja hänet on perehdytetty huolellisesti työnkuvaan ja talon tapoihin.

Myös työsopimuslaissa (55/2001) on kohtia, jotka koskevat perehdytystä ja työnantajan velvollisuuksia kyseisessä asiassa. Työsopimuslaki on työelämän peruslaki ja sitä sovelletaan lähes kaikissa työsuhteissa, riippumatta tehtävän työn laadusta. Työsopimuslaissa säädettyjen työsuhteen tunnusmerkkien täytyessä myös muu työlainsäädäntö tulee sovellettavaksi. (Työsopimuslaki, Työnantajan ja työntekijän asema työsopimuslain mukaan 2017, 3.)

Työntekijöiden tasapuolinen kohtelu esimiehen toimesta on työyhteisön sujuvan toiminnan ja työviihtyvyyden tärkeimpiä edellytyksiä. Työnantajan on edistettävä ja pidettävä yllä suhteitaan työntekijöihin sekä myös edistettävä työntekijöiden keskinäisiä suhteita. Työnantajalla on näin ollen velvollisuus edistää hyvää ja luottamuksellista työilmapiiriä sekä toimivia yhteistyösuhteita koko työyhteisön kesken. Tämän kaiken edellytyksenä on työpaikan työntekijöiden tasapuolinen kohtelu. (Työsopimuslaki, Työnantajan ja työntekijän asema työsopimuslain mukaan 2017, 12.)

Yrityksen toimintaa, tehtävää työtä tai työmenetelmiä muutettaessa tai kehitettäessä, on työnantajan huolehdittava siitä, että jokainen työntekijä voi suoriutua uudesta työkuvastaan. Tämä edellyttää siis sitä, että työnantajan vastuulla on huolehtia, että työntekijä saa joko, uuden työn aloittaessaan tai työkuvan muuttuessa työtehtävien hoitamisen kannalta riittävän ohjauksen ja työnopastuksen. Työnantajalla on myös velvollisuus pyrkiä edistämään työntekijöitään kehittymään kykyjensä mukaan edetäkseen urillaan. Työnantajan tulee pyrkiä tarjoamaan, työntekijän kyvyt ja taidot huomioon ottaen, vaativampia ja vastuullisempia työtehtäviä työntekijälleen. (Työsopimuslaki, Työnantajan ja työntekijän asema työsopimuslain mukaan 2017, 12.)

Työntekijän suojelemiseksi tapaturmilta ja terveydellisiltä vaaroilta työnantajan on huolehdittava työpaikan työturvallisuudesta, tästä säädetään myös työturvallisuuslaissa ja sen nojalla annetuissa säädöksissä. Työnantajan on huolehdittava myös työntekijöiden henkisestä suojelusta, joihin liittyvät esimerkiksi työolosuhteet sekä työn organisointia koskevat ratkaisut. Työnantajalla on myös tarvittaessa velvollisuus kehittää työolosuhteita, jotta saavutettaisiin parempi suojelutaso. (Työsopimuslaki, Työnantajan ja työntekijän asema työsopimuslain mukaan 2017, 12.) Päiväkodinjohdajan tulee huolehtia esimerkiksi, että työntekijöillä on voimassa olevat ensiapukortit sekä kaikki yksikön työntekijät, sijaiset mukaan lukien, tietävät miten kuuluu toimia erilaisten hätätilanteiden sattuessa.



## 5 OPINNÄYTETYÖN LÄHTÖKOHDAT

### 5.1 Opinnäytetyön aiheen valinta ja suunnittelu

Suoritin keväällä 2018 johtamis- ja kehittämistyönharjoitteluni Koivukujan päiväkodissa. Keskustelin tuolloin päiväkodinjohtajan kanssa olisiko heillä tarvetta jollekin uudelle asialle tai jo ennestään vanhan kehittämiseksi. Päiväkodinjohtaja kertoi kuinka hänellä olisi tarve johtajan sijaiselle laadittavaan oppaaseen. Oppaasta olisi hyötyä esimerkiksi silloin, jos päiväkodinjohtaja olisi sairaana lyhyen tai pidemmän aikaa.

Hyvällä perehdytyksellä on suuri merkitys; sijaisen epävarmuus ja jännitys vähenevät, kun hänellä on käsissään selkeästi laadittu opas, josta hän löytää työssään tarvitsemansa tiedot. Näin ollen uuden työnkuvan oppiminen helpottuu ja sopeutuminen työyhteisöönkin voi olla helpompaa, kun työtehtävistä ei koidu henkisesti raskasta taakkaa. Opas säästää myös päiväkodinjohtajan aikaa perehdytykseltä ja hänen on helppompaa irtautua työstään esimerkiksi sairausloman ajaksi, kun hän voi hyvillä mielin luottaa sijaisen osaavan hoitaa päiväkodinjohtajan työnkuvan.

Aiheen valinnan jälkeen aloimme yhdessä suunnitella oppaan sisällysluettelo; mitä tietoja johtajan sijainen tarvitsisi sijaisuutensa aikana? Varajohtajan opas tulee sisältämään muun muassa Koivukujan ja Huvikummun päiväkotien yhteystiedot, Porin kaupungin varhaiskasvatuksen henkilökunnan sekä Porin kaupungin koulutoimen henkilökunnan yhteystiedot, työntekijöiden lailliset työajat, työvuorot ja lomat, ohjeet kuinka laatia erilaisia sopimuksia ja todistuksia. Tietoa miten varhaiskasvatuspaikka haetaan, kuinka irtisanoa lapsen varhaiskasvatuspaikka, miten päivähoitomaksut määräytyvät tai kuinka laaditaan tapaturmailmoitus. Oppaaseen tulee myös käyttöohjeita päiväkodissa tarvittaville käyttöjärjestelmille kuten Läsnälle, TietoEdulle ja Muksunetille.

## 5.2 Yhteistyökumppani

Opinnäytetyöni ”Koivukujan ja Huvikummun varajohtajan opas” tilaaja on Porin kaupungin kaksi päiväkotia, Koivukuja ja Huvikumpu. Koivukujan päiväkotia (Kuva 5.) toimii Noormarkussa, idyllisellä Ahlströmin ruukkialueella, osoitteessa Isokoivukuja 16. Alun perin Koivukujan päiväkodin tiloissa on toiminut Antti Ahlströmin perustama Noormarkun ensimmäinen kansakoulu. Rakennuksen on suunnitellut agronomi Henry Gibson ja koulu aloitti toimintansa vuonna 1874. Nikkarityylistä rakennusta on laajennettu vuonna 1903, jolloin sen pätyyn rakennettiin uusi luokkahuone. Päiväkoti sijaitsee Kettumäen juurella, peltoaukean laidalla ja on näin ollen maisemallisesti keskeisellä paikalla Noormarkussa. (Anneli Björkqvist)

Päiväkoti remontoitiin uudestaan vuonna 2016. Koivukujan uudistettu päiväkotia on aloittanut toimintansa 6.3.2017. Päiväkodissa toimii kolme ryhmää: Sinisorsat, joissa on alle 3-vuotiaita, Peurat, joissa on 3-5 vuotiaita sekä toinen 3-5 vuotiaiden ryhmä nimeltään Karhut. Henkilökuntaa Koivukujan päiväkodissa on 13 henkilöä: 5 lastentarhanopettajaa, 4½ lastenhoitajaa, 2 avustajaa, ruoka- ja siivoushenkilö sekä päiväkodinjohtaja. Koivukujan päiväkotia tarjoaa hoitoa arkisin 6.30–17.15 tai tarpeen mukaan joustavasti kello 6.00–18.00 välillä.



Kuva 5. Koivukujan päiväkotia. (Antti Autio. 2011.)

Huvikummun päiväkoti (Kuva 6.) toimii Lavialla kauniissa vanhassa puutalossa, osoitteessa Keskustie 2. Huvikummissa on kolme ryhmää Siilit, Pöllöt ja Ketut. Siilien ryhmä on suunnattu alle 3 – vuotiaille lapsille, Pöllöissä ja Ketuissa on 3-5 vuotiaita lapsia. Esikoulu toimii Lavian Suomelan koulun tiloissa, osoitteessa Tampereentie 19. Huvikummun päiväkodissa on töissä 9 työntekijää: 2 lastentarhanopettajaa, 5 lastenhoitajaa, siivooja sekä päiväkodinjohtaja. Lavian esikoulussa on 1 lastentarhanopettaja sekä 2 lastenhoitajaa.



Kuva 6. Huvikummun päiväkoti. (Antti Laakso)

### 5.3 Opinnäytetyön tarkoitus ja tavoitteet

Opinnäytetyön tarkoituksena oli kehittää yhteistyökumppanilleni päiväkodinjohtajan sijaiselle opas, joka olisi laadittu ja työstetty laadukkaasti. Aihe valikoitui yhteistyökumppanini tarpeesta kehittää ja laatia opas johtajan sijaisen käyttöön, päiväkodinjohtajan ollessa työstään pois määrittelemättömiä aikoja. Johtajan sijaisen oppaan tarkoituksena on myös ylläpitää ja lisätä laadullista perehdyttämistä kyseisissä päiväkoedeissa.

Tavoitteet oppaalle muodostui alkumetreillä yhteistyökumppanini kanssa, sillä oppaan käyttö sekä tarpeellisuus tulivat suoraan heiltä. Yksinkertaisuudessaan ensimmäinen ja tärkein tavoite oppaalla oli olla tukena johtajan sijaisella ja auttaa sekä ohjeistaa

sijaista työssään. Tavoitteenani oli, että sijaisen lukiessa oppaan ennen työsarkansa aloitusta olisi hänellä selkeät raamit johtajana toimimisesta ja se helpottaisi työssä onnistumista.

Oppaan itsessään tuli lähtökohtaisesti pitää sisällään kaikki tarpeellinen mitä johtajan sijaisen tulee ottaa huomioon työtään tehdessä ja onnistuin sisällyttämään nämä oppaaseen hyvin. Yleisiä tavoitteita oppaalleni oli lisäksi, että se on selkeä, helppolukuinen ja luotettava apuväline. Tavoitteenani oli lisäksi tehdä oppaasta mahdollisimman johdonmukainen.

Opinnäytetyöstäni on apua yhteistyökumppanilleni ja tämä tulee toivottavasti helpottamaan henkilökunnan sekä esimiesten sijaisten työtä, sillä oppaaseen yritän koota niitä tietoja mitä päiväkodinjohtaja tarvitsee jokapäiväisessä työssään. Opas helpottaa ja edesauttaa esimerkiksi tulevien johtajasijaisuuksien ohjaamista ja toteutusta, sillä kaikki pääkohdat on kerätty yksien kansien alle. Oppaan tulee olla luotettava, helppolukuinen ja selkeä ulkoasultaan. Oppaan ulkoasun toteutin internetin ilmaisella graafisella suunnitteluohjelmalla. Itselleni ja päiväkodinjohtajalle oli tärkeää, että opas on myös ulkoasultaan miellyttävä, enkä halunnut tyytyä ulkoasultaan valkoiseen oppaaseen.

Tiedot ja ohjeet, joita päiväkodinjohtaja tarvitsee työssään, tulisi olla yhdessä kansiossa, näin ollen varajohtajan on helpompi keskittyä työhönsä, sillä hän tietää, että yhdestä ja samasta kansioista löytyy kaikki tarvittava tieto. Tämä helpottaa varmasti myös johtajan työtä, sillä hän voi hiukan helpottuneemmin mielin jättää oman tonttinsa sijaisen hoidettavaksi, lomien ja lyhyiden tai pitkien sairaustapausten ajaksi. Opasta voivat hyödyntää myös muutkin Porin kaupungin päiväkodit. Erityisesti opas auttaa Porin seudun päiväkotienjohtajia, sillä opas on suunniteltu ja tehty juurikin Porin päiväkoteja varten.

## 5.4 Kehittämistyön toteutus

Toteutin opinnäytetyöni toiminnallisena opinnäytetyönä. Opinnäyteprosessini koostui oppaan suunnittelusta yhdessä yhteistyökumppanini kanssa, tiedon keräämisestä, oppaan työstämisestä sekä prosessin raportoinnista. Oppaassa oleva tieto perustuu lakeihin, Porin kaupungin työntekijöiden käytössä olevaan sisäisen tiedotuksen Intranettiin nimeltään Patarumpu sekä päiväkodinjohtajan kanssa käytyihin keskusteluihin.

Aiheen selvittyä, suunnittelimme aluksi yhteistyökumppanini kanssa yhdessä sisällysluettelon rungon, jonka avulla aloin kokoamaan tietoa oppaaseen. Tietoa oppaaseen keräsin Porin kaupungin työntekijöiden käytössä olevasta sisäisen tiedotuksen Intranetistä nimeltä Patarumpu. Opas sisältää myös päiväkodinjohtajan työssään tarvitsemia lakeja. Oppaassa on myös hyödynnetty yhteistyökumppaniltani saatuja tietoja, jotka koskevat esimerkiksi yksikkökohtaisia työtapoja ja menetelmiä.

Päiväkodilla Patarummusta tarpeelliset tiedot hankittuani, pystyin työstämään opasta omatoimisesti kotona. Projektin aikana näimme yhteistyökumppanini kanssa viisi kertaa sekä pidimme yhteyttä sähköpostin avulla. Sähköpostin avulla pystyimme helposti lähettämään opasta, joka oli sähköisessä muodossa, toisillemme ja kirjaamaan muutosehdotuksia, joita muokkailin yhteistyökumppanini toiveiden mukaan.

Oppaan alkuvaiheessa aloin myös kirjoittamaan opinnäytetyöraporttiani samanaikaisesti toteutusta tehdessäni. Opinnäytetyöraporttiani aloin kasaamaan aluksi sisällysluettelon avulla; mitä kaikkea teoriaosuudessa kuuluisi olla oppaaseen liittyen sekä mitkä olivat opinnäytetyöni lähtökohdat ja lopuksi pohdinta osio, jossa kävisin läpi opinnäytetyöni onnistumista ja tuloksia. Sisällysluettelon hahmottuessa oli luontevaa lähteä kirjoittamaan opinnäytetyön teoriaosuutta ja muitakin raportoinnin osia. Työn edetessä myös sisällysluettelo muovautui jossain vaiheessa lopulliseen muotoonsa.

Oppaan ja opinnäytetyöraportin toteutusta hankaloitti ja pitkitti se, että olin samaan aikaan töissä lastentarhanopettajana. Välillä työpäivien jälkeen oli raskasta hakeutua opinnäytetyö moodiin ja alkaa työstämään sitä. Näin loppu viimeksi, näissä olosuhteissa olen kuitenkin tyytyväinen opinnäytetyöhöni kokonaisuudessaan, vaikka tietysti aina voisi olla parantamisen varaa.

## 6 POHDINTA

### 6.1 Kehittämistyön arviointi

Sisällöllisesti opas piti kaiken tarvittavan tiedon sisällään, mitä yhteistyökumppanini siihen halusi koota ja mitä kyseisten päiväkotien johtajan sijaisten työnkuvassaan tarvitsevat. Tavoitteena oli laatia laadullisesti pätevä opas, jossa kaikki tiedot olisivat ajankohtaisia. Tässä onnistuin omasta ja yhteistyökumppanini mielestä hyvin. Toivon ja uskon, että oppaasta olisi apua yhteistyökumppanini päiväkodeille.

Olen myös tyytyväinen oppaaseen ulkoasullisesti ja sain siitä miellyttävän kokonaisuuden. Idea ulkoasusta tuli minulta itseltäni ja yhteistyökumppanini oli oikein tyytyväinen oppaan lopulliseen ulkoasuun. Värimaailmaltaan ja kirjoitusmuodoltaan opas on yksinkertainen, mutta kaunis.

Onnistuin mielestäni keräämään ja työstämään oppaasta selkeän ja kattavan kokonaisuuden tuleville johtajan sijaisille. Onnistuin oppaan kanssa kokonaisuudessaan mielestäni hyvin, sain siitä johdonmukaisen ja se piti hyvin sisällään kaiken tarvittavan tiedon, niin omasta mielestäni kuin yhteistyökumppaninikin. Oppaan valmista kokonaisuutta tarkasteltaessa yhteistyökumppanini kanssa oli opas hyvin onnistunut. Kiitosta sain erityisesti ulkoasusta sekä laatimastani päiväkodinjohtajan vuosikellosta.

### 6.2 Ajatuksiani opinnäytetyön tekemisestä ja lopputuloksesta

Lähtökohtaisesti minulla oli opinnäytetyöni kanssa huomattavasti ripeämpi aikataulu ensi alkuun, mutta työkuvioni hieman hankaloittivat opinnäytetyön etenemistä suunnitellussa aikataulussaan. Ajatuksena oli saada opinnäytetyö valmiiksi nopeammalla aikataululla, mutta lopulta siihen vierähti vuosi.

Opinnäytetyötä tehdessä on hyvä tehdä ensin selkeä suunnitelma tulevasta työstä ja aineistosta, jota tulee työssä hyödyntämään. Tämä auttaa varsinaista tuotosta tehdessä huomattavasti, vaikka työtä tekisikin hieman katkonaisesti. Näin jälkikäteen ajateltuna

olisin voinut tehdä vieläkin selkeämmän suunnitelman etenemisestä sekä aineistoista, jotta itse työn tekeminen olisi ollut vaivattomampaa.

Jälkikäteen ajatellen olisi ollut järkevämpää tehdä opinnäytetyötä yhtäjaksoisesti, eikä osissa mihin se lopulta meni. Opinnäytetyötä työstäessä jaksoissa tuli aina hieman alkuun kerätä ajatuksia ja aina selkeyttää kokonaiskuvaa enemmän, kuin olisi ollut yhtäjaksoisesti tehdessä. Uskon kuitenkin yhteistyökumppanini olevan aidosti kiitollinen tekemästäni oppaasta ja keskustelumme perusteella he saivat oppaasta oivan ja tarpeellisen työvälineen. Lopputulos on kokonaisuudessaan omastakin mielestäni hyvä ja olen tyytyväinen siihen, sekä helpottunut kun työ on viimein valmis.

Olen oppinut paljon prosessin aikana huomattavasti johtamisesta, päiväkodinjohtajan työstä ja tämä auttaa itseäni varmasti tulevaisuuden työssäni. Lisäksi yhtenä seikkana minun tulee muistaa ryhmässä työskenneltäessä, että erinäisten päätösten taustalla vaikuttavat aina monet eri asiat ja koittaa näin ymmärtää jokaisen päätökseen vaikuttavia osapuolia. Uskon vankasti opinnäytetöiden tuovan työn tekijälle aina kyseisestä työstämästään aihealueesta syventyneemmän ja selkeämmän kuvan, tästä syystä aiheen valinta korostuukin esimerkiksi juuri ammatillisuuden kehittymistä tarkasteltaessa.

Itselleni kirjoittaminen on aina ollut hankalaa, eikä tämä opinnäytetyöprojekti ole sitä yhtään helpottanut. Useasti on ollut hetkiä, kun on meinannut usko omaan voimiin ja kirjoitustaitoihin loppua, mutta näitä viimeisiä sanoja kirjoittaessa voin kuitenkin todeta: minä tein sen. Sosionomin opintojen ja opinnäytetyöni ansioista koen, että minulla on repussa oivat eväät suunnata työskentelemään varhaiskasvatuksen pariin.

## LÄHTEET

Aarnio, T. 2016. Myös asiat kaipaavat johtamista. Viitattu 4.5.2019. <https://www.talouselama.fi/uutiset/myos-asiat-kaipaavat-johtamista/6d3db6cd-a172-3583-b316-39c499269448>

Asetus opetustoimen henkilöstön kelpoisuusvaatimuksista 14.12.1998/986.

Eklund, A. 2018. Tervetuloa meille! Uuden työntekijän perehdytys. Helsinki: Grano Oy.

Hujala, E. Turja, L. 2017. Varhaiskasvatuksen käsikirja. Jyväskylä: PS-kustannus. Viitattu 9.3.2019. Storytel-sovellus.

Juuti, P. 2016. Johtamisen kehittäminen. Jyväskylä: PS-kustannus.

Juuti, P. Vuorela, A. 2015. Johtaminen ja työyhteisön hyvinvointi. Jyväskylä: PS-kustannus. Viitattu 27.3.2019. Storytel-sovellus.

Karila, K. & Nummenmaa, A. 2001. Matkalla moniammatillisuuteen. Juva: WS Bookwell Oy.

Koskinen, S. 2018. Onnistu ihmisten johtamisessa. Viitattu 4.5.2019. <https://www.ilmarinen.fi/uutishuone/arkisto/2018/onnistu-ihmisten-johtamisessa/>

Kärkkäinen, M. 2002. Menesty innolla! Työhyvinvoinnin johtamisen haasteet. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.

Laki kunnan peruspalvelujen valtionosuudesta 29.12.2009/1704.

Laki lasten kanssa työskentelevien rikostaustan selvittämisestä 14.6.2002/504.

Laki lasten kotihoidon ja yksityisen hoidon tuesta 20.12.1996/1128 muutoksineen.

Laki opetus- ja kulttuuritoimen rahoituksesta 29.12.2009/1705.



Laki sosiaali- ja terveydenhuollon palvelusetelistä 24.7.2009/569.

Laki varhaiskasvatuksen asiakasmaksuista 29.12.2016/1503.

Opetus- ja kulttuuriministeriön asetus varhaiskasvatuksen yksityisen palveluntuottajan ilmoitusmenettelystä 31.8.2018/772.

Opetus- ja kulttuuriministeriön www-sivut. 2019. 14.3.2019. <https://minedu.fi/etusivu>

Opetushallituksen www-sivut. 2019. Viitattu 19.8.2018. <https://www.oph.fi/>

Parrila, S. Fonsén, E. 2016. Varhaiskasvatuksen pedagoginen johtajuus- Käsikirja käytännön työhön. Jyväskylä: PS-kustannus. Storytel-sovellus.

Perusopetuslaki 21.8.1998/628.

Porin kaupungin varhaiskasvatuksen www-sivut. 2019. <https://www.pori.fi/kasvatus-ja-koulutus/varhaiskasvatus>

Porin kaupungin varhaiskasvatussuunnitelma. 2017. Pori: Porin kaupungin sivistystoimiala. Viitattu 12.3.2019. [https://www.pori.fi/sites/default/files/atoms/files/varhaiskasvatussuunnitelma\\_2017.pdf](https://www.pori.fi/sites/default/files/atoms/files/varhaiskasvatussuunnitelma_2017.pdf)

Talentian www-sivut. 2019. 17.3.2019. <https://www.talentia.fi/talentia/talentian-tavoitteet/talentia-vaikuttaa-varhaiskasvatuksessa/varhaiskasvatuslain-kelpoisuuksia-ja-henkilostorakennetta-koskevat-saannokset-sosionomien-osalta/>

Työn iloa ja imua – työhyvinvoinnin ratkaisuja työpaikoille 2010. 2010. Tutkimus- ja koulutuskeskus Synergos Tampereen yliopisto. Viitattu 27.2.2019. <http://www.uta.fi/jkk/tyovirta/materiaali-pankki/Ty%C3%B6%20iloa%20ja%20imua.pdf>

Työsopimuslaki 26.1.2001/55.

Työturvallisuuskeskuksen www-sivut. 2019. Viitattu 19.1.2019. <https://ttk.fi/>

Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738 muutoksineen

Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738.

Vaikuttava varhaiskasvatus. 2016. Opetushallitus. Viitattu 7.2.2019.  
[https://www.oph.fi/download/176638\\_vaikuttava\\_varhaiskasvatus.pdf](https://www.oph.fi/download/176638_vaikuttava_varhaiskasvatus.pdf)

Valtionavustuslaki 27.7.2001/688.

Valtioneuvoston asetus opetus- ja kulttuuritoimen rahoituksesta 29.12.2009/1766.

Valtioneuvoston asetus varhaiskasvatuksesta 23.8.2018/753.

Varhaiskasvatuslaki 13.7.2018/540 muutoksineen

Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2018. Helsinki: Opetushallitus. Viitattu 21.9.  
[https://www.oph.fi/download/195244\\_Varhaiskasvatussuunnitelman\\_perusteet19.12.2018.pdf](https://www.oph.fi/download/195244_Varhaiskasvatussuunnitelman_perusteet19.12.2018.pdf)



KOIVUKUJAN JA  
HUVIKUMMUN  
PÄIVÄKOTIEN  
VARAJOHTAJAN  
OPAS



## SISÄLLYS

YHTEYSTIEDOT .....	3
KOIVUKUJAN YHTEYSTIEDOT .....	3
HUVIKUMMUN YHTEYSTIEDOT .....	3
PORIN KAUPUNGIN SIVISTYSTOIMIALAN HENKILÖKUNTA .....	4
TYÖAIKA JA TYÖVUOROT .....	5
TYÖAIKA .....	5
TYÖVUOROT .....	5
HENKILÖKUNNAN RUOKAILUT .....	5
LOMAT .....	6
VUOSILOMAT .....	6
VUOSILOMAN SIIRTÄMINEN SAIRAUDEN JOHDOSTA .....	6
AITIYS- JA ISYYSLOMAT JA VANHEMPAINVAPAAT .....	6
TILAPÄINEN HOITOVAPAA .....	6
VIRKA- JA TYÖVAPAA .....	6
VUOROTTELUVAPAA .....	6
OPINTOVAPAA .....	7
ERÄÄT VIRKA- JA TYÖVAPAAT .....	7
TYÖTAPATURMAT .....	7
VES-VAPAAT .....	8
SAIRAUSSLOMAT .....	9
PITKÄT SAIRAUSSLOMAT .....	9
KELA-ANOMUKSET .....	9
SAIRAUSSPOISSAOLOJEN ILMOITTAMINEN TYÖTERVEYS- HUOLTOON JA KELAAN .....	10

## SISÄLLYS

SOPIMUKSET JA TODISTUKSET .....	11
TYÖSOPIMUS .....	11
PALKKAUS .....	11
TYÖ - JA HARJOITTELUTODISTUKSET .....	11
PALVELUTODISTUKSET JA HENKILÖTIETOTULOSTEET .....	11
VUOSIKELLO .....	12
VARHAISKASVATUKSEN VUOSIKELLO .....	12
PÄIVÄKODINJOHTAJAN VUOSIKELLO .....	12
HENKILÖKUNNAN VUOSIKELLO .....	13
ESIOPETUKSEN VUOSIKELLO .....	14
VARHAISKASVATUS .....	15
VARHAISKASVATUSPAIKAN HAKEMINEN .....	15
VUOROHOITO .....	15
SIIRTOHAKEMUS .....	16
VARHAISKASVATUSPAIKAN IRTISANOMINEN .....	16
TAPATURMAILMOITUS .....	16
VARHAISKASVATUSMAKSUT .....	17
ESIOPETUS .....	19
ESIOPETUKSEN KULJETUS .....	19
ENGLANNINKIELINEN ESIKOULU .....	20
ESIOPETUSMAKSUT .....	21
VARHAISKASVATUKSEN TIETOJÄRJESTELMÄT .....	22
EFFICA .....	22
MUKSUNETTI .....	22
TIETO EDU .....	23
HOITOAJAT-TOIMINTO .....	23