

APUA -mappi turvallisuusjohtamisen välineenä Jyväskylän kaupungin päivähoidossa

Anne Sarkonen

Opinnäytetyö
Tammikuu 2011

Sosiaali- ja terveysalan kehittämisen ja johtamisen koulutusohjelma,
ylempi AMK
Sosiaali- ja terveysala





Tekijä(t) SARKONEN, Anne	Julkaisun laji Opinnäytetyö	Päivämäärä 18.01.2011
	Sivumäärä 79	Julkaisun kieli suomi
	Luottamuksellisuus () saakka	Verkojulkaisulupa myönnetty (X)
Työn nimi APUA -mappi turvallisuusjohtamisen välineenä Jyväskylän kaupungin päivähoidossa		
Koulutusohjelma Sosiaali- ja terveysalan kehittämisen ja johtamisen koulutusohjelma, ylempi AMK		
Työn ohjaaja(t) MÄKELÄ, Tapio RÖNKÄ, Anna ja PYLVÄNEN, Riitta		
Toimeksiantaja(t) Jyväskylän kaupunki, lasten päivähoido		
Tiivistelmä Tämä opinnäytetyö on kehittämistyö, jota on syvennetty tutkimuksella osuudella. Työssä turvallisuusjohtaminen tuodaan osaksi Jyväskylän kaupungin päivähoidon käsitteistöä. Aiemmin käsitettä on käytetty pääasiassa teollisuus- ja yritysmaailmassa. Turvallisuusjohtamisen välineeksi on Jyväskylän päivähoidopalveluissa kehitetty APUA – mappi, joka sisältää kaikki päivähoidon turvallisuuteen keskeisesti liittyvät asiat. APUA – mappi toimii myös henkilöstön perehdyttämisen välineenä. Opinnäytetyön tavoitteena on ollut turvallisuusjohtamiseen liittyvän käsitteistön käyttöönotto varhaiskasvatuksessa, APUA – mapin päivittäminen ja siirtäminen sähköiseen ympäristöön sekä APUA – mapin kautta yhteisten turvallisuuskäytäntöjen jalkauttaminen päivähoidon kentälle ja mapin sisältöön liittyvän osaamisen varmistaminen kyselyn avulla. Työtä toteutettaessa otettiin huomioon sekä johtajien että koko henkilöstön tarpeet. Työ käynnistettiin APUA – mapin päivityksellä, jonka jälkeen järjestettiin turvallisuusinfot ja osaamisen varmistamisen kysely johtajille. Kysely toteutettiin myös koko henkilöstölle. Saatujen tulosten perusteella tehtiin johtopäätökset ja todettiin jatkokoulutustarpeet. Laadullisia ja määrällisiä kysymyksiä sisältävään Webropol- kyselyyn vastasi 26 johtajaa (77 %) ja 381 muun henkilöstön edustajaa(46,6 %). Johtopäätöksenä kyselystä voidaan todeta, sekä turvallisuusjohtamisen että turvallisuusosaamisen olevan Jyväskylän päivähoidossa hyvällä tasolla. Kyselyn mukaan henkilöstö on sitoutunut toimimaan turvallisuutta edistävien ohjeiden mukaan ja kehittämään osaamistaan. Lisäkoulutuksen tarvetta ilmeni palo- ja pelastustoimeen liittyvissä asioissa sekä ensiavussa. lisäksi koulutusta kaivattiin uhka- ja vaaratilanteista selviytymiseen.		
Avainsanat (asiasanat) turvallisuusjohtaminen, turvallisuusosaaminen, APUA- mappi, varhaiskasvatus		
Muut tiedot		



Author(s) SARKONEN, Anne	Type of publication Master's Thesis	Date 18.01.2011
	Pages 79	Language Finnish
	Confidential () Until	Permission for web publication (X)
Title APUA folder as a safety management tool for municipal day care in Jyväskylä		
Degree Programme Master's Degree Programme in Health Care and Social Services Development and Management		
Tutor(s) MÄKELÄ, Tapio RÖNKÄ, Anna and PYLVÄNEN, Riitta		
Assigned by City of Jyväskylä, children's day care unit		
<p>Abstract</p> <p>This thesis is a development project which has been supplemented with a research section. This thesis adds safety and security management as a concept to the context of day care services of the City of Jyväskylä. The concept has been previously used mostly in industry and business. A tool called the APUA folder has been developed to support safety management of day care services of city of Jyväskylä. The folder includes the essential issues associated with day care safety and security. The APUA folder can also be used as an introductory tool for newly recruited employees.</p> <p>The aim of the thesis was to introduce the concepts of safety and security in early education and updating the APUA folder and transforming it for the electronic working environment. The aim was also to implement the code of conduct and working methods related to safety and security management in the field of day care services and to ensure the safety- and security-related skills of the employees with a survey.</p> <p>The project took the needs of both managers and employees into account. The work started by updating the APUA folder. The managers attended to a safety and security info and participated in a survey. The employees also answered the survey. The results of the survey were used as a basis for conclusions and finding future needs for training.</p> <p>The Webropol survey which included qualitative and quantitative questions was answered by 26 managers (77 %) and 381 other members of the staff (46.6 %). The conclusion of the survey was that the safety and security management and the related employee skills were on a good level in the daycare services of Jyväskylä. According to the survey, the staff was committed to acting according to the safety and security guidelines and to developing their skills. More training is needed on issues related to fire and rescue services, first aid and acting in dangerous situations.</p>		
Keywords safety and security management, safety and security skills, APUA folder, early childhood education		
Miscellaneous		

SISÄLTÖ

1 JOHDANTO.....	6
1.1 APUA - mapin historia	6
1.2 Uuden Jyväskylän synty 1.1.2009 ja sen vaikutus päivähoidon	10
1.3 Kehittämishankkeen tausta ja kehittämistehtävät.....	13
2 TURVALLISUUSJOHTAMINEN PÄIVÄHOIDOSSA.....	14
2.1 Turvallisuusjohtaminen	16
2.2 Muut turvallisuusjohtamiseen liittyvät käsitteet.....	18
2.3 Ohjaava lainsäädäntö ja muut säädökset	21
2.3.1 Ohjaavat lait	21
2.3.2 Muut säädökset.....	23
2.4 Keskeiset elementit turvallisuusjohtamisessa	26
2.5 Vastuu turvallisuusjohtamisessa	26
2.6 Vastuunjako.....	28
2.6.1 Esimiehen vastuu.....	28
2.6.2 Työntekijän vastuu	29
2.7 Yhdessä kohti turvallisempaa päivähoidoa	30
3 KEHITTÄMISEN LÄHTÖKOHDAT.....	31
3.1 Tutkimusmenetelmät, tutkimuksen tavoitteet ja tutkimuksen eteneminen	31
3.2 Kehittämistyön eteneminen	36
4 KEHITTÄMISHANKKEEN TOTEUTUS.....	37
4.1 APUA – mapin päivitysprosessi	37
4.2 Sähköinen APUA – mappi	38
4.3 APUA – mapin jalkauttaminen	39
4.4 Osaamisen varmistaminen	40
5 TURVALLISUUSKYSELY JOHTAJILLE JA HENKILÖSTÖLLE.....	41
5.1 Johtajien kysely	41
5.2 Johtajien kyselyn tulokset	42
5.3 Henkilöstön kysely	45
5.4 Henkilöstön kyselyn tulokset.....	46
6 ARVIOINTI, JOHTOPÄÄTÖKSET JA SUOSITUKSIA.....	56
6.1 Kehittämishankkeen kehittämistehtävien toteutuminen.....	56
6.2 Turvallisuusjohtaminen ja turvallisuus tänään Jyväskylän päivähoidossa	58
6.3 Tulevaisuus ja suositukset.....	61

KUVIOT

Kuvio 1. Lasten päivähoitopalveluiden organisaatio Jyväskylässä	11
Kuvio 2. APUA – mapin historia Jyväskylän kaupungissa.....	13
Kuvio 3. Turvallisuuden parantaminen	18
Kuvio 4. Turvallisuuden käsite ominaisuutena eli lopputuloksena ja käsitteellisenä tavoitteena eli prosessin laatuna	19
Kuvio 5. Ekspansiivinen oppimissykli ja oppimisteot	32
Kuvio 6. Ekspansiivinen oppimissykli kehittämishankkeessa.....	34
Kuvio 7. Kehittämishankkeen eteneminen.....	36
Kuvio 8. Henkilöstön kokema osaaminen APUA – mapin eri osa-alueilla.....	49

TAULUKOT

Taulukko 1. Apua-mappiin tutustuminen, vastanneiden lkm ja prosenttiosuus.....	47
Taulukko 2. Apua -mapin sähköisen version käyttö, vastanneiden lkm ja prosenttiosuus.....	48

LÄHTEET.....	64
--------------	----

LIITTEET

Liite 1 Toimintayksikön APUA – mapin sisältö.....	69
Liite 2 Turvallisuuskyselyiden saatekirje.....	73
Liite 3 Turvallisuuskysely johtajille.....	74
Liite 4 Turvallisuuskysely henkilöstölle.....	77

1 JOHDANTO

Turvallisuusjohtaminen on painottunut voimakkaasti teollisuuteen ja yritysmaailmaan ja noilla sektoreilla sitä on tutkittu laajasti. Päivähoitopalveluissa on puhuttu päivähoiton turvallisuudesta, mutta käsitteenä turvallisuusjohtaminen ei ole sinne vielä juurtunut. Tässä kehittämishankkeessa on tuotu turvallisuusjohtamisen käsite osaksi päivähoiton johtamista. Kehittämishankkeessa on esitelty Jyväskylän kaupungin päivähoidossa olevan turvallisuusjohtamisen välineen APUA – mapin kehittämisvaiheet ja kuvattu sen merkitystä johtamisjärjestelmän tukena.

Kehittämishankeen aihe on erittäin ajankohtainen. Päivähoiton turvallisuus on viime aikoina noussut otsikoihin ikävien tapausten johdosta esim. Helsingissä tapahtunut lapsen kuolema päiväkodissa hänen jäätyään puretun leikkiteleen alle tai lapsen karkaaminen päiväkodista. Näiden ja muiden samankaltaisten tapausten vuoksi päivähoiton turvallisuuteen on alettu kiinnittää enemmän huomiota. Tämä on lisännyt turvallisuusjohtamisen ja -osaamisen tärkeyttä päivähoidossa.

Johdannossa on kuvattu tietoisesti tarkkaan APUA – mapin historia ja 1.1.2009 tapahtunut Uuden Jyväskylän synty, koska ne ovat luoneet pohjan kehittämishankkeelle ja vaikuttaneet keskeisesti siihen miten kehittämishanke on edennyt. Teoriapohjan lähteinä on käytetty soveltaen uusimpia suomalaisia turvallisuusjohtamisen lähteitä. Turvallisuusjohtaminen päivähoidossa on käsitteenä uusi ja siksi siitä ei ole olemassa suomalaisia eikä muita julkaisuja. Keskeistä kehittämishankkeessa on empiirinen osuus.

1.1 APUA - mapin historia

Jyväskylän kaupungissa päivähoiton turvallisuus on huomioitu tarkemmin jo yli 10 vuotta. Vuonna 1999 perustettiin ensimmäinen päivähoiton turvallisuustyöryhmä, jossa oli jäseninä sekä päiväkodin johtajia että työsuojeluvaltuutettu. Työryhmän tarkoitus oli ensisijaisesti luoda päivähoitoon kriisiohjeistus, mutta työn edetessä huomattiin, ettei se pelkästään riitä vaan turvallisuusasi-

oita pitää koota laajemminkin yhteen. Työryhmän työskentelyn kautta lanseerattiin Jyväskylän päivähoitoon vuonna 2000 ensimmäinen APUA – mappi. Mappi oli johtajille turvallisuusjohtamisen väline ja henkilöstölle keskeinen perehdytyksen väline, joka sisälsi kaikki henkilöstön ja lasten sekä tilojen turvallisuuteen liittyvät keskeiset asiakirjat. Mapin tavoitteena oli turvallisuustietouden lisääminen, vaarojen ennakointi ja minimointi ja turvallisuustietouden tuleminen osaksi päivittäistä päivähoitoa. (Pylvänen 2010.)

Vuonna 2005 APUA – mapin sisältöä uudistettiin ja merkittävin uudistus oli Lasten turvallisuus -ohje. Ohjeistus tuli ajankohtaiseksi, kun Jyväskylän sosiaali- ja terveyslautakunta oli nostanut esille lasten turvallisuuskysymykset syyskuussa 2004. Tähän oli syynä Porissa sattunut päiväkotilapsen hukkumistapaus ja siitä syntynyt julkinen keskustelu. Lautakunta pyysi selvitystä lasten turvallisuusriskeistä ja toimenpiteistä riskien minimoimiseksi Jyväskylän kaupungin päivähoidossa. (Parkkonen, Pylvänen 2005, 19.)

Päivähoidon tulosaluejohtaja nimesi 2005 päivähoiton toisen turvallisuustyöryhmän, jonka tehtäväksi annettiin päiväkotien turvallisuussuunnitelmien sisältöjen ja kattavuuden tarkistaminen, tilojen turvallisuusriskien kartoittaminen lapsen näkökulmasta, yhtenäisen pohjan laatiminen turvallisuussuunnitelmaksi ja seurantajärjestelmän kehittäminen sekä ehdotuksen laatiminen yksityisten päiväkotien valvontajärjestelmäksi. Tähän toiseen päivähoiton turvallisuustyöryhmään nimettiin jäseniksi päiväkodin johtajia sekä työsuojeluvaltuutettu. Työryhmän jäsenillä oli työkokemusta yhteensä yli 100 vuotta ja syntynyt Lasten turvallisuusohjeistus oli näyte hiljaisen tietämyksen siirtämisestä näkyvään muotoon, siinä oli hyödynnetty työryhmänjäsenten pitkä työkokemus kartoittamalla kaikki mahdolliset lasten turvallisuuteen liittyvät riskit. Noiden ajatusten sekä yhteistyökumppaneiden (Tilapalvelun, Totalin ja terveystarkastajan) konsultoinnin kautta syntyi Lasten turvallisuus -ohje. (Parkkonen ym. 2005, 19–21.)

APUA – mapissa oli tämän uudistuksen jälkeen yhdeksän osiota: 1) Lasten turvallisuus Jyväskylän päivähoitopalveluissa, 2) pelastussuunnitelma, 3) työ-

suojelun toimintaohjelma ja riskikartoitus, 4) työterveyshuollon toimintasuunnitelma, 5) ympäristöhallintajärjestelmä, 6) valmiussuunnitelma poikkeusolojen varalle, 7) päivähoitopalveluiden kriisitoimintamalli, 8) päivähoidon lääkehoitosuunnitelma sekä 9) kaupungin henkilöstötoimiston ohjeita. Näiden lisäksi olivat myös ensiapuohjeet, joita säilytettiin ensiapulaukuissa. APUA – mapin myötä saatiin jokaiseen Jyväskylän kaupungin toimintayksikköön ajan tasalla oleva ja kattava turvallisuusohjeisto. (Parkkonen ym. 2005, 2.)

Vuonna 2008 ilmestyi Saarsalmen toimittama Päivähoidon turvallisuussuunnittelu – opas ja sen myötä huomattiin aiheelliseksi APUA – mapin päivittäminen erityisesti retki- ja lähietäisytoimintajärjestelmän kohdalta. Tätä päivitystä varten koottiin kolmas päivähoitoon turvallisuustyöryhmä. Turvallisuustyöryhmä oli moniammatillinen ja siinä oli edustaja myös työsuojelusta.

Turvallisuustyöryhmän tavoitteiksi asetettiin:

- APUA -mapin päivitys/ Lasten turvallisuus Jyväskylän päivähoitopalveluissa 2005
- Yhteistyön lisääminen ja syventäminen päivähoitoon yhteistyökumppaneiden kanssa: Tilapalvelu, Total, Kylän Kattaus, ISS, HEA – ryhmä (henkisen ensiavun ryhmä), lääninhallitus, työsuojelu, hygieniahoitaja, infektio lääkäri
- Koulutusten järjestäminen kesäkuussa 2008 Stakesin/Sosiaali- ja terveysministeriön toimesta ilmestyneen Saarsalmen (2008) toimittaman Päivähoidon turvallisuussuunnittelu – oppaan pohjalta
- Koulutusmateriaalin tuottaminen päivähoitohenkilöstön käyttöön ja vanhempainiltoihin. Koulutusteemoina: pihäsäännöt, kun lapsi katoaa – lähietäisytoimintajärjestelmä ja ohjeet sekä toistuvasti päivän kestäviin retkiin
- Koulutus/konsultointi APUA – mapin sisällöstä uusille päiväkodinjohtajille ja perhepäivähoitoon
- Materiaalin esittely päivähoitoon asiakasraadille
- Tiedottaminen esim. tiedotusvälineiden kanssa

Tämän kolmannen työryhmän tavoitteista APUA -mappi päivitettiin melkein kokonaan, yhteistyötä yhteistyökumppaneiden kanssa lisättiin ja tehostettiin,

järjestettiin koulutukset retkiohjeistuksesta ja lähietsinnästä ja tuotettiin koulutusmateriaalia koulutusten aiheista.

Turvallisuuteen päivähoidossa kuuluvat olennaisesti myös ensiaputaidot ja APUA – mapin rinnalla onkin kulkenut koko henkilöstön ensiapukoulutus. Koulutusta on kehittänyt työryhmä, johon on kuulunut edustaja pelastuslaitokselta sekä päivähoidon työntekijöitä.

Työryhmä oli tehnyt päiväkodeissa kyselyn ensiaputaidoista ja saatujen vastausten pohjalta selvisi, että päiväkotien ensiaputaidot koettiin riittämättömiksi. Tämän jälkeen työryhmä sai tehtäväkseen kehittää mallin, jolla saataisiin koko päivähoidon henkilöstö koulutettua ja jonka avulla päivähoidon erityispiirteet saatiin myös mukaan koulutukseen. Koulutuskustannukset jaettiin kolmelle vuodelle ja koulutussarja käynnistyi päiväkodeista, jotka olivat ilta- ja viikonloppuaikaan auki. Ensimmäisten päiväkotien joukossa olivat myös veden äärellä olevat päiväkodit. Koulutuksen sisältö keskittyi elvytyksen ja lasten kanssa yleisimpiin tapaturma-asioihin sekä mahdollisiin päiväkotikohtaisiin tarpeisiin. Koulutukseen haluttiin liittää myös alkusammutusasioita ja sen kouluttamiseen saatiin apua Vaajakosken vapaapalokunnalta.

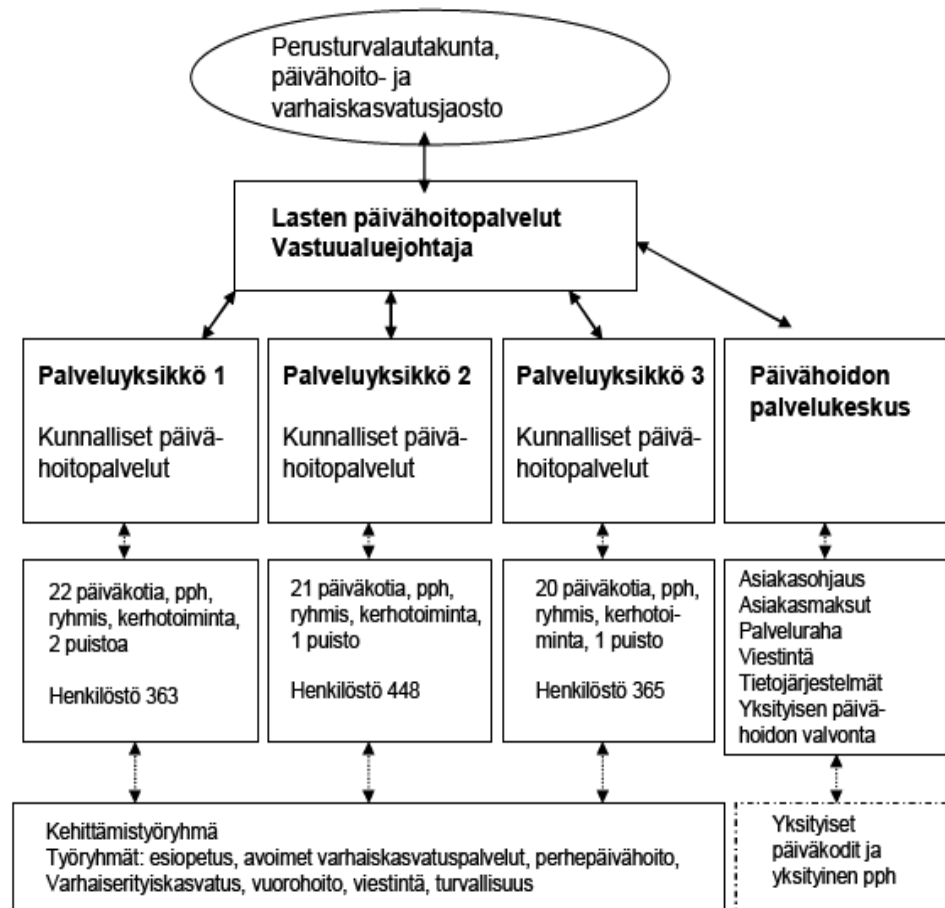
Osaamisen säilyttämiseksi ja varmistamiseksi luotiin kertauskäytäntö, jonka avulla saatiin koulutus helposti ja edullisesti toistettua. Ensiapukoulutusten jälkeen aloitettiin lähikouluttajien koulutus. Jokaiseen päiväkotiin koulutettiin kaksi lähikouluttajaa, jotka huolehtivat päiväkotikohtaisesti siitä, että laukut pysyvät kunnossa ja tärkeimmät ensiapuasiat kertaantuvat noin kerran vuodessa koko henkilöstön kanssa. Jokaiselle päiväkodille pakattiin ensiapulaukut niin, että esimerkiksi sijainen, joka kulkee päiväkodista toiseen voi helposti ensiaputilanteessa tarttua tuttuun laukkuun ja löytää sieltä samat tavarat kuin kaikissa muissakin laukuissa. Laukuista löytyivät myös hyvin kuvitetut, selkeät ohjeet. (Myller 2010)

1.2 Uuden Jyväskylän synty 1.1.2009 ja sen vaikutus päivähoitoon

Jyväskylään syntyi kuntaliitoksen myötä uusi kaupunki 1.1.2009. Siinä yhdistivät entiset Jyväskylän kaupunki, Jyväskylän maalaiskunta ja Korpilahti. Tämä tapahtunut kuntaliitos toi suuria muutoksia päivähoiton arkeen.

Uuden Jyväskylän synty 1.1.2009 muutti päivähoitopalveluiden rakennetta ja sen myötä päivähoitopalveluiden vastuualue muodostui aikaisemman kolmen palveluyksikön asemasta neljästä palveluyksiköstä, jotka toimivat vastuualuejohtajan alaisuudessa. Kolme näistä palveluyksiköistä tuottaa kunnallisia päivähoitopalveluja ja neljäs palveluyksikkö, päivähoiton palvelukeskus, tuottaa tukipalveluja kunnallisille päivähoitopalveluille ja vastaa yksityisistä päivähoitopalveluista. Jyväskylän kaupungin päivähoitopalveluissa työskentelee noin 1200 työntekijää, ja lapsia kunnallisissa päivähoitopalveluissa on noin 5000. Yksityisten päivähoitopalveluiden piirissä on noin 800 lasta. (Pylvänen 2009, 13.)

Uuden Jyväskylän kunnallisilla päiväkodeilla on noin 75 toimipistettä. Kunnallisten päiväkotien lisäksi on kolme ostopalvelusopimuksella toimivaa ja 25 yksityisen hoidon tukea saavaa päiväkotia tai ryhmäperhepäivähoitokotia. Nämä ostopalvelusopimuspäiväkodit ovat kunnallisiin palveluihin rinnastettavia, niissä kaupunki valitsee lapset ja perii asiakasmaksut. Uudessa Jyväskylässä toimii noin 250 kunnallista perhepäivähoitajaa ja yksityisiä perhepäivähoitajia on noin 60. Lisäksi järjestetään avointa varhaiskasvatustoimintaa, kerhotoimintaa niille lapsille, jotka eivät tarvitse varsinaista päivähoitoa. Kerhotoimintaa on päiväkotien tilojen yhteydessä ja erillisissä tiloissa. Uudessa Jyväskylässä on myös neljä perhepuistoa, joissa järjestetään avointa toimintaa lapsille ja perheille. (Uuden Jyväskylän päiväkotiverkkoselvitys 2008, 9-11.)



Kuvio 1. Lasten päivähoitopalveluiden organisaatio Jyväskylässä (Uuden Jyväskylän päiväkotiverkkoselvitys 2008, 16)

Uuden Jyväskylän päivähoitoverkkoselvityksen (2008, 12) mukaan uudessa Jyväskylässä päivähoitopalveluita käyttää vuosittain 60–65 % alle kuusivuotiaista. Päivähoitoikäisistä lapsista kunnallisessa päiväkotihoidossa on noin 38–40 %, perhepäivähoidossa 8–10 %, kerhoissa noin 5 %, yksityisissä päiväkoissa ja perhepäivähoidossa 8–10 %.

Uuden Jyväskylän päivähoidon organisaatioon perustettiin palveluiden sisältöä kehittävät teemoittain kootut kehittämisyöryhmät, joihin haetaan määrä-

vuosittain neljästä kahdeksaan jäsentä, jokaisesta palveluyksiköstä. Työryhmien tehtävänä oli palvelurakenteen, palvelumuodon ja sisällön kehittäminen omalla alalla yhdessä palveluyksikön johtajien kanssa. Niiltä odotettiin ehdotuksia linjauksista ja toimenpiteistä sekä käytännön organisointia. Ensimmäisenä tehtävänä työryhmissä oli Uuden Jyväskylän käytäntöjen yhdenmukaistaminen ja jalkauttaminen. Työryhmiksi nimettiin vuoden 2008 lopussa päivähoiton johtotiimin kokouksessa seuraavat: perhepäivähoito, varhaiserityiskasvatus, vuorohoito, avoin varhaiskasvatus, esiopetus, turvallisuus, viestintätyöryhmä ja kehittämistyöryhmä. Näiden työryhmien lisäksi Jyväskylä osallistuu seudulliseen työryhmään, joka koordinoi seudullisen päivähoiton palvelualueen toimintaa. (Saari, Riikonen, Kivisaari & Heikkilä 2009, 16.)

Jyväskylän kaupungin päivähoitossa on eletty suurien muutosten aikaa 1.1.2009 tapahtuneen kuntaliitoksen jälkeen. Ensimmäinen yhteinen vuosi oli yhteisten käytäntöjen ja ohjeistusten laatimisen ja muokkaamisen aikaa. Useimmat linjaukset on tehty vanhan Jyväskylän mallin mukaan ja se on ollut osaltaan herättämässä muutostavastarintaa. Uudet yhteiset käytännöt ovat tuoneet mukanaan paljon uutta omaksuttavaa ja esimerkiksi turvallisuusasioissa hallittavan tiedon määrä on lisääntynyt huomattavasti. Neljäs turvallisuustyöryhmä, joka on päivittänyt APUA – mappia on nivonut yhteen Jyväskylän, Jyväskylän maalaiskunnan ja Korpilahden turvallisuuskäytäntöjä. Mapin sisältö on muuttunut aiemmasta, mutta muotona on säilynyt konkreettinen hyllystä löytyvä mappi, joka on koettu hyväksi helpon päivittämisen vuoksi.

Ensiapukoulutukseen liittyvää kehitystyötä on jatkettu uudessa kunnassa. Kehitystyön jatkumisesta pitää huolen kerran vuodessa kokoontuvat lähikouluttajien ja esimiesten kokous ja koulutusryhmä. Uusi koulutussarja on jo alkanut Korpilahdella ja jatkuu syksyllä 2010 Palokassa ja Vaajakoskella. Jatkossa koulutetaan lisää lähikouluttajia. (Myller 2010)

1999	Ensimmäinen turvallisuustyöryhmä: tavoitteena alun perin kriisiohjeistus, mutta työ laajeni.
2000	APUA – mapin 1. versio käyttöön Jyväskylän päivähoidossa
2004	Toinen turvallisuustyöryhmä käynnisti työnsä
2005	Lasten turvallisuus – osio
2008	Kolmas turvallisuustyöryhmä: tavoitteena APUA – mapin päivitys Kehittämishanke käynnistyi
2009	Uusi kunta syntyi -> neljäs turvallisuustyöryhmä -> turvallisuus- suunnitelmien yhdenmukaistaminen uudessa kunnassa APUA – mappiin
2010	Uusi päivitetty APUA -mappi

Kuvio 2. APUA – mapin historia Jyväskylän kaupungissa

1.3 Kehittämishankkeen tausta ja kehittämistehtävät

Jyväskylän päivähoidossa toimii asiakasraati. Päivähoidon asiakasraati on päivähoiton asiakkaista koottu kehittämisfoorumi, joka on toiminut maaliskuusta 2008 alkaen. Vuoden 2009 alussa asiakasraati sai virallistetumman aseman apulaiskaupunginjohtajan päätöksellä päivähoitopalvelujen arviointi- ja kehittämisfoorumina. (<http://www.jkl.fi/paivahoito/asiakasraati>)

Asiakasraati koostuu eri alueiden vanhemmista ja siinä on huomioitu myös yksityisen päivähoiton edustus. Asiakasraadissa keskustellaan mm. päivähoiton laatuun ja sen kehittämiseen liittyvistä asioista sekä kootaan yhdessä parannusehdotuksia kehittämistyön pohjaksi. Nämä parannusehdotukset vietään päivähoiton johtoryhmälle. Asiakasraati toimii myös vanhempien edustuksellisenä ryhmänä poliittisiin päättäjiin päin.

(<http://www.jkl.fi/paivahoito/asiakasraati>)

Päivähoidon asiakasraadissa syyskuussa 2008 keskustelun aiheeksi turvallisuus päivähoidossa ja vanhemmat olivat huolestuneita henkilökunnan turvallisuustietoisuudesta ja -osaamisesta. Asiakasraadin jäsenet ehdottivat, että teetetäisiin opiskelijatyönä henkilökunnan turvallisuusosaamisesta osaamisen varmistamisen kysely. Koska tässä kehittämistyössä oli tarkoitus tarkastella asiaa johtamisen näkökulmasta, osaamisen varmistaminen sopi hyvin APUA – mapin päivityksen ja kentälle viemisen lisäksi tähän kehittämistyöhön. Tätä ajatusta tuki se, että turvallisuus ja sen jatkuva parantaminen nähtiin tärkeäksi asiaksi myös päivähoiton organisaatiossa.

Tätä taustaa vasten kehittämishankkeen kehittämistehtäviksi muodostuivat:

1. Turvallisuusjohtamiseen liittyvän käsitteistön siirtäminen varhaiskasvatukseen
2. APUA – mapin päivittäminen ja siirtäminen sähköiseen ympäristöön
3. APUA – mapin kautta yhteisten turvallisuuskäytäntöjen jalkauttaminen päivähoiton kentälle ja mapin sisältöön liittyvän osaamisen varmistaminen johtajille ja henkilöstölle suunnatun kyselyn avulla

2 TURVALLISUUSJOHTAMINEN PÄIVÄHOIDOSSA

APUA – mapista on muodostunut tärkeä väline ja turvallisuusjohtaminen on keino jonka avulla se saadaan jalkautettua koko päivähoiton kentälle.

Tämän vuoksi kehittämishankkeen teoreettinen lähtökohta on turvallisuusjohtaminen. Turvallisuusjohtamista on tutkittu enimmäkseen teollisuuden, yritys-, tieto- ja työturvallisuuden puolelta mm. Levä (2003), Simola (2005) ja Lanne (2007) eikä siihen päivähoiton puolella ole juurikaan kiinnitetty huomiota ennen Saarsalmen 2008 toimittamana ilmestynyttä *Päivähoidon turvallisuus-suunnittelu* opasta. Koska tutkittua tietoa turvallisuusjohtamisesta päivähoidossa ei ole, sovelletaan tässä teoriaosuudessa aiemmista turvallisuusjohtamisesta tehtyjen tutkimusten tietoa päivähoiton puolelle.

Ensimmäiset konkreettiset turvallisuusjohtamista koskevat vaikutteet tulivat Suomeen 1980-luvun puoliväissä. Silloin alettiin puhua yleisemmin riskien hallinnasta ja sillä tarkoitettiin liikeriskien ja vahinko- ja turvallisuusriskien hallintaa. Koska turvallisuusjohtaminen oli muutamissa Euroopan maissa Suomea pidemmällä, käytettiin eurooppalaisia direktiivejä suomalaisen turvallisuuslainsäädännön pohjana. Kunnolla turvallisuusjohtaminen alkoi lainsäädännössä näkyä vasta 1990-luvulla, esimerkkinä suuronnettomuuslainsäädäntö ja pelastustoimilaki. (Kerkko 2006, 12.)

Tänä päivänä turvallisuuden merkitys työpaikoilla on kuitenkin tiedostettu ja mm. ennaltaehkäisevällä, järjestelmällisellä turvallisuustyöllä useimmat riskit ovat lyhyessä ajassa helposti vähennettävissä ja yrityksissä työskentelevillä ihmisillä on lähes poikkeuksetta voimakas halu osallistua työpaikan turvallisuutta ja kehittymistä koskevaan päätöksentekoon ja suunnitteluun. (Kerkko 2006, 14–15.)

Yleisimmät onnettomuudet lapsilla päiväkodissa ovat tapaturmat. Tapaturmat lapsilla ovat yleisiä myös muissa toimintaympäristöissä, sillä tilastojen mukaan lapsille tapahtuu Suomessa vuosittain arviolta 100 000 tapaturmaa ja tapaturmat ovat edelleen lasten yleisin kuolinsyy. Tapaturmia voidaan ehkäistä aktiivisesti tai passiivisesti kasvatuksen, ympäristön ja tuotteiden suunnittelun, rakentamisen ja muokkaamisen, sääntöjen ja säädösten avulla. Tärkeä osuus tapaturmien ehkäisyssä on myös suunnitelmallisella ja määrätietoisella turvallisuustietouden ja toimintakäytäntöjen kehittämällä. (Paloheimo 2009, 2.) Onneksi tilanteeseen on herätty ja turvallisuuteen liittyvää ohjeistusta on ilmestynyt aiempaa enemmän, esim. päivähoitoon on saatu Saarsalmen (2008) toimittama Päivähoidon turvallisuussuunnittelu opas. Oppaan tavoite on ollut tuottaa selkeä ohjeisto turvallisen ja hyvän päivähoidon järjestämiseksi. Tämä ohjeistus auttaa tunnistamaan ja poistamaan toimintaan vaikuttavia riskejä ja ylläpitämään ja kehittämään turvallista päivähoitoa. Tavoitteeseen pääsemisessä keskeistä on turvallisuuden merkityksen ymmärtävä koulutettu henkilökunta, joka säännöllisesti kertailee tietojaan ja taitojaan. (Päivähoidon turvallisuussuunnittelu opas 2008, 3.)

2.1 Turvallisuusjohtaminen

Hyvän turvallisuusjohtamisen lähtökohdat ovat koko johdon ja henkilöstön sitoutuminen turvallisuusajatteluun. Se varmistaa sen, että turvallisuusjohtamisajattelu ja sen kautta tulevat toiminnot kehittävät turvallisuuskulttuuria. Turvallisuusjohtamisen yksi keskeisin työkalu on riskien arviointi. Riskien arvioinnin avulla selvitetään työolojen kehittämistarpeet ja työympäristötekijöiden vaikutukset. Turvallisuusjohtamisen tarkoitus on myös varmistaa työntekijöiden osaaminen, osallistuminen ja motivointi järjestämällä perehdyttämistä, koulutusta ja toistuvia harjoituksia. (Turvallisuusjohtaminen 2008, 8.)

Turvallisuusjohtamiselle ei löydy yhtä selvää määrittelyä. Lanne (2007, 14) määrittelee turvallisuusjohtamisen organisaatioissa tapahtuvaksi johtamiseksi, joka tähtää järjestelmällisesti ja organisoidusti ihmisiä, ympäristöä, omaisuutta, tietoa ja mainetta vahingoittavien tapahtumien ennaltaehkäisemiseen. Hän näkee turvallisuusjohtamisen prosessin jatkuvana kehänä, joka etenee poliitikasta ja tavoitteista, suunnitteluun, toteutukseen, seurantaan ja arviointiin ja uudelleen kehityksen ja korjaustoimien kautta jatkuvaan parantamiseen. Turvallisuusjohtaminen nivoutuu organisaation normaaliin johtamisprosessiin.

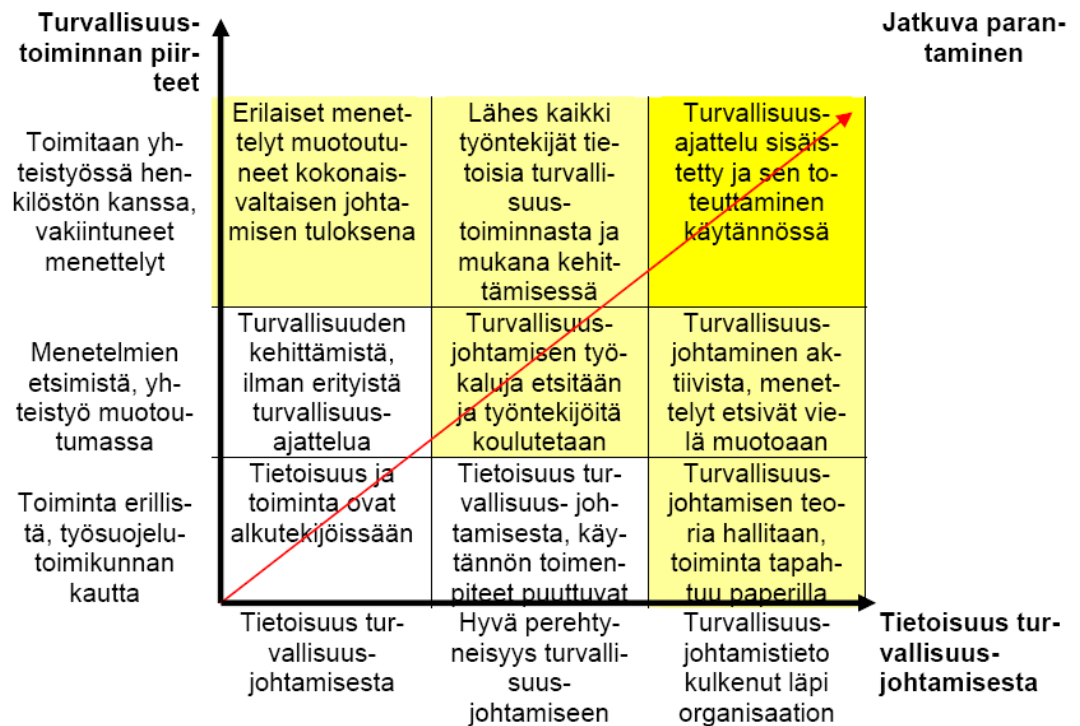
Levä (2003, 35) taas kiteyttää turvallisuuden johtamisen lyhyesti ihmisten, ympäristön ja omaisuuden suojelemiseksi sekä turvallisuuden päämäärätietoiseksi kehittämiseksi.

Mielestäni kattavin, myös ihmisten johtamisen huomioon ottava ja tähän työhön sopivin turvallisuusjohtamisen määrittely löytyy Turvallisuusjohtamisen oppaasta (2008, 8). Siinä turvallisuusjohtaminen määritellään kokonaisvaltaiseksi, niin lakisääteiseksi kuin omaehtoiseksikin, turvallisuuden hallinnaksi. Siinä yhdistyvät sekä menetelmien ja toimintatapojen (riskien arviointi, mittaaminen, koulutus ym.) että ihmisten johtaminen (osaaminen, osallistuminen, motivointi ym.). Se sisältää ajatuksen jatkuvasta turvallisuuden ja terveellisuuden edistämisestä, johon kuuluu jatkuva suunnittelu, toiminta ja seuranta. Tu-

keudun kehittämishankkeessa jatkossa tähän turvallisuusjohtamisen määritelmään.

Tärkeä osa turvallisuudenvarmistamista on turvallisuuskoulutus. Se lisää henkilökunnan tietoa turvallisuutta tukevista menettelytavoista ja lisää motivaatiota henkilökohtaisen turvallisuustietoisien ajattelun kehittämiseen. Turvallisuuskoulutusten tavoitteena on, että henkilökunta osaa toimia tavanomaisimmissa häiriötilanteissa ja on perehtynyt turvallisuusmateriaaliin pystyäkseen ennakkoimaan vaaratilanteita. (Päivähoidon turvallisuussuunnittelu opas 2008, 91.)

Turvallisuusjohtamisen tarkoituksena on turvallisuuden jatkuva parantaminen. Hämäläinen ja Anttila (2008) ovat seurantatutkimuksessaan mallintaneet turvallisuuden parantamista (kuvio 3) edeten erillisestä toiminnasta yhteistyöhön ja toisaalta tietoisuudesta turvallisuusjohtamistietoon. Tavoitteena on turvallisuusajattelun sisäistäminen ja sen toteuttaminen käytännössä. Samalla parannetaan toimivuutta, olosuhteita ja ihmisten hyvinvointia.



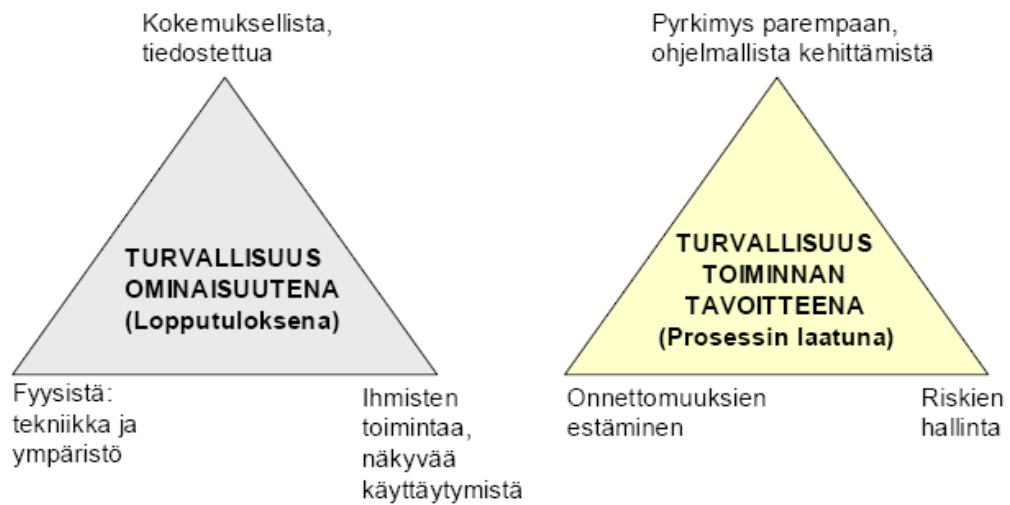
Kuvio 3. Turvallisuuden parantaminen (Hämäläinen & Anttila 2008, 47)

2.2 Muut turvallisuusjohtamiseen liittyvät käsitteet

Turvallisuusjohtamiseen liittyviä keskeisiä käsitteitä ovat turvallisuus, turvallisuuskulttuuri, turvallisuuden hallinta, riskien arviointi ja riskien hallinta.

Kun puhutaan turvallisuusjohtamisesta, oleellista on, miten *turvallisuuden käsite* ymmärretään ja määritellään. Levä (2003, 31–34) määrittelee väitöskirjassaan turvallisuuden ominaisuutena ja toiminnan tavoitteena. Turvallisuus ominaisuutena -ajattelussa on oleellista, että vaaroja ja riskejä voidaan ehkäistä ja hallita kun ihmiset tiedostavat ne. Turvallisuus toiminnan tavoitteena -ajattelussa taas korostuvat 1) pyrkimys estää onnettomuudet ja suojella vaaroilta teknisin ratkaisuin tai työntekijöitä koskevilla säännöillä, 2) ennaltaehkäisy, vaarojen poistaminen ja tunnistaminen sekä vaikuttaminen ihmisten tietoihin, taitoihin ja toimintatapaan ja 3) hyvinvoinnin edistäminen ja myönteiset

muutokset, joihin päästään päämäärätietoisella, tavoitteellisella ja pitkäjänteisellä johtamisella ja kehittämisellä.



Kuvio 4. Turvallisuuden käsite ominaisuutena eli lopputuloksena ja käsitteellisenä tavoitteena eli prosessin laatuna (Levä 2003, 33–34)

Työpaikalla turvallisuustyön pitäisi olla osa päivittäistä työn tekemistä (Turvallisuusjohtaminen 2008, 8). *Turvallisuuskulttuuri* on yrityksen tapa toimia turvallisuuden suhteen. Turvallisuuskulttuuri heijastaa organisaation perusarvoja, normeja, oletuksia ja odotuksia, jotka sisältyvät yrityksen toimintaperiaatteisiin. Siihen kuuluvat mm. keskinäiseen luottamukseen perustuva viestintä, yhteinen käsitys turvallisuuden merkityksestä ja luottamus ennaltaehkäiseviin toimenpiteisiin. (Kettunen, 2008)

Simola (2005, 41) määrittelee turvallisuuskulttuurin niin, että se muodostuu yksilöiden ja ryhmien arvoista, asenteista, taidoista ja käyttäytymisestä, jotka määräävät, miten turvallisuuden johtamiseen sitoudutaan sekä miten ja kuinka menestyksekkäästi sitä toteutetaan organisaatiossa. Hän nimeää hyvän turvallisuuskulttuurin omaavan organisaation tunnusmerkeiksi keskinäiseen luottamukseen perustuvan viestinnän, yhteisen käsityksen turvallisuuden merkityksestä ja luottamuksen ennalta ehkäisevien toimien tehokkuuteen.

Turvallisuuden hallinta nähdään kokonaisvaltaisena ja suunnitelmallisena toimintana turvallisuuden edistämiseksi. Se pitää sisällään kaikki ne menettelytavat ja toiminnot, joiden avulla päästään hyvään kokonaisturvallisuuteen. Keskeistä on se, että toiminta perustuu kiinteään yhteistyöhön koko henkilöstön kanssa. (Turvallisuusjohtaminen 2008,7.)

Riskien arviointi on laaja-alaista ja järjestelmällistä vaarojen ja terveyshaittojen tunnistamista ja niiden merkityksen arvioimista työntekijän turvallisuudelle ja terveydelle. Sen tavoitteena on työn turvallisuuden parantaminen. (Turvallisuusjohtaminen 2008,7.) Työturvallisuuslaki (738/2002) edellyttää työnantajaa selvittämään työstä, työtilasta, muusta työympäristöstä ja työolosuhteista aiheutuvia haitta- ja vaaratekijöitä. Riskien arviointi on osa työpaikalla tapahtuvaa turvallisuustoimintaa. Sen tarkoitus on tunnistaa sujuvan ja turvallisen työskentelyn vaarantavat riskit työpaikoilla. Tunnistamisen jälkeen laaditaan suunnitelma, jolla riskit poistetaan tai pienennetään, toimenpide, vastuuhenkilö, aikataulu. Riskien arviointi toteutetaan työpaikoilla esimiesten johdolla. Se toimii työkaluna turvallisuustoiminnan toteuttamisessa. Riskien arvioinnin tavoitteena on turvallisten ja työssä jaksamista edistävien olosuhteiden luominen. (Malkki, 2008.)

Riskienhallinta on tärkeä osa turvallisuusjohtamista ja järjestelmällistä työtä toiminnan jatkuvuuden ja henkilöstön turvallisuuden varmistamiseksi. Se tarkoittaa kaikkea organisaatiossa tehtävää toimintaa riskien pienentämiseksi tai poistamiseksi. Riskienhallinta on turvallisuusjohtamisen työväline. Esimerkiksi päivähoitossa riskien hallinnassa eritellään henkilöriskit (toimintayksikön ihmisten terveys, hyvinvointi, fyysinen ja psyykinen turvallisuus), toimintariskit (toiminnan häiriötön suorittaminen, kiinteistön toiminta ja sen käyttöä ja huoltoa tukevat toiminnot sekä ulkoiset uhat), omaisuusriskit (kiinteää ja irtain omaisuus), tietoriskit (tietojen suojaaminen sekä tietotekniikan turvallisuus) ja muut riskit (palvelun tuottajan vastuu ja palvelun laatu). (Päivähoidon turvallisuussuunnittelu opas 2008, 29.)

2.3 Ohjaava lainsäädäntö ja muut säädökset

2.3.1 Ohjaavat lait

Turvallisuusjohtamista päivähoitossa ohjaa vahva lainsäädäntö. (Työssä viitattu lainsäädäntö löytyy koottuna lähdeluettelosta). Lisäksi päivähoitossa toimintaa keskeisesti ohjaavat valtakunnallinen ja kunnan oma varhaiskasvatussuunnitelma sekä esiopetuksen valtakunnallinen opetussuunnitelma. Omat vaatimuksensa turvallisuusjohtamiselle tuo myös sisäasianministeriön sisäisen turvallisuuden ohjelma 2008–2011, *Turvallinen elämä kaikille*.

Päivähoitossa turvallisuusjohtamisen keskeisenä perustana ovat laki (36/173) ja asetus lasten päivähoitosta (239/1973), jotka velvoittavat toimintayksikön huolehtimaan päivähoiton turvallisesta järjestämisestä sekä antavat säännökset henkilökunnan määrästä ja kelpoisuusvaatimuksista. Uudistettu lastensuojelulaki (417/2007) taas turvaa lapsen oikeuden turvalliseen kasvuympäristöön, tasapainoiseen ja monipuoliseen kehitykseen ja erityiseen suojeluun. Lastensuojelulaki sisältää ilmoitusvelvollisuuden § 25, joka velvoittaa päiväkotihenkilöstön ilmoittamaan salassapitosäännösten estämättä kunnan lastensuojeluun, jos he tehtävässään ovat saaneet tietää lapsesta, jonka hoidon ja huolenpidon tarve, kehitystä vaarantavat olosuhteet tai oma käyttäytyminen edellyttää lastensuojelun tarpeen selvittämistä. Laki lasten kanssa työskentelevien rikostaustan selvittämisestä (504/2002) velvoittaa työnantajan pyytämään nähtäväksi lain soveltamisalaan kuuluvaan tehtävään nimitettävältä henkilöltä rikosrekisteriote. Laki suojelee alaikäisten henkilökohtaista koskemattomuutta ja edistää heidän henkilökohtaista turvallisuuttaan. (Työturvallisuus ja hyvinvointi päivähoitossa 2010, 9-10.)

Lisäksi toimintaa ohjaa laki (603/1996) ja asetus (1208/1996) yksityisten sosiaalipalveluiden valvonnasta, joka määrittelee sen, että yksityisiä sosiaalipalveluja antavan toimintayksikön tulee olla terveydellisiltä ja muilta olosuhteiltaan siellä annettavalle hoidolle, kasvatukselle ja muulle huolenpidolle sopivia.

Turvallisuusjohtamisjärjestelmää ei vaadita työturvallisuuslaissa (738/2002), mutta siinä esitetyt työnantajan velvollisuudet perustuvat työturvallisuusjohta-

misen ajatukselle. Näiden velvollisuuksien toteuttaminen edellyttää systemaattista ja pitkäjänteistä seuranta- ja toimintatapaa, jolla varmistetaan työntekijöiden turvallisuus ja terveys (Turvallisuusjohtaminen 2008, 13). Työturvallisuuslaki (738/2002) korostaa henkistä hyvinvointia ja sisältää selkeät vaatimukset ergonomian, väkivallan uhan, epäasiallisen kohtelun ja yksintyöskentelyn osalta. Laissa on myös veloitettu työntekijöitä välttämään muihin työntekijöihin kohdistuvaa häirintää ja epäasiallista kohtelua (Hämäläinen & Anttila 2008,22.) Työturvallisuuslaissa on määritelty turvallisuustoimintaan kuuluvat asiat. Niitä ovat työsuojelun toimintaohjelma, riskien arviointi, työntekijöille annettava opetus ja ohjeistus, työympäristön ja tilan jatkuva tarkkailu, riskien arvioinnin ajan tasalla pitäminen ja toimintaohjelman päivittäminen (Turvallisuusjohtaminen 2008, 13).

Säädöksissä on vaatimus työsuojelun toimintaohjelmasta. Se tehostaa ennakkoivaa työsuojelua ja ohjaa työolojen suunnitelmalliseen parantamiseen organisaation omien edellytysten mukaan. Työpaikan turvallisuustyötä tukee myös työterveyshuolto. Sen tehtävä on tehdä työpaikkaselvityksiä ja tarkkailla työntekijöiden terveydentilaa. Työterveyshuolto on yhteistyökumppani ja sen rooli on tiedontuottajan ja -jakajan rooli. (Mts.13.)

Turvallisuusjohtamista päivähoidossakin ohjaa laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta (44/2006), joka velvoittaa työnantajan nimeämään edustajansa työsuojelun yhteistoimintaa varten. Jos työpaikalla on vähintään kymmenen työntekijää, työntekijöiden on valittava keskuudestaan työsuojeluvaltuutettu ja kaksi varavaltuutettua. Työterveyshuoltolaki (1383/2001) taas määrittelee, että työnantajan tulee järjestää työterveyshuolto ja toimintaa työolojen sekä työntekijöiden työ- ja toimintakyvyn ylläpitämiseksi ja kehittämiseksi.

Lain kulutustavaroiden ja kuluttajapalvelusten turvallisuudesta (75/2004) mukaan julkiset ja yksityiset kuluttajapalvelusten tuottajat ovat velvollisia huolehtimaan tarjoamiensa palveluiden turvallisuudesta. Tämä koskee myös lastentarvikkeita, lasten käytössä olevia leluja sekä pihalla olevia leikkikenttävälinei-

tä. Terveydensuojelulain (763/1994) tarkoitus on väestön ja yksilön terveyden ylläpitäminen ja edistäminen sekä ympäristön terveyshaittaa aiheuttavien tekijöiden ehkäisy, vähentäminen ja poistaminen. Laki edellyttää toiminnanharjoittajaa ennen toiminnan aloittamista ottamaan kirjallisesti yhteyttä kunnan terveydensuojeluviranomaisiin, jotka tarkastavat ilmoituksen ja tekevät kirjallisen päätöksen tilojen käyttöönotosta. Elintarvikelain (23/2006) mukaan elintarvikealan toimijan on ennen toiminnan aloittamista tai sen olennaista muuttamista haettava päiväkodin keittiön hyväksymistä elintarvikeviranomaisilta. (Päivähoidon turvallisuussuunnittelu opas 2008, 17–19.)

Keskeinen laki päivähoiton turvallisuusjohtamisessa on myös pelastuslaki (468/2003) ja valtioneuvoston asetus pelastustoimesta (787/2003). Pelastuslakia sovelletaan tulipalojen ja muiden vaaratilanteiden sekä onnettomuuksien ehkäisyyn. Pelastusasetus (787/2003) velvoittaa toimintayksiköt pelastussuunnitelman laatimiseen jos päiväkodissa on yli 25 hoitopaikkaa ja ohjeistaa siihen, mitä pelastussuunnitelman tulee sisältää. (Mts. 20–21.)

2.3.2 Muut säädökset

Muita päivähoitoa ohjaavia säädöksiä, jotka vaikuttavat myös turvallisuusjohtamiseen, ovat valtakunnalliset varhaiskasvatuksen perusteet (2005), kunnan omat varhaiskasvatuksen perusteet (2010) sekä valtakunnallinen esiopetuksen opetussuunnitelma (2000) sekä laajemmalla tasolla sisäministeriön laatima Sisäisen turvallisuuden ohjelma vuosille 2008–2011.

Valtakunnallisissa varhaiskasvatuksen perusteissa ja esiopetuksen opetussuunnitelmassa kiinnitetään huomiota oppimisympäristöön ja varhaiskasvatustyöympäristön suunnitteluun. Siinä tulee ottaa huomioon sekä toiminnalliset että esteettiset näkökulmat ja turvallisuus. Jyväskylän kaupungin omassa varhaiskasvatussuunnitelmassa (2010) on myös huomioitu turvallisuus. Siinä on kerrottu, että lapsen psyykkisen ja fyysisen turvallisuuden takaamiseksi päivähoitossa on laadittu henkilöstölle toimintaohjeet (APUA -mappi). Näiden ohjeiden säännöllisestä päivittämisestä ja läpikäymisestä huolehtivat turvalli-

suustyöryhmä ja päiväkotien johtajat. Jokainen päivähoitoyksikkö tekee lisäksi yksikkökohtainen pelastussuunnitelmansa. Kaikki päivähoidon työntekijät saavat ensiapu- ja turvallisuuskoulutuksen, jonka säännöllisestä kertaamisesta huolehtivat päivähoitoalueille koulutetut lähikouluttajat. Perhepäivähoidossa on käytössä oma perhepäivähoitokodin turvallisuussuunnitelma. (Jyväskylän varhaiskasvatussuunnitelma 2010, 12.)

Omat vaatimuksensa päivähoidon turvallisuudelle asettaa myös sisäministeriön laatima *Sisäisen turvallisuuden ohjelma vuosille 2008–2011*. Siinä on huomioitu myös turvallisuusnäkökulma päivähoidossa. Päivähoidon turvallisuuden kannalta on esille nostettu turvallisuuskulttuurin parantaminen, turvallisuusasioiden käsittelyn sisällyttäminen päiväkotien työhön, tapaturmien ehkäisy ja riskien hallinta, syrjäytymisen ehkäisy, turvallisuustietoisuuden lisääminen koulutuksen ja osaamisen varmistamisen avulla sekä liikenneturvallisuus, tietoturvallisuus ja suuronnettomuusvalmius.

Ohjelma korostaa, että turvallisuuskulttuurin parantamiseksi tulee vahvistaa jokaisen työntekijän omatoimisuutta tapaturmien ehkäisyssä herättämällä heidän kiinnostuksensa riskien hallintaan ja antamalla heille siihen perustiedot. Turvallisuusasioiden käsittely tulee sisällyttää päiväkotien työhön niin, että se tulee osaksi jokapäiväistä toimintaa. Tähän luodaan avuksi yhteinen päivähoidon turvallisuussuunnittelun malli. (Turvallinen elämä kaikille 2008, 25.)

Tärkeänä osana turvallisuusasioita korostuu ohjelmassa ennaltaehkäisevä toiminta, syrjäytymisen ehkäisy. Sillä tarkoitetaan varhaista puuttumista lasten ongelmiin ja huomion kiinnittämistä perheiden hyvinvointiin. Perheiden hyvinvointi ja toimiva vanhemmuus nähdään keskeisiksi syrjäytymistä ehkäiseviksi tekijöiksi. Vanhemmuuteen tarvitaan tänä päivänä yhä enemmän tukea, koska yhteiskunnassa eletään muutoksen aikaa ja lähiyhteisön tuki heikkenee. Toimenpiteinä ohjelmassa on esitetty se, että vahvistetaan ja laajennetaan turvallisuusalan toimijoiden osallistumista monialaiseen varhaisen puuttumisen toimintaan tavoitteena ehkäistä lasten syrjäytyminen. (Turvallinen elämä kaikille 2008, 14–15.)

Jatkuvana haasteena tulevaisuudessakin nähdään osaamisen ylläpitäminen myös päivähoitossa, koska muutokset yhteiskunnassa ja turvallisuustilanteessa heijastuvat sisäiseen turvallisuuteen nopeasti ja edellyttävät jatkuvaa oppimista. Tähän pyritään kiinnittämään huomio jo perustutkinnoissa varhaiskasvatuksen puolella. Tavoitteena on sisällyttää perustutkintoihin tietoa väkivaltailmiöstä ja siihen puuttumisesta, uhrin edelleen ohjaamisesta tarvittaviin tukipalveluihin sekä eri viranomaisten yhteistyöstä. Lisäksi tavoitteena on lisätä väkivaltaa ja sen uhan hallintaa työssä käsittelevä opinto-osio perusopintoihin. Sosiaali-, terveys- ja opetustoimessa lisätään henkilöstöturvallisuuteen ja työpaikkaväkivallan ennakointiin liittyvää työpaikkakoulutusta esimiehille ja henkilöstölle. Erityistä huomiota tullaan kiinnittämään myös päivähoitossa asiakastyötä tekevien valmiuksiin kohdata työhön liittyvää väkivallan uhkaa ja painotetaan työn organisoinnin malleja väkivallan ehkäisemiseksi ja sattuneiden väkivaltatilanteiden arvioinnin ja läpikäynnin tärkeyttä työyhteisössä. Lisäksi on nostettu esille turvataitokasvatus, joka on tarkoitus sisällyttää lastentarhanopettajien peruskoulutukseen ja varhaiskasvatussuunnitelmaan. (Turvallinen elämä kaikille 2008, 16–17.) Turvataitokasvatus on tärkeä osa lasten turvallisuuskasvatusta. Se nähdään tärkeäksi, koska turvallisuusasenteiden oppiminen alkaa jo varhaisessa vaiheessa. Lasten turvallisuus- ja turvataitokasvatus ovat olennainen osa päivähoiton turvallisuuskulttuuria. (Turvallinen elämä lapsille ja nuorille 2009, 81)

Liikennekasvatuksen asemaa myös päivähoitossa vahvistetaan (vrt. Jyväskylän liikenneturvallisuussuunnitelma 2010) ja kehitetään suuronnettomuuksiin varautumiseen liittyviä koulutus- ja harjoitustapahtumia laatimalla turvallisuusharjoituksille yhteinen kansallinen ohjelma. (Turvallinen elämä kaikille 2008, 17.) Turvallisuusnäkökohdat tulisi huomioida nykyistä johdonmukaisemmin myös uusien päiväkotien rakentamisen yhteydessä ja käyttäjät tulisi ottaa aktiivisesti mukaan suunnitteluun (Mts.24).

2.4 Keskeiset elementit turvallisuusjohtamisessa

Turvallisuusjohtamisen keskeisinä elementteinä ovat organisoinnin osalta toimintajärjestelmien, toimintavastuiden ja -velvollisuuksien määrittäminen sekä riittävien resurssien varaaminen tavoitteiden toteuttamiseksi. (Turvallisuusjohtaminen 2008, 10.) Päivähoitossa turvallisuusjohtamisen näkökulmasta näissä elementeissä on keskeistä, että jokainen ymmärtää oman vastuunsa ja velvollisuutensa turvallisuuden ylläpitäjänä ja esimies huolehtii, että suhdelluvut ovat kunnossa eli väkeä on riittävästi. Keskeisiä asioita päivähoiton turvallisuusjohtamisessa ovat myös ennakointi, suunnittelu, toteutus, seuranta ja arviointi (Työturvallisuus ja hyvinvointi päivähoitossa 2010, 22.).

Perustan turvallisuustyölle antaa hyvä nykytilanteen kartoitus, joka kattaa riskien ja toiminnan arvioinnin. Nykytilanteen selvitykseen ja riskienarviointiin on valittavissa erilaisia työkaluja kuten erilaiset riskikartoitukset. Tehtyjen toimenpiteiden toteutumista pitää seurata ja turvallisuuden arvioimiseksi pitää valita sopivia mittareita. (Mts. 10) Vuosittaiset riskikartoitukset ovat osa päivähoitonkin arkea ja on tärkeää, että niiden yhteydessä tehdään suunnitelma, miten mahdolliset riskit poistetaan. Osaaminen, sitoutuminen, oikeat asenteet ja motivaatio ovat keskeisiä asioita turvallisuuden saavuttamiseksi ja ylläpitämiseksi. Johtamisen tueksi tarvitaan monipuolista tiedottamista ja kouluttamista näistä turvallisuuteen liittyvistä asioista. (Turvallisuusjohtaminen 2008, 10.) Tärkeä osaamisen varmistamisen kannalta on riittävän hyvin hoidettu perehdyttäminen ja opastus (Työturvallisuus ja hyvinvointi päivähoitossa 2010, 22.).

2.5 Vastuu turvallisuusjohtamisessa

Työturvallisuuslaki (8§) määrittelee työnantajan velvollisuudet huolehtia työntekijän turvallisuudesta ja terveydestä työssä.

Turvallisuusjohtamisen esimiesvastuun osa-alueita ovat Kettusen 2008 mukaan

- toiminnan turvallisuus (mm. toiminnan häiriöttömyys, onnettomuus-, vaara- ja vahinkotilanteiden hallinta)
- työturvallisuus (mm. työnantajan ja työntekijän velvollisuudet, tapaturmien ennaltaehkäisy ja seuranta, työterveyshuolto, työsuojelun toimintaohjelma ja -suunnitelma)
- ympäristöturvallisuus (mm. ympäristövaikutusten arviointi, ympäristösuojelu toimintaohjelma)
- pelastustoiminta (mm. pelastussuunnitelma)
- valmiussuunnittelu (mm. varautuminen poikkeusoloihin)
- tietoturvallisuus (mm. tietosuoja, salassapitosopimukset)
- henkilöturvallisuus (mm. asiakkaiden ja ulkopuolisten turvallisuus, henkilöstön turvallisuus, varahenkilöjärjestelyt)
- toimitilaturvallisuus: rakenteellinen turvallisuus (mm. avainten hallinta, lukitus, aidat, portit, valaistus) ja turvallisuusvalvonta (mm. kulunvalvonta)

Turvallisuusjohtamista voi toteuttaa monella eri tavalla. Tarvitaan turvallisuusjohtamisen periaatteet, jotta toiminta olisi järjestelmällistä. Ne voidaan laatia itse tai luoda käytäntöjä esimerkiksi turvallisuusjohtamisen standardien avulla. Lainsäädännön edellyttämiä asiantuntijoita ja yhteistoimintahenkilöitä työpaikalla ovat työsuojelupäällikkö ja työsuojeluvaltuutettu. (Kettunen 2008.)

Turvallisuusjohtaminen on tärkeä osa työpaikan turvallisuuden kehittämistä. Se vaikuttaa myönteisesti mm. henkilöstön sitoutumiseen, työilmapiiriin, työn laadun paranemiseen sekä onnettomuuksien ja tapaturmien ehkäisemiseen. (Kettunen, 2008.) Turvallisuusjohtaminen on nähtävä tärkeänä johtamisen osa-alueena ja siihen on panostettava ja sitouduttava.

2.6 Vastuunjako

2.6.1 Esimiehen vastuu

Vastuunjako turvallisuusasioissa on päivähoidossa selvä. Päiväkodin johtaja on vastuussa johtamansa päiväkodin turvallisuudesta, turvallisuuteen keskeisesti vaikuttavasta henkilökunnan riittävydestä ja kelpoisuudesta lapsien lukumäärään nähden. Nämä velvollisuudet ovat samat sekä kunnallisessa että yksityisessä päivähoitossa. Päiväkodin johtajan vastuu on järjestämisvastuuta. Hän vastaa siitä, että päiväkodin toiminta on asianmukaisesti järjestetty ja päiväkotia, sen varusteita ja pihaympäristöä ovat joka päivä lapsille turvallisia. (Poutala 2008, 10.)

Työnantajan edustajana esimies on vastuussa työpaikan fyysisestä, psyykkisestä ja sosiaalisesta työhyvinvoinnista. Säännöllisellä, rohkealla ja avoimella esimiehen ja työntekijöiden välisellä vuorovaikutuksella päästään hyvään työtulokseen ja ennaltaehkäistään ristiriitatilanteita. (Poutala 2008, 10.)

Parasta ennaltaehkäisevää turvallisuusjohtamista on henkilöstön turvallisuusosaamisesta huolehtiminen kunnollisen perehdytyksen ja jatkuvan täydennyskoulutuksen avulla. Esimiehen velvollisuus on huolehtia siitä, että henkilökunnan turvallisuusosaaminen ja ensiaputaidot sekä turvallisuusohjeistus ovat ajan tasalla. (Paloheimo 2009, 2.)

Esimiehen vastuuta turvallisuusjohtamisessa ohjaa myös työturvallisuuslaki (738/2002). Laki vaatii, että työnantajan toiminta työolojen järjestelmälliseen arvioimiseen ja parantamiseen on oltava jatkuvaa. Työnantajalla täytyy olla laadittuna työsuojelun toimintaohjelma työturvallisuuden ja -terveyden edistämiseksi sekä työntekijöiden työkyvyn ylläpitämiseksi. (Työturvallisuus ja työhyvinvointi päivähoitossa 2010, 13.)

Työntekijän työkyky voi heiketä niin työperäisistä kuin yksityiselämään liittyvistä syistä johtuen. Säännöllinen keskustelu työntekijöiden työhön liittyvistä asioista, työnkuvasta, työn määrästä ja kehittymismahdollisuuksista kuuluu työyhteisöjen normaaliin toimintaan. Työntekijän ja esimiehen tukena on työtur-

vallisuusorganisaatio ja työterveyshuolto. Esimiehen vastuulla on myös varhainen puuttuminen, hänen velvollisuutensa on ottaa työntekijän työkyky puheeksi jos tämä on pitkään tai toistuvasti sairaslomalla. Jyväskylän kaupungin päivähoitossa ”*Varhainen tuki ja tunnistaminen*” – opas joka sisältää varhaisen puuttumisen toimintamallit, löytyy APUA – mapista henkilöstötoimiston ohjeista.

2.6.2 Työntekijän vastuu

Turvallisuus olisi nähtävä pienten asioiden ja henkilöiden ketjuna, jossa jokaisen lenkin tulee olla vahva. Työpaikan turvallisuuden ylläpito on jokaisen työntekijän vastuulla. Välttämätön osa jokaisen työpaikan turvallisuuskulttuuria on henkilökunnan riskitietous ja taito toimia oikein hätätilanteessa. Hyvän turvallisuuskulttuurin työyhteisöissä yhdistyvät turvallisuusasioiden arvostus, riittävä tietämys sekä käytännön turvallisuusteot ja – toimet. Jokaisen työntekijän vastuulla on siis tehdä turvallisuutta edistäviä ratkaisuja osana jokapäiväistä työtään eikä pelkästään pakon sanelemana yllättävissä hätätilanteissa. (Waitinen & Ripatti, 2009, 5-6.)

Työsuojelulaki (18§ - 23§) määrittelee työntekijöille yleisiä velvollisuuksia. Näihin kuuluvat muun muassa se, että työntekijän on noudatettava työnantajan toimivaltansa mukaisesti antamia määräyksiä ja ohjeita sekä oman kokeuksensa, työnantajalta saamansa opetuksen, ohjauksen ja ammattitaitonsa mukaisesti huolehdittava käytettävissään olevin keinoin omasta ja muiden työntekijöiden turvallisuudesta. (Hokkanen, Mäkelä & Taatila 2008, 53.)

Päivähoitossa työntekijät ovat vastuussa lisäksi muun muassa lasten valvonnasta, erityisohjeiden noudattamisesta (esimerkiksi ruokavalio, lääkehoidon toteutus) ja lapsen luovuttamisesta päivähoitopäivän jälkeen. Työntekijä saattaa joutua rikosoikeudelliseen vastuuseen, jos lapselle seuraa ruumiinvamma tai kuolema hänen huolimattomuutensa tai varomattomuutensa vuoksi. Rikosoikeudelliseen vastuuseen voi joutua myös, jos työntekijä tekee sellaisia työtehtäviä, joihin hänen ammattitaitonsa ei riitä ja sen seurauksena lapsen terveydelle tai turvallisuudelle aiheutuu vahinkoa (esim. virheellisen lääkityksen

antaminen ilman lääkehoidon koulutusta). (Työturvallisuus ja työhyvinvointi päivähoidossa 2010, 14.)

Turvallisuudesta huolehtiminen ja toimenpiteet onnettomuuksien välttämiseksi kuuluvat organisaation henkilöstön päivittäiseen työhön. Turvallisuuskoulutuksen tavoite on vaikuttaa henkilöstön asenteisiin lisäämällä yleistä turvallisuustietoutta. Koulutuksen tärkeänä tavoitteena on lisätä henkilöstön omaaloitteisuutta toimintayksikön turvallisuuden ylläpitämiseksi ja heidän kykyään omaksua sitä tukevia menettelytapoja. On tärkeää perehdyttää koko henkilöstö toimintayksikön turvallisuuden perusasioihin. (Turvallisuussuunnitteluopas sosiaali- ja terveydenhuollon toimintayksiköille 2005, 7.)

2.7 Yhdessä kohti turvallisempaa päivähoitoa

Turvallisuuskysymykset kiinnostavat myös vakuutusyhtiöitä. Päivähoidossa yleisimmät onnettomuudet ovat tapaturmia. Vakuutusyhtiö Pohjolan sivulla on esitetty turvallisuuteen liittyvä jäävuoriteoria:

Jokaista vahinkoa, tapaturmaa tai onnettomuutta kohti tapahtuu tai esiintyy monisatakertainen määrä vaaratilanteita tai ns. läheltä piti -tilanteita, jotka eivät juuri sillä kertaa johtaneet mihinkään vakampaan seuraukseen. (www.pohjola.fi)

Päivähoidon arjessa tuo teoria näyttäytyy siten, että turvallisuustietoisuus, turvallisuustyö (muun muassa toimintakäytäntöjen kehittäminen ja uudet ohjeistukset), riskien arviointi ja hallinta korostuvat. Jyväskylän päivähoidossa on kehitetty turvallisuusjohtamisen avuksi väline, APUA – mappi, jonka avulla pyritään lisäämään henkilöstön turvallisuustietoutta ja vastaamaan organisaatioiden haasteeseen. Organisaation haaste koostuu erilaisten ihmisiin, ympäristöön ja toimintaan liittyvien riskien hallinnannasta. Näissä tilanteissa korostuu ennaltaehkäisy ja yhteistyön suuri merkitys. Yhteistyön arvostus kasvaa yhteistyökokemusten myötä ja yhteistyötä edistää avoimempi ja osallistumista edistävä kulttuuri. (Lanne 2007, 84)

Turvallisuusasiat tulee sisällyttää organisaation jokapäiväiseen toimintaan ja työnkuviin. Turvallisuus pitää sisäistää organisaation eri tasoilla ja prosesseissa – etenkin johdossa. Se miten siinä on onnistuttu, ratkaisee lopulta sen turvallisuustason jolla liikutaan. Turvallisuuden hallinta yhdistyy organisaatiossa kaikkeen toimintaan ja keskeiset elementit sen onnistumiselle ovat eri toimijoiden välinen yhteistyö ja vuorovaikutus. (Lanne 2007, 85.) Turvallisuuden ylläpitäminen vaatii koko henkilöstön sitoutumista turvallisuustyöhön, oman vastuun ja velvollisuuksien ymmärtämistä sekä turvallisuusasioiden ajan tasalla pitämistä esim. jatkuvan kertaamisen avulla sekä olemalla tietoinen ajantasaisesta lainsäädännöstä.

Vaikka vastuunjako onkin selkeä turvallisuusjohtamisessa, on yhteistyö ja vuorovaikutus eri toimijoiden välillä keskeistä. Lanne (2007) korostaa väitöskirjassaan voimakkaasti yhteistyön ja vuorovaikutuksen merkityksellistä roolia turvallisuuden hallinnassa. On tärkeää, että vastuun ja tehtävien jakautuminen tiedetään. Mitä paremmin se on tiedossa, sitä helpommin voidaan tunnistaa yhteistyön tarpeet.

Yhteiselle matkalle kohti turvallisempaa päivähoitoa tarvitaan jokaisen työntekijän osaamista, oikeita asenteita ja motivaatiota. Kun tavoite turvallisuuden jatkuvasta parantamisesta on sisäistetty, se toteutuu myös käytännössä.

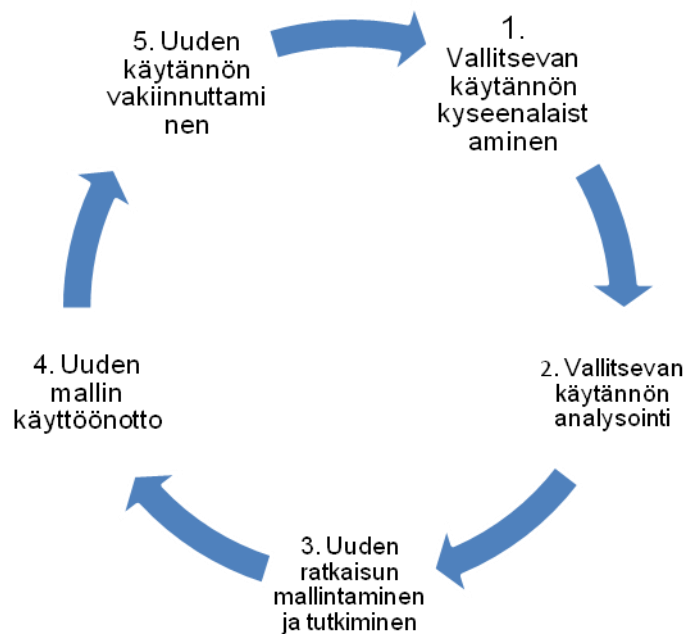
3 KEHITTÄMISEN LÄHTÖKOHDAT

3.1 Tutkimusmenetelmät, tutkimuksen tavoitteet ja tutkimuksen eteneminen

Kehittämishankkeessa tutkimusmenetelmänä hyödynnettiin kehittävän työntutkimuksen ideaa, jossa analysoidaan ja kehitetään käytäntöjä yhdessä toimijoiden kanssa. Kehittävässä työntutkimuksessa pyritään tehostamaan työtä tarkoituksenmukaisilla välineillä ja työnjaolla, tässä kehittämishankkeessani tuo työnkehittämisen väline on APUA – mappi. Tavoitteena oli yhdistää turval-

lisuusjohtamisen teoria päivähoitoon sovellettuna, eri kuntien käytännöt sekä luoda yhtenäinen turvallisuusohjeistus uuteen kuntaan. Lisäksi tavoitteena oli varmistaa osaaminen toteuttamalla osaamisenvarmistamisen kysely johtajille ja henkilöstölle.

Kehittävä työntutkimus on tutkimuksen, käytännön kehittämistyön ja koulutuksen yhdistävä muutosstrategia. Sen lähestymistapa on osallistava ja tarkoituksena siinä on saada työntekijät analysoimaan ja muuttamaan omaa työtään. Kehittävän työntutkimuksen tarkoitus ei ole tuoda työyhteisöihin valmiita ratkaisuja, vaan muokata ja kehittää uusia välineitä ja malleja. Alun perin kehittävän työntutkimuksen tärkeänä ajatuksena oli työelämän aikuiskoulutuksen ja oppimisen kehittäminen. Sitä sovellettiin jo silloin henkilöstökoulutuksiin. (Engeström 1998, 12–13.)



Kuvio 5. Ekspansiivinen oppimissykli ja oppimisteot (Heikkinen, Konttinen & Häkkinen 2008, 65)

Kehittävässä työntutkimisessa työn analysoimiseen käytetään kuviossa 5 kuvattua ekspansiivisen oppimisen sykliä ja se sopii myös tähän kehittämishankkeeseen. Ekspansiivisen oppimisen sykliä tukee myös Kolbin oppimisen

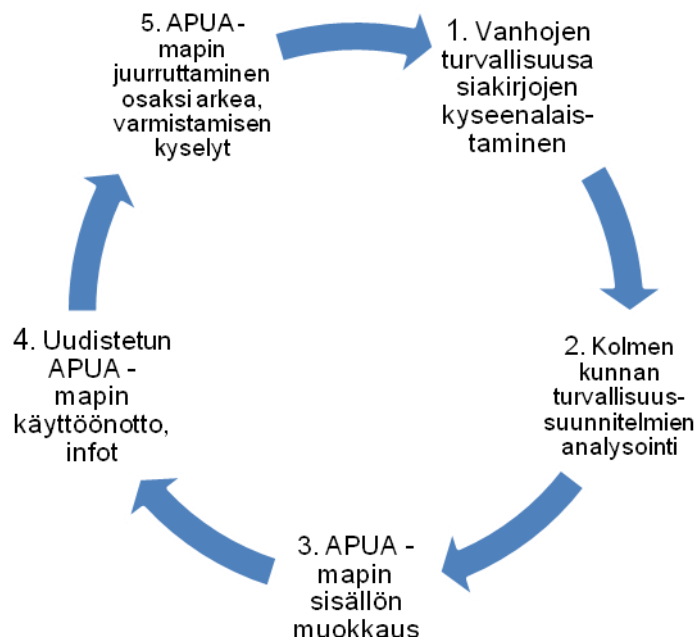
kehä. Siinä oppiminen alkaa välittömästi omakohtaisesta kokemuksesta, tiedoisesta tajuamisesta. Kehällä siirrytään seuraavaksi pohdiskelemaan havainnoinnin kautta abstraktiin käsitteellistämiseen ja sen jälkeen aktiiviseen kokeilevaan toimintaan. Kolb puhuu kokemuksellisesta oppimisesta. Siihen, että kehällä edetään, tarvitaan erilaisia taitoja. Tarvitaan halua lähteä mukaan ja sitoutua, havainnointia, jonka avulla kokemusta voidaan tarkastella eri näkökulmista, käsitteellistämistä jonka avulla syntyy ideoita ja käsitteitä sekä aktiivista koekeilua, jonka avulla uudet asiat sovelletaan käytäntöön. (Ruohotie 2000, 139) Tässä etenin kuitenkin ekspansiivisen oppimiskehän mukaan.

Muutos vaatii aina ensin vanhan kyseenalaistamista ja syklin (kuvio 5) ensimmäisessä vaiheessa kyseenalaistettiin aiemmat turvallisuussuunnitelmat Jyväskylässä, Jyväskylän maalaiskunnassa ja Korpilahdella ja mietittiin miten niistä saataisiin uusi yhtenäinen turvallisuusohjeistus uuteen Jyväskylään.

Analysointivaiheessa käytiin läpi kaikkien kolmen kunnan turvallisuussuunnitelmat ja niiden hyvät ja huonot puolet. Kolmannessa vaiheessa, uuden ratkaisun mallintamisessa ja tutkimisessa päädyttiin siihen, että uuden suunnitelman muotona säilyy APUA – mappi, mutta sisältöä muokataan ja sisällössä hyödynnetään Jyväskylän maalaiskunnan tiiviimpää turvallisuussuunnitelmaa. Korpilahdella ei ole aiemmin ollut erillistä turvallisuussuunnitelmaa, mutta siellä on päivähoiton yksiköissä ollut palo- ja pelastussuunnitelma, ja tuo osa sisältyy myös uuteen APUA – mappiin.

Neljäntenä vaiheena on uuden mallin käyttöönotto. Kehittämishankkeessa se tarkoittaa uudistetun APUA – mapin tunnetuksi tekemistä ja jalkauttamista päivähoiton kentälle. Tämä tapahtuu ensimmäisessä vaiheessa päiväkodin johtajille, varajohtajille sekä turvallisuusvastaaville suunnattujen infojen avulla ja toisessa vaiheessa näiden henkilöiden infon sisällön viemisenä omaan työyksikkönsä ja huolehtimisella että joka yksikössä on oma APUA – mappi ja jokainen työntekijä perehtyy sen sisältöön kun mappi on ensin yhteisesti läpi käyty.

Viimeiseen vaiheeseen eli uuden käytännön vakiinnuttamiseen täytyy varata aikaa. Yksi tapa varmistaa kuinka APUA – mappi on kentälle jalkautunut ja kuinka sen sisältö on henkilöstön hallinnassa, on osaamisen varmistamisen kysely joka on suoritettu toukokuussa 2010. Tällä hetkellä eletään vaiheessa jolloin uuden turvallisuusohjeistuksen annetaan juurtua kunnolla osaksi arkista jokapäiväistä turvallista päivähoitoa.



Kuvio 6. Ekspansiivinen oppimissykli kehittämishankkeessa

Tämä oli pelkistetty malli ekspansiivisen oppimisen syklistä. Käytännössä se ei kuitenkaan edennyt näin suoraviivaisesti vaiheesta toiseen, vaan siinä tapahtui sekä edestakaista liikettä että paluuta aikaisempiin vaiheisiin. Eri vaiheiden välillä oli ristiriitoja ja oli olennaista tunnistaa kunkin vaiheen olennaisimmat käytännön toiminnassa häiriöinä näkyviksi kehkeytyneet ristiriidat. (Virkkunen & Ahonen 2007, 50.)

Ristiriitoja ilmeni muun muassa siinä, että kentällä kyseenalaistettiin tarvitaanko näin massiivista turvallisuusohjetta. Jyväskylän maalaiskunnan aiempaa

turvallisuussuunnitelmaa pidettiin selkeämpänä. Eniten asiassa vastarintaa aiheutti varmasti se, että kuntien yhdistymisen jälkeen moni asia muokattiin Jyväskylän malliin ja vaikka APUA – mapin sisältö olikin uudistettu huomioiden muiden kuntien turvallisuussuunnittelu, oli muoto vanhasta Jyväskylästä. Ristiriitaa aiheutti myös se, että vaikka info oli suunnattu johtajille, varajohtajille ja talojen turvallisuusvastaaville, ei heistä osallistunut infoihin kuin osa. Sama pulma ilmeni yksiköissä. APUA – mapin sisältöä ei joka talossa käyty läpi koko henkilökunnan kanssa eikä mappia ole vielä jokaisessa toimintayksikössä.

Oppiminen eteni kehittämishankkeen aikana niin, että yksilöiden osaamista siirrettiin ryhmien osaamiseksi ja sitä kautta edelleen organisaation kulttuurin, järjestelmien ja toimintamallien tasolla tapahtuvaksi kehitykseksi. (Viitala 2004, 55–56)

Tiedon hankintamenetelmänä oli kvantitatiivinen kyselytutkimus. Tätä menetelmää käytin kehittämistyöni viimeisessä vaiheessa, osaamisen varmistamiseen. Itse päivitystyössä ja jalkauttamisessa käytin tukena osallistuvaa havainnointia. Havainnointikohteena oli lähinnä oma toimintayksikköni, jossa koekäytin muun muassa infojen materiaalin. Lisää materiaalia sain keskustelemalla muiden toimintayksiköiden työntekijöiden, eri alojen ammattilaisten ja turvallisuustyöryhmän jäsenten kanssa. Lisäksi seurasin yleistä turvallisuuskeskustelua sekä Jyväskylässä että laajemmin koko maassa, turvallisuusalan lehtiä ja osallistuin useampaan turvallisuuskoulutukseen. Näiden havaintojeni pohjalta minulle muodostui melko laaja kokonaiskuva päivähoiton turvallisuuden liittyvistä asioista.

3.2 Kehittämistyön eteneminen

VAIHE 1	APUA – mapin päivittäminen päivähoidon turvallisuustyöryhmässä 14.3.2008- 27.10.2009
VAIHE 2	Turvallisuusinfojen järjestäminen 20.1.2009 ja 26.1.2009
VAIHE 3	Osaamisen varmistamisen kysely johtajille ja henkilöstölle 19.5.–4.6.2010
VAIHE 4	Johtopäätösten teko ja jatkokoulutustarpeet syksy 2010

Kuvio 7. Kehittämishankkeen eteneminen

Päivähoidossa turvallisuus on jokaisen asia ja jokaisella pitää olla tämän alueen osaamista. Koska koko henkilöstön koulutukset yhtä aikaa ovat käytännössä mahdottomia järjestää, lähdettiin APUA – mapin jalkauttamisessa kentälle liikkeelle yksilön osaamisesta. Jokaisesta yksiköstä kutsuttiin APUA – mappi-infoon johtaja ja varajohtaja/yhdyshenkilö sekä turvallisuusvastaava. Nämä infoon osallistuneet työntekijät oli vastuutettu viemään saamansa tieto omaan työyhteisöönsä ja perehdyttämään työyhteisönsä jäsenet APUA – mapin sisältöön. Tavoitteena oli, että jokaisessa työyhteisössä on APUA – mappi, ja jokainen löytää mapin myös sähköisessä muodossa sisäisestä verkosta, Aatusta. Kun kaikki turvallisuustieto on koottu samaan kansioon, tietää jokainen mistä tieto löytyy.

Perehdyttäminen ja turvallisuusmateriaalin yhteinen käsittely työyhteisöissä tapahtui esim. työillassa tai työpaikkakokouksessa. Tämän jälkeen tuo yhteisesti saatu tieto täytyi omaksua. Koska oppiminen on prosessi joka etenee kokemuksesta arvioinnin ja ymmärtämisen kautta soveltamiseen, siinä täytyy antaa aikaa eri vaiheiden läpikäymiselle (Sydänmaalakka 2007, 38–39). Sen vuoksi perehtymiseen ja uuden tiedon omaksumiseen annettiin aikaa kolme kuukautta, ja sen jälkeen tehtiin osaamisen varmistamisen kysely.

4 KEHITTÄMISHANKKEEN TOTEUTUS

Kehittämishankkeen toteutus jakautui kolmeen vaiheeseen. Ensimmäinen vaihe oli APUA – mapin päivitys. Suurin osa suunnitelmista oli päivittämistä vailla. Seuraavaksi päivitetty APUA – mappi täytyi koulutusten kautta saada kentälle ja viimeisin vaihe oli osaamisen varmistaminen henkilöstölle ja johtajille tehdyn kyselyn perusteella.

4.1 APUA – mapin päivitysprosessi

Alun perin APUA – mapin päivitystä varten koottiin päivähoidon kolmas työryhmä. Se aloitti päivitystyön 14.3.2008. Päivitysprosessi oli pitkä ja siihen vaikutti hidastavasti Jyväskylän, Jyväskylän maalaiskunnan ja Korpilahden yhdistyminen uudeksi Jyväskyläksi 1.1.2009.

Uuden Jyväskylän synty 1.1.2009 toi mukanaan sen, että turvallisuustyöryhmän kokoonpano muuttui. Uudessa kunnassa perustettiin kehittämistyöryhmiä ja turvallisuustyöryhmä jatkoi yhtenä näistä. Uuteen turvallisuustyöryhmään valittiin jäsenet hakemusten perusteella. Tämä päivähoidon neljäs turvallisuustyöryhmä kokoontui ensimmäisen kerran maaliskuussa 2009. Uuden turvallisuustyöryhmän jäsenistä oli koottu moniammatillinen ryhmä, jossa oli edustus jokaisesta palveluyksiköstä. Lisäksi oli huomioitu vuorohoidon ja avoimien varhaiskasvatuspalveluiden edustus.

Kun työryhmä vaihtui, alettiin päivitys käytännössä alusta, koska kuntien yhdistyminen oli tuonut APUA – mapin sisällölle uusia haasteita. Uudesta APUA – mapista oli tarkoitus koota turvallisuusmateriaali johon yhdistyisi ”vanhan Jyväskylän”, Jyväskylän maalaiskunnan ja Korpilahden oleellisin turvallisuusmateriaali. Muotona säilytettiin edelleen mappi, koska suunnitelmat uudistuvat eri aikaan ja mappi on päivittämisen kannalta selkein muoto.

APUA – mapin Lasten turvallisuus – ohje saatiin päivitettyä lokakuussa 2009. Päivitettyssä APUA – mapissa on kahdeksan osiota, joiden sisältö pohjautuu

turvallisuusjohtamisen esimiesvastuun osa-alueisiin (Kettunen 2008). Osiot ovat: 1) *Lasten turvallisuusohje (sisältää myös lääkehoitosuunnitelman)*, 2) *Palo- ja pelastustoiminta*, 3) *Työturvallisuus*, 4) *Työterveyshuolto*, 5) *Suuronnettomuusvalmius*, 6) *Henkisen tuen toimintamalli*, 7) *Henkilöstötoimiston ohjeita sekä* 8) *Tietoturvallisuusohje*. Muusta materiaalista Henkisen tuen toimintamalli on vielä päivityksen alla, ja koko kaupungin yhteistä valmiussuunnitelmaa työstetään. Apua – mapin osioista jätettiin pois ympäristöhallintajärjestelmä.

4.2 Sähköinen APUA – mappi

Yksi hankkeen keskeinen tavoite oli APUA – mapin saaminen kokonaisuudessaan sähköiseen muotoon kaupungin sisäiseen verkkoon Aatuun. Osia APUA – mapista (Lasten turvallisuus – ohje, päivähoidon lääkesuunnitelmakriisitoimintamalli, kriisitoimintamalli, työterveyden ja työturvallisuuden toimintaohjelmat sekä päivähoidon henkilöstöoppaat) on ollut jo aikaisemmin Aatussa, mutta monessa eri paikassa. Nyt tavoitteena oli uusi, selkeä kokonaisuus, josta jokainen osa löytyisi helposti ja olisi helppo päivittää. (kts. liite 1)

Yhteistyössä kaupungin päivähoidon tiedotusasioista vastaavan kanssa päädyimme siihen, että kaupungin sisäiseen verkkoon, Aatuun, tehdään oma kansio APUA – mapille ja tuohon kansioon luodaan APUA – mapin sisällysluettelo johon linkitetään jokainen mapin kahdeksasta osiosta ja myös kaikki kohtiin kuuluvat liitteet. Sovittiin että turvallisuustyöryhmän sihteeri hoitaa suunnitelmien päivityksen APUA -mapin sisällysluetteloon ja ilmoittaa uusien suunnitelmien ilmestyttyä siitä päivähoidon kentälle jakelulla johtajat ja varajohtajat. Heidän tehtävänsä on laittaa viesti eteenpäin oman yksikkönsä sovitulle APUA -mapin päivittäjälle. Lisäksi turvallisuustyöryhmässä sovittiin, että syystoimikauden alkaessa uusin päivitetty versio on tulostettavissa Aatamissa. Päivitetyt kohdat ovat nähtävissä punaisella fontilla Aatamissa, josta löytyvät uusimmat ohjeistukset. Tarvittaessa turvallisuustyöryhmä viestittää oleellisista tärkeistä muutoksista erikseen.

Kansio saatiin suunnitelmien mukaan toimivaksi. Nyt kaikki osiot ovat sähköisinä ja löytyvät helposti samasta paikasta. Sähköisen version suuri etu on siinä, että esimerkiksi Lasten turvallisuusosiossa olevat liitteet, lomakkeet ja muu materiaali on linkitetty suunnitelmaan ja löytyy saman tien ilman etsimistä.

4.3 APUA – mapin jalkauttaminen

APUA – mapin sisällöstä järjestettiin kaksi samansisältöistä tiivistä infotilaisuutta päivähoiton henkilöstölle 20.1. ja 26.1.2010 Kypärämäen päiväkodissa. Tilaisuuksien kohderyhmänä olivat johtajat, varajohtajat, yhdyshenkilöt ja talojen turvallisuusvastaavat. Sisältönä olivat turvallisuus päivähoidossa, turvallisuussuunnittelun historia Jyväskylässä, APUA -mapin rooli perehdytysmateriaalina ja sisältö. Lisäksi käsiteltiin turvallisuutta yksityisessä päivähoidossa sekä perhepäivähoidossa, missä mennään ja mitä osioita APUA – mapista on lähetetty yksityiseen päivähoidon. Perhepäivähoidolle on koottu oma turvallisuussuunnitelmansa, joka on suoraan suunnattu kotona työskenteleville. Tilaisuuksissa käytiin läpi se, mitä on tehty ja mitä seuraa turvallisuussaralla jatkossa ja korostettiin, että turvallisuuden ylläpitämiseksi tarvitaan jokaisen työntekijän henkilökohtaista vastuuta, osaamista, oikeita asenteita ja motivaatiota. Infomateriaali esiteltiin Kypärämäen päiväkodin henkilökunnan työllä 12.1.2009 ja samana iltana käytiin läpi myös juuri peruskorjatun päiväkodin uusittu pelastussuunnitelma.

Tilaisuuksiin osallistui yhteensä n. 110 päivähoiton työntekijää. Osallistujia oli jokaisen palveluyksikön alueelta. Tavoite oli tehdä APUA – mappi tunnetuksi ja lisätä sen avulla jokaisen työntekijän turvallisuustietoisuutta. Infotilaisuuksien kautta vastuutettiin osallistujat viemään anti työyhteisöön ja huolehtimaan siitä että jokaisesta toimintayksiköstä löytyy tulostettu APUA – mappi ja jokainen työntekijä löytää Aatusta sähköisen APUA – mapin.

Yksityisille päiväkodeille lähetettiin päivitetty Lasten turvallisuus – ohje ja perhepäivähoidolle päivitettiin perhepäivähoiton turvallisuussuunnitelma jonka

pohjana käytettiin entisessä Jyväskylän maalaiskunnassa käytössä ollutta suunnitelmaa.

4.4 Osaamisen varmistaminen

Ajatus henkilöstön turvallisuusosaamisen varmistamisesta lähti alun perin liikkeelle lasten päivähoidon palveluiden asiakasraadista. Riitta Pylvänen esitteli asiakasraadissa 2.9.2008 päivähoidon APUA – mappia ja vanhemmilla heräsi kiinnostus erityisesti Lasten turvallisuus – osiosta ja henkilökunnan ensiaputaidoista. Asiakasraadin jäseniltä nousi ehdotus, että opiskelijatyönä työestetäisiin lasten turvallisuuteen liittyvistä asioista kysymyspatteristo, jota voitaisiin käyttää myös perehdytysmateriaalina työntekijöille ja opiskelijoille. (Jokinen 2008).

Tuohon toiveeseen tartuin ja APUA – mappi-infojen jälkeen aloin työstää osaamisen varmistamisen kyselyä. Kyselylomake on alusta asti kehitetty tätä kyselyä varten, koska aiemmin sellaisia jotka sopivat tähän tarkoitukseen, ei ole valmiina. Ensimmäinen hahmotelma käytiin läpi turvallisuustyöryhmän kokouksessa 26.4.2010 ja työryhmän jäseniltä saamani palautteen pohjalta muokkasin kyselyä eteenpäin. Sen jälkeen esitetasin kyselyn kahdellakymmenelläviidellä eri puolelta kaupunkia olevilla ja eri ammattikuntiin kuuluvilla päivähoidon työntekijöillä. Saamani palautteen pohjalta tein viimeiset muutokset.

Osaamisenvarmistamis- kysely suoritettiin Webropol -kyselynä ja sain toteutuksessa korvaamatonta apua kehittämissyksikön johtajalta. Alun perin kyselyyn vastausaikaa oli 1,5 viikkoa, mutta vastausten vähyyden vuoksi jatkoin aikaa vielä viikolla. Kyselyn ajankohta oli huono, sillä se sattui ajallisesti kevään kiireisempään aikaan. Ajankohtaan vaikutti eniten Webropol -kyselyn käyttömahdollisuus. Ohjelma oli uusi päivähoidossa ja tehty kysely oli sillä ensimmäinen.

Aluksi laitoin kyselyn linkin jakoon johtajille ja varajohtajille, ja saatteessa oli pyyntö laittaa kysely eteenpäin henkilöstölle. Tähän ratkaisuun päädyin siksi,

että halusin korostaa johtajien vastuuta turvallisuusasioissa. Huonon vastausprosentin vuoksi laajensin jakelua koskemaan koko päivähoidon henkilöstöä, ja se tuottikin heti tulosta. Viimeisen viikon aikana sain kyselyyni 200 vastausta ja kokonaismääräksi tuli 381 vastausta henkilöstöltä ja 26 vastausta johtajilta. Yksi johtaja oli vastannut henkilöstön kyselyyn. Kyselyn voimassaoloaikana muistutin muutaman kerran kyselystä sekä henkilöstöä että johtajia. Kyselyn tulokset on tarkoitus myöhemmin esitellä asiakasraadille.

5 TURVALLISUUSKYSELY JOHTAJILLE JA HENKILÖSTÖLLE

Kehittämishankkeeseeni kuului kaksi kyselyä, toinen päiväkodin johtajille ja toinen henkilöstölle (liite 2: kyselyiden saate). Kummankin kyselyn alussa oli taustakysymyksiä, jossa selvitettiin työpaikkaa vuonna 2008 (Jyväskylä/Jyväskylän maalaiskunta/ Korpilahti/ei mikään näistä), nykyistä toimipaikkaa, työsuhteenlaatua, työhistorian pituutta sekä työtehtävää. Työskentelypaikka 2008 – kysymyksen tarkoitus oli mitata, kuinka suuri vaikutus sillä että on työskennellyt jossain muualla kuin Jyväskylässä jossa APUA – mappi on ollut käytössä jo 10 vuotta, on APUA – mapin tuttuuteen. Muut taustakysymykset mittasivat sitä vaikuttaako työsuhteen laatu, työhistorian pituus tai työtehtävä sitoutumiseen turvallisuusasioissa.

5.1 Johtajien kysely

Päiväkodin johtajille tarkoitettu kysely (liite 3) mittasi sitoutumista turvallisuusasioihin ja vastuunottamista turvallisuusohjeistuksen kentälle viemisestä. Näitä asioita selvitettiin kysymyksillä: onko johtaja osallistunut APUA -mappi – infoon ja huolehtinut siitä, että oman yksikön mappi on ajan tasalla, oliko uusin työntekijöiden turvallisuusasioihin on nimetty perehdyttäjä ja onko APUA – mapin sisältö on käsitelty yhteisesti koko työyhteisön kanssa. Parasta ennaltaehkäisevää turvallisuusjohtamista on henkilöstön turvallisuusosaamisesta huolehtiminen kunnollisen perehdytyksen ja jatkuvan täydennyskoulutuksen avulla. Esimiehen velvollisuus on huolehtia siitä, että henkilökunnan turvalli-

suusosaaminen ja ensiaputaidot sekä turvallisuusohjeistus ovat ajan tasalla. (Paloheimo 2009, 2.) Näissä näkyy myös turvallisuusjohtamisessa tärkeä osaamisen johtamisen näkökulma. Viitalan (2005, 321- 323) osaamisen johtamisen pääelementeistä korostuvat oppimisprosessin tukeminen sekä omalla esimerkillä johtaminen. Osoittamalla, että on itse kiinnostunut turvallisuuteen liittyvistä asioista, johtaja viestii että asia on tärkeä koko työyhteisölle.

Esimies on se henkilö, joka huolehtii että uusien asioiden oppimiselle ja vanhasta poisoppimiselle on olemassa voimavaroja ja pelivaraa. Lisäksi hän investoi resurssien riittävyttä myös oppimiseen ja muutoksiin. Esimerkillä johtamisessa on keskeistä esimiehen suhtautuminen omaan työhönsä ja kehittymiseensä. Erityisen tärkeää on motivaatio omaan johtamistehtäväänsä ja sitoutuminen, jotka näkyvät konkreettisesti sitoutumisena työpaikan yhteisiin asioihin ja innostuksena omaan työhönsä ja oman ammattitaitonsa kehittämiseen. Esimiehen onnistumiseen ja kehittymiseen johtamistehtävässä vaikuttaa keskeisesti hänen motivaationsa. Tärkeä ajatus esimiehelle on se, että jos vaadit jotain alaisiltasi, vaadi sitä ensimmäiseksi itseltäsi. (Viitalan 2005, 323–324.)

Kysymykset 1-6 olivat taustakysymyksiä, kysymykset 7-11 koskettivat APUA – mappia ja turvallisuusosaamista. Lopussa oli kaksi avointa kysymystä, joissa oli mahdollisuus esittää toiveita turvallisuusasioiden lisäkoulutuksen / päivityksen tarpeita sekä kommentoida muuten turvallisuusasioita.

Johtajista kyselyyn vastasi 27 johtajaa, yksi heistä vastasi henkilöstön kyselyyn ja vastausprosentti oli 77 %.

5.2 Johtajien kyselyn tulokset

Kyselyyn vastanneista johtajista 65,4 % oli työskennellyt vuonna 2008 Jyväskylän kaupungissa, 30,8 % Jyväskylän maalaiskunnassa ja 3,8 % Korpilahdella. Vastaajat jakaantuivat tasaisesti kaikkien kolmen nykyisen palveluyksikön alueelle. Kaikki vastaajat yhtä lukuun ottamatta olivat vakituudessa virkasuhteessa Jyväskylän kaupunkiin. Suurimmalla osalla vastaajista (88,5 %) oli yli

10 vuoden työkokemus päiväkodeissa ja 50 % vastaajista oli toiminut päivähoidon esimiestehtävissä yli 10 vuotta.

Vastanneista päiväkodin johtajista APUA – mappi-infoihin oli osallistunut 54,8 % , mutta ainoastaan yhdessä päiväkodissa ei APUA -mappia ollut vielä käsitelty eli tieto oli saavuttanut yhtä lukuun ottamatta nekin työyhteisöt joista johtaja ei ollut osallistunut infoon. APUA – mapin sisältöä oli käsitelty monella eri tavalla, yleisin tapa käsittelyyn oli työpaikkakokous (73,1 %) ja toinen käytetty tapa oli työilta tai vastaava (46,2 %).

APUA – mapin päivitysvastuu oli useimmissa taloissa nimetty turvallisuus- ja ensiapuvastaavalle (61,5 %), muita päivittäjiä olivat varajohtajat/yhdyshenkilöt (23,1 %) ja johtajat (15,4 %). Uuden henkilöstön perehdyttämisestä turvallisuusasioihin vastasivat yleisimmin muut tiimin työntekijät (73,1 %) ja päiväkodin johtajat (65,4 %), muita perehdyttäjiä olivat varajohtajat/yhdyshenkilöt (53,8 %), turvallisuus- ja ensiapuvastaavat (57,7 %) sekä muu sovittu henkilö (7,7 %). Yhdessä talossa turvallisuusasioihin perehdyttäjää ei ollut vielä sovitettu. Tähän kysymykseen pystyi tarvittaessa valitsemaan useamman vaihtoehdon. Toimintayksiköissä, joissa perehdyttäjänä ei ollut johtaja (34,6 %), oli turvallisuusasioihin perehdytys nimetty pääasiassa tiimin muille työntekijöille. Perehdyttämisen päävastuu on ensisijaisesti esimiehellä, ellei hän itse toimi perehdyttäjänä, perehdyttäjä voi olla joku hänen nimeämänsä etukäteen sovitettu perehdyttäjä. Kun perehdyttämiseen on valjastettu mukaan myös työtoverit ja muu henkilöstö, uusi työntekijä pääsee heti alussa tutustumaan eri asioiden osajiin (Viitala 2005, 252.) Perehdytyksen merkitys on suuri ja siksi siihen kannattaa panostaa. Erityisen tärkeää on perehdyttää myös sijaiset, harjoittelijat, opiskelijat ja kesätyöntekijät. Hyvin suunniteltu, koko työyhteisöä osallistava perehdyttäminen mahdollistaa omalta osaltaan myös hiljaisen tiedon siirtämisen uusille työntekijöille (Perehdyttämisopas 2009, 2). Perehdytys on tärkeää myös siksi, että mitä nopeammin työntekijä oppii tuntemaan tehtävänsä vaatimukset, työtoverinsa, toiminnot ja kaikki pienet käytännön asiat, sitä nopeammin hän pääsee keskittymään varsinaiseen työntekoon. (Hokkanen ym. 2008, 62–63.)

Kysymyksessä 11 pyydettiin johtajia arvioimaan henkilöstönsä turvallisuusosaaminen. Suuri osa vastaajista, 65,4 %, oli sitä mieltä, että heidän henkilöstönsä turvallisuusosaaminen oli hyvää, erinomaiseksi sen luokitteli 23,1 % ja riittäväksi 11,5 %. Kukaan johtajista ei arvioinut henkilökuntansa turvallisuusosaamisen olevan heikkoa ja vaativan lisäkoulutusta.

Kysymyksessä 12 kysyttiin, millä osa-alueella johtajat jatkossa toivovat omaan toimintayksikkönsä lisäkoulutusta ja/tai päivitystä turvallisuusasioissa. Vastauksia tuli 16 ja vastauksista nousivat selkeästi esille palo- ja pelastussuunnitelmaan (7) ja ensiapuun (5) liittyvät koulutustarpeet. Palo- ja pelastussuunnitelman kohdalla toivottiin ylipäättään pelastussuunnitelman laatimiseen liittyvää koulutusta, poistumisharjoituksia, alkusammutuskoulutusta ja turvallisuuskierroksia toimintayksiköissä. Ensiapukoulutusten kohdalla pidettiin tärkeänä sitä, että kouluttajat ovat ammattilaisia eivätkä päiväkodin omia lähikouluttajia. Kahdessa vastauksessa toivottiin turvallisuusasioiden säännöllistä päivittämistä ja kertausta sekä uusien linjausten tai ohjeiden sekä akuuttien asioiden tuomista työyksiköihin. Yksittäisinä koulutustoina esille nousivat yllättävät vaaratilanteet, kriisissä toimiminen, haasteellisen asiakkaan kohtaaminen, arjen turvallisuus asiat lasten näkökulmasta, turvataidon tuominen kaikille lapsille, lähietä ohjeistus sekä ympärivuorokautiseen päivähoitoon liittyvät erityiskysymykset.

Viimeisessä kysymyksessä oli mahdollisuus kommentoida turvallisuusasioita ja siihen tuli kuusi vastausta. Turvallisuuskoulutusten puolelta toivottiin edelleen uutta keräilyerää ensiapukoulutuksiin. Lisäksi vastauksissa sai kiitosta APUA – mappi:

Tämän hetkinen APUA – mappi on erinomainen tietopaketti, josta on hyötyä kaikille työntekijöille. Hyvä asia on myös se, että sisältö on aatussa, josta saa päivitettyä tietoa näppärästi.” (johtajan vastaus -30128411)

Kiitosta annettiin myös turvallisuustyöryhmälle, jonka katsottiin saaneen talot heräämään, uudistamaan, ajattelemaan ja tekemään. Hyvänä nähtiin asioiden viireillä pito ja päivitys erityisesti tässä kuntien yhdistymisvaiheessa.

5.3 Henkilöstön kysely

Vastuu työpaikan turvallisuuden ylläpidosta on jokaisen työntekijän vastuulla. Hyvän turvallisuuskulttuurin työyhteisöissä yhdistyvät turvallisuusasioiden arvostus, riittävä tietämys sekä käytännön turvallisuusteot ja – toimet. (Waitinen & Ripatti, 2009, 5-6.) Turvallisuudesta huolehtiminen ja toimenpiteet onnettomuuksien välttämiseksi kuuluvat henkilöstön päivittäiseen työhön. Turvallisuuskoulutuksen tavoiteena on vaikuttaa henkilöstön asenteisiin lisäämällä yleistä turvallisuustietoutta. On tärkeää perehdyttää koko henkilöstö toimintayksikön turvallisuuden perusasioihin. (Turvallisuussuunnitteluopas sosiaali- ja terveydenhuollon toimintayksiköille 2005, 7.)

Henkilöstön kyselyllä (liite4) oli tarkoitus selvittää, tunnetaanko APUA – mappi, onko siihen perehdytty yksin ja yhdessä koko työyhteisön kanssa, löydetäänkö sähköinen versio ja osataanko sitä käyttää. Osaamisen varmistamisen osuudessa 21 väittämän avulla selvitettiin henkilöstön omaa näkemystä omasta turvallisuusosaamisestaan. Väittämät oli koottu niin, että niissä oli huomioitu APUA – mapin eri osiot, tosin eniten oli painotettu Lasten turvallisuutta ja Palo- ja pelastussuunnitelmaa, koska ne ovat eniten jokapäiväiseen toimintaan liittyviä osioita. Lisäksi kyselyn tarkoitus oli herättää henkilökuntaa ja saada heidät hetkeksi pysähtymään turvallisuusasioiden pohdintaan ja samalla korostaa sitä, että turvallisuus on jokaisen työntekijän vastuulla. Turvallisuuden ylläpitämiseksi tarvitaan jokaisen työntekijän henkilökohtaista vastuuta, osaamista, oikeita asenteita ja motivaatiota.

Kyselyn (kts. liite 4) alkuosa oli rakennettu taustakysymysten kohdalta samalla tavalla kuin johtajien kysely. Seitsemän ensimmäistä kysymystä olivat taustakysymyksiä ja ainoa poikkeus johtajien taustakysymyksiin oli kysymys, jossa kysyttiin mahdollista muuta työtehtävää, jossa työskentelee varsinaisen työtehtävän lisäksi. Tämän kysymyksen tarkoitus oli erotella vastaajista varajoh-

tajat ja yhdyshenkilöt. Seuraavat viisi kysymystä kartoittivat APUA – mappia. Sen jälkeen kysymyksessä 13 oli 21 väittämää, jotka kartoittivat henkilön omaa näkemystä osaamisestaan tällä hetkellä. Lopussa oli kaksi avointa kysymystä, jotka käsittelivät turvallisuuskoulutustoiveita jatkossa sekä kommentteja turvallisuusasioista päivähoitossa.

5.4 Henkilöstön kyselyn tulokset

Kyselyyn vastasi 381 henkilöä, joukossa yksi johtaja jonka vastauksia ei käsitelty. Kyselyn vastausprosentti oli 46,6. Suurin osa, 68,9 % vastaajista oli työskennellyt vuonna 2008 Jyväskylässä. Jyväskylän maalaiskunnassa tuolloin työskennelleitä oli 23 %, Korpilahdella 3,7 % ja vastaajista 4,5 % ei työskennellyt noilla alueilla vuonna 2008.

Vastauksia tuli yhteensä 60 toimintayksiköstä (93,75 %) ja lisäksi kyselyyn vastasi henkilöitä avoimista varhaiskasvatuspalveluista ja varahenkilöitä sekä päiväkodeista että perhepäivähoidosta. Ainoastaan neljästä toimintayksiköstä ei tullut yhtään vastausta ja ne kaikki olivat pieniä yksiköitä, joista kaksi lopetti toimintansa 31.5.2010. Yhdessä päiväkodissa vastausprosentti oli 100 ja toisessa 93,3. Muissa vastaajien määrä vaihteli yhdestä viiteentoista.

Suurin osa vastaajista, 92,1 %, oli vakituksessa työsuhteessa Jyväskylän kaupunkiin ja yli 10 vuotta päivähoitossa työskennelleitä oli vastaajista 73,1 %. Alle viisi vuotta päivähoitossa työskennelleiden osuus vastanneista oli 16,8 %. Vastaajista 46,3 % oli lastentarhanopettajia, 43,2 % lastenhoitajia, 4,7 % erityislastentarhanopettajia ja muissa tehtävissä muun muassa erityisavustajina, päiväkotiapulaisina ja perhepäivähoidon varahoitajina työskenteleviä oli 5,8 %. Varajohtajien vastausprosentti oli 65,7 ja yhdyshenkilöiden 79,3. Tämä oli kysytty erikseen siksi, että johtajien poissa ollessa varajohtajat ja yhdyshenkilöt toimivat esimiehinä ja heillä on silloin esimiehen vastuu myös turvallisuusjohtamisesta.

Näiden taustakysymysten jälkeen tulivat suoraan APUA – mappiin liittyvät kysymykset. Ensimmäisenä kartoitettiin sisältöön perehtymistä. Kaikkiin osa-alueisiin huolellisesti oli vastaajista perehtynyt 19,4 %. Suurin osa, 39,8 % oli perehtynyt joihinkin osa-alueisiin tarkemmin. Lähes yhtä moni, 38,5 %, oli selaillut mappia ja mappiin perehtymättömien osuus oli 2,4 %. Yksi vastaajista ei tiennyt mikä APUA – mappi oli. APUA – mappi-infoihin vastaajista oli osallistunut 24 %.

Taulukossa 1 on eritelty varajohtajien ja yhdyshenkilöiden APUA – mappiin perehtyneisyyttä verrattuna muuhun henkilökuntaan. Perehtyneisyyden eroja voi testata sekä nominaali- että ordinaaliasteikon testeillä. Ordinaaliasteikon testi (gamma) on testinä voimakkaampi, muttei sen käyttö tässä tilanteessa ole itsestään selvää, koska henkilöstöryhmät ovat nominaaliasteikon muuttujia (Agresti & Finlay 2009, 244–246.) Joka tapauksessa molempien testien (Chi2 ja gamma) perusteella henkilöstöryhmien kesken on tilastollisesti merkitseviä eroja Apua -mappiin tutustumisessa. Kuviosta käy ilmi, että ero Apua -mappiin tutustumisessa on selvä nimenomaan siten, että varajohtajat ja yhdyshenkilöt ovat perehtyneet mappiin muuta henkilökuntaa tarkemmin.

Taulukko 1. Apua-mappiin tutustuminen, vastanneiden lkm ja prosenttiosuus

	1	2	3	4+5	yhteensä
varajohtajat & yhdyshenkilöt	12 (26,7 %)	23 (51,1 %)	8 (17,8 %)	2 (4,4 %)	45 (100 %)
muut työntekijät	61 (18,4 %)	127 (38,3 %)	137 (41,3 %)	7 (2,1 %)	332 (100 %)
yhteensä	73 (19,4 %)	150 (39,8 %)	145 (38,5 %)	9 (2,4 %)	377 (100 %)

Chi2=9.64, df=3, p=0.022; gamma=0.3010, df=3, p=0.006

1=kaikkiin osa-alueisiin huolellisesti, 2=joihinkin osa-alueisiin tarkemmin
3=selaillut, 4=en lainkaan, 5=en tiedä missä mappi on

APUA – mapin sijainnin toimintayksikössään tiesi suurin osa, 97,6 % vastaajista ja sähköisen mapin sijainnin tiesi 74 %, vastaajista APUA – mapin sähköistä versioita oli käyttänyt 12,3 %. Taulukossa 2 on eritelty sähköisen APUA – mapin sähköisen version käyttöä Taulukon perusteella voidaan tulkita, että varajohtajat ja yhdyshenkilöt ovat käyttäneet sähköistä APUA -mappia selkeästi muuta henkilökuntaa enemmän.

Taulukko 2. Apua -mapin sähköisen version käyttö, vastanneiden lkm ja prosenttiosuus

	Kyllä	En ehtinyt	En tiedä missä mappi on	yhteensä
varajohtajat & yhdyshenkilöt	12 (26,7 %)	28 (62,2 %)	5 (11,1 %)	45 (100 %)
muut työntekijät	34 (10,3 %)	204 (61,8 %)	92 (27,9 %)	330 (100 %)
yhteensä	46 (12,3 %)	232 (61,9 %)	97 (25,9 %)	375 (100 %)

Chi2=12.93, df=2, p=0.002; gamma=0.4820, df=2, p=0.002

Mapin tunnettavuuteen vaikutti se, että 78,9 % vastaajista kertoi, että mappia oli käsitelty toimintayksikössä yhteisesti. Yleisin tapa käsitellä mappia oli vastausten mukaan työpaikkakokous ja toiseksi yleisin työilta.

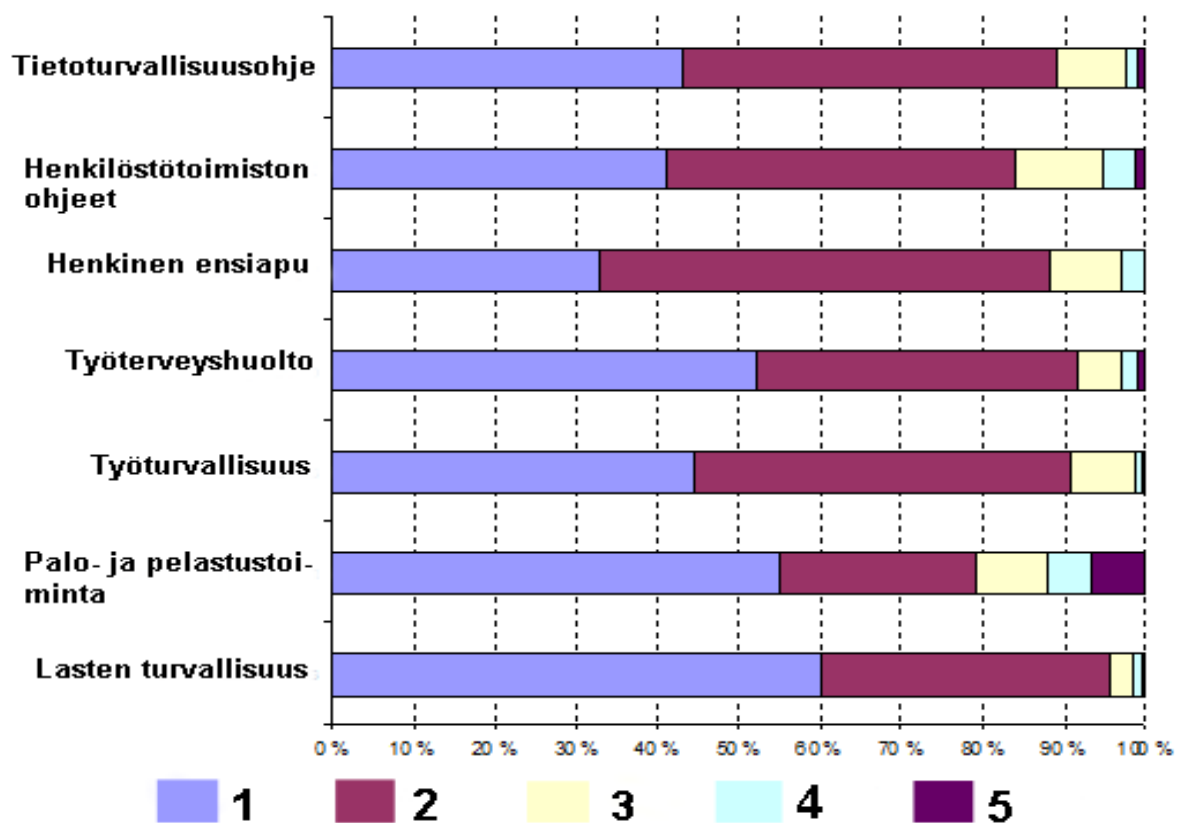
Kysymys 13 sisälsi 21 väittämää, joissa henkilöstöä pyydettiin valitsemaan omaa osaamistaan tällä hetkellä kuvaava vaihtoehto. Väittämiä oli kaikista muista APUA – mapin osioista paitsi suuronnettomuusvalmiudesta. Suuronnettomuusvalmius – osio oli tietoisesti jätetty käsittelemättä, koska nykyinen ohjeistus on hyvin ylimalkainen ja uusi selkeämpi päivähoitoa suoraan koskeva suuronnettomuusvalmius ohjeistus on tulossa. Kuviossa 8 on koottuna eri APUA – mapin osioita koskevat kysymykset pääosioiden alle. Sen perusteella voidaan päätellä millä osa-alueilla on lisäkoulutuksen tarvetta.

Saaduista vastauksista voidaan päätellä, että turvallisuusasioiden tietämys on päivähoiton henkilöstöllä hyvin hallussa. Mapin osioista parhaiten hallittiin tämän kysymyksen perusteella Lasten turvallisuus. Nämä asiat olivat vastaajilla yli 90 % hallussa. Tässä osiossa oli eniten väittämiä, koska se on keskeisimmän arjessa näkyvä osio. Lisätiedon tarvetta ilmeni tästä osiosta vastausten perusteella uhkaavan asiakkaan kohtaamisessa ja kirjallisen retkisuunnitelman tekemisessä. Muista osioista hyvin vastausten perusteella (yli 90 %) hallittiin työpaikan turvallisuuteen liittyvät riskitekijät (Työturvallisuus) ja työterveyshuollon tarjoamat palvelut (Työterveyshuolto).

Jonkin verran puutteita osaamisessa ilmeni äkillisten kriisien kohtaamisessa (Henkisen ensiavun toimintamalli), varhaisen puuttumisen mallissa (Henkilös-

tötoimistoin ohjeita) sekä kaupungin tietoturvaohjeissa ja turvallisessa sähköpostikäyttäytymisessä työssä (Tietoturvallisuusohje).

Suurimmiksi koetut osaamisen puutteet olivat palo- ja pelastustoiminnan puolella. Toimintayksiköiden poistumistiekarttojen paikkaa ei tiedetty, eikä ilmastoinnin pysäytystä, sähköpääkeskusta ja päävesisulkua. Sähkölukot ja niiden sulkeminen tarvittaessa olivat asioita joita ei tiedetty. Näiden asioiden pitäisi ilmetä toimintayksiköiden palo- ja pelastussuunnitelmassa. Kuviossa 8 on osoitettu henkilöstön kokema osaaminen eri osiossa.



1=täysin samaa mieltä, 2=osittain samaa mieltä
3=en samaa enkä eri mieltä, 4=osittain eri mieltä, 5=täysin eri mieltä

Kuvio 8. Henkilöstön kokema osaaminen APUA – mapin eri osa-alueilla

Avoimia vastauksia kysymykseen osa-alueista joista toivotaan turvallisuuskoulutusta tuli 104 kappaletta. Selkeästi suurin koulutustarve oli ensiapukoulutus (36 vastausta/ 36,6 %) ja toiselle sijalle nousi palo- ja pelastusasioiden koulu-

tus (20 vastausta/ 19,2 %). Kolmanneksi suurimmaksi koulutustarpeeksi nousi vastausten mukaan APUA – mappi koulutus (18 vastausta/ 16,6 %). Ensiapu-koulutuksissa toivottiin koulutusta lasten tapaturmista sekä ensiaputaitojen ajan tasalla pidosta sekä päivityksestä. Palo- ja pelastusasioihin liittyvissä koulutustarpeissa toivottiin muun muassa poistumis- ja sammutusharjoituksia, opastusta väestönsuojan käyttöön ja toimintaan tulipalotilanteissa sekä lisäksi toivottiin pelastuslaitoksen käyntejä. APUA – mappi koulutusta kaivattiin osaksi perehdytystä, erityisesti sijaisille, uusille työntekijöille sekä pitkään poissaol-leille. Tärkeänä pidettiin mapin asioiden säännöllistä kertaamista ja käsittelyä pala palalta. Erityisen tärkeänä pidettiin omaa panostusta.

Uhkatilanteet (15 vastausta /14,4 %) ja perheen kriisit (11 vastausta/ 10,6 %) olivat seuraavaksi toivotuimpia koulutusaiheita. Uhkatilanteissa toivottiin koulutusta hankalan, aggressiivisen ja päihdeasiakkaan kohtaamisessa ja sähköpostitse tulleiden uhkausten kohtaamiseen. Perheen kriiseistä toivottiin koulutusta perheiden tukemiseen sekä selkeitä toimintaohjeita kriisitilanteisiin.

Muutamia koulutustoi-veita tuli kiusaamistilanteisiin, tietosuojaan ja uuteen lastensuojelulakiin liittyen. Yksittäisinä koulutustarpeina nousivat esille muun muassa työhyvinvointi ja siinä keskeinen työntekijän jaksaminen ja johtamisen vaikutus siihen sekä uupuneen työkaverin kanssa työskentely. Näihin molempiin toivottiin ideoita henkisen ilmapiirin ylläpitämiseen ja parantamiseen, että vältyttäisiin jatkuvasti lisääntyvistä ja pidentyneistä sairauslomista ja työuupumisesta. Lisäksi yksittäisissä vastauksissa esille nousivat vastuukysymykset kerhojen ja perhekahviloiden osalta, vakuutusasiat muun muassa metsässä liikkumisen osalta, varhaiseen puuttumiseen, sosiaalityöhön ja muihin tukitoimiin liittyvien asioiden päivittäminen, päihteen käytön tunnusmerkit, pihan turvallisuus ja lähietsintäohje. Karkaamisohjeeseen toivottiin lisäselvitystä, erityisesti etsintäsektorien opiskelua ja harjoituksia käytännössä. Ylipäätään koulutusta kaivattiin tavalliselle henkilöstölle, vastauksista kävi ilmi, että työsuojelu-asiamiehille koulutusta on jo hyvin tarjolla.

Viimeisessä kysymyksessä oli mahdollista kommentoida päivähoiton turvallisuusasioita ja siihen tuli 64 vastausta. Vastauksista 17 eli 26,6 % liittyi suoraan APUA – mappiin. Niissä käsiteltiin mapin hyviä ja huonoja puolia. Hyvänä mappia piti 13 vastaajaa. Perusteluina tähän oli se, että mappi oli kaikille yhteinen, hyvä ja selkeä ja kaikki tärkeät asiat ovat helposti saatavilla. Lisäksi sähköistä versioita pidettiin hyvänä ja tärkeänä pidettiin mapin asioiden keräämistä ja päivittämistä.

On erittäin hyvä, että näin tärkeästä asiasta on koottu APUA – mappi ja se on koko kaupungilla yhteinen. (henkilöstön vastaus - 30395847)

Huonona mappia piti neljä vastaajaa. Heidän mielestään mappi oli liian laaja, olennaisen löytäminen on hankalaa, mappia hankala käsitellä ja sen vuoksi perehtyminen siihen jää pinnalliseksi.

APUA – mappi on todella laaja kokonaisuus. Epäilen, että perehtyminen on jäänyt pinnalliseksi monellekin. Tavallisena työpäivänä ei ole aikaa keskittyä tietokoneen ääressä lukemalla mappiin mahdollisesti tulleita päivityksiä. Tiedot eivät todellakaan ole muuttuneet taidoiksi ja osaamiseksi sillä klikkauksella, jolla ne on siirretty Aatamiin! Koska kotikoneelta ei pääse Aatamiin, perehtyminen jää aika vähäiseksi. Paljon suurempi voima kuin tällä itseopiskelulla on työpaikkakokouksilla, joissa voidaan yhdessä puhua ja avata APUA – mapin asioita. Joita on HUIIMA MÄÄRÄ!!!! Yritin päivittää APUA – mappia koulutuksen jälkeen tavallisen lastentarhanopettajan tehtävän rinnalla ja se osoittautui mahdottomaksi tehtäväksi! Onneksi johtaja hoiti päivittämisen talvilomaviirolla. (henkilöstön vastaus -30056317)

Työpaikkakokouksia pidettiin parempana paikkana avata mapin sisältöä kuin suuria massakoulutuksia. Kaikissa yksiköissä, erityisesti uusissa, mappiin ei ollut vielä ehditty perehtyä kunnolla, mutta toiveissa oli että se otetaan heti syksyllä esille. Pienten yksiköiden ongelmana oli se, että APUA – mappia ei ollut päivitetty tai sitä ei edelleenkään ole saatavilla.

Kommenteissa nousi selvästi esille myös turvallisuusasioihin perehdytyksen, kertaamisen ja harjoittelun tärkeys (17 vastausta / 26,6 %). Perehdytystä toivottiin uusille työntekijöille, sijaisille sekä pitkään poissaolleille. Kertaamista toivottiin vähintään kerran toimikaudessa ja turvallisuusasioista puhuttaessa paikalla pitäisi olla koko henkilökunta. Kommenteista kävi ilmi, että turvallisuusasioissa puuttuvaa varmuutta voidaan vahvistaa ja lisätä kertaamalla.

Aina uuden työntekijän/sijaisen perehdyttäminen heti ja kunnollisesti työpaikkansa APUA – mapin saloihin, kertauksena suunnitelupalaverissa vielä joitakin asioita. Kertaus on opintojen äiti ja joka toimintakausi nostaa uusia asioita pinnalle. (henkilöstön vastaus -29917552)

Kommentteja tuli myös kiinteistön hoidosta ja pihan turvallisuudesta (5 vastausta/7,8 %). Näissä asioissa toivottiin lisää aktiivisuutta, aidat ja portit pitää saada kuntoon välittömästi. Keinujen ympärille tarvittavien aitojen maksajaa kysyttiin. Tähän löytyi vastaus Tilapalvelusta, koska ne eivät ole pakollisia, niiden hankinnasta aiheutuvat kustannukset menevät toimintayksiköiden omista rahoista.

Kun pitää korjata jotain vaaranpaikkaa, apua ei tule. Esim. päiväkotimme aita on ollut kallellaan syksystä 2009 asti ja korjausta ei ole tapahtunut, vaikka asiasta on informoitu useasti. Parannettavaa on siis tällaisissa turvallisuusasioissa. (henkilöstön vastaus - 302330030)

Kommenteissa oli myös toiveita esimiehille. Niissä toivottiin, että turvallisuusasiat otettaisiin vakavasti ja tosissaan ja kun työsuojeluasiamies ilmoittaa uhkista, ilmoituksiin vastattaisiin ja selvästi noteraattaisiin turvallisuustyö. Esimiehet tulisi kommenttien mukaan velvoittaa työsuojelukoulutuksiin ja turvallisuusasioihin kaivattiin johtajan napakkaa otetta. Toivottiin myös, että työhyvinvointiin panostettaisiin ja työntekijöiden jaksaminen otettaisiin vakavasti

Toivon johtajan napakkaa otetta turvallisuusasioissa. (henkilöstön vastaus – 30308743)

Kahdessa kommentissa kritisoitiin kirjallisten retkisuunnitelmien tekoa, Kommenttien mukaan ne estävät lasten osallisuuden ja spontaanisuuden retkillä ja siksi ne katsottiin tarpeettomiksi ja turhanpäiväiseksi paperityöksi.

Retkisuunnitelmia pidän tarpeettomana, turhanpäiväisenä paperityönä! Jokainen järkiolento tiedostaa vaaranpaikat ja ennakoi ne ilman suunnitelmia. Voiko siis polulta poistua? (henkilöstön vastaus -30153484)

Yksittäisissä vastauksissa nousivat esille ns. läheltä piti -tilanteet. Niiden läpikäynnin toivottiin tapahtuvan koko työyhteisön kanssa. Oltiin myös huolestuneita puistojen turvallisuusasioista sekä turvallisuuskoulutuksista. Lisäksi toivottiin, että jokaisen yksikön vasuun sisällytettäisiin se, kuinka lasten kanssa harjoitellaan vaaratilanteita varten. Hyvänä ideana ensiaputaitojen kertaamiseen ja elvytystaitojen ylläpitämiseen oli yhdessä talossa se, että ne oli ohjeistettu naistenhuoneen WC:hen. Kritiikin kohteeksi nousi yhdessä vastauksessa työterveyshuolto, sen katsottiin olevan sanahelinää ja työpaikan kriisitilanteessa työterveyshuollolla ei vastaajan mukaan ole ollut mitään annettavaa. Nykyiset ohjeistukset yleensä saivat myös kritiikkiä monimutkaisuutensa vuoksi ja niitä verrattiin aikaisempaan maalaiskunnan aikaan. Uudistusten aikataulua pidettiin tiukkana ja siksi niitä ei ole vielä ehditty taloissa saada ajan tasalle.

Useammassa vastauksessa sivuttiin jokaisen vastuuta ja ainakin yhden vastaajan kysely oli saanut huomaamaan että yhdessä jos toisessa asiassa on kertaamisen paikka.

Kaikilla on vastuu hoitaa asioita kuntoon päivittäin! (henkilöstön vastaus -30376059)

Yhteenveto molemmista kyselyistä ja tulosten luetettavuuden arviointia

Kyselyiden vastausprosentti erityisesti henkilöstön osalta oli suhteellisen alhainen. Syitä siihen voi olla se, että kysely tehtiin sähköisesti. Päivähoidon

työntekijöistä kaikilla ei ole sähköpostiosoitetta ja on paljon työntekijöitä, jotka vasta perehtyvät tietokoneen käyttöön. Toinen vastausprosenttiin vaikuttava tekijä saattoi olla kyselyn ajankohta, se vaikutti erityisesti johtajien kyselyyn. Kysely osui kevään kiireisimpään aikaan, mutta siihen ei voitu vaikuttaa koska kyselyn toteuttamiseen valittu webropol ohjelma saatiin vasta toukokuussa päivähoiton käyttöön. Henkilöstön kohdalla tuo aika oli myös hyvin kiireistä, muutamaa toimintayksikköä lopetettiin ja sijaisten työsopimukset katkaistiin 28.5.2010.

Lisäksi suurena syynä siihen, että vastauksia tuli selkeästi vähemmän vanhan Jyväskylän maalaiskunnan ja Korpilahden alueella työntekijöiltä, oli varmasti se, että kuntaliitos toi mukanaan valtavan määrän uutta ohjeistusta ja suurimassa osassa ohjeistuksia mentiin vanhan Jyväskylän mallin mukaan ja siitä aiheutui luonnollisesti muutosvastarintaa. Muutosvastarinnan ilmenemismuotoina ovat yleensä muun muassa muutoksesta irtisanoutuminen, samaistumattomuus, epävarmuus suunasta ja pettyminen. Näistä muutoksesta irtisanoutumisen ilmenee myös sitoutumattomuutena uusiin ohjeistuksiin, jolloin asiat tehdään niin kuin ennenkin, muutosta vähätellään ja ulkoistetaan itsensä muutoksesta. Työntekijät, jotka eivät samaistu muutokseen, muistelevat mielellään menneitä, tekevät asioita niin kuin ennen uusista tavoista huolimatta ja turvautuvat vanhaan, omaan aikaisempaan turvallisuusmateriaaliin. Suunnasta epävarmat ovat hämmentyneitä, keskittyvät vääriin asioihin eivätkä osaa priorisoida tekemisiään. Pettyneiden käytöstä kuvaa suuttumus ja kielteisyys, he kieltäytyvät, eivät usko että uusi tapa toimia tulee koskaan onnistumaan, ohjeita on liikaa ja ne ovat liian monimutkaisia. Ikävää on, jos tällaista esiintyy työympäristössä laajemminkin, koska se vaikuttaa myös oppimisilmapiirin huononemiseen. (Aarnikoivu 2008, 167–168.)

Muutokseen tarvitaan aikaa. Kaikkea uutta tietoa ei voi millään omaksua niin lyhyessä ajassa ja kuten yhdessä vastauksessa sanottiin:

Nykyisen kaupungin kaikki ohjeistukset tuntuvat monimutkaisemmilta, eikä niitä aina ole edes ehditty käydä taloittain ajantasalle verrattuna maalaiskunnan aikaan. (henkilöstön vastaus - 30291258)

Suurin osa sekä johtajien että henkilöstön kyselyyn vastanneista oli työskennellyt vuonna 2008 Jyväskylässä eli kysely antaa vain suuntaviivoja siihen kuinka APUA – mappi on jalkautunut entisen Jyväskylän maalaiskunnan ja Korpilahden työntekijöille. Kysymyksiin vastanneiden tietoihin ei vaikuttanut juurikaan se, missä kunnassa he olivat aiemmin työskennelleet. Osaamiseen eivät merkittävästi vaikuttaneet myöskään työkokemus eikä ammattiasema.

Vaikka vastausprosentti oli suhteellisen alhainen henkilöstön kyselyssä, vastaajia oli kuitenkin tasaisesti kaikista ammattiryhmistä ja lähes kaikista toimintayksiköistä. Tähän perustuen kysely antoi hyvän kokonaiskuvan ja tuloksia voidaan pitää luotettavina. Kysely osoitti se, että sekä turvallisuusjohtaminen että turvallisuusosaaminen ovat Jyväskylän päivähoidossa hyvällä tasolla. Kyselyyn vastanneet ovat selvästi sitoutuneita ja turvallisuus koetaan tärkeäksi asiaksi, jonka eteen täytyy tehdä työtä. Se osa-alue joissa lisäkoulutuksen tarvetta selkeästi ilmeni, oli sekä johtajien että henkilöstön vastausten perusteella palo- ja pelastustoimi. Muina koulutustarpeina sekä johtajien että henkilökunnan puolella nähtiin ensiapu. Henkilöstöstä nousi lisäksi koulutustarve APUA – mapin asioihin sekä uhka- ja vaaratilanteisiin. Ensiapukoulutus on parhaillaan menossa ja tarkoitus on, että koko henkilöstö saadaan koulutettua ensiaputaitoiseksi, osaamista varmistetaan sillä, että joka yksikössä on lähi-kouluttajia, jotka vuosittain järjestävät kertausta tärkeimmistä ensiapuasioista muun muassa elvytyksestä. Tämän vuoden puolella on tulossa koulutusta myös henkisen ensiavun toimintamallista, jossa erityisesti keskitytään kriisin jälkeiseen toimintaan, henkiseen hoitoon.

Muutamia koulutustarpeita nousi myös lasten kiusaamisesta ja siitä on tulossa koulutusta henkilöstölle jo syksyn aikana. Palo- ja pelastusasioissa on ensisijaisen tärkeää, että joka toimintayksikössä on oma palo- ja pelastussuunnitelmansa ja se on läpikäyty henkilöstön kanssa yhteisesti. Hyvin tärkeitä ovat myös turvallisuuskierrokset / turvallisuuskävelyt, joissa käydään läpi muun muassa poistumistiet, sammuttimien paikat, sähkölukitukset sekä ilmastointiin,

vedentuloon ja sähköön liittyvät asiat. Jokainen toimintayksikkö on myös velvollinen järjestämään poistumisharjoituksia ja tärkeää olisi, että asiat käytäisiin läpi ainakin kerran vuodessa ja tarvittaessa useammin esim. aina uusien työntekijöiden kanssa. Palo- ja pelastusasioihin myös palo- ja pelastussuunnitelman laatimiseen liittyvissä asioissa saa varmasti koulutusapua pelastuslaitokselta ja ensiapukoulutukseen liittyy myös alkusammutusharjoitukset.

Molempien kyselyiden avoimissa vastauksissa toivottiin säännöllistä kertautamista ja turvallisuusasioiden ylläpitoa ja jokaisen oman vastuun tiedostamista. Yhteenvetona voi sanoa, että APUA – mappi on löytänyt paikkansa suurimassa osassa päiväkoteja ja kun suurin myllerrys uuden kunnan ohjeistuksissa on ohi, toivottavasti APUA – mappi saavuttaa nekin, joilla juuri nyt ei ole ollut voimavaroja uuden laajan kokonaisuuden haltuun ottamiseen.

6 ARVIOINTI, JOHTOPÄÄTÖKSET JA SUOSITUKSIA

6.1 Kehittämishankkeen kehittämistehtävien toteutuminen

Kehittämishankkeeni kehittämistehtävinä olivat: Turvallisuusjohtamiseen liittyvän käsitteistön siirtäminen varhaiskasvatukseen, APUA – mapin päivittäminen ja siirtäminen sähköiseen ympäristöön, APUA – mapin levittäminen päivähoiton kentälle sekä osaamisen varmistaminen teettämällä kyselyt. Lisäksi keskeisenä tavoitteena oli yhteisten turvallisuuskäytänteiden jalkauttaminen uuteen kuntaan. Nuo kehittämistehtävät toteutuvat kehittämishankkeen aikana.

Kehittämishankkeessa turvallisuusjohtamisen käsitteitä on tuotu varhaiskasvatuksen piiriin. Apua – mappi saatiin päivitettyä ja siihen sisällytettiin keskeisiä asioita Jyväskylän, Jyväskylän maalaiskunnan ja Korpilahden turvallisuussuunnitelmista. Syyskuun 2010 aikana mappiin saadaan vielä uusin versio Päivähoitopalveluiden henkisen tuen toimintamallista. APUA – mapin siirtäminen sähköiseen muotoon onnistui hyvin. Mapille tehtiin Aatuun päivähoitopal-

veluiden alle oma kansionsa ja sinne laitettiin APUA – mappi liitteineen. Mappi aukeaa sisällysluettelona ja jokaisen osion alle on koottu siihen kuuluvat asiat niin, että ne aukeavat linkistä. Sähköistä APUA -mappia on helppo käyttää, kaikki osiot löytää samasta paikasta ja päivittäminen on helppoa. On sovittu, että turvallisuustyöryhmä päivittää Lasten turvallisuusohjetta. Lasten turvallisuus – ohje elää ja vuoden varrella saattaa tulla muutoksia esim. joihinkin toimintatapoihin tai uusia turvallisuuden kannalta huomioitavia asioita, on sovittu, että aina syystoimikauden alkaessa uusien päivitetty versio on tulostettavissa Aatussa. Tarvittaessa turvallisuustyöryhmä viestittää oleellisista tärkeistä muutoksista erikseen.

APUA – mapin levittäminen päivähoiton kentälle tapahtui kahden tiiviin infotilaisuuden avulla. Infoihin osallistui hyvin väkeä, noin 110 päivähoiton työntekijää ja osallistujia oli lähes kaikista toimintayksiköistä. Infot järjestettiin niin, että niihin kutsuttiin taloista johtajat, varajohtajat ja turvallisuusvastaavat. Muutamasta talosta paikalla olivat sekä johtaja, varajohtaja että turvallisuusvastaava. Infossa korostettiin siellä olijoiden vastuuta viedä APUA – mappia koskeva asia omaan toimintayksikköön ja käsitellä sitä koko henkilöstön kanssa. Jotta tieto menisi myös niihin toimintayksiköihin, joista kukaan ei päässyt paikalle, infon materiaali lähetettiin etukäteen jakelulla johtajat ja varajohtajat ja saatteessa pyydettiin käymään materiaali läpi työyhteisössä sekä päivittämään mappi ajantasaiseksi. Infomateriaali löytyy myös Aatusta APUA – mappi kansioista.

Osaamisen varmistaminen tehtiin webropol kyselyn kautta. Johtajille ja henkilöstölle oli suunnattu omat kyselynsä. Johtajien kyselyn tarkoitus oli mitata sitoutumista ja asennoitumista turvallisuusjohtamiseen, omalla esimerkillä johtamista sekä osaamisen ja oppimisen mahdollistamista. Henkilöstön kysely keskittyi APUA – mapin sisällön hallitsemiseen ja sen avulla peräänkuulutettiin myös omaa vastuuta ottaa asioista selvää ja sitä, että arjen turvallisuus on jokaisen vastuulla. Kyselystä saatujen tuloksien perusteella johtajat pitävät turvallisuusjohtamista tärkeänä ja infojen kautta saatu materiaali on jalkautettu hyvin toimintayksiköihin. Turvallisuusasioihin perehdyttämiseen on kiinnitetty

huomiota ja lähes kaikissa taloissa on nimetty tietty ihminen tai tiimi joka vastaa uuden työntekijän perehdyttämisestä turvallisuusasioihin.

6.2 Turvallisuusjohtaminen ja turvallisuus tänään Jyväskylän päivähoitossa

Turvallisuusjohtamisen oppaassa (2008, 8) puhutaan turvallisuusjohtamisesta kokonaisvaltaisena turvallisuuden hallintana, johon kuuluu menetelmien ja toimintatapojen sekä ihmisten johtaminen. Jyväskylän päivähoitossa turvallisuusjohtaminen on juuri sitä. Jyväskylässä on kiinnitetty huomiota menetelmien ja toimintatapojen hallintaan, on luotu yhtenäinen selkeä turvallisuusohjeistus ja riskien arviointi tehdään vuosittain jokaisessa työyksikössä. Tärkeällä sijalla on myös ihmisten johtamiseen, henkilöstön osaamisesta, osallistumisesta ja motivoinnista pidetään huolta järjestämällä perehdytystä, koulutusta ja toistuvia harjoituksia turvallisuusasioista. Näillä toimenpiteillä varmistetaan se, että henkilöstö osaa toimia tavanomaisimmissa häiriötilanteissa ja pystyy ennakoimaan vaaratilanteita.

Kehittämishankkeen perusteella voidaan myös todeta, että turvallisuusjohtaminen Jyväskylän päivähoitossa on otettu vakavasti ja siihen on panostettu. Päivähoidon turvallisuuteen liittyvät asiat on nostettu tärkeiksi jo pitkään, siitä kertoo sekin, että APUA – mapin ensiversio lanseerattiin jo yli 10 vuotta sitten ja siitä asti päivähoitossa on myös koottu turvallisuustyöryhmiä joista uuden kunnan myötä on tullut pysyviä. Päivähoidon turvallisuuteen ovat ottaneet kantaa myös asiakasraati ja turvallisuusasioita on käsitelty myös Internetissä päivähoiton kyselypalstalla. Jyväskylässä on reagoitu nopeasti uusiin asioihin esim. Saarsalmen toimittamaan päivähoiton turvallisuussuunnittelu – oppaaseen ja päivitetty turvallisuustieto ajan tasalle kouluttamalla henkilökuntaa aktiivisesti mm. retkiohjeistuksesta ja lähietsintäohjeesta.

Päivähoidon turvallisuudessa ovat puhuttaneet muun muassa päivystysajan turvallisuus ja siihen onkin kiinnitetty aikaisempaa enemmän huomiota. Kai-

kissa kaupungin päiväkodeissa on APUA – mappi ja tuo tuttu turvallisuusmateriaali löytyy myös päivystävistä taloista. Lisäksi on koottu yhteenveto tärkeimmistä turvallisuusasioista jotka käydään läpi uuden henkilöstön kanssa viikoittain. Hyvänä on koettu myös turvallisuuskierrokset / turvallisuuskävelyt, joissa käydään läpi poistumistiet, sammuttimien paikat, hälytykset, ilmastoinnin pysäytys, päävesihana, sähköpääkeskus sekä kokoontumispaikka esim. tulipalon sattuessa. Samalla kierroksella huomioidaan myös taloihin liittyvät erityispiirteet esim. pihasäännöt, mahdolliset myrkylliset kasvit tai selkeät katvealueet jossa tarvitaan valvoja ulkoilun aikaan.

Levä (2003, 31–34) puhuu turvallisuudesta ominaisuutena. Vaaroja ja riskejä voidaan ehkäistä ja hallita kun ihmiset tiedostavat ne. Tähän asiaan on Jyväskylän päivähoitossa kiinnitetty paljon huomiota muun muassa riskien arvioinnin, läheltä piti – tilanteiden käsittelyn, retkisuunnitelmien ja pihasääntöjen avulla. Jokaisessa toimintayksikössä käydään vuosittain läpi riskien arviointi yhdessä koko henkilökunnan kanssa ja löydettyt turvallisuusriskit poistetaan. Läheltä piti – tilanteet huomioidaan, kirjataan ja käydään yhdessä läpi henkilökunnan kanssa. Näissä tilanteissa tärkeintä on yhteinen keskustelu, tilanteista oppiminen ja ennaltaehkäisy tulevaisuudessa sekä ratkaisujen löytäminen vaara- ja uhkatilanteissa. Retkisuunnitelmien avulla reitit ennen jokaista retkeä on mietitty turvalliseksi, on huomioitu suhdeluku ja mukana on ensiapulaukku ja tärkeät yhteystiedot. Jokaisen päiväkodin piha on erilainen ja riskit täytyy miettiä etukäteen, pihasäännöissä huomioidaan muun muassa eri pihavälineiden ikäsuositukset, pihan ja porttien tarkistuksen tärkeys sekä mahdolliset katvealueet joiden valvontaan on erityisesti kiinnitettävä huomiota.

Myös perhepäivähoidon turvallisuuteen on kiinnitetty paljon huomiota. Perhepäivähoitajille on tehty oma turvallisuussuunnitelma, jonka malli on otettu suoraan vanhan Jyväskylän maalaiskunnan perhepäivähoidosta. Tässä suunnitelmassa on yhdistetty Lasten turvallisuuden ja palo- ja pelastussuunnitelman keskeisiä asioita. Uutena asiana on se, että jokaisessa perhepäiväkodissa tehdään palotarkastus. Perhepäivähoidon turvallisuussuunnitelma on tiiviimpi

ja siinä on huomioitu jokaisen perhepäivähoitopaikan omia ominaisia turvallisuuteen liittyviä asioita.

Turvallisuusasiat näkyvät nykyään entistä selvemmin Jyväskylän päivähoidon varhaiskasvatussuunnitelmassa. Turvallisuusnäkökulma on tiedostettu ja sitä sovelletaan varhaiskasvatustyöhön. Henkilöstö-, toiminta-, omaisuus-, tieto- ja muiden riskien tiedostaminen ja riskienhallinta ovat tulleet osaksi päivähoiton jokapäiväistä työtä. Lasten kokonaisvaltaisen hyvinvointia (psykkistä, fyysistä ja sosiaalista) pyritään edistämään yhteistyössä vanhempien kanssa. Turvallisuus on myös joissakin päiväkodissa otettu yhdeksi painopistealueeksi toiminnan suunnittelussa. Jyväskylässä on tänä syksynä otettu käyttöön aloituskeskustelu uusien perheiden kanssa, siinä yhtenä tärkeänä turvallisuuteen liittyvänä asiana keskustellaan vanhempien kanssa siitäkin onko lapsella taipumusta karkailuun.

Turvallisuusjohtamista ja erityisesti johtajan vastuuta turvallisuuden edistäjänä ja ylläpitäjänä korostetaan aiempaa enemmän. Tästä kertoo se, että uusille johtajille ja varajohtajille tarkoitettuun perehdytysarjaan johon kuuluvat päiväkodin johtajuuteen liittyvät tärkeät asiat, on syksyllä 2010 tuohon ensimmäistä kertaa lisätty turvallisuus ja APUA -mappi. Perehdytys turvallisuusasioihin on tärkeä asia, koska hyvin suunnitellun perehdyttämisen kautta työntekijä pääsee nopeammin mukaan työhön ja hänen työn hallinnan tunteensa vahvistuu. Perehdyttäminen on tärkeää myös silloin, kun työn tekijä vaihtaa organisaation sisällä työtehtäviä tai palaa töihin pitkältä tauolta. (Perehdyttämisopas 2009, 2.)

Tänä päivänä puhutaan paljon työhyvinvoinnista ja se on keskeisellä sijalla Jyväskylän kaupungin strategiassa. Jokaisessa toimintayksikössä luodaan työyhteisön pelisäännöt, joiden avulla pyritään parantamaan työhyvinvointia. Koska työn luonne on muuttunut enemmän tietointensiiviseksi ja inhimillistä pääomaa vaativaksi, se on nostanut työhyvinvoinnin rinnalle henkisen työhyvinvoinnin ja sen myötä henkisen työsuojelun. Henkiseen työhyvinvointiin negatiivisesti vaikuttavia tekijöitä ovat muun muassa kiusaaminen, ylisitoutumi-

nen ja työn mielekkyyden puuttuminen. Positiivisia asioita henkiseen työhyvinvointiin liittyen ovat työn sopiva haastavuus, sisällöllinen palkitsevuus, ammatitaito ja työn hallinta. Jokaisella on mahdollisuus ottaa vastuuta sekä omasta että työyhteisönsä hyvinvoinnista omaehtoisella aktiivisuudella, asioihin tarttumisella ja puheeksi ottamisella. (Niiranen, Seppänen-Järvelä, Sinkkonen & Vartiainen 2010, 154–155.)

Työhyvinvointiin voidaan liittää työsuojeluunkin olennaisena osana kuuluva riskien hallinta, jonka tarkoituksena on parantaa henkilöstön ja koko organisaation toimintamahdollisuuksia. Erityisesti henkilöriskien hallinnan voidaan katsoa olevan kuin toinen puoli henkilöstön hyvinvoinnista huolehtimisesta. Henkilöstöriskien hallinnan piiriin kuuluvat työyhteisön toimintaan, työympäristöön ja työolosuhteisiin ja niiden elinkaariin, henkilöstörakenteeseen, osaamiseen, työterveyteen ja työhyvinvoinnin koko kenttään kohdistuvien riskien hallinta sekä uhka työväkivallasta ja muista vahingonteoista. Riskien hallinta on koko organisaation vastuulla ja se tulisi integroida osaksi johtamisen ja työyhteisöjen palaverikäytäntöjä. (Strategia ja työhyvinvointi 2009, 23.)

6.3 Tulevaisuus ja suositukset

Menee varmasti vielä hetki ennen kuin APUA – mappi jalkautuu koko uuteen kuntaan, niihinkin toimintayksiköihin, joissa sitä ei vielä ollut laajemmin käsitelty. Kyselyn aikaan uusissa yksiköissä vasta koottiin mappia ja odotettiin sen yhteistä käsittelyä. Muutos uuteen kuntaan siirryttäessä on ollut suuri, mutta turvallisuus on olennainen osa arjen sujumista ja APUA – mappi todellisena arjen turvallisuuden ja turvallisuusjohtamisen väline.

Suosituksena on, että ainakin joka toimintakauden alussa turvallisuusasiat kerrataan ja erityisesti uudet päivitetyt asiat tuodaan koko työyhteisön tietoisuuteen. Turvallisuusasioiden perehdytykseen nimetään tietty ihminen ja huolehditaan, että jokainen on tietoinen turvallisuuskierroksen / turvallisuuskävelyn sisältämistä asioista. APUA – mapin kohdalla on sovittu, että uusien päivi-

tetty versio löytyy Aatusta toimikauden alussa ja merkittävistä muutoksista vuoden varrella tiedotetaan johtajia ja varajohtajia. Uusimmat asiat ilmenevät turvallisuustyöryhmän muistioista ja niiden käsittely on tärkeää myös yhdessä henkilökunnan kanssa. Lisäksi huolehditaan siitä, että muun muassa poistumisharjoituksia tehdään säännöllisesti

Tulevaisuudessa APUA – mappia voitaisiin laajentaa Jyväskylässä myös muille sosiaali- ja terveystieteiden toimialoille. Yhtenäisen turvallisuusasiat kokoavan mapin sisällysluettelo helpottaa eri turvallisuusasioiden löytymistä ja sähköinen versio mahdollistaa esim. tarvittavien lomakkeiden löytymisen ja tulostamisen helposti. Työnkierto on tätä päivää ja kun turvallisuusasiat on joka toiminta-alueella koottu samalla tavalla, on uudenkin työntekijän helpompaa löytää tuttu turvallisuusasioita käsittelevä väline.

APUA – mappia turvallisuusasiat kokoavana työvälineenä voitaisiin tulevaisuudessa levittää Jyväskylän ulkopuolellekin. Sen sisältöön on koottu kaikki päivähoiton turvallisuuteen liittyvät keskeiset asiat ja APUA – mapin sekä Lasten turvallisuusohjeen sisällysluettelo avaavat sisällön nopeasti ja helpottavat tarvittavan tiedon etsimistä. APUA – mapin muotona on konkreettinen mappi, helpottaa päivittämistä, koska tieto muuttuu koko ajan ja uusia ohjeistuksia tulee kentälle jatkuvasti. Mapin päivitys, säännöllinen kertaaminen ja jatkuva turvallisuustietoisuuden lisääminen ja turvallisuusasioiden ylläpito auttavat luomaan päivähoiton turvallista arkea sekä lapsille että henkilöstölle. Jokainen tapaturma ja vaaratilanne on liikaa ja jokainen on vastuussa arjen turvallisuuteen vaikuttavista asioista.

Turvallisuusjohtamisen tärkeä tavoite johon meidän tulee pyrkiä, on Hämäläisen ja Anttilan (2008, 47) mukaan turvallisuuden jatkuva parantaminen. Parhaimmillaan se on sitä, että turvallisuusajattelu on sisäistetty ja sitä toteutetaan käytännössä koko organisaatiossa. Tällä hetkellä Jyväskylän päivähoitossa suurin osa henkilöstöstä ovat tietoisia turvallisuustoiminnasta ja työyksiköissä kehitetään turvallisuutta alkaen jokaisen omien valmiuksien kehittämisestä. Tarjolla on tälläkin hetkellä monenlaista turvallisuuskoulutusta muun

muassa ensiapukoulutuksia koko henkilöstölle, koulutusta uudesta lastensuojelulaista, lasten kiusaamisesta sekä kriisien kohtaamisesta ja niiden jälkeisestä toiminnasta. Toimintayksiköissä käsitellään turvallisuusasioita (APUA – mappia) myös omissa työilloissa ja turvallisuusasioita kerrataan syksyisin. Lisäksi turvallisuusasioiden perehdytys uusille työntekijöille on nimetty selkeäksi vastuualueeksi joko johtajalle, varajohtajalle, yhdyshenkilölle tai tiimin jäsenille. Kun perehdyttämistä katsotaan pitkällä tähtäimellä, voidaan ajatella, että sen avulla turvataan laatua, henkilöstön myönteistä asennetta ja työturvallisuutta (Viitala 2005, 358). Jatkossa keskeistä on Jyväskylän uuden organisaatiomallin myötä, jossa päivähoito siirtyy osaksi sivistystä, APUA – mapin linkittäminen perusopetukseen. Näin saadaan turvallisuusajatteluun yhteinen polku päivähoitosta myös sivistykseen koulupuolelle.

Kun päivitetty turvallisuusmateriaali APUA – mappi saadaan käytännössä jokaisen esimiehen turvallisuusjohtamisen välineeksi ja henkilöstö mieltää sen osaksi turvallista arkea, päästään tilanteeseen, jossa turvallisuusajattelu on sisäistetty.

LÄHTEET

Aarnikoivu, H.2008. Esimiehenä arjessa. Helsinki: WSOY.

Agresti, A & Finlay, B. 2009. Statistical Methods for the Social Sciences, 4th edition. New Jersey: Pearson Prentice Hall.

APUA -mappi. 2010. Jyväskylän kaupunki. Lasten päivähoito. Viitattu 2.6.2010.

<http://aatami/sote/paivahoito/yhteiset/apua/Turvallisuus/Forms/Asiakirjat.aspx>

Engeström, Y.1998. Kehittävä työntutkimus. Perusteita, tuloksia ja haasteita. Hallinnon kehittämiskeskus. 2. painos. Helsinki: Edita.

Esiopetuksen opetussuunnitelman perusteet. 2000. Opetushallitus. Viitattu 2.6.2010. <http://www02.oph.fi/ops/esiopetus/esiops.pdf>

Heikkinen, H., Konttinen, T. & Häkkinen P. 2008. Toiminnan tutkimisen suuntauokset. Teoksessa Toiminnasta tietoon. Toimintatutkimuksen menetelmät ja lähestymistavat. Toim. Heikkinen, H., Roivio, E. & Syrjälä, L. Helsinki: Kansanvalistusseura, 39–75.

Hokkanen, S., Mäkelä, T. & Taatila, V. 2008. Alan johtajaksi. Porvoo: Wsoy Oppimateriaalit Oy.

Hämäläinen, P. & Anttila, S. 2008. Onnistuneen työterveys- ja työturvallisuusjohtamisen sisältö ja käytännöt. Seurantatutkimus. Työsuojelujulkaisuja 85. Tampere: Työsuojeluhallinto.. Viitattu 1.5.2010.

http://fi.osha.europa.eu/good_practice/seurantatutkimus.pdf

Jyväskylän varhaiskasvatussuunnitelma. Arjenlähtöistä osallisuutta lapsen hyvinvoinnin turvaamiseksi. 2010. Jyväskylän kaupunki. Varhaiskasvatussuunnittelutyöryhmä. Viitattu 2.6.2010.

http://www.jkl.fi/instancedata/prime_product_julkaisu/jyvaskyla/embeds/38242_JKLvasu.pdf

Kerkko, P. 2006. Turvallisuusjohtaminen. Aavaranta-sarja no.49. Porvoo: PS-kustannus.

Kettunen, R. 2008. Työturvallisuus. Luento Työturvallisuuspäivillä Jyväskylässä 5.11.2008. Järjestäjänä Jyväskylän kaupunki.

Lanne, M.2007. Yhteistyö yritysturvallisuuden hallinnassa. Tutkimus sisäisen yhteistyön tarpeesta ja roolista suurten organisaatioiden turvallisuustoimin-

nassa. Espoo: VTT Publications 632. Väitöskirja. Viitattu 23.4.2010.
<http://www.vtt.fi/inf/pdf/publications/2007/P632.pdf>

Levä, K. 2003. Turvallisuusjohtamisjärjestelmien toimivuus: vahvuudet ja kehityshaasteet suuronnettomuusvaarallisissa laitoksissa. Helsinki: Turvatekniikan keskus. Väitöskirja. TUKES -julkaisu 1/2003. Viitattu 23.4.2010.
http://www.tukes.fi/Tiedostot/julkaisut/1_2003.pdf

Malkki, P. 2008. Työturvallisuus. Luento Työturvallisuus iltapäivässä Jyväskylässä 1.10.2008. Järjestäjänä Jyväskylän kaupunki.

Myller, M. 2010. Ensiapukoulutukset. Sähköpostiviesti 3.6.2010. Vastaanottaja A. Sarkonen. Selvitys ensiapukoulutusten järjestämisestä Jyväskylän kaupungin päivähoitossa.

Niiranen, V.; Seppänen-Järvelä, R., Sinkkonen, M. & Vartiainen, P: 2010. Johtaminen sosiaalialalla. Helsinki: Gaudeamus.

Paloheimo, R. 2009. Selvitys lasten tapaturmien ehkäisystä. Lapsen turvaksi – hanke 2007–2009. Helsinki: MLL.

Parkkonen, R. & Pylvänen, R. 2005. Turvallisuus Jyväskylän kaupungin lasten päivähoitopalveluissa. Opinnäytetyö: Sosionomi (AMK).Diakonia-ammattikorkeakoulu, Pieksänmäen yksikkö.

Perehdyttämispas – Opas esimiehille ja perehdyttäjille. 2009. Jyväskylän kaupunki. Henkilöstötoimiston ohjeita.

Poutala, M. 2008. Kuka vastaa? Lastentarha 2008, 1, 10–13.

Pylvänen, R. 2010. Projektipäällikkö Astu – hanke. Jyväskylän seudun kehittämissyhtiö, Jykes Oy. Haastattelu 15.8.2010.

Pylvänen, R. 2009. Päivähoidon asiakasraati. Tilaaja-tuottaja-malliin soveltuvan arviointityökalun kehittäminen.. Opinnäytetyö Ylempi AMK- tutkinto. Jyväskylän ammattikorkeakoulu, Sosiaali- ja terveysala johtaminen ja kehittäminen. .

Päivähoidon turvallisuussuunnittelu. 2008. Toim. Saarsalmi, O. Stakes ja Sosiaali- ja terveysministeriö. Oppaita 71. Vaajakoski: Gummerrus.

Saari, E., Riikonen, H., Kivisaari, S. & Heikkilä, A. 2009. Jyväskylän uudet päivähoitoratkaisut. VTT tiedotteita 2498. Helsinki: VTT.
<http://www.vtt.fi/inf/pdf/tiedotteet/2009/T2498.pdf> Viitattu 7.8.2010.

Simola, A.2005. Turvallisuuden johtaminen esimiestyönä. Tapaustutkimus pitkäkestoisen kehittämishankkeen läpiviennistä teräksen jatkojalostustehtaassa. Teknillinen tiedekunta. Tuotantotalouden osasto. Työtieteen yksikkö. Oulun yliopisto. Oulu: Yliopistonpaino.

Sydänmaalakka, P. 2007. Älykäs organisaatio. Economica- kirjasarjan julkaisu nro 17. Helsinki: Talentum.

Strategia ja työhyvinvointi. Työhyvinvoinnin kestävä kehittäminen. 2009. Helsinki: Valtionkonttori, Kaiku-palvelut.

Turvallinen elämä jokaiselle. Sisäisen turvallisuuden ohjelma Valtioneuvoston yleisistunto 8.5.2008. Sisäasiainministeriön julkaisuja 16/2008. Viitattu 22.8.2010
[http://www.intermin.fi/intermin/hankkeet/turva/home.nsf/files/162008/\\$file/162008.pdf](http://www.intermin.fi/intermin/hankkeet/turva/home.nsf/files/162008/$file/162008.pdf)

Turvallinen elämä lapsille ja nuorille. Kansallinen lasten ja nuorten tapaturmien ehkäisyn ohjelma. 2009. Toim. Markkula, J. & Öörni, E. Raportti 27/2009. THL. Helsinki: Yliopistopaino.

Turvallisuusjohtaminen. 2008. Sosiaali- ja terveysministeriö. Työsuojeluoppaita ja – ohjeita 35. Tampere: Pk-paino Oy.

Turvallisuussuunnitteluopas sosiaali- ja terveydenhuollon toimintayksiköille. 2005. Sosiaali- ja terveysministeriön oppaita 2005:13. Helsinki: Yliopistopaino. Viitattu 12.6.2010. <http://pre20090115.stm.fi/hm1120566345021/passthru.pdf>

Työturvallisuus ja työhyvinvointi päivähoidossa. 2010. Helsinki: Työturvallisuuskeskus.

Uuden Jyväskylän päiväkotiverkkoselvitys. Työryhmän loppuraportti 15.9.2008. Haahtela-kehitys Oy. Viitattu 7.8.2010.
http://www.jyvaskyla.fi/instancedata/prime_product_julkaisu/jyvaskyla/embeds/23161_paivakotiverkko_raportti_150908_ja_liitteet.pdf

Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet.2005. Stakes. Oppaita 56. Saarijärvi: Gummerrus.

Viitala, R.2005. Johda osaamista! Osaamisen johtaminen teoriasta käytäntöön. Otavan kirjapaino: Keuruu.

Viitala, R. 2004. Osaamisen johtaminen esimiestyössä. 4. painos. Acta Wasensia. No 109. Liiketaloustiede 44. Johtaminen ja organisaatiot. Vaasa: Vaasan yliopisto.

Virkkunen, J. & Ahonen, H. 2007. Oppiminen muutoksessa. Uusi väline työyhteisön oppimiskäytäntöjen uudistamiseen. Vantaa: Dark Oy.

Waitinen, M. ja Ripatti, E. 2009. Sosiaali- ja terveyshuollon turvallisuusopas. 4. painos. Suomen palopäällystöliitto. Nurmijärvi: Painoagentti Oy. .

MUUT LÄHTEET

LAIT JA ASETUKSET:

Laki lasten päivähoidosta(36/173)

<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1973/19730036>

Asetus lasten päivähoidosta (239/1973)

<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1973/19730239>

Lastensuojelulaki (417/2007)

<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2007/20070417?search%5Btype%5D=pika&search%5Bpika%5D=lastensuojelulaki>

Laki lasten kanssa työskentelevien rikostaustan selvittämisestä (504/2002)

<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020504>

Laki sosiaalihuollon asiakkaan asemasta ja oikeuksista (812/2000)

<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2000/20000812>

Laki yksityisten sosiaalipalvelujen valvonnasta (603/1996)

<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1996/19960603>

Asetus yksityisten sosiaalipalvelujen valvonnasta(1208/1996)

<http://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/1996/19961208>

Työturvallisuuslaki (738/2002)

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

Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta (44/2006)

<http://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2006/20060044>

Työterveyshuoltolaki(1383/2001)

<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20011383>

Laki kulutustavaroiden ja kuluttajapalvelusten turvallisuudesta (75/2004)

<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2004/20040075>

Terveysturvallisuuslaki (763/1994)

<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1994/19940763>

Elintarvikelaki (23/2006)

<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2006/20060023>

Pelastuslaki(468/2003)

<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2003/20030468>

Valtioneuvoston asetus pelastustoimesta (787/2003)
<http://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2003/20030787>

MUISTIOT:

Adenius-Jokivuori, M. 2009. Lasten päivähoitopalveluiden asiakasraadin muistio 19.11.2009

Adenius-Jokivuori, M. 2010. Lasten päivähoitopalveluiden asiakasraadin muistio 21.4.2010

Adenius-Jokivuori, M. 2010. Lasten päivähoitopalveluiden asiakasraadin muistio 20.5.2010

Adenius-Jokivuori, M. 2010. Lasten päivähoitopalveluiden asiakasraadin muistio 8.6.2010

Jokinen, R. 2008. Lasten päivähoitopalveluiden asiakasraadin muistio 2.9.2008.

Jokinen, R. 2008. Lasten päivähoitopalveluiden asiakasraadin muistio 6.10.2008.

Jokinen, R. 2008. Lasten päivähoitopalveluiden asiakasraadin muistio 4.11.2008.

Jokinen, R. 2009. Lasten päivähoitopalveluiden asiakasraadin muistio 23.3.2009.

Pylvänen, R. 2008. Lasten päivähoitopalveluiden asiakasraadin muistio 6.5.2008

Sarkonen, A. Päivähoidon turvallisuustyöryhmän muistiot 14.3.2008 – 31.5.2010.

LIITE 1 TOIMINTAYKSIKÖN APUA-MAPIN SISÄLTÖ



JYVÄSKYLÄN KAUPUNKI
2010
Sosiaali- ja terveystalvet
 Lasten päivähoitopalvelut

1. LASTEN TURVALLISUUSOHJE

Lasten turvallisuusohje Jyväskylän kaupungin päivähoitopalvelut

http://aatami/sote/paivahoito/yhteiset/apua/Turvallisuus/lasten_turvallisuusohje.doc

Tapaturmailmoitus

Tapaturmailoituksen tekeminen ohje esimiehille

http://aatami/sote/paivahoito/yhteiset/apua/Turvallisuus/tapaturmailoituksen_tekeminen_ohje_esimiehelle.doc

Tapaturmailmoituslomakemalli:

http://aatami/sote/paivahoito/yhteiset/Ohjeet/Muutpaivahoidonohjeet/muut_paivahoidon_ohjeet/lasten_tapaturmailmoituslomake_malli.pdf

Tapaturmailoituksen teko-ohje

http://aatami/sote/paivahoito/yhteiset/Ohjeet/Muutpaivahoidonohjeet/muut_paivahoidon_ohjeet/Lasten_tapaturmailoituksen_ohje.doc

Tapaturmailmoitus lapset

http://aatami/sote/paivahoito/yhteiset/apua/Turvallisuus/tapaturmailmoitus_lapsi.pdf

Tapaturmailmoitus henkilöstö

http://aatami/sote/paivahoito/yhteiset/apua/Turvallisuus/tapaturmailmoitus_henkilosto.doc

Päivähoidon lääkehoitosuunnitelma:

http://aatami/sote/paivahoito/yhteiset/Ohjeet/Muutpaivahoidonohjeet/muut_paivahoidon_ohjeet/paivahoito_laakehoitosuunnitelma_2008.pdf

Lääkehoitosuunnitelman liite 1. (Sopimus toimenpiteiden suorittamisesta):

http://aatami/sote/paivahoito/yhteiset/Ohjeet/Muutpaivahoidonohjeet/muut_paivahoidon_ohjeet/sopimus_toimenpiteiden_suurittamisesta_liite_1.pdf

Lääkehoitosuunnitelman liite 2. (Lääkehoidon toteuttaminen):

http://aatami/sote/paivahoito/yhteiset/Ohjeet/Muutpaivahoidonohjeet/muut_paivahoidon_ohjeet/laakehoidon_toteuttaminen_liite2.pdf

Lääkehoitosuunnitelman liite 3. (Lääkepoikkeama):

http://aatami/sote/paivahoito/yhteiset/Ohjeet/Muutpaivahoidonohjeet/muut_paivahoidon_ohjeet/laakehoitopoikkeama_liite3.pdf

Harmilliset loiset

<http://aatami/sote/paivahoito/yhteiset/apua/Turvallisuus/harmilliset%20loiset.doc>

2. PALO- JA PELASTUSTOIMINTA

Toimintayksikön pelastussuunnitelma

http://aatami/sote/paivahoito/yhteiset/apua/Turvallisuus/pelastussuunnitelma_malli_tammi_rinne.doc

3. TYÖTURVALLISUUS

Työturvallisuuden toimintaohjelma

<http://aatami/kaupyht/Henkilostoasiat/Tyoturvallisuus/tyoturvallisuus/tyoturvallisuuden%20toimintaohjelma%202010-12.doc>

Työturvallisuusriskien kartoitus

Liitä tähän yksikkösi oman kartoituksen kooste

4. TYÖTERVEYSHUOLTO

Työterveyshuollon toimintasuunnitelma

http://aatami/kaupyht/Henkilostoasiat/tyoterveyshuoltojatyohyvinvointi/tyoterveyshuolto_ ja_tyohyvinvointi/tyoterveyshuollon%20toimintasuunnitelma%202010.doc

Jyväskylän kaupunkikonsernin päihdeohjelma

http://aatami/kaupyht/Henkilostoasiat/Ohjeetjulkaisut/ohjeet_ ja_julkaisut/Paihdeohjelma/ jvaskylan_kaupunkikonsernin_paihdeohjelma.doc

5. SUURONNETTOMUUSVALMIUS (TULOSSA)

Tiivistelmä sosiaali- ja terveystalokeskuksen valmiussuunnitelma

http://aatami/sote/paivahoito/yhteiset/apua/Turvallisuus/valmiussuunnitelma_tiivistelma_sote.doc

6. HENKINEN ENSIAPU

Päivähoitopalvelujen henkisen tuen toimintamalli

http://aatami/sote/paivahoito/yhteiset/apua/Turvallisuus/paivahoitopalvelujen_henkisen_tuen_toimintamalli20101101.doc

7. HENKILÖSTÖTOIMISTON OHJEITA

Uuden työntekijän opas - Tervetuloa töihin Jyväskylän kaupungille

http://aatami/kaupyht/Henkilostoasiat/Lomakkeisto/lomakkeisto/jyvaskyla_tyontekijan_per ehdytysopas_2009.pdf

Perehdyttämisopas - Opas esimiehille ja perehdyttäjille

http://aatami/kaupyht/Henkilostoasiat/Lomakkeisto/lomakkeisto/jyvaskyla_perehdytysopas_esimies_2009.pdf

Kehityskeskusteluopas ”Uskalla kysyä ja rohkene keskustelemaan”

http://aatami/kaupyht/Henkilostoasiat/Lomakkeisto/lomakkeisto/jyvaskyla_kehityskeskusteluopas_2009.pdf

Maahanmuuttajan opas - Tervetuloa töihin Jyväskylän kaupungille

http://aatami/kaupyht/Henkilostoasiat/Ohjeetjajulkaisut/ohjeet_ja_julkaisut/tulokasopas_maahanmuuttajat.pdf

Opas esimiehille – Maahanmuuttajataustaisen työntekijän palkkaaminen

http://aatami/kaupyht/Henkilostoasiat/Ohjeetjajulkaisut/ohjeet_ja_julkaisut/maahanmuuttajataustaisen_palkkaaminen_opas_esimiehelle.pdf

Kesätyöntekijän opas

http://aatami/kaupyht/Henkilostoasiat/Lomakkeisto/lomakkeisto/jyvaskyla_kesatyontekijan_opas.pdf

Varhainen tuki ja tunnistaminen – Toimintamalli esimiehille työntekijän työkyvyn tukemiseksi

http://aatami/kaupyht/Henkilostoasiat/Ohjeetjajulkaisut/ohjeet_ja_julkaisut/varhaisen_tuen%20malli_web.pdf

Ammatillisen kuntoutuksen opas – Uudelle polulle

http://aatami/kaupyht/Henkilostoasiat/Ohjeetjajulkaisut/ohjeet_ja_julkaisut/ammattillisen_kuntoutuksen_opas_web.pdf

Seis kiusaamiselle – Toimintaohje kiusaamistilanteiden selvittämiseksi

<http://aatami/kaupyht/Henkilostoasiat/Tyoturvallisuus/tyoturvallisuus/Seis%20kiusaamisellaA4.pdf>

8. TIETOTURVALLISUUSOHJE (PÄIVITYS TULOSSA)

http://aatami/kaupyht/Yleiskirjeet/yleiskirjeet/Yleiskirjeet%202009/yleiskirje2009_4.doc

LIITE 2

Hyvä vastaanottaja

”Lapsen psyykkisen ja fyysisen turvallisuuden takaamiseksi päivähoidossa on laadittu henkilöstölle toimintaohjeet (APUA -mappi). Turvallisuustyöryhmä ja päiväkodin johtajat huolehtivat ohjeiden säännöllisestä päivittäisestä ja läpikäymisestä.” (Jyväskylän varhaiskasvatussuunnitelma 2010, 11.) Päivitetty Apua – mappi pitää löytyä jokaisesta toimintayksiköstä ja siihen perehtyminen on jokaisen työntekijän velvollisuus.

Tammikuussa 2010 järjestettiin kaksi APUA – mappi-infoa ja niiden jälkeen mapin sisältöön on ollut aikaa tutustua jokaisessa toimintayksikössä. Tämä jokaista päiväkotien ja avoimien varhaiskasvatuspalveluiden työntekijää koskeva kysely on samalla osaamisenvarmistamisen väline. Tulosten perusteella kartoitetaan jatkossa osa-alueita joilta tarvitaan lisää turvallisuuskoulutusta. Kysely on samalla osa ylemmän AMK- tutkintoni (johtaminen ja kehittäminen) opinnäytetyötä, jonka aihe on ”APUA – mappi turvallisuusjohtamisen välineenä Jyväskylän päivähoidossa” Tutkimuksen tarkoitus on selvittää kuinka päivähoidon yhteinen turvallisuusmateriaali on jalkautunut kentälle, miten se palvelee työntekijöitä arjessa ja millaisia kehittämistarpeita kysely nostaa esille. Kyselyyn vastaaminen kestää alle 10 minuuttia. Suurin osa kysymyksistä on monivalintakysymyksiä. Vastaathan kyselyyn mahdollisimman pian, viimeistään perjantaihin 28.5 mennessä.

Turvallisuus on yhteinen asiamme!

Ystävällisin terveisin
Anne Sarkonen
Kypärämäen päiväkot
p. 63138/ 0500 779 767

LIITE 3 TURVALLISUUSKYSELY 2010 /PÄIVÄKODIN JOHTAJAT

TAUSTATIEDOT

1) Työskentelin vuonna 2008 päivähoiton palveluksessa pääasiassa

- Jyväskylässä
- Jyväskylän maalaiskunnassa
- Korpilahdella
- en työskennellyt näillä alueilla vuonna 2008

2) Nykyinen toimintayksikköni. Valitse se päiväkotini, joka vastaa hallinnollisesti toimintayksikköni kokonaisuudesta

3) Olen

- vakituksessa virka/työsuhteessa Jyväskylän kaupunkiin
- sijainen, määräaikaisessa virka/työsuhteessa kaupunkiin

4) Olen työskennellyt päiväkodissa/päiväkodeissa yhteensä

- alle vuoden
- 1-5 vuotta
- 6-10 vuotta
- yli 10 vuotta

5) Olen työskennellyt päivähoiton esimiestehtävissä yhteensä

- alle vuoden
- 1-5 vuotta
- 6-10 vuotta
- yli 10 vuotta

6) Työtehtäväni tällä hetkellä on

- päiväkodin johtaja
- varajohtaja/yhdyshenkilö
- muu tehtävä, mikä

7) Osallistuin APUA-mappi -infoon

- 20.1.2010
- 26.1.2010
- muuna ajankohtana, milloin
- en ole osallistunut infoon

8) Toimintayksikkömme APUA –mapin ajantasaisuudesta vastaa pääasiassa

- päiväkodin johtaja
- varajohtaja/yhdyshenkilö
- turvallisuus-/ensiapuvastaava
- muu nimetty henkilö
- ei vielä sovittu

9) Olemme käsitelleet APUA – mapin sisältöä toimintayksikössäni: (Voit valita tarvittaessa useamman vaihtoehdon)

- työllässä tai vastaavassa
- työpaikkakokouksissa
- muulla tavalla yhteisesti, miten
- emme ole käsitelleet sitä vielä

10) Toimintayksikössäni uuden työntekijän turvallisuusasioihin perehdyttämisestä vastaa: (Voit valita tarvittaessa useamman vaihtoehdon)

- päiväkodin johtaja
- varajohtaja/yhdyshenkilö
- muut tiimin työntekijät
- turvallisuus-/ensiapuvastaava
- joku muu sovittu henkilö
- ei vielä sovittu

11) Oman arvioni mukaan toimintayksikköni henkilöstön turvallisuusosaaminen on

- erinomaista
- hyvää
- riittävää
- heikkoa, vaatii lisäkoulutusta. Millä osa-alueella/osa-alueilla

12) Miltä osa-alueelta toivot jatkossa omaan toimintayksikkösi lisäkoulutusta ja/tai päivitystä turvallisuusasioissa

13) Onko sinulla muuta kommentoitavaa turvallisuusasioista?

KIITOS VASTAUKSISTASI!

LIITE 4

**TURVALLISUUSKYSELY 2010 / PÄIVÄKODIN JA AVOIMEN
VARHAISKASVATUKSEN HENKILÖSTÖ****TAUSTATIEDOT****1) Työskentelin vuonna 2008 päivähoidon palveluksessa pääasiassa**

- Jyväskylässä
- Jyväskylän maalaiskunnassa
- Korpilahdella
- en työskennellyt näillä alueilla vuonna 2008

2) Nykyinen päiväkotiki, jossa työskentelet. (Voit valita myös vaihtoehdon Muu ja tarkentaa avoimeen kohtaan, jos työskentelet esimerkiksi perhepuistossa tai useassa päiväkodissa)

Aallokon päiväkotiki

3) Voit tarkentaa tähän nykyisen toimintayksikkösi tiedot, jos valitsit edellä vaihtoehdon Muu:**4) Olen**

- vakituiseissa työsuhteissa Jyväskylän kaupunkiin
- sijainen, määräaikaieissa työsuhteissa Jyväskylän kaupunkiin

5) Olen työskennellyt päiväkodissa/päiväkodeissa yhteensä

- alle vuoden
- 1-5 vuotta
- 6-10 vuotta
- yli 10 vuotta

6) Työtehtäväni

- lastentarhanopettaja
- lastenhoitaja
- erityislastentarhanopettaja
- muu tehtävä, mikä

7) Toimin omassa toimintayksikköissäni varsinaisen työtehtäväni lisäksi

- varajohtajana

- yhdyshenkilönä
- jossakin muussa sovituksessa tehtävässä, missä

8) Olen perehtynyt APUA – mapin sisältöön seuraavasti

- kaikkiin osa-alueisiin huolellisesti
- joihinkin osa-alueisiin tarkemmin
- selaillut
- en lainkaan
- en tiedä mikä APUA – mappi on

9) Osallistuin APUA- mappi-infoon

- 20.1.2010
- 26.1.2010
- muulloin, milloin
- en ole osallistunut infoon

10) Tiedän missä APUA – mappi sijaitsee toimintayksikköni

- kyllä
- ei

11) Olen käyttänyt APUA – mapin sähköistä versiota Aatussa

- kyllä
- en ole vielä ehtinyt, mutta tiedän mistä sähköinen versio löytyy
- en tiedä, mistä sähköinen versio löytyy

12) Olemme käsitelleet APUA – mapin sisältöä toimintayksikössämme: (Voit valita tarvittaessa useamman vaihtoehdon)

- työllässä tai vastaavassa
- työpaikkakokouksissa
- muulla tavalla yhteisesti, miten
- emme ole käsitelleet

13) Vastaa seuraaviin väittämiin valitsemalla parhaiten omaa näkemystäsi/osaamistasi tällä hetkellä kuvaava vaihtoehto

	1= täysin samaa mieltä	2= osittain samaa mieltä	3= en samaa enkä eri mieltä	4= osittain eri mieltä
Tiedän miten toimin jos lasta ei haeta päivähoidosta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tiedän miten toimin kohdatessani työssäni uhkaavan henkilön	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Osaan toimia tapaturmatilanteissa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tiimini tekee aina kirjallisen retkisuunnitelman tai päivitetävän suunnitelman samaan paikkaan toistuviin retkiin	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tunnistan kiusaamisen merkit lasten kesken	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tunnistan kiusaamisen merkit aikuisten kesken	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Osaan toimia kiusaamistilanteissa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tiedän lastensuojelulain ilmoitusvelvollisuuden ja osaan toimia sen mukaan	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tunnen asiakassuojalain salassapitovelvollisuuden ja toimin sen mukaan työssäni ja vapaa-aikana	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tunnen työhöni liittyvän moniammatillisen tukiverkoston ja tiedän, mistä löydän tarvittaessa yhteystiedot	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tiedän kuinka toteutan lääkehoitosuunnitelmaa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tiedän mihin ilmoitan turvallisuusriskin huomatuani sellaisen kiinteistössä tai piha-alueella	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Osaan toimia lapsiryhmän kanssa tulipalotilanteissa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tiedän missä päiväkodissani on kartta poistumisteistä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tiedän mistä suljen ilmastoinnin, sähköt ja venttulon	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tiedän miten saan sähkölukot tarvittaessa kiinni	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tiedän työpaikkani keskeisimmät turvallisuuteen liittyvät riskitekijät	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tiedän mitä työterveyshuolto minulle tarjoaa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tiedän miten toimin kun päivähoidon asiakasperhettä kohtaa äkillinen kriisi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tunnen varhaisen puuttumisen mallin sairausloma-asioissa ja tiedän esimieheni velvollisuudet siihen liittyen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tunnen Jyväskylän kaupungin tietoturvaohjeet ja osaan turvallisen sähköpostikäyttämisen työssäni	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

14) Jatkossa toivon turvallisuuskoulutusta seuraavista osa-alueista

15) Onko sinulla muuta kommentoitavaa turvallisuusasioista?

KIITOS VASTAUKSESTASI!

