

JHL

Ammattina hyvinvointi



Varhaiskasvatusalan ammattilaisen opas



Varhaiskasvatusalan ammattilaisen opas

Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL

C-sarja

ISBN 978-952-7084-06-9

ISSN 1796-2978

JHL monistamo 09/2016

Oppaan tekijät:

JHL:n ammatillisen edunvalvonnan työryhmä

Taitto: Riitu Nuutinen

Kannen kuva: Sami Perttilä

Sisällysluettelo

Hyvä lukija	5
Ammattina varhaiskasvatus	6
Varhaiskasvatuksen lainsäädännöllinen toimintaympäristö	7
YK:n lapsen oikeuksien sopimus	7
Suomen perustuslaki	7
Varhaiskasvatuslaki	8
Varhaiskasvatuslain muutokset 1.8.2016.....	9
Varhaiskasvatusalalla säilyvät säädökset	10
Päivähoitoasetus.....	10
Ammatillinen koulutus varhaiskasvatuksen alueella	11
Varhaiskasvatuksen ammatillisen osaamisen kehittäminen.....	13
Kolmen päivän koulutusoikeus	13
Sosiaalihuollon kelpoisuusehdot	13
Laki sosiaalihuollon ammattirekisteristä.....	14
Varhaiskasvatuksen tueksi.....	15
Varhaiskasvatussuunnitelma.....	15
Huoltajien kanssa tehtävä yhteistyö	15
Turvallinen lääkehoito	17
Turvallinen lääkehoito.....	17
Hyvät ohjeet päivähoidossa	18
Päivähoidon erilaisia suuntauksia.....	19
Varhaiskasvatuksen pedagogiikan historiaa	19
Fröbel-pedagogiikka.....	20
Steiner-pedagogiikka	21
Montessoripedagogiikka	21
Deweyn pedagogiikka	23
Reggio Emilia -pedagogiikka	23
Aktiivinen oppiminen.....	25

Työsuhteen ehdot varhaiskasvatuksen alueella.....	26
Luottamusmies henkilöstön edustajana.....	26
Työ- vai virkasuhde.....	26
Palvelussuhteen ehtojen määräytyminen.....	27
Työsopimus.....	30
Työaika.....	32
Työvuoroluettelo.....	32
Lisä- ja ylityö.....	33
Palkkaus.....	34
Vuosiloma.....	35
Työhyvinvointi.....	37
Työnantaja vastaa turvallisuudesta.....	37
Työntekijällä on oikeus turvalliseen työskentelyyn.....	37
Perehdytys työpaikalla.....	38
Työsuojelu työpaikalla.....	39
Työsuojeluvaltuutettu edustaa työntekijöitä.....	39
Työturvallisuutta koskeva lainsäädäntö on tehty työntekijän suojaksi.....	40
Riskien arvioinnin avulla vaaroja poistetaan järjestelmällisesti.....	40
Työn kuormittavuus.....	41
Päivähoidon melu ja äänieristys.....	42
Ergonomia työpaikalla.....	43
Epäasiallinen käyttäytyminen työpaikoilla.....	44
Toimenpiteet huonon kohtelun tilanteessa.....	44
Väkivaltatilanteiden hallinta.....	45
Uhka- ja työväkivaltatilanteet henkilöstön näkökulmasta.....	46
Työterveyshuolto auttaa, jos sairastut työstä johtuvasta syystä.....	48
Työyhteisön vuorovaikutus on jokaisen vastuulla.....	49
JHL on osaavien ammattilaisten liitto.....	51
Lähteet ja lisätietoa.....	54
Yhteystiedot.....	55

Hyvä lukija,

tämä varhaiskasvattajana päivähoitossa opas on tarkoitettu kaikille lasten ja heidän perheidensä kanssa työskenteleville. Oppaaseen on koottu keskeisiä työsuhteen ehtoja, yleisiä käytäntöjä työpaikan järjestelyistä, varhaiskasvatuksen ammatillisesta koulutuksesta ja varhaiskasvatuksen suuntauksista. Omana osionaan on myös työhyvinvointiin liittyvät asiat ja työsuojelu.

Juuri tällä hetkellä varhaiskasvatuksessa on ajankohtaista edelleenkin lainuudistukset. Varhaiskasvatuslaki on tullut voimaan ja ammatillista koulutusta ollaan uudistamassa. Tänä päivänä varhaiskasvatuksen apuna käytetään vasua ja varhaiskasvatus jos mikään on moniammatillista yhteistyötä niin perhepäivähoidossa kuin päiväkodeissakin.

Työ lasten ja heidän perheidensä parissa on monesti erittäin palkitsevaa. Kaikki varhaiskasvatuksen alueella työskentelevät tarvitsevat työnsä tueksi vuorovaikutustaitoja, eettistä vastuullisuutta ja kykyä kohdata erilaisuutta.

Minna Kylliäinen on kerännyt lasten ajatuksia eri teemoista ja niitä on käytetty tässä opassa. Tässä yksi niistä:

Lasten suusta, mitä on kasvatus?

- *Että ihminen kasvaa silleen hitaasti.*
- *Kasvin kasvatus, lapsia voi kasvattaa, lemmikkejä voi kasvattaa.*
- *Lapsen synnytys.*

Nautinnollisia lukuhetkiä!

Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL
Ammatillisen edunvalvonnan työryhmä

Ammattina varhaiskasvatus

Varhaiskasvatuksen ammatillisella kentällä toimitaan momiammatillisissa tiimeissä ja yhteistyössä eri alan asiantuntijoiden ja vanhempien kanssa. Henkilöstön osaaminen on vahvasti sidoksissa yhteiskuntaan, kulttuuriin, lapseen ja kasvatukseen sekä toimintaympäristön muutokseen. Alan ammattilaisen osaamisen perustana on myös uudistuva tieto lapsesta, hänen kehityksestään, kasvatuksesta ja oppimisestaan. Henkilöstön osaaminen on perustana sille, että pienen lapsen elämänpiirissä voidaan edistää tasapainoista kasvua, kehitystä ja oppimista. Tähän työhön tarvitaan eri koulutustaustaltaan toimivia alan ammattilaisia.

Ammatillisen osaamisen haasteet ovat laajat ja muuttuvat: yhteiskunta omine ilmiöineen tuo varhaiskasvatuksen arkeen jatkuvasti uusia ilmiöitä. Alan tutkimus ja kehittäminen haastavat työkäytäntöjä. Varhaiskasvatuspedagogiikkaa tutkitaan jatkuvasti.

Haasteista huolimatta varhaiskasvatuksen ammatti on rikkaus. Kasvattajana näet tulevaisuuden aikuisen jo vuosia ennen. Ja varhaiskasvattajana jokaisella on myös oma vaikutuksensa siihen, millainen sukupolvi lapsista kehittyy. Ammattilaisten työn myötä lapsi tutustuu yhteiskunnan arvoihin ja normeihin, kulttuuriin ja monipuolisesti arjen tietotaitoon. Varhaiskasvatuksessa opetellaan hyviä tapoja ja harjoitellaan leikin avulla satoja taitoja tulevaan. Vastuu on suuri.

Ammattilaisena jokainen tuntee myös aika ajoin valtavaa tuskaa kiireen ja resurssipulan vuoksi. Vahva ammatillisuus ja työyhteisön sekä työkavereiden tuki on kullannarvoinen. Oma ammatillisuutesi kuvaa tapaa tehdä työtäsi; kun olet sinut itsesi kanssa ja aidosti kiinnostunut lähellä olevista lapsista, teet paljon hyvää hoitamiesi lasten eduksi.

Lasten suusta, miksi lapset tulevat päiväkotiin?

- *Koska ei voi jäädä yksin kotiin ja muuten ne pitää pistää vieraille tädeille hoitoon.*
- *Ettei jää yksin, jos äiti ja isä on poissa.*
- *Jos lapset ei saa kotivahtijaa, koska aikuiset menee töihin.*

Varhaiskasvatuksen lainsäädännöllinen toimintaympäristö

Varhaiskasvatuksen lainsäädännöllisen perustan luovat YK:n lapsen oikeuksien sopimus, perustuslaki sekä varhaiskasvatuslaki ja päivähoitoasetus. Varhaiskasvatuksen palvelujärjestelmää ohjaavat myös monet muuta lainsäädännöt esim. valvontaan tai rahoitukseen liittyvät lait.

YK:n lapsen oikeuksien sopimus

Lapsen oikeuksien sopimus velvoittaa sopimusvaltion turvaamaan lapsille oikeuden suojeleluun ja huolenpitoon, osuuden yhteiskunnan voimavaroista sekä oikeuden osallistua itseään koskevaan päätöksentekoon ja yhteiskuntaelämään. Lapsen oikeuksien sopimus on laaja. Se turvaa lapsiväestön kansalaisoikeuksia ja poliittisia oikeuksia, taloudellisia, sosiaalisia ja sivistyksellisiä oikeuksia sekä erityisiä lapsen suojelua koskevia oikeuksia. Sopimuksen periaatteita ovat syrjinnän kieltäminen, lapsen etu, lapsen oikeus elämään, henkiinjäämiseen ja kehittymiseen sekä lapsen näkemysten huomioon ottaminen. Sopimusvaltiot ovat sitoutuneet kaikkiin tarpeellisiin lainsäädännöllisiin, hallinnollisiin ja muihin toimiin yleissopimuksessa tunnustettujen oikeuksien toteuttamiseksi.

Suomen perustuslaki

Varhaiskasvatuksen kannalta tärkeitä perusoikeuksia ovat mm. yhdenvertaisuus, sosiaaliset ja sivistykselliset oikeudet, oikeusturva ja perusoikeuksien turvaaminen. Perustuslain mukaan ihmiset ovat yhdenvertaisia lain edessä. Perustuslain mukaan lapsia on kohdeltava tasa-arvoisesti yksilöinä, ja heidän tulee saada vaikuttaa itseään koskeviin asioihin kehitystään vastaavasti.

Lisäksi perustuslaki takaa sen, että julkisen vallan on turvattava jokaiselle yhtäläinen mahdollisuus saada kykijensä ja erityisten tarpeidensa mukaisesti myös muuta kuin perusopetusta sekä kehittää itseään omasta tai perheensä varallisuudesta riippumatta. Perustuslain mukaan julkisen vallan on turvattava perusoikeuksien ja ihmisoikeuksien toteutuminen.

Varhaiskasvatustalaki

Varhaiskasvatustalaki tuli voimaan 1.8.2015. Varhaiskasvatus määritellään ensimmäistä kertaa lain tasolla ja sille on laissa määritelty uudet tavoitteet. Varhaiskasvatus on lain mukaan lapsen suunnitelmallinen ja tavoitteellinen kasvatuksen, opetuksen ja hoidon muodostama kokonaisuus, jossa painottuu erityisesti pedagogiikka. Käsitteenä varhaiskasvatus korvaa lasten päivähoiton. Varhaiskasvatuksen tavoitteet konkretisoituvat varhaiskasvatussuunnitelman perusteissa. Niitä valmistelee Opetushallitus uutena asiantuntijavirastona. Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet otetaan käyttöön 1.8.2017.

Laissa säädetään lapsen oikeudesta varhaiskasvatukseen ja korostetaan lapsen etua toiminnan järjestämisessä. Laissa korostetaan lapsen oikeutta varhaiskasvatukseen joko päiväkodissa tai perhepäivähoidossa. Kunnan velvollisuus järjestää varhaiskasvatusta ei muutu. Lakia sovelletaan kunnan, kuntayhtymän sekä muun palvelujen tuottajan järjestämään varhaiskasvatukseen, jota annetaan päiväkodissa, perhepäivähoidossa tai muuna varhaiskasvatuksena, esimerkiksi kerhotoimintana.

Kasvatustavoitteita koskeva säännös on uudistettu ja tavoitteissa nostetaan esiin varhaiskasvatuksen tavoitteet monipuolisesti. Varhaiskasvatus mm. edistää lapsen kasvua, kehitystä, terveyttä ja hyvinvointia, edistää oppimisen edellytyksiä, mahdollistaa monipuoliset oppimiskokemukset leikkiin, liikkumisen, taiteen ja kulttuuriperinnön myötä.

Valtakunnallisten varhaiskasvatussuunnitelmien pohjalta laaditaan päiväkodissa tai perhepäivähoidossa olevalle lapselle henkilökohtainen varhaiskasvatussuunnitelma. Lapsen varhaiskasvatussuunnitelmaan on kirjattava tavoitteet lapsen varhaiskasvatuksen toteuttamiseksi lapsen kehitystä, oppimista ja hyvinvointia tukevalla tavalla sekä toimenpiteet tavoitteiden toteuttamiseksi. Suunnitelmaan kirjataan lisäksi lapsen tarvitseman tuen tarve, tukitoimenpiteet ja niiden toteuttaminen. jos tarpeen, suunnitelmaan kirjataan myös lapsen lääkehoidosta sovitut asiat.

Uusi säännös laissa on lapsiryhmien enimmäiskoko päiväkodeissa. Varhaiskasvatuksen ryhmät tulee muodostaa ja tilojen suunnittelu ja käyttö järjestää siten, että varhaiskasvatukselle säädetty tavoitteet voidaan saavuttaa. Päiväkodin yhdessä ryhmässä saa olla yhtä aikaa läsnä enintään kolmea hoito- ja kasvatustehtävissä olevaa henkilöä vastaava määrä lapsia. Kolme vuotta täyttäneiden kokopäivähoidossa olevien lasten ryhmässä saisi olla yhtä aikaa läsnä enintään 21 lasta (1.8.2016 alkaen 24 lasta) ja alle kolmevuotiaiden ryhmässä enintään 12 lasta.

Laissa säädetään myös osallisuudesta ja vaikuttamisesta. Säännös koskee sekä lasta että lapsen vanhempia ja muita huoltajia. Lapsen mielipide ja toivomukset on selvitettävä suunniteltaessa, toteutettaessa ja arvioitaessa lapsen varhaiskasvatusta, ja myös lapsen vanhemmille ja muille huoltajille on annettava mahdollisuus osallistua ja vaikuttaa

lapsensa varhaiskasvatukseen sekä toimintayksikön varhaiskasvatuksen suunnitteluun ja arviointiin.

Lain mukaan varhaiskasvatusympäristön on oltava kehittävä, oppimista edistävä sekä terveellinen ja turvallinen lapsen ikä ja kehitys huomioon ottaen. Toimitilojen ja toimintavälineiden on oltava asianmukaisia ja niissä on huomioitava esteettömyys. Varhaiskasvatusympäristö kattaa niin fyysisen, psyykkisen kuin sosiaalisen ympäristön ja sisältää esimerkiksi kiusaamisen ehkäisyn. Ympäristö ei saa vaarantaa lapsen terveyttä ja turvallisuutta. Ympäristön on oltava myös esteetön.

Lakiin sisältyy säännös eri tahojen yhteistyöveloitteesta. Kunnan on varhaiskasvatus- ta järjestäessään toimittava yhteistyössä opetuksesta, liikunnasta ja kulttuurista, sosiaali- huollosta, lastensuojelusta, neuvolatoiminnasta ja muusta terveydenhuollosta vastaavien sekä muiden tarvittavien tahojen kanssa.

Lain hyväksymisen yhteydessä eduskunta hyväksyi lausuman, jonka mukaan hallitus seuraa uuden varhaiskasvatuslain kokonaisvaikutuksia sekä vaikutuksia laatuun ja ryhmä- kokoihin. Hallituksen on myös lain toisen vaiheen uudistamisen yhteydessä täsmennettävä keskeisiä määritelmiä. Hallituksen on annettava asiasta selvitys sivistysvaliokunnalle vuoden 2017 keväällä.

Varhaiskasvatuslain muutokset 1.8.2016

Aikaisempaa ns. subjektiivista päivähoito-oikeutta on päätetty rajata. 1.8.2016 alkaen jokaiselle lapselle on oikeus 20 tunnin laajuiseen viikoittaiseen varhaiskasvatukseen. Varhaiskasvatusta on järjestettävä kokopäiväisesti, jos lapsen vanhemmat tai muut huoltajat työskentelevät kokoaikaisesti tai opiskelevat, toimivat yrittäjänä tai ovat omassa työssä päätoimisesti. Oikeus 20 tuntia laajempaan varhaiskasvatukseen on myös vanhemman osa-aikaisen tai väliaikaisen työssäkäynnin, työllistymistä edistävään palveluun osallistumisen, kuntoutuksen tai muun vastaavan syyn vuoksi.

Varhaiskasvatus on järjestettävä nykyisen laajuisena, jos se on tarpeen lapsen kehityksen, tuen tarpeen tai perheen olosuhteiden takia tai muutoin lapsen edun mukaista.

Vanhemman jäädessä työttömäksi lapsen varhaiskasvatusoikeus pysyy kokopäiväisenä kahden kuukauden ajan. Lapsella säilyy oikeus samaan päiväkotipaikkaan, vaikka varhaiskasvatusoikeuden laajuus muuttuisi. Perhepäivähoidossa paikka säilyy mahdollisuuksien mukaan.

Rajaukset samoin ehdoin tehtiin myös lasten kotihoidon ja yksityisen hoidon tuesta annetun lain yksityisen hoidon tukea koskevaan sääntelyyn. Nykyistä vastaavaa yksityisen hoidon tukea maksetaan, jos lapsella on oikeus 20 tuntia laajempaan varhaiskasvatukseen.

Varhaiskasvatusalalla säilyvät säädökset

Uusi varhaiskasvatuslaki ei tuo muutoksia henkilöstön kelpoisuusehtoihin tai päiväkodin henkilöstörakenteeseen. Perhepäivähoito ja ryhmäperhepäivähoito jatkuvat samoin säädöksin. Ainoastaan lapsen varhaiskasvatussuunnitelmaa tehtäessä on perhepäivähoidossa oltava lastentarhanopettajan asiantuntemus käytettävissä. lapsikohtaiset varhaiskasvatussuunnitelmat otetaan käyttöön 1.8.2017 alkaen.

Päivähoitoasetus

Päivähoitoasetuksen muutos vaikuttaa päiväkodeissa kolme vuotta täyttäneiden lasten ja hoito- ja kasvatustehtävissä olevien henkilöiden väliseen mitoittamiseen. Nykyisen seitsemän lapsen sijasta päiväkodissa tulee olla yksi hoito- ja kasvatustehtävissä oleva henkilö kahdeksaa lasta kohden. Alle 3-vuotiaiden lasten henkilöstömitoitusta ei muuteta. Säännös astui voimaan 1.8.2016.

Päivähoitoasetus mahdollistaa edelleen poikkeamisen suhdelvusta. Asetuksen tarkoittamat poikkeamiset suhdelvusta ovat satunnaisia ja lyhytaikaisia sekä luonteeltaan tilapäisiä. Poikkeamisen mahdollistava käytännön tilanne voisi olla esimerkiksi se, että samaa paikkaa käyttävät lapset ovat satunnaisesti ja lyhytaikaisesti samanaikaisesti paikalla esimerkiksi vanhempien työvuoron yllättävän muuttumisen vuoksi. Suhdeluvusta poikkeaminen asetuksen tarkoittamalla tavalla ei voi olla jatkuvaa eikä päivittäistä eikä se voi kestää koko toimintapäivää.

Henkilöstömitoitusta tulee noudattaa myös henkilöstön sairaus- ja vuosilomien sekä muiden ennakoitavissa olevien poissaolojen, esimerkiksi koulutukseen osallistumisen vuoksi sekä mahdollisten lomautusten aikana varautumalla niihin etukäteen. Suhdeluvusta poikkeaminen ei näiden syiden perusteella ole asetuksen mukaan mahdollista.

Lasten suusta, miksi töitä tehdään?

- *Että saatais rahaa ja voitais ostaa ruokaa.*
- *Voisi ostaa ruokaa ja tavaroita ja lahjoja.*

Ammatillinen koulutus varhaiskasvatuksen alueella

Varhaiskasvatuksen ammatillinen koulutus jakautuu moneen eri alaan ja koulutustasoon. Erään ammatillisen koulutuksen on aloitettu jo 1800-luvun loppupuolella kuten lastentarhanopettajan ja lastenhoitajan koulutukset. Tänä päivänä varhaiskasvatus tarvitsee tuekseen hyvän ammatillisen koulutuksen ja säännöllisen täydennyskoulutuksen.

Lastentarhanopettaja

Varhaiskasvatuksen yliopistollisissa koulutusyksiköissä valmistuu alemmalta korkeakouluasteelta kasvatustieteen kandidaatteja, joilla on lastentarhaopettajan pätevyys ja ylempään korkeakoulututkinnon suorittaneita kasvatustieteen maistereita.

Sosionomi

Ammattikorkeakoulujen sosiaali- ja terveysalalla koulutetaan sosiaalialan koulutusohjelmassa sosionomeja, joista lapsiin ja nuoriin erikoistuvat opiskelijat työllistyvät varhaiskasvatuksen kentälle. Varhaiskasvatusalalla sosionomitutkintoa on edeltänyt sosiaalikasvatustajan tutkinto.

Lastenhoitaja, päivähoitaja, lähihoitaja

Sosiaali- ja terveysalan perustutkinto, lähihoitaja on toisen asteen koulutus. Koulutus on pituudeltaan 180 osaamispistettä/ 3 vuotta. Varhaiskasvatuksen alalla lähihoitajan koulutusta edelsivät lastenhoitajan ja päivähoitajan tutkinnot.

Lapsi- ja perhetyön perustutkinto (lastenhojaaja)

Tämä koulutus toteutuu humanistisella ja kasvatusalalla ja siellä vielä tarkennettuna opetus- ja kasvatustyön alaisena.

Opetussuunnitelmien perusteet on otettu käyttöön vuonna 2001. Koulutus on pituudeltaan 180 osaamispistettä/ 3 vuotta.

Kaikki ammatillisten perustutkintojen (kuten lähihoitaja ja lastenhojaaja) perusteet uudistettiin vuonna 2014. Tutustu uusiin perusteisiin opetushallituksen verkkosivuilla: www.oph.fi . Sieltä löytyvät myös kaikkien tutkintojen ePerusteet.

Perhepäivähoitaja

Perhepäivähoitajan ammattitutkinto luokitellaan sosiaali-, terveys- ja liikunta-alalle ja siellä sosiaalialan ammattitutkinnoksi. Perhepäivähoitajan koulutus ollaan siirtämässä ammatillisen koulutuksen uudistuksen myötä humanistiselle kasvatusalalle.

Koulutusta annettiin alkuaikoina lyhytkestoisina ja kurssimuotoisena koulutuksena. Koulutusta tarjottiin myös paljon työvoimapolitiittisena koulutuksena varsinkin 1980- ja 90-luvulla. Ammattitutkintojärjestelmä toi myös perhepäivähoitajalle oman ammattitutkinnon. Perhepäivähoitajan ammattitutkinto vahvistettiin vuonna 2000 ja ammattitutkinnon perusteet uudistettiin vuonna 2013.

Parhaillaan ollaan valmistelemassa toisen asteen tutkintojen uudistamista eli TUTKE 3. Uudet tutkintomallit tulisivat voimaan vuonna 2019.

Lasten suusta, mitä on opiskelu?

- *Aikuinen oppii jonkun työn.*
- *Että voi opiskella eri kieliä (ranska, saksa, kiina, ruotsi, intia, venäjä, islanti...)*
- *Koulussa opiskellaan (matematiikkaa, plus laskuja)*

Varhaiskasvatuksen ammatillisen osaamisen kehittäminen

Kolmen päivän koulutusoikeus

Laki kolmen päivän koulutusoikeudesta astui voimaan 1.1. 2014.

Työnantaja tekee jokaiselle työntekijälle koulutussuunnitelman ja työnantajalla on mahdollisuus koulutuskustannusten verovähennyksiin.

Kolmen päivän koulutusoikeus -termeillä kulkevan uudistuksen tarkoituksena on tukea suunnitelmallista osaamisen kehittämistä ja kannustaa työnantajia henkilöstönsä osaamisen kehittämiseen.

Kolmen päivän koulutusoikeudesta on annettu tietoa luottamusmiehille ja asiaa tulee ottaa esille kehityskeskusteluissa.

Sosiaalihuollon kelpoisuusehdot

Laki ja asetus sosiaalihuollon kelpoisuusehdoista tulivat voimaan 1.8.2005.

Kelpoisuusehtovaatimuksia on noudatettava kunnan ja valtion hallinnonaloilla ja yksityisissä sosiaalipalveluissa, jotka kuuluvat sosiaalipalvelujen valvonnasta annetun lain piiriin (603/1996). Päivähoito kuuluu tämän lainsäädännön piiriin.

Kelpoisuusehtojen 7§ lastentarhanopettaja:

- a. lastentarhanopettajan koulutus tai
- b. sosiaali- ja terveysalan AMK-tutkinto, johon sisältyy varhaiskasvatuksen ja sosiaalipedagogiikan suuntautuneet opinnot (yhteensä vähintään 60 op.)
Siirtymäsäännös: henkilöt, joilla on aikaisemman sosiaalihuollon henkilöstön kelpoisuusehtoista annetun asetuksen mukainen (804/1992 4§)

8§ lähihoitaja

- c. sosiaali- ja terveysalan perustutkinto, lähihoitaja (lasten ja nuorten hoidon ja kasvatuksen koulutusohjelma)
- d. lapsi- ja perhetyön perustutkinto, lastenohjaaja
- e. viittomakielen ohjaajan perustutkinto
Siirtymäsäännös: henkilöt, joilla on aikaisemman sosiaalihuollon henkilöstön kelpoisuusehtoista annetun asetuksen mukainen. (804/1992 5§)

11§ sosiaalihuollon muut ammatilliset tehtävät

- f. perhepäivähoitajan ammattitutkinto tai muu soveltuva koulutus

Siirtymäsäännös: turvataan perhepäivähoitajien mahdollisuus jatkaa nykyisissä tehtävissä, vaikka heillä ei olisikaan lain määrittelemää koulutusta.

Suomen evankelis-luterilaisen kirkon piispainkokouksen suosituksen seurakunnan lastenohjaajan tehtävään kelpoistavasta tutkinnosta löydät www.sakasti.evl.fi

Laki sosiaalihuollon ammattirekisteristä

Aikaisemmin sosiaali- ja terveysalan perustutkinnon (lähihoitajan) suorittanut on ollut terveydenhuollon ammattirekisterissä Terhikissä.

Laki sosiaalihuollon ammattirekisteristä tuli voimaan 1.3.2016 ja rekisterin ylläpitäjä on Valvira. Sosiaalihuollon ammattihenkilölaissa säädetään keskeisten sosiaalihuollon ammattien laillistamisesta, rekisteröinnistä ja valvonnasta.

Laillistettuja ammatteja ovat sosiaalityöntekijä, sosionomi ja geronomi ja nimikesuojattuja ammattinimikkeitä ovat lähihoitaja, kodinhoitaja ja kehitysvammaisten hoitaja. Lisätietoja ammattirekisteristä sekä hakuohjeista löytyy Valviran sivuilta www.valvira.fi

Työelämässä olevat ammattihenkilöt

1.3.2016 jälkeen kaikki henkilöt, jotka ovat olleet aiemmin voimassa olleiden säädösten mukaan kelpoisuusehdot täyttäviä, ovat oikeutettuja toimimaan kyseisen laillistettavan ammattihenkilön tehtävissä tai toimimaan suorittamansa koulutuksen perusteella nimikesuojattuna ammattihenkilönä siihen asti, kunnes heidän ammattioikeushakemus on Valvirassa käsitelty. Oikeus toimia tehtävässä ilman laillistusta tai nimikesuojausta on voimassa kuitenkin enintään 31.12.2017 asti.

Työelämässä jo olevia ammattihenkilöitä kehoitetaan toimittamaan laillistusta tai nimikesuojausta koskeva hakemus Valviraan hyvissä ajoin ennen siirtymäajan päättymistä, jotta hakemus ehditään käsitellä ennen 31.12.2017. Valviralla on lain mukaan 6 kuukautta aikaa käsitellä hakemus.

Lisätietoja ammattirekisteristä sekä hakuohjeista löytyy Valviran sivuilta www.valvira.fi

Varhaiskasvatuksen tueksi

Olemme tähän osioon halunneet lyhyesti kuvata niitä toimintamuotoja, jotka muodostavat hyvän ja toimivan kokonaisuuden varhaiskasvatukseen.

Varhaiskasvatussuunnitelma

Valtioneuvoston periaatepäätös varhaiskasvatuksen linjauksista tehtiin jo vuonna 2002. Hoito, kasvatusta ja opetus muodostavat kokonaisuuden lapsen kehityksessä. Lähtökohtana ovat aina perheen tarpeet ja onnistuneen varhaiskasvatuksen tueksi tarvitaan vanhempien ja varhaiskasvatushenkilöstön kasvatuskumppanuus.

Vanhemmat ja henkilöstö laativat lapsen varhaiskasvatussuunnitelman hoitosuhteen alussa. Tämän suunnitelman perusteella koko henkilöstö voi toimia tiedostaen niin lapsen tarpeet kuin vanhempien näkemykset.

Opetushallitus asiantuntijavirastona on valmistellut varhaiskasvatuksen perusteiden uudistamista. Uudet perusteet tulisivat voimaan 1.8.2017

Tutustu oman kuntasi varhaiskasvatussuunnitelmaan. Lisätietoja saat Opetushallituksen sivuilta www.oph.fi/vasu2017.

Huoltajien kanssa tehtävä yhteistyö

Uudet varhaiskasvatussuunnitelmien perusteet ja paikalliset suunnitelmat korostavat yhteistyötä huoltajien kanssa. Huoltajien kanssa tehtävällä yhteistyöllä on tärkeä merkitys varhaiskasvatuksessa. Yhteistyön tavoitteena on huoltajien ja henkilöstön yhteinen sitoutuminen lasten terveen ja turvallisen kasvun, kehityksen ja oppimisen edistämiseen. Luottamuksen rakentaminen sekä tasa-arvoinen vuorovaikutus ja keskinäinen kunnioitus tukevat kasvatusyhteistyötä.

Varhaiskasvatussuunnitelma on kirjannut asian seuraavasti: "Kasvatustyöhön liittyvistä arvoista, tavoitteista ja vastuista keskustellaan sekä henkilöstön kesken että huoltajien kanssa. Yhteistyö on vuorovaikutteista ja edellyttää varhaiskasvatuksen henkilöstöltä aloitteellisuutta ja aktiivisuutta. Yhteistyössä huomioidaan perheiden moninaisuus, lasten yksilölliset tarpeet sekä huoltajuuteen ja vanhemmuuteen liittyvät kysymykset. Tarvittaessa keskusteluissa käytetään tulkkia molemminpuolisen ymmärryksen varmistamiseksi."

Yhteistyö tukee myös huoltajien keskinäistä vuorovaikutusta ja auttaa verkostoitumisessa.

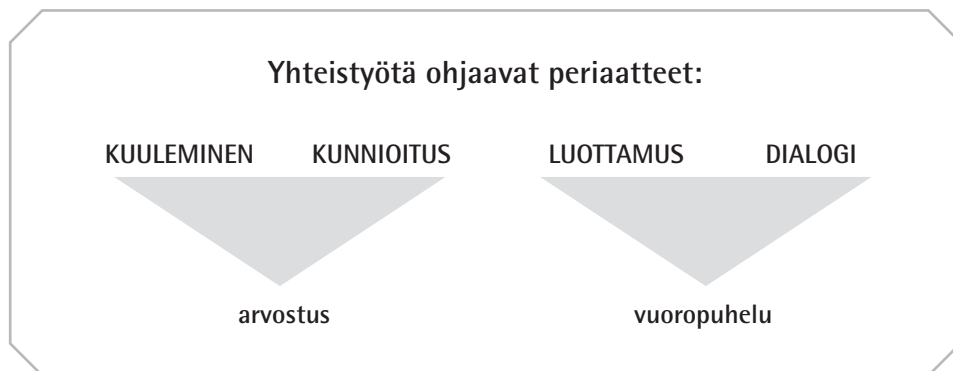
Yhteistyössä voi olla erilaisia muotoja. Lapsen päivittäiset tapahtumat ja kokemukset jaetaan huoltajien kanssa. Tärkeitä viestejä ovat lapsen kehitystä ja oppimista tukevat asiat. Myös huoltajien ja henkilöstön havainnot lapsen päivistä luovat turvan hyvinvoinnista.

Yhteistyössä on myös tärkeä merkitys kaikissa siirtymävaiheissa. Kun lapsi siirtyy perhepäivähoidosta päiväkotiin tai kun lapsi siirtyy esiopetukseen.

Lapsen varhaiskasvatussuunnitelmaa laaditaan yhteistyössä henkilöstön ja huoltajien kanssa ja lähtökohtana tulee olla lapsen etu ja tarpeet. Lapsen mielipide on myös selvitetävää ja otettava huomioon. Suunnitelma laaditaan kun lapsi on aloittanut perhepäivähoi-
dossa tai päiväkodissa.

Lapsen varhaiskasvatussuunnitelman tulee sisältää seuraavat asiat:

- lapsen kehitykseen ja oppimiseen liittyvät vahvuudet sekä lapsen kiinnostuksen kohteet
- lapsen kehitystä, oppimista ja hyvinvointia tukevat tavoitteet sekä toimenpiteet tavoitteiden toteuttamiseksi sekä toteutumisen arviointi
- lapsen mahdollisesti tarvitsema tuki
- mahdollinen lääkehoitosuunnitelma
- lasten, henkilöstön ja huoltajien yhdessä sopimat asiat
- suunnitelman laatimiseen osallistuneet muut mahdolliset asiantuntijat
- tieto siitä, milloin suunnitelma on laadittu ja tarkistettu ja milloin suunnitelma tarkistetaan seuraavan kerran.



Turvallinen lääkehoito

Terveyden ja hyvinvoinnin laitos (THL) on laatinut valtakunnallisen oppaan lääkehoito-suunnitelman tekemisestä sosiaali- ja terveydenhuollossa vuonna 2016. Oppaseen on kirjoitettu myös osuus varhaiskasvatuksen lääkehoidon erityistilanteista.

Turvallinen lääkehoito

Pitkäaikaissairaan lapsen hoidon koordinointi on terveydenhuollolla. Vanhempien, lääkärin ja varhaiskasvatuksen henkilöstön kanssa sovitut asiat kirjataan varhaiskasvatussuunnitelmaan. Sovitaan myös kuka vastaan lapsen lääkehoidon toteutuksesta ja kuka on varahenkilö.

Lääkehoitosuunnitelmaan pitää myös kirjata miten toimitaan esim. perhepäivähoidossa kun perhepäivähoitaja on sairas tai vuosilomalla.

Työntekijä	Lääkkeen anto
Lastentarhanopettaja	Lääkärin lapselle määräämä luonnollista tietä annettava lääke (esim. suun kautta) tai ihon alle pistettävä (esim. insuliini)
Perhepäivähoitaja	Lääkärin lapselle määräämä luonnollista tietä annettava lääke (esim. suun kautta) tai ihon alle pistettävä (esim. insuliini)
Lääkehoidon koulutuksen saanut esim. lähihoitaja	Toteuttaa lääkärin lapselle määräämän lääkehoidon

Lääkehoidon toteuttaminen perustuu työntekijän suostumukseen, lisäkoulutukseen sekä lupaan ja varhaiskasvatussuunnitelmassa sovittuihin asioihin.

Terveysalalle kouluttamattomalle työntekijälle ei ole velvoitetta lääkehoidon toteuttamiseen.

Tutustu myös STM:n ohjeisiin pitkäaikaissairaiden lasten lääkehoidosta: www.stm.fi

Hyvät ohjeet päivähoitossa

Päivähoidon allergiaohjeet

Päivähoidon allergiaohjeet perustuvat kansalliseen allergiaohjelmaan 2008-2018 ja ohjeita olivat tekemässä eri asiantuntijat. Tarkemmat ohjeet löytyvät Allergia- ja Astmaliiton verkkosivuilta: www.allergia.fi

Sosiaali- ja terveysministeriö julkaisi oppaan **infektioriskin vähentämisestä** päivähoitossa (STM:n oppaita 2005:28) ja opas löytyy STM:n verkkosivuilta: www.stm.fi

Lapsi ja vanhempien alkoholin käyttö-opas varhaiskasvatuksen työntekijöille (2010)

Opas rohkaisee puuttumaan asioihin keskustelujen ja yhteistyön merkeissä. Opas löytyy osoitteesta: www.lasinenlapsuus.fi

JHL:n varhaiskasvatuksen eettiset ohjeet. Varhaiskasvatuksen valtakunnallinen verkosto on valmistellut JHL:n varhaiskasvatuksen eettiset ohjeet. Ne löytyvät tämän oppaan lopusta ja liiton verkkosivuilta: www.jhl.fi/varhaiskasvatus

Päivähoidon erilaisia suuntauksia

Nykyisissä varhaiskasvatuksen suunnitelmissa pedagoginen viitekehys on kuvattu seuraavasti:



Lähde: www.oph.fi > Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet

Varhaiskasvatuksen pedagogiikan historiaa

Varhaiskasvatus on termi, joka on tullut päivähoitolaitoksen myötä. Teoriatasolla emme voi erottaa varhaiskasvatusta muusta kasvatuksesta kuin ainoastaan iän määrityksillä. Päivähoidon ja opetustoimen kehittymisen lähtökohtana on, että 1-6 -vuotiaita hoideetaan ja kasvatetaan, ja 7-16 -vuotiaita opetetaan. Varhaiskasvatus on kodin, päivähoidon ja esikoulun elämänpiiriin sijoittuva vuorovaikutustapahtuma, joka on tavoitteellista ja pyrkii 0-6 -vuotiaiden lasten kokonaispersoonallisuuden kehittämiseen.

Laaja määritelmä pitää sisällään kaiken alle kouluikäisten kasvatuksen ja opetuksen. Se on *varhaiskasvatuksen pedagogiikka* – lapsen kasvun, kehityksen ja oppimisen tie-toista ja tavoitteellista tukemista, kokonaisvaltaista toimintaa, joka on tarkoitettu kaikille alle kouluikäisille lapsille. (Laadunhallinta varhaiskasvatuksessa Hujala, Parrila, Lindberg, Nivala, Tauriainen & Vartiainen 1999, 7)

Suomeen päivähoidon aatteen varhaiskasvatuksesta on tuonut Uno Cygnaeus (1810–1888). Hän sisällytti "Ehdotukseensa Suomen kansakoulutoimesta" 1860 myös lastenseimien ja lastentarhojen perustamisen ensisijaisesti niille lapsille, joilta kotona puuttui hoito ja kasvatust.

Cygnaeuksen pedagogiset käsitykset lapsen kehityksestä ja tarpeita olivat Friedrich Fröbelin kasvatustilofosofian mukaisia, johon taasen suurimmat vaikuttajat ovat olleet **Jean Comenius** (1592–1670) ja **Johann Heinrich Pestalozzi** (1746–1827) sveitsiläinen pedagogi.

Nykyaikaan asti vaikuttanut fröbeliläinen lastentarhatyö alkoi kun **Hanna Rothman** (1856–1920) perusti vuonna 1888 Pestalozzi–Fröbel–Hausin mallin mukaisen kansanlastentarhan Helsinkiin. Suomeen ensimmäiset Fröbelin lastentarha-aatetta käsittelevät kirjoitukset saapuivat 1850-luvulla.

Tulkaa lasten puutarhaan, kylvämään ja leikkaamaan, tuuli vilpas puhalttaa, vihertää ja kukkii maa. (F. Fröbel)

Fröbel-pedagogiikka

Saksalaisen lastentarha-aatteen isän **Friedrich Fröbel** (1782–1852) pedagogiikka pohjautuu Pestalozzin oppeihin, jonka pohjalta hän kehitti oman pedagogisen oppinsa. Fröbelin mukaan lapsi tuli käsittää aktiivisena olentona, jonka omatoimisuutta ja luonnollista kehitystä tuli tukea. Pienten lasten opetus tuli tapahtua lapsenomaisesti ja opetuksessa Fröbel korosti vuorovaikutusta lapsen ja kasvattajan välillä.

Opetuksen tueksi Fröbel kehitti vuonna 1837 *Fröbelin lahjat*, jotka sisälsivät leikki- ja työskentelymateriaalia, mm. kuuluivat *Fröbelin palikat*. Hänen kehittämänsä materiaalin periaatteena oli, että lapselle ei anneta valmiita leikkivälineitä, vaan aineksia, joille lapsi saa itse antaa muodon ja hahmon.

Fröbelin pedagogiikassa varhaisvuodet ovat koko elämälle perustaa luovaa aikaa. Lapselle on annettava kasvurauha. Varhaiskasvatukseen tulee olla myötäilevää ja suojelevaa, ei määräilevää eikä kiirehtivää. Luonto on kasvatuksen innoittaja ja aikuisen tehtävä oli elää lasten kanssa, aikuinen ei ole lapsen yläpuolella. Siihen viittaa myös Fröbelin kuuluisa lause: "Kommt, lasst uns unsern Kinder leben." Kasvatust on antamista ja saamista, yhdessä kasvamista. Fröbel myös kehottaa oppimaan lapsilta. Pedagogiikassa oli neljä tärkeää käsitettä: toimintavietti, leikki, työkasvatust ja oppiminen.

Toimintavietti Lapsi ei ole passiivinen, ulkoapäin ohjattavissa vaan itsessään toimintahakuinen, aktiivinen. Lasta ohjattaessa pitää antaa lapsen itse ratkaista ongelmia, ja toimintaviettiä tulee ohjata ennen kaikkea leikin avulla.

Leikki on lapsen elämän pääsisältö ja tärkein oppimisväline. Leikin kautta lapsi oppii elämään liittyviä taitoja. Leikki on lapsen kehityksen korkein aste: se tuottaa lapselle iloa, vapautta, tyydytystä ja rauhaa. Aikuisen osuus leikin ohjauksessa on olla sisäisesti aktiivinen ja ulkoisesti passiivinen.

Työkasvatus Työ on ihmisen luonnollisin tapa ilmaista itseään. Fröbelin mielestä työllä ei ollut pelkästään välineellistä merkitystä, vaan sillä on suuri henkinen arvo. Lapsille piti opettaa pieniä työtehtäviä päivittäin. Näitä olivat esimerkiksi taloustyöt ja siivous. Puutarhanhoito oli tärkeää, ja jokaisessa lastentarhassa oli tuohon aikaan oma puutarha.

Oppiminen Fröbelin luomat leikkilahjat olivat havaintoja kehittäviä leluja ja symbolisia esineitä, joiden avulla lapsi oppi ymmärtämään maailmankaikkeutta.

(www.frobelseura.yhdistysavain.fi)

Steiner-pedagogiikka

Itävaltalainen filosofi ja kasvatustieteilijä **Rudolf Steiner** (1861–1925) tunnetaan individualisen "vapauden filosofian" ja antroposofian kehittäjänä.

Rudolf Steiner -pedagogiikan kasvatustieteellisenä perustana on Steinerin antroposofinen ihmiskäsitys. Kehitys on tietyllä tavoin uudestisyntymistä, joka tapahtuu tietyssä järjestyksessä ajoittuen määrättyihin ikävaiheisiin noin seitsemän vuoden jaksoihin.

Kasvattajan tehtävänä on noin seitsemään ikävuoteen asti oikean fyysisen ympäristön vaalimista, jonka tulee olla luonnollinen ja hyviä esikuvia antavaa. Lapsi oppii matkimalla ja jäljittämällä, joita hän aistiensa avulla havainnoi. Jäljittely on Steinerin mukaan yhtä tärkeää kuin hengittäminen. Kasvatuksen tulee tapahtua itseohjautuvasti, jolloin opettaja sovitaa vaatimuksensa ja kasvatustoiminnan lapsen kehitystasoon. Lapsen kehittymiseen liittyvänä erityispiirteenä pidetään temperamenttioppia.

Steiner-pedagogiikka tuli Suomeen 1970-luvun vaihteessa.

(www.steinerpedagogiikka.fi)

Montessoripedagogiikka

Montessori-pedagogiikka on italialaisen **Maria Montessorin** (1870–1952) kehittämä pedagogiikka, jossa kasvatuksen tavoitteena on lapsen yksilöllisen kehitysrytmin tietoinen tarkkaileminen ja kunnioittaminen. Omatoimisuutta ja itsenäisyyttä kannustamalla tuetaan myönteisen minäkuvan kehittymistä. Sosiaalisia taitoja, yhteistyötä ja toisten tar-

peiden huomioimista lapsi oppii arkielämän tilanteissa. Montessori kehitti myös oman välineistönsä, joka avulla lapset työskentelevät. Toiminta on lapsikeskeistä - "Auta minua tekemään se itse."

Montessori-pedagogiikan pääpaino on lapsen neljässä kehityskaudessa, jotka ovat noin kuudenvuoden jaksoja. Lapsen kehitys jakautuu eri ikävaiheisiin, joilla kullakin on erityiset ominaispiirteensä. Alle kouluikäinen lapsi kehittyy herkkyykskausien ohjaamana, joita ovat äidinkielen omaksuminen, oman kehon hallinnan saavuttaminen, ympäristön kulttuurin ja tapojen omaksuminen sekä aistihavaintojen herkkyyysvaihe. Herkkyyysjakson aikana lapsi osoittaa oma-aloitteista kiinnostusta ja innostusta toimintaan, joka tyydyttää herkkyyden luoman tarpeen.

Keskeistä montessoripedagogiikassa ovat lapsi, ympäristö ja ohjaava aikuinen.

Lapsella on vapaus valita oma toimintansa ja hän on siitä vastuussa. Lapsella on mahdollisuus keskittyä ja toistaa itselleen mielenkiintoista tehtävää.

Kehityskausien aikana lasta ohjaavat vastaanottavainen mieli ja herkkyykskaudet. Ensimmäisen kauden (0-6 v.) aikana kehittyy lapsen persoonallisuus ja tiedostamaton tiedonhalu muuttuu tietoiseksi. Samanaikaisesti kehittyvät lapsen kielelliset, sosiaaliset ja motoriset taidot kuten myös havainnot ja järjestyksen tarve.

Toisen kauden (6-12 v.) aikana syvenee tarve älyllisiin ponnistuksiin ja syiden etsintään. Samalla kehittyy ymmärrys moraalista ja kulttuurista. Se on myös mielikuvituksen ja sosiaalisuuden kehittymisen aikaa.

Ympäristöstä voidaan erottaa lapsen kasvuympäristö ja valmisteltu ympäristö, jotka yhdessä muodostavat oppimisympäristön. Montessoriympäristö sisältää käytännön elämän materiaalin, aistimateriaalin, äidinkielen, matematiikan ja kulttuurin materiaalin. Välineistö on itseohjautuvaa ja sisältää virhekontrollin jolloin lapsi kykenee itsenäiseen työskenteelyyn. Materiaali etenee konkreetista työskentelystä abstraktiin loogisessa järjestyksessä. Kullakin välineellä on oma paikkansa.

Aikuisen montessoriohjaajan ja lapsen välillä vallitsee kunnioittava ja luottamuksellinen suhde. Ohjaajan tehtävät jakautuvat ympäristön valmisteluun ja järjestyksen ylläpitämiseen, välineiden esittelyyn ja lapsen työskentelyä havainnoivaan rooliin. Montessoripedagogiikan perusajatuksena on "Auta minua tekemään itse". Oppimistilanteessa montessoriohjaajan/ohjaajan tehtävä ei ole johtaa, vaan toimia tarkkailijana taustalla ja tarjota apua, kun lapsi sitä tarvitsee.

Ohjaaja huolehtii työrauhan säilymisestä kahden perussäännön avulla

- 1) Toisen työskentelyä ei saa häiritä, eikä siihen saa mennä mukaan ilman työskentelevän lapsen suostumusta.
- 2) Tavarat tulee palauttaa käytön jälkeen omille paikoilleen.

Noudattaessaan perussääntöjä lapset oppivat arvostamaan itseään ja kunnioittamaan toisiaan.

Montessori leikkikoulussa/päiväkodissa lapsiryhmät pyritään pitämään sellaisena, että siinä tasapuolisesti eri-ikäisiä lapsia. Ryhmän vapaa toimintatapa tukee sosiaalista kanssakäymistä. Nuoremmat lapset ottavat mallia isommista lapsista ja pienempiä autetaan. Päivittäin kokoonnutaan yhteiseen piiriin, jossa keskustellaan, lauletaan ja leikitään.

Montessori-pedagogiikan keskeistä antia kuten käsitys herkkyykskausista käytetään yleisesti hyväksi esi- ja alkuopetuksen suunnittelussa ja toteutuksessa. Suomeen montessori-pedagogiikka tuli 1970-luvun lopulla.

Montessori- materiaalia on soveltaen käytössä yleisesti päiväkodeissa.

(www.montessori.fi)

Montessori sanoo: *”Kasvatuksen tulee olla elämän apulainen.”*

Deweyn pedagogiikka

John Dewey, (1859-1952) yhdysvaltalainen filosofi ja psykologi, mainitaan usein 1900-luvun merkittävimpänä kasvatustieteologina. Dewey loi toiminnallisen pedagogiikan, kun hän lähti vuosisadan alkupuolella suunnittelemaan opetusta lapsen tarpeista käsin.

Hänen mukaan lapsella on tarve olla yhdessä muiden kanssa, joten lapselle järjestetään ryhmämuotoista työskentelyä. Lapsella on halu tutkia ja keksiä asioita, silloin hänelle pitää luoda ongelmatilanne ja antaa lapsen ratkaista se ja tuntea onnistumisen iloa. Lapsella on halu tehdä jotakin - luoda rakentamalla, siis lapsen annetaan oppia tekemällä ja kokeilemalla.

Deweyn kasvatustieteessä korostuu tekemällä oppiminen, jossa keskeisenä piirteenä on toiminnan tarkoitus ja tilannesidonnaisuus. Oppiminen perustuu aikaisemmin koettuun ja opittuun. Kokemus muodostuu vuorovaikutuksesta oppimateriaalin ja muiden ihmisten kanssa.

Dewey on jäänyt historiaan ”tekemällä oppimisen” -isänä ja projektityöskentelyn uranuurtajana.

(www.wikipedia.org)

Reggio Emilia -pedagogiikka

Reggio Emiliassa kehittyi Italiassa toisen maailmansodan jälkeen. **Loris Malaguzzi** kehitti kasvatusta, jota tänä päivänä kutsutaan Reggio Emilia -pedagogiikaksi. Teoreettisesti sitä kuvataan sosiaalis-konstruktivistiseksi tavaksi hahmottaa tietoa, oppimista ja koko elämää.

Reggio Emilia -pedagogiikan filosofia pohjautuu yhteisön arvoihin, joita ovat lasten ja aikuisten oikeus olla oman elämänsä tärkeitä toimijoita (subjettius), moninaisuuden kunnioitus, demokratia ja osallisuus, oppiminen, leikki, ilo ja tunteet - elämän kaikki sadat kielet.

Lapsi nähdään innokkaana tutkijana, yksilöllisenä oivaltajana ja toimijana omassa elämässään. Lapsi tarvitsee aikuista, joka näkee hänet ja kuuntelee häntä. Elämykset arjessa

ovat tärkeitä Aikuinen havainnoi ja dokumentoi; tekee näkyväksi lapsen toiminnan, prosessin. Dokumentit kerätään lasten kansioihin. Reggio Emilia- pedagogiikka on kuvataidepainotteista varhaiskasvatusta.

Keskeistä ovat oppimisympäristöt, projektityöskentely sekä toiminnan dokumentointi ja tallentaminen. Kuvallinen viestintä on tärkeä osa ympäristön tutkimista ja hahmottamista. Tavoitteena ei kuitenkaan ole opastaa lapsia piirtämään vaan näkemään paremmin. Prosessi on tärkeämpi kuin lopputulos.

Opettajan tehtävänä on ennen kaikkea kuunnella, tarkkailla ja ymmärtää lapsen käyttämiä oppimisstrategioita. Näin saamansa tiedon pohjalta hän voi suunnitella ja järjestää haasteita lasten luontaiselle tiedonhalulle. Tavoitteena on, että lapsi itse oppii hankkimaan tietoja ja soveltamaan niitä uusissa tilanteissa.

(www.reggioemilia.net)

*Sata tapaa tulkita,
sata tapaa ymmärtää,
sata tapaa elää...*

*"Lapselle sanotaan;
ajattele ilman käsiä
toimi ilman päätä
kuuntele, äläkä puhu
ymmärrä ilman iloa
rakasta ja ihmettele
vain pääsiäisenä ja jouluna."*

(Loris Malaguzzi, suom. Liisa Puurula)

Aktiivinen oppiminen

High/Scope –opetusohjelmaan perustuvan **aktiivisen oppimisen** lähtökohtana on, että lapsi oppii ja kehittyy parhaiten silloin, kun toiminnassa otetaan huomioon lapsen omat kiinnostuksen kohteet sekä ikä- ja kehitystaso, ja että hän saa suunnitella omaa toimintaansa ja vaikuttaa asioihin.

Lapsen aktiivista oppimista ja kehittymistä tuetaan oppimisympäristön, päiväjärjestyksen, aikuinen- lapsi vuorovaikutuksen, avainkokemusten ja lasten toiminnan havainnointien avulla.

Oppimisympäristö jakautuu erilaisiin toiminta-alueisiin: kotialue, rakentelualue, hiljainen alue ja taide- ja askartelualue. Materiaalit ja välineet on sijoitettu lasten saataville ja niiden paikat on merkitty kuvin ja sanoin. Tällöin lapsi kykenee toimimaan mahdollisimman itsenäisesti.

Lapsen päivä aktiivisen oppimisen ympäristöstä:

Suunnittelu – toiminta – palaute: Lapset suunnittelevat sisällä pienryhmissä mitä kukin aikoo sinä päivänä tehdä. Jokainen lapsi toteuttaa omaa suunnitelmaansa tarvittaessa aikuisten tuella. Toimintavaiheen jälkeen pienryhmissä lapset kertovat mitä ovat tehneet ja esittelevät muille lapsille töitään. Samalla pohditaan erilaisia ratkaisuja toimintavaiheen ongelmiin.

Pienryhmätuokio: Joka päivä on aikuisten suunnittelemat pienryhmätuokiot, jolloin tutustaan esim. uusiin materiaaleihin, opetellaan erilaisten välineiden käyttöä, tutkitaan erilaisia ympäristön tapahtumia ja luonnon ilmiöitä, leivotaan, harjoitellaan erilaista liikuntamuotoja, tehdään retkiä lähiympäristöön tai kauemmas.

Piirituokio: Päivittäin on myös ryhmän yhteinen piirituokio, jolloin leikitään ja lauletaan yhdessä sekä kuunnellaan satuja ja tarinoita. Piirituokiolla vietetään myös syntymäpäiviä ja juhlia.

Aikuisten vuorovaikutus lasten kanssa aktiivisen oppimisen ympäristössä rakentuu yksilöllisesti kunkin lapsen tarpeista lähtien. Aikuiset auttavat kysymyksien ja keskustelujen avulla lapsia etsimään ja löytämään vastauksia erilaisiin ongelmiin.

Kielelliseen kehitykseen, sosiaaliseen vuorovaikutukseen, tunteisiin, lukumääriin, lajitteluun, luokitteluun, aikaan liikuntaan ja musiikkiin liittyvät **avainkokemukset** muodostavat pohjan koko lasten kehityksen tukemiselle, toiminnan toteutukselle, aikuinen-lapsi vuorovaikutukselle, pienryhmätuokiolle ja lasten toiminnan havainnoimiselle.

Päivittäin kirjataan ylös lasten tekemät suunnitelmat ja miten suunnitelmat ovat toteutuneet. Jokaiselle lapselle tehdään oma lapsen kehityksestä ja oppimisesta kertova kansio, johon **kerätään havaintoja ja muistiinpanoja** lasten tekemisistä, puheista ja erityisistä tapahtumista. Kansioon kootaan myös lasten piirustuksia, valokuvia lapsen töistä ja leikeistä.

Työsuhteen ehdot varhaiskasvatuksen alueella

Palvelussuhteen perusasioiden tuntemus on osa työelämän kansalaistaitoja.

Ammatillisuus ja ammatillinen työote rakentuvat sille perustalle, että tunnet omat oikeutesi ja velvollisuutesi palvelussuhteessasi. Hyvin hoidetut palvelussuhdeasiat tukevat työn tuloksellisuutta ja työhyvinvointia. Näin voimme keskittyä perustehtäväämme sekä työn ja palvelun kehittämiseen.

Työpaikallasi sinua tukevat luottamusmies ja työsuojeluvaltuutettu, joilta saat tietoa ja tukea palvelussuhteen ehtoihin ja työhyvinvointiin liittyvistä asioista. Jos näitä henkilöstön edustajia ei ole työpaikallasi, kannattaa keskustella heidän valinnastaan.

Luottamusmies henkilöstön edustajana

Luottamusmies toimii henkilöstön edustajana. Hän on henkilö, joka toimii työpaikalla ammattiliittoon kuuluvien työntekijöiden ja viranhaltijoiden edustajana palvelussuhteeseen liittyvissä asioissa. Hän neuvottelee työnantajan kanssa, sopii palkoista ja muista työehdoista sekä välittää tietoa työnantajan ja työntekijöiden välillä. Luottamusmies huolehtii henkilöstön eduista silloin, kun työpaikalla tapahtuu suuria muutoksia esimerkiksi palvelujen tai työn uudelleen organisointia.

Luottamusmies tuntee työ- ja virkaehtosopimuksen ja työlainsäädännön koukerot. Hänellä on paras ja ajankohtaisin tieto työpaikkasi asioista. Voit kysyä häneltä neuvoja tai pyytää apua ongelmatilanteissa.

Luottamusmiehen valinta perustuu työ- ja virkaehtosopimukseen. Ammattiliiton jäsenet valitsevat hänet keskuudestaan. Osallistumalla oman yhdistyksesi toimintaan, pääset vaikuttamaan ja saat tietoa palvelussuhteeseesi liittyvistä asioista.

Työ- vai virkasuhde

Yksityisellä sektorilla palvelussuhteet ovat aina työsuhteita. Työsuhde on yksityisoikeudellinen palvelussuhde, josta työnantaja ja työntekijä sopivat keskenään työsopimuksella. Työsopimuksen tekemisestä säädetään työsopimuslaissa.

Julkisella sektorilla palvelussuhteet voivat olla joko työsuhteita tai virkasuhteita. Työsopimuslaki koskee myös julkisen sektorin työsopimuksia. Virkasuhteista säädetään erikseen laeilla, laki kunnallisesta viranhaltijasta. Virkasuhde on julkisoikeudellinen palve-

lussuhde, joka perustuu nimitykseen tai viranhoitomääräykseen. Viran täyttäminen edellyttää yleensä julkista hakumenettelyä.

Kuntalain perusteella virkasuhteessa hoidetaan tehtäviä, joissa käytetään julkista valtaa kuntalaisten asioihin. Muut tehtävät ovat kunta-alalla työsopimussuhteisia.

Kuntalain perusteella useissa kunnissa ja kuntayhtymissä toimintoja järjestetään uudelleen ja tämän seurauksena virkasuhteita muutetaan työsuhteisiksi. Muutoksessa noudatettavat periaatteet on käsiteltävä työnantajan ja henkilöstön välisessä yhteistoimintamenettelyssä. Siirtyminen kuntalain perusteella virkasuhteesta työsuhteeseen ei vaikuta palvelussuhteen ehtoihin. Työsopimuksessa on kuitenkin hyvä olla maininta siitä, että siirtyminen työsuhteeseen tapahtuu kuntalain 46 §:n tarkoittamalla tavalla entisin palvelussuhteen ehdoin.

Jos henkilö siirtyy kuntien omistaman osakeyhtiön tai muun yksityisen työnantajan palvelukseen, virkasuhde muuttuu aina työsuhteeksi. Näitä muutoksia tapahtuu muun muassa palvelurakennemuutosten yhteydessä.

Työsuhteeseen siirtyminen ei vaikuta tehtävänimikkeeseen tai työtehtäviin. Myös sijoituspaikka säilyy ennallaan. Huolehdi myös siitä, että tehtäväkohtainen palkka merkitään työsopimukseesi selvästi eriteltynä ja että kokemuslisät, määrävuosisisä ja muut mahdolliset lisät säilyvät.

Jos jokin uuden työsopimuksen mukainen palvelussuhteen ehto ei ole hyväksyttävissä, työsopimusta ei ole pakko allekirjoittaa. Kunta tai kuntayhtymä voi kuitenkin yksipuolisella päätöksellä muuttaa viranhaltijan työsuhteiseksi. Tähän päätökseen on mahdollista hakea muutosta.

Tarkista työsopimus aina ennen kuin allekirjoitat sen. Mikäli jokin asia ei ole hyväksyttävissä tai olet siitä epävarma, kysy asiaa luottamusmieheltäsi.

Palvelussuhteen ehtojen määräytyminen

Palvelussuhde on siis joko työ- tai virkasuhde. Näiden kahden palvelussuhteen ehdot määräytyvät eri tavoin. Seuraavassa on lyhyt esittely näistä eroista.

Työsuhteen ehtojen määräytyminen

Työsuhteen ehdot määräytyvät kolmen eri lähteen perusteella:

1. työlainsäädäntö,
2. työehtosopimukset ja
3. työsopimus.

Palvelussuhteen ehtoja määritellään laajasti työlainsäädännössä. Näitä lakeja ovat mm. työsopimuslaki, työaikalaki, vuosilomalaki, eläkelait. Lisäksi on noudatettava myös työtur-

vallisuuslakia sekä monia muita työturvallisuutta ja -terveyttä koskevia säädöksiä. Lisäksi on olemassa erikseen muun muassa nuoria työntekijöitä koskevaa lainsäädäntöä.

Kaikissa työlaeissa ja sopimuksissa säädetään sekä työnantajan että työntekijän oikeuksista ja velvollisuuksista. Työnantajan on pidettävä keskeinen työlainsäädäntö sekä työ- ja virkaehtosopimukset sopivassa paikassa työntekijöiden nähtävillä.

Työehtosopimukset solmitaan valtakunnallisten työnantajia ja työntekijöitä edustavien työmarkkinajärjestöjen kesken sekä lisäksi paikallistasolla. Paikallisten sopimusten osapuolia ovat yleensä työnantaja ja työntekijöitä edustavat ammattijärjestöjen yhdistykset.

Työsopimuksen tekemisestä säädetään työsopimuslailla ja sen osapuolia ovat työnantaja ja sinä – työntekijänä. Työsopimuksella ei voida sopia lakia ja työehtosopimusta huonommista ehdoista. Suurin osa palvelussuhteen ehdoista löytyy yleensä työehtosopimuksesta.

Virkasuhteen ehtojen määräytyminen

Kuntien viroista säädetään erillisillä laeilla. Virkasuhteesta ei tehdä työsopimuksen kaltaista sopimusta, sillä virkaan nimittäminen perustuu työnantajan määräykseen tai nimitykseen.

Virkasuhteen ehdot määräytyvät virkaehtosopimuksen sekä tarkentavien virkaehtosopimusten perusteella. Virkaehtosopimukset solmitaan pääsopijajärjestöjen välillä.

Lasten suusta, mikä on sopimus?

- *Se sopimus pidetään eikä sitä saa rikkoa.*
- *Niinkuin Suomi ja Venäjä teki sopimuksen ettei ne enää sodi.*
- *Sovitaan jotain.*

Oletko selvillä omista palvelussuhteen ehtoistasi?

Minkä työ- ja/tai virkaehtosopimuksen mukaan sinun palvelussuhteesi ehtosi määräytyvät? Jos olet epä tietoinen, tarkista työpaikan luottamusmieheltä tai liitosta.

Jos sinulla on palvelussuhteeseesi liittyvä ongelma tai tarvitset tietoa, toimi näin:

- Ota yhteyttä lähimpään esimieheesi ja selvitä asiaa hänen kanssaan. Epätietoisuus poistuu kysymällä ja ongelmat on pyrittävä ratkaisemaan välittömästi.
- Jos asia ei selviä esimiehen kanssa tai teillä on palvelussuhteeseesi liittyvästä asiasta erimielisyyttä, ota yhteyttä luottamusmieheen. Hän on työsuhte-etujesi valvoja työpaikallasi.

Useimmiten oikeat vastaukset löytyvät läheltä sinua eli työpaikaltasi ja ongelmat ratkeavat parhaiten siellä, missä ne ovat syntyneetkin.

Kunnissa ja kuntayhtymissä noudatetaan Kunnallista yleistä virka- ja työehtosopimusta. Omassa kodissa työskentelevien kunnallisten perhepäivähoitajien työsuhteen ehdot määräytyvät KVTES:n liitteen 12 mukaan.

Valtiolla noudatetaan Valtion työ- ja virkaehtosopimusta.

Suomen evankelis-luterilaisen kirkon ja sen seurakuntien työntekijöihin noudatetaan Kirkon yleistä virka- ja työehtosopimusta (KirVESTES).

Yksityisen sosiaalipalvelualan työehtosopimus

Työehtosopimusta ovat velvollisia noudattamaan Sosiaalialan Työnantaja- ja Toimialaliittoon järjestäytyneet työnantajat sekä yleissitovuuden perusteella myös järjestäytymättömät työnantajat, jotka tuottavat sosiaalipalveluja, kuten vanhusten ja vammaisten asumispalveluja, kotipalveluja, ensi- ja turvakotitoimintaa ja lasten päivähoitoa.

Palvelulaitosten työnantajajhdistyksen (AVAINA) työehtosopimus

PTY:n työehtosopimusta noudatetaan kuntien tai kuntayhtymien määräämisvallassa olevissa osakeyhtiöissä ja säätiöissä, sekä muissa yhteisöissä tai säätiöissä. Työehtosopimus ei ole yleissitova, joten se ei sido järjestäytymättömiä työnantajia, vaan ainoastaan tämän työnantajajhdistyksen jäsenyhteisöjä.

Saat lisätietoa näistä ja muista työsuhteesi ehoista työpaikkasi tai yhdistyksesi luottamusmieheltä ja liiton aluetoimistoista. Lisätietoja löydät myös liiton verkkosivuilta:

www.jhl.fi

Työsopimus

Työsopimuksen perusasiat on jokaisen hyvä tuntea, mutta erityisen tärkeää tämä tieto on työelämään astuville nuorille. Sopimus on tehtävä huolella. Itselle epäselvät asiat on syytä selvittää etukäteen. Ennen työsopimuksen allekirjoittamista on vielä hyvä varmistua, että osapuolilla varmasti on yhteinen käsitys sovituista asioista. Näin välttyään erimielisyyksiltä, joiden selvittely jälkikäteen on usein hankalaa ja työlästä.

Työsopimuksen osapuolia ovat:

- työntekijä
- työnantaja

Työntekijä sitoutuu henkilökohtaisesti tekemään työtä työnantajan johdon ja valvonnan alaisena. Työnantaja sitoutuu maksamaan työstä palkkaa. Nämä ovat osapuolten päävelvoitteet työsuhteessa. Näiden lisäksi työsopimuksessa on myös monia muita velvoitteita. Varmista työnantajalta ennen työsopimuksen tekemistä, minkä työehtosopimuksen mukaan työehtosi määräytyvät.

Ennen kuin allekirjoitat työsopimuksen, varmista, että siitä ilmenevät ainakin seuraavat asiat:

- toistaiseksi voimassa oleva vai määräaikainen työsopimus
- työnteon alkamisajankohta
- määräaikaisen työsopimuksen peruste (perusteltu syy)
- määräaikaisen työsopimuksen kesto
- noudatetaanko työsuhteen alussa koeaikaa
- työn tekopaikka tai selvitys siitä, miten työntekijä työskentelee eri kohteissa
- sovellettava työehtosopimus
- työstä maksettava palkka eriteltynä tehtäväkohtainen palkka ja henkilökohtaiset ja muut lisät
- palkanmaksukausi ja -päivä
- säännöllinen työaika (tuntia/vrk, tuntia/viikko, tuntia/jakso)
- tarkista myös, minkä eläkejärjestelmän piiriin kuulut

Uutta työtä aloitettaessa siihen liittyy myös monia sellaisia odotuksia ja toiveita, joita ei kirjata työsopimukseen. Tällaisia asioita voi olla sekä työnantajalla että työntekijällä ja niistäkin on hyvä puhua jo työsopimusta tehtäessä. Näitä asioita ovat esimerkiksi perheydyttäminen, koulutusmahdollisuudet, uralla eteneminen sekä erilaiset työpaikan käytännöt ja pelisäännöt.

Kirjallinen työsopimus

Työsopimus on hyvä tehdä aina kirjallisena. Työsopimukselle ei ole olemassa ehdotonta määrämuotoa. Se voidaan tehdä kirjallisesti, suullisesti tai sähköisesti. Sähköinen työsopimus tarkoittaa sopimusta, joka on tehty joko sähköpostia tai telekopiota käyttäen. Suullisessa sopimuksessa on omat riskinsä, siitä miten näyttää toteen sovitut asiat.

Työnantajan on annettava kirjallinen selvitys työn teon keskeisistä ehdoista. Jos yli kuukauden jatkuva työsopimus on tehty suullisesti tai työn tekemisen keskeiset ehdot eivät ilmene työsopimuksesta, työnantajan on annettava niistä kirjallinen selvitys ensimmäisen palkanmaksukauden päättymiseen mennessä. Kirjallisessa työsopimuksessa työnantaja voi viitata työehtojen osalta työehtosopimukseen esimerkiksi KVTES. Sen on oltava työpaikalla työntekijöiden nähtävillä.

Vakituinen ja määräaikainen työ

Työsopimus on voimassa toistaiseksi (vakinainen työsuhde), ellei sitä tehdä perustellusta syystä määräaikaiseksi. Syy määräaikaiselle työsopimukselle voi olla jokin työnantajan toiminnasta tai tehtävästä johtuva perusteltu syy. Sellainen voi olla esimerkiksi sijaisuus, harjoittelu, kertaluonteinen yksilöity työ tai projektin ja erityisen ammattitaidon tarve jotakin tehtävää varten. Työsopimus voidaan tehdä määräajaksi työntekijän omasta tahdosta.

Jos määräaikainen työntekijä otetaan toisen sijaiseksi, häntä ei tarvitse ottaa samoihin tehtäviin, vaan työnantaja voi järjestellä tehtäviä haluamallaan tavalla. Sijaisuuden syyn ja keston on tällöinkin oltava yksilöitävissä niin, että perusteena on toisen henkilön poissaolo.

Jos työsopimus on tehty määräaikaiseksi ilman perusteltua syytä tai on tehty toistuvia määräaikaisia työsopimuksia ilman perusteltua syytä, on tällaisia työsopimuksia pidettävä toistaiseksi voimassa olevina.

Toistaiseksi voimassa oleva (vakinainen) työsopimus on voimassa jatkuvana ja se päättyy jommankumman osapuolen irtisanomiseen.

Työsuhteen koeaika

Työnantaja ja työntekijä voivat sopia työsopimusta tehdessään koeajasta. Koeaika ei astu voimaan automaattisesti, vaan siitä on nimenomaisesti sovittava työsopimusta tehtäessä.

Koeajan pituus voi pääsääntöisesti olla enintään neljä kuukautta. Kahdeksaa kuukautta lyhyemmissä määräaikaisissa työsuhteissa koeaika voi olla enintään puolet työsopimuksen kestoajasta.

Sekä työnantaja että työntekijä voivat purkaa työsopimuksen koeaikana ilman irtisanomisaikaa ja -perustetta. Työsuhteen purkamiselle on oltava kuitenkin asiallinen peruste.

Koeajan tarkoituksena on, että osapuolet voivat sen aikana varmistua siitä, että työsopimus vastaa sille asetettuja vaatimuksia.

Koeaika sijoittuu yleensä työsuhteen alkuun. Jos sama työnantaja ja työntekijä sopivat useita peräkkäisiä työsopimuksia samoista tehtävistä, koeaika sijoittuu ensimmäisen työsopimuksen alkuun. Jos työtehtävät muuttuvat olennaisesti, saattaa koeaika tulla kysymykseen myös työsuhteen kestäessä. Jos sinulle tulee tällainen tilanne, selvitä koeajan perusteita tarkemmin luottamusmiehen kanssa.

Työsopimuksen irtisanominen

Irtisanomisajat määräytyvät alalla noudatettavan työehtosopimuksen perusteella. Ellei alalla ole sitovaa työehtosopimusta, irtisanomisajat määräytyvät työsopimuslain perusteella. Irtisanomisajan pituus on sidottu palvelussuhteen keston.

Määräaikainen työsopimus päättyy sovitun ajan päättyessä tai sovitun työn valmistuttua. Määräaikainen työsopimus sitoo osapuolia työsopimuksella sovitun ajan, elleivät työnantaja ja työntekijä ole erikseen sopineet irtisanomisehdosta.

Määräaikaisen työsopimuksen voimassaolo voidaan sitoa kalenterin mukaiseen aikaan tai tietyn työn suorittamiseen. Määräaika on esimerkiksi sijaisuuksissa sen henkilön poissaoloaika, jonka sijaisuutta hoidetaan. Määräaikainen työsopimus päättyy täten varsinaisen työntekijän palattuaan työhön.

Joskus työsuhde voi jatkua niin sanotun sopimussuhteen hiljaisen pidennyksen johdosta. Tämä tarkoittaa tilannetta, jossa työnantaja sallii työntekijän jatkaa työtä sopimuskauden päättymisen jälkeen. Työsuhde muuttuu tällöin toistaiseksi voimassa olevaksi ja päättyy vasta jommankumman osapuolen irtisanomiseen.

Työaika

Työntekijän työaika säätelee työaikalaki ja alan työehtosopimukset.

Yleistyöaika määritellään vuorokautisena ja viikoittaisena työaikana. Jaksotyöaika on käytössä ympärivuorokauden toimivissa päiväkodeissa ja kunnallisessa omassa kodissa tehtävässä perhepäivähoidossa.

Valtakunnallisissa työ- ja virkaehtosopimuksissa olevien työaikamääräysten lisäksi työajoista voi olla paikallisia sopimuksia. Tarkista työaikamääräykset luottamusmieheltäsi.

Työvuoroluettelo

Työvuoroluettelosta käy ilmi säännöllisen työajan alkamis- ja päättymisajankohta sekä päivittäiset lepoajat. Se laaditaan kirjallisesti ja annetaan työntekijän tietoon viimeistään viikkoa ennen tarkoitetun työvuorajakson alkamista. Tämän jälkeen listaa voidaan muut-

taa ainoastaan työntekijän suostumuksella tai perustellusta syystä. Perusteltu syy voi olla esimerkiksi toisen työntekijän äkillinen sairastuminen, siksi kunnes sijaisjärjestely on hoidettu.

Jaksotyössä työvuorot vaihtelevat ja työvuorolista laaditaan pääsääntöisesti samaksi ajanjaksoksi kuin tasoittumisjärjestelmä. Jaksotyöaika voidaan järjestää siten, että työaika tasoittuu säännölliseen työaikaan 2–6 viikon aikana.

Lisä- ja ylityö

Työnantaja voi tarvittaessa antaa lisä- tai ylityömääräyksen. Lisä- ja ylityön edellytyksenä on työaikalain mukaan työntekijän suostumus. Lisätyöhön suostumuksensa voi antaa työsopimuksella, mutta ylityön tekemiseen se on pääsääntöisesti annettava joka kerta erikseen. Jos kuitenkin työn järjestelyjen kannalta on tarpeen, ylityösuostumus voidaan antaa lyhyeksi ajanjaksoksi kerrallaan. Kunnallinen viranhaltija ei saa kieltäytyä lisä- ja ylityöstä, jos sen tekeminen on työn laadun ja erittäin pakottavien syiden vuoksi välttämätöntä.

Lisätyötä on se työaika, jota tehdään työnantajan aloitteesta säännöllisen työajan lisäksi, mutta joka ei vielä ole ylityötä. Lisätyötä syntyy siis silloin, kun säännöllinen työaika on ylityörajaa alempi. Lisätyöstä maksetaan yksinkertainen tuntipalkka.

Ylityötä on se työaika, jota tehdään työnantajan aloitteesta ja työntekijän suostumuksella säännöllisen työajan lisäksi niin, että ylityöraja ylittyy.

Korvauksena ylityöstä maksetaan työ- ja virkaehtosopimusten mukaiset ylityökorvaukset joko 50 %:lla tai 100 %:lla korotettu palkka. Mikäli ylityökorvaukset sovitaan annettavaksi vapaa-aikana, annetaan vapaa-aika vastaavalla tavalla korotettuna.

Tutustu oman sopimusalasi työaikamääräyksiin ja kysy epäselvissä tapauksissa luottamusmieheltä neuvoa. Selvitä jo ennen ylityön tekemistä esimiehesi kanssa, miten ylityö sinulle korvataan.

Palkkaus

Eri työ- ja virkaehtosopimuksissa on erilaisia palkkausjärjestelmiä, palkanosia ja palkanosista käytettäviä käsitteitä. JHL:n varhaiskasvatuksen ammattilaisia työskentelee kunnallisella ja yksityisillä sopimusaloilla, joilla on omat palkkausjärjestelmänsä.

Hyvä ja toimiva palkkausjärjestelmä:

- tukee organisaation päämääriä ja strategioita sekä auttaa organisaatiota menestymään
- on osa johtamista
- edistää toiminnan ja toimintatapojen kehittämistä
- palkan osat ovat loogisessa suhteessa toisiinsa
- motivoi
- huomioi kaikki henkilöstöryhmät
- palkan määräytymistä koskevat periaatteet ovat johdonmukaisia, tunnettuja ja yhteisesti hyväksytyjä
- täyttää tasa-arvolain ja yhdenvertaisuuslain periaatteet samapalkkaisuudesta

Luottamusmies on paras edustajasi ja häneltä saat tietoa oman työnantajasi paikallisesta palkkausjärjestelmästä. Saat tietoa myös liiton verkkosivuilta: www.jhl.fi

Palkka koostuu useammasta palkanosasta, joita voivat olla

- tehtäväkohtainen palkanosa (peruspalkka)
- henkilökohtainen palkanosa (kokemuslisä, palvelulisä, henkilökohtainen lisä)
- tulososa (tulospalkka tai tulospalkkio)
- erilaiset lisät, kuten kannustuslisä, kielilisiä, syrjäseutulisiä jne.

Palkkausjärjestelmän osat

Palkkausjärjestelmän osat	Määräytymisperuste	Kannustava viesti
Tulososa	Organisaation, yksikön, ryhmän tai yksilön tulos.	Tehdään tulosta, laatua, hyvää palvelua.
Henkilökohtainen palkanosa	Työsuoritus ja pätevyys (palveluaika).	Kehitä itseäsi, tee laadukasta työtä.
Työn vaativuuden perusteella määräytyvä palkanosa (kunta). Tehtäväkohtainen palkanosa (kunta). Vaativuuspalkka (valtio). Peruspalkka.	Työn vaativuus.	Hanki ammattitaitoa, käytä ammattitaitoa, pyri vaativiin tehtäviin.

Tehtäväkohtainen palkka

Työntekijän palkasta suurimman osa muodostava tehtäväkohtainen palkka määritellään ensisijaisesti tehtävien vaativuuden perusteella. Tehtävien vaativuuden arviointi perustuu ajan tasalla olevaan tehtäväkuvaukseen, jossa kuvataan tehtävän tarkoitusta, olennaista sisältöä ja keskeisiä tehtäväkokonaisuuksia.

Henkilökohtainen lisä

Henkilökohtaista lisää maksetaan pääsääntöisesti työntekijän työsuorituksen arvioinnin perusteella. Henkilökohtaisen lisän maksamisen perusteina voivat ammatinhallinnan ja työssä suoriutumisen lisäksi olla esimerkiksi tuloksellisuus, monitaitoisuus ja luovuus, erityistiedot ja -taidot, yhteistyökyky, vastuuntunto, oma-aloitteisuus ja kehityskykyisyys. Työsuorituksen arviointi suoritetaan esimerkiksi vuosittain käytävän kehityskeskustelun yhteydessä.

Työkokemuksilisä (vuosisidonnainen lisä, palvelulisä)

Työntekijän työkokemukseen tai palvelussuhteen keston perusteella maksettava lisä.

Tulospalkkio

Tulospalkkio perustuu palvelujen tuloksellisuuden parantamiseksi asetettujen tavoitteiden saavuttamiseen ja ylläpitämiseen. Perusteita voivat olla esimerkiksi palveluiden tuottavuus ja taloudellisuus, niiden vaikuttavuus asiakkaalle sekä palvelukyky.

Vuosiloma

Vuosiloma määräytyy vuosilomalain ja työpaikalla noudatettavan virka- ja työehtosopimuksen mukaan.

Vuosilomalain mukaan täysi lomanmääräytymiskuukausi on sellainen kuukausi, jonka aikana työntekijä on ollut työssä 35 työtuntia tai 14 työpäivää edellyttäen, että yhdenjaksoinen palvelussuhde on kestänyt vähintään 16 kalenteripäivää.

Vuosilomalain mukaan työntekijä ansaitsee lomaa täydeltä lomanmääräytymiskuukaudelta 2 arkipäivää, jos palvelussuhde on kestänyt alle vuoden ja 2,5 arkipäivää, mikäli palvelussuhde on kestänyt yli vuoden.

Alalla noudatettavassa työehtosopimuksissa on sovittu paremmista vuosilomaetuuksista kuin vuosilomalaissa.

Lomanmääräytymisvuosi on 1.4. alkava ja 31.3. päättyvä ajanjakso. Lomakuusi on 2.5.–30.9. välinen aika. Pääosa lomasta on annettava lomakautena. Vuosilomaa ei saa jakaa kahta osaa useampaan erään ilman työntekijän suostumusta.

Työntekijällä on oikeus vuosilomansa ajalta varsinaiseen palkkansa. Työntekijällä on oikeus virka- tai työsuhteen päättyessä lomakorvaukseen ansaitsemiltaan ja pitämättä jääneiltä vuosilomapäiviltä. Alalla noudatettavassa virka- ja työehtosopimuksissa on määräyksiä lomakorvauksen laskemisesta.

Lomarahan määräytymisperuste ja maksamisajankohta vaihtelevat sopimusaloittain. Esimerkiksi yksityisen sosiaalialan palveluyksiköitä koskeva TES:n lomaraha on 50 % vuosiloma-ajan palkasta. Sen sijaan kuntien ja kuntayhtymien KVTES:n viranhaltija ja työntekijä ansaitsee jokaiselta täydeltä lomanmääräytymiskuukaudelta lomarahaa, jonka suuruus on 6 %, 5 % tai 4 % jokaista lomanmääräytymiskuukautta kohden.

Lomapalkan lisäystä maksetaan viranhaltijalle ja työntekijälle, jonka työaikaan kuuluu säännöllisesti sunnuntai-, ilta- tai yötyötä. Palkkakuitissa se saattaa olla merkinnällä vuosilomalisä. Lomapalkan lisäys voi maksimissaan olla 35 %.

Työntekijällä on oikeus vuosilomansa ajalta varsinaiseen palkkansa. Työntekijällä on oikeus virka- tai työsuhteen päättyessä lomakorvaukseen ansaitsemiltaan ja pitämättä jääneiltä vuosilomapäiviltä. Alalla noudatettavassa virka- ja työehtosopimuksissa on määräyksiä lomakorvauksen laskemisesta.

Lomarahan määräytymisperuste ja maksamisajankohta vaihtelevat sopimusaloittain. Esimerkiksi yksityisen sosiaalialan palveluyksiköitä koskeva TES:n lomaraha on 50 % vuosiloma-ajan palkasta. Sen sijaan kuntien ja kuntayhtymien KVTES:n viranhaltija ja työntekijä ansaitsee jokaiselta täydeltä lomanmääräytymiskuukaudelta lomarahaa, jonka suuruus on 6 %, 5 % tai 4 % jokaista lomanmääräytymiskuukautta kohden.

Lomapalkan lisäystä maksetaan viranhaltijalle ja työntekijälle, jonka työaikaan kuuluu säännöllisesti sunnuntai-, ilta- tai yötyötä. Palkkakuitissa se saattaa olla merkinnällä vuosilomalisä. Lomapalkan lisäys voi maksimissaan olla 35 %.

Työhyvinvointi

Työhyvinvoinnin tavoitteena on pitää työntekijät terveinä ja työkykyisinä työssä vanhuuseläkeikään asti. Tavoite on mahdollista saavuttaa, kun työtä tehdään turvallisessa ja viihtyisässä työpaikassa ja työntekijän työkyvystä ja työssä jaksamisesta pidetään huolta. Tarvittaessa työtä on mahdollista mukauttaa työntekijän työkyvyn muuttuessa.

Työ varhaiskasvatuksen eri tehtävissä on sekä fyysisesti että henkisesti kuormittavaa. Lasten nostamiset ja ohjaaminen lapsille mitoitettussa ympäristössä, melu ja huono sisäilma ovat tyypillisiä päiväkodeissa. Henkistä kuormittumista voivat aiheuttaa mm. ihmissuhde-työn monenlaiset vaatimukset eri tahoilta, suuret lapsiryhmät ja liian vähän hoitajia, ristiriidat niin työkavereiden kuin esimiestenkin välillä sekä väkivallan uhka. Omasta hyvinvoinnista ei jakseta aina huolehtia riittävästi, vaikka oman kunnon hoitaminen tiedetään tärkeäksi.

Työpaikan työsuojelutoiminnan tarkoituksena on parantaa työoloja – ennaltaehkäistä ja korjata puutteita sekä auttaa työhön liittyvien pulmien ratkaisemisessa.

Työnantaja vastaa turvallisuudesta

Työ ei saa aiheuttaa terveydelle haittaa tai sairastumisen vaaraa. Työolosuhteiden, työvälineiden ja henkilökohtaisten suojainten tulee olla kunnossa ja työntekijälle sopivat. Työnantajan turvallisuusvastuu jakautuu koko linjaorganisaatiolle ylimmästä johdosta työjohtotasolle asti. Työnantajan tulee järjestelmällisesti selvittää ja tunnistaa työhön liittyvät vaarat, poistaa ne tai muutoin vähentää niihin liittyvää riskiä.

Työntekijällä on oikeus turvalliseen työskentelyyn

Työnantajan ja työntekijöiden on ylläpidettävä ja parannettava työturvallisuutta työpaikalla yhteistoimin. Työntekijällä on oikeus saada käyttöönsä työssään tarvitsemansa työvälineet ja suojaimet sekä opastus niiden käyttöön. Jos työssä ilmenee puutteita tai vaaraa, työntekijän on ilmoitettava siitä esimiehelleen ja työsuojeluvaltuutetulle. Jos työstä aiheutuu vakavaa vaaraa itselle tai muille työntekijöille, työntekijällä on oikeus pidättäytyä tällaisen työn tekemisestä. Asiasta tulee ilmoittaa esimiehelle niin pian kuin mahdollista.

Perehdytys työpaikalla

Työhön perehdyttäminen kuuluu esimiehen tehtäviin. Esimiehen tulee huolehtia, että työntekijä opastetaan ja perehdytetään työpaikkaan ja uusiin tehtäviin. Myös turvalliseen työskentelyyn tulee antaa ohjausta kuten kertoa työhön liittyvistä vaaroista, turvallisista työtavoista ja ensiapuvalmiudesta. Työntekijää on perehdytettävä myös pitkän poissaolon jälkeen ja työtehtävän tai -menetelmän muuttuessa.

Uudelle työntekijälle tulee perehdytyksen yhteydessä kertoa myös työsuhteen ehdot kuten palkka, työajat, vuosiloman kertyminen ja maksaminen, toimintaohjeet sairaustapa-uksissa, koeajan merkitys ja työterveyshuollon palvelut. Työsopimus, josta näkyvät keskeiset työnteosta sovitut asiat, kannattaa tehdä aina kirjallisesti.



Lasten suusta, mikä on työaika?

- *Sellainen ettei saa vetkutella.*
- *Sopii, milloin menee töihin.*
- *Se on heti aamusta, mennään töihin.*

Työsuojelu työpaikalla

Työpaikan työsuojelutoiminnalla edistetään työturvallisuutta. Kun esimies ja työntekijät ratkovat työhön liittyviä pulmia työpaikalla, se on osa arkityötä, jota harvoin ajatellaan työsuojelutoimintana tai työturvallisuuden edistämisenä. Kuitenkin työpaikalla omalla porukalla tehtävät suunnitelmat ja toimenpiteet ovat ensisijainen tapa parantaa oman työn turvallisuutta ja viihtyvyyttä. Työpaikan viikoittaiset tai kuukausittain pidettävät palaverit ovat tärkeitä ja niissä on tarkoituksenmukaista keskustella työhön liittyvistä häiriöistä ja keinoista niiden ratkaisemiseksi. Esimiehen ja alaisen väliset kehityskeskustelut ovat myös hyviä tilaisuuksia tuoda esille työn tekemistä hankaloittavia asioita. Esimiehen tehtävänä on viedä linjaorganisaation kautta eteenpäin tietoa niistä parannuksista, joita ei voida työpaikalla itse huolehtia kuntoon.

Työntekijöiden oma aktiivisuus työhön liittyvistä tarpeista on tärkeää. Jokaisen työntekijän tulee huolehtia, että oma työskentely on turvallista ja että työvälineet ovat kunnossa. Jos työssä ilmenee jokin vika tai puutteellisuus esimerkiksi työvälineissä, siitä tulee kertoa esimiehelle ja työsuojeluvaltuutetulle. Esimiehen tulee antaa palautetta ja kertoa mihin toimenpiteisiin asiassa ryhdytään tai aiotaan ryhtyä.

Jos asiat eivät mene eteenpäin työpaikan omin voimin, työntekijät voivat pyytää apua työsuojeluvaltuutetulta tai työsuojeluasiamieheltä, jotka ovat työntekijöiden edustajia työsuojelun yhteistoiminnassa

Työsuojeluvaltuutettu edustaa työntekijöitä

Työntekijöiden edustaja työpaikalla on **työsuojeluvaltuutettu**. Hän tehtävänsä on auttaa, jos työntekijällä on kysyttävää työpaikan työsuojeluun tai työhyvinvointiin liittyvissä asioissa. Työntekijöiden tulee valita työsuojeluvaltuutettu aina, kun työpaikalla on yli 10 työntekijää. Valtiolla ja kunta-alalla voi olla työsuojeluvaltuutetun lisäksi alan sopimuksen mukaisia **työsuojeluasiamiehiä**, jotka toimivat työsuojeluvaltuutetun työn jatkeena, paikallisina työturvallisuuden silminä ja korvina. Työnantajan puolelta työsuojelun yhteistoiminnasta vastaa **työsuojelupäällikkö**. Hänen tehtävänä on myös avustaa esimiehiä työsuojeluasiantuntemuksen hankinnassa.

Yli 20 työntekijän työpaikalle on valittava **työsuojelutoimikunta** tai vastaava yhteistoimintaelin, jonka tehtävänä on käsitellä työpaikan turvallisuuteen, terveyteen ja työkyvyn ylläpitoon liittyviä kysymyksiä ja toimia työnantajan apuna työsuojeluun liittyvissä asioissa. Käytännössä se suunnittelee ja tekee esityksiä työpaikan turvallisuuden parantami-

seksi ja huolehtii mm. riskien arvioinnin toteutumisesta työpaikalla. Työsuojelutoimikunta voi olla yhdistettynä myös työpaikan yhteistoimintaorganisaatioon.

Työturvallisuutta koskeva lainsäädäntö on tehty työntekijän suojaksi

Työturvallisuuslaki on työelämän keskeinen laki. Siinä annetaan määräykset, miten työturvallisuus tulee työpaikoilla varmistaa ja mitä asioita eri työtehtävissä tulee ottaa huomioon.

Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta määrittelee työsuojeluviranomaisten toimintaa sekä työpaikkojen oman työsuojelun yhteistoiminnan järjestämistä. Työpaikan työsuojelun yhteistoimintaa täydentäviä säännöksiä löytyy alakohtaisista työsuojelu- ym. sopimuksista. Aluehallintovirastojen työsuojelun vastuualueet ovat valtion viranomaisia, jotka valvovat työpaikkojen turvallisuutta tarkastamalla työpaikkoja ja antamalla työntekijöille ja työnantajille neuvoja työsuojeluun liittyvissä asioissa. Työterveyshuoltolaki sisältää työterveyshuollon toimintaa koskevat määräykset.

Riskien arvioinnin avulla vaaroja poistetaan järjestelmällisesti

Riskien arviointi on tehtävä jokaisessa työpaikassa, ja sen tekeminen on työnantajan vastuulla. Yleensä työ tehdään kuitenkin työnantajan ja työntekijöiden yhteistyönä. Riskien arvioinnilla tarkoitetaan kaikkien työssä esiintyvien vaarojen ja haittojen kirjaamista ja niiden todennäköisyyksien ja vakavuuden eli riskien arvioimista. Kun kaikki vaaratekijät on arvioitu, työpaikalla tulee tehdä johtopäätökset eli päättää, milloin ja miten vaaroja poistetaan ja vähennetään. Korjaustoimenpiteiden aikataulutus ja vastuuhenkilöiden määrittely helpottavat parannusten toteutuksen seuranta. Jos kaikkia vaaroja ja haittoja ei voida kokonaan poistaa, työpaikalla tulee suunnitella, miten vaaraa minimoidaan. Esimerkiksi huonon sisäilman parantamisen toimenpiteitä voivat olla paitsi rakenteellisten virheiden korjaaminen (esim. kosteus- ja homevauriot), myös ilman epäpuhtauksien vähentäminen siivousta tehostamalla, lämpöolosuhteiden parantaminen (kylmyys, kuumuus, veto), ilmanvaihtokanavien puhdistaminen ja ilmanvaihtolaitteiden toimivuuden ja säätöjen oikeellisuuden varmistaminen.

Työtapaturmia aiheuttavat tekijät	Fyysinen kuormitus	Henkinen kuormitus	Fysikaaliset tekijät	Kemialliset ja biologiset tekijät
liukastumiset	hankalat työasennot	kiire	melu	pölyt
kompastumiset	nostot	työn vaatimukset	ilman kuivuus	homesienten itiöt
putoamiset	siirrot	muutokset työpaikalla	ilman tunkkaisuus ja haju	infektiot
kaatumiset		yksintyöskentely	kylmyys	bakteerit
haavat		väkivallan uhka	kuumuus	virukset
puremat		häirintä ja epäasiallinen kohtelu	huono valaistus	
iskut ja lyönnit		työpaikan vuorovaikutuksen toimimattomuus	tilan puute	
		autoritaarinen johtamistapa		
		palautteen puute		

Työn kuormittavuus

Työn kuormitustekijät aiheuttavat työntekijälle kuormitusta, joka ei sinällään ole huono asia. Mutta jos kuormitus jatkuu pitkään eikä työntekijä ennäätä palautua kuormituksesta, syntyy haitallista kuormitusta. Kuormitustekijät voivat olla joko fyysisiä – esimerkiksi huono ergonomia, joka kuormittaa tuki- ja liikuntaelimiä – tai psyykkisiin ja sosiaalisiin tekijöihin liittyviä (psykososiaalisia) – joiden tunnusmerkinä on käsiteltävien asioiden aineettomuus. Kuormitustekijöiden ei tarvitse olla yksittäisinä tekijöinä suuria, mutta kasaantuessaan niiden kokonaiskuorma voi olla terveydelle vaarallista. Tällaisia aineettomia vaaroja ovat aikapaine (kiire), muiden hyvinvoinnista huolehtiminen, työn ennustamattomuus, konfliktit, ristiriitaiset odotukset, tunnetilanteet, hälinä ja rauhattomuus sekä sisäilman laatu.

Kuormitukseen puuttuminen edellyttää kuormitusta aiheuttavien tekijöiden tunnistamista ja kuormittumiseen puuttumista mahdollisimman varhaisessa vaiheessa ennen kuin kuormitus aiheuttaa työntekijälle terveydellistä vaaraa. Ensisijaisesti työntekijän on keskusteltava kokemastaan haitallisesta kuormituksesta esimiehensä kanssa. Myös esimies voi ottaa asian puheeksi esimerkiksi kehityskeskustelussa. Mikäli keskustelu ei johda toimenpiteisiin ja työntekijä kokee terveytensä vaarantuvan, hänen tulee hakeutua työterveyshuollon puoleen. Työterveyshuolto voi tehdä työntekijän pyynnöstä kuormitus selvityksen, jonka perusteella työpaikalla voidaan ryhtyä toimenpiteisiin asiantilan korjaamiseksi.

Päivähoidon melu ja äänieristys

Melu aiheuttaa paitsi kuulovaurioita myös stressiä, virheitä ja tapaturmia, koska melussa on vaikea kuulla ja ymmärtää puhetta ja varoitusääniä. Puhetyöläisille melusta aiheutuu myös ääniongelmia. Äänen kestävyyyteen vaikuttavat paitsi työ ja työympäristö myös yksilölliset tekijät.

Työpaikalla on syytä arvioida ääniergonomian nykytilannetta ja suunnitella toimenpiteitä sekä rakenteellisen ympäristön että yksilöllisten tekijöiden parantamiseksi.

Ympäristöön kohdistuvia ääniergonomiatoimenpiteitä

- työpaikan melun vähentäminen
- työtilojen akustiikan parantaminen
- työilman pölyttömyydestä ja riittävästä kosteudesta huolehtiminen
- äänenvahvistuslaitteiden käyttäminen isoissa ryhmätilanteissa

Yksilötasolla huomioon otettavia seikkoja:

- äänenhuollon toteuttaminen
- äänenkäyttöasennoista huolehtiminen
- äänen säästäminen
- riittävä nesteiden juominen
- sairauksien hoitaminen
- asiantuntija-arvion mahdollistaminen

Äänenhuollon koulutus on hyvä ottaa osaksi ennakoivaa työsuojelun ja työterveyshuollon toimintaa. Esimerkiksi puheterapeutti tai foniatri voi antaa työpaikalla koulutusta ja ohjausta oikeisiin tapoihin käyttää ja suojella omaa ääntään. Jos ennakoivat toimenpiteet eivät ole riittäviä tai oikea-aikaisia, työntekijällä on aina mahdollisuus kääntyä työterveyshuollon puoleen ääniongelmiensa hoitamiseksi.

Ergonomia työpaikalla

Huono työergonomia ilmenee erilaisina tuki- ja liikuntaelämistön oireina kuten niska- ja hartiasärkynä, selkäkipuna tai polvien kulumina. Oireet johtuvat usein väärin mitoitettuis- ta ja säädettyistä työvälineistä, tilanahtaudesta, toistuvista työliikkeistä, nostoista ja kier- toliikkeistä sekä väärin opituista työtavoista.

Työturvallisuuslaki edellyttää, että työpisteet on suunniteltava ja rakennettava mah- dollisimman ergonomisesti. Myös olemassa olevien työpisteiden epäkohtiin pitää työpai- kalla puuttua ja huolehtia kuntoon.

Työpisteiden suunnittelussa ja toteutuksessa on otettava huomioon, että

- työntekijällä tulee olla riittävästi tilaa työn tekemiseen ja mahdollisuus vaihdella työasentoa
- työtä kevennetään tarvittaessa apuvälinein
- haitalliset käsin tehtävät nostot ja siirrot tehdään mahdollisimman turvallisiksi, milloin niitä ei voida keventää apuvälinein ja
- toistorasituksen työntekijälle aiheuttama haitta vältetään tai, jollei se ole mahdol- lista, se on mahdollisimman vähäinen.

Päiväkodin ergonomian parantamiseksi työpaikalla tulee varata riittävästi aikuisille mitoi- tettuja kalusteita. Nostoergonomian parantamiseksi työntekijöille on hyvä järjestää kou- lutusta turvallisesta nostotekniikasta esimerkiksi osana työterveyshuollon toimintaa.

Lasten suusta, mikä on neuvottelu?

- *Aikuiset neuvottelee siitä mitä ne tekee tai mikä olis hyvä.*

Epäasiallinen käyttäytyminen työpaikoilla

Epäasiallinen käyttäytyminen on työpaikalla kiellettyä, ja työnantajan velvollisuus on puuttua epäasialliseen kohteluun, jos se vaarantaa työntekijän terveyttä.

Työntekijän on noudatettava työssään huolellisuutta ja työnantajan antamia ohjeita ja määräyksiä, jotka voivat koskea myös työkäyttäytymistä. Työturvallisuuslaki kieltää epäasiallisen käyttäytymisen työssä. Työntekijällä on velvollisuus ilmoittaa työnantajalle terveyttä vaarantavista asioista kuten epäasiallisesta kohtelusta. Tällä tarkoitetaan sellaista työtä haittaavaa kohtelua, jota työntekijä ei ole saanut omin toimin eli asianomaisen kanssa henkilökohtaisesti keskustellen loppumaan.

Toimenpiteet huonon kohtelun tilanteessa

Työntekijä

1. Jos joudut häirinnän kohteeksi, ilmoita kiusaajalle selvästi, että et hyväksy ko. huonoa kohtelua. Kerro, että koet hänen toimintansa epäasialliseksi ja kehota häntä lopettamaan.
2. Mikäli huomautus ei tehoa, voit halutessasi mennä todistajan (työsuojeluvaltuutettu, luottamusmies) kanssa kiusaajan luo ilmoittamaan kokevasi kyseisen henkilön toiminnan epämiellyttävänä ja asiattomana. Voit myös ilmoittaa, että seuraavalla kerralla käännyt esimiehen puoleen.
3. Jos huono kohtelu jatkuu, ota yhteys lähimpään esimieheesi tai, mikäli esimies on kiusaaja, hänen esimieheensä; hänellä on työturvallisuuslain mukainen velvollisuus puuttua tilanteeseen.
4. Jos esimies ei halua tai kykene hoitamaan tilannetta tai ei ryhdy toimenpiteisiin tilanteen korjaamiseksi, siirtyy vastuu asioiden hoitamisesta seuraavaksi ylemmälle esimiehelle.
 - Voit kääntyä työsuojeluvaltuutetun tai luottamusmiehen puoleen prosessin joka vaiheessa. Kaikki kiusaamistilanteet on syytä kirjata muistiin asian myöhemmän käsittelyn varalle. Tarvittaessa voit kääntyä myös työterveyshuollon puoleen.
 - Ilmoita asiasta aluehallintovirastoon työsuojeluviranomaiselle, jos asiaan ei työntekijän aloitteesta huolimatta puututa tai tilannetta korjata työnantajan toimesta. Myös työsuojeluvaltuutettu voi olla yhteydessä aluehallintovirastoon.

Työnantajan velvollisuudet

1. Saatuaan tietää huonosta kohtelusta työpaikalla esimies/työnantaja kutsuu osapuolet mahdollisimman pian luokseen selvittämään tilanteen
 - selvitetään tapahtumien kulku ja
 - sovitaan, miten jatkossa käyttäydytään
 - sovitaan seurannan toteuttamisesta
 - tukihenkilön mukanaolo suositeltavaa.
2. Tarvittaessa ongelmasta ja sen ratkaisusta kerrotaan koko työyhteisölle. Työnantajan tulee harkita myös, onko syytä töiden tai työympäristön uudelleenjärjestelyyn.
3. Seuranta

Epäasiallista kohtelua ja huonoa työkäyttäytymistä voidaan ehkäistä työpaikalla myös seuraavin toimenpitein:

 - laaditaan yhteiset pelisäännöt ja ohjeet käyttäytymisestä työpaikalla
 - luodaan työpaikkakiusaamisen käsittelyä koskeva toimintamalli yhteistyössä henkilöstön kanssa
 - puututaan välittömästi konfliktitilanteisiin
 - poistetaan aktiivisesti konflikteja synnyttäviä olosuhteita
 - kehitetään työyhteisön toimintaa.

Väkivaltilanteiden hallinta

Lasten ja omaisten aiheuttaman väkivallan uhkan vähentämiseksi työpaikalla tulee ryhtyä toimenpiteisiin riskien arvioinnissa todettujen vaarojen vähentämiseksi

- laatimalla toimintaohjeet väkivalta ja uhkatilanteiden varalta
- huolehtimalla teknisestä ja rakenteellisesta turvallisuudesta kuten
- huonetilajärjestelyt, huoneiden kalustus, poistumistiet
- hyvä valaistus
- näköyhteys
- yhteydenpidon ja avun hälytysmahdollisuuden varmistaminen
- huolehtimalla turvallisista työtavoista kuten
- työ- ja taukojärjestelyt
- parityöskentely, yksintyöskentelyn välttäminen
- avun saamisen varmistaminen
- huolehtimalla turvallisuuskoulutuksen ja perehdytyksen järjestämisestä säännöllisesti
- järjestämällä jälkihoitomahdollisuus
- kirjaamalla tapahtuneet uhka ja väkivaltilanteet ja käsittelemällä ne yhteistoiminnassa henkilöstön kanssa.

Uhka- ja työväkivaltatilanteet varhaiskasvatuksen henkilöstön näkökulmasta

Anita Vihervaara, pääluottamusmies

Varhaiskasvatuksen henkilöstön hyvä yhteistyökyky sekä vanhempien kasvatustehtävän tukeminen on tuonut perheiden taholta arvostusta varhaiskasvatuksen moniammatilliseen tiimityöhön. Asioista on keskusteltu ja sovittu yhteisesti, jolloin epäonnistuneiden vuorovaikutustilanteiden mahdollisuus vähenee.

Vaikein käsiteltävä asia on työntekijöille ja vanhemmille lasten uhkaava käytös tai fyysinen väkivalta varhaiskasvatuksen ammattilaisia kohtaan. Lasten erilaiset vähäiset keinot hallita omaa kuormittumistaan ja stressireaktioiden käsittelykyvyn puute johtavat usein tilanteisiin, joissa lyödään, potkitaan, raavitaan tai purraan työtilanteissa olleita.

Lasten kohdalla ymmärrämme, että lapsi ei ole väkivaltainen vaan aggressiivinen tai täysin hallitsematon käyttäytyminen tuottaa uhka- työväkivaltatilanteen kokemuksen työntekijöille. Fyysisen koskemattomuuden rikkominen satuttaa samalla tavalla vaikka kyseessä on lapsi. Ymmärrämme ammattilaisena lasta mutta emme hyväksy fyysistä työväkivaltaa kenenkään taholta.

Esimerkkejä:

Tämän päivän työelämässä huume- tai humalahuuruissa oleva vanhempi käyttäytyy huonosti, huutaa, haukkuu henkilökuntaa yleensä tilanteessa, jossa työntekijä ei voi asiaa käsitellä Työntekijä ohjaa lapsiryhmää tai pienryhmätoimintaa ja on altavastajana vuorovaikutustilanteessa. Usein opetus-, kasvatus – ja perushoitotilanteissa ollaan lasten kanssa yksin.

Perhepäivähoitajat työskentelevät omassa kodissaan yksin lasten kanssa ja haastava vanhempi uhkaa? Ulkoillessa lasten kanssa saattaa satunnainen ohikulkija käyttäytyä epäasiallisesti ja uhata?

Myös täysin ulkopuolinen voi uhkailla pihalla ulkoilevia lapsia ja henkilökuntaa. Vanhempi soittaa kotiin uhkailee työntekijän perheenjäseniä tai lähettää asiattomia sähköposteja?

Työturvallisuuslaki luku 5, 27 § velvoittaa työnantajan laatimaan menettelytapaohjeet, joissa kiinnitetään huomiota toimintaan vaara- ja uhkatilanteissa. Pääsääntönä on,

että työntekijöiden ei tarvitse työssään kokea aggressiivista tai uhkaavaa käyttäytymistä kenenkään taholta.

Yhteistä vanhempien ja ulkopuolisten sekä lasten aiheuttamissa tilanteissa on henkilöstön riittämättömyyden kokemus, sietokyvyn nosto ja uhkailujen mitätöinti. Tämä aiheuttaa suurta psyykkistä kuormitusta työssä ja yhteistyötilanteissa vanhempien kanssa.

Työsuojelun suhtautuminen uhka- ja työväkivaltilanteisiin on yksiselitteinen, jos työntekijä kokee uhkaa, solvauksia, yksityisyyden rikkomista on tapahtuma kirjattava. Työpaikan oma ohjeistus on syytä päivittää ajoittain työpaikkakokouksessa neljällä kysymyksellä:

- Voidaanko tilanteisiin varautua?
- Miten tilanteita ennakoidaan?
- Toiminta tilanteessa?
- Miten järjestetään tukea, jälkihoitoa tai vertaistukea uhka- ja työväkivaltilanteen jälkeen?

Työpaikkakokouksissa tulee käsitellä työväkivaltilanteita, arvioida ja seurata toteutuneita toimenpiteitä sekä määritellä työturvallisuusriskiä. Esimiehen tulee huolehtia terveellisestä ja terveellisetä työskentelystä ja viedä työturvallisuus asiat johdon käsiteltäväksi. Työpaikan työsuojeluvaltuutettu ja työsuojeluasiamies seuraavat myös uhka-työväkivaltilastoja, ohjeistusta ja erilaisia kuormitustekijöitä, joita tilanteet tuottavat henkilöstölle.

Työhyvinvointi kuuluu meille kaikille!

Työterveyshuolto auttaa, jos sairastut työstä johtuvasta syystä

Työnantajan on järjestettävä työntekijöilleen työterveyshuolto, jonka tarkoitus on ehkäistä työstä johtuvia sairauksia. Työntekijä voi mennä työterveyshuoltoon työnantajan ilmoittamalle lääkärille, jos hän epäilee sairastuneensa työstä johtuvasta syystä tai on loukkaantunut työtapaaturmassa. Tavallisten, työhön liittymättömien sairauksien hoito ei kuulu lakisääteiseen työterveyshuoltoon. Työnantaja voi kuitenkin halutessaan ostaa sopimukseen myös sairaanhoitopalveluja. Työterveyshuollon on tehtävä myös työpaikkaselvityksiä, joiden perusteella työterveyshuolto arvioi työolojen terveydellisiä vaikutuksia ja siitä johtuvia työntekijöiden terveysseurannan tarpeita.

Uuden työntekijän koeaikaan kuuluu yleensä työterveyshuollon tekemä terveystarkastus. Osassa työpaikkoja tehdään terveystarkastus myös määrävuosin.

Työkyvyn ylläpitämisessä oma aktiivisuus kannattaa

Työssä jaksamista helpottaa, jos oma fyysinen kunto on hyvä. Varhaiskasvattajan työ on kohtuullisen raskasta, mutta työn raskaus ei kuitenkaan nosta kuntoa, vaikka usein niin luullaan. Päinvastoin, fyysisesti raskas työ vaatii tekijältään oman kunnon ylläpitämistä. Myös mieli pysyy parempana, kun työn jälkeen ei tunne itseään liian väsyneeksi. Kun pidät itsestäsi huolta, jaksat pitää huolta myös muista.

Jaksamiseen vaikuttaa myös oma asenne, suhtautuminen asioihin. Muutokset ovat usein pelottavia, mutta omaa jaksamista helpottaa, jos pystyy suhtautumaan muutokseen myönteisesti tai ainakin hyväksyy sen.

Muutostilanteessa ammattitaidon merkitys korostuu. Kouluttautuminen työn ohessa on aina hyödyllistä, onpa kyseessä työnantajan järjestämä koulutus tai omaehtoinen opiskelu. Vanhan ammattitaidon päivitys on välttämätöntä, koska työn vaatimukset ja tehtävät muuttuvat jatkuvasti.

JHL järjestää sekä ammatillista että työsuojelukoulutusta sekä JHL-opistolla Helsingissä sekä alueellisesti. Koulutuksissa käsitellään oman alan ajankohtaisia asioita ja opiskellaan miten työpaikalla voidaan itse toimimalla vaikuttaa työoloihin ja edistää mm. työturvallisuutta. Osallistumalla opit parhaiten, miten voit vaikuttaa oman työsi parantamiseen.

Työyhteisön vuorovaikutus on jokaisen vastuulla

Varhaiskasvatuksen erilaiset vuorovaikutustilanteet ovat harjoiteltava taitolaji kaikille. Hyvään ammatilliseen työkäyttäytymiseen kuuluu vastuu vuorovaikutuksesta erilaisissa kohtaamisissa asiakkaiden, lasten, työtoverien ja esimiehen kanssa jokaisena työpäivänä.

Moniammatillisen työryhmän tuottama varhaiskasvatus vaatii jatkuvaa vuoropuhelua eri ammattiryhmien välillä. Sovituilla työpaikkakokous rakenteilla saadaan koko työyhteisö osalliseksi ja jokaisen osaaminen, ammattitaito ja vuorovaikutustaidot käyttöön työyhteisön työhyvinvoinnin ja lapsien parhaaksi.

Yksilö

Kaikki muutos ja kehittyminen alkavat yksilöistä.

- Mikään ei muutu, jos yksittäinen työntekijä pysähdy arvioimaan itseään, työyhteisöään tai työolosuhteitaan.
- Pysähtyminen tuo mukanaan itsearvioinnin vaikean prosessin, joka auttaa kokemaan itsensä työtilanteissa työtoverina ja työyhteisön jäsenenä sekä vuorovaikuttajana työssä.
- Kukaan meistä ei voi kehittyä yksin vaan vuorovaikutustaitojen hallintaan tarvitaan paljon yhteistä keskustelua, palautetta ja kritiikkiä, jotka liittyvät työtehtävään, ei henkilökohtaisiin ominaisuuksiin.
"Ihminen tarvitsee peiliä". Arvosta työtoveria, joka antaa aitoa palautta.
- Työelämän kuormitukseen vedoten on helppo paeta sitä, että ei jaksaa palata tai tarkentaa epäonnistuneita vuorovaikutustilanteita työssä. Käsittele tilanteet aina ensin asianosaisen kanssa, älä puhu selän takana!

Yhteisö

Työyhteisön ilmapiiri on yhtä kuin sen jäsenten vuorovaikutustaidot

- Työyhteisön vuorovaikutus kehittyy yhteisen työn tekemisen keskustelujen ja kohtaamisien kautta. Yhteisten asioiden käsittely työpaikkakokouksissa on erittäin tärkeää.
- Työtä tehdään yhdessä ja vuorovaikutusta seurataan ja arvioidaan jatkuvasti.
"Paljon puhetta mutta vähän keskustelua".

- Koko työyhteisö osallistuu yhteisten asioiden käsittelyyn ja jokainen opettelee kertomaan mielipiteensä työasioista. Jos sinä huudat ja minä vaikenen... ei yhteistä todellisuutta synny.
- Varhaiskasvatuksen perustehtävä toteutuu ja toimintamalleihin sitoutuminen tapahtuu osallisuuden ja vaikuttamisen kokemuksen kautta.
- Kuulla ja tulla kuulluksi on työyhteisön tasavertaisen vuorovaikutuksen vankka pohja.

JHL on osaavien ammattilaisten liitto

Lyhenteen JHL takana on Julkisten ja hyvinvointialojen liitto. JHL on Suomen Ammatti-liittojen Keskusjärjestön eli SAK:n jäsenliitto.

JHL:läiset ammattilaiset työskentelevät kuntien, seurakuntien, valtion ja yksityisten hyvinvointialojen palveluksessa. Liitto yhdistää työssä olevat ja ammattiin opiskelevat, sillä myös opiskelijat voivat liittyä liiton täysivaltaisiksi jäseniksi.

JHL neuvottelee työ- ja virkaehtosopimuksia sekä julkisella sektorilla että yksityisillä hyvinvointialoilla. Sopimuksilla sovitaan muun muassa työsuhdeturvasta, palkasta, työajoista sekä vuosiloma- ja sairausloma- ja oikeuksista.

JHL pähkinänkuoressa

- liitossa on yli 200 000 jäsentä
- yli 600 yhdistystä lähellä jäseniä ja työpaikkoja; jäsenet kuuluvat liittoon yhdistysten kautta
- luottamusmiehet hoitamassa jäsenten työsuhdeasioita työpaikoilla
- työsuojeluvaltuutetut varmistamassa työpaikan terveellisyyttä ja turvallisuutta
- muita henkilöstön edustajia työnantajan ja työntekijöiden välisessä yhteistoiminnassa
- keskustuimisto ja 13 toimipistettä ympäri Suomen
- JHL-opisto Helsingissä
- lomapaikkoja eri puolilla Suomea

Viestintä

JHL:n Motiivi-lehti tulee kaikille liiton jäsenille. Jokaisessa lehdessä käsitellään myös ammatillisia asioita. Motiivi-verkkolehteä voi lukea osoitteessa motiivilehti.fi

Liiton nettisivuilla www.jhl.fi on jäsenille Omat JHL-sivut, jonne kirjaututaan sivun oikeasta yläkulmasta. Jäsensivuilla on eri ammattialoille omat sivut, joilta löytyy alakohtaista tietoa, ajankohtaisia uutisia sekä mahdollisuus vuorovaikutukseen esimerkiksi keskustelupalstoilla ja vastaamalla kyselyihin.

Löydät ammattiliitto JHL:n myös sosiaalisesta mediasta, tykkää ja seuraa muun muassa:

- [jhl.fi/facebook](https://www.facebook.com/jhl.fi)
- twitter.com/jhlry
- [instagram.com/jhlry](https://www.instagram.com/jhlry)

Koulutus

JHL:n koulutus on tarkoitettu kaikille jäsenille. Liitto kouluttaa sekä luottamustehtäviin että ammattiin liittyvissä asioissa. Ammatillisia opinto- ja ajankohtaispäiviä on vuosittain useita kymmeniä sekä aluetoimistojen järjestämänä että liiton omalla JHL-opistolla Helsingissä. Myös yhdistykset järjestävät jäsenilleen sekä järjestötyöhön että ammattiin liittyvää koulutusta.

Yhteistyössä ammatillisten verkostojen kanssa tuotamme ammattialaoppaita ja muuta opintomateriaalia. Lisäksi liitto tukee jäsentensä omaehtoista opiskelua opintokerhoissa.

Ammatilliset opinto- ja ajankohtaispäivät ovat ammatillista täydennyskoulutusta. Kysy työnantajaltasi mahdollisuutta osallistua kurssille työnantajan kustantamana. Ota asia esiin koulutussuunnitelmia tehtäessä.

Ammatilliset asiat edunvalvonnassa

JHL:n jäsenet ovat julkisen sektorin ja yksityisten hyvinvointipalvelujen ammattilaisia ja ammattilaiseksi opiskelevia laajasti eri aloilta. Moniammatillisuus on liittomme rikkaus ja haaste. Monet työelämän kysymykset ovat työpaikoilla yhteisiä ammatista riippumatta ja palveluja tuotetaan moniammatillisissa tiimeissä, mutta eri aloilla on myös omat erityiskysymyksensä. Ammatillisen edunvalvonnan tarkoituksena on paneutua näihin erityiskysymyksiin ja edistää ammattilaisten osallistumista työpaikkansa yhteistoimintaan.

Työ ja palvelutuotanto ovat monien sekä kotikutoisten että kansainvälisten haasteiden edessä. Näitä ovat muun muassa palvelurakenteiden muutokset, tuloksellisuus- ja tuotavuusvaatimukset, palvelujen kilpailuttaminen ja ulkoistaminen sekä verkostoituminen ja nopea tietoyhteiskuntakehitys. Tämä kaikki vaikuttaa siihen, että myös ammattitaitovaatimukset muuttuvat ja meillä on jatkuva tarve ammatillisen osaamisen päivittämiseen.

JHL:n tavoitteena on, että

- ammattialojen erityiskysymykset tulevat huomioiduiksi työ- ja virkaehtosopimusten sekä työhön ja ammatteihin liittyvän lainsäädännön kehittämisessä ja muussa edunvalvonnassa
- ammatillinen koulutus vastaa työelämän tarpeita ja jäsenillämme on mahdollisuus ammatilliseen kehittymiseen ja koulutukseen osallistumiseen
- ammatillaiset voivat käyttää työssä laajasti osaamistaan osallistumalla työnsä, työyhteisönsä ja palvelujen kehittämiseen yhdessä työnantajan kanssa
- sopimusten sisältöjä kehitetään niin, että ammattityöstä maksetaan oikeudenmukainen ja tehtävien vaativuutta vastaava palkka.

JHL:n ammatillinen toiminta

Ammatillinen toiminta on tarkoitettu sekä jo työssä oleville että ammattiin opiskeleville jäsenille. Sen tarkoituksena on vahvistaa ammatillista identiteettiä, kannustaa jäseniämme huolehtimaan ammatillisesta osaamisestaan, käyttämään ammattitaitoaan työssä ja tukea vastuunkantoon palvelussuhteeseen liittyvistä oikeuksista ja velvollisuuksista.

Ammatilliset verkostot

JHL kokoaa eri alojen ammattilaisia yhteistoimintaan ammatillisissa verkostoissa. Liitossa on sekä alueellisia että valtakunnallisia ammatillisia verkostoja, joiden tukena toimii sähköinen viestintä. Tutustu oman alueesi ammatilliseen verkostoon!

Verkostoissa käsitellään ammattialojen erityiskysymyksiä, tehdään esityksiä ja ehdotuksia koulutuksen ja muun ammatillisen edunvalvonnan sisältöihin sekä vaihdetaan tietoa ja kokemuksia ammattialojen ajankohtaisista kysymyksistä. Verkostot kanavoivat tiedonkulkua jäsenten ja liiton toimistojen kesken ja ovat hyvä oppimisen paikka. Verkostojen jäsenet osallistuvat asiantuntijoina myös liiton julkaisujen tuottamiseen. Verkostoissa kohtaavat pitkän linjan vankka ammattilainen ja alan nuoret osaajat.

Onnea valmistuvalle!

JHL jakaa kaikille valmistuville ammattimerkit. Koulutiedottajat tai yhdistysten edustajat jakavat merkit valmistumisjuhlassa. Kysy lisätietoja oma alueesi aluetoimistosta. Voit myös kysyä opiskelijaryhmälle tarkoitettua stipendiä lähimmästä aluetoimistosta.

Koulutusrahasto myöntää ammattitutkintostipendin henkilölle, joka on suorittanut näyttötutkintona aikuiskoulutuslaissa (631/1998) tarkoitetun ammatillisen perustutkinnon, ammattitutkinnon tai erikoisammattitutkinnon. Opiskelijalla pitää olla tutkinnon suorittamispäivään mennessä ollut työ- tai virkasuhteessa vähintään viisi vuotta.

Ammattitutkintostipendin suuruus on ennen 1.8.2016 suoritetuista näyttötutkinnoista 390 euroa. Stipendin suuruus 1.8.2016 tai jälkeen suoritetusta näyttötutkinnosta on 395 euroa. Jos näyttötutkinto on ensimmäinen perusasteen (peruskoulun, keskikoulun tai kansakoulun) jälkeinen tutkinto, stipendin suuruus on ennen 1.8.2016 suoritetuista näyttötutkinnoista 450 euroa ja 1.8.2016 tai jälkeen suoritetusta näyttötutkinnosta 456 euroa. Perusasteen jälkeisenä tutkintona pidetään myös lukion oppimäärän suorittamista (lukion päättötodistus) ja ylioppilastutkintoa. Ulkomailla suoritettuja tutkintoja ei katsota perusasteen jälkeisiksi tutkinnoiksi. Etuus on veroton. Lisätietoja ja hakemuksen löydät verkkosivulta: www.koulutusrahasto.fi

Lähteet ja lisätietoa

Kunnallinen virka- ja työehtosopimus (KVTES)

Kirkon virka- ja työehtosopimus (KirVes)

Laadunhallinta varhaiskasvatuksessa: Hujala E., Parrila S., Lindber P., Nivala V., Tauriainen L. & Vartiainen P. 1999. Oulun yliopistopaino

Laki työsuojelun valvonnasta ja työsuojelun yhteistoiminnasta 44/2006

Päivähoidon työsuojelu- ja kehittämisopas, Työturvallisuuskeskus, 2001

Sosiaalihuollon kelpoisuusehdot

Turvallinen lääkehoito, Opas lääkehoitosuunnitelman tekemiseen sosiaali- ja terveydenhuollossa THL 14//2015

Työturvallisuuslaki 738/2005

Työterveyshuoltolaki 1383/2001

Valtioneuvoston asetus hyvän työterveyshuoltokäytännön periaatteista, työterveyshuollon sisällöstä sekä ammattihenkilöiden ja asiantuntijoiden koulutuksesta 1484/2001

Varhaiskasvatustilaki

Varhaiskasvatussuunnitelma

Yksityisen sosiaalipalvelualan työehtosopimus

Palvelulaitosten työntajayhdistyksen (PTY) työehtosopimus

www.steinerpedagogiikka.fi

www.frobelseura.net

www.montessori.fi

www.wikipedia.org

www.reggioemilia.net

www.kuntatyonantaja.fi

Yhteystiedot

Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL

Keskustoimisto ja JHL-opisto:

Sörnäisten rantatie 23, 00500 Helsinki

Aluetoimistot: www.jhl.fi/aluetoimistot

Helsinki, Joensuu, Jyväskylä, Kajaani, Kuopio, Lappeenranta, Oulu, Pori, Riihimäki, Rovaniemi, Tampere, Turku, Vaasa

Vaihde

puh. 010 77031

Jäsenpalvelu

puh. 010 7703 430 (ma-to klo 9-15)

jasenpalvelu@jhl.fi

Jäsenmaksut ja muutokset jäsenyydessä

Kurssisihteerit

puh. 010 7703 510 (ma-to klo 9-15)

kurssisihteerit@jhl.fi

Kursseihin liityvät tiedustelut

Edunvalvonnan neuvontanumero

puh. 010 7703 311 (ma-pe klo 9-15)

Neuvontaa palvelussuhteen ehtoihin liittyvissä kysymyksissä, ensisijaisesti luottamusmiehille ja työsuojeluvaltuutetuille

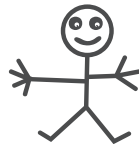
Jäsenpalvelu 24h: www.jhl.fi/24h

- päivitä yhteys- ja jäsentiedosi
- tarkista jäsenmaksutietosi
- maksa jäsenmaksu tai ilmoita oikeudestasi maksuvapautukseen
- ilmoittaudu kursseille
- tarkista oman yhdistyksesi avainhenkilöt
- tilaa uusi jäsenkortti

JHL:n varhaiskasvatuksen eettiset periaatteet

Eettisten periaatteiden lähtökohtana on lapsen oikeuksien, ihmisten ja ympäristön kunnioittaminen sekä varhaiskasvatuksessa työskentelevien toiminnan tukeminen.

- Kunnioitan ja kohtelen lasta, perhettä ja työkavereitani oikeudenmukaisesti ja tasapuolisesti riippumatta sukupuolesta, uskonnosta, alkuperästä, iästä, kyvyistä tai mielipiteistä.
- Lapsella on oikeus hyvään ja laadukkaaseen hoitoon, kasvatukseen ja opetukseen joka päivä.
- Tuen lapsen yksilöllistä kasvua ja kehitystä yhteistyössä perheen kanssa sekä autan lasta löytämään oman paikkansa turvallisessa kasvatusyhteisössä.
- Kohtaan lapsen olemalla aidosti läsnä.
- Kunnioitan lapsen itsemääräämisoikeutta ja valintoja ottaen huomioon lapsen iän ja kehitystason.
- Edistän hyvää työilmapiiriä toimien työssäni ammatillisesti arvostaen sekä omaa että muiden osaamista.
- Kehitän ammatillista osaamistani ja työtapojani.
- Arvioin omaa työtäni ja osallistun sen kehittämiseen.
- Tiedostan omat rajani ja toimintamahdollisuuteni sekä vastaan omista työtehtävistäni ja työtä koskevista valinnoista.
- Toimin luottamuksellisesti, muistaen vaitiolovelvollisuuden.
- Huolehdin omasta hyvinvoinnistani ja jaksamisestani.



Ota
syliin!

JHL – Julkisten ja hyvinvointialojen liitto

JHL on osaavien ammattilaisten liitto

Ammattilainen on ammattitaitoinen, työhönsä sitoutunut työntekijä, joka tuntee vastuuta osaamisensa kehittämisestä. Hän kantaa vastuuta myös koko työyhteisön toiminta-ajatuksen mukaisen toiminnan kehittämisestä.

Ammatillinen työote perustuu:

- Ammatilliseen kasvuprosessiin
- Työorientaatioon
- Ammattiin liittyvään tietoon, taitoon ja asennoitumiseen
- Eettisiin ja moraalisiin kysymyksiin
- Arvoihin; käsitykseen hyvästä työstä, ihmisestä, yhteistoiminnasta, oppimisesta, johtamisesta, itsestä sekä työyhteisössä toimimisesta

Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL:ssa ammatillisen edunvalvonnan tarkoituksena on jäsenten aktivoiminen ja tukeminen:

- Oman ammatillisen osaamisen kehittämiseen ja käyttöön
- Oman työn ja työyhteisön kehittämiseen
- Vastaaottamaan työsuhteeseen liittyvät oikeudet ja velvollisuudet

JHL:n jäsenenä saat enemmän:

- Ammatilliset opintopäivät
- Mahdollisuus ammatilliseen verkostoitumiseen
- Opintokerhot
- Runsaasti ammatillista koulutusmateriaalia
- Monet jäsenedut
- JHL:n sähköinen jäsenpalvelu osoitteessa www.jhl.fi/24h
Jäsenpalvelu 24h:ssa hoidat kätevästi mm. jäsentietojesi päivittämisen sekä koulutuksiin ilmoittautumisen.

Liity nyt! www.jhl.fi/liity



ISBN 978-952-7084-06-9

ISSN 1796-2978