

Opinnäytetyö (AMK)

Sosionomi

Lapsi-, nuoriso- ja perhetyö

2014

Nella Litja

WELCOME TO DAISY

– Perehdytyskansio monikulttuuriseen,
englanninkieliseen päiväkotiin



TURUN AMMATTIKORKEAKOULU
TURKU UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

OPINNÄYTETYÖ (AMK) | TIIVISTELMÄ

TURUN AMMATTIKORKEAKOULU

Sosionomi | Lapsi-, nuoriso- ja perhetyö

Syksy 2014 | 47+8

Terttu Parkkinen

Nella Litja

WELCOME TO DAISY – PEREHDYTYSKANSIO MONIKULTTUURISEEN ENGLANNINKIELISEEN PÄIVÄKOTIIN

Opinnäytetyöni on luonteeltaan toiminnallinen, työelämälähtöinen kehittämishanke. Kehittämishankkeen toimeksiantajana toimi Turussa sijaitseva, yksityinen päiväkotiyhteisö Daisy, joka tarjoaa englanninkielistä varhaiskasvatusta monikulttuurisessa, kansainvälisessä ympäristössä. Kehittämishankkeen tavoitteeksi muodostui kattavan ja käytännönläheisen perehdytysmateriaalin laatiminen työyhteisön käyttöön uusien työntekijöiden perehdytyksen tueksi.

Työhön perehdyttäminen on lakisääteistä toimintaa; se on työnantajan velvollisuus ja työntekijän oikeus. Työhön perehdytys on perustana työnteolle ja yhteistyölle. Perehdytyksen avulla työntekijä voi sitoutua organisaatioon ja sen toimintatapoihin ja arvoihin. Hyvin suunniteltu ja toteutettu perehdytys voidaan nähdä tulevaisuuden investointina. Perehdytysmateriaali ei korvaa perehdyttämistä mutta toimii hyvän perehdytyksen tukena.

Perehdytyskansio laadittiin tiiviissä yhteistyössä työyhteisön kanssa. Tiedonkeruumenetelminä käytin henkilökunnalle jaettavia kyselylomakkeita, havainnointia sekä päiväkodin esimiehen kanssa käytyjä kehittämiskeskusteluja. Lopputuloksena syntyi selkeä ja havainnollistava tuotos – englanninkielinen perehdytyskansio, joka sisältää monikulttuurisessa päiväkodissa työskentelellyin tarvittavat perustiedot.

ASIASANAT:

Perehdyttäminen, perehdytyskansio, päivähoito, monikulttuurisuus, vieraskielinen varhaiskasvatus

BACHELOR'S THESIS | ABSTRACT

TURKU UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Degree programme of social services| Child-, youth- and family work

Fall 2014 | 47+8

Terttu Parkkinen

Nella Litja

WELCOME TO DAISY – ORIENTATION FOLDER TO MULTICULTURAL ENGLISH SPEAKING DAY CARE CENTER

This functional development project was ordered by the Daycare Daisy which is a private international and multicultural day care center offering day care and a preschool in English to foreign and Finnish children. The aim of this work was to create compact but comprehensive orientation guide for the day care center. The purpose of the orientation material is to help new employees to start working at a new work place.

Orientation is statutory; it is an employer's obligation and an employee's right. The purpose of work orientation is to introduce a work place and values and practices of the organization to the new employee. Good orientation is the base of working. In consequence, it is an investment for the future.

I made this orientation guide in cooperation with the day care staff. The material was collected with questionnaires. In addition, observation and regular discussions with supervisor of the day care center were used to collect information. The result of the development project met the expectations of the employer. I managed to draw up a compact and useful product – orientation guide in English, which includes basic everyday information for working at the multicultural day care environment.

KEYWORDS:

Orientation, orientation guide, day care, multiculturalism, English day care

SISÄLTÖ

1 JOHDANTO	6
2 KEHITTÄMISHANKKEEN LÄHTÖKODAT	8
2.1 Aiheen valinta ja toimeksiantajan esittely	8
2.2 Kehittämishankkeen tarkoitus ja tavoitteet	10
3 PEREHDYTTÄMISEN TEORIAA	12
3.1 Perehdytys käsitteenä	12
3.2 Perehdytyksen tavoitteet ja hyödyt	13
3.3 Lainsäädäntö ohjaa perehdytystä	15
3.4 Perehdytyksen suunnittelu, toteutus ja seuranta	16
3.5 Materiaalit perehdytyksen tukena	18
3.6 Maahanmuuttajataustaisen työntekijän perehdytys	19
4 TYÖNTEKIJÄNÄ MONIKULTTUURISESSA, VIERASKIELISESSÄ PÄIVÄKODISSA	21
4.1 Varhaiskasvatuksen määritelmä ja perustehtävä	21
4.2 Monikulttuurisuus osana päiväkodin arkea	22
4.3 Kasvattajan kulttuuri-identiteetti ja suvaitsevaisuus erilaisten arvojen kohdatessa	25
4.5 Kielikylpy ja vieraskielinen varhaiskasvatus	28
5 PROSESSIKUVAUS - IDEASTA VALMIISEEN KANSIOON	30
5.1 Opinnäytetyönä kehittämishanke	30
5.2 Työn aloittaminen	31
5.3 Suunnitelma ja aikataulu	32
5.4 Yhteistyö ja tiedonkeruu	36
5.5 Valmis perehdytyskansio ja palaute	38
6 POHDINTA JA ARVIOINTI	40
LÄHTEET	45

LIITTEET

- Liite 1. Esimerkkimuistio kehittämiskeskustelusta.
- Liite 2. Kyselylomake.
- Liite 3. Esimerkkisivuja perehdytyskansiosta.

KUVIOT

- | | |
|---|----|
| Kuvio 1. Perehdytyksen kokonaisuus (Kupias & Peltola 2009, 19). | 13 |
| Kuvio 2. Perehdyttämisen prosessi (Lahden ammattikorkeakoulu 2007). | 18 |
| Kuvio 3. Kehittämishankkeen prosessikuvaus. | 35 |
| Kuvio 4. Opinnäytetyöprosessi oppimiskokemuksena. | 44 |

1 JOHDANTO

Perehdyttäminen tähtää siihen, että uusi työntekijä omaksuu organisaation toimintatavat ja kulttuurin. Tavoitteena on säilyttää organisaation toiminnan selkeys ja yhtenäiset käytännöt. Organisaation perustehtävän kannalta tämä on oleellista toiminnan jatkuvuuden ja laadun takaamiseksi. (Kjelin & Kuusisto 2003, 15) Perehdyttäminen ja työhön opastus ovat siis merkittävimpiä työpaikoilla toteutettavia koulutuksia. Perehdytyksellä on oleellinen vaikutus työn tuoksellisuuteen, työmotivaatioon, työturvallisuuteen sekä koko työyhteisön hyvinvointiin. (Lepistö 2004, 56.) Organisaatioiden ja työtehtävien monimutkaistuksessa laaja-alainen perehdyttäminen on noussut yhä tärkeämmäksi. Pelkkä työtehtäviin opastaminen ei yksinään riitä. Työntekijän on yhä paremmin hahmotettava, millä tavalla organisaatio toimii ja minkä takia se on olemassa. Perehdyttäminen on laajentunut ja muuttunut monimuotoisemmaksi. (Kupias & Peltola 2009, 13.)

Kehittämishankkeeni toimeksiantajana oli turkulainen monikulttuurinen ja kansainvälinen päiväkotiyhteisö Daycare Daisy. Päiväkoti tarjoaa englanninkielistä varhaiskasvatusta ja esiopetusta maahan muuttaneille sekä suomalaisille lapsille. Päiväkodin henkilökunta koostuu suomenkielisistä sekä muita kieliä äidinkielenään puhuvista lastentarhanopettajista ja lastenhoitajista.

Yhdessä toimeksiantajan kanssa valitsimme kehittämisen kohteeksi yksikön perehdyttämiskäytännöt. Kehittämistehtäväksi muodostui käytännönläheisen, kattavan ja selkeän perehdytyskansion laatiminen perehdytyskäytäntöjen yhtenäistämiseksi ja selkeyttämiseksi. Perehdytysmateriaali on tarkoitettu uuden työntekijän työhön perehdytyksen avuksi ja tukemaan työsuhteen alkua. Perehdytysmateriaali toimii hyvin myös harjoittelijoiden tukena talon käytäntöjen hahmottamisessa. Materiaalin perehdytyskansioon keräsin työyhteisölle laadittujen kyselylomakkeiden avulla, havainnoimalla sekä käymällä säännöllisiä kehittämiskeskusteluja yksikön esimiehen kanssa.

Opinnäytetyön raporttiosuus alkaa kehittämishankkeen lähtökohdilla sekä toimeksiantajan esittelyllä. Teoreettisessa viitekehyksessä olen käsitellyt perehdyttämistä ja sen merkitystä, tavoitteita, käytännön toteuttamista sekä perehdytykseen liittyvää lainsäädäntöä. Lisäksi olen erikseen ottanut esille maahanmuuttajataustaisen työntekijän perehdyttämiseen liittyviä seikkoja. Koska perehdytyskansio laadittiin monikulttuuriseen, englanninkieliseen päiväkotiin oli kansiota laadittaessa otettava huomioon, että se suuntautuu päiväkotiin, jossa lapsilla ja työntekijöillä on useita erilaisia kulttuuritaustoja. Tämän vuoksi käsitellen omassa luvussaan varhaiskasvattajan roolia monikulttuurisessa, vieraskielisissä päiväkodissa.

Teoriaosuuden jälkeen esittelen työni etenemistä prosessinomaisesti – työn aloittamisesta valmiin perehdytyskansioon palauttamiseen. Viimeinen luku sisältää kehittämishankkeen aikana heränneitä mietteitä ja pohdintoja sekä arviointia omasta toiminnastani ja sen onnistumisesta koko kehittämishankkeen ajalta. Viimeisessä luvussa painottuu oman ammatillisuuden tarkastelu sekä sosionomi (AMK:n) ammatillinen ja eettinen näkökulma.

2 KEHITTÄMISHANKKEEN LÄHTÖKODAT

2.1 Aiheen valinta ja toimeksiantajan esittely

Tiesin jo opintojeni alkuvaiheessa, että ominta alaani on lapsi-, nuoriso- ja perhetyö. Erityisesti kiinnostuksen kohteena on ollut varhaiskasvatuksen kenttä. Opinnäytetyön tekeminen varhaiskasvatukseen liittyvästä aihepiiristä tuntui siis luonnolliselta vaihtoehdolta. Opintojeni edetessä etenkin monikulttuurisuus varhaiskasvatuksessa nousi erityisen kiinnostavaksi aihealueeksi. Alusta asti oli selvää, että tulen tekemään toiminnallisen, käytännönläheisen sekä työelämälähtöisen opinnäytetyön, jossa oma kiinnostus kohtaisi tilaajan tarpeen.

Kehittämishankkeeni toimeksiantajaksi valikoitui englanninkielinen päiväkotiyhteisö Daycare Daisy, jonka esimiehellä oli ehdotuksenaan produkti; toimivan perehdytysmateriaalin laatiminen perehdytyskäytäntöjen yhtenäistämiseksi ja selkeyttämiseksi. Kiinnostukseni kehittämishankkeen aiheita kohtaan nousi työyhteisön tarpeesta kehittää ja yhtenäistää perehdytyskäytäntöjään ja sitä kautta koko työyhteisön toimintaa päiväkodissa.

Daycare Daisy on Turun Ylioppilaskylässä sijaitseva yksityinen englanninkielinen päiväkotiyhteisö, jonka toiminta alkoi vuonna 2005. Daycare Daisy tarjoaa päivähoitoa ja esiopetusta englanniksi monikulttuurisessa ympäristössä sekä maahanmuuttajille että suomalaisille lapsille. 33-paikkaisessa päiväkodissa on kolme ryhmää: 3-4-vuotiaiden ryhmä Butterflies, 5-vuotiaiden ryhmä Ladybirds sekä esikoululaisten ryhmä Bumblebees. (Daycare Daisy 2013.)

Olen suorittanut Daycare Daisyssa sekä yhteisöllisten työmenetelmien viisivuokkoisen että suuntaavien opintojen kymmenvuokkoisen harjoittelujakson. Molempien harjoittelujen aikana työskentelin pääosin 3-4-vuotiaiden ryhmässä. Koska tarkoitukseni oli laatia perehdytyskansion koko päiväkodille, suoritin suuntaavien opintojen harjoittelun aikana muutamia päiviä kahdessa muussa ryhmässä. Oli tärkeää, että saisin kattavan kuvan koko päiväkodin toiminnasta. Lisäksi olen tehnyt päiväkodissa muutamia sijaisuuksia, joten ennen perehdytyskansioon

laadintaa päiväkotia oli muodostunut jo melko tutuksi työympäristöksi. Lähtökohdat perehdytysmateriaalin laadinnalle olivat siis hyvät. Koin sekä haasteena että mahdollisuutena sen, että toimin käytännössä katsoen opiskelijan, työntekijän, kehittäjän ja uudistajan roolissa.

Daycare Daisy nimeää arvoikseen empatian, luovuuden, lasten kunnioituksen, lasten näköisen toiminnan, toisista huolehtimisen sekä välittämisen. Erilaisuus nähdään voimavarana ja rikkautena. On tärkeää, että vieraskielinen päivähoiton aloittava lapsi osaa oman äidinkieltänsä ennen uuden kielen oppimista. Uutta kieltä ja uusia asioita Daycare Daisyssa pyritään opettelemaan lapsilähtöisesti yhdessä tutkien ja leikkien. Kielen oppimisessa korostuu toiminnan kautta oppiminen. Ymmärtämistä ja oppimista tuetaan kuvin, esimerkein, lauluin, loruin ja leikein. Osa henkilökunnasta on suomenkielistä, jotta he pystyvät tarvittaessa tukemaan suomenkielisiä lapsia heidän omalla äidinkielellään. (Daycare Daisy 2013.) Osalla työntekijöistä äidinkieli on muu kuin suomi. Näin ollen suurimmalla osalla lapsista on yhteinen kieli jonkun työntekijän kanssa. Päiväkodin rikkautena mutta myös haasteena ovat työntekijöiden erilaiset kulttuuritaustat, kasvatustähtäykset ja hoivakäsitykset.

Englannin kielen oppiminen tapahtuu päiväkodin henkilöstön ja lasten välisessä sekä lasten keskinäisessä vuorovaikutuksessa muun muassa musiikin, leikkien, satujen ja muun toiminnan välityksellä. Henkilökunta käyttää pääosin englantia päivähoitopäivän aikana mutta lapset käyttävät joko englantia tai omaa äidinkieltään tilanteen mukaan. Heitä kuitenkin tuetaan ja rohkaistaan ilmaisemaan asiat englanniksi. Lapset käyttävät tavallisesti omaa äidinkieltään leikkiessään keskenään. Jos leikkiryhmässä on lapsia, joilla on eri äidinkielet, kehoitetaan lapsia käyttämään englantia.

Suuri osa Daycare Daisyn lapsista jatkaa englanninkielisessä peruskoulussa. Osa maahanmuuttajalapsista on englanninkielisessä päiväkodissa sen vuoksi, että perhe asuu Suomessa vain tietyn ajan esimerkiksi työperäisen maahanmuuton vuoksi. Kun perhe muuttaa takaisin lähtömaahansa, ei suomenkielen taito välttämättä ole lapselle tarpeellinen.

Daycare Daisyssa on tällä hetkellä kahdeksan työntekijää. Työntekijöiden vaihtuvuutta on ollut jonkin verran muun muassa äitiyslomien vuoksi. Sijaisia palkataan aina esimerkiksi vakituisten työntekijöiden sairastapauksissa. Yksikkö on harjoittelijoiden keskuudessa suosittu harjoittelupaikka, sillä se on Turun ainoa englanninkielellä toimiva päiväkotitoiminta. Työntekijöiden joukossa on siis mukana harjoittelija tai useampia lähes joka syksy ja kevät. Muun muassa nämä ovat syitä, joiden vuoksi päiväkodin perehdytyskäytäntöjen yhtenäistäminen ja selkeyttäminen koettiin tärkeäksi ja ajankohtaiseksi kehittämistehtäväksi.

2.2 Kehittämishankkeen tarkoitus ja tavoitteet

Kehittämishankkeen tavoitteet ja tarkoitus muotoutuivat jo prosessin alkupuolella lopullisiin muotoihinsa. Koska tarkoituksena oli toteuttaa hanke tiiviissä yhteistyössä toimeksiantajan kanssa, myös tavoitteiden laadinta tapahtui yhteisen pohdinnan tuloksena yksikön esimiehen kanssa. Kehittämishankkeen päätavoitteesta tuli selkeä; luoda yksinkertainen, mutta kattava, havainnollistava ja käytännönläheinen perehdytyskansio työyhteisön käyttöön uusien työntekijöiden perehdytyksen tueksi.

Tavoitteena oli myös ottaa monikulttuurisuusnäkökulma huomioon perehdytysmateriaalia laadittaessa, sillä toimeksiantajana on monikulttuurinen päivähoitoyksikkö, jonka henkilökunnasta ja asiakkaista suuri osa on maahanmuuttajia erilaisine kulttuuritaustoineen. Koska kyseessä on englanninkielinen, monikulttuurinen päiväkotitoiminta, ei perehdytyskansiota tehdessä voi pitää asioita itsestäänselvyytenä. Uusi työntekijä saattaa tulla toiselta puolelta maapalloa erilaisesta kulttuurista, joten perehdytyskansiossa olisi hyvä avata pintapuoleisesti myös yleisesti Suomen päiväkotikäytäntöjä. Monikulttuurisuus on huomioitava myös muilla tavoin. On esimerkiksi oleellista mainita eri kulttuurien tavoista kuten kommunikoinnista, ruokakulttuurista ja juhlapyhistä.

Perehdytyskansion tarkoitus ja tavoite on tukea kattavaa ja monipuolista perehdytystä ja helpottaa uuden työntekijän työsuhteen alkua. Perehdytyskansio on

laadittava niin, että siitä olisi käytännön hyötyä uusille työntekijöille, sijaisille ja opiskelijoille. Kansiota tulee löytyä kaikki oleellinen tieto Daycare Daisyssa työskentelyyn. Vähemmän oleelliset ja yksityiskohtaiset tiedot kokoan kansion loppuosaan liitteeksi. Näihin tietoihin voi perehtyä sitten, kun päiväkodissa työskentelyyn tarvittavat peruskäytännöt ovat tulleet jo tutuiksi.

Perehdytyskansiota laatiessani keräsin materiaalia käymällä säännöllisiä kehittämiskeskusteluja päiväkodin esimiehen kanssa. Laadin keskustelujen pohjalta muistiot (Liite 1), joita hyödynsin kansion laadinnan tukena. Luonnollisesti tärkeä keino saada tietoa päiväkodin arjesta ja rutiineista oli aktiivinen havainnointi ja raportointi koko harjoittelun aikana. Keräsin tietoa myös laatimalla jokaiselle työntekijälle kyselylomakkeet. Etenkin pienessä työyhteisössä, jossa kaikki hyötyvät perehdytyskansiosta on tärkeää ottaa jokaisen ehdotukset ja mielipiteet huomioon. Näin tuotoksesta tulee juuri tämän työyhteisön tarpeisiin sopiva.

Tavoitteenani oli panostaa myös perehdytyskansion visuaaliseen ilmeeseen, jotta kansiota tulisi miellyttävä ja mahdollisimman helppolukuinen paketti. Halusin saada kansiota havainnollistavan, joten tarkoituksena oli lisätä siihen valokuvia tekstin tueksi. Valokuvaus oli siis myös merkittävässä roolissa prosessin aikana. Pyrin tekemään perehdytyskansion helposti päivitettävään muotoon, jotta siitä olisi päiväkodin esimiehelle ja työyhteisölle hyötyä myös tulevaisuudessa. Valmis perehdytyskansio löytyy sekä konkreettisena kansiona että sähköisenä versiona.

3 PEREHDYTTÄMISEN TEORIAA

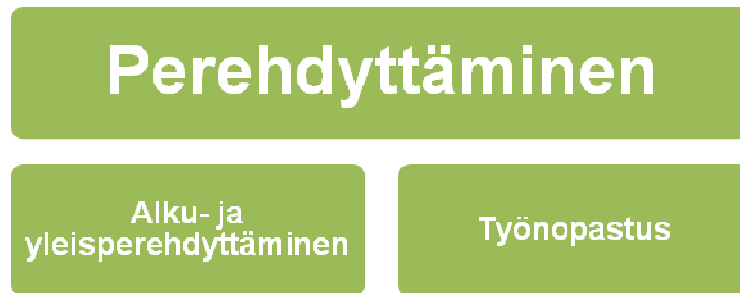
3.1 Perehdytys käsitteenä

Perehtyminen tarkoittaa johonkin uuteen tutustumista. Perehtymisessä päästään perille jostakin ja totutaan johonkin asiaan, olosuhteeseen tai tilanteeseen. Perehtymistä pidetään keskeisimpänä vaiheena ja ensimmäisenä askeleena toimintaketjussa, joka alkaa työhönotosta ja jatkuu vastaanoton ja alkuohjauksen kautta varsinaiseen työllä oppimiseen. (Räsänen 1994, 234.) Perehdytys on työpaikoilla tapahtuvaa vastaanottoa ja alkuohjausta. Sen avulla työntekijä oppii tuntemaan talon tavat ja käytännöt. (Juuti & Vuorela 2002, 48.)

Perehdytyksellä tarkoitetaan toimia, joiden avulla uusi työntekijä ohjataan tuleviin työtehtäviinsä ja tutustutetaan työympäristöön (Yli-Kaitala ym. 2013, 25). Perehdytyksen aikana työntekijä saa yleiskuvan muun muassa työyhteisöstä, toimintatavoista, liikeideasta ja organisaation arvoista. Hyvän perehdytyksen avulla työntekijä oppii tuntemaan työhönsä kohdistuvat odotukset, vaatimukset ja oman vastuunsa osana työyhteisöä. Hyvin suunniteltu ja toteutettu perehdytys nopeuttaa työn omaksumista. Kun työntekijä hahmottaa, mitä häneltä työyhteisössä odotetaan, on työhön sopeutuminen sujuvampaa. Tärkeä osa perehdytystä on myös työpaikan ihmisiin perehdyttäminen. (Kangas & Hämäläinen 2007, 2.) Esimerkiksi päiväkodin uusi työntekijä tutustutetaan työyhteisöön, lapsiin ja heidän vanhempiansa sekä muihin sidosryhmiin ja yhteistyötahoihin, joiden kanssa tullaan työskentelemään.

Työhön liittyvät perusasiat uusi työntekijä voi oppia jo muutamassa päivässä, mutta itsenäisen työskentelyn oppimiseen tarvitaan kuitenkin enemmän aikaa, usein viikkoja, jopa kuukausia (Kangas 2003, 4). Perehdytystä seuraavaa vaihetta kutsutaan työnopastukseksi. Se on toimintaa, joka tähtää työtehtävien omaksumiseen ja hallintaan. Sen tavoitteena on itsenäinen ja omatoiminen työskentely. (Juuti & Vuorela 2002, 48.) Työnopastuksessa keskitytään siis välittömien työhön liittyvien taitojen, tietojen ja työn keskeisten valmiuksien opettamiseen. Sitä ei voi luokitella irralliseksi toimenpiteeksi, vaan se on yhteydessä

työyhteisön ja toimintojen jatkuvaan kehittämiseen. Työnopastuksen tulee olla yksilöllistä toimintaa, jota sovelletaan tilanteiden ja tarpeiden mukaan. (Kangas 2003, 13.) Useissa yhteyksissä perehdytyksen käsite on laajentunut kattamaan sekä alku- ja yleisperehdyttämisen että työnopastuksen. Perehdyttäminen voidaan siis nähdä yhtenä laajempuna yläkäsitteenä. (Kupias & Peltola 2009, 18.)



Kuvio 1. Perehdytyksen kokonaisuus (Kupias & Peltola 2009, 19).

Perehdytys ja työnopastus eivät koske vain uusia työntekijöitä. Perehdytystä tarvitaan silloin kun työntekijä aloittaa uudessa työssä, työtehtävät vaihtuvat vanhassa työpaikassa, työntekijä on ollut pitkään poissa töistä tai jokin työtehtävä toistuu niin harvoin, että se vaatii uudelleenperehdytystä. (Työelämään 2014.) Perehdytystä tarvitaan jatkuvasti ylläpitämään organisaation osaamista. Erilaiset muutokset organisaatiossa voivat tuoda tullessaan epävarmuutta ja oppimistarpeita. Esimerkiksi uusien työmenetelmien käyttöönotto edellyttää aina niiden käytön perusteellista opastusta. Muita tilanteita, joissa koko työyhteisö tarvitsee perehdytystä voivat olla esimerkiksi uudet tekniset laitteet, muutokset asiakaskunnassa tai omistajanvaihdos. (Kangas & Hämäläinen 2007, 3–4.)

3.2 Perehdytyksen tavoitteet ja hyödyt

Työn vaatimukset nyky-yhteiskunnassa ovat korkeat. Työntekijältä odotetaan enenemissä määrin tehokkuutta, aloitteellisuutta, innovatiivisuutta, yhteistyökykyä sekä jatkuvaa osaamisen kehittämistä. (Anttila ym. 2009, 17.) Työelämän haastavuutta lisääviä tekijöitä ovat muun muassa organisaatioiden kasvu, resurssileikkaukset, kansainvälistyminen sekä lainsäädännön muutokset. Tekno-

logian nopea kehityskin luo lisähaastetta työntekijälle. Oman ammatillisuuden ja työmotivaation kannalta osaaminen, ammattitaidon kehittäminen, ylläpitäminen sekä uusien taitojen oppiminen ovat oleellisia tekijöitä. (Lepistö 2004, 56.) Jotta työntekijä pystyy vastaamaan työelämän haasteisiin, tulee työhön perehdyttämiseen panostaa. Niin työntekijän, esimiehen kuin koko työyhteisönkin kannalta on tärkeää, että työhön perehdyttäminen on tehokasta ja laadukasta (Yli-Kaitala ym. 2013, 27).

Tiivistettynä perehdytyksen päätavoite on, että työntekijä oppii työtehtävänsä, pystyy tarvittavan itsenäiseen työskentelyyn, hahmottaa osansa ja vastuunsa organisaation toiminnassa ja sisäistää työhön liittyvät turvallisuusohjeet (Yli-Kaitala ym. 2013, 27). Perehdytys tähtää työn kannalta oleellisen sisäisen mallin syntymiseen. Sisäinen malli muodostuu osaksi yksilön kokemusmaailmaa, jonka pohjalta hän toimii jatkossa vastaavissa tilanteissa. Sisäisen mallin kehittyminen vaatii riittävän perusteellista opastusta työhön sekä perehdyttämistä organisaation sosiaaliseen ja fyysiseen ympäristöön. Kun työntekijä omaksuu opetetut tiedot, syntyy niistä vähitellen sisäinen malli, jonka seurauksena toiminnot alkavat sujua automaattisesti. (Lepistö 2004, 57–58.)

Työntekijän lisäksi esimies ja koko organisaatio hyötyvät suunnitelmallisesta ja kattavasta perehdytyksestä, sillä tällöin työn laatu on alusta asti odotusten mukainen. Myös työssä sattuvia virheitä ja tapaturmia sattuu vähemmän, kun perehdytys on suoritettu kunnolla. Työntekijän asenne työpaikkaa ja työtä kohtaan muotoutuu todennäköisemmin myönteiseksi, jos vastaanotto ja perehdytys ovat onnistuneet. Perehdyttämisen laadulla on myös todettu olevan yhteys poissaoloihin ja henkilöstön vaihtuvuuteen. Hyvin – tai huonosti - suoritettu perehdytys vaikuttaa yrityksen imagoon, sillä perehdytys vaikuttaa työyhteisössä vallitsevaan yhteishenkeen ja työntekijöiden näkemyksiin organisaatiosta. (Lepistö 2004, 56–57). Esimerkiksi harjoittelijoiden ja sijaisten kokemuksilla ja kertomuksilla on suuri vaikutus siihen, millaisen mielikuvan muut opiskelijat tai alalla työskentelevät saavat yrityksestä. Yritys voi luoda tahtomattaan huonoa imagoa jo pelkästään laiminlyömillä alkuvastaanoton ja perehdyttämisen. Yritys, joka

jättää harjoittelijan huomiotta tai kasaa vastuuta ilman opastusta on tuskin houkutteleva tulevaisuuden työpaikka. Tapa toteuttaa työhön perehdytys vaikuttaa monenlaisiin asioihin nyt ja tulevaisuudessa. (Kangas & Hämäläinen 2007, 5.)

Yksi perehdyttämisen keskeinen tavoite on saada ihminen tuntemaan, että hän on tärkeä ja arvostettu osa työyhteisöä (Juuti & Vuorela 2002, 48). Työyhteisöön sosiaalistuminen ei aina ole helppoa. Uuteen työyhteisöön liittyminen voi aiheuttaa jännitystä ja epävarmuutta. Pitkään yhdessä työskennelleistä on muodostunut tiivis ryhmä, jolla on omat tutut normit, arvot ja tavat toimia. Uusi tulokas organisaatiossa laittaa usein tahtomattaankin talon totutut toimintamallit koetukselle ja rikkoo ryhmän sisäisiä rakenteita. Perehdyttämisen tulisi myös olla sosiaalistumisen ja organisaatioon jäsentymisen väline. Se on arvojen, normien, käytäntöjen ja kirjoittamattomien sääntöjen – hiljaisen tiedon opettamista. Kunnollisen perehdytyksen avulla työyhteisöön sopeutuminen helpottuu ja epävarmuus vähenee. (Lepistö 2004, 59.)

3.3 Lainsäädäntö ohjaa perehdytystä

Turvallisuus- ja työsuojeluohjeet ovat välttämätön osa perehdytystä. Perehdyttämisen yhteydessä työntekijää tulee ohjeistaa siitä, miten toimia psyykkistä tai fyysistä terveyttä uhkaavissa tilanteissa sekä erilaisissa poikkeustilanteissa. (Räsänen 1994, 234.) Työturvallisuuden tavoitteena on turvallinen työympäristö ja -olosuhteet henkilöstön työkyvyn turvaamiseksi ja työtapaturmien ja ammattitautien ehkäisemiseksi (Kangas & Hämäläinen 2007, 22).

Työn tekeminen on lailla suojattua ja valvottua toimintaa. Organisaation johdon lisäksi henkilöstöammattilaiset kuten luottamusmiehet ja työsuojeluvaltuutetut huolehtivat lainsäädännön ja työehtosopimusten toteutumista. Laeissa on useita suoria määräyksiä ja viittauksia liittyen perehdyttämiseen. Niissä korostuvat työnantajan vastuu opastaa työntekijä työhönsä. Lainsäädännön noudattaminen on joka työnantajan vähimmäisvaatimus. (Kupias & Peltola 2009, 20, 27.) Jokaisella työntekijällä on oikeus kunnolliseen perehdytykseen. Tämä tarkoittaa

sitä, että työnantajalla on aina velvollisuus huolehtia riittävän perehdyttämisen toteutumisesta.

Työturvallisuuslain (23.8.2002, 14§) mukaan työnantajan on perehdytettävä työntekijä riittävästi työhön, työolosuhteisiin, työmenetelmiin sekä turvallisiin työtapoihin ennen uuden työn tai tehtävän aloittamista tai työmenetelmien vaihtuessa. Työntekijälle on annettava opastusta työn haittojen ja vaarojen ehkäisemiseksi. Opastusta tulee täydentää tarvittaessa. Kupias & Peltola (2009, 20–21) ovat listanneet muita perehdytystä käsitteleviä lakeja, jotka ovat työsopimuslaki (26.1.2001/55), laki nuorista työntekijöistä (19.11.1993/998) sekä laki yhteistoiminnasta yrityksissä (30.3.2007/334). Näistä tuoreimmassa, yhteistointitalaissa on mukana dialogiseen perehdyttämiseen liittyviä menettelytapoja. Laissa korostuu työnantajan neuvotteluvastuu. Tarkoituksena on vuoropuhelun lisääminen työntekijän ja työnantajan välillä.

3.4 Perehdytyksen suunnittelu, toteutus ja seuranta

Perehdyttäminen on aina prosessi, joka alkaa jo ensimmäisistä kontakteista uuden tulokkaan ja organisaation välillä (Kjelin & Kuusisto 2003, 14). Perehdyttäminen yritykseen ja työtehtäviin alkaa siis jo rekrytointivaiheessa. Työhaastattelussa on usein mukana tuleva esimies tai muu perehdytykseen osallistuva työyhteisön jäsen. Haastattelussa annetut tiedot yrityksestä, työtehtävistä ja talon käytännöistä luovat pohjaa perehdyttäjän työlle. (Kupias ja Peltola 2009, 72.) Hyvä rekrytointi auttaa siis orientoitumaan tulevaan työhön, jolloin työntekijä saa jo ennen työn aloittamista yleiskuvan organisaatiosta ja työtehtävistään. Jo onnistunut rekrytointi edesauttaa myönteisen mielikuvan syntymistä organisaatiosta ja tulevasta työstä.

Perehdyttämisen suunnittelu edellyttää sitä, että perehdytyksen tarkoitukset ja tavoitteet on etukäteen pohdittu ja kirjattu ylös. Tarkoituksenmukainen suunnittelu luo tehokkuutta sekä johdonmukaisuutta perehdyttämiseen. (Kupias & Peltola 2009, 87.) Perehdyttämistä ohjaavana dokumenttina toimii usein perehdytys suunnitelma, josta tulisi käydä ilmi perehdyttämisestä vastuussa olevat hen-

kilöt, mitä asioita tulee valmistella ennen uuden tulokkaan saapumista sekä mitä asioita esitellään ja missä järjestyksessä. (Lepistö 2004, 61.) Suunnitteluun ja valmisteluun käytetty aika säästää resursseja itse perehdyttämisprosessissa (Kangas & Hämäläinen 2007, 9).

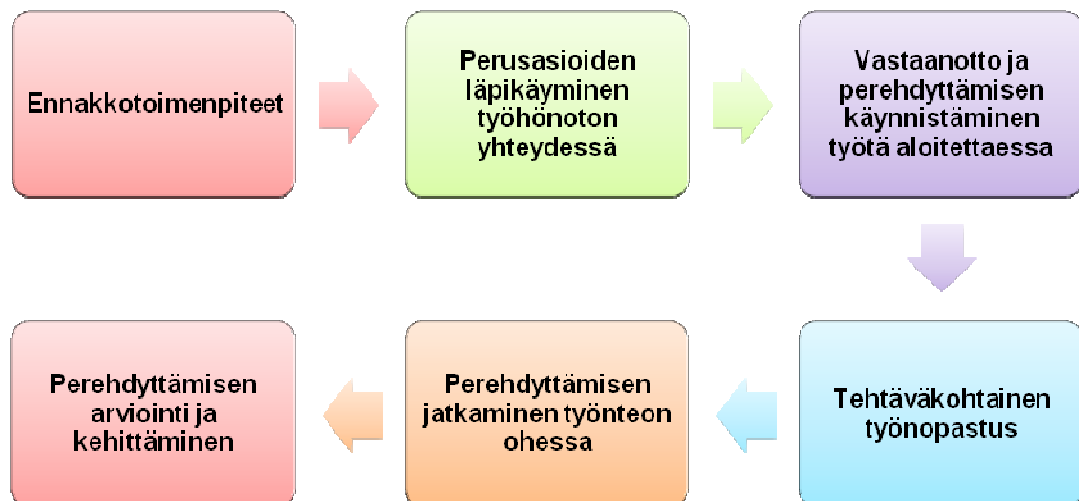
Organisaation esimies on viime kädessä vastuussa perehdyttämisen suunnittelusta, käytännön organisoinnista ja seurannasta. Perehdyttäjänä toimii esimies tai esimiehen nimeämä perehdyttäjä. Ellei perehdyttämistä suorita organisaation esimies, tulisi perehdyttäjänä toimia melko kokenut työntekijä, joka ei kuitenkaan ole liian rutinoitunut ja unohtanut miltä tuntuu aloittaa uudessa työssä. Hyvä perehdyttäjä on vuorovaikutustaitoinen työntekijä, jolla on tuntuma perehdyttävän oppimisen tarpeeseen. Hyvä perehdyttäjä tukee myös perehtyjän aktiivisen roolin syntymistä esimerkiksi haastamalla perehtyjän pohtimaan ja kysymään. Ihannetapauksessa perehdyttäjän ja uuden tulokkaan tukena toimii työyhteisö, jossa vallitsee vahva yhteisen vastuun tunne (Kjelin & Kuusisto 2003, 186, 195–197).

Ensivaikutelma on perehdyttämisessä tärkeä. Uusi työntekijä voi tuntea olevansa tervetullut, jos hänen tulonsa on huomioitu organisaatiossa. Kun uusi työntekijä tulee taloon, esitellään hänelle työtilat, -välineet sekä työtoverit. (Juuti & Vuorela 2002, 49.) Perehdyttäminen tulisi suorittaa vaiheittain luomalla ensin kokonaiskuva ja kertomalla perehdytyksen alkuvaiheessa, mitä asioita tullaan käymään läpi. Perehdytettäessä on hyvä edetä yleisestä erityiseen ja perusasioista yksityiskohtaisempaan tietoon. (Kjelin & Kuusisto 2003, 196.) Perehdytyksen suunnittelu ja toteutus tapahtuu kuitenkin tilanteen, tarpeen ja perehdyttävän mukaan (Yli-Kaitala ym. 2013, 26). Työntekijöillä on erilaiset lähtötasot ja yksilölliset tavat oppia.

Vaikka asiat on opetettu, niitä ei silti ole aina sisäistetty. Perehdyttämisen onnistuminen on varmistettu vasta silloin, kun kaikki asiat on opetettu ja oppiminen on varmistettu. Perehdytyksen seurannan tukena voidaan käyttää seuranta- ja arviointikeskusteluja tai esimerkiksi erilaisia tarkistuslistoja. (Kangas & Hämäläinen 2007, 17.) Työntekijän oppimisen seuranta ja arviointi ovat oleellinen osa

perehdytystä. Seurannan avulla varmistetaan perehdyttämisen onnistuminen ja huomataan mahdolliset muutostarpeet. Perehdyttämisen arvioinnilla ja seurannalla onkin kaksi merkitystä: uuden työntekijän perehtymisen arviointi sekä organisaation perehdytyskäytäntöjen toimivuuden tarkastelu. (Kjelin & Kuusisto 2003, 243.)

Perehdytyskäytännöt vaihtelevat organisaatioittain, mutta usein perehdytysprosessia voidaan tarkastella eri vaiheiden kautta. Räsänen (1994, 234) mukaan työhön perehtyminen on keskeisin vaihe prosessissa, joka alkaa työhönotosta ja jatkuu vastaanoton ja alkuohjauksen kautta itse työllä oppimiseen. Lahden ammattikorkeakoulun julkaisussa (2007, 11) Perehdyttäminen on jaoteltu kuuheen eri vaiheeseen ohessa olevan kuvion mukaan.



Kuvio 2. Perehdyttämisen prosessi (Lahden ammattikorkeakoulu 2007).

3.5 Materiaalit perehdytyksen tukena

Uusi työntekijä kuulee ensimmäisinä työpäivinänsä paljon uutta tietoa, jota on vaikea omaksua kerralla kokonaan. Uudet asiat on helpompi sisäistää, jos niihin voi tutustua etukäteen esimerkiksi kirjallisen tai sähköisen aineiston avulla. Pe-

rehdytyksen tukena voidaan käyttää erilaisia oheismateriaaleja kuten yritysoppaita, perehdytyskansioita, toimintakertomuksia, videoita sekä intranetiä. Niiden tehtävänä on tukea asioiden oppimista ja muistamista. (Kangas & Hämäläinen 2007, 10.)

Orientoivat lukumateriaalit kuten perehdytyskansio voidaan antaa työntekijälle luettavaksi ennen varsinaista perehdytystä tai ne voivat toimia tukena perehdytyksen aikana. Materiaalien tarkoituksena on antaa kuva perehdytykseen liittyvistä keskeisistä teemoista. Materiaalin valintaan tulee panostaa ja sen määrä on mitoitettava oikein. Kun perehtyjällä on paljon uutta opeteltavaa, perehdytysmateriaalia laadittaessa tulisi keskittyä olennaiseen ja jättää turhan monimutkaiset asiat pois. Perehdytysmateriaaliin ei myöskään tarvitse kirjata itsestään selvyksiä. Hyvä perehdytysmateriaali tuo lukijan ajatteluun jotakin uutta sekä herättää kysymyksiä. (Kupias & Peltola 2009, 161–162.)

Perehdytysmateriaalin laatiminen ja säännöllinen tarkistaminen saattaa olla aikaa vievää mutta parhaimmillaan toimiva perehdytysmateriaali säästää resursseja perehdytettäessä uutta työntekijää. Esimerkiksi lyhytaikaisten sijaisten kohdalla ei ole tarpeen suorittaa perehdytystä yhtä laajassa mittakaavassa kuin uuden vakituisen työntekijän astuessa virkaan (Kangas 2003, 4). Muutaman päivän sijaisuuksissa hyvin laadittu ja ajantasainen perehdytysmateriaali voi olla merkittävässä osassa perehdytystä, ja työnantajan tai perehdyttäjän kanssa voidaan käydä läpi perehdytysmateriaalin herättämät kysymykset. Uusille, lyhytaikaisille sijaisille turhan yksityiskohtainen tieto, jota ei sijaisuuden aikana tarvitse edes tietää, vain hidastaa työnkuvan hahmottamista ja tehtävien omaksumista.

3.6 Maahanmuuttajataustaisen työntekijän perehdytys

On tavallista, että maahanmuuttajataustaisen työntekijän ammatti-identiteetti kyseenalaistuu työpaikkaa – saati sitten työskentelymaata vaihdettaessa. Työhön perehdytys on erityisen tärkeää kieli- ja kulttuuritaustaltaan eroavan työntekijän

kijän aloittaessa uudessa työssä. Perehdytyksen tulee vahvistaa osaamisen tunteen muodostumista uudessa työssä ja tukea sopeutumista suomalaiseen työelämään. Jo rekrytointivaiheessa on huomioitava, että maahanmuuttajalle suomalaisen työelämän periaatteet ja säädökset voivat olla vieraita. Suomen kehittyneen työolainsäädännön ja työsopimusjärjestelmän hahmottaminen voi eri kulttuurista tulevalle olla mutkikas. Esimerkiksi työelämään liittyvät oikeudet ja velvollisuudet kuten lomajärjestelmä ja sairastodistuksen hankkiminen voivat olla työntekijälle uusia käytäntöjä. Työelämän menettelytavat vaihtelevat jo Euroopan maiden välillä. Vuorovaikutus työntekijän ja työnantajan välillä sekä säännöllinen palaute ovat erityisen merkittävässä roolissa. (Yli-Kaitala ym. 2013, 25, 27–28.)

Työehtosopimusten velvoitteiden sekä työsuojeluasioiden lisäksi on usein tarpeen selventää suomalaisen mielestä itsestään selviäkin asioita työntekijästä ja tämän kulttuuritaustasta riippuen. Kulttuurienvälisen aikaerokäsitysten vuoksi maahanmuuttajataustaiselle työntekijälle on hyvä painottaa, että suomalaisessa työelämässä vallitsee täsmällisyyden ja aikataulujen noudattamisen kulttuuri. Voi olla myös oleellista tuoda esille, että suomalaisissa työyhteisöissä vallitsee tavallisesti melko matala hierarkia, joka näkyy myös esimiehen ja työntekijän asemassa toisiinsa. Tavanomaista onkin keskusteleva esimiestyö, jossa tavoitteita voidaan asettaa yhdessä ja palautteen ja ehdotusten antaminen voi olla molemminpuolista. (Yli-Kaitala ym. 2013, 32–33.)

4 TYÖNTEKIJÄNÄ MONIKULTTUURISESSA, VIERASKIELISESSÄ PÄIVÄKODISSA

4.1 Varhaiskasvatuksen määritelmä ja perustehtävä

Lyhyesti varhaiskasvatuksen voidaan määritellä tarkoittavan alle kouluikäisten lasten parissa toteutettavaa pedagogiikkaa (Hellström 2010, 256). Varhaiskasvatussuunnitelman perusteiden (2005, 11) mukaan varhaiskasvatus on lapsen elämänpiireissä tapahtuvaa kasvatuksellista vuorovaikutusta, jonka tavoitteena on edistää tervettä ja tasapainoista kasvua, kehitystä ja oppimista. Varhaiskasvatus koostuu hoidon, kasvatuksen ja opetuksen kokonaisuudesta. Suomessa varhaiskasvatusta ohjataan valtakunnallisilla sekä kuntien omilla asiakirjoilla.

Päivähoidon tavoitteena on edistää lapsen persoonallisuuden tasapainoista kehitystä ja tukea lasten perheitä kotikasvatuksessa. Päivähoidon tulee omalta osaltaan tarjota lapselle turvalliset ja lämpimät ihmissuhteet, kehitystä tukevaa toimintaa sekä turvallinen kasvuympäristö. Päivähoidon tehtävänä on edistää lapsen fyysistä, psyykkistä, sosiaalista ja tunne-elämän kehitystä sekä tukea lapsen esteettistä, älyllistä, eettistä ja uskonnollista kasvatusta vanhempien vakaumukset huomioiden. (Laki lasten päivähoitosta (19.1.1973, 2a§.)

Käsitteellinen sekaannus voi syntyä, kun laissa ja useissa muissa yhteyksissä puhutaan päivähoitosta, vaikka muuten käsite varhaiskasvatus on vakiinnuttanut asemansa alan kentällä. Termejä käytetään paljon päällekkäinkin. Terveysten ja hyvinvoinnin laitoksen (2014) määritelmän mukaan päivähoito on yhteiskunnan tarjoamaa varhaiskasvatustalveta, jota toteutetaan päiväkodeissa ja perhepäivähoidossa. Lasten päivähoito on varhaiskasvatustalveta, jossa yhdistyvät lapsen oikeus varhaiskasvatukseen ja vanhempien oikeus saada lapselleen hoitopaikka.

4.2 Monikulttuurisuus osana päiväkodin arkea

Kulttuurinen ympäristömme muuttuu jatkuvasti monimuotoisemmaksi. Kulttuurisen monimuotoisuuden kasvu luo erilaisia sosiaalisia ja poliittisia haasteita. Jotta kulttuurien välinen yhteiselo toimisi ja jotta eri kulttuurien välille syntyisi yhteisöllisyyttä, keskustelussa tulisi korostua vieraan kulttuurin ja erilaisten näkökulmien ymmärtäminen ja hyväksyminen sekä avoin ja kunnioittava vuorovaikutus. (Council of Europe 2013.)

Kansainvälisyyden lisääntyessä ja maahanmuuttajaväestön osuuden kasvaessa on yhteiskunnassamme vakiintunut käsite *monikulttuurisuus*, jolla on useita määritelmiä. Lyhyesti sen voidaan sanoa tarkoittavan juuri kulttuurista monimuotoisuutta, erilaisuutta ja sen hyväksymistä ja arvostusta, tasa-arvoa eri kulttuurien välillä sekä yhteisesti sovittuja pelisääntöjä ja rajoja. Monikulttuurisuutta tarkastellaan myös poliittisena ohjelmalla ja muutoksena yhteiskunnan rakenteissa. Näiden rakenteiden kehittämisen tulee edistää tasa-arvoa ja monikulttuurisuuden toteutumista. Maahanmuuttajalla tarkoitetaan kaikkia Suomeen pysyvästi muuttaneita ulkomaalaisia. Maahanmuuttaja on voinut tulla maahan esimerkiksi työn, avioliiton, pakolaisuuden tai paluumuuton vuoksi. (Räty 2002, 46, 11.) Maahanmuuttajataustaisella lapsella tarkoitetaan lasta, joka on joko itse maahanmuuttaja tai maahanmuuttajavanhempien lapsi (Halme & Vataja 2011, 6).

Monikulttuurisuudesta on tulossa osa jokaisen varhaiskasvattajan arkea. Maahanmuuton ja monikulttuurisuuden lisääntymisen myötä maahanmuuttajataustaisten lasten määrä on kasvanut nopeasti suomalaisessa varhaiskasvatuksessa. (Halme & Vataja 2011, 5.) Varhaiskasvatuksella onkin tänä päivänä merkittävä rooli ulkomaalaistaustaisten lasten hyvinvoinnin ja kotoutumisen edistämisessä (Remsu 2006, 3). Yhteiskunnan moninaistuminen asettaa päivähoiton muutostarpeen alle. Suomalaisessa päivähoitossa pitkään vallinneet yksikulttuuriset toimintatavat ja perinteet tuleekin päivittää monikulttuuriseen ympäristöön sopivammiksi. (Halme & Vataja 2011, 99.) Jotta päivähoito voi vastata maahanmuuttajalasten ja –perheiden tarpeisiin, tulee henkilöstön perehdyttämi-

sessä painottua myös monikulttuurisuusosaamisen kehittäminen. Varhaiskasvatuksen työntekijöillä on oltava riittävät valmiudet toimia tasavertaisessa ja kunnioittavassa vuorovaikutussuhteessa kaikkien lasten ja perheiden kanssa etnisestä ja kulttuurisesta taustasta riippumatta.

Monikulttuurista varhaiskasvatusta ohjaavat päivähoitolain lisäksi muun muassa kotouttamislaki, ulkomaalaislaki, kielilaki sekä yhdenvertaisuuslaki (Remsu 2006, 10). Varhaiskasvatussuunnitelman perusteiden (2005, 15, 39) mukaan päivähoiton on tarjottava kaikille lapsille samanlaiset mahdollisuudet omien edellytystensä mukaiseen kehitykseen. On otettava huomioon lapsen erityisen hoidon ja kasvatuksen tarve, oppimisvaikeudet sekä kieli- ja kulttuuritausta. Linjausten mukaan lapsella on oikeus omaan äidinkieleen ja kulttuuriin, turvalliseen hoitoon, kasvuun ja oppimiseen riippumatta kulttuurisesta taustasta tai etnisestä alkuperästä. Maahanmuuttajalapsilla on oltava mahdollisuus kasvaa kahden kulttuurin jäseneksi ja osaksi suomalaista yhteiskuntaa.

Yleisiä tavoitteita maahanmuuttajalasten päivähoitossa ovat muun muassa lapsen integroituminen suomalaiseen päivähoitoon ja yhteiskuntaan, kouluvalmiuksien saavuttaminen sekä lapsen identiteetin tukeminen. Sekä uuden kielen oppiminen että lapsen oman äidinkielen säilyttäminen ovat myös tärkeitä tavoitteita. Monikulttuurisessa varhaiskasvatuksessa oman kulttuuriperinteen siirtäminen lapselle jää pääasiassa perheiden vastuulle. Päiväkodin henkilöstön tulisi ohjata ja kannustaa vanhempia ylläpitämään ja vaalimaan omia arvojaan ja perinteitään. (Kurola ym. 2002, 32, 36.) Kasvattaja voi kuitenkin toimia maahanmuuttajataustaisen lapsen ja perheen voimauttajana suhtautuessaan arvostavasti ja mielenkiinnolla lapsen ja perheen kieleen, kulttuuriin ja siihen liittyviin tapoihin (Halme & Vataja 2011, 98).

Monikulttuurisessa varhaiskasvatuksessa maahanmuuttajataustaisten lasten erilaisista kulttuureista ja niihin liittyvistä tavoista on hyvä keskustella avoimesti ryhmän lasten kanssa. Vieraisiin kulttuureihin tutustuminen onnistuu vaikka laulujen, tarinoiden ja leikkien avulla. Tällöin maahanmuuttajalapsi kokee, että hänen oma kulttuurinsa koetaan tärkeänä ja kiinnostavana asiana. (Alijoki 1998,

35.) Avoin keskustelu eri kulttuureista erilaisineen tapoineen edistää lasten kulttuuritietämystä ja lisää suvaitsevaisuutta (Paavola & Talib 2010, 75). Monikulttuurisessa päiväkodissa suomalainen lapsi harjoittelee kansalaistaitoja. Tulevaisuuden yhteiskunnassa menestyvät parhaiten ne, joilla on valmiuksia toimia globaalissa maailmassa. (Halme & Vataja 2011, 43.)

Monikulttuurisessa päiväkodissa otetaan huomioon muitakin kuin suomalaisia tapoja ja juhlia. Esimerkkinä mainittakoon juuri Daycare Daisy, jossa on juhlittu muun muassa kiinalaista Kuujuhlaa, islamilaista Eid -juhlaa sekä yhtäläillä suomalaisille lapsille tärkeitä juhlia, kuten vappua, pääsiäistä sekä joulua. Kristillisissä juhlissa hengellinen osuus ei painotu, mutta lasten kanssa voidaan kuitenkin keskustella siitä, miksi suomalaiset perheet näitä juhlia viettävät. Näistä asioista on hyvä keskustella vanhempien kanssa. On tärkeää painottaa, että suomalaisiin juhlien viettämisessä ei ole kyse uskonnonharjoittamisesta vaan maan tapoihin ja kulttuuriin tutustumisesta (Halme & Vataja 2011, 51).

Varhaiskasvattajan tulee siis saada riittävästi perehdytystä ja käytännön keinoja toimia monikulttuuristen perheiden parissa. Hyvä lähtökohta on jo tuntea perusasiat maahanmuuttajataustaisten asiakkaiden kommunikaatitavoista, arvoista, uskonnoista, ruokailutottumuksista ja juhlapyhistä. Yhtenä käytännön esimerkkinä mainittakoon, että päiväkodin henkilöstö tulisi perehdyttää muun muassa siihen, että maahanmuuttajataustaisilla perheillä voi olla omia tapojaan sallittujen ja kiellettyjen ruokien suhteen. Islamoppaan (2013) mukaan esimerkiksi muslimeja yhdistää sianlihan ja veriruokien välttäminen. Useimpien muslimien syömää lihaa ei tule edes käsitellä samoilla välineillä, joilla on käsitelty sianlihaa. Uudessa maassa ja vieraassa kulttuurissa maahanmuuttajassa voi nousta epävarmuus sen suhteen, mikä ruoka on sallittua ja mikä ei. Suomalaisten ruokien suhteen muslimiperheet saattavat olla epäluuloisia, koska he eivät tarkkaan tiedä ruuan alkuperää.

Ruokailuun liittyen varhaiskasvattajan on myös tärkeää tiedostaa, että ruokavaliota koskevien sääntöjen ja ohjeiden lisäksi useiden maahanmuuttajaperheiden ruokailutottumukset poikkeavat suomalaisista tavoista. Esimerkiksi eräissä

Kaakkois-Aasian kulttuureissa vasemmalla kädellä ei tule syödä, koska tämä koetaan likaisena. Ruokaa myös kunnioitetaan enemmän kuin nyky-Suomessa. Esimerkiksi ruokarukoukset kuuluvat usein perheiden tapoihin. Osalle maahanmuuttajalapsista haarukan ja veitsen käyttökin on vierasta. Ruoka on kotimaassa saatettu syödä lusikalla, käsin tai puikoilla. (Pilttipiiri 2013.) Päivähoidon henkilöstö tulee perehdyttää siihen, miten he voivat vastata maahanmuuttajaperheiden ja -lasten tarpeisiin ja miten he voivat toimia esimerkiksi edellä mainitun kaltaisissa tilanteissa.

Varhaiskasvatuksen monikulttuurisuustyö edellyttää henkilöstöltä kulttuurien tuntemusta sekä sensitiivisyyttä kohdata eri kulttuureista tulevia lapsia ja perheitä. Henkilöstön tulee kehittää toimintamutojaan ja menetelmiään niin, että ne tukevat maahanmuuttajataustaisten lasten parissa tapahtuvaa toimintaa sekä osallistavat monikulttuurisia perheitä päiväkodin arkeen. (Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskus 2007, 21, 23.)

4.3 Kasvattajan kulttuuri-identiteetti ja suvaitsevaisuus erilaisten arvojen kohdatessa

Uuteen maahan kotoutuminen ei ole helppo prosessi. Haasteina ovat muun muassa kielen opettelu ja yhteiskunnan normien ja käyttäytymissääntöjen hahmottaminen. Kotoutumiseen tarvitaan ympäristön tukea. Avoimessa ja vastaanottavassa ympäristössä sopeutuminen uuteen kulttuuriin onnistuu helpommin. Maahanmuuttajan syrjäytymiskokemukset, ympäristön välinpitämättömyys ja negatiivinen suhtautuminen puolestaan hidastavat ja vaikeuttavat kotoutumista. (Räty 2002, 8, 124.) Varhaiskasvattaja voi osaltaan vaikuttaa lasten ja perheiden kotoutumiseen suomalaiseen yhteiskuntaan.

Varhaiskasvattaja kohtaa työssään väistämättä erilaisia arvoristiriitoja. Työ on sidoksissa myös yhteiskunnassa vallitseviin arvoihin ja rakenteisiin. (Halme & Vataja 2011, 98.) Ihminen syntyy kulttuurinsa jäseneksi ja kulttuuri muokkaa hänen arvojaan, moraaliaan, asenteitaan, elämänkatsomustaan ja maailmankuvaansa (Allahwerdi 1996, 12). Oman kulttuurin tuntemus ja vahva kulttuuri-

identiteettiä luovat pohjaa eri kulttuurien kohtaamiselle ja hyväksymiselle. Ihminen, jolta puuttuu tietoisuus kulttuuristaan, kokee usein vieraat kulttuurit uhkana. Kun kulttuurinen tuntemus on heikko, länsimainen kulttuuri ja elämäntapa nähdään itsestään selvänä ja oikeana. Varhaiskasvattajan on hyvä pohtia arvojaan ja suhtautumistaan sekä omaan että vieraisiin kulttuureihin, sillä hän heijastaa arvomaailmaansa lapsiin tahtomattaankin. Jokaisella on ennakkokäsityksiä eri kulttuureista. On tärkeää tiedostaa nämä käsitykset, sillä ne vaikuttavat työskentelyyn maahanmuuttajaperheiden kanssa. (Halme & Vataja 2011, 98–99.) Pehdyttäessä uutta työntekijää monikulttuuriseen päiväotiin, on tärkeää haastaa hänet pohtimaan omaa kulttuuri-identiteettiään, arvojaan ja suhtautumistaan eri kulttuureihin. Aiheesta on tulisi voida keskustella työyhteisössä avoimesti.

Esimerkiksi jo kulttuurienväliset erot kommunikoinnissa saattavat hämmentää suomalaisen päiväkodin henkilöstöä. Suomalaiseen tapaan kuuluu suoraan asiaan siirtyminen ilman kiertelyä ja turhaa ”small talkia”, mikä saattaa hämmentää maahanmuuttajavanhempaa. Suora puhe ja silmiin katsominen voi muun muassa aasialaisista tuntua epäkohteliaalta. Kättelykin on Suomessa luonnollinen tapa, mutta esimerkiksi muslimimiehet eivät välttämättä ole tottuneet kättelemään naistyöntekijää. (Siven 2011, 10.) Kasvattajan tulee kuitenkin ymmärtää, ettei monikulttuuristen perheiden ja lasten erilaisuutta voida selittää vain kulttuuritaustojen erilaisuudella, vaan myös yksilöiden erilaisuus tulee huomioida (Paavola & Talib 2010, 12).

Pohjoiseurooppalainen äiti- ja ydinperhekeskeinen lastenhoito, johon sisältyy usein muualla järjestettyä päivähoitoa, poikkeaa siitä, miten lastenhoito järjestetään suurimmassa osassa maailmaa. (Säävälä 2011, 52.) Lasten päivähoitoon vieminen voi olla useille muista kulttuureista tuleville vanhemmille vierasta, sillä lapset on totuttu hoitamaan kotona perheen ja suvun voimin. Ilman päivähoitoa maahanmuuttajalapsen lapset kuitenkin jäävät helposti vaille kielen oppimismahdollisuuksia, sosiaalisia taitoja ja koulun edellyttämiä oppimisvalmiuksia. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2007, 21, 23.) Varhaiskasvattajan on tärkeää avata käytännönläheisesti suomalaisen varhaiskasvatuksen tavoitteita, sisältöjä ja menetel-

miä (Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2005, 41). Ne voivat olla eri kulttuuritaustaisille perheille hyvinkin vieraita. Kasvattajan tulee tiedostaa, että maahanmuuttajavanhempien kanssa voi ja tuleekin keskustella perheen tavoista, toiveista ja kasvatuskäsityksistä väärinymmärrysten välttämiseksi.

Varhaiskasvatuksen henkilöstöllä tulee olla tietoisuus siitä, että lasten kasvatusta on kulttuurisesti orientoitunutta. Usein monikulttuuristen lasten käyttäytymiseroihin vaikuttavat kulttuurien väliset erot kasvatukseen liittyvissä käsityksissä kuten vanhempien käsitykset hyvästä vanhemmuudesta, lapsuuteen liittyvät uskomukset, kurinpitokäytännöt sekä tavat osoittaa hellyyttä ja tarjota fyysistä läheisyyttä. Myös sillä on merkitys lapsen käyttäytymiseen, onko lapsi lähtöisin yksilöllisyyttä vai yhteisöllisyyttä korostavasta kulttuurista. (Juntunen 2009, 204–205.)

Uudessa yhteiskunnassa maahanmuuttajan roolimallit joutuvat usein muutoksen alle. Vieraaseen maahan muutettaessa aiemmin sisäistetyt sekä itsestään pidetyt normit, roolit ja käyttäytymistavat eivät enää välttämättä toimikaan uudessa maassa. Myös oma vanhemmuus ja kasvatuseräpäätökset voivat joutua kyseenalaistetuiksi. (Alitolppa–Niitamo 2005, 45.) Maahanmuuttajaperhe voi uuteen maahan muuttaessaan kokea kriisin esimerkiksi perherakenteen joutuessa muutokseen; isä ei välttämättä olekaan enää perheen pää, lapsi on voinut joutua tahattomasti perheen tulkiksi tai suvun ja yhteisön tuki lasten kasvatuksessa ei olekaan enää saatavilla.

Ympäröivän kulttuurin erilaisuus muokkaa vanhemmuutta. Esimerkiksi lainsäädäntö voi poiketa lähtömaasta, jossa lapsia on voitu kohdella vailla oikeuksia, kuin vanhempiensa omaisuutena. Useimmissa maissa lapsilta odotetaan enemmän tottelevaisuutta ja kunnioittavaa käytöstä aikuisia kohtaan, ja ruumiillinen kurittaminen on saatettu nähtyä osana kasvatusta. Suomen laki koskee maahanmuuttajaperheitäkin, joten ruumiillista väkivaltaa ei voida hyväksyä eikä selittää kulttuurieroilla. Työntekijän tulee kyetä tasavertaisessa vuorovaikutussuhteessa selventämään laittomuuden lisäksi perustelut kiellolle ja pohtia yhdessä perheiden kanssa keinoja väkivallattomaan kasvatukseen. Yhteiskunnan

normien tietämyksen puute voi saada vanhemmat avuttomaan asemaan suhteessa kasvatukseen ja viranomaisiin. (Säävälä 2011, 56–58.)

4.5 Kielikylpy ja vieraskielinen varhaiskasvatus

Kielikylvyn ja vieraskielisen opetuksen ja varhaiskasvatuksen hahmottamista vaikeuttaa niistä käytettävien termien suuri määrä, ja selkeiden määritelmien puuttuminen. Kielikylvyssä pääasiallinen opetettava vieras kieli on perinteisesti ollut toinen kotimainen kieli kun taas vieraskielisessä varhaiskasvatuksessa se on jokin muu. Menetelmällisiä eroja ei kielikylvyn ja vieraskielisen varhaiskasvatuksen välillä kuitenkaan välttämättä ole. Kielikylpyä ja vieraskielistä varhaiskasvatusta toteutetaan usein räätälöidysti kuntien tarpeiden mukaan. Samoilta nimikkeillä toteutettava toiminta voi siis sisällöltään olla hyvinkin erilaista eri kunnissa ja yksiköissä. (Miettinen ym. 2013, 73, 79.) Itse käytän tässä yhteydessä kielikylpyä ja vieraskielistä varhaiskasvatusta lähestulkoon toistensa synonyymeinä.

Kielikylvyssä ja vieraskielisessä varhaiskasvatuksessa hyödynnetään kaksikielisen ympäristön mahdollisuus tukea lapsen vieraan kielen oppimista. Varhaiseen täydelliseen kielikylpyyn yksikielinen lapsi voi osallistua kolmesta ikävuodesta eteenpäin, kun äidinkielen taidot ovat kehittyneet niin, ettei uuden kielen oppiminen vaikeuta lapsen äidinkielen kehitystä. Vieraskielisessä varhaiskasvatuksessa ja kielikylvyssä vastuu lapsen äidinkielen kehittämisestä on vanhemmillä. (Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2005, 41–42.)

Perinteisessä opetuksessa kielen oppiminen on tavoite, kun taas kielikylvyssä se on myös opetuksen väline lähes kaikissa päiväkodin arjen tilanteissa. Periaatteena on kielen omaksuminen toiminnallisesti lapselle luonnollisissa tilanteissa. Kielikylvyssä lastentarhanopettaja puhuu kielikylpykieltä mutta osittaa ymmärtävänsä myös lapsen äidinkieltä. (Harju–Luukkainen, 2007, 125–126.) Samat periaatteet pätevät vieraskieliseen varhaiskasvatukseen. Daycare Daisy on vieraskielinen päiväkotikieli, jonka lapsilla on useita eri äidinkieliä. Lasta tuetaan

omalla äidinkielellään mahdollisuuksien mukaan, mutta aina se ei ole mahdollista, vaan ainoana yhteisenä kielenä toimii englanti. Tällöin päiväkodin ja vanhempien välinen yhteistyö on erityisen tärkeää lapsen sopeutumisen edistämiseksi.

Vierasta kieltä opeteltaessa kommunikaation tulee olla yksinkertaista ja selkeää, ja monimutkaisia lauseita tulee välttää. Rauhallinen puhetahti ja tärkeiden sanojen painottaminen auttavat lasta ymmärtämään. Kommunikaatiossa korostuvat ilmeet ja eleet. Vieraan kielen oppimista ja puheen ymmärtämistä voidaan tukea muun muassa näyttämällä, osoittamalla ja käyttämällä kuvia kommunikaation tukena. Vieraskielisessä varhaiskasvatuksessa ja kielikylvyssä kuvitettu päiväjärjestys on erityisen tärkeässä roolissa. (Kurola ym. 2002, 35.) Kasvattajan tulee kyetä huomioimaan lasten pienetkin aloitteet ja puheytykset. Ryhmän jokainen aikuinen on vastuussa kielen opettamisesta, joten jokaisen työntekijän on tärkeää arvioida omaa vuorovaikutustaan lasten kanssa. (Halme & Vataja 2011, 23.)

5 PROSESSIKUVAUS - IDEASTA VALMIISEEN KANSIOON

5.1 Opinnäytetyönä kehittämishanke

Opinnäytetyöni on luonteeltaan toiminnallinen ja työelämälähtöinen kehittämishanke. Kehittämishankkeessa keskeistä on uusien ideoiden ja toimintatapojen kokeilu, tutkiminen ja niiden kehittäminen. Kehittämisellä pyritään uudistamiseen ja uusien parempien toimintatapojen löytämiseen. (Seppänen–Järvelä & Karjalainen 2006, 3.) Toiminnallinen opinnäytetyö on käytännönläheinen, tutkimuksellisella asenteella toteutettu ja alan tietojen ja taitojen hallintaa osoittava työelämälähtöinen työ. Toiminnallisen opinnäytetyön lopullisena tuotoksena on jokin konkreettinen tuote. Se voi olla esimerkiksi tilaajalle laadittu ohjeistus, tietopaketti, opas tai toiminnallinen tapahtuma. Toiminnallisen opinnäytetyön tulee sisältää käytännön toteutus sekä sen raportointi tutkimusviestinnän keinoin. (Vilkkä & Airaksinen 2003, 9–10.)

Kehittäminen on suunnitelmallista toimintaa, ja koko prosessin aikana tulee säilyttää arvioiva ja analyttinen ote. Vaikka kehittämistoimintaa voidaan luonnehtia prosessinomaiseksi, se ei aina etene lineaarisesti. Kehittämistyö voi olla myös syklimäisesti, spiraalimaisesti etenevänä prosessi. Tällöin suunnitelma, havainto, toiminta ja reflektointi seuraavat toisiaan. Prosessin aikana syntyneiden havaintojen ja arvioinnin pohjalta kehittämishankkeen perusteluja, suunnitelmaa ja toteutusta täsmennetään tai muokataan aina tarpeen mukaan. (Toikko & Rantanen 2009, 66, 80.) Kehittämishankkeeni muuttui jonkin verran edetessään alkuideasta valmiiseen tuotokseen. Suunnitelmaa laadittaessa oli vielä vaikea ottaa huomioon kaikkia kehittämistyöhön liittyviä seikkoja. Hanke kulki pääpiirteittäin alussa laadittujen tavoitteiden mukaisesti mutta suunnitelman ja toiminnan arviointi toi mukanaan joitakin muutostarpeita prosessin aikana. Esimerkiksi tuotoksen kieli vaihtui suomesta englantiin kesken prosessin, sillä tämä tuntuikin luontevammalta ja toimivammalta vaihtoehdolta.

5.2 Työn aloittaminen

Opinnäytetyö ja kehittämisprosessi sai alkunsa maaliskuussa 2013, jolloin sovin suuntaavien opintojeni harjoittelusta sekä kehittämishankkeen aiheesta Daycare Daisy -nimisessä englanninkielisessä päiväkodissa. Suoritin yhteisöllinen työ -opintojakson viisiviikkoisen harjoittelun samassa päiväkodissa. Päätin ottaa Daycare Daisyyn uudelleen yhteyttä kysyäkseni tarvetta kehittämishankkeelle, sillä yksikkö oli erityisen mielenkiintoinen monikulttuurisen ja kansainvälisen ympäristön tarjoamien mahdollisuuksien ja haasteiden vuoksi.

Kun sovin tapaamisen päiväkodin johtajan kanssa, mielessäni oli joitakin itseäni kiinnostavia aihealueita, muttei vielä tiettyä valmista hankeidea. Kun tarkoituksena on löytää toimeksiantajalle oikeasti hyödyllinen kehittämisen kohde, on hyvä pitää mieli avoimena erilaisille vaihtoehdoille, ja pohtia yhdessä aihealuetta, joka palvelisi molempien osapuolten tarpeita. Työ, joka tehdään tarpeeseen, motivoi panostamaan kehittämistoimintaan.

Hankkeen aihe muotoutui keskustelussa yksikön johtajan kanssa. Keskustelun lomassa kävi ilmi, että päiväkodilla olisi tarvetta perehdytysmateriaalille. Päiväkodin aikaisempi perehdytysmateriaali koostui sekalaisesta paperikasasta osittain vanhentunutta tietoa. Hetken asiaa pohdittuani päätin, että otan vastaan toimeksiantajan tarjoaman hanke-ehdotuksen. Näin erityisen kiinnostavana tehtävänä perehdytyskansion laatimisen juuri monikulttuurisen päiväkodin työyhteisön käyttöön.

Kun kehittämishankkeen aihe sai hyväksynnän koko työyhteisöltä, pääsin laatimaan alustavaa toimintasuunnitelmaa hankkeen toteutuksesta. Vilkan (2003, 26) mukaan toimintasuunnitelmasta tulee käydä ilmi mitä, miten ja miksi kehittämistyötä tehdään. Opinnäytetyön idean, periaatteiden ja tavoitteiden tulee olla harkittuja, tiedostettuja ja hyvin perusteltuja.

5.3 Suunnitelma ja aikataulu

Alkuperäinen suunnitelmani oli saada opinnäytetyöni valmiiksi normiajassa ja valmistua sosionomiksi joulukuussa 2013. Suuntaavien opintojeni harjoittelu- paikka sekä opinnäytetyön toimeksiantaja ja lopullinen kehittämishankkeen aihe varmistui kuitenkin melko myöhään, vasta maaliskuussa 2013, joten prosessin käynnistymisen suhteen alkoi jo olla kiire.

Olin jakanut kymmenviikkoisen harjoittelujakson niin, että suorittaisin siitä puolet keväällä ja puolet syksyllä 2013. Sovimme hankkeen toimeksiantajan kanssa, että suoritan tiedonkeruun ja materiaalien hankinnan lähinnä kevätpuolella, ja syksyllä työstäisin varsinaista kansiota. Kirjoitimme toimeksiantosopimuksen, ja sovimme suullisesti lupa-asioista kuten valokuvaamisesta ja nimien näkymisestä opinnäytetyössä. Sovimme, että päiväkodin nimi tulee näkymään valmiissa opinnäytetyössä, mutta muut nimet jätän pois. Liitän raporttiin liitteeksi esimerkiksi perehdytyskansiota (Liite 3.) mutta kopion kansiota jätän vain ohjaavien opettajien arvioitavaksi. Sovimme aluksi, että voin laatia perehdytyskansion suomeksi.

Kevään harjoitteluosuuteen kuului enimmäkseen päiväkodin arkeen osallistumista ja havaintojen tekemistä päiväkodin käytännöistä ja rutiineista. Päiväkodin arkeen osallistuminen ja havainnointi sekä havaintojen ylöskirjaaminen ja valokuvaaminen olivat oleellinen osa tiedonkeruuta ja asioiden mieleen painamista. Prosessi oli kuitenkin melko pitkä, joten pysyvät dokumentit havainnoista olivat välttämättömät kansion laadinnan ja raportoinnin kannalta.

Huhti- ja toukokuun aikana kävin kaksi kehittämiskeskustelua esimiehen kanssa. Vaikka olimme ensimmäisessä tapaamisessamme sopineet, että perehdytyskansio kirjoitettaisiin suomenkielellä, tulimme kuitenkin toisen keskustelun aikana siihen tulokseen, että englanniksi kirjoitettu perehdytysmateriaali palvelisi työyhteisön tarvetta paremmin. Lisäksi jo valmiin olemassa olevan perehdytysmateriaalin kääntäminen suomenkieliseksi ei tuntunut kovinkaan luontevalta. Toukokuussa laadin kyselylomakkeet ja jaon ne päiväkodin työntekijöille. Sain vastaukset kaikilta seitsemältä työntekijältä, joille kyselylomakkeet jaoin.

Kesän aikana en pitänyt yhteyttä toimeksiantajaan, vaan työstin kansiota vähitellen itsekseni kyselylomakkeiden kautta saamani tiedon sekä esimieheltä saattujen vanhojen perehdytysmateriaalien perusteella. Laadin kansiolle alustavan sisällysluettelon ja aloin jäsentelemään oleellisimpia asiasisältöjä. Tutustuin kesän aikana monikulttuurisuutta käsittelevään kirjallisuuteen ja etsin tietoa myös perehdyttämistä, jotta osaisin ottaa huomioon perehdyttämiseen liittyvät tarvittavat seikat.

Harjoittelujakson toinen osuus alkoi heti syyskuun 2013 alussa. Kävimme esimiehen kanssa kehittämiskeskustelun heti syyskuun alkupuolella, ja esittelin hänelle perehdytyskansiolle laatimani sisällysluettelon, jonka ympärille alkaisimme koota tietoa. Samalla pohdimme ja ideoimme tarkemmin perehdytyskansion sisältöä; mikä olisi oleellista tietoa ja mitä kansioon ei ole tarkoituksenmukaista liittää. Esille nousseita aiheita olivat muun muassa ryhmien päivärytmit, työntekijöiden vastualueet, turvallisuusasiat, kielen opettamisen keinot sekä yhteistyö vanhempien kanssa.

Syys- ja lokakuun aikana kirjoitin perehdytyskansiota vähitellen puhtaaksi. En juurikaan työstänyt harjoittelupaikassani perehdytyskansiota, vaan harjoittelu-päivät kuluivat tavalliseen päiväkotiarkeen ja lastentarhanopettajan tehtäviin osallistuen. Lokakuussa esittelin esimiehelle lähes valmiin raakaversioon, sain palautetta ja listasimme muutamia lisäyksiä ja korjauksia. Liitin kansion loppuun liitteeksi jokaisen ryhmän, päiväkodin oman sekä kaupungin varhaiskasvatussuunnitelman, liikunta- kieli sekä pelastussuunnitelman.

Valmiin perehdytyskansion sain palautetuksi suunnitelmien mukaan lokamarraskuun vaihteessa 2013. Esittelin päiväkodin johtajalle valmiin tuotoksen, ja sain häneltä tämän jälkeen suullisen palautteen perehdytyskansioista. Alla olevassa laatimassani taulukossa näkyy kehittämishankkeen produktin työstämisen aikataulu helmikuusta marraskuuhun 2013. Raporttiosuuden kirjoitin vasta vuonna 2014.

AIKATAULU	
Helmikuu 2013	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Opinnäytetyöaiheiden pohtimista ✓ Yhteydenottoja toimeksiantajiin.
Maaliskuu 2013	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Toimeksiantajan tapaaminen ✓ Opinnäytetyön aiheen varmistuminen ✓ Sopimus ja lupa-asiat ✓ Aikataulut
Huhtikuu 2013	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Kehittämiskeskustelu yksikön esimiehen kanssa; aiheen täsmennyks ja tiedonkeruumenetelmien valinta -> muistio ✓ Suuntaavien opintojen harjoittelun aloittaminen Daycare Daisys-sa. ✓ Päiväkodin arjen havaintojen kirjaaminen kansion laadinnan tueksi. ✓ Vanhoihin perehdytysmateriaaleihin tutustuminen
Toukokuu 2013	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Kyselylomakkeiden laatiminen ja jakaminen työntekijöille. ✓ Keskustelu toimeksiantajan, yksikön esimiehen kanssa. Suunnitelua kansion sisällöstä -> muistio.
Kesäkuu 2013	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Tarvikkeiden hankinta ✓ Kyselylomakkeiden analysointi ✓ Perehdytyskansion sisällysluettelon laadinta ja tiedon jäsentely
Heinäkuu 2013	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Tutustuminen monikulttuurisuutta käsittelevään kirjallisuuteen ✓ Tietoperustaan käytettävien lähdemateriaalien ylöskirjaaminen
Elokuu 2013	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Tutustuminen perehdyttämistä käsittelevään kirjallisuuteen
Syyskuu 2013	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Harjoittelu jatkuu Daycare Daisyssä ✓ Kehittämiskeskustelu esimiehen kanssa; ohjausta, ideointia ja tähänastisten tuotosten esittelyä -> muistio ✓ Valokuvaamista päiväkodin tiloista perehdytyskansiota ja mahdollisesti myös raporttiosuutta varten. ✓ Perehdytyskansion laadintaa; oleellisen tiedon valinta, jäsentely ja puhtaaksi kirjoittaminen

Lokakuu 2013	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Perehdytyskansion kirjoittamista, ulkoasun muokkaamista ja tekstin oikoluku. ✓ Kehittämiskeskustelu esimiehen kanssa, raakaversion esittely.
Marraskuu 2013	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Valmiin kansion palautus päiväkotiin ✓ Suullinen palaute esimieheltä

Kuvio 3. Kehittämishankkeen prosessikuvaus.

Vaikka perehdytyskansion laatiminen ja palautus sujui kutakuinkin tavoitteiden ja aikataulujen mukaisesti, jäi panostus raporttiosuuteen tässä vaiheessa vähäiseksi. Tavoitteenani oli alunperin laatia perehdytyskansiota rinnakkain kehittämishankkeen raporttiosuuden kanssa, niin että osuudet tukisivat toisiaan ja punainen lanka yhdistäisi koko opinnäytetyön. Olin jo ennen opinnäytetyöprosessin alkua vakituksessa työsuhteessa, mutta uskoin saavani sovitettua aikatauluihini työn, harjoittelun sekä opinnäytetyön. Syksyn 2013 aikana huomasin kuitenkin, etten ehtisi palauttaa opinnäytetyötä suunnitellun aikataulun mukaan, vaikka tuotos valmistuisikin ajallaan.

Valmiin tuotoksen palautuksen jälkeen motivaatio opinnäytetyön raporttiosuutta kohtaan oli heikko. Aihe tuntui olevan kovin laaja ammattikorkeakoulun opinnäytetyön kansien väliin. Jo opinnäytetyöni otsikossa oli kolme suurta termiä, joita kaikkia tulisi avata riittävästi; kertoa ne oleellisimmat tiedot säilyttäen sen punaisen langan. Jo pelkästään käsitteestä ”monikulttuurinen varhaiskasvatus” löytyi valtavat määrät kiinnostavaa tietoa. Jätin opinnäytetyön hetkeksi taka-alalle ja keskityin työelämään.

Huhti- ja toukokuun vaihteessa 2014 perehdyin uudelleen aiheeseen liittyvään kirjallisuuteen, ja kiinnostus ja motivaatio kirjoittamisprosessiin heräsi. Valitsin teoreettisen perustan keskiöksi perehdyttämisen, sillä se on opinnäytetyöni pääteema. Koska kyseessä oli englanninkielinen ja monikulttuurinen päiväkotitoiminta, oli oleellista avata tietoperustassa myös näihin teemoihin liittyviä keskeisimpiä aiheita. Kun sain kytkettyä päiväkodin monikulttuurisuuden ja vieraskielisyyden

perehdytys -teemaan, tiedon rajaamaan onnistui niin, ettei teoriaosuudesta syn-
tynytäkään täyttä sekamelskaa. Aluksi suunnittelin raportin monikulttuu-
risuusosuudessa käsitteleväni nimenomaan monikulttuurisessa työyhteisössä
työskentelyä ja johtamista, mutta harjoittelun kautta koin tärkeämmäksi nostaa
esille sen, miten konkreettisesti toimia monikulttuurisen päiväkodin arjessa las-
ten ja perheiden parissa. *Mitä työntekijän tulee tietää monikulttuurisessa päivä-
kodissa työskennellessään?* Koin saaneeni tästä aiheesta enemmän perspektii-
viä harjoittelun aikana.

5.4 Yhteistyö ja tiedonkeruu

Tiedonkeruumenetelminä käytin laatimiani yksinkertaisia englanninkielisiä kyse-
lylomakkeita (Liite 2), jotka jaoin jokaiselle Daycare Daisyn työntekijälle. Kysely-
lomakkeen tarkoituksena oli saada tietoa siitä, millainen on hyvä perehdytys
sekä kerätä käytännön ideoita koskien perehdytyskansion sisältöä ja ulkoasua.
Toivoin saavani kyselylomakkeiden avulla esille sellaisiakin ajatuksia, joita en
olisi itse osannut ottaa huomioon. Koska työyhteisö on pieni, oli mielestäni eri-
tyisen tärkeää ottaa jokaisen työntekijän ehdotukset ja näkemykset huomioon.
Perehdytyskansioista hyötyy kuitenkin jossain määrin koko työyhteisö.

Kyselylomakkeeni koostui vain kahdesta avoimesta kysymyksestä. Pidin lo-
makkeen yksinkertaisena ja selkeänä, jotta kaikilla olisi aikaa vastata siihen.
Vilkka (2007, 27, 65) toteaa kyselylomakkeen olevan toimiva väline, kun havain-
toyksikkönä on henkilö, jonka mielipiteitä, asenteita tai ominaisuuksia tutkitaan.
Avoimen kysymyksen vastausta varten jätetään avoin, tyhjä tila. Tämän kysy-
mystyyppin avulla pyritään saamaan esiin näkökulmia, joita tutkija ei ole osannut
välttämättä etukäteen ajatella. Avoimia kysymyksiä käyttämällä annetaan vas-
taajille mahdollisuus ilmaista todelliset mielipiteensä, sillä tällöin vastaajat voivat
ilmaista itseään omin sanoin ilman valmiiksi annettujen vaihtoehtojen rajoitta-
vuutta (Hirsjärvi ym. 2007, 196).

Avointen kysymysten vastausten analysointi voidaan nähdä monimutkaisena ja aikaa vievänä, ja niiden pohjalta kertynyttä tietoa pidetään kirjavana ja epäluotettavanakin. (Hirsjärvi ym. 2007, 196.) Koska kyselyssäni oli vain vähän vastaajia ja lomakkeen tarkoitus oli kartoittaa mielipiteitä ja synnyttää vapaata ideointia, avoimen kyselylomakkeen käyttäminen oli tässä yhteydessä tarkoituksenmukaista. Kyselylomakkeiden ansiosta sain uusia näkökulmia sekä tärkeitä tietoja ja ideoita, joita sain hyödynnettyä myöhemmin kootessani perehdytyskansiota.

Kyselylomakkeiden ohella tärkeä tiedonkeruumenetelmä oli yksikön esimiehen kanssa käydyt kehittämiskeskustelut, joiden pohjalta laadin muistiot. Muistiot toimivat perehdytyskansion laadinnan tukena. Varsinaisia keskusteluja kävimme prosessin aikana neljä, mutta koska kyseessä oli pieni yksikkö, sain tukea ja ohjausta aina tarvittaessa. Vaikkei kansion teossa ollutkaan mukana varsinaista työryhmää, sain myös muilta työyhteisön jäseniltä prosessin aikana runsaasti käytännön vinkkejä kansion tekoon kyselylomakkeiden pohjalta nousseiden asioiden lisäksi. Yhteistyö toimi hyvin, mutta jälkepäin ajateltuna sitä olisi voinut kehittää esimerkiksi keskustelemalla aiheesta ja ideoimalla yhdessä yhteisessä viikkopalaverissa. Toisaalta työntekijöiden mielipiteet otettiin huomioon viemättä lasten kanssa käytettävää aikaa.

Kolmas keino kerätä materiaalia oli päiväkodin arjen havainnointi, muistiinpanojen tekeminen havainnoista sekä valokuvaus omien havaintojen tukena. Valokuvaamiseen ei tarvinnut erillistä lupaa, sillä kuvissani ei esiintynyt lapsia tai heidän tietojaan. Perehdytysmateriaaliin lisäsin useampia valokuvia havainnollistamaan ja elävöittämään tekstiä. Otin valokuvia prosessin aikana myös siksi, jos myöhemmin raporttiosuutta kirjoittaessani olisinkin kokenut valokuvien liittämisen tekstiin tarpeelliseksi. Raporttia kirjoittaessani en kuitenkaan lisännyt kuvia tekstin lomaan, sillä en kokenut niiden juurikaan palvelevan tekstiä.

5.5 Valmis perehdytyskansio ja palaute

Tavoitteenani oli luoda selkeä ja käyttökelpoinen perehdytyskansio, josta hyötyy sekä työyhteisö että uusi työntekijä, harjoittelija tai sijainen. Kansion tarkoitus on helpottaa esimiehen tai muun perehdyttäjän työtä sekä antaa uudelle tulokkaalle yleiskatsaus ja tarpeelliset perustiedot päiväkodissa työskentelyyn. Tavoitteena oli koota ja päivittää jo olemassa olevat perehdyttämiskäytännöt yksien kansien väliin sekä laajentaa ja yhtenäistää perehdyttämisaineistoa sekä tämän kautta selkeyttää koko perehdyttämisprosessia.

Koen kansiolle asetettujen tavoitteiden toteutuneen melko hyvin. Valmiissa perehdytyskansiossa on 17 päälukua sisältäen muun muassa päiväkodin yleisesittelyn, tavoitteet ja perustehtävän, päivärytmin, eri työvuorojen työtehtävät, turvallisuusohjeet sekä ohjeita siitä, miten tuetaan kielen oppimista. Kansio sisälsi lähestulkoon kaikki kyselylomakkeiden pohjalta esille tulleet ehdotukset. Kansiossa eri aihealueet on jaettu erivärisiin välilehdin selkeyden vuoksi. Havainnollistin tekstiä valokuvin.

Koska laadin perehdytyskansiota monikulttuuriseen päiväkotiin, oli otettava huomioon se, että suuri osa päiväkodin lapsista ja työntekijöistä on maahanmuuttajia. Näin ollen päiväkodin arjessa eri kulttuurit kohtaavat päivittäin. Tämän vuoksi oli tarkoituksenmukaista liittää perehdytyskansioon monikulttuurista osaamista tukevaa tietoa. Kansiossa on siis mukana tietoa muun muassa eri kulttuurien ruokailutottumuksista ja juhlapyhistä sekä yhteistyöstä monikulttuuristen vanhempien kanssa. Jos aika ei olisi ollut rajallinen, olisin liittänyt kansioon liitteeksi vielä enemmän tietoa eri kulttuurien piirteistä, tavoista ja uskonnoista, sillä aihe oli todella mielenkiintoinen ja tutustumisen arvoinen.

Palautin perehdytyskansion sekä konkreettisenä kansiona että sähköisenä versiona, jotta sitä voidaan aina tarvittaessa päivittää. Alkuperäinen suunnitelmani oli tehdä kansio suomeksi mutta kieli vaihtui prosessin alkupuolella englanniksi. Työ palvelee toimeksiantajaa parhaiten englanninkielisenä. Osa työntekijöistä ei ymmärrä juuri lainkaan suomea, joten suomeksi tehty kansio olisi kuitenkin pi-

tänyt kääntää. Lisäksi kansion teko suomenkielellä osoittautui hankalaksi, sillä osa käännöksistä tuntui keinotekoisilta. Esimerkiksi *nap time* käännettynä *lepo-hetkeksi* ei oikein sopinut päiväkodin arkeen, jossa on aina on käytetty termiä *nap time*.

Aikataulujen vastaan tulemisen vuoksi pyysin palautteen ainoastaan suullisena yksikön esimieheltä. Jälkeenpäin ajateltuna olisi kuitenkin ollut loogista kerätä palaute valmiista perehdytyskansioista koko työyhteisöltä, sillä osallistuivathan he kansion tekoon muun muassa kyselylomakkeisiin vastaamalla. Esimieheltä saatu palaute kansioista oli kuitenkin hyvää. Hän koki kansion toimivana ja käytäntöön jäävänä työkaluna. Kansiossa miellytti erityisesti selkeys ja houkutteleva ulkoasu. Esimies koki yhteistyön toimivaksi ja onnistuneeksi. Esimiehen mukaan olin osana työyhteisöä, sillä toimin päiväkodissa kuin yhtenä työntekijänä. Opiskelijan ja kehittäjän rooli meinasi jäädä siis välillä taka-alalle, ja koimme molemmat, että olisin voinut osallistaa muuta työyhteisöä enemmän pitämällä heitäkin paremmin ajan tasalla perehdytyskansion laadinnan aikana. Loppujen lopuksi sekä toimeksiantaja ja minä olimme tyytyväisiä tuotoksen lopputulokseen ja yhteistyöhön.

6 POHDINTA JA ARVIOINTI

Resurssileikkaukset ja minimimiehitys saattavat vaikeuttaa perehdyttämistä päiväkodin työtehtäviin. Perehdytys voi jäädä puutteelliseksi ja pintapuoliseksi tai se voidaan jättää käytännössä katsoen väliin ajan tai perehdyttäjän puutteeseen vedoten. Kiireinen ja kuormittunut henkilöstö voi kokea uuden tulokkaan perehdyttämisen rasitteena keskellä päiväkodin hektistä arkea. Ei ole itsestäänselvyys, että joka yksikössä on perehdyttämislle vastuuhenkilö. Perehdyttäminen voikin jäädä vähän kaikkien harteille, mutta kukaan ei kuitenkaan ole vastuussa siitä. Usein ajatellaankin työn opettavan tekijäänsä, ja tällöin uusi tulokas joutuu turvautumaan mallioppimiseen. Kjelinin & Kuusiston (2003, 13–14) mukaan perehdyttäminen on yksi laiminlyödyimpiä prosesseja organisaatioissa. Etenkin kokeneita työntekijöitä palkattaessa perehdyttäminen jää usein vähäiseksi. Ammattitaitoinenkin työntekijä tarvitsee kuitenkin riittävän perehdytyksen, sillä uudessa työpaikassa organisaatiokulttuuri on vieras ja työprosessit vielä tuntemattomia.

Päiväkodin henkilöstöltä vaaditaan paljon muutakin kuin varhaiskasvatuksen valtakunnallisten linjausten tuntemista. Työntekijän tulee luoda luottamuksellinen vuorovaikutussuhde lapseen ja vanhempiin sekä opittava tuntemaan lasten tarpeet ja heidän kehitykselle, kasvulle ja oppimiselle laaditut tavoitteet. On opittava hahmottamaan talon tavat ja säännöt – myös ne kirjoittamattomat. Lait ja säädökset ohjaavat varhaiskasvatusta, joten työntekijän tulee tietää velvollisuutensa ja vastuunsa osana työyhteisöä. Juridisoituvassa yhteiskunnassamme lasten vanhemmat tiedostavat oikeutensa ja henkilökunnan vastuun, joten esimerkiksi turvallisuuteen liittyvien asioiden perehdyttämisessä ei saa olla lainkaan tinkimisvaraa.

Lapsi tarvitsee laadukasta varhaiskasvatusta sekä turvallisen ja mielekkään päiväkotiympäristön. Työntekijä, joka tuntee säännöt, tavat ja käytännöt sekä tutun päiväjärjestyksen, on hyvä ja turvallinen työntekijä. Työntekijän epävarmuus ja tietämättömyys aiheuttaa lapsessakin turvattomuutta. Jotta päivähoito

voisi vastata lasten ja perheiden tarpeisiin, tarvitaan kunnolla perehdytetyjä - talon käytännöt ja toiminnalle asetetut tavoitteet tunteva henkilöstö.

Jokainen on jossain vaiheessa työuraansa uusi tulokas, noviisi ja perehtyjä. Noviisista kehittyy ammattitaitoinen, vastuunsa kantava ja kykynsä esille tuova työntekijä vain, jos hän tietää, mitä tehdä ja mitä häneltä työssään odotetaan. On organisaatioita, joissa uuden tulokkaan epävarmuus ja tietämättömyys sivuutetaan oletuksella ”työ opettaa”. Itse olen kokenut erilaisia perehdyttämisä – hyviä ja huonoja. Omat kokemukset ovat tuoneet käytännön perspektiiviä aiheeseen ja tukeneet samalla koko prosessin tekoa. Näiden kokemusten ja sekä vankan teoretiedon pohjalta uskallan väittää olevani tulevaisuudessa hyvä perehdyttäjä.

Tuotoksellani ei ole suurta merkitystä sosiaalialan kentällä, vaan sen tarkoitus on palvella nimenomaan tilaajan tarvetta. Perehdyttäminen on kuitenkin aina ajankohtainen aihe, johon jokaisen olisi hyvä tutustua, jos ei muuta niin omien oikeuksiensa tiedostamisen vuoksi. Toivon myös, että aihe herättää pohdintaa; miten omalta osaltaan voisi tukea uuden työntekijän virkaanastumista? Minkä asioiden suhteen olit itse epävarma uutena työntekijänä? Missä olisit kaivannut enemmän tukea?

Hyvät alaistaidot omaava työntekijä kykenee lähestymään esimiehen roolia esimerkiksi osallistumalla oma-aloitteisesti uuden työntekijän perehdytykseen ja työhön opastukseen tarjoamalla tukensa, vaikka häneltä ei ole sitä virallisesti edellytetty (Keskinen 2005, 22). Jokainen – ei vain organisaation esimies voi osaltaan vaikuttaa siihen, millainen on uuden työntekijän työsuhteen alku. Vaikuttaahan perehdytyksen toteutus yksilön hyvinvoinnin ja työssä jaksamisen lisäksi koko työyhteisön hyvinvointiin ja tuottavuuteen. Hyvä perehdytys on alkuinvestointi, joka maksaa itsensä takaisin laadukkaana ja tuloksellisena työnä (Kjelin & Kuusisto 2003, 14).

Tavoitteeni oli laatia yhteistyössä toimeksiantajan kanssa selkeä ja käyttökelpoinen perehdytyskansio perehdytyksen tueksi helpottamaan uuden työntekijän työsuhteen alkua. Koen kehittämishankkeelle asetettujen tavoitteiden toteutu-

neen melko hyvin. Voin sanoa olevani tyytyväinen valmiiseen perehdytyskansioon. Koska perehdytyskansio toteutettiin yhdessä työyhteisön kanssa organisaation tarpeet ja toiveet huomioon ottaen, tuli siitä toimeksiantajan työyhteisön näköinen työkalu selkeyttämään perehdytyskäytäntöjä ja tukemaan perehdytystä. Se on ulkoasultaan helposti lähestyttävä pitäen sisällään tarpeelliset perustiedot päiväkodissa työskentelyyn, havainnollistavia valokuvia ja iloisen väri maailman.

Jälkikäteen olen pohtinut, että olisi voinut olla tarkoituksenmukaista avata perehdytyskansiossa vielä enemmän suomalaista varhaiskasvatusta ohjaavia periaatteita ja säädöksiä, sillä ne eivät ole kaikille – etenkin monikulttuurisille työntekijöille itsestään selviä asioita. Kansiossa on kyllä liitteenä varhaiskasvatussuunnitelmat sekä lyhyt tiivistelmä, mutta aihetta olisi voinut avata vielä vähän laajemminkin. Lisäksi perehdytysmateriaaliin olisi voinut lisätä vielä syvällisempää ja yksityiskohtaisempaa tietoa monikulttuuriseen varhaiskasvatukseen liittyvistä seikoista. Jos olisin tehnyt kehittämishankkeen tuotosta ja tietoperustaa rinnakkain, olisin voinut liittää kansioon asiaa suoraan tietoperustasta välttäen kaksinkertaisen työn.

Koen kuitenkin, että valmis perehdytyskansio toimii nyt käytännönläheisenä ja orientoivana perehdytysmateriaalina juuri perehdytyksen tukena, ei liian tiiviinä ja raskaana tietopakettina. Laadin kansion sellaiseen muotoon, että sen on helposti päivitettävissä ja täydennettävissä tarpeen vaatiessa ja tilanteiden muuttuessa. Perehdytyskansio on siis helppo pitää ajankohtaisena

Opinnäytetyöni pääteemana oli työhön perehdytys, mutta myös monikulttuurisuudella oli työssä merkittävä osuus. Monikulttuurisuus toi oman kiinnostavan aspektinsa aiheeseen. En tiedä, olisinko ollut yhtä motivoitunut laatimaan perehdytyskansion tavalliseen päiväkotiin. Teoriatietoa etsiessäni löysin paljon kiinnostavia kehittämishanke- ja tutkimusideoita, muun muassa aihepiireistä: kulttuurien väliset erot kasvatuskäsityksissä, uskontojen huomioiminen monikulttuurisessa varhaiskasvatuksessa, monikulttuurinen työyhteisö sekä maahanmuuttajalapsen kielen kehityksen tukeminen varhaiskasvatuksessa. Koska kiinnostavaa ja tärkeää teoriatietoa löytyi runsaasti, oli opinnäytetyön tietoperus-

tan rajaaminen loogiseksi tuotosta palvelevaksi kokonaisuudeksi ehkä koko prosessin suurin haaste.

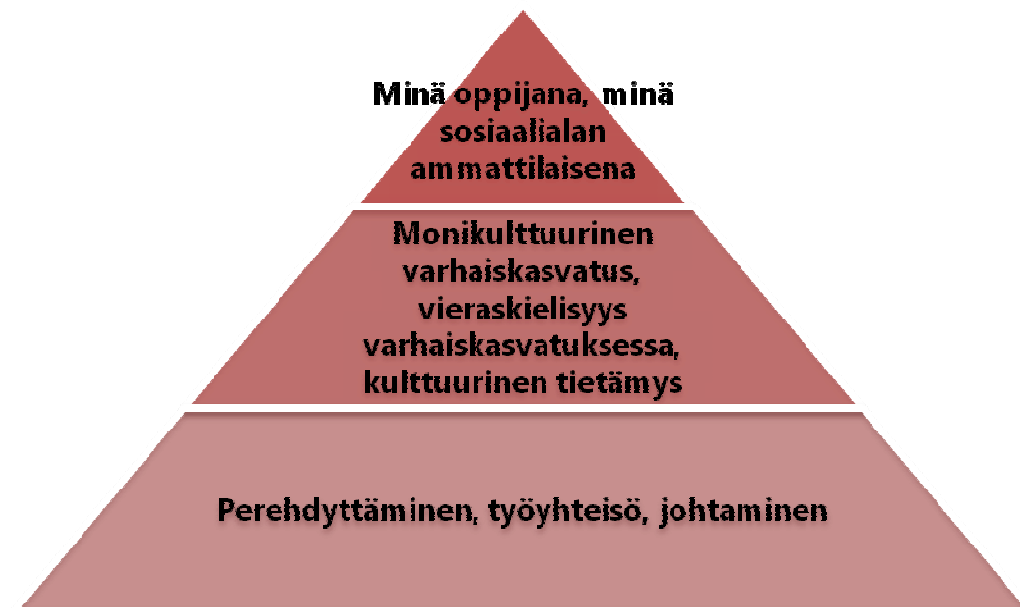
Opinnäytetyö harjoitteluineen on kasvattanut kiinnostustani monikulttuurista työtä kohtaan sekä laajentanut valtavasti kulttuurista tietämystäni, suvaitsevaisuuttakin. Teoriatietoon syventyessäni olen esimerkiksi ymmärtänyt paremmin, kuinka vahvasti vanhemmuus, lasten hoiva ja kasvatus ovat sidoksissa kulttuuriin ja yhteisöissä vallitseviin käsityksiin. Meillä Suomessa vallitsevat kasvatuksen arvot ja normit eivät ole samanlaisia kaikkialla maailmassa.

Monikulttuurisuus alkaa olla jo lähes joka päiväkodissa arkipäivää. Päiväkotien monikulttuurisuuden lisääntymiseen tulisi kaikilla varhaiskasvattajilla olla valmiudet. Omien arvojensa tunnistaminen ja tiedostaminen on tärkeää, kun kohdataan työssä vieraita kulttuureja ja toisenlaisia arvoja. Suvaitsevaisuudella, empatialla ja aidolla kiinnostuksella vieraita kulttuureja kohtaan pääsee jo pitkälle, mutta sen lisäksi työntekijältä vaaditaan tietoa ja eri kulttuurien tapojen tuntemusta. Toivon, että lukija herää pohtimaan erilaisia kulttuurien välisiä eroavaisuuksia kasvatuksessa ja lasten hoidossa, tiedostaa niiden olemassaolon ja pohtii suhtautumistaan näihin. Omaan arvomaailmaan voi vaikuttaa, kun ensin tiedostaa arvojen olemassaolon.

Vaikka opinnäytetyöprosessini ei sujunutkaan suunnitelmien ja aikataulujen mukaisesti, koen sen olleen merkittävä oppimiskokemus ja oman ammatillisuuden vahvistaja. Ei liene liioiteltua sanoa, että koko opinnäytetyöprosessi lisäsi tuntemustani itsestäni, omista vahvuuksistani ja kehittämiskohteistani. Perehdytyskansion laatiminen oli minulle – ekstrovertille, luovalle tiimityöskentelijälle mielekäs kokemus; kansiota tehtiin yhteistyönä, siinä sai käyttää sopivasti luovuutta ja visuaalista silmää. Kansio sisälsi konkreettisia ja käytännönläheisiä asioita. Tunsin vastuuni osana työyhteisöä ja koin tärkeänä, että aikataulut ja sopimukset pitävät.

Raporttiosuuden kirjoittamisesta olin vastuussa viime kädessä vain itselleni, ja tiedonhaku, jäsentely ja rajaaminen olivat itsenäistä, analyyttistä työtä. Huomasin aikataulutuksen ja selkeän struktuurin merkityksen. Kun olin laatinut rapor-

tin sisällysluettelon sekä tehnyt aikataulun, itse tiedonhaku ja kirjoitusprosessi tuntuikin helpolta, jopa mukavalta. Työ, jonka tekoa olin lykännyt kuukausilla, onnistuikin odotettua sujuvammin. Opinnäytetyö oli siis myös ”kantapään kautta oppimisen” kokemus. Ohessa olevassa laatimassani kuviossa näkyy tiivistetysti keskeisimmät asiat, jotka koen oppineeni opinnäytetyöprosessin aikana.



Kuvio 4. Opinnäytetyöprosessi oppimiskokemuksena.

LÄHTEET

Alijoki, E. 1998. Pesästä pieni ponnistaa. Lasten varhaistenvuorovaikutustaitojen tukeminen. Helsinki: Kirjayhtymä oy

Alitolppa-Niitamo, A. 2005. Maahanmuuttajataustaiset perheet ja hyvinvoinnin edellytykset. Teoksessa Alitolppa-Niitamo, A.; Söderling, I. & Fågel, S. (toim.) 2005. Olemme muuttaneet: Näkökulmia maahanmuuttoon perheiden kotoutumiseen ja ammatillisen työn käytäntöihin. Helsinki: Väestöliitto.

Allahwerdi, H. 1996. Kasvattajan oma identiteetti monikulttuurisessa yhteisössä. Teoksessa Tuomarila, I. & Marttinen, K. (toim.) Mikämikämaan lapset monikulttuurisessa päiväkodissa. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö. Pakolaistoimisto

Anttila, J.; Auvinen, E.; Hakonen, N.; Lantto, P.; Marttila, O.; Meklin, J. & Pakarinen, T. 2009. Taantuman pyörteistä työn imuun. Katsaus tuottavuuden ja työelämän laadun kehittymiseen Suomessa. Viitattu 8.5.2014
http://www.tuottavuustyoy.fi/files/492/TPP_Sihteeriston_katsaus_2009_Taantuman_pyörteista_tyon_imuun.pdf

Council of Europe 2013. The concept of intercultural dialogue. European Union: Council of Europe. Viitattu 15.5.2014. http://www.coe.int/t/dg4/intercultural/concept_EN.asp#P30_3374

Daycare Daisy 2013. Viitattu 20.4.2014 <http://www.partybazooka.com/daycaredaisy/about-us/>

Halme, K. & Vataja, A. 2011. Monikulttuurinen varhaiskasvatus ja esiopetus. Helsinki: Tammi.

Harju-Luukkainen, H. 2007. Kielikylpydidaktiikkaa kehittämässä: 3-6-vuotiaiden kielikylpylasten kielellinen kehitys ja kielikylpydidaktiikan kehittäminen päiväkodissa. Helsinki: Hakapaino Oy.

Hellström, M. 2010. Sata sanaa kasvatuksesta. Jyväskylä: PS-kustannus.

Hirsjärvi, S. Remes, S. Sajavaara, P. 2007. Tutki ja kirjoita. 13., osin uudistettu painos. Helsinki: Tammi

Islamopas 2013. Islamin ruokasäännöt. Viitattu 11.12.2013
<http://www.islamopas.com/matregler.html>

Juntunen, A. 2009. Monikulttuurinen terveyden edistäminen lapsuudessa. Teoksessa Abdelhamid, P.; Juntunen, A. & Koskinen, L. Monikulttuurinen hoitotyö. Helsinki: WSOYpro Oy.

Juuti, P. & Vuorela, A. 2002. Johtaminen ja työyhteisön hyvinvointi. Jyväskylä: PS-kustannus.

Kangas, P. & Hämäläinen, J. 2007. Perehdyttämisen suunnittelu ja toteutus. Helsinki: Työturvallisuuskeskus.

Kangas, P. 2003. Perehdyttäminen palvelualoilla. 3. uudistettu painos. Helsinki: Työturvallisuuskeskus.

Keskinen, S. 2005. Alaistaito. Luottamus, sitoutuminen ja sopimus. Polemia-sarjan julkaisu nro 59. Vammala: Kunnallissalan kehittämissäätiö. Viitattu 18.5.2014
<http://www.kaks.fi/sites/default/files/Polemia%2059.pdf>

Kjelin, E. & Kuusisto, P. 2003. Tulokkaasta tuloksetekijäksi. Helsinki: Talentum.

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

Kurola, A.; Sutinen, T. & Tiainen, A. 2002. Monikulttuurisuus rikkautena. Kokemuksia Hakan päiväkodista. Viitattu 4.5.2014 <http://sokl.uef.fi/verkkajulkaisut/esiopetus/PDFt/Haka.pdf>
Laki lasten päivähoitolaista 19.1.1973/36

Lahden ammattikorkeakoulu 2007. Hyvä perehdytysopas. Lahden ammattikorkeakoulun julkaisu. Sarja B, Oppimateriaalia osa 4. Viitattu 20.4.2014
<http://www.lpt.fi/lamk/julkaisu/perehdyttamisopas.pdf>

Lepistö, I. 2004. Työpaikkakouluttajan käsikirja. 2. uudistettu painos. Työturvallisuuskeskus: Helsinki.

Miettinen, E.; Kangasvieri, T. & Saarinen, T. 2013. Vaihtelevaa toteutusta ja kasvavaa kiinnostusta: kielikylypöpetus ja vieraskielinen opetus kunnissa. Teoksessa Tainio, L. & Harju-Luukkainen, H. (toim.) Kaksikielinen koulu – tulevaisuuden monikielinen Suomi. Jyväskylän yliopistopaino: Suomen kasvatustieteellinen seura.

Paavola, H. & Talib, M-T. 2010. Kulttuurinen moninaisuus päiväkodissa ja koulussa. Jyväskylä: PS-kustannus.

Pilttipiiri 2013. Uskonto ja tavat vaikuttavat lasten ruokavalioon. Viitattu 11.12.2013
<http://pilttipiiri.fi/jutut/ruoka-ja-ravitsemus/uskonto-ja-tavat-vaikuttavat-lasten-ruokavalioon> >Jutut > Ruoka ja ravitsemus

Remu, N. 2006. Tuhat ja yksi kieltä pääkaupunkiseudun varhaiskasvatuksessa. SOCCA: Yliopistopaino.

Räsänen, J. 1994. Työvalmennus. Opetus ja oppiminen käännekohtassa. Helsinki: WSOY.

Räty, M. 2002. Maahanmuuttaja asiakkaana. Helsinki: Tammi.

Seppänen-Järvelä, R. & Karjalainen, V. (toim.) 2006. Kehittämistyön risteyskiä. Helsinki: Stakes

Siven, P. 2011. Monikulttuurinen varhaiskasvatus. Hyvinkään moniku-opas 2011. Hyvinkää: Varhaiskasvatuspalvelut. Viitattu 2.8.2014
<http://www.hyvinkaa.fi/Tiedostot/Varhaiskasvatuspalvelut/Erityispäivähoito/MONIKUOPAS2011.pdf>

Sosiaali- ja terveysministeriö 2007. Maahanmuuttajatyön kehittäminen varhaiskasvatuksessa. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö. Viitattu 1.8.2014
<http://pre20090115.stm.fi/ka1197970411610/passthru.pdf>

Stakes. 2005. Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet. Helsinki: Stakes.

Säävälä, M. 2011. Perheet muuttoliikkeessä. Perustietoa maahan muuttaneiden kohtaamiseen. Väestöntutkimuslaitos katsauksia E 41/2011. Helsinki: Väestöliitto.

Terveystieteiden tutkimuskeskus, Kasvun kumppanit. 2014. Varhaiskasvatus. Viitattu 12.12.2013 http://www.thl.fi/fi_FI/web/kasvunkumppanit-fi/palvelut/varhaiskasvatuspalvelut > Kasvun kumppanit > Peruspalvelut > Varhaiskasvatus

Toikko, T. & Rantanen, T. 2009. Tutkimuksellinen kehittämistoiminta. Tampere: Tampere University Press.

Työelämään. 2014. Työsuhde. Perehdyttäminen. Viitattu 21.4.2014 <http://www.tyoelamaan.fi/fi-FI/perehdyttaminen/>

Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738

Vilka, H. & Airaksinen, T. 2003. Toiminnallinen opinnäytetyö. Helsinki: Tammi.

Vilka, H. 2007. Tutki ja mittaa. Määrällisen tutkimuksen perusteet. Helsinki: Tammi.

Yli-Kaitala, K.; Toivanen, M.; Bergbom.; Airila, A. & Väänänen, A. 2013. Monikulttuurinen työpaikka. Opas esimiehille. Helsinki: Työterveyslaitos.

KESKUSTELUMUISTIO 22.3.2013

Paikka ja aika: Daycare Daisy, Turku. 22.3.2013 klo 10.00

Paikalla: Nella Litja sekä päiväkodin esimies

Tapaamisen aiheena: Suuntaavien opintojen harjoittelu Daycare Daisyssa ja kehittämishankkeen ideointi.

- Sovimme harjoittelun ajankohdasta; viisi viikkoa keväällä ja viisi viikkoa syksyllä. Kevään harjoittelu alkaa 15.4 ja syksyllä se jatkuu 2.9.
- Pohdimme kehittämishankkeen aihetta. Ehdottamiani aihepiirejä olivat: pienryhmätoiminta monikulttuurisessa päiväkodissa, perehdytyskäytännöt monikulttuurisessa työympäristössä, maahanmuuttajataustaisen lapsen kielen kehityksen tukeminen ja kasvatuskumppanuus monikulttuurisessa päiväkodissa.
- Esimiehen mukaan päiväkodin perehdytysmateriaali koostui "*sekalaisesta kasasta osin vanhentunutta tietoa*" ja uudelle, toimivalle perehdytysmateriaalille olisi käyttöä. Perehdytysmateriaalin laadinnassa tulee huomioida monikulttuurisuus.
- Kehittämishankkeen aiheeksi muodostui perehdytyskansion laatiminen uusien työntekijöiden käyttöön.
- Sovimme kirjoittavamme toimeksiantosopimuksen 15.5 kun aloitan harjoittelun Daycare Daisyssa. Esimies informoi ensin muuta työyhteisöä

- kehittämishankkeesta seuraavassa viikkopalaverissa. Hän lupasi myös etsiä aikaisemmin käytössä ollutta perehdytysmateriaalia, johon voin tutustua.
- Tiedonkeruumenetelmäksi valittiin kehittämiskeskustelut esimiehen kanssa. Otin esille, että toivoisin voivani osallistaa työyhteisöä tiedonkeruussa. Sovimme, että keskustellaan sopivasta menetelmästä kevään harjoittelusuuden aikana.
- Kevätpuolella paino on päiväkodin arkeen osallistumisessa ja omien havaintojen tekemisessä, syksymmällä painottuu kansion laatiminen.

Nella Litja

KYSELYLOMAKE

What is important information for a new employee? And what is good employee orientation?

a new employee needs to be well informed about his/her duties, so that there is no confusion about what he/she has to do. Good orientation would be taking them on their work with another worker to get some practice.

What does good orientation folder contain?

It should have clearly written requirements of the job and guidelines for that job and also the daily routines, rules and regulations of the job and workplace.

Thank you! – Nella ☺

What is important information for a new employee? And what is good employee orientation?

- perustiedot Daisyystä (arvot, päivittäinen aikataulu yms.)
 - tavoitteet (englannin kielen lisäksi)
 - kaikkiin tänään uudelle ihmiselle ihan perusasiat sisältäen turvallisuustiedot (esim. tulipalon sattuessa, mitä teet) mm. MISTÄ Löytyvät EA - tarvikkeet?

What does good orientation folder contain?

- perustiedot
 - muutama fakta eri kulttuureista (esim. muslimit ei punaista lihaa)
 - kuinka englantia opetetaan (laulaen, leikkien yms.)
 - yhteistyökumppanit
 - tietoa mistä löytyvät eri kansiot yms. (safety)

Thank you! – Nella ☺

ESIMERKKISIVUJA PEREHDYTYSKANSIOSTA

Work tasks in different shifts

Morning (7.00-)

- Open the front door and doors to upstairs.
- Make and serve breakfast (usually porridge). Take dishes, jam, sugar, milk, butter etc.
- Welcome children and their parents!
- Check the toilets and add paper if needed.
- Check the calendar and the notebook on kitchen table.

Evening (-17.00)

- Check the places that everything is ok. (Kitchen, toilets, electrical equipment, windows).
- Turn off computer and lights.
- Check that all outdoor toys are inside in the shed. Lock it.
- Make sure that every child is picked up.
- Lock all doors (office, upstairs doors and both front doors).

Everybody:

- Take contact to children and parents.
- Talk with parents about the child's day in day care and transmit the messages about child.
- Check kitchen and hallway notice boards
- Inform other workers about everything important concerning child
- Make sure that you take notebooks and Daisys cell phone with you when you go outside.

BUTTERFLIES

9.00 » Ladybirds and Bumblebees go upstairs. Butterflies stay downstairs.

Short morning circle about 9-9.30 > Daily activities.

- **MONDAY** – Toy day.
- **TUESDAY** – Learning Day
- **WEDNESDAY** – Music day.
- **THURSDAY** – Exercising day.
- **FRIDAY** – Arts and crafts



(There are Arts and craft supplies in Butterflies room, in basement and in cabinets of upstairs.)

10.00 » Going to toilet > outside before lady birds and bumblebees

11.00 » Lunch time; Children wash their hands and go to their places. Each child has their own chair. Remember to check **allergies and special diets**.

There is a list on the butterflies room notice board. You can always ask, if you are not sure! The Child can choose does he/she want little or lot of food. When child has eaten, he/she can read book until teacher gives pastils. Then children go to toilet. All children don't go to the toilet line at the same time. When they go to bed they can take their own sleeping toys or Daisy's soft toy.

12.00 » *Niddly, Noddly to and fro tired and sleepy to bed we go. Jump into bed, turn of the lights, head on the pillow, shut your eyes tight."*

All children rest a moment, that includes a story and listening to music. During this time (about 30-45 min) if the child falls asleep he/she can sleep until snack time. If the child doesn't sleep he/she can play quiet games until others wake up.

14.00 Snack time > playing inside


15.00 Toilets > Outside after Ladybirds and Bumblebees

17.00 » Daisy closes

- Transition from one situation to another (e.g. dressing and going to toilet) could be uncomfortable and difficult for some children. Especially for the youngest children. In these situations good group management is really important. It's good to play some little game together, and tell them what will happen next.
- Remember to cross out each child's name in the booklet when child is picked.



GOING OUTSIDE

- We will go outside in almost every kind of weather and we also let children play in any kind of weather. So he/she needs to be provided with clothing suitable to the weather conditions.
 - Child needs to have a hat/cap every day in all weathers.
- 
- The children have to wear outdoor pants in all weathers. If they use the same clothes for both indoors and outdoors, sand is spread indoors.
 - Staff will encourage children's self help skills in dressing. Of course we help children if needed. Be sure that child is dressed according the weather.
 - Children should have some spare clothes in their own lockers.
 - If properly clothes are not provided, Daisy will borrow spare clothes. Remember to inform parents!
 - Sandy and muddy outdoor clothes can be brushed before child comes inside. Very dirty and muddy rubber clothes can be washed with a shower in hallway. You can wash dirty gloves in the sink.

- Each child has his/her own hanger for raincoat and rubber pants in the hallway. There is also a shelf for shoes and rubber boots.
- Our goal is to get outside two times per day. In the morning and in the afternoon. We will not go outside if it is raining hard or if it is too cold (usually under -15 C degrees or fewer degrees + wind.)
- In morning Butterflies go out before Ladybirds and Bumblebees. In afternoon Ladybirds and Bumblebees go first.

