
**Päivähoidon henkilöstön kokemuksia
työhön perehdyttämisestä**



Ammattikorkeakoulun opinnäytetyö

Sosiaalialan koulutusohjelma

Lahdensivu, kevät 2015

Laura Eriksson



LAHDENSIVU
Sosiaalialan koulutusohjelma
Sosionomi AMK

Tekijä	Laura Eriksson	Vuosi 2015
Työn nimi	Päivähoidon henkilöstön kokemuksia työhön perehdyttämisestä	

TIIVISTELMÄ

Opinnäytetyön tarkoitus oli selvittää päivähoito henkilöstön kokemuksia työhön perehdyttämisestä. Työn tavoitteena oli saada tietoa millaiset asiat ja käytänteet ovat päivähoitohenkilöstön mielestä hyviä ja huonoja työhön perehdyttämisessä ja käyttää tätä tietoa perehdyttämisen käytäntöjen kehittämiseen.

Tutkimus toteutettiin eteläsuomalaisessa päiväkodissa keväällä 2013 kvalitatiivisena tutkimuksena. Työn teoriataustaksi muodostuivat perehdyttämisen hyödyt työhyvinvoinnin ja johtajuuden näkökulmasta. Tutkimusaineisto saatiin päivähoito henkilöstön kirjoittamista kirjoitelmista, joissa he eläytymismenetelmän avulla pohtivat uuden työn aloittamista päivähoitossa ja siihen saatua perehdyttämistä. Kirjoitelmia palautettiin kymmenen kappaletta ja palautusprosentti tutkimukselle oli 83%. Kirjoitelmat analysoitiin teemoittelun avulla ja esiin tulivat perehdyttämisessä koetut tärkeät asiat ja käytänteet.

Tutkimuksessa selvisi, että perehdyttäminen päivähoitossa on pitkäkestoinen prosessi. Tärkeäksi koettiin, että työyhteisö on etukäteen valmistautunut uuden työntekijän tuloon sopimalla yhteisiä toimintatapoja. Uudelle työntekijälle koettiin tarpeelliseksi myös nimetä opastaja, joka tukee ja auttaa uutta työntekijää pääsemään uuteen työyhteisöön. Uuden työntekijän sopeutumista uuteen työyhteisöön edesautetaan häntä yksilöllisesti arvostamalla. Työyhteisön ilmapiirillä on suuri vaikutus perehdyttämisen onnistumiseen. Perehdyttämiseen tarvitaan koko työyhteisön osallisuutta ja rohkeutta tukea uutta työntekijää. Johtajalla on aina vastuu perehdyttämisen etenemisestä ja seurannasta.

Avainsanat perehdyttäminen, työhyvinvointi, johtajuus ja päivähoito

Sivut 35 s. + liitteet 1 s.

LAHDENSIVU
Degree Programme in Social Services
Social Pedagogical Education

Author	Laura Eriksson	Year 2015
Subject of Bachelor's thesis	Day care staff's experiences of induction training	

ABSTRACT

The purpose of this thesis was to explore day care staff's experiences of induction training. The objective of this study was to gain information about which things and practices were considered as good by day care staff and respectively which were considered as poor and use this information to improve staff induction practices.

The thesis was carried out as a qualitative study at a day care center in Southern Finland during spring 2013. The benefits of staff induction from the perspective of well-being at work and leadership formed the theoretical background of this study. The research data consisted of essays written by the day care staff, in which they by role-playing method thought about starting a new job in day care and the induction they got for it. Altogether ten essays were returned and response rate was 83%. The essays were analyzed through thematizing method and they revealed things and practices, which were perceived important in induction training.

The research showed that staff induction in day care is long-lasting process. It was perceived important that the workplace is prepared for a new employee by agreeing beforehand upon common approaches and ways of working. It was considered important that new employee is also assigned a mentor, who supports and helps the new employee to enter the new workplace. Individual appreciation helps a new employee to integrate into the new workplace. Workplace atmosphere plays a major role in successful induction. The induction requires participation of the whole staff and courage to support the new employee. The day care center director is always responsible for the induction progress and follow-up process.

Keywords Staff induction, well-being at work, leadership and day care

Pages 35 p. + appendices 1 p.

SISÄLLYS

1	JOHDANTO.....	1
2	TEOREETTISET LÄHTÖKOHDAT	1
2.1	Työhön perehdyttäminen.....	2
2.2	Perehdyttäminen ennen ja nyt	3
2.3	Perehdyttämisen hyödyt	4
2.4	Perehdyttäminen työhyvinvoinnin edistäjänä	5
2.5	Perehdyttäminen johtajuuden ja osallisuuden näkökulmasta.....	7
3	AIEMMAT TUTKIMUKSET.....	10
4	TUTKIMUKSEN TOTEUTUS.....	11
4.1	Tutkimustehtävä	11
4.2	Kvalitatiivinen tutkimus	11
4.3	Aineiston hankinta.....	13
4.4	Aineiston analyysi	15
5	TULOKSET	16
5.1	Päivähoidon henkilöstön kokemuksista syntyneet tarinat perehdytyksestä.....	16
5.1.1	Lainsäädännön määräävät ja kunnan ohjeistamat toimintatavat	16
5.1.2	Työyhteisön esittely ja sen käytänteet	18
5.1.3	Työtiimiin sisäänpääseminen	20
5.1.4	Dialoginen kohtaaminen.....	22
6	JOHTOPÄÄTÖKSET	26
6.1	Päivähoidon henkilöstön kokemuksia huonosta perehdytyksestä.....	26
6.2	Päivähoidon henkilöstön kokemuksia hyvästä perehdytyksestä.....	27
7	POHDINTA.....	30
7.1	Tutkimuksen luotettavuus ja eettisyys	30
7.2	Tutkimuksen hyödynnettävyys ja jatkotutkimusaiheet	32
7.3	Työn merkitys ammatilliselle kasvulle	32
	LÄHTEET	34

Liite 1 Infokirje tutkimuksesta päivähoiton henkilöstölle

1 JOHDANTO

Tämän opinnäytetyön idea syntyi toimintatutkimuksellisen projektityön tutkimuksesta, jossa rakennettiin työyhteisöön perehdytyskansio. Sen pohjalta heräsi kysymys, mitä työhön perehdytykseen henkilökunnan mielestä tulee kuulua.

Perehdyttäminen koetaan usein vaikeaksi ja siihen liittyy paljon myös ns. hiljaista tietoa, jota ei ole kirjattu mihinkään. Usein perehdyttäminen jää myös työpaikoilla liian pintapuoliseksi tai unohtuu kokonaan kiireisen työtahdin takia. Työhön perehdyttäminen luo uudelle työntekijälle kuvan työyhteisöstä, auttaa työhön sitoutumisessa ja rakentaa työturvallisuuden ohella motivaatiota uuteen työhön.

Päivähoidon henkilökunnalta pyydettiin kuvitteellisia tarinoita uuteen työpaikkaan saapumisesta. He saivat kirjoittaa tarinan kuvitteellisen hahmon kautta ja pohtia kirjoituksessa, mitkä asiat ovat tärkeitä perehdyttäessä uutta työntekijää työhön. Kirjoituksissa sai pohtia asiaa omien kokemusten kautta sekä lisätä sinne asioita, joita toivoisi perehdyttämisessä huomioitavan.

Helena Jaakkola (Talentia, 17.5.2013) kirjoittaa artikkelissaan, että olennaista hyvässä perehdytyksessä on se, että työntekijä pystyy antamaan täysipainoisen työpanoksen nopeammin kuin hataran perehdyttämisen jälkeen. Perehdyttämisellä helpotetaan sopeutumista ja oppimista. Samalla lisääntyy myös työn sujuvuus ja palvelun laatu, tapaturmariskit ja työn psyykkinen kuormitus vähenee, kun ympäristö ja tehtävät ovat tuttuja ja työntekijä kokee hallitsevansa työn vaatimukset.

Tutkimuksen tavoitteena on löytää kirjoituksista päivähoito henkilöstönkokemuksia työhön perehdyttämisestä. Tutkimuksesta saatu tieto hyödyttää päivähoito yksiköitä työhön perehdytyksen suunnittelussa ja uusien toimintatapojen rakentamisessa.

2 TEOREETTISET LÄHTÖKOHDAT

Työhön perehdyttäminen on saanut lähivuosina enemmän huomiota työyhteisöissä. Sosiaalialan työpaikoilla on usein pulaa koulutetuista työntekijöistä. Työhön perehdyttämisellä voidaan edesauttaa työntekijöiden vaihtuvuuden vähenemistä ja saadaan työntekijät sitoutumaan työpaikkaansa. Koulutetut työntekijät halutaan pitää työyhteisöissä ja heidän eteen olla valmiita tekemään enemmän, jotta ammatillisuus ja laatu vastaisivat yleisiä vaatimuksia.

Perehdyttäminen koetaan usein vaikeaksi ja aikaa vieväksi ylimääräiseksi työksi. Sen koetaan vievän aikaa omalta työltä ja sen takia se usein jätetään tekemättä. Päivähoitotyö on hektistä ja keskittymistä vaativaa, sen takia onkin tärkeää, että uuden työntekijän perehdyttämiseen varataan aikaa, jotta arki päivähoitossa saadaan sujumaan.

2.1 Työhön perehdyttäminen

”Perehdyttämisellä tarkoitetaan niitä toimenpiteitä ja sitä tukea, joiden avulla uuden tai uutta työtä omaksuvan työntekijän kokonaisvaltaista osaamista, työympäristöä ja työyhteisöä kehitetään niin, että hän pääsee mahdollisimman hyvin alkuun uudessa työssään, työyhteisössään ja organisaatiossaan sekä pystyy mahdollisimman nopeasti selviytymään työssään tarvittavan itsenäisesti. Laajimmillaan perehdyttäminen kehittää perehtyjän lisäksi myös vastaanottavaa työyhteisöä ja koko organisaatiota.” (Kupias & Peltola 2009, 19.)

Kangas ja Hämäläinen (2007, 2) toteavat, että perehdyttämisellä tarkoitetaan kaikkia niitä toimenpiteitä, joiden avulla perehdyttävä oppii tuntemaan työpaikkansa, siellä toimivat ihmiset ja tietää omaan työhönsä liittyvät odotukset. Perehdyttäminen vastaa uudelle työntekijälle kysymyksiin: mitä on tarkoitus tehdä ja miksi (Kämäräinen 2009, 89).

Perehdyttäminen on lakisääteinen tehtävä, jota tarvitsevat erityisesti uudet työntekijät. Työympäristön tai työtehtävien muuttuessa myös muut tarvitsevat perehdyttämistä. (Kämäräinen 2009, 33–34.)

Työntekoon ja sen oppimiseen on lainsäädännössä monia viittauksia ja määräyksiä. Huomiota on kiinnitetty erityisesti työnantajan vastuuseen opastaa työntekijä työhönsä. Perehdyttämistä käsitellään työsopimuslaissa, työturvallisuuslaissa sekä laissa yhteistoiminnasta yrityksissä. (Kupias & Peltola 2009, 20.)

Työsopimuslain yleisvelvoite määrää työnantajan huolehtimaan, että työntekijä voi suoriutua työstään myös yrityksen toimintaa, tehtävää tai työmenetelmää muutettaessa tai kehitettäessä. Työnantajan on pyrittävä edistämään työntekijän mahdollisuuksia kehittyä työurallaan kykyjensä mukaan. Jos työnantaja jättää kyseiset asiat hoitamatta, niin työntekijälle työ voi tuntua päivästä toiseen selviytymiseltä. Työnantajalle tämä työntekijä tulee kalliiksi, kun mahdollisia työvirheitä aletaan korjaamaan. Työntekijä ja työnantaja voivat olla eri mieltä työn suoriutuvuudesta. Silloin vastakkain ovat työnantajan näkemys ja työntekijän kokemus. Näitä tilanteita on hyvä purkaa kahdenkeskisissä keskusteluissa, joissa osaamista ja suoriutumista pohditaan yhdessä. Työturvallisuuslain mukaan työnantajan on huolehdittava, että työnteko on turvallista eikä työntekijöiden terveys vaarannu. (Kupias & Peltola 2009, 21–23)

”Työntekijä perehdytetään riittävästi työhön, työpaikan työolosuhteisiin, työ- ja tuotantomenetelmiin, työssä käytettäviin työvälineisiin ja niiden oikeaan käyttöön sekä turvallisiin työtapoihin erityisesti ennen uuden työn ja tehtävien aloittamista tai työtehtävien muuttuessa sekä ennen uusien työvälineiden ja työ- tai tuotantomenetelmien käyttöön ottamista.” (Työturvallisuuslaki 14§, kohta 1.)

Työntekijää on opastettava ja hänelle on annettava riittävät tiedot työpaikan haitta- ja vaaratekijöistä. Tämä ohjeistus koskee niin koneita, laitteita kuin asiakkaitakin. Opastuksen laatu ja määrä riippuu luonnollisesti työntekijän koulutuksen, kokemuksen ja osaamisen määrästä. Tämä on kuitenkin

kin aina varmistettava perehdyttämisen yhteydessä. Työturvallisuus onkin erittäin tärkeä osa hyvin suoritettua perehdytystä. (Kupias & Peltola 2009, 23.)

Laki yhteistoiminnasta yrityksissä määrää neuvottelemaan, kun tapahtumassa on henkilöstön asemaan vaikuttavia muutoksia, hankintoja ja järjestelyjä. Lain tavoite on edistää viestintää työpaikalla, yleistä vuorovaikutusta, tiedottamista sekä työntekijän vaikutusmahdollisuuksia. (Kupias & Peltola 2009, 25–26.)

Lait siis suojaavat ja valvovat työn tekemistä. Perehdyttämiselle on työlainsäädännössä annettu paljon arvoa. Kunnollisella ja lainmukaisella toiminnalla on positiivinen vaikutus työyhteisön kilpailukykyyn, työhyvinvointiin ja menestymiseen. Lainsäädännön noudattamisesta vastuussa ovat johdon lisäksi henkilöstöammattilaiset. Esimies vastaa viime kädessä työntekijöiden kohtelusta, lain säädot noudattaen. Työlainsäädännön toteutumista työpaikoilla valvovat työsuojeluviranomaiset. Työntekijöiden tilannetta seuraavat luottamusmiehet sekä työsuojeluvaltuutetut. Yrityksen on siis tärkeää huolehtia työlainsäädännön noudattamisesta. Tämä edesauttaa työntekijän mahdollisuutta onnistua työssään ja tavoitteissaan yrityksen menestymisen hyväksi.

2.2 Perehdyttäminen ennen ja nyt

Perehdyttäminen on aiemmin ajateltu ensisijaisesti työhön opastamisena. Laajempaa yritykseen tai työyhteisöön tutustumista ei ole pidetty tärkeänä, siksi että, työympäristöt ovat olleet monimutkaisia. Laajempaa yhteyttä ei katsottu tarpeelliseksi työtehtävien suorittamista varten. Perehdyttäminen sisälsi vain sovittujen työtapojen opettamisen. Työhön opastusta pidettiin riittävänä perehdyttämisenä. Organisaatioiden ja työtehtävien monimutkaistuessa laajempi perehdyttäminen on tullut tärkeämmäksi. Työntekijän tulee työhön sitoutuessaan tietää organisaation toiminnasta ja miksi se on olemassa. Perehdyttämisen on nykypäivänä täytynyt muuttua monimuotoisemmaksi ja laajemmaksi. (Kupias & Peltola 2009, 13.)

Juholin (2009, 233–235) toteaa perinteisen perehdyttämisen olleen työyhteisössä uuden tulijan sopeuttamista työyhteisöön. Työyhteisö on nähty täydellisenä luomuksena, johon uuden jäsenen on mahdollisimman nopeasti sopeuduttava. Perehdyttäminen on perinteisesti ajateltu myös kertaluontoisena toimintana, jolloin uudelle työntekijälle on kaadettu tieto kerralla ja ajateltu hänen olevan kerralla valmis. Ihmisen oppimiskyky on kuitenkin rajallinen ja paremmat tulokset saadaan pitkäkestoisella ja reflektiivisellä perehdyttämisellä. Perehdyttäminen nähdään osana koko työyhteisön viestintää. Perehdyttämisen perusominaisuuksiin luokitellaankin pitkäkestoisuus ja vuorovaikutteisuus. Nykyään on herätty ajattelemaan, että uudella työntekijällä on mukanaan jotain sellaista, josta työyhteisö kasvaa, kehittyy ja hyötyy. Haasteena on tehdä perehdyttämisestä entistä yksilöllisempi ja henkilökohtaisempi. Vaikka perehdyttämiseen kuuluvat asiat ovat itsessään yleisiä, ne kuitenkin käsitellään yksilöllisesti ja vuorovaikutteisesti.

2.3 Perehdyttämisen hyödyt

Perehdyttämisen avulla pyritään uudelle työntekijälle antamaan oikea kuva työyhteisöstä. Samalla autetaan häntä luomaan myönteisiä kokemuksia organisaatiosta ja työtehtävistään. Perehdyttämiseen osallistuvat yleensä kaikki ne työntekijät, joiden kanssa uusi työntekijä on jatkossa tekemisissä. Vastuu perehdyttämisen toteuttamisesta on aina johtajalla. Johtaja usein delegoi perehdytysvastuuta työyhteisön jäsenille, mutta ottaa myös oman vastuun prosessista. Työhön perehdyttämisen tavoitteena on taitava työ ja laadukas tuote tai palvelu. Tavoitteeseen päästään kun perehdyttäminen pidetään monivaiheisena opetus- ja oppimistapahtumana, jossa otetaan huomioon omatoimisuuteen kannustaminen ja sisäisen yrittäjähengen omaksuminen. (Kauhanen 2006, 145–146.)

Hyvällä perehdyttämisellä edistetään uuden työntekijän suoriutumista hyvin tehtävistään ja viihtymistä työssä. Hyvällä perehdyttämisellä voidaan edistää paineensietokykyä ja ehkäistä työtehtävissä mahdollisesti syntyviä virheitä. Perehdyttäminen luo mahdollisuuksia ammatilliseen kasvuun, työssä menestymiseen ja edistää myönteisten asenteiden kehittymistä. Tärkeä tavoite on myös, että uusi työntekijä motivoituu aktiiviseksi työyhteisön jäseneksi. Tulee luoda ilmapiiri, jossa jokainen työyhteisön jäsen on valmis ohjaamaan ja neuvomaan uutta työntekijää. Tärkeää on, että uusi työntekijä otetaan mukaan yhteisiin hetkiin ja hänen kanssaan tehdään tuttavuutta. Motivoitunut työntekijä puolestaan vaikuttaa positiivisesti työpaikan ilmapiiriin. Voikin todeta, että tyytyväisyys ja työn ilo rakentuvat hyvän perehdyttämisen kautta. (Surakka 2009, 74–78.)

Perehdyttämisen avulla luodaan edellytykset sille, että työntekijä pysyy kunnossa, on tyytyväinen, sairastaa vähemmän ja huolehtii työn tuottavuudesta. Perehdyttämisellä päästään näissä asioissa hyvään alkuun, mutta työnteon ja kehittymisen mahdollisuuksia tulee sen jälkeenkin vaalia työpaikoilla. Perehdyttämisen kansantaloudelliset hyödyt ovat siis suuret. (Kupias & Peltola 2009, 20.)

Hyvän perehdyttämisen määrittelee yrityksen tai organisaation asiakas, kun hän arvioi saamaansa palvelua. Perehdyttämisellä on siis suuri vaikutus työntekijämaineeseen sekä yleiskuvaan yrityksen toimivuudesta. (Kupias & Peltola 2009, 16.)

Perehdyttämisen avulla edistetään työvoiman mahdollisimman hyvää käyttöä. Vanhempien työntekijöiden osaamisen varmistaminen työtehtävien muuttuessa kunnollisella perehdyttämisellä, voi siirtää eläkkeelle jäämisen ajankohtaa. Ulkomaalaisten, vajaakuntoisten ja muiden työmarkkinoiden ulkopuolella olevien kunnollinen työhön perehdyttäminen mahdollistaa osaavasta työvoimasta hyötymisen. Erilaisuuden kohtaaminen ja siihen liittyvät perehdyttämisen haasteet opettavat, niin esimiestä kuin koko työyhteisöä. Työelämään tulevan nuoren ensimmäinen työpaikka opettaa nuorelle työmarkkinoiden toimintaa. Opetetaan mitä ja miten organisaatiossa vaaditaan ja kuunnellaan ja miten työyhteisön jäsenet toimivat yhdessä. Ensimmäisenä kuitenkin opetellaan miten työpaikalla ollaan. (Kupias & Peltola 2009, 15.)

Surakan (2009, 74–78) mukaan perehdyttäminen koskee kaikkia työntekijäryhmiä, niin sijaisia kuin uusia työntekijöitäkin. Myös opiskelijat arvostavat perehdytystä, on hyvä antaa tulevalle työntekijälle hyvä kuva tulevasta työstään. Perehdytyksellä on myönteinen vaikutus työssä jaksamiseen, työn tuottavuuteen, laatuun, työturvallisuuteen ja hyvään yhteistyöhön. Perehdyttämisen avulla uusi työntekijä voidaan saada sitoutumaan työhön ja työyksikköön, jos osataan aidosti osoittaa, että hänestä välitetään. Uudessa työpaikassa voi mennä aikaa kunnes löytää oman roolinsa. Tärkeää on myös kokea tunne, että on mahdollisuus kehittää itseään ja osaamistaan. Työyksiköissä on paljon myös ns. hiljaista tietoa, jota ei ole kirjattu mihinkään. Tämän tiedon siirtämisessä isossa roolissa ovat kokeneemmat työntekijät.

Perehdyttämisen kuuluu prosessimainen eteneminen. Asioita käydään läpi kuukausien ajan, jolloin ne on helpompi sisäistää. Prosessista on hyvä tehdä suunnitelma ja pitää se johdonmukaisena, jotta kokonaisuus on perehtyjän tiedossa. Vuorovaikutteisuus kulkee vahvasti mukana koko perehdyttämisen ajan, kaikesta voi kysyä ja asioihin voi aina palata. Perehtyjä voi kääntyä niiden henkilöiden puoleen, joista kokee olevan hyötyä itselleen. Perehdyttäminen suunnitellaan yksilöllisesti kunkin työtehtävän mukaan, jotta se vastaa perehtyjän tarpeisiin. Tärkeää perehdyttämisessä on myös yrityksen johdon näkyminen ja sitoutuminen. Näkyvyydellä ja perehdyttämiseen sitoutumisella johto osoittaa arvostavansa uutta työntekijää. Uudelta työntekijältä vaaditaan myös aktiivisuutta ja oma-aloitteisuutta tutustuessa yrityksestä saataviin aineistoihin. (Juholin 2009, 236–237.)

Perehdyttämisen tärkeyttä on tärkeä korostaa, usein se unohtuu uuden työntekijän saapuessa työyksikköön. Työyhteisössä tarvitaan yhdessä sovitut toimintatapoja, kuinka toimitaan uuden työntekijän aloittaessa uusissa tehtävissään. Uuden työntekijän perehdyttämisestä on vastuussa koko työyhteisö. Yhdessä toimimalla luodaan uudelle työntekijälle avoin ja vastaanottava ilmapiiri.

2.4 Perehdyttäminen työhyvinvoinnin edistäjänä

Työhyvinvoinnilla tarkoitetaan työolojen kehittämistä, työn sisällön rikastuttamista, töiden järjestämistä ja johtamista, joka edesauttaa yksilöitä ja yrityksiä kehittymään. Yrityksen ylin johto näkee työhyvinvointiin investoinnin kannattavaksi hyvinvoinnin edistäjäksi. Työhyvinvointiin investoimalla voidaan vähentää tapaturmia, sairaspotilaita ja ennenaikaisia eläkkeelle siirtymisiä. Samalla parantuu työyhteisön ilmapiiri ja yksilöiden työteho. (Kauhanen 2006, 195.)

Hyvinvoiva henkilöstö pystyy toimimaan tehokkaasti, oppimaan, kehittymään ja luomaan luovia ratkaisuja ja uusia innovaatioita. Heikolla osaamisella varustettu ihminen puolestaan toimii tehottomasti ja väsy helposti, koska hän ei luota suoritukseensa ja joutuu jännittämään työtehtäviä tehdessään. Tämä voi johtaa väsymiseen, turhautumiseen ja osaamattomuuden kierteeseen, josta seuraa puolestaan tuottavuuden aleneminen, luovuuden väheneminen, kasvava sairastumisen ja tapaturmien riski. (Viitala 2013, 212.)

Työhyvinvoinnin edistämiseksi on tiedettävä, mistä rakentuu työn mielekkyys ja voimaantumisen. Puhutaankin työn imusta, kun työntekijä voi käyttää työssään vahvuuksiaan ja olosuhteet mahdollistavat innostuksen ja kehittymisen. Sen tueksi tarvitaan myös monipuoliset ja haastavat työtehtävät. Työtehtäviin tarvitaan tukea ja arvostusta, vaikutusmahdollisuuksia sekä hyvää johtamista. Yksityiselämästä saa myös voimavaroja työhön. Työn imua kokeva työntekijä suhtautuu työpaikkaansa myönteisesti ja sitoutuu siihen. Työstä syntyy tulosta ja hän toimii työpaikalla muiden hyväksi. (Viitala 2013, 212.)

Uuden työntekijän ammatti-identiteetti alkaa kehittyä työuran alkuvaiheessa. Perehdyttämisen avulla uusi työntekijä saadaan kiinni työhönsä ja kiinnittymään työyhteisöön. Uusi työntekijä toimii työyhteisössä saamiensa ohjeiden ja mallien mukaisesti. Ammatillisen kehittymisen myötä hän oppii luottamaan itseensä ja ammatitaitoonsa ja alkaa hallita omaa työtään. Hän voi arvioida työyhteisön käytössä olevia tapoja ja valita itselleen parhaan mahdollisen tavan toimia. Omaan työhön pitäisi saada vaikuttaa, se lisäisi halua kehittää itseä ja omaa työtään. Itsenäisyys ja autonomia rakentuvat ammatillisen kehittymisen myötä. Ne tukevat työhyvinvointia ja mahdollistavat työuralla etenemisen. (Surakka 2009, 102–106.) Surakka (2009, 125) toteaaakin, että alkuperehdytyksen jälkeen uudelle työntekijälle on hyvä antaa omia vastuualueita, jotta hänen olisi helpompi löytää oma paikkansa uudessa työ-yhteisössä ja sitoutua siihen.

Surakan (2009, 106) mukaan ihmisten kokemusta työn hallinnasta on nimitetty eri aikoina eri käsitteillä. Nykytutkimuksissa yksi termi on koherenssin tunne. Koherenssilla tarkoitetaan ihmisen kykyä kohdata ulkomaailman haasteet. Ihminen jolla on korkea koherenssin tunne, selviää helpommin elämän erilaisista stressitekijöistä. Koherenssi määritellään sisäiseksi voimavaraksi, joka vaikuttaa siihen kuinka yksilö voi hyödyntää ulkoisia resursseja. Koherenssin tunne vaikuttaa siihen miten yksilö kokee työilmapiirin. Kun työntekijä saa perehdytyksen tuovan avun ja tiedon, hän kokee ilmapiirin kannustavaksi, tukevaksi ja se rakentaa hänen omaa työhyvinvointia.

Toinen työnhallintaan liittyvä käsite on kontrolliorientaatio. Kontrolliorientaatio voi olla sisäistetty tai ulkoistettu. Kun työntekijällä on sisäistetty kontrolliorientaatio hän hallitsee asiat ja tuntee saavansa vaikuttaa niihin. Ulkoisessa kontrolliorientaatiossa työntekijä uskoo asioiden tapahtuvan riippumatta hänen tahdostaan tai toimistaan. Kun työntekijä kokee vahvana sisäisen kontrolliorientaation, niin silloin hän kokee suhteensa esimieheen hyvänä. Hyvä suhde esimieheen luo työtyytyväisyyttä, työhyvinvointia sekä sitoutuneisuutta työyhteisöön. Esimiehen luoma hallinnan tunne työntekijälle luo työhyvinvointia. (Surakka 2009, 106–107.)

Sosiaalialan työkentällä asiakkaina ovat ihmiset ja tärkeitä ovat silloin ammatitaito, huolellisuus ja tarkkaavaisuus. Uusien ihmisten perehdytyksessä pyritään opettamaan tehtävien hyvää hoitoa. Silloin minimoidaan virheet jo ennakolta. (Surakka 2009, 113.) Surakan (2009, 99) mukaan uu-

delle työntekijälle tulisikin antaa aluksi yhteisiä vuoroja perehdyttäjän kanssa.

Uuden työyhteisön kuvioihin ei ole helppo päästä. Se vaatii aikaa ja ohjausta. Perehdyttämällä, talon tavoille, autetaan työntekijän liittymistä työyhteisöön. Kun joku huomioi ja neuvoo uutta työntekijää, niin hän kokee itsensä tervetulleeksi. Aluksi uusi työntekijä seuraa toisten toimintatapoja ja ajan kuluessa alkaa luoda itselleen sopivia tapoja.

2.5 Perehdyttäminen johtajuuden ja osallisuuden näkökulmasta

Kämäräisen (2009, 14) mukaan perehdyttäminen on osa työturvallisuutta. Johtajalle työturvallisuus on osa johtamista, esimiestyötä ja tuotantoa. Työyksikön hyvällä johtamisella ja toimintakulttuurilla rakennetaan perusta työhyvinvoinnille, joka antaa mahdollisuuden yksilön kehittymiselle (Surakka 2009, 102).

Johtajan tehtäviin kuuluu huolehtia työntekijän osaamisesta ja tehokkaasta perehdyttämisestä. Koko työyhteisön osaamisen kehittäminen on osa esimiehen toimenkuvaa. Perehdyttämisestä vastuun ottaminen tarkoittaa johtajalle perehdytykseen liittyvien edellytysten luomista ja seuranta. Johtajan työ voidaan karkeasti jaotella asioiden ja ihmisten johtamiseen. Molempiin osa-alueisiin liittyy organisaation johtamisen, osaamisen kehittämisen ja perehdyttämisen kannalta tärkeitä asioita. Johtajan perehdyttäessä uutta työntekijää kyse on vuorovaikutuksesta, jossa ihminen kohtaa ihmisen. Johtajan tulee kyetä johtamaan sekä asioita että ihmisiä. Perehdyttämisessä johtajan tulee huolehtia, että perehdyttäminen toimii sovitusti ja järjestelmällisesti. Johtajan tulisi nähdä avoimin silmin työyhteisön osaavat ja innokkaat työntekijät ja antaa heille vastuuta perehdyttämisprosessissa. (Kupias & Peltola 2009, 53–57.)

Paasivaara (2009, 67–68) kertoo osallisuuden työpaikalla olevan sitä, että työyhteisön jäsen saa osallistua ja kehittää työyhteisön kannalta tärkeitä asioita. Työntekijälle annetaan vastuuta ja itsenäisyyttä. Osallistuminen työyhteisön eduksi tehtävään projektiin antaa mahdollisuuden edustaa omaa työyhteisöä. Jokainen yksilö on silloin asiantuntija omaa työtä koskevissa asioissa. (Paasivaara 2009, 67–68.)

Työntekijän osallisuutta mahdollistamalla saadaan ideoita työyhteisön asioiden parantamiseen. Mitä useammalta työntekijältä saadaan ideoita sitä parempi on asioiden edistyminen. Työyhteisön osallisuus haastaa työntekijät osallistumaan pohdintoihin, kuinka asioita voitaisiin tehdä toisin ja entistä paremmilla tavoilla. (Ojala & Ahonen 2003, 120–121.)

Työyhteisön osallisuuden tukijana toimii johtaja. Hänen toiminta perustuu haluun saada työyhteisön jäsenet mukaan aktiiviseen kehittämistyöhön. Se onkin vaativa tehtävä, koska työelämän kovat vaatimukset vievät monen työntekijän voimat. Johtajan omalla asenteella on suuri vaikutus. Hänen innostunut asenne työhön vaikuttaa myös työyhteisöön. Innostunut asenne tarttuu ja saa työyhteisön hankkimaan uutta tietoa ja opettelemaan uusia asioita. (Surakka 2009, 122.)

Hyppänen (2010, 119–122) kertoo, että osallistavilla toimintatavoilla pystytään hyödyntämään työntekijöiden osaamista. Osallisuus luo uusia oppimismahdollisuuksia sekä kokemusten vaihtoa työntekijöille. Työyhteisön sisältä löytyy varmasti paljon tietoa ja taitoa ja ne saadaan kaikkien käyttöön yhdessä asioita pohtimalla. Tärkeää on oppia ymmärtämään ja hyödyntämään erilaisuutta, osallisuus luo tähän hyvän mahdollisuuden. Henkilökunnan päästessä vaikuttamaan työtään koskeviin asioihin, se luo heille vaikutusmahdollisuuksia edistää oman työyksikkönsä hyvinvointia. Usein uusien toimintatapojen löytämiseksi tarvitaan jokin hanke ja sen tuomien hyvien kokemusten myötä uudet tavat muuttuvat parhaimmillaan toimiviksi arjen käytännöiksi. Johtajan sallima osallisuus on siis erinomainen perehdyttämistä edistävä toimintatapa.

Perehdyttäminen on tehtävä, joka kehittää myös vanhojen työntekijöiden osaamista. Sanotaankin, että paras tapa oppia on opettaa itse muita. Tärkeää on huolehtia myös, että uusi työntekijä kohdataan ja häntä ohjataan oikealla tavalla. Johtaja pystyy olemaan aidosti vastuussa perehdyttämisestä silloin, kun hän on aktiivisesti siinä mukana. Johtaja onkin perehdyttämisen moottori ja ilman hänen panostaan perehdyttämisen toteutus työyhteisössä ontuu pahasti. Lainsäädännölliset vaatimukset perehdyttämisestä ohjaavat johtajaa työssään. (Kupias & Peltola 2009, 53–57.)

Työhyvinvoinnin ollessa kunnossa, siitä hyötyy niin työntekijä kuin yrittäjäkin. Sairaspoissaolojen, tapaturmien ja henkilökunnan vaihtuvuuden kustannukset laskevat. Työnilo ja mahdollisuus keskittyä työn tekemiseen edistävät yrityksen tuottavuutta, laatua ja innovatiivisuutta. Hyvällä johtamisella on suuri merkitys korkeaan työhyvinvointiin. Jokainen johtaja voi omassa työyhteisössään vaikuttaa suureen osaan niistä asioista, jotka vaikuttavat työhyvinvointiin. Johtajan tulee luoda toimivia työnkuvia ja työprosesseja, tehokasta yhteistyötä ja tasa-arvon ilmapiiriä työyhteisöön. Oikeudenmukaisuuden, avoimuuden ja osallistumisen mahdollisuuksien kautta luodaan myös edellytyksiä yrityksen työhyvinvoinnille. Jokaisella työntekijällä tulisi olla henkilö, jonka luokse voi mennä keskustelemaan, silloin kun työn mielekkyys on katoamassa ja voimat eivät tunnu riittävän. Tämä henkilö voi olla lähijohtaja, henkilöstöammattilainen tai työterveyshuollon ammattilainen. Usein työssä väsymisen tai turhautumisen taustalla on osaamisen puute. Kun työn toimintatavat ja asiat muuttuvat voi henkilöstön uuden asian opettelulle jäädä liian vähän aikaa. Kun osaaminen on puutteellista, niin se aiheuttaa työn kangertelua ja epävarmuutta. Onkin tärkeää, että johtaja huolehtii riittävän tuen ja ohjeistuksen työntekijöille työnkuvien muuttuessa. (Viitala 2013, 229–230.)

Viitalan (2013, 22–23) toteaa, että johtajuuden tueksi tarvitaan selkeitä pelisääntöjä ja toimintamalleja. Niiden avulla turvataan työntekijän oikeudenmukainen kohtelu ja kunnioituksen ja hyvinvoinnin vaaliminen. Ne kannustavat työhön ja tukevat työsuorituksen tekoa. Perehdyttäminen on juuri näitä asioita edistävä toimintatapa, joka tukee osaltaan johtajuutta.

Johtajuuden kannalta perehdyttäminen auttaa työntekijää liittymään uuteen työyksikköön. Eri ammattiryhmien yhteistyö on asia, joka on johtajuudelle

tärkeää ja usein melko haastavaa. Johtajan tulee luoda ilmapiiri, joka antaa arvoa jokaisen ammattitaidolle, sillä kaikkia tarvitaan. Tärkeää on kokea yhteenkuuluvaisuudentunnetta – me haluamme kuulua tähän työyhteisöön. Työntekijöiden erilaisuus on tärkeä voimavara. (Surakka 2009, 116.)

Helsilä (2009, 49–50) muistuttaa, että perehdyttäminen tulee suunnitella huolellisesti. Perehtyjä tarvitsee opettelua, kokeilua ja toimintaa, jotta hän saa kokemuksia ja oppii kokemuksista. Perehtyjän ja johtajan on arvioitava toimintaa, jotta tiedettäisiin mitä osataan, mikä meni hyvin ja mitä pitäisi kehittää. Tämän tiedon avulla perehtyjä oppii ymmärtämään yrityksen ja työn vaatimukset ja käsitykset työtehtävistä laajenevat. Perehdyttämisen tulee olla siis vaiheittaista ja saaduista kokemuksista on voitava keskustella perehdyttäjän tai johtajan kanssa. Kysymyksessä on jälleen tärkeä vuorovaikutustilanne. Johtaja saa samalla tärkeää tietoa yrityksen toimintatavoista ja tehtävistä ja palautteen avulla voidaan kehittää yrityksen toimintaa paremmaksi. Uusi työntekijä on palkattu auttamaan yritystä kasvamaan ja menestymään, siksi onkin tärkeää ylläpitää tulijan motivaatiota. Motivoituneelta työntekijältä johtaja voi odottaa jatkossa yrityksen menestystä edistäviä ideoita.

Surakka (2009, 125) kertoo, että johtajan tulisi antaa uudelle työntekijälle vastuuta ja ottaa välillä puheeksi miten tehtävien hoito on sujunut. Työntekijät arvostavat sellaista esimiestä joka on kiinnostunut heidän jokapäiväisestä työstä. Vastuun antaminen tukee työhön sitoutumista. Johtajan tulee myös kantaa huolta työntekijöiden jaksamisesta ja huolehtia ettei vastualueet kasva kohtuuttoman suuriksi. Näin käydessä, itse perustyöhön ei jää riittävästi aikaa ja voimavaroja. Riittämättömyyden tunne on yleistä henkilöstön keskuudessa sosiaalialalla ja johtaja joutuu kohtaamaan sitä melkein päivittäin. Jatkuva riittämättömyyden tunne puolestaan heikentää työhyvinvointia. Työnilo ja mahdollisuus keskittyä työn tekemiseen edistävät tuottavuutta, laatua ja innovatiivisuutta (Viitala 2013, 229).

Surakan (2009, 116) mukaan johtajuudesta puhutaan usein laatujohtamisena ja tulosjohtamisena. Laatujohtaminen painottaa prosessien sujumista, asiakaslähtöistä ajattelua sekä päivittäisjohtamista. Tulosjohtaminen puolestaan tehostaa organisaatioiden toimintaa, kun resurssit ohjataan tarkoituksenmukaisesti. Tulosjohtaminen kiinnittää huomiota myös toiminnan vaikuttavuuteen ja tuloksellisuuteen. Hyvä perehdyttäminen tukee molempia johtamismalleja uuden työntekijän työssä. Perehdyttäminen johtajuuden näkökulmasta kohdistuu sekä ihmisiin ja toimintoihin.

Sosiaalialalla uusien työntekijöiden rekrytointi on vaikeaa, koulutettua henkilökuntaa on vaikea saada ja siitä joudutaan kilpailemaan yksityisen sektorin ja kuntien välillä. Siksi onkin johtajuuden kannalta tärkeää, että uusista työntekijöistä pidetään hyvää huolta, perehdytetään hyvin uuteen työhön ja näin ollen saadaan pitkäaikaisia työntekijöitä työyhteisöön. Koulutettu henkilökunta osaa arvostaa hyviä työoloja, hyvää palkkausta sekä koulutus ja uramahdollisuuksia.

Tässä projektissa osallisuus tarkoitti työyhteisön jäsenten kuvitteellista pohdintaa, kirjoitusta tehdessään, työhön perehdyttämisestä. Työskente-

lyssä pyrittiin löytämään kirjoitusten avulla kirjoittajien ajatukset, kokemukset, toiveet ja merkitykselliset asiat työhön perehdyttämisestä. Osallisuus antoi henkilöstölle mahdollisuuden vaikuttaa työyhteisönsä perehdyttämistapoihin. Toiminnalla oli esimiehen tuki ja hän tuki toimintaa mahdollistamalla ajan kirjoittamiselle. Osallisuus työyhteisössä on vahvasti mukana myös konkreettisesti työhön perehdyttämisessä. Jokaisen työyhteisön jäsenen aktiivisuutta ja ammattitaitoa tarvitaan uuden työntekijän perehdyttämisessä.

3 AIEMMAT TUTKIMUKSET

Perehdyttämistä on tutkittu paljon eri yritysten toimeksiantona. Suurin osa perehdytykseen liittyvistä tutkimuksista kuitenkin tuotti yritykselle perehdytysoppaan, avuksi perehdytyksen toteuttamiseen. Näissä tutkimuksissa vastattiin aina kyseisen yrityksen tarpeisiin, jotta perehdyttämisestä voisi tulla toimivampaa ja juuri tämän yrityksen tarpeisiin sopivaa. En käsittele näitä tutkimuksia tässä, vaikka osassa perehdyttämisopas oli tehty yhteistyössä henkilöstön toiveiden mukaan. Etsin tutkimuksia, jotka ovat rakentuneet henkilökunnan perehdyttämisen kokemuksista ja löysin kaksi allaolevaa.

Huotarinen, Kallunkin & Kinnusen (2007) opinnäytetyö ”Aina se pienikin tiedon murunen on paikallaan”, Sairaanhoitajien kokemuksia perehdyttämisestä tutki sairaanhoitajien kokemuksia perehdyttämisestä. Tämän tutkimuksen tavoitteena oli löytää vastaus, mikä osa-alue kaipaa kehittämistä ja hyödyntää sitä tietoa perehdytysohjelman tekemisessä. Tutkimustuloksista nousi esiin, että hyvän perehdyttämisen avulla uuden työntekijän työn laatu paranee. Sairaanhoitajien perehdytys koettiin puutteelliseksi eikä siinä ollut suunnitelmallisuutta mukana. Erityisosaamista vaativissa asioissa perehdytys koettiin tärkeäksi. Tutkimuksesta selvisi, että perehdyttäminen oli vähäistä ja joskus siihen ei löytynyt lainkaan aikaa. Silloin uusi työntekijä oli saanut opetella asiat työn lomassa, kuitenkin saaden samalla työtovereiden tukea ja opastusta. Tässä tutkimuksessa selvisi myös, että sairaanhoitajat eivät kokeneet työn ohessa olevaa opastusta perehdyttämisenä. Paljon asioita jäi myös uuden työntekijän oman aktiivisuuden varaan. Perehdyttämiseen toivottiin varattavan riittävästi aikaa, jotta siitä saadaan täysi hyöty uudelle työntekijälle. Perehdyttämiseen toivottiin myös enemmän motivaatiota sekä perehtyjältä että perehdyttäjältä.

Tämä tutkimus tutki perehdyttämistä melko samasta näkökulmasta kuin oma tutkimukseni. Oma tutkimukseni selvitti perehdyttämistä sen sisältöön keskittymällä eli millaista perehdyttämisen tulisi henkilökunnan mielestä olla. Oman tutkimukseni tulokset syntyivät tarinassa kuvitteellisen hahmon kautta ja niin ollen tarinat luovat kuvaa perehdyttämisen ideaalista mallista eli mitä perehdyttämisen tulisi olla.

Kinnusen (2012) tekemä opinnäytetyö aiheesta; Perehdyttämisen kehittäminen varhaiskasvatuksessa lähestyi perehdyttämistä selkiyttämisen ja kehittämisen näkökulmasta. Tarkoituksena oli selvittää millaista perehdytys varhaiskasvatuksessa on ja mitkä ovat sen haasteita ja kehittämiskohteita. Tutkimus selvitti myös mitkä asiat olivat perehdytyksessä onnistuneet.

Tutkimustuloksista selvisi, että perehdytystä pidettiin tärkeänä, mutta silti puolet vastanneista oli jäänyt sitä ilman. Perehdyttämiskäytännöt vaihtelivat suuresti eri yksiköissä. Suunnitelmallisuutta pidettiin perehdyttämisessä todella tärkeänä. Tärkeäksi koettiin myös johtajan rooli, sekä riittävän ajan varaaminen perehdyttämiseen, sen lisäksi toivottiin perehdytysmateriaalia perehdyttämisen tueksi.

Tämä tutkimus selvitti siis perehdyttämisen nykytilaa varhaiskasvatuksessa ja sen kehittämisen tarvetta. Omassa tutkimuksessa tutkitaan ihanne perehdyttämisen mallia, mutta myös tässä tutkimuksessa syntyneet asiat ovat varmasti samansuuntaisia, joita nousee esiin myös tutkimuksen kuvitteellisista kirjoituksista.

4 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

Tutkimus toteutettiin etelä-suomalaisessa keskikokoisessa päiväkodissa vuonna 2013. Päiväkoti muodostui kolmesta eri yksiköstä. Jokaisen yksikön kasvatustavasta henkilökuntaa pyydettiin mukaan kirjoittamaan kirjoitelma perehdyttämisestä opinnäytetyön tutkimusta varten.

Tutkimuksen toiminnallinen osuus toteutettiin päiväkodin henkilöstön iltapalaverissa. Iltapalaverissa annettiin henkilökunnalle tieto tutkimuksesta ja ohjeet kirjoituksen tekemiseen. Henkilökunta sai kirjoittaa kirjoitelman kotonaan ja lisätä kirjoitusajan työajaksi työvuorolistaan. Tähän oli esimiehen hyväksyntä. Tutkija lupasi lisäksi kakkukahvit kiitoksena kirjoitusten tekemisestä.

Kirjoitusten pohjalta tutkimuksesta muodostui kvalitatiivinen tutkimus, jonka tarkoitus oli selvittää päivähoito henkilöstön kokemuksia työhön perehdyttämisestä. Työhön perehdyttämistä tarkasteltiin uuden työntekijän näkökulmasta hänen tullessaan töihin päiväkotiin.

4.1 Tutkimustehtävä

Tutkimustehtävänä oli selvittää päivähoitohenkilöstön kokemuksia työhön perehdyttämisestä. Tutkimuskysymykset olivat: Millaiset asiat ja käytännöt ovat päivähoitohenkilöstön mielestä huonoja työhön perehdyttämisessä? Millaiset asiat ja käytännöt ovat päivähoitohenkilöstön mielestä hyviä työhön perehdyttämisessä?

4.2 Kvalitatiivinen tutkimus

Tämä tutkimus on kvalitatiivinen tutkimus eli laadullinen tutkimus. Hirsjärven, Remeksen & Sajavaaran (2004, 152–155) mukaan laadullisen tutkimuksen lähtökohtana on todellisen elämän kuvaaminen. Tutkimuksen ajatuksena on tieto, että todellisuus on moninainen ja asioita tulee tutkia kokonaisvaltaisesti. Kvalitatiivisessa tutkimuksessa pyritään löytämään tai paljastamaan tosiasioita. Tutkimus yrittää paljastaa myös odottamattomia

seikkoja tutkimuskohteesta. Kvalitatiivisella tutkimustavalla tutkittavan ääni tulee kuulluksi ja heidän näkökulmat tuovat tietoa asiasta.

Vilkan (2005, 97) mukaan kvalitatiivinen tutkimus tarkastelee merkitysten maailmaa, joka on ihmisten välinen ja sosiaalinen. Tavoitteena tutkimuksessa on saada ihmisten omat kuvaukset koetusta todellisuudestaan. Todellisuus kuvausten odotetaan sisältävän asioita, joita ihminen pitää itselleen elämässään tärkeinä ja merkityksellisinä.

Kvalitatiivisessa tutkimuksessa pyritään saamaan ymmärrys ilmiöstä ja saamaan vastaus kysymykseen: ”Mistä tässä on kyse?”. Silloin ilmiöstä halutaan hyvä kuvaus ja syvälinen näkemys. Kuvaus ilmiöstä tapahtuu sanallisessa muodossa. Hyvä kuvaus tarkoittaa ymmärrettävää, kokonaisvaltaista ja tarkkaa kuvausta ilmiöstä. Tutkija kuvailee sanojen, tekstien ja kuvien avulla ilmiön merkitystä ja ymmärtämistä. Kvalitatiivisessa tutkimuksessa tutkitaan yksittäistä tapausta ja se tuo esiin uuden tavan ymmärtää ilmiötä. Kvalitatiivinen tutkimus tuo esiin kuinka ihmiset näkevät ja kokevat reaali maailman. (Kananen 2014, 16–18.)

Kvalitatiivisen tutkimuksen tavoite on saavuttaa tietoa, joka auttaa ilmiön tai asian ymmärtämisessä. Ymmärtämisellä tarkoitetaan, että tutkimuksessa on tavoitteena paljastaa ihmisten toiminnalleen antamia merkityksiä. Merkitykset ilmenevät tutkimuksessa ihmisten haluina, uskomuksina, käsityksinä, arvoina ja ihanteina. Tutkimuksen avulla yritetään siis kuvata ja selittää ihmisen ymmärryshorisonttia, jossa hän toimii. Kvalitatiivista tutkimusta toteuttaessa on lähtökohtana ajatus, että tutkimus on subjektiivista. Tutkimukseen tehtyihin valintoihin vaikuttaa siis tutkijan oma ymmärryshorisonttinsa eli halunsa, uskomuksena, ihanteensa, arvonsa ja käsityksensä asiasta. (Vilka 2005, 49–50.)

Vilka (2005, 98) toteaa, että kvalitatiivisen tutkimusmenetelmän tavoitteena ei ole totuuden löytäminen tutkittavasta asiasta. Tavoitteena on tutkimus tulkintojen avulla näyttää jotain, joka on välittömän havainnon tavoittamattomissa. Välittömän havainnon tavoittamattomissa olevat asiat ovat tutkijalle kuin arvoituksia ja tutkimuksen tavoite on näiden arvoitusten ratkaiseminen tutkimuksessa. Arvoitusten ratkaiseminen onnistuu ihmisten kuvaamien kokemusten ja käsitysten luomilla johtolangoilla ja vihjeillä.

Kvalitatiivisessa tutkimuksessa pyritään ymmärtämään tutkimuskohdetta. Aineiston koko määräytyy siitä, kuinka monta jäsentä ryhmään sattuu kuulumaan. Tutkija voi aloittaa aineiston keruun päättämättä etukäteen kuinka monta tapausta hän tutkii. Tutkija odottaa tutkiessaan, että uutta ja merkittävää tietoa syntyy tutkimuksen myötä. Uusi tieto edistäisi tutkimusongelman pohdintaa. Aineistoa on tarpeeksi, kun samat asiat alkavat esiintyä useasti. Tätä kutsutaan saturaatioksi, silloin tietty määrä aineistoa tuo esiin teoreettisesti merkittävän tuloksen. (Hirsjärvi ym. 2004, 170–171.)

Hirsjärven ym. (2004, 171) mukaan kvalitatiivisessa tutkimuksessa aineistosta ei tehdä päätelmiä yleistettävyyttä ajatellen. Ajatellaan tutkimuksen tuovan ajatuksen siitä, että yksityisessä toistuu yleinen. Tutkittaessa ta-

pausta tarkasti huomataan, että merkittävät asiat toistuvat myös ilmiönä yleisesti.

Laadullisessa tutkimuksessa tutkimusaineistoa säätelee sen laatu. Tavoitteena on, että tutkimusaineisto toimii apuvälineenä asian tai ilmiön ymmärtämisessä tai teoreettisesti mielekkään tulkinnan muodostamisessa. Tutkimuksella ei tavoitella yleistävyyttä vaan vanhojen ajatusmallien kyseenalaistamista ja ilmiön selittämistä niin, että se antaa mahdollisuuden ajatella toisin. Tähän tavoitteeseen päästään pienelläkin tutkimusaineistolla, mikäli analyysi tehdään perusteellisesti. (Vilka 2005, 126.)

Kvalitatiivinen eli laadullinen analyysi koostuu kahdesta vaiheesta, havaintojen pelkistämisestä ja arvoituksen ratkaisemisesta. Havaintojen pelkistämisessä aineistoa tarkastellaan kiinnittäen huomiota siihen, mikä on teoreettisen viitekehyksen mukaan olennaista. Aineistosta etsitään siis raakahavaintoja, jotka ovat tutkimuskysymyksen kannalta merkittäviä. Sen jälkeen havaintoja yhdistetään yhdeksi tai ainakin harvemmaksi havaintojen joukoksi. Yhdistäminen onnistuu etsimällä havainnoista yhteistä piirrettä tai nimittäjää, joka siltä osin pätee koko aineistoon. Laadullisessa analyysissä yksikin poikkeus kumoaa säännön. Se edellyttää tutkijaa miettimään asiaa uudelleen. Muodostetut havainnot tulee päteä kaikkiin raakahavaintoihin. Jos näin ei ole, niin usein tutkija joutuu miettimään tutkimusnäkökulman jonkinlaista muuttamista. Arvoituksen ratkaiseminen merkitsee sitä, että tuotettujen johtolankojen ja käytettävissä olevien vihjeiden pohjalta tehdään tulkinta tutkittavasta aiheesta. (Alasuutari 2011, 39–44.)

4.3 Aineiston hankinta

Tutkimuksen kohderyhmänä oli päivähoidon koulutettu henkilöstö. Kirjoitelmat pyydettiin 12 henkilöstön jäseneltä. Kohderyhmän koulutustaustana oli lastentarhanopettajan tai lastenhoitajan koulutus. He olivat iältään 21–50-vuoden väliltä. Sukupuolijakauma jakautui niin, että yksi kirjoittajista oli mies, muut olivat naisia.

Tässä tutkimuksessa päivähoidon henkilöstöltä pyydettiin kirjoitelmia kahdesta eri aiheesta. Ensimmäinen ryhmä kirjoitti aiheesta: ”Kun tulin päiväkotiin ja sain hyvän perehdytyksen...” ja toinen ryhmä puolestaan: ”Kun tulin päiväkotiin ja sain huonon perehdytyksen...”. Molempiin ryhmiin kuului kuusi työntekijää. Kirjoitelman aiheet jaettiin yhteisessä päiväkodin iltapalaverissa. Aikaa kirjoittamiselle annettiin kuukausi ja valmiit kirjoitelmat sai palauttaa nimettömänä kirjekuoressa päiväkodin kahvihuoneen hyllylle, josta ne noudettaisiin kirjoitusajan loputtua.

Kirjoitelmia jaettiin 12 kirjoittajalle ja määräaikaan mennessä kirjoitelmia oli palautettu kymmenen kappaletta. Kirjoitelmista kuusi kertoi hyvästä perehdyttämisestä ja neljä huonosta perehdyttämisestä. Työyhteisö otti kirjoitustehtävän vakavasti ja muistuttelivat toisiaan kirjoitusten palautuspäivän lähestyessä, palauttamaan työnsä ajoissa. Hyvään palautusprosenttiin vaikutti varmasti se, että tutkija itse työskenteli kyseisessä päivähoito yh-

teisössä. Työtoveria eli tutkijaa haluttiin auttaa tutkimuksen teossa ja monta kirjoitelmaa palautettiin määräaikaan mennessä.

Tutkimuksen aineisto kerättiin tässä tutkimuksessa eläytymismenetelmän avulla. Eläytymismenetelmällä tarkoitetaan tutkimusaineiston keräämisen keinona pienimuotoisten tarinoiden kirjoittamista tutkijan antamien ohjeiden mukaan. Kirjoittajille annetaan kehyskertomukseksi kutsuttu orientaatio, jonka perusteella heidän tulee kirjoittaa pieni kertomus. Orientaatio kuvaa tilanteen puitteet ja eläytyminen tapahtuu kirjallisesti. Tarinoissa kirjoittaja vie mielikuvituksen avulla tarinan tilanteen eteenpäin. Eläytymismenetelmässä kirjoittajan toimintaa ei mitenkään rajoiteta vaan hän toimii aktiivisena ja ajattelevana yksilönä. Eläytymismenetelmätarinat eivät välttämättä kuvaa todellisuutta, vaan ne ovat tarinoita, tarinoita siitä mikä saattaa toteutua ja mitä eri asiat merkitsevät. (Eskola & Suoranta 1998, 111–113.) Tarina on kokonainen esitys, jossa kertoja perustelee sen, miksi tarinansa kertoo (Alasuutari 2011, 140).

Kehyskertomuksen eri tekijöitä vaihtelemalla saadaan erilaisia kertomuksia, joiden avulla voidaan muodostaa tilanteen rakenne, sen eri elementit ja vastaajien yhteisesti jakama kulttuurinen merkitys. Kehyskertomusten laadinnassa tulee huomioida, että niissä vaihtelee yleensä vain yksi asia. Menetelmän avulla tutkitaan juuri sitä mitä tämä variaatio vaikuttaa tarinoihin. Menetelmä edellyttää siis kahta eri tarinaversiota. Kehyskertomusten pitää siis muuten olla mahdollisimman samanlaisia. Kehyskertomuksista kannattaa karsia pois turha, keskittyä vain oleellisiin seikkoihin ja pitää tarina lyhyenä. (Eskola & Suoranta 1998, 113–114).

Eskola & Suoranta (1998, 115) suosittelee keräämään kertomukset ryhmä kokoontumisessa. Aikaa kirjoituksen tekemiselle on hyvä varata 15-25 minuuttia. Kokemukset postitse tai kotiin täytettäviksi lähetettävistä tehtävistä eivät ole hyviä. Samassa yhteydessä ei kannata kerätä muuta aineistoa, koska kirjoittaminen vaatii niin paljon aiheeseen paneutumista.

Eläytymismenetelmä on helppo ja nopea tapa kerätä tietoa tutkimusta varten. Se sopii käytettäväksi kaikenikäisten ihmisten kanssa. Kirjoitusten analysointi on usein vaivalloisempaa kuin kerääminen. Eläytymismenetelmätehtävässä vastaaminen vaikuttaa kirjoittajan asenteisiin, vaikka se ei menetelmän tarkoitus olekaan. Menetelmän ongelmallisia kysymyksiä on, että tuottaako se pelkästään stereotyyppioita eli yleisiä ja tyypillisiä vastauksia. On todettu että stereotyyppioiden lisäksi se tuottaa myös poikkeuksellisia vastauksia. Eläytymismenetelmän avulla tuotetaan aineistoa, joka muodostuu yhteisesti jaetun kulttuurin merkityksistä. Vaikka kirjoittaja kirjoittaa tarinan kuvittelemalla jonkun toisen tilanteen, niin tarina on kerrottu kuitenkin pitkälle omista kokemuksista. Menetelmä antaa kirjoittajalle mahdollisuuden omien ajatusten ja mielikuvituksen käyttämiselle. Tosin aina vastaaja ei käytä tätä mahdollisuutta ja valitsee helpoimman ratkaisun, silloin vastaukset ovat stereotyyppisiä. Menetelmä ei tuota faktoja vaan erilaisia vihjeitä ja merkkejä, jotka ruokkivat tutkijan tieteellistä mielikuvitusta. Stereotyyppisten vastauksien lisäksi löytyy mielenkiintoisia vastauksia, jotka kuvastavat sitä mitä kirjoittajat tietävät asioista. Vastaukset

saattavat siis horjuttaa itsestään selvänä pidettyjä käsityksiä. (Eskola & Suoranta 1998, 116–118.)

Vilka (2005, 122) toteaa, että kaikki ihmisen tuottama teksti- ja kuvamateriaali sopivat hyvin havainnoinnin kohteeksi. Ne sisältävät ihmisten käsityksiä, kokemuksia, uskomuksia, ihanteita, haluja ja arvoja. Materiaalien tulkinta edellyttää kuitenkin havaintojen peilaamista kulttuuriseen asiayhteyteen eli aikaan ja paikkaan missä materiaali on tuotettu ja missä sitä havainnoidaan ja tulkitaan. Elämäkertojen ja tarinoiden suosio tutkimusmateriaalina on noussut koko ajan. Tarinoiden avulla saadaan asiantuntijoiden hiljaista tietoa kuuluviin ja työelämän tietoisuuteen, heidän ikääntyessään ja jäädessään pois työelämästä. tarinat ovat aina jonkinlaisia kuvitteellisia tuotoksia, joissa kirjoittajalla on omat motiivinsa ilmaista itseään. Kuvitteellisuus ei kuitenkaan ole ongelma, koska kirjoittaja kuitenkin paljastaa yhdenlaisen merkityksellisen todellisuuden. tarinat ilmaisevat todellisuuden juuri sellaisena kuin se on kirjoittajalleen. Tarina paljastaa juuri ne merkitykset, jotka kirjoittaja itse haluaa paljastaa.

Eläytymismenetelmä sopii tähän tutkimukseen parhaiten, koska se antoi kirjoittelun kirjoittajalle aikaa lähestyä perehdyttämisen käsitettä omassa rauhassa. Kirjoittajalle annettiin aikaa rakentaa oma kirjoitelma perehdyttämisestä omien kokemusten ja mielikuvien avulla. Eläytymismenetelmän avulla kirjoittaja sai tuoda esille myös hyviä käytänteitä, jotka ovat syntyneet työkokemuksen mukana. Haastattelu tai kyselykaavake ei olisi tuonut yhtä laajaa aineistoa, kuin eläytymiskirjoitelmista syntyi.

4.4 Aineiston analyysi

Kirjoitelmien analyysiin käytettiin teemoittelua, koska tämä analyysi menetelmä sopivat hyvin eläytymismenetelmällä saatujen kirjoitelmien tutkimiseen. Eskolan & Suorannan (1998, 175) mukaan teemoittelun avulla aineistosta voidaan nostaa esille tutkimusongelmaa selventäviä teemoja. Teemojen esille tuominen mahdollistaa teemojen vertailun ja ilmenemisen aineistossa. Teemoittelun avulla voidaan tekstistä siis poimia tutkimusongelman kannalta olennaista tietoa. Teemoittelua suositellaan käytettäväksi analyysitapana, kun tutkitaan jotakin käytännöllistä ongelmaa (Eskola & Suoranta 1998, 179).

Kirjoitelmista tulee ensin löytää ja sen jälkeen erotella tutkimusongelman kannalta keskeiset aiheet. Usein ne ovat tekstistä nousseita sitaatteja, jotka järjestetään teemoittain. Sitaatit ovat usein mielenkiintoisia, mutta kovin pitkälle menevää analyysia ja johtopäätöstä ne eivät osoita. Teemoittelun tueksi tarvitaan teorian ja empirian, eli teorian ja kokemusten vuorovaikutusta, joka näkyy tutkimustekstissä niiden lomittumisena yhteen. (Eskola & Suoranta 1998, 175–176.)

Eläytymismenetelmän avulla syntyneissä kirjoitelmissa on hyvänä puolena se, että kehyskertomus muodostaa jo sinänsä kirjoittelun teemat, joihin kannattaakin aluksi tarttua. Kirjoitelmasta etsitään kehyskertomukseen

pohjautuvat elementit ja tekijät, jotka johdattavat tutkimuskysymyksen äärelle. (Eskola & Suoranta 1998, 176.)

Teemoittelun avulla päivähoidon henkilöstön kirjoittamista kirjoitelmista etsittiin tutkimusongelmaa selventäviä teemoja. Kehyskertomuksen avulla kirjoitelmista löytyi henkilöstön hyviä ja huonoja kokemuksia työhön perehdyttämisestä.

5 TULOKSET

Tässä luvussa käsiteltiin tutkimukseen saatujen kirjoitelmien sisältöä. Kirjoitelmien sisällöistä kerättiin henkilökunnan kokemuksia perehdyttämisestä. Esiin nousseet merkitykselliset asiat on teemoittelun avulla luokiteltu neljään eri teemaan kuuluviksi. Kirjoitelmissa esiintyvän kuvitteellisen henkilön nimet on muutettu kaikissa poiminnoissa samannimiseksi. Uuden työntekijän nimi on muutettu Minnaksi ja vanhaa työntekijää eli opastajaa kutsutaan Kaisaksi. Tämä on tehty sen takia, jotta poimintojen lukeminen olisi helpompaa, eikä kirjoittajia voisi tunnistaa käytetystä nimistä.

5.1 Päivähoidon henkilöstön kokemuksista syntyneet tarinat perehdytyksestä

Päivähoidon henkilöstön kokemuksista syntyneet tarinat olivat erilaisia. Toisissa tarinoissa huomasi vahvan ammatillisuuden ja kokemuksen tuoman varmuuden perehdyttämisestä, toisissa taas huomasi perehdytyksen olevan melko outo käsite ja kirjoitusta oli selkeästi vaikea tuottaa. Niissä kirjoitelmissa, joissa teemaa käsiteltiin hyvän perehdytyksen kannalta, asiaa oli todella pilkottu pieniin yksityiskohtiin, joista rakentuu hyvä perehdyttäminen. Huonon perehdytyksen kannalta kirjoitetut tarinat käsitelivät enimmäkseen uuden työntekijän kohtaamisen ja arvostuksen vähyyttä sekä ajan riittämättömyyttä. Molemmista tarinoista syntyi perehdyttämiseen liittyviä käsitteitä todella paljon. Kirjoitelmat oli kirjoitettu harjoittelijan tai kasvatustavustuullisen työntekijän näkökulmista.

Olen teemoitellut esiin nousseet käsitteet neljään eri teemaan liittyviksi. Henkilökunta painotti tarinoissaan eniten dialogisen kohtaamisen teemaa. Sen lisäksi teemoiksi muodostui työtiimiin sisäänpääseminen, työyksikön esittely ja käytänteet sekä lainsäädännön määräävät ja kunnan ohjeistamat toimintatavat. Alla olevissa luvuissa käsitellään teemoihin liittyviä sisältöjä, jotka tulivat esiin henkilökunnan kirjoittamista tarinoista. Teemoissa käsitellään niin positiivisia, kuin negatiivisiakin kokemuksia perehdyttämisestä.

5.1.1 Lainsäädännön määräävät ja kunnan ohjeistamat toimintatavat

Henkilökunnan kirjoittamista tarinoista nousi esiin tarve kertoa uudelle työntekijälle lainsäädännön määräävät asiat työsuhteeseen liittyen. Nämä asiat miellettiin johtajan toimenkuvaan kuuluviksi. Työyhteisön johtajan tehtävänä on huolehtia työsopimuksen allekirjoittamisesta ja sen läpikäy-

misestä. Uudelta työntekijältä vaaditaan myös rikosrekisteriote ja lääkärin todistus ennen uuden työn aloittamista. Johtajan velvollisuutena työsopimusta sopiessa on myös käydä läpi salassapitovelvollisuuteen liittyvät asiat.

Johtaja selitti työsopimuksen ja miten ja mistä hankin lääkärin todistuksen ja rikosrekisteriotteen, joita vaadittiin työn vastaanottamiseen.

Salassapitoasiat olivatkin hänelle tuttuja, mutta nekin olivat ihan hyvä kerrata ja joitakin eroavaisuuksia olikin.

Tärkeää tietoa uudelle työntekijälle on myös työterveyspalvelujen tuottajat ja niiden yhteystiedot. Sairastapauksissa toimimisen toimintamallit tulee myös tiedottaa uudelle työntekijälle. Näihin kaikkiin asioihin uudella työntekijällä on oikeus ja velvollisuus tutustua ja noudattaa niihin kuuluvia ohjeistuksia.

Uudelle työntekijälle on tärkeä selvittää kunnan tai kaupungin organisaatio rakenteet, jotta työntekijä tietää miten eri kunnan toimihenkilöt omalla työllään muodostavat varhaiskasvatuksen kokonaisuuden. Samalla voidaan esille tuoda varhaiskasvatuksen yhteistyökumppanit, jotka tukevat varhaiskasvatustyötä tai liittyvät lapsen kasvupolkuun vauvasta koulu-laiseksi. Yhteistyön tavoista eri yhteistyökumppaneihin on hyvä kertoa käytännön toimintapolkuja ja mitkä asiat kuuluvat uuden työntekijän toimenkuvaan.

Kunnalla tai kaupungilla on usein olemassa myös päivähoiton henkilöstön toimenkuviin liittyvät ohjeistukset, joista selviää kunkin eri toimenkuvan työn tavoitteet ja tehtävät. Nämä on tärkeä antaa uuden työntekijän tietoon, jotta hän voi tietää, miten hänen oletetaan toimivan uudessa työssään. Toimenkuvan läpikäymisen jäädessä tekemättä on uuden työntekijän vaikea tietää omia työtehtäviään.

Hän joutui itse ottamaan selvää mitä hänen pitää tehdä ja mitä ei.

En edelleenkään tiedä, mikä on varsinainen roolini kyseisessä paikassa.

Kirjoitelmista ilmeni, että päivähoitoon liittyviä yleisiä asioita on myös hyvä käydä läpi uuden työntekijän kanssa. Päivähoitomaksut, päivähoitoon hakeminen ja irtisanoutuminen ja niihin liittyvissä asioissa neuvominen on myös uuden työntekijän hyvä tietää. Usein nämä asiat kuuluvat vain välillisesti päivähoiton henkilöstön tehtäviin, kyseessä on siis enemmän neuvomista ja asiasta tietävän ihmiseen luo ohjaamista. Tämä vaatii tiedon työntekijälle siitä, ketkä vastaavat päivähoitoon liittyvien asioiden hoidosta, jotta asiakkaan ohjaaminen oikean palvelun piiriin onnistuu.

Kunta tai kaupunki on tehnyt päivähoidolle toiminta-ohjeita hätätilanteissa toimimiseen, nämä on tärkeä käydä läpi uuden työntekijän kanssa. Tällai-

sia ovat mm. ohjeet, jos lasta ei tulla hakemaan päivähoidosta tai hakija tulee päihtyneenä lasta hakemaan. Häätötilanteiksi kuuluu myös kiinteistöstä hätäpoistuminen ja siinä sovitusti toimiminen. Häätötilanne voi syntyä myös ulkoisen uhan takia, jolloin uhkaa paetaan kiinteistön sisätiloihin. Tällaisissa tapauksissa on tärkeää, että on luotu yhteinen toimintamalli kuinka tilanteessa toimitaan ja tämä kerrotaan uudelle työntekijälle.

Kirjoitelmissa todettiin, että tapaturman sattuessa, tulee jokaisen työntekijän tietää miten tilanteessa toimitaan. Ensiaputarvikkeiden säilytyspaikat on hyvä tietää. Mihin tapaturman uhri voidaan viedä tarvittaessa hoitoon ja miten, jos uhri ei vaadi todella kiireellistä hoitoa eikä ambulanssia. Lääkkeiden antamisesta päivähoidossa on olemassa ohjeistukset, jotka uuden työntekijän on hyvä tietää, jotta hän voi ohjeistaa vanhempia heidän tuodessaan lääkkeitä päivähoitoon. Näiden ohjeiden tarkoitus on taata turvallinen lääkehoito asiakkaille, tässä tapauksissa lapsille. Turvallisuuteen liittyvät asiat on usein yhdistetty turvallisuus- tai riskienhallintakansioksi. Tämä helpottaa asioiden läpikäymistä uuden työntekijän kanssa, kun kaikki tarvittava tieto on yhdessä kansiossa.

Minna sai tutustua päiväkodin perehdytys- ja turvallisuuskansioihin yhdessä kokeneemman työntekijän kanssa.

Työyksikössä on usein käytössä monia atk-sovelluksia, joilla hoidetaan sähköisesti käytännön asioita kunnan tai kaupungin sisällä. Uusi työntekijä tarvitsee näissä perehdyttämistä, jotta asiat tulevat oikein hoidettua. Nykyään monessa työyhteisössä on käytössä työntekijöiden omat sähköpostit, joiden avulla tiedon kulku helpottuu. Tämä vaatii työntekijältä ainakin alkeelliset tietoviestintätaidot, jotta hän saa hänelle kuuluvan tiedon sekä osaa itse hoitaa omaan työhön kuuluvat asiat.

Minnalle opetettiin pikkuhiljaa päiväkodin käyttämiä atk-sovelluksia esim. sairauspoissaoloihin yms. liittyviä.

5.1.2 Työyhteisön esittely ja sen käytänteet

Työyhteisön johtaja on yleensä ensimmäinen, joka kohtaa uuden työntekijän ja näin ollen antaa työntekijälle ensivaikutelman työyhteisöstä. Työhaastattelu tilanteessa työntekijälle kerrotaan perustietoja työyhteisöstä.

Kun työnhakija tulee valituksi työyhteisöön, on tärkeää, että johtaja huomioi uuden työntekijän. Kirjoitelmista nousi esiin, että johtaja voisi lähettää uudelle työntekijälle ennen töiden aloitusta infokirjeen tulevasta työpaikasta tai jopa antaa perehdytyskansion kotiin luettavaksi. Tärkeänä pidettiin myös sitä, että työntekijään otetaan yhteyttä ja sovitaan ensimmäisten päivien työvuorot ja se kuka häntä on vastaanottamassa ensimmäisenä työpäivänä.

Sain viime viikolla kirjeen työpaikalta. Kirjeessä kerrottiin yleisiä asioita talosta sekä jonkin verran tulevasta päiväkotiryhmästäni.

Perehdytyskansiosta löytyi kaikki mitä pitikin ja se että sain sen kotiin luettavaksi etukäteen oli iso plussa. Koska töissä on sen verran kiirettä, ettei siellä pysty keskittymään.

Myöhemmin tuli johtajalta sähköposti, jossa kerrottiin mihin aikaan työni alkaa ensimmäisenä päivänä ja minne tulisin silloin.

Monessa kirjoitelmassa pidettiin tärkeänä työyhteisön esittelyä ja työpaikan tiloihin tutustumista yhdessä uuden työntekijän kanssa. Usein tämä miellettiin johtajan tehtäväksi tai hänen ollessa estynyt niin joku muu yhteisön työntekijä ottaisi tämän asian vastuulleen. Tärkeää on, että joku irtautuu omista tehtävistään ja antaa aikaa uudelle työntekijälle. Uudelle työntekijälle tulee kertoa myös päiväkodin historiasta, painopistealueista, toiminta-ajatuksista ja yhteisön tärkeistä arvoista. Huonon perehdytyksen kirjoitelmista nousi esiin myös työyhteisön esittelyn tärkeys. Kun työyhteisöä ei esitelty uudelle työntekijälle, jäi hänelle sekava olo ja uudessa ympäristössä toimiminen oli vaikeaa.

Missähän se keittiö olikaan? Kyllä meille haastattelussa talo esiteltiin, mutta kun on niin sokkeloinen. Läheltä kuuluu tiskikoneen ääntä, joten keittiön on oltava siellä.

Tilojen esittely koettiin helpottavan uuden työntekijän työympäristön hahmottamista sekä vähentävän epävarmuutta toimia uusissa tiloissa. Uusiin tiloihin tutustuessa on tärkeää, että työyhteisön vanhat työntekijät tulevat oma-aloitteisesti tervehtimään uutta työntekijää ja toivottavat hänet tervetulleeksi. Esiteltäessä itsensä pidettiin tärkeänä näyttää uudelle työntekijälle positiivinen suhtautuminen häneen. Tämä vaatii katsekontaktia, hymyä ja pientä hetkeä pysähtymiseen ja kohtaamisen. Vanhojen työntekijöiden on tärkeä saada tieto uudesta työntekijästä etukäteen, jotta he tietävät kuka on tulossa ja minne ryhmään.

Oli oikein mukava tunne, kun ihmiset esittelivät itsensä ja käittelivät ja toivottivat tervetulleeksi töihin.

Muut työntekijät tuntuvat tietävän kuka olen ja mihin ryhmään olen menossa.

Työyhteisön käytänteitä tulee kertoa uudelle työntekijälle, jotta hän osaisi toimia sovitulla tavalla. Kirjoitelmista nousi esiin ruokailu- ja kahvitauko käytänteet, palaverikäytänteet sekä poissaolokäytänteet. Päiväkodin piha- ja sisäsääntöjen läpikäymistä pidettiin tärkeänä, jotta uusi työntekijä voi taata heti aluksi lasten turvallisuuden sovittuja sääntöjä noudattamalla. Työyhteisöllä on paljon yhteisiä kirjaamattomia toimintatapoja, jotka tulevat usein esiin työtä tehdessä, näitä kutsutaankin usein hiljaiseksi tiedoksi. Nämä on tärkeä sanoittaa uudelle työntekijälle, kun sellaisen asian huoma.

Lähdemme kahvitauolle ja Kaisa selittää miten kahvitauot on järjestetty.

Kaisa ehdottaa, että kävisimme pihasäännöt läpi, koska lähtisin heidän kanssa ulos iltapäivällä.

Päiväkodin oma varhaiskasvatussuunnitelma kertoo paljon päiväkodin tavasta toimia ja toteuttaa varhaiskasvatusta. Uuden työntekijän on hyvä tutustua tähän, jotta hän sisäistää päiväkodin arvot ja tavat toimia. Kirjoitelmissa painotettiin, että työyhteisön ilmapiiriin tulee tukea ajatusta, että työt tehdään mahdollisimman hyvin ja koko työyhteisö kulkee samaan suuntaan. Kaikilla, myös uudella työntekijällä tulee olla selvillä työpäämäärä eli mihin työllä pyritään ja minkälaisin keinoin.

Minna nautti työstään, tiesi mitä teki ja miksi. Hän sitoutui työhönsä vahvasti ja jatkoi samassa työpaikassa kunnes jäi eläkkeelle...

5.1.3 Työtiimiin sisäänpääseminen

Kirjoitelmista ilmeni hyviä ideoita helpottamaan uuden työntekijän tutustumista lapsiryhmään. Jokaisesta lapsesta otettu valokuva, jossa on lapsen nimi, helpottaa uuden työntekijän lasten nimien muistamista. Samaa hyvää idea nousi esiin myös koko henkilökunnan valokuvasta, jossa jokainen työtoveri olisi nimetty.

Huomaan seinällä valokuvan, jossa on työntekijät ja heidän nimet.

Ryhmän lapsille pidettiin tärkeänä kertoa etukäteen, että ryhmään on tulossa uusi työntekijä. Näin lapsille jäi aikaa miettiä ja valmistautua uuden aikuisen ryhmään tuloon. Uuden työntekijän ensimmäisenä päivänä pidettiin tärkeänä, sitä että hän saa esittäytyä koko lapsiryhmälle ja samalla lapset voivat esittäytyä uudelle työntekijälle.

Kaisa oli aikaisemmin kertonut minulle pitävänsä aamupiirin, jossa hän esittelee minut lapsille ja lapset saavat itse esitellä itsensä.

Minna alkoi tutustumaan lapsiin ja heidän vanhempiansa pikkuhiljaa ensimmäisen viikon aikana.

Työtovereiden tuki koettiin hyvänä myös esittäytyessä lasten vanhemmille. Tällä vanhemmille osoitettiin, että uusi työntekijä on tervetullut ja ryhmä on hänet hyvillä mielin ottanut ryhmän jäseneksi.

Vanhempien tullessa hakemaan lapsia, Kaisa esittelee minut heille.

Kirjoitelmissa painotettiin monesti, että uudelle työntekijälle tulee antaa aikaa ja rauhaa tutustua ryhmän lapsiin. Rauhallinen aloitus on uudelle työntekijälle kuin myös lapsille helpompaa, molemmat saavat rauhassa tu-

tustua toisiinsa. Työtoverit voivat pikkuhiljaa auttaa lapsia uuden työtoverin lähelle, kannustamalla heitä ottamaan kontaktia uuteen työntekijään.

Hän korosti, ettei kukaan odota minun vielä olevan ”täysillä mukana”, vaan saan olla enemmän sivustatarkkailija. Tieto rauhoittaa mieltäni.

Lapsiin tutustuminen oli Minnan mielestä aika helppoa, kun tiimin jäsenet aina kertoilivat heistä ja iloiseen sävyyn kannustivat lapsia ottamaan kontaktia uuteen aikuiseen.

Huonon perehdytyksen kirjoitelmissa lapsille ei annettu lainkaan rauhaa tutustua uuteen aikuiseen. Se tuntui rankalta, niin lapsista kuin uudesta työntekijästäkin.

Sitten minua pyydetään vaihtamaan Ellalle vaippa. Minulle osoitetaan pientä tyttöä ja näytetään vessan suuntaan. ”Siellä on kaikki tarvittava!”, Kaisa huikkaa. Otan pienen aran tunnelin ja itkevän tytön kädestä kiinni ja lähemme vessaan. Suoriudun tehtävästä ihan hyvin, vaikka en ole vaihtanut vaippoja pitkään aikaan. Palaamme takaisin, oli ”tosi kivaa”, kun tyttö itki koko ajan. Hän kiirehti heti Kaisan syliin.

Uuden työntekijän työtä helpottaa omassa ryhmässä oleva opastaja, joka auttaa uutta työntekijää ryhmän tavoille ja ohjaa häntä työn ohessa. Jos ryhmässä ei ole uudelle työntekijälle opastajaa, saattaa uusi työntekijä saada monelta eri työntekijältä erilaisia ohjeita. Tämä vaikeuttaa hänen toimintaa ja voi tuntua uudesta työntekijästä pompottelulta.

Saatuani lakanat sänkyyn, menen ulos Kaisan pyynnöstä. Ulkona toinen työntekijä huikkaa minulle; ”Siellä taisi olla pesukone päällä, olisithan sä voinut jäädä sisälle laittaa pyykkei kuivuu...”

Kirjoitelmista nousi esiin uuden työntekijän tarve tietää lapsiryhmän lapsista erilaisia tietoja. Opastajan kanssa koettiin tarpeelliseksi käydä jokainen lapsi keskustellen läpi. Lasten allergiat, sairaudet ja erityistarpeet ovat tärkeitä tietoja lapsia hoitaessa. Myös vanhempien toiveet ja tavat oman lapsen hoidosta käydään läpi uuden työntekijän kanssa. Näin osataan jatkaa yhteisesti sovittuja toimintatapoja vanhempien kanssa ja näin ollen jatkaa hyvää kasvatuskumppanuutta heidän kanssaan.

Ensimmäisen viikon aikana käytiin läpi lapsia. Kerrottiin heidän persoonistaan ja tavoistaan. Myös vanhempien tavoista ja toiveista juteltiin, jotta kasvatuskumppanuus alkaisi sujumaan uusien perheiden kanssa.

Kirjoitelmista ilmeni tiimityön tärkeitä asioita. Koettiin tärkeäksi sopia yhteisesti vastuualueista, työnjaosta, tiimin arvoista ja työvuoro käytänteistä. Tätä varten tiimi tekeekin tiimisopimuksen, jossa yhdessä mietitään kyseisiä asioita. Uuden työntekijän tullessa tiimiin, on hyvä joko tehdä sopimus

uudestaan tai päivittää se ajan tasalle yhdessä uuden työntekijän kanssa. Yhteinen käytäntöjen miettiminen auttaa ryhmää toimimaan paremmin.

Tehtiin tiimisopimus, valittiin vastuualueita ja käytiin vasuihin liittyviä asioita.

Omissa tiimipalavereissa, jotka ovat olleet puoli tuntia pidempiä kuin normaalisti olemme keskustelleet lapsista ja tiimimme tavoitteista.

Melkein kaikissa kirjoitelmissa muistutettiin käymään uuden työntekijän kanssa läpi ryhmän päiväohjelma ja viikko-ohjelma. Tämä helpottaa arjen sujuvuutta, kun uusi työntekijä tietää mitä tehdään ja milloin. Jos nämä jätetään läpikäymättä, voi uuden työntekijän olla vaikea tietää mitä tehdään seuraavaksi ja hän voi kokea olevansa väärässä paikassa väärään aikaan tai muiden työntekijöiden tiellä työtä tehdessä.

Uuden työntekijän aloittaessa ryhmässä, ensimmäisen viikon tiimipalaveriin ehdotettiin johtajan osallistumista. Tämä koettiin hyväksi tavaksi johtajankin nähdä, miten uuden työntekijän sopeutuminen uuteen työhön on alkanut.

Myös johtaja on ollut mukana yhdessä tiimipalaverissa.

Kirjoitelmien mukaan, uuden työntekijän tulee saada ne työyhteisön yhteystiedot, joita hän voi tarvita työtä tehdessään. Ne mahdollistavat sovitujen toimintatapojen noudattamisen.

Jo aikaisemmin Minna sai tietää missä tärkeitä puhelinnumeroita pidetään sekä käytännöistä miten toimitaan esim. tapaturman sattuessa tai jos lasta ei haettaisikaan.

5.1.4 Dialoginen kohtaaminen

Kirjoitelmien perehdyttämiseen liittyviä ajatuksia nousi eniten dialogisen kohtaamisen aiheesta. Tasapuolinen vuoropuhelu, yksilön arvostus ja yhdessä toimiminen koettiin hyväksi tavaksi lähestyä uutta työntekijää.

Kirjoitelmissa korostettiin uuden työntekijän vastaanottamista työyhteisöön. Pidettiin tärkeänä positiivista ilmapiiriä ja lämmintä vastaanottoa. Tervetuloivotus, esittely ja hymy luovat jo hyvän alun työntekijän ensimmäiseen työpäivään. Koko henkilökunnan oma-aloitteinen itsensä esittely uudelle työntekijälle koettiin hyväksi tavaksi. Tärkeänä pidettiin, että uuden työntekijän vastaanotto on avoin, ystävällinen, iloinen ja hyväksyvä koko työyhteisöltä.

Kirjoitelmista nousi esiin, että uudelle työntekijälle voidaan osoittaa ensihetkestä lähtien arvostusta, etukäteen hänen tuloon valmistautumalla. Johtajan tehtävä on huolehtia, että koko työyhteisö tietää uudesta työntekijästä ennen hänen aloittamistaan työyhteisössä. Uudelle työntekijälle tehdään

työyhteisöön tilaa, jotta hän voi sinne asettautua. Konkreettisenä keinona, valmiiksi nimikoitu vaatekaappi omalla nimellä toivottaa uuden työntekijän tervetulleeksi yhteisöön.

Ilman valmistautumista uuden työntekijän vastaanottamiseen, jää uusi työntekijä oman onnensa nojaan. Ja joutuu selviytymään uusista tilanteista itseksensä.

”Mee tosta ovesta vasemmalle, käytävän päässä oikeanpuoleinen ovi on pukkarin. On siellä joku kaappi vapaana.”

Kirjoitelmissa ehdotettiin rauhallista hetkeä ensikohtaamiseen työtovereiden kanssa. Ensitapaamisessa käydään läpi kaikki tärkeimmät asiat, jotka uuden työntekijän on tiedettävä ennen töiden aloitusta.

Kaikki lapset ovat tällä hetkellä ulkona muiden työntekijöiden valvonnassa, joten meillä on hyvä mahdollisuus käydä läpi ryhmän käytännöt ja toimintatavat.

Uuden työntekijän kanssa käydyt keskustelut koettiin tärkeäksi käydä positiiviseen sävyyn ja kannustavasti. Uutta työntekijää kohtaan tulee osoittaa kiinnostus ja kysellä hänen kuulumisia. Vuoropuhelulla luodaan pohjaa hyvälle vuorovaikutukselle. Näin osoitetaan myös, että ollaan kiinnostuneita hänestä omana yksilönään.

Kirjoittajat kokivat perehdyttämisen ilmapiirin tärkeäksi. Ilmapiirin tulisi olla lämmin, rento, ammatillinen ja naurun ja huumorin kukittama. Yhdessä oleminen ja kaikkien viihtyminen edesauttaa uuden työntekijän sopeutumista uuteen työyksikköön.

Minna tunsi itsensä hyväksytyksi ja osaksi työyhteisöä hyvin nopeasti työkavereiden ”hyvän hengen” vuoksi.

Tunnen suurin piirtein kaikki työntekijät. He ovat ottaneet minut avoimesti ja ystävällisesti vastaan.

Työt sujuivat uurastaessa, nauraessa ja työstä nauttiessa.

Uusi työntekijä tulee ottaa mukaan heti yhteiseen työn suunnitteluun. Uuden työntekijän on vaikea päästä ryhmään sisään jos hänet jätetään ulkopuolelle suunnittelusta ja hänen ehdotuksiansa ei hyväksytä. Vastuuta uudelle työntekijälle koettiin hyväksi antaa vähitellen, kun työ alkaa sujua. Koulutuksiin pääseminen osoittaa uudelle työntekijälle, että hän on yhteisön jäsen. Huonon perehdytyksen saaneiden kirjoitelmissa uuden työntekijän arvostus puuttui, eikä häntä otettu mukaan yhteisiin tapahtumiin tai palavereihin.

Minna pääsi osallistumaan koulutuksiin vuoden sisällä työpaikkaan tulostaan useamman kerran.

Kun kaksi kuukautta oli kulunut Minna huomasi, että hänelle oli annettu enemmän tilaa ja vastuuta.

Kirjoitelmien kirjoittajat kokivat, että uuden työntekijän perehdyttäminen tulee suhteuttaa hänen työkokemukseen ja miettiä mitkä asiat ovat tarpeellisia. Tarpeellisuuden voi tarkistaa uudelta työntekijältä kysymällä. Näin huomioidaan uusi työntekijä yksilöllisesti ja arvostavasti. Jos uuden työntekijän osaamista ei varmisteta, jää osaamisen arviointi oletuksen varaan. Silloin voidaan olettaa uudelta työntekijältä sellaista, johon hänen osaamisensa ei riitä.

Eikä minulla ole ammattitaitoa tai kokemusta tai tietämystä ja että heille itsestään selvä asia on minulle uusi.

Tärkeänä pidettiin, että uutta työntekijää arvostetaan ja häntä rohkaistaan hyödyntämään omia vahvuuksiaan. Erityistaidoille tulee antaa tilaa ja samalla työyhteisö oppii uutta ja vahvistaa osaamistaan.

Hänellä oli joitakin erityisosaamisasia ja hän mielellään neuvoi ja auttoi niissä toisiakin.

Hän sai tuoda osaamistaan esille arjessa esim. yhteisten lauluhetkien vetäjänä. Muut työntekijät olivat innoissaan mukana ja kertoivat heille ennestään tuttuja lauluja ja leikkejä.

Minnasta tuli päiväkodin ”musiikkivastaava” ja hän alkoi järjestämään musiikki-leikkikoulutuksia alueen muille päivähoito työntekijöille.

Kirjoitelmien mukaan uuden työntekijän auttaminen työyhteisön jäseneksi vaatii työntekijöiltä joustavuutta ja hyvää yhteishenkeä. Lämmin ilmapiiri tuo uudelle työntekijälle turvallisen olon ja hän voi keskittyä uuteen työhönsä. Joustavuutta tarvitaan järjestelyissä, joiden avulla järjestetään aikaa uuden työntekijän kohtaamiseen ja keskusteluun.

Mutta onneksi on joustoa löytynyt, eikä porukka ole mitenkään tiukkaipoista, vaan ammattitaitoista rentoa poppoota.

Työntekijät kokivat tärkeäksi antaa uudelle työntekijälle tutustumisaikaa työhön. Uudelle työntekijälle annettiin lupa olla kuin sivusta seuraaja ensimmäisten päivien ajan. Tämä mahdollistettiin antamalla uuden työntekijän tehdä välivuoroa, jolloin joko aamuvuorolainen ja iltavuorolainen olisivat koko ajan tukena ja apuna uudelle työntekijälle. Koettiin, että työtä tehdessä voidaan selittää toimintatapoja ja tarvittaessa jopa näyttää asiaa uudelle työntekijälle. Asiat koettiin helpommiksi sisäistä, kun ne tehtiin käytännön työssä ja asiaan paneuduttiin yhdessä.

Viikon jälkeen Minnalla oli hyvä olo. Hän oli saanut ottaa työtänsä haltuun omaan tahtiinsa.

Viikon työnjaosta sovimme, että olen vuorotellen työkavereiden kanssa tekemässä eri asioita, jotta käytännön hommat on helpompi sisäistää.

Minulle korostetaan, että saan tutustua ihan rauhassa ensimmäisen viikon ajan ryhmääni.

Tietoa tulisi antaa uudesta työyhteisöstä vähän päivittäin, jotta uusi työntekijä kerkeisi asiat hyvin sisäistämään. Tärkeänä koettiin, että uutta työntekijää neuvottiin ja autettiin uudessa työssä ja apua saa ilman pyytämistäkin. Nämä kaikki asiat vaativat uuden työntekijän kohtaamista työn ohessa ja yhdessä toimimista.

Huumori kukki ja jokainen teki työnsä hyvin ja auttoi ensikertalaista ilman pyytämättäkin, jos näytti että pallo on hukassa.

Huonoa perehdytystä käsiteltävissä kirjoitelmissa mainittiin, että työntekijää ei neuvottu ja silti odotettiin kuin ihmettä. Ilman neuvoa jäänyt uusi työntekijä ei osannut toimia odotusten mukaan, siitä syystä hänelle tiuskittiin ja häntä kohdeltiin tylästi.

Perehdyttämisen etenemisen varmistamiseksi, kirjoitelmissa todettiin, että on tärkeää välillä pitää keskusteluja uuden työntekijän kanssa, jotta tiedetään miten perehdytys on edennyt. Johtajan ja työtovereiden tulee varmistaa, että uusi työntekijä on saanut tarpeeksi tietoa. Samalla annetaan palautetta uudelle työntekijälle hänen työnteostaan. Uudella työntekijällä on myös mahdollisuus ottaa puheeksi mieltä painavia asioita. Johtajan tulee varmistaa uuden työntekijän perehdyttämisen kulku keskustelemalla hänen kanssaan tietyn väliajoin perehdyttämisen etenemisestä. Jos aikaa uuden työntekijän kohtaamiseen ja keskusteluun ei ole, niin hän joutuu itse ottamaan asioista selvää.

Työkaverit kyselivät Minnalta onko hän saanut tarvittavia tietoja työhönsä liittyen ja kannustivat heti kysymään, jos jokin asia mietitytti.

Häneen luotettiin ja joskus jopa kehuttiinkin –”aika hyvin se tuo Minna osaa” tai ”entäs silloin kun Minnaa ei vielä ollut”

Rauhallisia perehdytys keskusteluja oli sovitusti järjestetty.

Perjantaina kahvitauolla meillä on johtajan kanssa sovittu tapaaminen. Hän haluaa kuulla miten viikko on mennyt ja olenko viihtynyt.

Kirjoitelmista selvisi, että työyhteisön tulee arvostaa uutta työntekijää ja rohkaista häntä kyselemään ja kyseenalaistamaan totutut tavat. Näin koettiin, että uudelta työntekijältä voidaan oppia samalla jotain uutta ja kehittää erilaisia toimintatapoja. Uuden työntekijän myöhemmin antama pa-

laute perehdyttämisen kulusta tulee työyhteisön ottaa vastaan ja hyödyntää sitä perehdyttämisen kehittämisessä.

Minnaa rohkaistiin myös kyseenalaistamaan päiväkodin totuttuja toimintamalleja.

Huonon perehdytyksen kirjoitelmista nousi esiin uuden työntekijän arvostuksen puute. Uuden työntekijän kysellessä asioita, hän sai usein kysymyksiinsä epämääräisiä vastauksia, eikä asia niiden avulla selvinyt uudelle työntekijälle.

6 JOHTOPÄÄTÖKSET

Tässä luvussa pohdin tutkimuksen johtopäätöksiä. Aloitan pohdiskelun tiivistämällä tutkimuksessa esiin tulleita huonon perehdytyksen liittyviä ajatuksia. Seuraavassa luvussa käsittelen hyvän perehdytyksen käytänteitä ja asioita, joita tutkimus toi esille.

6.1 Päivähoidon henkilöstön kokemuksia huonosta perehdytyksestä

Huonon perehdytyksen merkitystä oli pohdittu neljässä kirjoitelmassa. Työn aloittaminen sujui näissä kirjoitelmissa huonosti. Kirjoituksista nousi esiin, että huonossa perehdytyksessä ei uuden työntekijän tulon oltu lainkaan valmistauduttu. Tällöin uusi työntekijä jäi oman onnensa nojaan ja joutui selviytymään kaikesta yksin. Uuden työntekijän kohtaamiseen ei oltu varattu aikaa eikä resursseja. Surakan (2009, 72) mukaan uusi työntekijä voi kokea ensimmäisenä työpäivänä jännitystä ja vähän pelkoakin. Ensimmäiset päivät voivat tuntua raskailta, kun on niin paljon opittavaa ja muistettavaa. Sen takia onkin tärkeää, ettei uutta työntekijää jätetä yksin vaan hänestä pidetään huolta ensimmäisistä hetkistä alkaen.

Henkisesti raskaaksi työ koetaan, kun lapsille eikä uudelle työntekijälle anneta aikaa rauhalliselle tutustumiselle, vaan uudelta työntekijältä vaaditaan heti täysipanoista työsuoritusta. Ilman opastajaa työn aloitus tuntuu uudesta työntekijästä sekavalta ja on vaikea tietää miten toimia uudessa ympäristössä. Työympäristön esittely unohdetaan tai annetaan vain suullisia ohjeita, mistä mitään asioita löytyy. Uusi työntekijä kokee silloin ympäristössä toimimisen vaikeaksi, paikkojen ja tavaroiden etsimiseen menee paljon aikaa. Usean työntekijän pikaiset kommentit ja neuvot tuntuvat komentelulta ja pompottelulta. Ilman neuvoja jääneeltä työntekijältä usein odotetaan kuitenkin toimimista työyhteisön odotusten mukaan.

Kun uusi työntekijä ei pysty vastaamaan odotuksiin, niin hän usein saa tyyliä kohtelua ja tiuskimista osakseen. Uuden työntekijän toimenkuvan läpikäymisen jäädessä tekemättä on vaikea hahmottaa omaa rooliaan työyhteisössä. Oman työn tavoitteet jää epäselväksi ja on mahdotonta vastata

työn vaatimuksiin. Odotukset uutta työntekijää kohtaan saattavat olla vääränlaiset suhteessa hänen osaamisen tasoon. Osaamisen jäädessä varmistamatta, jää se usein oletusten varaan. Osaamisen varmistaminen jäi huomioimatta huonossa perehdytyksessä. Uuden työntekijän osaamiskartoitus auttaa arvostamaan olemassa olevaa osaamista ja ohjaamaan osaamisen kehittämisen oikeaan suuntaan (Viitala 2013, 183).

Huonon perehdytyksen myötä syntyi kokemus, ettei uutta työntekijää arvosteta työyhteisön jäsenenä. Arvostuksen puute ilmenee työyhteisön yhteisten tapahtumien ulkopuolelle jättämisenä sekä ehdotusten ja mielipiteiden huomioitta jäämisenä. Uudelle työntekijälle on tärkeä päästä sisälle yhteisöön, jotta hän voi olla voimakas ja kykenee toimimaan työssään mielekkäästi (Rauramo 2008, 122). Arvostuksen puutteen myötä kohtamiseen ei ole aikaa ja asioiden selvittäminen jää uudelle työntekijälle. Asioiden jäädessä läpikäymättä on vaikea tietää mitä työyhteisössä tapahtuu. Uudelle työntekijälle syntyy tunne, että on väärässä paikassa väärään aikaan ja vain toisten työntekijöiden tiellä.

6.2 Päivähoidon henkilöstön kokemuksia hyvästä perehdytyksestä

Hyvä perehdytys koettiin alkavaksi jo ennen uuden työntekijän saapumista työpaikalle. Uuden työntekijän vastaanottaminen vaatii työyhteisöltä etukäteen siihen valmistautumista. Johtajan tulee tiedottaa työyhteisöä uudesta työntekijästä, jotta kaikki ovat tietoisia hänen saapumisestaan. Uudelle työntekijälle luodaan työyhteisöön valmiiksi tilaa, vaikka valmiiksi puku-kaappi nimikoimalla. Johtaja organisoii sen, kuka vastaanottaa uuden työntekijän ensimmäisenä päivänä, jos hän ei itse sitä pysty tekemään. Työyhteisö miettii kuinka ensimmäinen päivä tehdään uuden työntekijän tiimille parhaiten hyvän perehdytyksen alkua edistäväksi. Uuteen työntekijään otetaan etukäteen yhteyttä ja kerrotaan ensimmäisen päivän työvuoro ja kuka häntä vastaanottaa ensimmäisenä päivänä. Yhteydenotto voidaan tehdä sähköpostilla, puhelimitse tai postin kautta. Yhteydenotto voi sisältää kirjallista tietoa työyhteisöstä tai jopa perehdytyskansion kotiin luettavaksi.

Johtajalla on suuri vastuu perehdyttämisestä. Vastuu perehdyttämisestä on aina johtajalla, mutta hän voi jakaa perehdyttämisen vastuuta työyhteisön työntekijöille. Perehdyttäminen onkin tehtävä, joka kehittää myös vanhojen työntekijöiden osaamista (Kupias & Peltola 2009, 53–57). Johtajan vastuulla on aina työsopimukseen ja salassapitovelvoitteeseen liittyvien asioiden läpikäyminen uuden työntekijän kanssa. Lisäksi uudelle työntekijälle tulee kertoa rikosrekisteriotteen ja lääkärintodistuksen välttämättömyydestä. Lakisääteisen työterveyspalvelujen tuottaja ja sen yhteystiedot kuuluu myös kertoa uudelle työntekijälle. Johtajan tulee selvittää uudelle työntekijälle myös työyhteisön organisaatio rakenteet. Johtajan on osoitettava uudelle työntekijälle arvostusta ja kiinnostusta hänestä uutena työyhteisön jäsenenä. Näkyvyydellä ja perehdyttämiseen sitoutumisella johto soittaa arvostavansa uutta työntekijää (Juholin 2009, 236–237).

Hyvään perehdyttämiseen kuuluu myös tietopuolisen tiedon kerääminen tiivistettyyn muotoon uuden työntekijän saataville. Usein tätä kutsutaan perehdyttämiskansioksi. Perehdytyskansion säännöllistä päivytystä pidetään tärkeänä, jotta uudelle työntekijälle annettu tieto olisi ajan tasalla. Päivähoidon perehdytyskansion sisältö tulisi rakentua päiväkodin esittelystä, yhteystiedoista, historiasta, toiminta-ajatuksesta ja työyhteisön sovitusta arvoista. Arkipäivän toimivuuden kannalta on hyvä myös kirjata kansioon yhteiset toimintatavat palavereista, taukojen pitämisestä ja yhdessä sovitusta sisä- ja ulkosäännöistä sekä yhteisten tilojen käyttövuoroista. Uuden työntekijän tulee saada myös tieto kuinka toimia, jos sairastuu ja joutuu olemaan pois töistä. Toiminta-ohjeet tapaturma- tai hätätilanteissa toimimiseen kuuluvat myös kansion sisältöön. Yhteistyökumppaneiden kanssa toimimisen tavat on myös kertoa uudelle työntekijälle. Päivähoidon yhteistyökumppaneita ovat ainakin lähikoulut, lasten neuvolat, puheterapia- ja toimintaterapia palvelut sekä kirjastot. Yleisiä ohjeistuksia on myös päiväkodissa tehdystä lääkehoidosta. Atk-sovellusten ohjeet on hyvä koota kirjalliseen muotoon, jotta uusi työntekijä voi niitä tarvitessaan tarkistaa ohjeet kansiosta. Kaikki kansion asiat on tärkeä käydä läpi uuden työntekijän kanssa, kokeneemman työntekijän tuella. Juholin (2009, 233–235) muistuttaa, että vaikka perehdyttämiseen kuuluvat asiat ovat itsessään yleisiä, ne kuitenkin käsitellään uuden työntekijän kanssa yksilöllisesti ja vuorovaikutteisesti.

Tiimin toimintaan sovitut asiat kirjataan yhdessä tiimisopimukseen. Uuden työntekijän tullessa tiimiin tiimisopimus päivitetään tai tehdään kokonaan uudestaan. Johtaja voi olla mukana tiimisopimuksen tekemisessä. Uuden työntekijän tulee saada tietää organisaation toiminnasta ja miksi se on olemassa, voidakseen sitoutua työhön (Kupias & Peltola 2009, 13).

Uuden työntekijän ensimmäisenä työpäivänä häntä vastaanottaa etukäteen sovittu työntekijä tai johtaja. Vastaanottavalle työntekijälle luodaan mahdollisuus irtautua omista työtehtävistään, jotta aikaa rauhalliselle kohtaamiselle voi syntyä. Tervetuloivotus, hymy, kättely ja itsensä esittely kuuluvat ensikohtaamiseen uuden työntekijän kanssa. Perehdytys tapahtuu vuorovaikutuksessa, jossa ihminen kohtaa ihmisen (Kupias & Peltola 2009, 53–57).

Työyhteisön esittelykierros luo uudelle työntekijälle varmuutta toimia uudessa ympäristössä. Uuden työntekijän tiimiin kuuluville työntekijöille tulee luoda mahdollisuus rauhalliseen ensitutustumiseen. Tämä mahdollistuu, kun toisen ryhmän aikuiset hoitavat ryhmän lapsia sillä aikaa. Ensitutustumisen aikana työntekijät esittäytyvät toisilleen sekä keskustelevat tärkeimmät ryhmään liittyvät asiat läpi uuden työntekijän kanssa. Uusi työntekijä tulee ottaa positiivisesti mukaan tiimiin ja luoda keskustelun ilmapiiiristä kannustava, lämminhenkinen ja uutta työntekijää arvostava. Kauhane (2006, 145–146) kirjoittaa, että perehdyttämisen avulla uudelle työntekijälle pyritään antamaan oikea kuva työyhteisöstä. Samalla autetaan luomaan myönteisiä kokemuksia organisaatiosta ja työtehtävistä.

Uudelle työntekijälle on hyvä nimetä opastaja omasta työtiimistä. Opastaja huolehtii, että uusi työntekijä pääsee tiimin jäseneksi. Ennen uuden työn-

tekijän tuloa, opastaja kertoo ryhmän lapsille uudesta ryhmään saapuvasta työntekijästä. Uuden työntekijän ensimmäisenä päivänä opastaja esittelee työntekijän lapsiryhmälle yhteisesti ja lapset saavat esittäytyä uudelle työntekijälle. Opastaja esittelee uuden työntekijän myös ryhmän lasten vanhemmille. Ryhmän toimintatavat ja jokaisen lapsen läpikäyminen keskustellen opastajan kanssa auttaa uutta työntekijää hahmottamaan ryhmää kokonaisuutena. Vanhempien toiveet lastensa hoidosta ja kasvatuksesta tulee kertoa uudelle työntekijälle, jotta kasvatuskumppanuutta voidaan jatkaa sovitusti vanhempien kanssa. Hyvän perehdytyksen arvioikin organisaation asiakas, kun hän arvioi saamaansa palvelua (Kupias & Peltola 2009, 16). Tässä tapauksessa hyvän perehdytyksen huomaa lapset ja lasten vanhemmat seuratessaan uuden työntekijän työskentelyä.

Tietoa kerrotaan uudelle työntekijälle vähän joka päivä, jotta hän kerkeää kaiken rauhassa sisäistämään. Opastaja ja muut tiimin työntekijät huolehtivat, että uusi työntekijä saa rauhassa tutustua lapsiin, tiimiin ja työyhteisön toimintaan. Esillä olevat lasten nimetyt valokuvat auttavat uutta työntekijää oppimaan lasten nimet nopeammin. Tärkeää on olla kannustava ja pitää keskustelut positiivisessa hengessä uutta työntekijää kohtaan. Yhdessä toimiminen auttaa ja neuvon tukee uuden työntekijän sopeutumista uuteen työhön. Surakan (2009, 102–106) mukaan uusi työntekijä toimii aluksi työyhteisössä saamiensa ohjeiden ja mallien mukaan ja vasta myöhemmin arvioi käytössä olevia tapoja ja valitsee itselleen parhaan mahdollisen tavan toimia.

Uuden työntekijän sopeutumista uuteen työyhteisöön edesautetaan häntä yksilöllisesti arvostamalla. Arvostusta osoitetaan olemalla kiinnostuneita uudesta työntekijästä ja näkemällä hieman vaivaa ja aikaa hänen kohtaamiseen. Uuden työntekijän on helpompi sitoutua uuteen työpaikkaan, jos osataan aidosti osoittaa, että hänestä välitetään (Surakka, 2009, 74–78). Perehdyttäminen toteutetaan jokaisen uuden työntekijän yksilöllisten tarpeiden ja osaamisen mukaan. Osaamisen taso on tarkistettava uudelta työntekijältä itseltään. Kupias & Peltola (2009, 23) muistuttavatkin, että perehdyttämisen määrä ja laatu riippuu uuden työntekijän koulutuksen, kokemuksen ja osaamisen määrästä. Uuden työntekijän arvostusta osoitetaan myös ottamalla hänet heti mukaan yhteiseen työn suunnitteluun. Uuden työntekijän erityisosaaminen ja vahvuudet tulee huomioida työyhteisössä ja antaa niille tilaa. Johtajan tulee luoda työyhteisöön ilmapiiri, joka arvostaa jokaisen ammattitaitoa, sillä kaikkia tarvitaan (Surakka 2009, 116). Nykyään osataan ajatella, että uudella työntekijällä on mukanaan jostain sellaista, josta työyhteisö kasvaa, kehittyy ja hyötyy (Juholin 2009, 233–235).

Työyhteisön ilmapiirillä on suuri merkitys uuden työntekijän perehdyttämisen onnistumiseen. Perehdyttämiseen tarvitaan koko työyhteisön osallisuutta ja rohkeutta tukea uutta työntekijää. Surakka (2009, 74–78) toteaa kuitenkin, että työyhteisöön on luotava sellainen ilmapiiri, jossa jokainen työyhteisön jäsen on valmis ohjaamaan ja neuvomaan uutta työntekijää sekä tekemään hänen kanssaan tuttavuutta. Ilmapiirin tulee olla kannustava, joustava ja lämmin. Uutta työntekijää autetaan mukaan työyhteisön yhteisiin kokoontumisiin. Vastuuta jaetaan uudelle työntekijälle vähän kerrallaan.

Viitala (2013, 229) sanookin, että vastuun antaminen tukee työhön sitoutumista.

Perehdyttämisen etenemistä tulee seurata säännöllisin väliajoin uuden työntekijän kanssa keskustellen. Uudelta työntekijältä tulee varmistaa onko hän saanut tarpeeksi tarvitsemaansa tietoa ja rohkaista häntä samalla myös kyseenalaistamaan tarvittaessa totutut toimintatavat. Vastuu perehdyttämisen etenemisessä on aina johtajalla. Kupiaksen & Peltolan (2009, 53–57) mukaan johtajan tulee ottaa vastuu perehdytykseen liittyvien edellytysten luomisesta ja seurannasta. Johtajan tulee tietyin väliajoin keskustella uuden työntekijän kanssa perehdyttämiseen liittyvistä asioista ja varmistaa perehdyttämisen eteneminen. Johtajan ja uuden työntekijän tulee arvioida perehdyttämisen toimintaa, jotta tiedettäisiin mitä osataan, mikä meni hyvin ja mitä pitäisi kehittää (Helsilä 2009, 49–50). Surakan (2009, 74–78) mukaan, perehdyttämisen tavoite on se, että uusi työntekijä motivoituu aktiiviseksi työyhteisön jäseneksi.

7 POHDINTA

Tämän tutkimuksen tarkoitus oli ymmärtää paremmin päivähoidon henkilöstön kokemuksia ja käsityksiä työhön perehdyttämisestä. Perehdytys päivähoidossa vaatii kehittymistä ja parempia käytäntöjä. Päivähoidon henkilöstö sai tuoda omissa kirjoitelmissaan esiin kokemuksesta syntyneet merkitykset työhön perehdyttämisestä. Kirjoitelmista saatu tieto oli tutkijalle väylä työhön perehdyttämisen kokemuksiin. Tutkija antoi kirjoittajille äänen, joka toimi kokevana subjektina ja tutkijan rooli oli olla ymmärtävä kanssakokija. Kirjoitelmista syntyi paljon tarvittavaa tietoa päivähoidossa tapahtuvasta työhön perehdyttämisestä. Tutkimuksen tuloksena syntyi perehdyttämisen kokonaisuus, jonka pohjalta päivähoitoon tulevan uuden työntekijän perehdyttämistä voidaan alkaa suunnittelemaan.

7.1 Tutkimuksen luotettavuus ja eettisyys

Päivähoidon henkilöstö sai kirjoittaa tutkimukseen käytetyt kirjoitelmat nimettömänä ja palauttaa ne tutkijalle kirjekuorissa. Tutkijalla ei näin ollen ollut mitään tietoa kirjoitelmien kirjoittajista. Tutkijalta jäi siis piiloon tieto siitä, mitä kirjoitelman kirjoittaja tiesi ennalta työhön perehdyttämisestä. Tutkijalla ei ollut tietoa, olivatko kirjoitelman kirjoittajat saaneet omaa työtänsä aloittaessaan siihen perehdyttämistä. Toisaalta jos omakohontaista kokemusta perehdyttämisestä ei ollut, oli kirjoittajalle silti voinut muodostua kokemuksia perehdyttämisestä työyhteisössä työskennellessään. Kirjoittajien työkokemuksen pituus vaihteli suuresti.

Luetettavuutta lisäsi se, että tutkimusaineisto syntyi kolmesta pienestä työyhteisöstä, jossa toimintatavat ovat varmasti erilaisia. Näin ollen kirjoitelmien kokemukset syntyivät erilaisissa työympäristöissä ja tuottivat erilaisia näkökulmia perehdyttämiseen. Se, että toimintayksiköt olivat pieniä voi taas vaikuttaa kirjoittajien kokemusten vähyyteen perehdyttämisen erilaisista käytännöistä. Eskola & Suoranta (1998, 211) toteavatkin, että kva-

litatiivisten tutkimusten raporteista jää usein mieleen elämän maku ja todellisuus.

Kirjoitelmien suuri määrä antoi paljon materiaalia tutkimukseen. Kirjoitelmia pyydettiin 12 päivähoiton työntekijältä ja niitä palautui tutkijalle 10 kappaletta. Tutkimukseen saatujen kirjoitelmien palautusprosentti oli 83%. Suureen palautusprosenttiin vaikutti varmasti se, että tutkija itse työskenteli samassa päiväkodissa, jossa tutkimus tehtiin. Työtoverit halusivat auttaa tutkijaa työssään ja tekivät tunnollisesti kirjoitelmat. Jos tutkija olisi ollut työyhteisölle tuntematon, niin kirjoitelmien määrä olisi varmasti ollut pienempi. Vilkka (2005, 160) toteaaakin, että luotettavuutta arvioitaessa pitää ottaa huomioon puolueettomuusnäkökulma. Tutkijan rooli tutkittavan yhteisön jäsenenä vaikuttaa osaltaan tutkimukseen. Tässä tapauksessa se mahdollisti hyvän palautusprosentin kirjoitelmien palautumiseen.

Kirjoitelman sai tehdä itselleen sopivana ajankohtana. Se mahdollisti asiaan syventymisen, kun perehdyttämiseen liittyviä asioita sai rauhassa ensin miettiä ja sen jälkeen kirjoittaa sen kirjoitelmaksi. Pohdiskelu mahdollisesti rakensi kirjoitelmasta tarkemman ja yksityiskohtaisemman. Jokainen kirjoittaja kirjoitti kirjoitelman itselleen sopivassa paikassa ja itselleen sopivana aikana. Tutkijalla ei ole tietoa onko kirjoitustilanne ollut kirjoittajalle häiriötön ja mahdollistanut rauhallisen kirjoittamisen. Hirsjärvi ym. (2009, 232) toteavatkin, että aineiston tuottamisen olosuhteet olisi kerrottava selvästi ja totuudenmukaisesti.

Tutkimuksen luotettavuutta lisäävät tutkimusaineistosta poimitut lainaukset. Ne tuovat esiin alkuperäistä aineistoa ja antavat lukijan muodostaa omia ajatuksia tutkimuksesta ja saamaan uusia näkökulmia aiheeseen. Tässä tutkimuksessa tutkimustulokset selvittävät päivähoiton henkilöstön perehdyttämisen näkökulmaa päivähoitossa. Tutkimustuloksiin on suhtauduttu ennakkoluulottomasti ja avoimesti. Tutkimuselosteita on hyvä rikastuttaa suorilla otteilla tekstistä, koska se auttaa lukijaa ymmärtämään tutkijan tulkinnat asiasta (Hirsjärvi ym. 2009, 232).

Kirjoitelmat kerättiin henkilökunnalta kaksi vuotta sitten, mutten usko ajan kulumisen vaikuttaneen voimakkaasti perehdyttämisen toimintatapoihin. Uskon, että tutkimustulokset ovat vielä tänä päivänäkin käyttökelpoisia. Osallistuminen kirjoitelmien kirjoittamiseen oli vapaaehtoista. Kirjoitelmien kirjoittamisesta ja tutkimuksen tarkoituksesta kerrottiin henkilökunnalle päiväkodin iltapalaverissa. Tässä tutkimuksessa kirjoitelmien kirjoittajille kerrottiin, että tutkimuksen tarkoitus on selvittää päivähoiton henkilöstön kokemuksia työhön perehdyttämisestä ja rakentaa niiden pohjalta uusia perehdyttämiskäytänteitä työyhteisöön. Vilkka (2005, 154) toteaaakin, että tutkimuskohteella on oikeus tietää mihin tarkoitukseen hän tietojaan antaa.

Tutkimuslupa tutkimukselle haettiin eteläsuomalaisen kunnan päivähoiton suunnittelijalta, joka vastaa opinnäytetyön tutkimusluvista varhaiskasvatuksen osalta. Tutkimusaineistoa ei käytetä muuhun kuin tähän opinnäyte-

työhön, eikä niitä luovuteta ulkopuolisille. Kun tutkimusprosessi on kokonaisuudessaan valmis, tutkimuksen kirjoitelmat tuhotaan asianmukaisesti.

7.2 Tutkimuksen hyödynnettävyys ja jatkotutkimusaiheet

Tätä tutkimusta voidaan hyödyntää päivähoidon perehdytystä suunniteltaessa. Tutkimustulokset ovat syntyneet päivähoidon henkilöstön näkemyksistä ja kokemuksista, joten ne liittyvät vahvasti arkityöhön ja työn todellisuuteen. Tutkimus tuloksista hyötyy myös päivähoidon henkilöstö, koska tulosten huomiot saavat työntekijän miettimään omaa tapaa perehdyttää uutta työtoveriaan ja mitä omia toimintatapoja olisi syytä muuttaa tai kehittää.

Tätä tutkimusta voisi jatkaa vielä tutkimalla esiin nousseiden perehdyttämiseen liittyvien asioiden tärkeysjärjestykseen laittamista. Tärkeysjärjestyksen avulla voitaisiin perehdyttämiseen tehdä suunnitelma siitä, mitkä asiat tulee kertoa heti uudelle työntekijälle, mitkä vasta viikon päästä tai myöhemmin. Tämä auttaisi perehdyttämisen vaiheittaista toteuttamista. Perehdytystä ei voi tehdä päivässä, uuden työntekijän tulee saada aikaa sisäistää uusia asioita, eikä kaikkea tietoa voi kaataa hänelle saman tien.

Jatkotutkimusaiheena voisi myös tutkia sitä, kuinka uudet työntekijät ovat kokeneet perehdyttämisen. Silloin saataisiin näkemys siitä, kuinka perehdytys on toiminut ja vastannut perehdyttämisen tarpeeseen.

7.3 Työn merkitys ammatilliselle kasvulle

Tutkimustyö antaa itselleni vahvan tietämyksen työhön perehdyttämisestä sekä siitä kuinka henkilökunta on asian kokenut. Oma työyksikköni on uusi, eikä siellä ole vielä olemassa yhteisesti sovittuja perehdytystapoja. Tavoitteena on kuitenkin tämän vuoden aikana sellaisia yhdessä rakentaa. Uskon ja toivon, että tutkimuksestani on hyötyä omaan työyhteisöön perehdyttämistapoja rakentaessa.

Perehdyttäminen on tutkimuksen aikana auennut minulle aivan eri tavalla. Siihen liittyvien asioiden tietomäärä on ollut suuri. Ennen itsekkin ajattelin perehdyttämisen olevan enemmän konkreettista työtapojen opettamista. Tutkimustuloksia analysoidessani huomasin kuinka paljon itse työhön perehdyttäminen sisältää dialogisen kohtaamiseen kuuluvia asioita. Dialogisen kohtaaminen on minusta melkein tärkein perehdyttämisen osa-alue. Tarkoitin dialogisella kohtaamisella tässä kohdassa ihmisen yksilöllistä arvostamista, läsnä olevaa kuuntelemista, yhdessäoloa ja jaettua kokemusta. Dialogisuuteen kuuluu myös yhteiset keskustelut, jotka kehittyvät tilanteen mukaan. Dialogisuus rakentaa perehdyttämisessä uuden työntekijän ja perehdyttäjän välille yhteisen kielen, jossa kumpikin ymmärtää toisiaan.

Opinnäytetyöstä saamalla tietomäärällä sekä henkilökunnan kirjoitelmista nousseiden asioiden avulla osaan työelämässä rakentaa perehdyttämisen

kulkua. Tiedän mitkä asiat tulee huomioida ja miten voin helpottaa uuden työntekijän työhön tuloa. Innolla odotan, että pääsen soveltamaan saamiini tietoja myös työelämässä.

Opinnäytetyön tekeminen on ollut minulle opettava ja kärsivällisyyttä kasvattava kokemus. Työn tekeminen oli pitkä prosessi, joka eteni aina pätkissä eteenpäin. Välillä koko työ oli hyllyllä opiskelumotivaation ollessa hukassa. Keväällä 2013 aloitettu prosessi saatiin päätökseen keväällä 2015. Opinnäytetyön loppuun saaminen oli mahdollista kevään 2015 opintovapaan avulla. Tein työn yksin, koska asun toisella paikkakunnalla ja tapaamiset olisi ollut hankala järjestää opiskelukaverin kanssa. Työn tekeminen parin kanssa olisi varmasti nopeuttanut opinnäytetyönprosessia. Välillä tutkimusta tehdessäni olisin kaivannut toisen ihmisen mielipidettä ja ajatusten vaihtoa. Tutkimukseni tavoitteena on ollut se, että se hyödyttäisi työelämää. Uskon, että päivähoito yhteisö saa paljon arvokasta tietoa opinnäytetyöstäni.

LÄHTEET

- Alasuutari, M. 2011. Laadullinen tutkimus 2.0. Tampere: Vastapaino.
- Eskola, J. & Suoranta, J. 1998. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Jyväskylä: Gummerus.
- Helsilä, M. 2009. Henkilöstöasioita esimiehille. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Otava.
- Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2004. Tutki ja kirjoita. 10., osin uud.p. Helsinki: Tammi.
- Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2009. Tutki ja kirjoita. 15., osin uud.p. Helsinki: Tammi.
- Huotari, M., Kallunki, A-R. & Kinnunen, T. 2007. ”Aina pienikin tiedon muru on paikallaan”. Sairaanhoidajien kokemuksia perehdyttämisestä. Opinnäytetyö. Kajaani: Kajaanin Ammattikorkeakoulu.
- Hyppänen, R. 2010. Työhyvinvointi johtaa tuloksiin. Parhaat käytännöt kymmenen vuoden ajalta. Helsinki: Talentum.
- Jaakkola, H. 17.5.2013. Kuin rahaa pankkiin. Talentia. Sosiaalialan edunvalvonta- ja ammattilehti.
- Juholin, E. 2009. Viestinnän vallankumous. Löydä uusi työyhteisöviestintä. Helsinki: WSOYpro.
- Kananen, J. 2014. Laadullinen tutkimus opinnäytetyönä. Miten kirjoitan kvalitatiivisen opinnäytetyön vaihe vaiheelta. Jyväskylä: Juvenes Print.
- Kangas, P. & Hämäläinen, J. 2007. Perehdyttämisen suunnittelu ja toteutus. Työturvallisuuskeskus TTK, palveluyhtymä.
- Kauhanen, J. 2006. Henkilöstövoimavarojen johtaminen. Helsinki: WSOY.
- Kinnunen, A. 2012. Perehdyttämisen kehittäminen varhaiskasvatuksessa. Opinnäytetyö. Helsinki: Diakonia Ammattikorkeakoulu.
- Kupias, P. & Peltola, R. 2009. Perehdyttämisen pelikentällä. Helsinki: Gaudeamus University Press / Palmenia.
- Kämäräinen, M. 2009. Työsuojelun perusteet. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Otala, L. & Ahonen, G. 2003. Työhyvinvointi tuloksen tekijänä. Porvoo: WSOY.
- Paasijärvi, L. 2009. Työnsä kokoinen ihminen. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Rauramo, P. 2008. Työhyvinvoinnin portaat. Viisi vaikuttavaa askelta. Helsinki: Edita Prima Oy.

Surakka, T. 2009. Hyvä työpaikka hoitoalalla – näin haetaan ja sitoutetaan osaajia. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Työturvallisuuslaki. 23.8.2002/738.

Viitala, R. 2013. Henkilöstöjohtaminen. Strateginen kilpailutekijä. Helsinki: Edita Publishing Oy.

Infokirje tutkimuksesta päivähoiton henkilöstölle

Opinnäytetyön aihe/työnimi: PÄIVÄHOITOHENKILÖSTÖN AJATUKSIA HYVÄSTÄ PEREHDYTYKSESTÄ.

Tutkimus tuottaa päivähoiton henkilökunnan näkemyksiä hyvästä/huonosta perehdytyksestä. Perehdytys on työhyvinvointia edistävää toimintaa ja siihen tulisi kiinnittää enemmän huomiota. Tärkeää on saada esille henkilökunnan ajatuksia perehdytyksestä. Ajatuksia kerätään kuvitteellisten tarinoiden avulla päiväkodin henkilökunnalta. Tarinoiden avulla löytyy perehdytykseen liittyviä asioita, joiden avulla voidaan kehittää päiväkodin perehdytys tapoja, arkea paremmin palvelevaksi. Tarinoista nousee esille asioita, jotka ovat tärkeitä perehdytyksessä ja toisaalta mitä ei saisi tapahtua uuden työntekijän perehdytyksessä. Positiivisista kokemuksista nousee esille kehittämiskohteita kohti parempaa perehdytystä.

Toivon siis, että kirjoittaisit sadun/tarinan kuvitteellisesta hahmosta, jolle voit itse keksiä nimen. Tämä valitsemasi hahmo on juuri aloittamassa työnsä päiväkodissa ja saa/ei saa työyhteisöltä perehdytystä työhönsä. Voit pohtia hahmon ensipäiviä uudessa työpaikassa, sekä viikon/kuukauden/vuoden tapahtumia, jolloin hän tutustuu uuteen työyksikköönsä. Kirjoitustyylillä on vapaa, mutta toivon, että se on asiaa pohdiskeleva ja pieniäkin asioita korostava. Voit käyttää mukana myös omia kokemuksiasi perehdytyksestä. Kirjoitelman pituudeksi toivon 2-3 sivua. Olen jakanut aiheen kahteen erilaista näkökulmaa korostavaan otsikkoon:

- ”Kun saavuin päiväkotiin, sain hyvän perehdytyksen...”
- ”Kun saavuin päiväkotiin, sain huonon perehdytyksen...”
- *Kirjoita oma kirjoitelma VAIN saamastasi otsikosta.*

- Kirsi on luvannut korvaukseksi kirjoitelman teosta vapaata 2h, jotta kirjoitelman voi tehdä rauhassa asiaa pohdiskellen. Minä lupaan lisäksi kakkukahvit kii- tokseksi vaivannäöstä!
- Kirjoitelman palautus kirjekuoreen suljettuna päiväkodin kahvihuoneeseen viimeistään 31.5.2013 mennessä.

terveisin

Laura Eriksson

Sosiaalialan koulutusohjelma, Sosionomi AMK
Hämeen Ammattikorkeakoulu, Hämeenlinna