

Hyvä perehdytys päiväkodissa **Perehdytyskansio Koivukummun päiväkodille**

Karoliina Heikkinen

Opinnäytetyö
Huhtikuu 2017
Sosiaali-, terveys- ja liikunta-ala
Sosionomi (AMK), sosiaalialan koulutusohjelma

Tekijä(t) Heikkonen Karoliina	Julkaisun laji Opinnäytetyö, AMK	Päivämäärä Huhtikuu 2017
	Sivumäärä 56	Julkaisun kieli Suomi
		Verkojulkaisulupa myönnetty: x
Työn nimi Hyvä perehdytys päiväkodissa Perehdytyskansio Koivukummun päiväkodille		
Tutkinto-ohjelma Sosiaalialan koulutusohjelma		
Työn ohjaaja(t) Hintikka Timo ja Juntunen Kristiina		
Toimeksiantaja(t) Joutsan kunta, Annikki Lehto		
Tiivistelmä <p>Viime vuosikymmenien myötä laajentunut perehdyttämisen käsite, sekä tarve ovat luoneet paineita eri aloille ja organisaatioille pysyä mukana ajanmukaisen perehdyttämisen järjestämisessä. Varhaiskasvatus on käynyt läpi useita suuria rakennemuutoksia viime vuosina, kuten varhaiskasvatuslain uudistuminen. Tähän liitettynä varhaiskasvatuksen kentän suuri vaihtelu on yhtenäisen perehdyttämisen linjan muodostaminen vaikeaa.</p> <p>Työ on muodoltaan tutkimuksellista kehittämistoimintaa, jonka tarkoituksena oli selvittää toimeksiantajan päiväkodin perehdyttämisen tilaa, kuten myös selvittää mitä on hyvä perehdytys ja mitä siihen vaaditaan. Tavoitteena oli samalla tuottaa toimeksiantajan käyttöön perehdytyskansio perehdyttämisen tueksi. Työ toteutettiin kyselylomakkeen muodossa. Kyselylomake lähetettiin jokaiselle kunnan varhaiskasvatuksen työntekijälle.</p> <p>Tuloksissa ilmeni, että perehdyttämisen järjestämisestä kyllä huolehditaan työyhteisössä, mutta toimintaa voisi kehittää vielä paremmin paikkaa palvelevaksi, esimerkiksi ajankäyttöä tehostamalla ja selkeyttämällä vastuunjakoa. Työyksikössä perehdyttämisen koettiin kuitenkin olevan riittävää. Perehdytyskansion sisällöstä tärkeimmiksi nousivat työvuoro-kohtaiset tehtävät sekä pelastussuunnitelma.</p> <p>Varhaiskasvatuksen kentällä järjestettävä perehdytys saattaa olla joiltain osin vaillinaista, kuten tässäkin työssä tulosten myötä huomattiin. Näiden vajavaisuuksien korjaamiseksi on kuitenkin kehitetty uudenlaisia perehdyttämisen keinoja. Yksi yleistyvä tapa on tässä työssä tuotettu perehdytyskansio toimeksiantajan päiväkotiin, jonka avulla kehitettiin perehdytystoimintaa.</p>		
Avainsanat (asiasanat) varhaiskasvatus, Perehdytyskansio, perehdyttäminen		
Muut tiedot		

Author(s) Heikkonen Karoliina	Type of publication Bachelor's thesis	Date April 2017 Language of publication: Finnish
	Number of pages 56	Permission for web publication: x
Title of publication Good orientation in a day-care centre An orientation guide for the Koivukumpu Day-Care Centre		
Degree programme Degree programme in social services		
Supervisor(s) Hintikka, Timo and Juntunen, Kristiina		
Assigned by The Municipality of Joutsa, Annikki Lehto		
Abstract <p>During the past few decades, the extended concept of orientation as well as the need for it have created pressures for different industries and organizations to keep up with the current way of organizing orientation. Early childhood education has gone through several major structural changes over the past few years, such as the changes in the legislation that defines early childhood education. This, combined with the great variation within the early childhood education field, has made it difficult to create standardized guidelines for early childhood education.</p> <p>This study was a research-based development work whose purpose was to examine the current state of orientation in the assignor's day-care services as well as to determine what good orientation is and what it requires. At the same time the aim was to create an orientation guide that would support the orientation process in the assignor's day-care units. The study was implemented as a survey by using a questionnaire. Each early childhood educator in the municipality received the questionnaire.</p> <p>The results showed that the unit had made arrangements for orientation, but that they needed improvements, such as more efficient time management or clear responsibilities so as to better serve the unit. However, orientation was still seen as adequate. In the content of the orientation guide, shift-based tasks and the safety plan were highlighted.</p> <p>Orientation given in the early childhood education field can sometimes be insufficient in some ways, as was seen in this study. However, new ways have been developed to overcome these insufficiencies. One increasingly popular way is to use orientation guides, such as the one made in this study, to develop orientation in the workplace.</p>		
Keywords/tags (subjects) Early childhood education, orientation, orientation guide		
Miscellaneous		

Sisältö

1	Johdanto	3
2	Koivukummun päiväkotii	4
3	Varhaiskasvatus.....	5
3.1	Varhaiskasvatuksen määrittelyä	5
3.2	Varhaiskasvatuksen lainsäädäntö	6
3.3	Varhaiskasvatuksen tavoitteet	8
3.4	Varhaiskasvatuksen ympäristöt	10
3.5	Vuorohoito varhaiskasvatuksessa	13
4	Perehdyttäminen työhön.....	15
4.1	Perehdyttäminen käsitteenä.....	15
4.1.1	Perehdyttämisen tarkoitus ja tavoite	16
4.1.2	Perehdyttämisen prosessi	16
4.2	Perehdyttämisen lainsäädäntö	18
4.3	Käytännön haasteet perehdytyksessä	20
4.4	Perehdyttäminen päiväkodissa	22
5	Opinnäytetyön toteutus	25
5.1	Tarkoitus ja tavoite.....	25
5.2	Opinnäytetyön prosessi.....	26
5.3	Aineistonkeruu- sekä analysointimenetelmät	28
6	Tulokset	30
6.1	Perehdyttäminen.....	30
6.2	Perehdytyskansio perehdytyksen tukena	35
7	Pohdinta.....	37
7.1	Keskeisten tulosten tarkastelua	37
7.2	Työn kehittämisideat ja jatkotutkimukset	41
7.3	Eettisyys ja luotettavuus	42
	Lähteet	45

Liitteet	48
Liite 1. Saatekirje ja alkuinfo	48
Liite 2. Kyselylomake.....	50
Liite 3. Mallisivut perehdytyskansiosta.....	53
Liite 4. Koehenkilön informoinnin tarkistuslista (Kuula 2006, 102).....	55
Liite 5. Varhaiskasvatuksen tavoitteet.....	56

Kuviot

Kuvio 1. Varhaiskasvatuksen tavoitteiden teemoittelu	10
Kuvio 2. Eroavat piirteet vuorohoitolapsen arjessa (Mukaillen Peltoperä ym. 2016, 2)	14
Kuvio 3. Perehdyttämisen vaiheet (Mukaillen Kupias & Peltola 2009,173–176; Lepistö 2004, 60).....	18
Kuvio 4. Perehdyttämisen haasteet	20
Kuvio 5. Perehdyttämisen kokonaisuus perehdytettäessä päiväkotiympäristöön (Mukaillen Kupias & Peltola 2009, 19)	23
Kuvio 6. Lineaarisen kehittämistyön malli (Mukaillen Toikko & Rantanen 2009, 64; Salonen 2013, 15).....	27
Kuvio 7. Kyselytutkimus: Vastaajien omakohtainen kokemus perehdyttämisestä nykyiseen työpaikkaansa.....	31
Kuvio 8. Kyselytutkimus: Tulosten ja lähdemateriaalin yhteys hyvän perehdytyksen osatekijöissä.	33
Kuvio 9. Kyselytutkimus: Perehdytyskansion sisältö.....	36

1 Johdanto

Perehdyttäminen on työlainsäädännössä säädettyä ja työnantajia velvoittavaa toimintaa (Kupias & Peltola 2009, 20). Niin työturvallisuuslaissa (738/2002), työsopimuslaissa (55/2001) sekä laissa yhteistoiminnasta yrityksissä (334/2007) on kohtansa perehdyttämisestä, sen turvallisuudesta, järjestämisestä tai työntekijän oikeudesta siihen. Laki ei kuitenkaan määrittele perehdyttämisen sisältöä kovin tarkasti, tai sitä miten perehdyttäminen tulisi käytännössä toteuttaa. Tämä puoli jää työyhteisön ja viimekädessä työnantajan päätettäväksi ja valvottavaksi (Lepistö 2004, 59).

Perehdyttämistä ja siihen liittyviä liitännäisiä toimia, kuten työhönopestusta on tutkittu laajalti. Hyvän perehdyttämisen osia tai ominaisuuksia on mietitty ja kehitetty vuosien aikana, mutta silti työmaailmassa perehdyttämisen laadun kirjo on valtava (Kupias & Peltola 2009, 9). Harvoin kuulee kenenkään saaneen hyvän tai onnistuneen perehdyttämiskokemuksen, päinvastoin, tarinoita liikkuu miten huonoa tai olematonta perehdytys on ollut. Nykypäivän monimuotoiset ja monialaiset työtehtävät vaikeuttavat perusteellisen perehdyttämisen järjestämistä (Lepistö 2004,56), luoden paineita organisaatioille ajanmukaisen perehdyttämisen järjestämisestä alati muuttuvilla työkentillä. Huonosti toteutunut perehdyttäminen on haitallista ja jopa vaarallista niin työyhteisölle kuin uudelle työntekijällekin. Oppiminen on hitaampaa ja esimerkiksi työtapaturmien riski kasvaa kehnon perehdyttämisen myötä (Kangas & Hämmäläinen 2007, 4).

Varhaiskasvatuksen työympäristö sekä organisaatio eroavat monelta osin tavallisimmista työpaikoista. Varhaiskasvatus, tässä tapauksessa tarkasteltavana ollut päiväkotiympäristö asettavat tietynlaisia rajoitteita ja esteitä perinteiselle perehdyttämiselle. Opinnäytetyössä käsitellään perehdyttämistä ja sen onnistumiseen vaikuttavia mahdollisia tekijöitä varhaiskasvatuksen kentällä. Aiheen näkökulma painottuu tutkimukselliseen kehittämistoimintaan, jossa tarkoitus on selvittää varhaiskasvatuksen työntekijöiden ajatuksia ja mielteitä siitä, mistä tekijöistä rakentuu toimiva ja onnistunut perehdytys. Työssä selvitetään myös heidän kokemuksiaan jo aiemmin saadusta perehdytyksestä. Saatuja tuloksia tarkastelemalla kootaan käsitys perehdytyksen tilasta toimeksiantajan työpaikassa. Aineisto kerätään kyselylomakkeiden kautta. Tulosten,

sekä kerätyn teoreettisen pohjan avulla toteutetaan perehdytyskansio vastaamaan toimeksiantajan tarvetta kirjallisesta tietopaketista uudelle työntekijälle.

2 Koivukummun päiväkoti

Tässä opinnäytetyössä työn konkreettisenä toimipaikkana, jonne muun muassa perehdytyskansio suunniteltiin, toimi Joutsan kunnallinen päiväkoti Koivukumpu. Päiväkoti sijaitsee Keski-Suomessa Joutsan kylässä ja sijoittuu kylän keskusta, josta on kävelymatka muihin kylän palveluihin. Koivukumpu on toiminut nykyisellä toimintamallillaan vain kaksi vuotta, tätä ennen päiväkodin nimi oli Rölli. Päiväkotirakennus juhlisti syyskuussa 2016 25-vuotis syntymäpäiväänsä, joten itse rakennuksella on ikää ja historiaa Joutsassa.

Koivukumpu on 42 paikkainen päiväkoti, jossa toimivat kaksi lapsiryhmää, Timantit ja tähdet. Tähdet ovat niin kutsuttuja isoja lapsia, eli 3-5-vuotiaita, ja timantit pieniä, 1-3-vuotiaita lapsia. Talo on jaettu kahteen eri puoleen ryhmien mukaisesti, mutta tarvittaessa tilajaoissa tehdään muutoksia. Koivukummussa työskentelee noin 10 työntekijää, mukaan lukien laitoshuoltaja- ja ravitsemustyöntekijä. Lapsiryhmissä työskentelevien työntekijöiden määrä voi vaihdella vuosittain lapsimäärän mukaan. Yksi työntekijä toimii myös kiertävänä lastenhoitajana, eli tarvittaessa tekee myös vuoroja muihin kunnan varhaiskasvatus yksiköihin, kuten ryhmäperhepäiväkotiin tai esiopetusryhmään. Lasten kanssa työskentelevät työntekijät on jaettu 4-4 jaolla pienten ja isojen puolille, mutta tarpeen mukaan henkilökuntaa siirtyy puolelta toiselle auttamaan. Koivukumpu on Joutsan kunnan päivystävä päiväkoti, eli siellä järjestetään iltahoidoa ja tarpeen mukaan yöhoitoa lapsille. Tällä hetkellä tarvetta ei ole kuin iltahoidolle. Mahdolliset yksittäiset yöhoidot ostetaan pääasiassa yksityisiltä palveluntarjoajilta. Päiväkodilla on pidennetyt aukioloajat iltahoidon myötä. Aikaisintaan päiväkoti aukeaa klo 05.45 ja sulkeutuu klo 22.00 lasten hoitoaikojen mukaisesti.

Päiväkoti röllillä on aikanaan ollut omat perehdytyskäytäntönsä, sekä perehdytysoppaansa, mutta kuten monilla työpaikoilla, niitä ei ollut pidetty täysin ajan tasalla. Päiväkodin käytyä läpi suuren toiminta- ja nimimuutoksen, ei perehdyttämistä ollut muistettu tai ehditty päivittää, ja tieto oli vanhaa ja käyttökelvotonta. Teetetyt kyselytutkimuksen (Liite 2) kohdassa, jossa kysyttiin työpaikan nykyistä perehdytyksen tilaa, oli eräs vastaaja kirjoittanut ”vanhentunutta, päivitystä vailla. Perehdytysoppas vuodelta kivi” (V2), mikä selkeästi viestittää myös henkilökunnan tarpeesta päivitetylle perehdytykselle ja toimivalle perehdytysoppaalle.

3 Varhaiskasvatus

3.1 Varhaiskasvatuksen määrittelyä

Varhaiskasvatuksella on käsitteenä useampia erilaisia määritelmiä, riippuen missä asiayhteydessä tai syvyydessä termiä käytetään. Hellströmin (2010) kirjassa ”Sata sanaa kasvatuksesta” varhaiskasvatus määritellään olevan alle kouluikäisiin kohdistuvaa ikäkausipedagogiikkaa. Toisaalta varhaiskasvatus voidaan myös määritellä olevan kasvatuksen, opetuksen ja hoidon muodostama kokonaisuus (Karila & Lipponen 2013, 30–31; Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2005, 15), joka kattaa karkeasti kaiken sen toiminnan, millä tähdätään lapsen tasapainoisen kasvun, kehityksen ja oppimisen tukemiseen (Järvinen, Laine & Hellman-Suominen 2009, 124; Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2005, 11), sekä lapsen hyvinvointia edistävään toimintaan (Varhaiskasvatus A n.d). Varhaiskasvatuksen voidaan siis sanoa olevan alle kouluikäisten lasten kokonaisvaltaista, suunnitelmallista ja tavoitteellista toimintaa, jossa painottuvat pedagogiset näkökulmat (Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2005, 11; Varhaiskasvatus A n.d).

Varhaiskasvatus voidaan jakaa useampiin osa-alueisiin riippuen tarkasteltavana olevasta näkökulmasta. Rajatessamme varhaiskasvatuksen määritelmää, voidaan apuna käyttää Hellströmin (2010, 256) kirjassaan esittelemää jakoa, jonka mukaan varhais-

kasvatuksen voi jakaa kolmeen eri osa-alueeseen; alle kouluikäisten kasvatusta tutkivaan tieteenalaan, alan oppilaitoksissa luettavaan oppiaineeseen, tai pienten lasten käytännön kasvatukseen viittaavaan toimintaan. Tässä työssä varhaiskasvatuksen käsitteellä tarkoitetaan nimenomaan pienten lasten käytännön kasvatukseen viittaavaa toimintaa.

Varhaiskasvatuksen kolmena tukipilarina voi pitää lapsen hoitopaikassa saamaa kasvatusta, hoitoa ja opetusta. Nämä kolme ulottuvuutta yhdessä muodostavat varhaiskasvatuksen perustan. Kutakin käsitettä voidaan tarkastella yksittäin, mutta kokonaisuudessaan niitä ei voi täysin erottaa toisistaan. (Karila & Lipponen 2013, 30–31; Järvinen ym. 2009, 123–124.) Valtaosa tästä kasvun, hoidon ja opetuksen muodostamasta kokonaisuudesta nivoutuu osaksi varhaiskasvatuspaikan tavanomaista arkea, osana lapsen omaehtoista leikkiä (Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2005, 11) tai vuorovaikutuksellisia perushoitotilanteita (Järvinen ym. 2009, 124–125). Vain murto-osa omaksutaan järjestetyn toiminnan kautta.

3.2 Varhaiskasvatuksen lainsäädäntö

Varhaiskasvatusta säätelevät lait ja asetukset

Varhaiskasvatusta ja sen järjestämistä säätelevät monet erilaiset lait sekä asiakirjat, joiden kautta taataan oikeusturva niin varhaiskasvatuksen asiakkaille kuin henkilöstölle (Järvinen ym. 2009, 88). Lait asettavat reunaehdot järjestettävälle varhaiskasvatuksen toiminnalle määrittämällä sen sisällä esiintyvää käsitteistöä, sekä itse varhaiskasvatuksen. Varhaiskasvatukseen liitettäviä lakeja ja asetuksia ovat varhaiskasvatuslaki (L36/1973), asetus lasten päivähoidosta (239/1973), asetus opetustoimen henkilöstön kelpoisuusvaatimuksista (986/1998), laki lasten kanssa työskentelevien rikostaustan selvittämisestä (504/2002), sosiaalihuoltolaki (1301/2014), laki sosiaalihuollon asiakkaan asemasta ja oikeuksista (812/2000) sekä lastensuojelulaki (417/2007). (Varhaiskasvatuksen lainsäädäntö n.d; Järvinen ym. 2009, 88–89.)

Laki lasten päivähoidosta, joka astui voimaan 1973 (L36/1973), on tärkein varhaiskasvatukseen liitettävä laki. Laissa, sittemmin varhaiskasvatuslaiksi nimetyssä uudiste-

tussa laissa säädetään muun muassa varhaiskasvatuksen tavoitteista, järjestämisvelvoitteista ja lapsen oikeudesta varhaiskasvatukseen. Varhaiskasvatuslaki muodostaa käytännössä ne raamit, joiden sisällä varhaiskasvatusta järjestetään Suomessa, ja joiden mukaan esimerkiksi muita varhaiskasvatukseen liitettäviä asiakirjoja kootaan. Varhaiskasvatuslain uudistus, joka muutti lasten päivähoidosta annetun lain nimen varhaiskasvatuslaiksi, astui voimaan 1.8.2015 (L580/2015, 1§). Samalla varhaiskasvatuksen käsite korvasi päivähoidon käsitteen kokonaisuudessaan, eli ennen puhutusta päivähoidosta tuli varhaiskasvatusta ja päivähoito-sanasta luovuttiin virallisesti kokonaan (L 580/2015: Varhaiskasvatuslain uudistaminen n.d). Lakiuudistuksessa määritellään uusi varhaiskasvatuksen käsite seuraavasti: ”Varhaiskasvatuksella tarkoitetaan lapsen suunnitelmallista ja tavoitteellista kasvatuksen, opetuksen ja hoidon muodostamaa kokonaisuutta, jossa painottuu erityisesti pedagogiikka.” (L 580/2015, 1§).

Varhaiskasvatusta määrittävät asiakirjat ja säädökset

Muita varhaiskasvatukseen vaikuttavia ja sitä sääteleviä virallisia tekstejä ovat erilaiset asiakirjat ja säädökset, kuten varhaiskasvatussuunnitelman perusteet, Euroopan ihmisoikeussopimus, YK:n yleissopimus, YK:n lapsen oikeuksien sopimus, YK:n yleissopimus vammaisten henkilöiden oikeuksista, YK:n julistus alkuperäiskansojen oikeuksista ja YK:n kestävän kehityksen tavoitteet (Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2016, 15). Näistä varhaiskasvatussuunnitelman perusteet (VASU), on yksi tärkeimmistä.

Varhaiskasvatussuunnitelmaan perusteet on ”opetushallinnon antama valtakunnallinen määräys” (varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2016, 8), joka tähtää niin varhaiskasvatuksen järjestämisen, toteuttamisen kuin kehittämisen ohjaamiseen ja tukemiseen. Toisin sanoen, missä varhaiskasvatuslaki luo pohjan varhaiskasvatukselle, varhaiskasvatussuunnitelman perusteet keskittyvät tarkentamaan jo laissa määriteltyjä asioita, kuten varhaiskasvatuksen suunnittelua, järjestämistä ja arviointia. Perusteet edistävät myös varhaiskasvatuksen toteutumista laadukkaana sekä yhdenvertaisena palveluna koko Suomessa (Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2016, 8). Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet uudistettiin opetushallituksen toimesta

18.10.2016. Perusteiden uusimisen taustalla olivat ”lasten kasvuympäristön ja varhaiskasvatuksen toimintaympäristön muutokset” (Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2016, 8), sekä uusi varhaiskasvatustilaki, johon varhaiskasvatussuunnitelman perusteet pohjaavat. Uuden varhaiskasvatustilain astuttua voimaan 1.8.2015, alettiin uusien varhaiskasvatussuunnitelman perusteita välittömästi koota. Nyt valmiiksi saateut, julkaistut uudet perusteet on määrä panna täytäntöön 1.8.2017.

Uusissa perusteissa tehtiin muutoksia suuriin kokonaisuuksiin, kuten jaettiin varhaiskasvatussuunnitelman perusteet kolmelle tasolle; valtakunnalliselle, paikalliselle ja lapsikohtaiselle. Termistöä ja käsitteitä hiottiin myös paremmin nykypäivän varhaiskasvatusympäristöön sopiviksi. Uusien perusteiden yhtenä tavoitteena oli myös yhtenäistää tapahtuvaa varhaiskasvatusta asettamalla ensimmäistä kertaa valtakunnalliset velvoitteet varhaiskasvatussuunnitelman perusteille (VASU2017 – varhaiskasvatussuunnitelman perusteiden uudistaminen 2016). Tämä tarkoittaa, että kaikilla varhaiskasvatusta järjestävillä tahoilla on velvollisuus noudattaa asetettuja perusteita, sekä luoda omat paikalliset varhaiskasvatussuunnitelman perusteensa valtakunnallisten pohjalta. Paikallisissa varhaiskasvatussuunnitelmien perusteissa kunnat ja palveluntuottajat saavat tuoda esiin oman kuntansa tai yksikkönsä omia näkemyksiä ja esimerkiksi korostaa tärkeinä pitämiään asioita (varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2016). Uudet varhaiskasvatussuunnitelman perusteiden määräykset ja velvoitteet astuvat voimaan 1.8.2017, jolloin varhaiskasvatusta järjestävät tahot ovat velvollisia noudattamaan niitä omissa varhaiskasvatussuunnitelmissaan (VASU2017 – varhaiskasvatussuunnitelman perusteiden uudistaminen 2016).

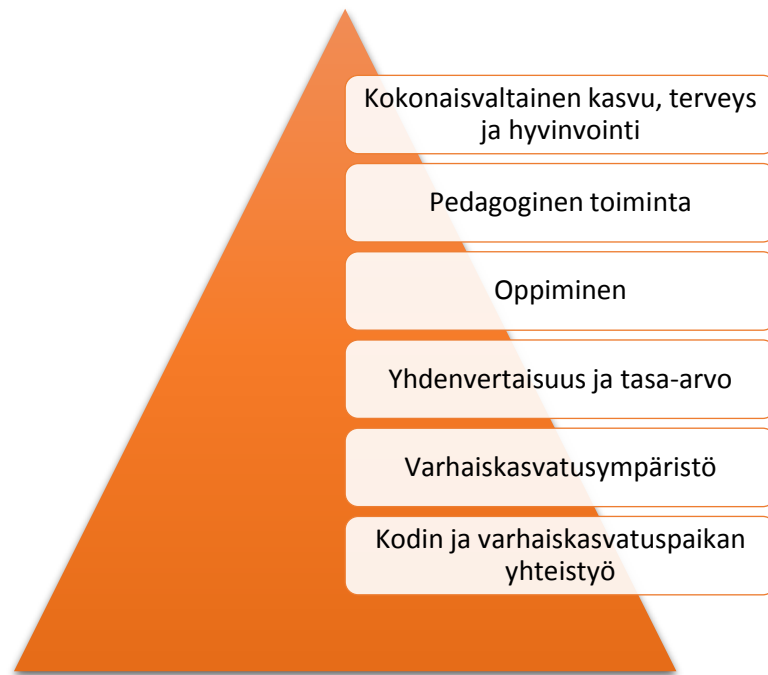
3.3 Varhaiskasvatuksen tavoitteet

”institutionaaliselle varhaiskasvatukselle pitää asettaa tavoitteisen ja tarkoituksellisen toiminnan vaatimus” (Karila & Lipponen 2013, 51). Nämä tavoitteisen toiminnan vaatimukset ovat kirjattuina varhaiskasvatustamme määrittävään varhaiskasvatustilakiin varhaiskasvatuksen tavoitteiksi (L36/1973, 2§). Tavoitteet (L36/1973, 2§) selventävät varhaiskasvattajille sekä sitä järjestäville tahoille paitsi sitä, mihin varhaiskasva-

tuksella pyritään (Järvinen ym. 2009, 128), mutta myös auttavat kasvattajia ymmärtämään omia käytäntöjään, sekä olemaan tietoisia siitä mitä varhaiskasvatuksessa tehdään ja miksi (Karila & Lipponen 2013, 50–51).

Uusi varhaiskasvatuslaki uudisti varhaiskasvatuksen tavoitteet. Ennen uudistusta päivähoitolaissa oli määritelty seitsemän kasvatustavoitetta; fyysinen, sosiaalinen, emotionaalinen, älyllinen, esteettinen, eettinen ja uskonnollinen tavoite (Järvinen ym. 2009, 128–129). Näiden pääteemojen alle oli listattu teemaan sopivia tarkempia osatavoitteita. Vanhat tavoitteet eivät välttämättä olleet yksittäisinä kovin vanhentuneita, mutta niiden näkökulma oli vahvasti lapsessa ja tämän kasvussa sekä kehityksessä, kuin koko päivähoitossa tai varhaiskasvatuksessa. Nykypäivänä varhaiskasvatuksessa ovat vahvasti läsnä erilaiset verkostot sekä monialainen yhteistyö, kuten kasvatuskumppanuuden korostaminen kodin ja hoitopaikan välillä, jota ei ollut huomioituna vanhoissa tavoitteissa.

Uuden varhaiskasvatuslain myötä tavoitteet on uudistettu ja niiden näkökulmaa on muutettu. Tavoitteet koskevat nyt koko varhaiskasvatusta, sisältäen niin lapsen, tämän kodin, kuin hoitopaikankin osan varhaiskasvatuksessa. Uudet tavoitteet kattavat nykymuodossaan kymmen kohtaa (Liite 5), jotka on laadittu ajatellen nykypäivän varhaiskasvatuksen vaatimuksia sekä muuttuneita varhaiskasvatuksen ja perheiden toimintaympäristöjä. Varhaiskasvatuksen yleisenä tavoitteena voidaan sanoa olevan lasten kokonaisvaltaista kasvun, kehityksen ja oppimisen edistäminen yhteistyössä huoltajien kanssa (varhaiskasvatus A n.d; Varhaiskasvatus B n.d). Uuden varhaiskasvatuslain tavoitteet on esitetty tarkalleen liitteessä 5, mutta tavoitteiden pääteemat on kuvattu alla (Kuvio 2). Nostetuista teemoista käy ilmi varhaiskasvatuksen tavoitteiden kokonaisvaltaisuus, ne kuvaavat varhaiskasvatusta sen kaikista osa-alueista aina lapsesta varhaiskasvatuspaikkaan, unohtamatta lapsen kotia ja perhettä.



Kuvio 1. Varhaiskasvatuksen tavoitteiden teemoittelu

3.4 Varhaiskasvatuksen ympäristöt

Varhaiskasvatuspaikka on Turjan ja Fonsènin (2010, 4) mukaan lapsen kodin ohella yksi tärkeimmistä lapsen kasvuympäristöistä. Lipponen ja Karila (2013, 70) määrittävät varhaiskasvatukseen sidotun ympäristön käsitteen rakentuvan arjen käytännöissä, joihin vaikuttavat kaikki varhaiskasvatuspaikassa toimivat yksilöt. Puhuttaessa varhaiskasvatuksesta erilaisina ympäristöinä, keskitytään arvioimaan ympäristöä erilaisista näkökulmista käsin, kuten toiminta, kasvu tai oppiminen. Monet näistä käsitteistä myös risteävät toistensa kanssa; oppimisympäristön käsitettä voidaan eri lähteissä pitää yhteneväisenä pedagogisen toimintaympäristön, eli yhden toimintaympäristön ulottuvuuden kanssa (Koivunen 2009; Karila & Lipponen 2013, 70). Se kumpaa käsitettä käytetään, voi olla yksinkertaisesti kiinni kirjoittajan mieltymyksestä tai siitä millä syvyydellä ja tasolla käsitettä halutaan tarkastella. Ympäristöjen eri ulottuvuudet ovat myös monin osin samankaltaisia. Koivunen jakaa kirjassaan ”Hyvä päivähoito” (2009,179) hyvän toimintaympäristön kuuteen eri ulottuvuuteen; fyysiseen, psyykkiseen, sosiaaliseen, toiminnalliseen, pedagogiseen ja kulttuuriseen. Näistä ulottuvuuksista kolmea käytetään myös oppimisympäristön käsitteen lähemmässä

tarkastelussa. (Järvinen ym. 2009, 143–144; varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2016, 31.)

Pitemmän aikaa esi- ja perusopetuksessa, mutta nykyään myös varhaiskasvatuksessa puhutaan usein hyvästä oppimisympäristöstä yhtenä toiminnan, tässä tapauksessa varhaiskasvatuksen, lähtökohtana (Lipponen & Karila 2013, 70). Oppimisympäristöillä tarkoitetaan varhaiskasvatuksessa paitsi hoitopaikan fyysisiä tiloja ja niiden viihtyisyyttä (Peltonen 2004, 58), mutta myös muita paikkoja, yhteisöjä, käytäntöjä, välineitä ja tarvikkeita, jotka tukevat lapsen yksilöllistä kehitystä, oppimista sekä vuorovaikutusta (Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2016, 31). Samoilla linjoilla ovat Hujala, Puroila, Parrila ja Nivala teoksessaan ”Päivähoidosta varhaiskasvatukseen” (2007, 94–95), jossa he toteavat lasten oppimisen, kuten myös ajattelun tapahtuvan vuorovaikutuksessa erilaisten ihmisten, kokemusten ja materiaalien kanssa. Oppimisympäristön merkitys on siis hyvin keskeinen lasten omaehtoisen oppimisen tukijana (Hujala 2007, 94).

Oppimisympäristöjä tarkastellessa on hyvä tiedostaa koko oppimisympäristön rakentumiseen vaikuttavia tekijöitä, jotta jatkossa ulottuvuuksien syvempi tarkastelu olisi hyödyllistä. Erityisesti varhaiskasvattajien oma näkemys lapsesta oppijana sis. lapsinäkemys, määrittää suuresti kuinka pedagoginen toimintaympäristö, eli oppimisympäristö suunnitellaan ja toteutetaan (Koivunen 2009, 183). Päiväkodin ulkopuoliset tahot, paikalliset kuin myös globaalit vaikuttavat myös oppimisympäristön rakentamiseen (Karila & Lipponen 2013, 71–72). Esimerkiksi tietynä aikana vallalla oleva lapsinäkemys määrittää suuresti oppimisympäristöjä paikallisella tasolla. Myös Globaalit muuttujat ja tekijät, kuten eri kulttuurien varhaiskasvatustavat tai maailmalla vallalla olevat näkemykset varhaiskasvatuksesta muovaavat päiväkodeissamme toteutuvaa pedagogista toimintaa. (Hellström 2010, 256–257; Karila & Lipponen 2013, 72–73; Koivunen 2009, 183–186.) Lähdetessä tarkastelemaan oppimisympäristöjä syvemmin, on hyödyllistä jakaa käsite erillisiin osa-alueisiin, ulottuvuuksiin, ja tarkastella näitä erillään muusta kokonaisuudesta. Tällöin oppimisympäristöjen todellisen moniulotteisuuden hahmottaminen on helpompaa, ja kasvattajalle jää todennäköisemmin selkeä ja jäsenneilty kuva oppimisympäristöistä. Oppimisympäristöt jaetaan tavallisesti fyysiseen, psyykkiseen ja sosiaaliseen ulottuvuuteen (varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2016, 31).

Fyysinen ympäristö

Fyysiseen ympäristöön liitettäviä osa-alueita ovat mm. lapsen luontevan ja turvallisen leikin mahdollistaminen, siisteys ja puhtaus, sekä tilojen monipuolisuus ja muunneltavuus (Järvinen ym. 2009, 143–144; Hujala ym. 2007, 95). varhaiskasvatuksen fyysistä ympäristöä miettiessä on tärkeää, että ympäristö on suunniteltu ajatellen siellä toimivien lasten kehitystasoa. yksi- ja viisivuotiaan välinen kehityksellinen ja ymmärryksellinen ero on merkittävä, mikä olisi ensiarvoisen tärkeää huomioida esimerkiksi varhaiskasvatuspaikan sisustuksessa. Tässä kohtaa nykypäivän muunneltavat varhaiskasvatustilat ovat etulyöntiasemassa, sillä niillä on valmius sopeutua tiloiltaan vastaamaan kummankin ikä-ääripään tarpeita. Muunneltavuudessa olisi myös oleellista kuunnella lasten toiveita, kuten myös vanhempien ehdotuksia kuinka parantaa hoitopaikan fyysistä olemusta. (varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2016, 31–32; Hujala 2007, 95). Fyysisen ympäristön tarkastelu avaa hyvän väylän kodin ja hoitopaikan yhteistyölle, sillä on kaikkien edun mukaista, että niin lapset kuin vanhemmat tuntevat olonsa turvalliseksi hoitopaikassa (Järvinen ym. 2009, 144).

Psyykinen ympäristö

Hyvän psyykkisen ympäristön avain ovat päiväkodissa työskentelevät kasvattajat. Psyykinen ympäristö kuvaa ”tilassa ja tilanteissa olevaa ilmapiiriä tai tunnetasoa” (Koivunen 2009, 182), ja vaikka psyykkistä ympäristöä on vaikea määritellä tai ”nähdä”, monesti ryhmään uutena tuleva aikuinen tai lapsikin aistii nopeasti paikan ilmapiirin eli psyykkisen ympäristön. Psyykkisen ympäristön yhteydessä voidaan käyttää myös henkisen ympäristön käsitettä, joka kietoutuu monesti osaksi psyykkistä ympäristöä (Järvinen ym. 2009, 144). Turvallisuuden tunteen luominen on yksi psyykkisen ympäristön päätavoitteista. Ilmapiirin tulisi viestiä, että hoitopaikka on turvallinen ja hyvä paikka olla. Muita psyykkisen ympäristön tavoitteita ovat mm. kiinnostavan ja rohkaisevan ilmapiirin mahdollistaminen. (Järvinen 2009, 144.)

Sosiaalinen ympäristö

Sosiaalinen toimintaympäristö kietoutuu osaksi yhteen psyykkisen toimintaympäristön kanssa pitäen sisällään kaiken sen vuorovaikutuksen ja toiminnan mitä kasvattajat ja lapset käyvät päivän aikana, kuten myös ryhmän sisäisen toiminnan sekä dynamiikan (Koivunen 2009, 182–183). Sosiaaliseen ympäristöön lukeutuu vahvasti myös lapsen kodin ja hoitopaikan välinen kommunikointi ja vuorovaikutus. Kaikki nämä tekijät vaikuttavat osaltaan lapsen terveen minäkäsityksen muotoutumiseen (Järvinen ym. 2009, 144–145). Oppimisympäristöt, erityisesti sosiaalinen ympäristö on avainasemassa lapsen itsetunnon kehityksen tukijana (Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2016, 31), myönteiset kokemukset vahvistavat positiivisen itsetunnon kehitystä, jolloin lapsi todennäköisemmin kestää paremmin ympäristön luoman sosiaalisen paineen myöhemmällä iällä (Harinen & Karkela 1990, 22).

3.5 Vuorohoito varhaiskasvatuksessa

Vuorohoidosta ei ole laissa kovin tarkkoja määräyksiä. Lain mukaan ”Lasten päivähoido on pyrittävä järjestämään siten, että se tarjoaa lapsen hoidolle ja kasvatukselle sopivan hoitopaikan ja jatkuvan hoidon sinä vuorokauden aikana, jona sitä tarvitaan.” (36/1973). Käytännössä kunnat määrittävät pitkälti itse linjaukset koskien vuorohoitoa ja sen järjestämistä. Tavallisimmin vuorohoidoksi lasketaan noin klo 18.00–06.00 välisenä aikana, sekä viikonloppuisin tapahtuva hoito. Vuorohoitoon ei ole subjektiivista oikeutta, lapsen hoitoajat ovat aina sidoksissa vanhempien työaikaan tai päätoimiseen opiskeluun. (Vuorohoito n.d; Varhaiskasvatus illalla, yöllä ja viikonloppuna n.d.) Nykyään monet kunnalliset kuin myös yksityiset varhaiskasvatusta tarjoavat tahot järjestävät iltahoitoa sekä laajennettua aukioloaikaa vuorohoidon rinnalla, vastaamaan kasvavien vuorotyöperheiden tarpeita. Laajennettu aukioloaika voi vaihdella kunnittain, mutta tavallisimmin laajennetulla aukioloajalla toimiva varhaiskasvatuspaikka on auki noin klo 05.00–22.00. Näin kunnat saavat vähennettyä vuorohoitotarvitsevien lasten määrää, jolloin kunta ei välttämättä tarvitse kuin yhden vuorohoitota järjestävän yksikön.

Vuorohoitoa tarvitsevan lapsen kannalta pätevät samat tarkoitusperät kuin tavallista päivähoitoa tarvitsevilla lapsilla: laadukkaan varhaiskasvatuksen järjestäminen yhteistyössä kodin kanssa. Kuitenkin tietyt seikat korostuvat vuoropäivähoitoa tarvitsevilla lapsilla, ja näihin seikkoihin tulee kiinnittääkin erityistä huomiota laadittaessa vuorohoitoa tarvitsevan lapsen varhaiskasvatussuunnitelmaa. On otettava huomioon, että tällaisen perheen arki on usein epäsäännöllistä, erirytmistä ja ennakoimattonta. (Peltoperä, Dahlblom, Turja, Rönkä, Collin, Hintikka & Teppo 2016, 2.) Vanhempien työaika ja päivät saattavat vaihdella suuresti ja muutoksia työaikoihin saattaa tulla hyvin lyhyelläkin varoitusajalla. Tällainen työarki on yleistynyt viime vuosina yleisesti, mutta myös lapsiperheissä, ja varhaiskasvatuksen tulee vastata tähän uudenlaiseen hoidon tarpeeseen.



Kuvio 2. Eroavat piirteet vuorohoitolapsen arjessa (Mukaiillen Peltoperä ym. 2016, 2)

Toimivan vuorohoidon järjestämisessä avainasemassa ovat ammattitaitoiset työntekijät. Työntekijän on pystyttävä havaitsemaan lapsen olotiloja, sekä olla sensitiivinen ja läsnä lapselle. Työntekijöillä tulee olla myös vahva ammatillinen ote, jotta työntekijä kykenee erottamaan vuorohoidolle tärkeitä osa-alueita ja tarjota niitä lapselle. Yhdet tärkeimmistä osa-alueista joihin tulee kiinnittää huomiota, ovat struktuurin ja jatkuvuuden mahdollistaminen varhaiskasvatusyksikössä. Rutiinit ja toistuva, edes osittainen päivärytmi edistävät lapsen hyvinvointia tuomalla turvaa ja ennustetta-

vuotta lapsen elämään. Toinen hyvin tärkeä seikka on lapsen riittävän levon takaaminen. Varhaiskasvatuspaikan ja kodin on yhdessä sovittava ja suunniteltava lapsen hoitoajat niin, että riittävä yhtäjaksoinen lepo toteutuu. Tämä voi käytännössä tarkoittaa sitä, että joskus lapsen on parempi olla yötä hoitopaikassa, kuin siirtyä yöllä tai aamuyöllä kotiinsa vanhemman työvuoron loputtua. (Peltoperä ym. 2016, 7-10.)

4 Perehdyttäminen työhön

4.1 Perehdyttäminen käsitteenä

Perehdyttäminen on hyvin monisyinen termi, joka ennen ja välillä vieläkin kirjallisuudessa erotetaan työnopastuksen käsitteestä. Yhä useammin perehdyttämistä (tai perehdytystä) sekä työnopastusta (tai työhönopastusta) pidetään kuitenkin synonyymeina, tai perehdytyksen mielletään kattavan itsessään myös työnohjauksen (Kupias & Peltola 2009, 17–19). Perehdyttämistä on vaikea määritellä tarkoin nykypäivän moninaisten, muuttuvien sekä uudistuvien työtehtävien vuoksi. Eri työaloilla perehdyttämisen nähdään myös sisältävän eri asioita ja vaiheita, mikä monimutkaistaa termin käyttöä. Yleisesti perehdyttämisen voidaan kuitenkin nähdä olevan sellaista toimintaa ja tukea, jonka kautta työtä uutena opettelevan on helpompi aloittaa työskentely ja selviytyä työtehtävistään itsenäisesti mahdollisimman varhain (Kupias & Peltola 2009, 19). Perehdyttäminen on monivaiheinen prosessi, oppimistapahtuma, jonka aikana uuden työntekijän odotetaan sisäistävän lukuisia, työstä hyvin suoriutumisen kannalta tärkeitä vaiheita (Lepistö 2004, 56). Laajimmillaan perehdyttämisen voidaan katsoa olevan kaikkea sitä toimintaa, joka auttaa uutta työntekijää sopeutumaan ja sulautumaan uuteen työympäristöön (Sundqvist, Pakarinen, Jääskeläinen, Jyrä, Leivo, Rusanen, Hätinen, Vesikkala, Vettenranta & Toivola 2002, 25–27).

4.1.1 Perehdyttämisen tarkoitus ja tavoite

Hyvällä perehdyttämisellä voi olla pidempiaikaisia, positiivisia vaikutuksia, joista voivat mahdollisesti hyötyä työyhteisön lisäksi monet suuremmatkin tahot, kuten koko yhtiö tai kunta jossa työntekijä työskentelee, tai jollain tasolla jopa yhteiskunta sekä kansantalous (Kupias & Peltola 2009, 20; Lepistö 2004, 56). Perehdyttämisen tarkoituksena on antaa uudelle työntekijälle kattava kuva tulevasta työkuvasta, kuten myös työyhteisöstä ja organisaatiosta jossa työskentely aloitetaan. Tarkoituksena on siis sulauttaa uusi työntekijä osaksi tuottavaa työyhteisöä mahdollisimman tehokkain ja kestävin keinoin. (Viitala & Jylhä 2006, 236–237.) Perehdyttämisessä olennaista on näin ollen tiedon jakaminen perehdyttävälle kuin myös perehdyttäjälle ja työyhteisölle hyödyllisin keinoin.

Perehdyttämisen tavoitteet kietoutuvat yhteen perehdyttämisen tarkoituksen kanssa. Sundquistin, Pakarisen ja muiden (2002, 25) mukaan perehdyttämisen tavoitteena on antaa uudelle työntekijälle kattava kuva organisaation omista tavoitteista ja toiminnasta, kuten myös työntekijän omasta asemasta suhteessa työorganisaatioon hyödyntäen työntekijän jo olemassa olevia taitoja. Toisten mielestä perehdyttämisen tavoitteena on itsenäisesti toimiva työntekijä, vrt. työntekijä jonka sisäinen malli työstä on kehittynyt tarpeeksi luontevan ja tuottavan työn mahdollistamiseksi (Lepistö 2004, 57). Arkikielessä tätä sisäistä mallia kuvataan monesti työn perustehtävien hallitsemiseksi tai työn rutinoitumiseksi. Tuloksena onnistuneesta perehdyttämisestä syntyy sitoutunut ja motivoitunut työntekijä, joka on voimavara työyhteisössään vaikuttaen omalta osaltaan työyhteisön hyvinvointiin (Lepistö 2004, 56).

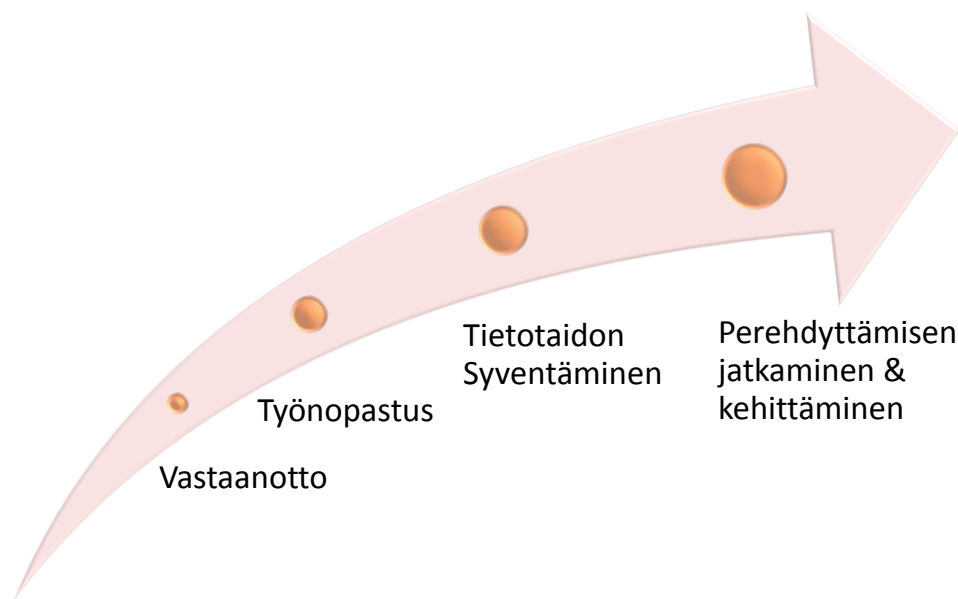
4.1.2 Perehdyttämisen prosessi

Oleellista perehdyttämisessä on prosessinomaisuus. Perehdytys ei tapahdu viikossa, eikä välttämättä kuukaudessakaan, vaan se on jatkuva sykli, jossa oppijan omalla aktiivisuudella on suuri rooli. (Sundqvist ym. 2002, 26–27; Kupias & Peltola 2009, 19.) Lepistö (2004, 56) on kuvannut perehdyttämistä monivaiheiseksi oppimistapahtumaksi, jonka aikana käydään läpi työlle olennaiset ja tarvittavat tiedot. Erilaiset pro-

sessit tai etenemisvaiheet ovatkin tavallisia puhuttaessa perehdyttämisestä kokonaisuutena (Kupias & Peltola 2009, 102). Perehdyttämisen pilkkominen eri vaiheisiin auttaa käsittelemään muutoin todella laajaa kokonaisuutta, ja se myös mahdollistaa kunkin osa-alueen syvemmän tarkastelun. Tällaisen vaiheittaisen työtavan etuna on perusteellisuus; kun tarvittavat asiat käydään vaihe vaiheelta läpi, unohdusten mahdollisuus pienenee ja perehdytettävä saa optimaalisessa tilanteessa todella kattavan perehdytyksen tulevaan työhönsä.

Perehdyttämiseen on olemassa hyvin laajasti erilaisia, kohta kohdalta eteneviä suunnitelmia, joiden kautta perehdyttäminen tulisi toteuttaa. Lepistö (2004, 60) kuvaa perehdyttämisen prosessia viiden pääkohdan kautta; Työhönotto, vastaanotto ja perehdyttämisen käynnistäminen, tehtäväkohtainen työnopastus, perehdyttämisen jatkaminen sekä työhön perehdyttämisen arviointi ja kehittäminen. Tässä mallissa keskitytään perehdyttämiseen itse työpaikalla, perehdyttämisen katsotaan alkavan kun uusi työntekijä saapuu ensimmäistä kertaa uuteen työpaikkaansa työntekijänä. Näkökulma tällaisessa perehdytysprosessissa on suuntautunut perehdyttämisen eri asiakokhtiin (Lepistö 2004, 60). Kupiaksen ja Peltolan mukaan (2009, 102–110) perehdyttäminen nähdään puolestaan paljon laajempaan kokonaisuutena, jossa perehdyttämiseksi katsotaan kuuluvan myös aika ennen työntekijän varsinaista ensimmäistä työpäivää tai edes uuden työntekijän valintaa. Tässä tapauksessa asia- tai kategoriakohtaisen näkökulman sijasta käytetään kronologista jaottelua, joka etenee uuden työntekijän aloittaessa työnsä ja seuraa ajallisesti perehdytyksen eri vaiheita. Perehdyttäminen voi näin ollen olla hyvin erilaista laajuutensa, ajallisen keston tai katsottavan näkökulman osalta. Hyvin usein perehdyttämisprosessissa käytettävät vaiheet tähtäävät kuitenkin samoihin lopputulemiin, kuten myös koko perehdyttämisen haluttu lopputulema on sama; itsenäisesti toimiva työntekijä. Eri vaiheista muodostuva ”runko” onkin mahdollista tunnistaa useimmista perehdytysprosesseista.

Riippuen perehdyttämisen laajuudesta, ensimmäinen vaihe perehdyttämisprosessiin lähdeittäessä on pääsääntöisesti uuden työntekijän vastaanotto työyhteisöön ja työpaikalle. (Kupias & Peltola 2009, 105; kangas & Hämäläinen 2007, 9.) Tätä vaihetta seuraa käytännön työnopastus tai Kupiaksen ja Peltolan (2009, 105–106) mainitsema ”ensiapupakkaus” jolloin työntekijä pääsee käsiksi itse työn perustehtävään. Tässä vaiheessa uudelle työntekijälle selvennetään myös kaikki työn kannalta kriittisen tärkeänä pidettävä tieto, esimerkiksi turvallisuuteen tai hätätapauksiin liittyvät asiat. Seuraavan vaiheen on tarkoitus syventää ja laajentaa työnopastusta; työntekijä alkaa hahmottamaan paikan normeja ja käytänteitä, ja monesti perehdytyksen pääpaino siirtyy tässä kohtaa perehdyttäjältä perehtyjälle (Kupias & Peltola 2009, 107). Viimeisenä kohtana on perehdytyksen jatkaminen työn rinnalla, sekä itse perehdytyksen arviointi ja kehittäminen (Lepistö 2004, 60; Kupias & Peltola 2009, 107, 175).



Kuvio 3. Perehdyttämisen vaiheet (Mukaiillen Kupias & Peltola 2009,173–176; Lepistö 2004, 60)

4.2 Perehdyttämisen lainsäädäntö

Perehdytyksen järjestämisestä on säädetty laissamme, jotta perehdyttäminen olisi säänneltyä ja valvottua toimintaa. Työlainsäädäntö pyrkii ennen kaikkea työntekijää suojaavaan sekä sopeuttavaan toimintaan, joilla estetään myöhemmin mahdollisia

vahinkoja, erimielisyyksiä, oikeustaisteluita tai kärhämää työpaikalla (Kupias & Peltonen 2009, 26–27). Vastuu perehdyttämisen järjestämisestä on aina viimekädessä työnantajalla, vaikka tämä ei osallistuisi itse perehdyttämiseen. Laeissa säädetyt kohdat ovat velvoittavia, eli työnantajan on sitouduttava noudattamaan niissä määrättyjä asioita. Työturvallisuuslaki (738/2002), työsopimuslaki (55/2001) sekä laki yhteistoiminnasta yrityksissä (334/2007) muodostavat pääosin perehdyttämistä käsittelevän lainsäädännön (Kupias & Peltola 2009, 20). Muita perehdyttämiseen vaikuttavia asiakirjoja ovat kunkin alan omat työehtosopimukset, joissa usein tarkennetaan perehdytyksen järjestämistä koskevia seikkoja.

Perehdytystä koskevat kohdat Työsopimuslaissa, työturvallisuuslaissa sekä laissa yhteistoiminnasta yrityksissä:

- *Työnantajan on huolehdittava siitä, että työntekijä voi suoriutua työstään myös yrityksen toimintaa, tehtävää työtä tai työmenetelmiä muutettaessa tai kehitettäessä. Työnantajan on pyrittävä edistämään työntekijän mahdollisuuksia kehittyä kykyjensä mukaan työurallaan etenemiseksi. (55/2001, 2. luku 1§)*
- *Työnantajan on annettava työntekijälle riittävät tiedot työpaikan haitta- ja vaaratekijöistä sekä huolehdittava siitä, että työntekijän ammatillinen osaaminen ja työkokemus huomioon ottaen:*
 - 1) *työntekijä perehdytetään riittävästi työhön, työpaikan työolosuhteisiin, työ- ja tuotantomenetelmiin, työssä käytettäviin työvälineisiin ja niiden oikeaan käyttöön sekä turvallisiin työtapoihin erityisesti ennen uuden työn tai tehtävän aloittamista tai työtehtävien muuttuessa sekä ennen uusien työvälineiden ja työ- tai tuotantomenetelmien käyttöön ottamista;*
 - 2) *työntekijälle annetaan opetusta ja ohjausta työn haittojen ja vaarojen estämiseksi sekä työstä aiheutuvan turvallisuutta tai terveyttä uhkaavan haitan tai vaaran välttämiseksi;*
 - 3) *työntekijälle annetaan opetusta ja ohjausta säätö-, puhdistus-, huolto- ja korjaustöiden sekä häiriö- ja poikkeustilanteiden varalta; ja*
 - 4) *työntekijälle annettua opetusta ja ohjausta täydennetään tarvittaessa. (738/2002, 14§)*
- *Yrityksessä on laadittava yhteistoimintaneuvotteluissa vuosittain henkilöstö- ja koulutussuunnitelma työntekijöiden ammatillisen osaamisen ylläpitämiseksi ja edistämiseksi.*
Henkilöstö- ja koulutussuunnitelmaa laadittaessa on otettava huomioon ennakoitavat, yrityksen toiminnassa tapahtuvat muutokset, joilla ilmeisesti on henkilöstön rakennetta, määrää tai ammatillista osaamista koskevaa merkitystä. (334/2007, 16§)

4.3 Käytännön haasteet perehdytyksessä

Perehdyttämisen ollessa hyvin laaja, monimuotoinen kokonaisuus, liittyy siihen usein myös tietynlaisia haasteita. Nämä haasteet voivat olla muodoltaan hyvin erilaisia ja liittyä toisistaan poikkeaviin teemoihin ja osa-alueisiin perehdyttämisen ympärillä. Perehdyttämisen haasteet nousevat todennäköisemmin esiin pienemmissä kuin suuremmissa yrityksissä tai organisaatioissa, joilla ei ole samanlaista kapasiteettia huolehtia perehdyttämisestä. Varhaiskasvatuksen kentällä ero kunnallisten ja yksityisten varhaiskasvatuspaikkojen välillä voi muistuttaa tätä asetelmaa. Yksityisillä päiväkodeilla resursseja saattaa olla enemmän ja ne voidaan mahdollisesti suunnata tehokkaammin ja nopeammin haluttuun kohteeseen, kuten perehdyttämiseen. Kunnallisilla päiväkodeilla resurssit ovat tavallisesti rajallisemmat ja mahdollisen muutoksen toteuttaminen saattaa viedä aikaa. Alla on listattu viisi teemaa, jotka kuvaavat mahdollisia kohdattavia vaikeuksia perehdytyksen suunnittelussa, toteutuksessa ja ylläpidossa. Kohdat on koottu käyttäen kerättyä aineistoa, sekä tutkittua tieteellistä tietoa.



Kuvio 4. Perehdyttämisen haasteet

Resurssit ovat alasta tai työorganisaatiosta riippumatta yleinen perehdyttämistä koskeva haaste, sillä niiden korjaaminen on yleensä myös hankalinta. Ellström (2001, 431–432) on myös tutkimuksessaan ”Integrating Learning and work: Problems and

Prospects” nostanut resurssit yhdeksi viidestä hyvän työpaikkaoppimisen kulmakivistä. Pysähtymättömässä 24/7 maailmassa etenkin aika tuntuu olevan kortilla riittävälle perehdytykselle. Jotta työntekijä voisi nykyään tehdä työnsä tehokkaasti ja onnistuneesti, tulee tämän ymmärtää työn todellinen merkitys paljon syvemmällä tasolla kuin ennen; miten koko organisaatio toimii tai miksi se on olemassa (Kupias & Peltola 2009, 13). Tämä vaatii enemmän aikaa perehtyjältä reflektoida ja sisäistää saatua tietoa, jota työyhteisöllä ei aina ole tarjota (Ellström 2001, 431). Ongelmallinen on myös tilanne, jossa nimetyllä perehdyttäjällä tai työyhteisöllä, sen toimiessa perehdyttäjänä, ei ole omien työkiireidensä vuoksi aikaa avustaa tai neuvoa uutta työntekijää riittävästi (Viitala 2004, 162). Tällöin oppiminen tapahtuu pääosin virheistä oppimalla ja niitä korjaamalla, mikä on hyvin hidas ja perehtyvälle raskas oppimisen muoto.

Motivaatio ja työntekijän sitouttaminen ovat perehdytyksen osa-alueita, joihin työpaikka ei osittain pysty vaikuttamaan, mutta joilla on suuri vaikutus perehdyttämiskokemukseen ja perehdytettävän kokemukseen hyvästä perehdytyksestä (Billet 2001, 3). Ellström (2001, 425) nimeää tutkimuksessaan palautteen, arvioinnin ja reflektion tärkeiksi oppimista edistäviksi seikoiksi, jotka pitävät osaltaan yllä oppijan motivaatiota oppia lisää työstään. Palautteen anto ja arviointi korostavat osaavan, ammattitaitoisen perehdyttäjän tärkeyttä ja omaa motivaatiota perehdytysprosessissa (Kupias & Peltola 2009, 83).

”Suunnittelu on asioiden tietoista ja tavoitteellista pohtimista ennalta” (Kangas & Hämäläinen 2007, 6). Määrittely tuo selkeästi esille hyvässä suunnittelussa mukana olevan tietoisien ajattelun, valmiin kaavan seuraamisen sijasta. Ajanmukaisuus, nykyajassa mukana pysyminen kietoutuu osaltaan yhteen suunnittelun kanssa. Hyvä suunnittelu tähtää kehittämään toimintaa tulevaisuudessa, jotta työorganisaation toiminta on vastaavuudessaan tehokasta ja toimivaa (Kangas & Hämäläinen 2007, 6). Ilman kunnollista, ajanmukaista suunnitelmaa, jää perehdytys helposti yksittäisten asioiden kertomiseksi, joita perehtyjän on paljon vaikeampaa oppia ja pitää mielessä kuin mietittyä ja jäseneltyä kokonaisuutta (Kupias & Peltola 2009, 154–155).

Muuttuvia tekijöitä, jotka lisäävät perehdyttämisen haasteellisuutta on lukuisia, mutta nykypäivänä perehdyttämisen muuttuvista tekijöistä vaikuttavat eniten työ-

suhteen kesto, sekä niin kutsuttu ”keikkatyö”. Määräaikaisten, hyvin lyhyidenkin tuu-
rausten ja sijaisuuksien vuoksi perehdyttämisen prosessia joudutaan monesti lyhen-
tämään tai pilkkomaan. Tällöin tulee punnita tarkoin, mikä tieto on tärkeää ja minkä
voi jättää kertomatta lyhytaikaiselle perehdyttävälle (Kangas & Hämäläinen 2007,
3). Perehtyjää ei toisaalta saa hämmentää liiallisella tiedolla, mutta tämän tulisi pys-
tyä työskentelemään työpaikassa määrätyn ajan saamallaan tiedoilla. Sama ongelma
pätee jatkuvasti yleistyviin keikkatyölaisiin, jotka saattavat vaihtaa työpistettään päi-
vittäin, mikä tekee perehtymisestä vielä vaikeampaa. Keikkatyöläinen paikkaa
yleensä poissa olevaa vakituista yöntekijää yhden tai muutaman päivän ajan, eikä
”ylimääräistä” henkilöä tai aikaa usein ole perehdytykseen. Tätä pulmaa ratkaise-
maan on luotu erilaisia apuvälineitä, kuten perehdytysoppaita tai muistilistoja, joista
lyhytaikainen yöntekijä saa tarvitsemansa tiedon lyhyelle työrupeamalle. Tämä kui-
tenkin vaatii sen, että työpaikka on nähnyt vaivan miettiä ja koota tällaisen muistilis-
tan tai oppaan mahdollisen perehdytyskansion liitteeksi.

4.4 Perehdyttäminen päiväkodissa

Päiväkoti eroaa paljon perinteisestä toimistomallisesta työympäristöstä, eikä pereh-
dyttämisen teoriapohjaa voi aivan sellaisenaan sovittaa varhaiskasvatus- tai päiväko-
timaailmaan. Onnistuneessa päiväkotiympäristöön perehdyttämisessä onkin taustalla
omanlaisen perehdyttämismallin löytäminen ja sen jalostaminen sopivaksi työyhtei-
söön. Bound ja Middleton (2003, 198) toteavat tutkimuksessaan ”Learning from ot-
hers at work: communities of practice and informal learning” että oppimisen koke-
mukseen vaikuttaa voimakkaasti työn luonne ja sujuvuus työorganisaatiossa. Päivä-
koti oppimisympäristönä voi olla vaikea niin perehdyttäjälle kuin perehtyjälle, sillä
työn luonne on vaihtuvaa ja kahta samanlaista päivää ei ole. Tilanteet, kuten myös
lapset ja aikuiset voivat vaihtua hyvin nopeasti ja arvaamatta (Ryynänen 2012, 26–
27), mikä vaikeuttaa perehdyttäjän työtä valmistaa uutta yöntekijää työhön. Työn
sujuvuuteen päiväkodissa vaikuttavat monet erilliset muuttujat aina resursseista päi-
väkodissa oleviin lapsiin saakka, mutta olennaisena sujuvassa työskentelyssä voidaan
pitää koko työyhteisön toimimista yhtenä tiiminä. Kun kaikki työskentelevät yhdessä
yhteisen tavoitteen saavuttamiseksi, esimerkiksi tässä tapauksessa uuden tulokkaan

perehdyttämiseksi, ei yhden ihmisen työkuorma kerry liian suureksi (Kupias ja Peltola 2009, 76, 81).

Perehdyttämisen järjestäminen päiväkodissa poikkeaa ”normaalista” totutusta perehdyttämisestä pääosin työn erilaisen luonteen lisäksi, mutta myös muun muassa ajan sekä henkilökunnan rajallisuus vaikuttavat perehdyttämisen toteutumiseen. Päiväkotiin perehdyttämisessä voidaan nähdä karkeasti kolme erillistä osa-aluetta: Yleisluontoisen perehdyttämisen, työnopastuksen eli työn rutiinien hallinnan, sekä työn syvemmän ymmärryksen, eli miksi ja missä rajoissa työtä tehdään. Uuteen työhön saavuttaessa yleensä aloitetaan yleisluontoisten, mutta työlle tärkeiden asioiden läpikäymisellä. Tällaisia asioita ovat monesti turvallisuuteen liittyvät seikat, taloon tutustuminen sekä käytännön asiat kuten työvuorot. Rutiinien ja työtehtävien itsenäinen hallinta työnopastuksen kautta mahdollistaa työssä alkuun pääsemisen ja suhteiden luomisen lasten ja vanhempien kanssa. Ehdottoman tärkeää on kuitenkin tehdä uutena työhön tuleva työntekijä tietoiseksi työn yleisistä ”raameista” eli työtä ohjaavista lakivelvoitteista ja erilaisista ohjaavista asiakirjoista, kuin myös työyhteisön omista arvoista ja pedagogisista linjauksista mahdollisimman pian työn aloittamisen jälkeen. Tällä tavoin työntekijä tietää mitä häneltä odotetaan työntekijänä ja mihin tehdyllä työllä pyritään, joka puolestaan auttaa ymmärtämään työtä kokonaisuutena (Ryynänen 2012, 27).



Kuvio 5. Perehdyttämisen kokonaisuus perehdytettäessä päiväkotiympäristöön (Muokailen Kupias & Peltola 2009, 19)

Rauhallista hetkeä tavalliselle formaalille perehdytykselle on usein hankala löytää päiväkodissa, jonka vuoksi perehdyttäminen nojaa yleensä enemmän työn ohella oppimiseen eli työnopastukseen kuin suulliseen tai luettuun perehtymiseen. Kun perehdytys painottuu työnopastukseen, on hyvin tärkeää, että työyhteisö itse on tietoinen ja varma omista toimintatavoistaan sekä pedagogisista linjauksistaan (Ryynänen 2012, 27), jotta työnopastus tukisi myös työn syvempää ymmärrystä. Näin uusi työntekijä näkee jo heti käytännössä miten puhutut työn rajat ja toimintatavat esiintyvät päiväkodin arjessa, ja ne on helpompi käsitteellistää osaksi omaa työskentelyä. Niin perehdyttäjän kuin muun työyhteisön tulisi myös tukea ja ohjata uutta henkilöä miettimään oman toimintansa tarkoitusperiä suhteessa varhaiskasvatuksen tavoitteeseen: kokonaisvaltaisesti hyvinvoivaan lapseen (Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2016, 8; Ryynänen 2012, 27).

Päiväkodissa perehdytettäessä ei perehtyminen varsinaisesti lopu lainkaan. Muodollinen työnopastus ja perehdyttäminen voi viedä muutaman viikon, mutta todellinen perehtyminen työhön jatkuu työn mukana niin kauan kuin alan työtä tekee. Nykypäivän muuttuvat työmuodot, perheiden rakenteet sekä uudet ja erilaiset hoidontarpeet laittavat varhaiskasvatuksen ja päiväkodit sopeutumaan ja kehittämään toimintaansa jatkuvasti nousevien tarpeiden mukaisesti (Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2016, 8). Työntekijöiden on tällöin myös opittava joustamaan ja soveltamaan oppimaansa uusien tilanteiden edessä. Uudenlaisten tilanteiden hallintaan ei ole olemassa ohjeita, ja vain kokeilun kautta opitaan tuntemaan mikä toimii ja mikä ei. Päiväkotityössä opitaan jatkuvasti uusia asioita lapsista, aikuisista, ympäröivästä ympäristöstä, kotimaasta tai koko maailmasta, sekä näiden kaikkien vaikutuksista toisiinsa. Työ on jatkuvaa, jopa elinikäistä harjoittelua ja perehtymistä erilaisiin ja ainutlaatuisiin asioihin ja ihmisiin.

5 Opinnäytetyön toteutus

5.1 Tarkoitus ja tavoite

Opinnäytetyön tarkoitus lähti toimeksiantajan, päiväkotiki Koivukummun tarpeesta parempaan perehdytykseen ja perehdytyskansioon. Päiväkodilla ei ollut vakiintuneita perehdyttämiskäytänteitä, ja toimivan perehdytyskansion tarve ilmaistiin selkeästi. Opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää toimeksiantajan perehdytyksen tilaa, sekä etsiä vastausta kysymykseen, mitä on hyvä perehdytys päiväkodissa, ja mitä mahdollisia toimia tai prosesseja vaatii hyvä perehdytys. Tutkimuskysymyksiä muodostui näin kolme:

1. Mikä on toimeksiantajana toimivan päiväkodin perehdytyksen tila?
2. Mitä on hyvä perehdytys päiväkodissa?
3. Mitä toimia vaatii onnistunut perehdytys?

Tutkimuskysymyksiä tarkasteltiin yleisellä tasolla, mutta myös toimeksiantajan näkökulmasta, verraten havaintoja aihealueen kirjallisuuteen, nostaen esiin mahdollisia kehittämisehdotuksia.

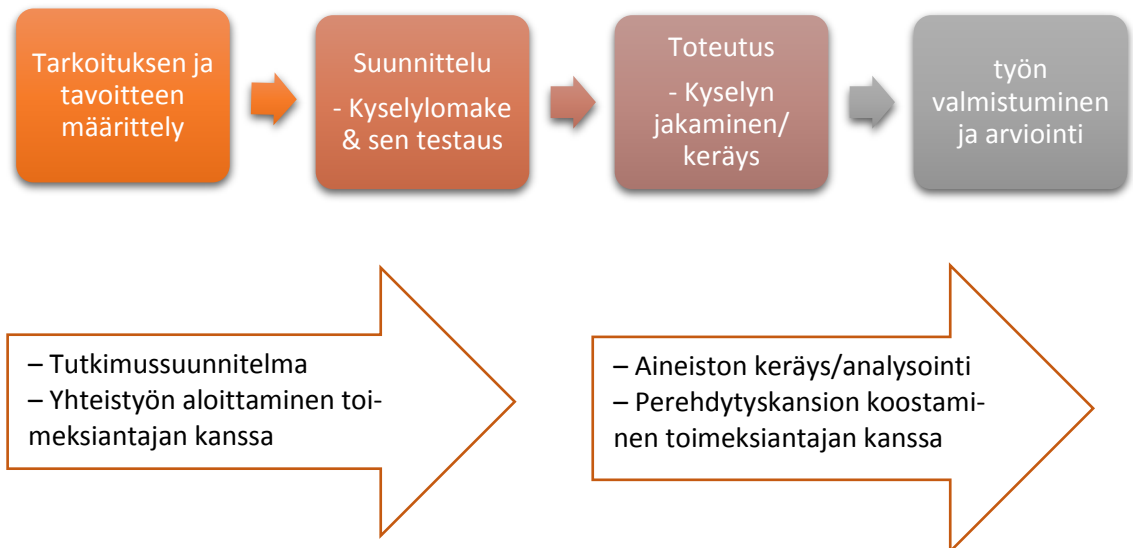
Opinnäytetyön tavoitteena oli myös toimivan ja päiväkodille omannäköisen perehdytyskansion tuottaminen, joka tukisi työntekijöitä tulevissa perehdytyksissä. Kansion tuli olla kattava, sillä monet erilaiset tahot, kuten opiskelijat, uudet työntekijät ja päiväkodissa jo työskentelevät työntekijät lukisivat sitä. Toisaalta kansio ei kuitenkaan saanut olla liian pitkä, jotta sen lukemiseen ei kuluisi liikaa aikaa. Perehdytyskansio keskittyttiin työstämään kattava tietopaketti, joka olisi selkeä ja helppolukuinen, sekä sisältäisi päiväkodin henkilökunnan kanssa yhdessä mietityt ja heidän tärkeiksi kokemansa asiat. Toinen tärkeä tavoite kansion tuottamisen lisäksi oli saada kansioon mahdollisimman paljon paikan omaa hiljaista tietoa; rutiineja, tapoja ja muita vinkkejä helpottamaan uuden työntekijän aloitusta päiväkodin arjessa.

Opinnäytetyö toteutettiin käyttäen sekä kvantitatiivista että kvalitatiivista tutkimusmenetelmää. Kvalitatiivista menetelmää käytetään usein silloin, kun halutaan tutkia asioiden tai ilmiöiden merkityksiä (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2009, 137), sekä halutaan kokonaisvaltainen, syvempi kuva tutkittavasta kohteesta (Kananen 2015, 70–

71). Laadullisen tutkimuksen ytimenä on todellisen, moninaisen elämän kokonaisvaltainen kuvaaminen (Hirsjärvi ym. 2009, 161). Tässä työssä painotettiin työntekijöiden ajatuksia sekä kokemuksia perehdyttämisestä, ja koitettiin selvittää työyhteisön tarpeita perehdyttämisen kehittämiseen. Työ painottuu sisällöltään ja näkökulmaltaan näin kvalitatiiviseen tutkimukseen, mutta hyödyntää myös kvantitatiivista eli määrällistä tutkimusmenetelmää aineiston keräämisessä.

5.2 Opinnäytetyön prosessi

Tämä opinnäytetyö on tutkimuksellista kehittämistoimintaa. Tutkimuksellisessa kehittämistyössä tai –toiminnassa tarkoitus on kehittää työelämässä ilmennyttä ongelmaa tutkimuksen keinoin. Ongelmaa tutkitaan, ja tutkimus tuottaa tietoa organisaation käyttöön. Saatujen tietojen avulla vastataan käsiteltyyn ongelmaan, joka tavallisesti on jonkin aineellisen tai aineettoman tuotteen kehittämistä. (Rantanen & Toikko 2009.) Tässä opinnäytetyössä keskityttiin perehdytyksen kehittämiseen Koivukummun päiväkodissa. Vaikka tutkimuksellinen kehittämistoiminta on tutkimuksen ja työelämän kehittämistoiminnan yhdistelmä, painotus tutkimuksellisessa kehittämistoiminnassa on tyypillisesti kehittämistoiminnassa. Konkreettisesti tehtävä työ sekä saatava tulos ovat kehittämistoiminnallisia, joissa hyödynnetään tutkimuksellisia periaatteita ja lähestymistapaa. (Työelämän tutkiva kehittämistoiminta n.d). Tässä opinnäytetyössä painotus on myös kehittämistoiminnassa: Perehdytyskansion tuottamisessa, sekä perehdytyksen kehittämisessä tutkimuksen keinoin. Kehittämistyön prosessi voi olla muodoltaan erilainen. Tässä opinnäytetyössä kehittämisprosessin malli on lineaarinen, eli työskentelyvaiheet seuraavat toisiaan ajallisesti laaditun suunnitelman mukaan. Lineaarisen mallin etu, mutta myös haitta on sen suoraviivaisuus: Vaiheet ovat selkeästi jaoteltu ja määritetty, mutta malli ei ota huomioon muita tekijöitä jotka voivat vaikuttaa työn etenemiseen. (Salonen 2013, 14–15.)



Kuvio 6. Lineaarisen kehittämistyön malli (Mukaiillen Toikko & Rantanen 2009, 64; Salonen 2013, 15)

Opinnäytetyön työstäminen alkoi keväällä 2016 yhdessä toimeksiantajan, Koivukummun päiväkodin kanssa. Aloimme suunnitella aineistonkeruun muotoa yhdessä yhteyshenkilön, varhaiskasvatuksen esimiehen kanssa. Yhdessä päädyttiin kyselylomakkeeseen, sillä sen käyttö oli ajallisesti tehokkainta, eikä erillisiä aikoja tarvinnut miettiä, kuten esimerkiksi haastattelun järjestämisessä. Kevään aikana työstettiin kyselylomaketta, kysymyksiä sekä niiden sijoittelua. Valmis lomake (Liite 2) testautettiin kolmella henkilöllä, joista kaksi olivat sosiaali- ja terveysalalla vakituisesti työskenteleviä henkilöitä ja yksi alaa tuntematon. Kyselylomakkeeseen tehtiin testauksen jälkeen pieniä muutoksia testaaajilta saatujen tulosten perusteella. Kesällä 2016 valmisteltiin kyselylomakkeen jakoa miettimällä muun muassa kyselyn jaon aikataulua tulevalle syksylle yhdessä toimeksiantajan kanssa. Tällöin sovittiin myös alustavasti perehdytyskansion koostamisen aikataulusta ja palavereista, jossa katsottaisiin työn etenemistä ja palautetta silloisesta kansiosta.

Kyselylomake jaettiin Joutsan kunnan varhaiskasvatukselle alkusyksystä 2016. Aineisto kerättiin yhdessä yhteyshenkilön kanssa. Aineiston keräämisen jälkeen lähdettiin analysoimaan saatua aineistoa teoriaohjaavan sisällönanalyysin avulla. Perehdytyskansion koostaminen aloitettiin yhteistyössä toimeksiantajan kanssa. Kansion työstäminen jatkui loppuvuoden ajan itsenäisesti kansiota työstäen sekä kahden pi-

detyn palautekierroksen kautta, joista saatiin muutamia ideoita sekä korjattavia asioita kansioon. Kansion lopullinen versio esiteltiin ja hyväksyttiin Koivukummun päiväkodille marras-joulukuussa 2016. Perehdytyskansio valmistui Joulukuussa 2016. Kirjallisen raportin työstäminen jatkui loppuvuoden 2016 ja alkuvuoden 2017, työ saatiin päätökseen helmikuussa 2017.

5.3 Aineistonkeruu- sekä analysointimenetelmät

Aineiston keruu

Aineisto kerättiin käyttäen informoitua kyselyä, jossa tutkija jakaa kyselyt henkilökohtaisesti vastaajille, ja on valmis neuvomaan ja vastaamaan mahdollisiin kysymyksiin (Hirsjärvi ym. 2009, 196–197). Kyselymuotoiseen aineistonkeruu menetelmään päädyttiin, sillä haluttiin saada laaja otanta, jossa näkyisivät koko henkilöstön mielipiteet sekä ajatukset tutkittavasta aiheesta. Informoitu kysely valikoitui luontevasti kyselyn muodoksi työskennellessäni toimeksiantajan päiväkodilla, jossa sain kyselyt jaettua ja olin saatavilla mahdollisia kysymyksiä varten.

Itse kyselyssä oli yhteensä 14 kysymystä, joista 9 oli avoimia ja 5 suljettuja. Avointen kysymysten avulla mahdollistetaan yksilölliset vastaukset, joista saattaa nousta erilaisia ja uusia näkökulmia tutkimukseen (Tuomi & Sarajärvi 2009, 95–119; Hirsjärvi ym. 2009, 201). Kyselylomakkeeseen vastasi 17 henkilöä jaetusta 20 lomakkeesta, vastausprosentti oli näin 85 %. Kyselylomake jakautui kahteen eri teemaan. Ensimmäisessä osiossa kerättiin tietoa vastaajan kokemuksista ja mielipiteistä liittyen perehdyttämiseen työpaikalla. Toinen osio koski päiväkodille työstetyn perehdytyskansion sisältöä ja muotoa.

Aineiston analysointi

Aineistonkeruu menetelmänä kysely analysoidaan tavallisimmin käyttäen kvantitatiivista analyysimenetelmää, mutta varsinkin avoimiin kysymyksiin painottuvaa kyselyä voi analysoida myös kvalitatiivisin metodein (Hirsjärvi ym. 2009, 193–194). Toteutetun tutkimuksen paino oli tässä työssä avoimissa kysymyksissä, joissa vastaajalla oli

vapaus kirjoittaa omanlaisensa vastaus (Hirsjärvi ym. 2009, 201). Tulosten analysoinnissa käytettiin teoriaohjaavaa sisällönanalyysiä, joka yhdistää aineistolähtöistä, sekä teorialähtöistä sisällönanalyysiä. Tällä tavoin saatiin vertailtua kyselyn kautta saatuja vastauksia jo tutkittuun tietoon ja todentaa saatuja tuloksia, sekä nostaa esiin mahdollisia eroavaisuuksia (Tuomi & Sarajärvi 2009, 95–119). Vastaukset myös koodattiin eli numeroitiin jokainen vastauslomake V1- V17. Näin vastauksia oli helpompi käsitellä, ja välttyttiin tulosten yksipuolistumiselta kun nähtiin mistä vastauslomakkeesta tulos oli otettu.

Teoriaohjaava sisällönanalyysi etenee kolmessa vaiheessa kuten aineistolähtöinen analyysikin. Ensimmäisenä aineisto redusoidaan eli pelkistetään, jolloin aineistosta nostetaan esiin tärkeimmät seikat. Kyselyn vastausten redusointivaiheessa rajattiin pois kysymyksiä ja vastauksia, jotka eivät olleet olennaisia, sekä otettiin tarkasteltavaksi aiheelle keskeiset ja mahdollisia eroavaisuuksia teoriaan antavat kysymykset. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 108–109.) Olennaisiksi kysymyksiksi valikoituivat kysymykset 5, 7, 8 ja 10 (Liite 2), jotka käsitelivät hyvää perehdyttämistä sekä perehdytyskansion sisältöä.

Analyysin toinen vaihe piti sisällään aineiston klusteroinnin eli ryhmittelemisen. Tässä vaiheessa aineistosta etsitään samankaltaisuuksia tai vastoin eroavaisuuksia (Tuomi & Sarajärvi 2009, 109–111). Esimerkiksi hyvän perehdytyksen osatekijöitä mietittäessä, nousi esiin ajan merkitys perehdyttämisen onnistumisessa, jonka paikkaansa pitävyyden useampi lähde varmensi vertaillen tuloksia teoriaan. Lieviä ristiriitaisuuksia vastauksissa ja teoriassa oli myös huomattavissa, kuten siinä miten perehdyttäminen tulisi järjestää. Kysymyksistä ryhmiteltiin ja osaksi myös teemoitettiin kaksi kokonaisuutta, jotka olivat olennaisia: perehdyttämistä koskevat tulokset, sekä perehdytyskansiota koskevat tulokset. Viimeisessä vaiheessa saatuja tuloksia sidottiin aiheesta jo olemassa oleviin teorioihin, eli käsitteellistettiin. Abstrahoinnissa eli käsitteellistämässä muodostetaan johtopäätökset aineistosta ja tutkimuksesta. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 111.) Tässä vaiheessa muodostettiin kuvaa toimeksiantajan päiväkodin perehdyttämisen tilasta sekä koostettiin perehdytyskansion tulevaa rakennetta.

6 Tulokset

6.1 Perehdyttäminen

Opinnäytetyössä lähdettiin liikkeelle perehdytyksen käsitteistöstä, tarkoituksena oli selvittää työlle asetetut tutkimusongelmat ja tutkimuskysymykset. Toimeksiantajana opinnäytetyöllä toimi Päiväkoti Koivukumpu. Tulokset on teemoitettu kyselyn (Liite 2) kahden pääteeman mukaisesti itse perehdyttämistä koskeviin tuloksiin, sekä perehdytyskansiota koskeviin tuloksiin. Perehdytystä koskevista kysymyksistä erotettiin vielä kaksi aihe-aluetta: Nykyistä päiväkodin tilaa kuvaavat vastaukset sekä hyvää perehdytystä koskevat vastaukset. Tavoitteena oli arvioida työyhteisössä tapahtuvan perehdytyksen nykytilaa, sekä selvittää mitä on hyvä perehdytys päiväkodissa ja mitä toimia vaatii hyvä perehdytys.

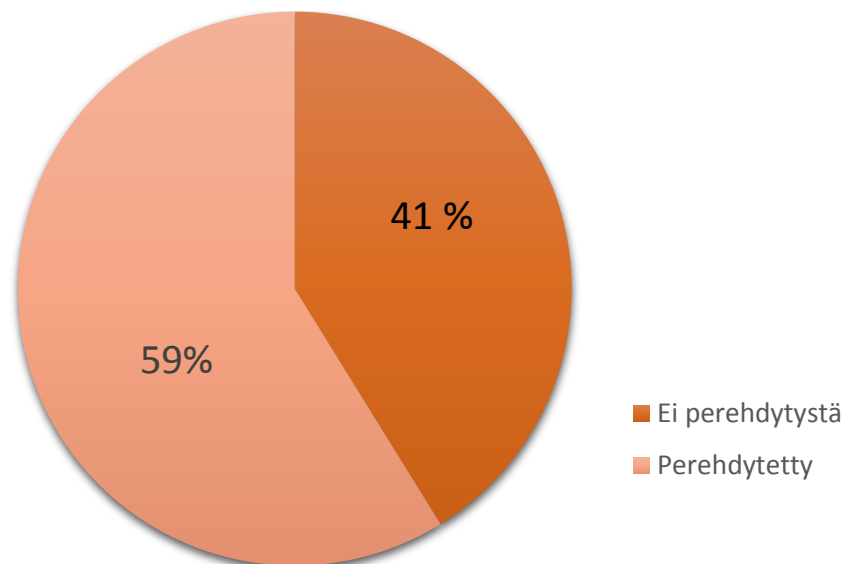
Perehdyttämisen tila

Toimeksiantajan toive oli arvioida tutkimushetkellä työyhteisössä tapahtuvaa perehdytystä. Kyselyssä vastaajilta kysyttiin heidän kokemuksiaan perehdyttämisestä, sekä pyydettiin arvioimaan nykyisen työpaikan perehdytystä. Vastauksista ilmeni, että perehdytystä järjestetään toimeksiantajan päiväkodissa, mutta ajatukset ja mielipiteet sen onnistumisesta vaihtelivat. Päällimmäisenä vastauksista esiin nousi perehdyttämisen jäsentymättömyys, useat (5/17) vastaajat eivät näyttäneet tietävän miten perehdytys tulisi järjestää. *”Kenellä vastuu perehdytyksestä...resurssit?”* (V1). Lähes puolesta vastauksista (8/17) ilmeni perehdytyksestä puuttuvan yhteisen linjan *”Ei ole sovittu yhteisiä pelisääntöjä asiasta. Asia siis levällään”* (V7).

Perehdytyksessä koettiin olevan puutteita, erityisesti resurssien ja ajan riittävyys nähtiin ongelmana sekä esteenä onnistuneelle perehdytykselle. *”Aika ja resurssit ei riitä”* (V9), *”Kiireisessä ja hektisessä arjessa moni asia jää kertomatta. Perehdytykseen ei ehkä ole tarvittavaa aikaa...”* (V8). Lähes jokaisessa vastauksessa (11/17) käsiteltiin jollain tapaa resursseja tai aikaa perehdyttämistä rajoittavana tekijänä, mutta useissa (6/17) nähtiin myös nykyisen perehdyttämisen positiivisia seikkoja muun muassa positiivisen asenteen tai motivaation muodossa. *”Yritys hyvä 10, mutta joskus*

tilanteet tulee niin nopsaan, että ei ehkä pysty uutta työntekijää niin hyvin ohjata alkuun kuin haluaisi” (V6).

Kysyttäessä vastaajilta heidän perehdytyskokemuksistaan, kävi ilmi että miltei puolia (7/17) vastaajista ei ollut omasta mielestään kunnolla perehdytetty nykyiseen työpaikkaansa. Kaksi vastaajista selvensi asiaa kertomalla, että olivat olleet mukana perustamassa päiväkotia, jolloin perehdytystä ei ollut mahdollista toteuttaa. Kolme vastaajista, jotka kyllä mielsivät saaneensa perehdytyksen nykyiseen työpaikkaansa, luonnehtivat perehdytyksen olleen pääasiassa työn ohella oppimista. *”Tekemisen kautta taisi enimmäkseen tulla!” (V12).*



Kuvio 7. Kyselytutkimus: Vastaajien omakohtainen kokemus perehdyttämisestä nykyiseen työpaikkaansa.

Vastaajista muutama (3/17) ilmaisi tyytymättömyyttään nykyisen perehdyttämisen tilasta kommentoiden muun muassa, että perehdyttäminen *”Voisi olla varmaan parempaakin...” (V11)*, tai että perehdyttämisen tila nykyisellään on *”Kehno...” (V17)*. Korjausehdotusten tai positiivisten seikkojen sijaan nämä vastaajat (3/17) keskittyivät kertomaan mikä perehdyttämisessä ei toimi tai mitä ei kannata tehdä, kuin ehdottaa kehittämisideoita sekä miettiä, mitä hyvää nykyisessä perehdytyksessä on.

Hyvän perehdytyksen osa-alueet

Hyvää perehdytystä on hyvin vaikea kuvata tai mitata, sillä perehtyminen on hyvin monitahoinen kokemus, johon vaikuttaa perehtyjän lisäksi lukuisia muita muuttujia (Kupias & Peltola 2009, 112). Perehdytyksessä voidaan kuitenkin nähdä olevan tiettyjä tekijöitä, jotka vaikuttavat kokemukseen onnistuneesta perehdytyksestä. Kyselyssä (Liite 2) vastaajilta kysyttiin mitä asioita heidän mielestään kuuluisi hyvään perehdyttämiseen. Kysymyksen avulla kerättiin tietoa paitsi henkilöstön tuntemuksesta perehdyttämiseen, mutta myös saatiin tärkeää tietoa työyhteisön toiveista perehdyttämisen suhteen.

Hyvään perehdytykseen koettiin vastausten perusteella kuuluvaksi useita eri osatekijöitä. Ehdottomasti tärkeimmäksi nähtiin aika, joka oli mainittu yli puolessa (9/17) vastauksessa. Aikaa koettiin olevan liian vähän nykyisessä perehdytyksessä, ja nähtiin perehdytyksen olevan *”Perehdytys ennemmin työhönopastusta kuin perehdytystä tällä hetkellä”* (V14). Toivottiin, että perehdyttäjällä olisi *”Riittävästi aikaa perehdytykseen”* (V1), mikä kielii ajan ja/tai resurssien niukkuudesta. Perehdytyksen koettiin silloisenaan myös tapahtuvan melko näkymättömästi *”Hiljalleen työn ohessa”*, mikä ei vastaa kunnollista perehdytystä, vaan kattaa korkeintaan työnopastuksen osan perehdytysprosessista. Muita perehdyttämässä tärkeinä pidettäviä asioita olivat perehdytykseen nimetty vastuhenkilö (7/17), esimiehen tärkeys (4/17), apuvälineiden käyttö (4/17), motivaatio (8/17) sekä perehdytysprosessin suunnittelu (6/17). Useissa vastauksissa (4/17) mainittiin myös perehtyjän itsensä oma aktiivisuus onnistuneen perehdytyksen osatekijöinä. Kaikki mainitut, perehdytykselle tärkeiksi nähdyt osa-alueet, löytyvät myös aihetta käsittelevästä kirjallisuudesta yksinä onnistuneen perehdytyksen osa-alueina. Tulosten pohjalta nousseiden tekijöiden ja lähdemateriaalin yhteyttä on kuvattu alla (Kuvio 8).

Nimetty perehdyttäjä

- Nimetty perehdyttäjä helpottaa ja selkeyttää vastuunjakoa työyhteisön sisällä. Muu työyhteisö, kuten myös esimies pyrkivät kuitenkin avustamaan ja tukemaan perehdyttämistä (Kupias & Peltola 2009, 82-84)

Riittävä aika

- Ajankäytön suunnittelu on keskeistä tehokkaassa ja onnistuneessa perehdytyksessä (Kangas & Hämäläinen 2007, 6)

Hyvä esimies

- Hyvä esimies luo edellytyksiä onnistuneelle perehdytykselle, vaikka ei itse osallistuisi käytännön perehdytykseen (Kupias & Peltola 2009, 84)

Apuvälineet

- Erilaiset apuvälineet kuten perehdyttämissuunnitelmat, prosessikävelyt tai lukumateriaali (esim.perehdytyskansio) auttavat oikein käytettynä selkeyttämään perehdytysprosessia (Lepistö 2004, 61; Kupias & Peltola 2009, 154-162)

Motivaatio

- Hyvä motivaatio ja positiivinen asenne perehdyttämiseen kuin perehtyjään tekevät perehdyttämisestä mukavan kokemuksen kaikille osapuolille (Kangas & Hämäläinen 2007, 6)

Kuvio 8. Kyselytutkimus: Tulosten ja lähdemateriaalin yhteys hyvän perehdytyksen osatekijöissä.

Johtopäätökset

Tulosten perusteella Joutsan kunnan varhaiskasvatuksessa toteutetaan perehdyttämistä, ja vaikka siinä nähdään puutteita, koetaan perehdyttämisen olevan kuitenkin riittävää. Kehitettäviä osa-alueita nousi tulosten perusteella muutamia, joista päälimmäisinä olivat resurssit, ajan riittävyys, vastuuhenkilön puuttuminen sekä yhteisesti sovitut linjat perehdyttämisestä.

Aineistosta voitiin löytää selkeä yhteneväisyys vastaajien nimeämien hyvien perehdytyksen osa-alueiden, sekä lähdemateriaalista löytyneiden tekijöiden välillä. Niin resurssit, vastuuhenkilön olemassaolo, erilaiset apuvälineet, motivaatio kuin hyvän esimiehen tärkeys löytyvät sekä aineiston vastauksista, kuin ovat mainittuina useissa teoksissa osana hyvää ja onnistunutta perehdytystä (Kupias & Peltola 2009; Lepistö 2004, 56–61; Kangas & Hämäläinen 2007). Tästä voidaan päätellä, että perehdyttä-

misprosessin tuntemus ja tietous ovat hallussa kyselyyn vastanneilla, mikä on ensiarvoisen tärkeää perehdyttämisen järjestämisessä ja kehittämisessä (Kupias & Peltola 2009, 140). Henkilöstön motivaation tasoa perehdyttämiseen ei saatujen tulosten perusteella pysty täysin arvioimaan, mutta selvää on, että valmius perehdytyksen ylläpitoon ja kehittämiseen löytyy, mikä on myös tärkeä hyvän perehdyttämisen osa-alue (Kangas & Hämäläinen 2007, 6). Työyhteisö tarvitsisi mahdollisesti jonkinlaisen aloitteen, nimetyn henkilön käynnistämään mahdollisia muutoksia perehdyttämisen prosessin toteuttamisessa työyhteisössä.

Yhteisesti sovittuja linjauksia tai toimintatapoja ei ollut havaittavissa tulosten perusteella tai ne olivat työntekijöille epäselviä. Vastauksista nousi esiin osan vastaajien tietämättömyys perehdyttämisen järjestämisestä omassa työyksikössä. Työyhteisössä tulisi aina olla sovitut ja kaikille tiedossa olevat käytänteet järjestettävästä perehdyttämisestä (Kangas & Hämäläinen 2007, 6), jotta perehdyttäminen on johdonmukaista ja turhilta päällekkäisiltä toimilta vältytään. Miltei puolia (7/17) työntekijöistä ei ollut heidän omakohtaisen kokemuksensa mukaan perehdytetty työhönsä (Kuvio 7), mikä voi viitata joko perehdyttämisen vaillinaisuuteen töiden aloitushetkellä, tai työntekijän itsenä kykyyn tunnistaa perehdyttäminen päiväkodille ominaiseksi, työnopastukseen nojaavaksi perehdyttämiseksi. Vastaajilta ei kysytty suoraan mitä perehdyttäminen on heidän mielestään, mikä jätti avoimeksi mahdollisuuden, että työntekijän oma kuva perehdyttämisestä on erilainen kuin tässä työssä on kuvattu.

Tuloksissa nousi esiin vastaajien tietämys perinteisestä perehdyttämisestä, sekä se että he tiedostivat perehdytyksen nojaavan suuresti työhönopastukseen. Epäselväksi vastauksista jäi kuitenkin se, tiedostivatko vastaajat tämän olevan tavallista ja yleistä perehdytettäessä päiväkotiympäristössä, vai näkivätkö he työhönopastukseen painottuvan perehdytyksen negatiivisena, vaillinaisena perehdyttämisenä.

6.2 Perehdytyskansio perehdytyksen tukena

Työn tavoitteena oli tuottaa Koivukummun päiväkodille perehdytyskansio apuvälineeksi tulevia perehdytyksiä varten. Kyselyn (Liite 2) toinen osio koski perehdytyskansiota ja sen koostamista. Kysymysten avulla kerättiin mielipiteitä ja ideoita siitä, mitä perehdytyskansioon sisältyisi, ja millainen perehdytyskansion tulisi olla rakenteeltaan ja muodoltaan. Perehdytyskansion tarve ilmaistiin selkeästi jo ennen kyselyntehtämistä, ja sitä pidettiin myös tutkimustulosten perusteella hyvin tärkeänä perehdytystä helpottavana apuvälineenä. *”Se (Perehdytyskansio) tuo ikään kuin rungon perehdytykselle”* (V2). Kysyttäessä kaikki vastaajat (17/17) kokivat perehdytyskansion tarpeelliseksi työvälineeksi perehdytyksessä, ja neljä henkilöä mainitsi apuvälineiden, nimenomaan perehdytyskansion puuttumisen työpaikalta, vaikuttavan negatiivisesti perehdytyksen laatuun. *”Se (Perehdytys) vaatii yhden ihmisen panoksen kun ei ole perehdytyskansiota nippelitietojen kertomiseen”* (V4).

Kysyttäessä vastaajilta millainen on hyvä perehdytyskansio, sanat ”selkeä” tai ”helpolukuinen” toistuivat erimuotoisina lähes kaikissa vastauksissa (13/17). Kansion haluttiin olevan näitä asioita muun muassa sen takia, että *”uusi ihminen saisi nopeasti ja helposti tärkeimmät faktat tietoonsa”* (V3) ja että kansio olisi nopea lukea työn alkaessa tai ensimmäisen päivän aikana. Kaksi vastaajista toivoi myös selkeää ja tarpeeksi isoa fonttia kansioon, jotta se olisi tältä osin myös helpolukuinen työntekijöille.

Sisällöllisesti perehdytyskansioon toivottiin erilaisia asioita. Muutamat (3/17) halusivat kansion toimivan laajana tietopakettina, jossa olisi kaikki tieto työtä koskevista lakisäädöksistä asti. Kuitenkin suurin osa vastaajista (11/17) toivoi tiivistä tietopakettia, josta uusi työntekijä saisi nopeasti luettua tärkeimmät työn tiedot. Kansiossa olennaisimmiksi sisällöiksi nimettiin useita asioita, ja jokainen vastaaja mainitsi vastauksessaan ainakin kolme yksittäistä asiaa, jotka heidän mielestään kuuluivat osaksi kansiota. Enimmillään eräs vastaaja oli nimennyt 13 yksittäistä asiaa, jotka hänen mielestään kuuluivat osaksi kansiota. Saaduista sisältöehdotuksista rajattiin pois yksittäiset kannattamattomat sisällöt, eniten toivotuiksi sisällöiksi muodostuivat info

yksiköstä, työvuorokohtaiset tehtävät, päiväjärjestys, yhteystiedot, pelastussuunnitelma, yhteiset pelisäännöt ja paikan arvot sekä visio. Sisältötoiveet ja niiden mainittua määrää on kuvattu alla (Kuvio 9).



Kuvio 9. Kyselytutkimus: Perehdytyskansion sisältö

Johtopäätökset

Tehty kyselytutkimus vahvisti selkeästi työyksikön jo aiemmin ilmaistun tarpeen ajankäytölle ja toimivalle perehdytyskansiolle. Perehdytyskansion sisältö nousi keskeiseksi tekijäksi oppaan koontiprosessissa, ulkonäkö tai muut visuaaliset tekijät nähtiin epäoleellisina pois lukien kansion selkeys ja luettavuus. Kansion tärkeimmiksi nimetyt aihe-alueet ovat olennaisia uuden työntekijän tutustua ja oppiessa uuden työpaikan toimintatapoja sekä arkea. Tässä työssä tuloksissa nousseet aihealueet löytyvät myös useista muista perehdytyskansion koostamista koskevista töistä, kuten Rynnäsen ”Tervetuloa taloon – Perehdytyskansio Leinelän päiväkotiiin” (2012, 34–35), sekä Kiviahon ”Perehdytyskansio päiväkotiiin” (2011, 29–32) opinnäytetöistä. Tämä vahventaa käsitystä siitä, että halutut asiat ovat hyödyllisiä sekä käytettyjä muissakin päiväkodeissa, mikä puolestaan lisää tulosten luotettavuutta ja yleistettävyyttä.

Perehdytyskansio on ennen kaikkea apuväline työyhteisölle perehdyttämisen toteuttamiseen. Jos työyhteisössä ei ole kunnollista perehdyttämisprosessia tai runkoa jo-

hon perehdytyskansio lisätään, putoaa työltä helposti pohja ja sen tärkein viesti; laadukkaan kasvun, hoidon ja oppimisen tarjoaminen (Varhaiskasvatus A N.d) voi kadota käytännön rutiinien alle perehtyjän ulottumattomiin. Toimeksiantajan päiväkodissa perehdytyskansion tarkoitus oli nimenomaan toimia avustavana perehdytysoppaana, jonka voi antaa luettavaksi niin uudelle työntekijälle, opiskelijalle kuin muuttaman päivän tuurauksia tekevällekin henkilölle. Laajemmat kokonaisuudet kuten esimerkiksi työturvallisuus ja työnsuojelu (lukuun ottamatta pelastussuunnitelma), kunnan varhaiskasvatussuunnitelma sekä lasten ryhmäkohtaiset tiedot (allergiat, sairaudet yms.) jätettiin tässä tapauksessa omiksi kokonaisuuksikseen kansion ulkopuolella, jotta kokonaisuus olisi selkä ja kattaisi työlle yleisellä tasolla tärkeät asiat, kuten tulosten pohjalta oli toivottu. Perehdytyskansio keventää näin perehdyttäjän työtaakkaa, mutta jättää tilaa tärkeille työn syvällisemmän merkitysten käsittelemisille perehdyttäjän ja perehtyjän välillä. Näin välttyttiin myös perehdytyskansion mahdolliselta väärinkäytöltä ainoana perehdytystoimena, sen sisältäessä vain yleisiä asioita.

Laajat kokonaisvaltaiset oppaat voivat toki olla toimivia ja tehokkaita, kuten Kiviahon (2011, 29–35) työssä on esitetty. Tällöin työyhteisön tulee olla sitoutunut tämä tyyppiseen kansioon ja hallita sen käyttö hyvin, jotta asiat eivät kasaudu uudelle työntekijälle liian suurina kokonaisuuksia. Tässä tapauksessa toimeksiantajan päiväkodin henkilökunta koki perehdytyskansion toimivan parhaiten tarkentavana ja perehdyttämistä helpottavana työkaluna kuin kokonaisvaltaisena perehtymisoppaana.

7 Pohdinta

7.1 Keskeisten tulosten tarkastelua

Tässä työssä tavoitteena oli koostaa perehdytyskansio toimeksiantajan, Päiväkoti Koivukummun perehdyttämisen tueksi. Haastavinta kansion suunnittelussa ja koostamisessa oli sen sopivuuden varmistaminen päiväkodin tarpeisiin. Sopivuuden takaamiseksi työn tarkoituksena oli myös selvittää perehdyttämisen tilaa Koivukummun päiväkodissa, jotta osattaisiin muodostaa jo olemassa olevaan perehdytysprosessiin

sopiva perehdytyskansio. Perehdyttämisen tilaa, kuten myös perehdytyskansion sisällöllisiä toiveita selvitettiin kyselytutkimuksen sekä asetettujen tutkimuskysymysten kautta. Tutkimuskysymysten kautta selvitettiin myös hyvän perehdytyksen osalualueita ja mahdollisia toimia joita onnistunut perehdytys vaatii. Saadut tulokset vastasivat melko hyvin asetettuihin kysymyksiin ja asetettu tavoite perehdytyskansion luomisesta saavutettiin.

Perehdyttäminen

Kyselyn ensimmäisessä osassa selvitettiin vastaajien tietämystä perehdyttämisestä ja perehdytysprosessista. Saatujen tulosten pohjalta todettiin, että Koivukummun päiväkodissa järjestetään perehdyttämistä ja sen nähdään olevan riittävää, joskin tulosten perusteella perehdyttämisessä oli havaittavissa myös puutteita. Tutkimuksessa ei saatu selville tuloksista nousseiden perehdyttämisen puutteiden tarkkoja syitä, sillä perehdyttämiseen ja kokemukseen sen onnistumisesta vaikuttavat lukemattomat erilaiset asiat (Kupias & Peltola 2009, 9, 13, 17), joita ei tässä työssä tutkittu tarkemmin. Muutamia kehittämisen kohteita perehdyttämisessä pystyttiin kuitenkin erottamaan saaduista tuloksista, joita olivat muun muassa resurssien niukkuus ja ajan riittämättömyys.

Tarkasteltaessa perehdyttämisen tilaa, kuten myös yleisesti perehdyttämistä päiväkodissa, tulee ottaa huomioon varhaiskasvatuksen sekä päivähoidon koko kentän nykyinen tila ja sen antamat rajat ja rajoitteet tehtävälle työlle. Varhaiskasvatuslaissa tapahtuvat ja tapahtuneet uudistukset, kuten myös varhaiskasvatussuunnitelman perusteiden uusiminen, ovat muokanneet ja uudistaneet päivähoitoa ja sen sisäisiä rakenteita. Vaikka uudistukset nähdään pääosin positiivisina, varhaiskasvatuksen vastauksina erilaisiin perherakenteisiin ja hoidon tarpeisiin, on osaa uudistuksista myös kritisoitu. Yhtenä kritiikin alaisena asiana on nähty muun muassa päivähoidon resurssipulan ”pahentaminen” aikuisten ja lasten suhdeluvun kohottamisella. Vielä ei voi sanoa miten uudistukset kokonaisuudessaan vaikuttavat varhaiskasvatukseen ja sen myötä perehdyttämiseen alalla, mutta selvää on että muutosten myötä myös perehdyttämistä varhaiskasvatuksen kentällä on uudistettava ja päivitettävä.

Mielenkiintoinen vastakkainasettelu syntyi onnistuneen perehdytysprosessin tunte-
muksen ja omassa työpaikassa koetun perehdyttämisen tason välille. Suuri osa vas-
taajista pystyi nimeämään lukuisia perehdyttämislle tärkeitä osa-alueita, mutta sa-
malla koki oman työpaikan perehdytyksen puutteelliseksi. Tällainen ristiriitainen tu-
los saattaa olla seurausta tuloksissa esiin nousseista vähäisistä resursseista. Riittämä-
tön henkilökunta tai aika voivat viedä perehdytyksen tasoa alas, vaikka henkilökun-
nan ammattitaito ja motivaatio olisivatkin halutulla tasolla. Työmotivaation ehtymi-
nen on myös tekijä, joka voisi myös selittää perehdyttämisen asioihin puuttumatto-
muuden. Tämä on kuitenkin epätodennäköisempi vaihtoehto, enkä vastausten tai
omakohtaisen kokemuksen myötä usko että kyse olisi motivaation puutteesta työyh-
teisössä.

Tutkimuskysymyksiin ” Mitä on hyvä perehdytys päiväkodissa” ja ”mitä toimia vaatii
onnistunut perehdytys?”, ei pystytty täysin vastaamaan tulosten ja lähdemateriaalin
avulla, sillä työprosessin aikana kävi ilmeiseksi, että perehdyttämislle päiväkodissa
ei ole tiettyä ”ohjenuoraa” jota seurata, johtuen työn ja työpaikkojen erilaisuudesta.
Jokainen työyhteisö muodostaakin oman käsityksensä onnistuneesta, ”hyvästä pe-
rehdyttämislsestä”, joka palvelee juuri kyseisen työpaikan tarpeita. Perehdyttämisen
moninaisuus nousikin voimakkaasti esiin tuloksia sekä koottua lähdemateriaalia tar-
kasteltaessa. Vaikka perehdyttämislsestä löytyy paljon tietoa, ja aiheena sitä on käy-
tetty hyvin paljon, oli mielenkiintoista huomata, että päiväkoteihin, varhaiskasvatuk-
seen sekä jopa sosiaalialaan viittaavaa tietoa oli puolestaan hyvin rajoitetusti. Opin-
näytetöitä aiheesta on kylläkin tehty useisiin päiväkoteihin, kuten Ryynäsen (2012)
sekä Kiviahon (2011) työt, mutta näissäkin perehdyttämislseä käsitellään yleisen pereh-
dytys-käsitteen kautta. Yhtenä selittäväenä tekijänä omien perehdyttämislsepojen
puuttumisessa voi olla sosiaalialan ja varhaiskasvatuskentän laajuus sekä moni-
naisuus, mikä hankaloittaa yleisten ohjenuorien muodostamista alalle.

Muutamia päiväkodissa perehdyttämislselle ominaisia piirteitä, toimia oli kuitenkin ha-
vaittavissa tulosten ja lähdemateriaalin pohjalta. Keskeisimpänä tällaisena toimena
voidaan pitää työssä tuotettua perehdytyskansiota. Erilaisten perehdytysoppaiden
käyttö on yleistymässä päiväkodeissa, ja ne alkavat olla melko käytetty apuväline pe-
rehdytyksen sisällä. Tältä osin työ siis löysi ja toteutti yhden hyvälle perehdytykselle
tärkeän toimen. Yhtenä päiväkotiin perehdyttämislseän piirteenä huomattiin myös

työnopastukseen vahvasti nojaava perehdytystyö. Tämä selittyy työn vaihtelevuudella ja uusien sekä arvaamattomien tilanteiden kohtaamisella päiväkodin arjessa. Kuitenkin perehdytettäessä päiväkotiympäristöön, tärkeimmäksi ”toimeksi” muodostui työn todellisen luonteen hahmottaminen ja tiedostaminen jokapäiväisessä arjessa. Jotta työntekijä pystyy aidosti työskentelemään lasten parissa, on tämän oltava tietoinen työn syvemmästä merkityksestä, miksi työtä ylipäättään tehdään. Näitä asioita ei toinen ihminen voi ”perehdyttää”, mikä on yksi suuri ero perehdytettäessä päiväkodissa. Perehtyjän on itse prosessoitava ajatuksensa sekä tunteensa ja oivallettava työn perimmäinen tarkoitus rutiinien ja perushoidon takana. Toki perehdyttäjä voi tarjota apua esimerkiksi keskustelemalla aiheesta, mutta vain perehtyjä itse vastaa tämän työlle tärkeän osan hallinnasta ja tiedostamisesta. Jos tämä vaihe jää perehdytyksessä vajaaksi tai kokonaan puuttumaan, kasvaa mahdollisuus työn urautumisesta ja rutinoitumisesta, sillä tehdyllä työllä ei ole suuntaa tai selkeää tavoitetta. Työntekijä näkee työn vain toisiaan seuraavina ja toistavina vaiheina.

Vuorohoidon merkitys toteutetussa tutkimuksessa jäi suhteellisen pieneksi, sillä kyseisenä aikana päiväkodilla ei ollut tarvetta vuorohoidolle. Vuorohoidon vaikutuksia pystyy kuitenkin erottamaan niin tutkimustuloksista kuin tuotetusta perehdytyskansiosista, muun muassa jatkuvan aukioloajan myötä päiväjärjestyksessä tai työntekijöiden työvuorokohtaisissa ohjeissa. Vuorohoidon tarve on jatkuvassa kasvussa useiden alojen pidentäessä aukioloaan, kuten myös perherakenteiden muutosten myötä. Varhaiskasvatussuunnitelman perusteiden uudistamisen yhtenä lähtökohtana olivat lapsen muuttuneet kasvu ympäristöt (varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2016, 8), mikä pitää sisällään vuorohoidon kasvaneen tarpeen.

Perehdytyskansio

Tässä työssä korostettiin heti alussa kansion sijaa perehdyttämisen apuvälineenä, josta tehtiin tiivis kokonaisuus karsien pois kaikki tulosten ja lähdemateriaalin kautta epäolennaiseksi todettu tai toiseen oppaaseen kuuluva tieto. Kansion kokoamisprosessin aikana pidettiin tapaamisia, kuten myös vapaamuotoisempia ideoiden ja palautteiden keräys hetkiä, jotka osoittautuivat todella hyviksi tavoiksi kerätä uusia ideoita ja kommentteja silloisesta kansion muodosta. Työ koottiin word-dokumentiksi,

joka annettiin fyysisen kansion mukana työpaikkaan. Sähköiseen versioon on helppo tehdä tarvittavia muutoksia ja lisätä ne tulostettuna fyysiseen tuotokseen. Yhteistyö toimeksiantajan kanssa oli koko työn tuottamisen ajan tiivistä ja toimivaa.

Palaute perehdytyskansiosta on ollut pääasiassa positiivista, työyhteisö on päässyt testaamaan uutta perehdytyskansiota uusilla harjoittelijoilla, jotka ovat myös pitäneet kansion ytimekkästä muodosta. Erityisesti työntekijät ovat kehuneet työn selkeää ja paikkaan sopivaa ulkoasua ja rakennetta, kuten myös erillistä ”työssä oppijan muistilistaa”, jota pidettiin todella hyvänä lyhytaikaisille oppijoille. Oli loistavaa kuulla, että kansion sisältö erityisesti miellytti päiväkodin työntekijöitä, sillä se oli yksi työn päätarkoituksista. Korjaus-, sekä parannusehdotuksia esitettiin muutamia. Siivoussuunnitelma nähtiin hieman turhana sisältönä, sekä mukaan olisi kaivattu vuorohoidon linjauksia osaksi kansiota. Siivoussuunnitelman sisällyttämisestä osaksi kansiota sovittiin yhdessä toimeksiantajan yhteyshenkilön kanssa, mutta olen osittain samaa mieltä, että tiedon olisi voinut sisällyttää toiseen kokonaisuuteen. Vuorohoidon linjaukset ovat esillä työpaikalla, sekä ne on jaettu vuorohoitoa tarvitseville perheille, joten niiden sisällyttäminen nähtiin kansiota tehdessä turhaksi sivujen lisäykseksi, mutta työntekijöille annettiin vapaat kädet lisätä tärkeiksi näkemiään tietoja kansi-oon sen valmistumisenkin jälkeen.

7.2 Työn kehittämisideat ja jatkotutkimukset

Työ tuotti kokonaisuudessaan sen, mitä siltä haettiin, mutta työprosessin edetessä nousi esiin muutamia seikkoja, joita olisi voinut kehittää tai toteuttaa toisin. Toteutetun kyselyn ensimmäisen osan kysymysten muotoa olisi esimerkiksi voinut tarkentaa enemmän tuloksia rajaavaksi, jotta saatujen vastausten tulkinta olisi helpottunut ja tulokset olisivat mahdollisesti olleet luotettavampia. Kyselyn avoimien kysymysten lisäksi tai osan sijasta olisi voinut olla monivalintakysymyksiä. Varsinkin perehdytyskansion sisällön toiveiden luettavuus olisi ollut näin selkeämpää ja vienyt vähemmän aikaa, jolloin tulosten lukeminen olisi helpottunut. Koko tutkimusta olisi jälkikäteen mietittynä voinut rajata vieläkin kapeammaksi, esimerkiksi koskemaan vain perehdy-

tysproessin tutkimista varhaiskasvatusympäristössä. Tutkimus vastasi kuitenkin sel-laisenaan toimeksiantajan tarpeeseen, ja tuotti hyödyllistä ja yleistettävääkin tietoa toimeksiantajan käyttöön.

Jatkotutkimusaiheina mielenkiintoista olisi selventää esiin nousseiden, varhaiskasva-tukselle ominaisten perehdytyksen puutteiden syitä ja niiden kehittämismahdollisuuksia. Kiinnostavaa olisi myös, kuten yllä jo todettiin, vain perehdyttämiseen varhaiskasvatuksessa keskittyvä tutkimus, joka voisi tuoda selkeämmin esille alalle omia eroja verrattuna yleiseen perehdytyksen käsitteeseen.

7.3 Eettisyys ja luotettavuus

Jokaista tutkimusta pitäisi pyrkiä arvioimaan sen luotettavuuden näkökulmasta, sekä miten tutkimus noudattaa sille asetettuja rajoitteita (Mäkinen 2006, 5, 24–25). Laadullisen tutkimuksen luotettavuutta arvioitaessa lähdetään liikkeelle tutkimusprosessin tarkasta todenmukaisesta kuvauksesta, jossa tutkija itse on myös osa tutkimusta ja sen laadullista arviointia (Hirsjärvi ym. 2009, 232–233; Eskola & Suoranta 2008, 210). Tutkijan asema eli positio tutkimuksessa on hyvin olennainen luotettavuutta muodostava tekijä. Tutkijan omat mielipiteet tai näkemykset eivät saa näkyä laadullisen tutkimuksen toteutusta tai tuloksia koskevassa selostuksessa. Opinnäytetyön luotettavuuden näkökulmasta tämä osuus oli hyvin haasteellinen, sillä koko opinnäytetyön toteutus- ja raportointivaiheiden aikana työskentelin toimeksiantajan päiväkodilla. Luotettavuuden takaamiseksi työtä tehdessä pidettiin tietoisesti mielessä tutkijan osallisuus ja läheisyys tutkimuksessa, ja pyrittiin toteuttamaan sekä kuvaamaan työ saatujen tutkimustulosten kautta.

Luotettavuuteen ja tutkimusten arviointiin liitetään tavallisesti termit reliaabelius ja validius (Hirsjärvi ym. 2009, 231). Tavallisimmin näitä termejä käytetään kvantitatiivisessa tutkimuksessa, mutta niitä voidaan soveltaa myös kvalitatiivisessa tutkimuksessa. Laadullisen tutkimuksen validiteettia tarkastellessa jaetaan validiteetti kahteen osaan: sisäiseen ja ulkoiseen validiteettiin. Sisäinen validiteetti kuvaa tutkimustulosten ja teoreettisen tiedon yhteensopivuutta ja ulkoinen validiteetti sitä missä suhteessa tutkimuksen aineisto on tutkimuksesta saatuihin tuloksiin ja johtopäätöksiin

(Eskola & Suoranta 2008, 210–213). Tutkimuksen sisäistä validiteettia vahvistaa yllä tutkimustuloksissa kuvattu kerätyn aineiston ja teorian yhteys (Kuvio 5), sekä tuloksista luettavissa olevat samankaltaisuudet teoriassa ja aineistosta muodostetut käsitteet. Ulkoista validiteettia työlle tuo sen totuudenmukainen tarkastelu ja tulosten kirjaaminen.

Tutkimuksessa toteutetun kyselyn luotettavuuteen vaikuttavat muun muassa kyselyyn vastanneiden määrä, koko otantamäärä sekä itse lomake. Kysely lähetettiin 20 Joutsan kunnan varhaiskasvatuksen työntekijälle, joista 17 vastasi kyselyyn. Vastausprosentti oli näin 85 %. Lukuna vastausprosentti on todella hyvä, mutta huomioon ottaen otannan pienuus, se ei tuo työlle lisäluotettavuutta tai yleistettävyyttä. Vastanneet olivat kaikki saman kunnan työntekijöitä, joka antaa hyvän ja suhteellisen luotettavan kuvan juuri nimenomaisen kunnan tilanteesta, muttei ole välttämättä yleistettävissä muualle. Kyselyn luotettavuutta paransi puolestaan vastaajien ammattitaitoisuus ja korkeakoulutautuneisuus. Yli puolella vastaajista oli yli 10 vuoden kokemus varhaiskasvatuksesta, joten vastanneet tuntevat alan hyvin ja ovat kykeneviä esittämään perusteltuja mielipiteitä kysytystä aiheesta. Itse kyselyä ja sen sisältöä voidaan tarkastella sen validiuden eli pätevyyden näkökulmasta. Tällöin tarkastellaan kyselyn kykyä mitata juuri sitä mitä sillä on tarkoitus mitata (Hirsjärvi ym. 2009, 231). Kysymysten onnistunut asettelu ja muoto olivat näin ollen tärkeitä, jotta vastaajat ymmärsivät mitä kysymyksillä haettiin, ja että kysely tuottaisi haluttua tietoa. Kyselyn luotettavuuden parantamiseksi kyselylomake testautettiin ennen jakoa vastaajille, sekä kyselyn muotona käytettiin informoitua kyselyä, joka vähentää väärinymmärryksien syntymistä.

Eettisesti tutkimuksessa, jossa ei kerätä vastaajien henkilötietoja, ensiarvoisen tärkeää on säilyttää vastaajan anonymiteetti. Anonyymiyden säilymisestä huolehdittiin asianmukaisesti vastaajan yksityisyyttä kunnioittaen koko tutkimusprosessin ajan, eikä tässä raportissa mainittavia tuloksia tai vastaajien lainauksia pysty yhdistämään vastaajiin. Anonyymiyteen liittyvien kysymyksien ja tietojen kertominen vastaajille on myös tärkeä osa anonyymiyttä, jotta vastaajat uskaltavat vastata totuudenmukaisesti kysyttyihin kysymyksiin. Esimerkiksi tieto anonyymiydestä, sekä kyselyyn osallistumisen vapaaehtoisuus on aina hyvä erikseen mainita joko suullisesti tai oheiskirjeen

kautta, jotta epäselviä asioita ei jää. Toteutetussa kyselyssä vastaajat saivat saatekirjeen ja alkuinfopaperin (Liite 1), jossa heille selvennettiin muun muassa Mäkisen (2006, 94–95) teoksessa mainitun Arja Kuulan (2006, 102) tarkistuslistaan (Liite 4) kuuluvia asioita. Vastausten luottamuksellinen käsittely vain tutkimukseen osallisina olevien kesken, sekä tulosten julkaisun jälkeen lomakkeiden tuhoaminen asianmukaisesti olivat myös osa eettistä tutkimustyöskentelyä.

Lähteet

- A 16.03.1973/239. Asetus lasten päivähoidosta. Viitattu 30.10.2016. <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1973/19730239>
- A 14.12.1998/986. Asetus opetustoimen henkilöstön kelpoisuusvaatimuksista. Viitattu 30.10.2016. <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1998/19980986>
- Billet, S. 2001. Workplace affordances and Individual Engagement at Work. ERIC tietokanta. Viitattu 30.10.2016. <http://files.eric.ed.gov/fulltext/ED456261.pdf>
- Bound, D & Middleton, H. 2003. Learning from others at work: communities of practice and informal learning. Part of a research project: "Uncovering learning at work". University of Technology. Published by MCB UP Ltd. Sydney, Australia.
- Ellström, P. 2001. Integrating Learning and Work: Problems and Prospects. Human Resource Development Quarterly. Vol 12. No 4. Viitattu 30.10.2016. <http://www.mau.se/PageFiles/41319/Ellstr%C3%B6m%202001.pdf>
- Eskola, J. & Suoranta, J. 2008. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. 8. Painos. Tampere. Vastapaino.
- Harinen, U & Karkela, E. 1990. Minä kasvan. kasvuikäisen fyysinen kehitys ja sen tukeminen. Helsinki. Kirjayhtymä Oy.
- Hellström, M. 2010. Sata sanaa kasvatuksesta. Juva PS-kustannus.
- Hirsjärvi, S. Remes, P. & Sajavaara, P. 2009. Tutki ja kirjoita. 15. uudistettu painos. Helsinki. Tammi.
- Hujala, E. Puroila, A. Parrila, S. & Nivala, V. 2007. Päivähoidosta varhaiskasvatukseen. hyvinkää. Edufin.
- Järvinen, M. Laine, A. & Hellman-Suominen, K. 2011. Varhaiskasvatusta ammattitaidolla. Oppimateriaali. 2. muuttamaton painos. Helsinki. Kirjapaja
- Kananen, J. 2015. Opinnäytetyön kirjoittajan opas. Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisuja 202.
- Kangas, P. & Hämäläinen, J. 2007. Perekasvatuksen suunnittelu ja toteutus. Työturvallisuuskeskus. Nykypaino.
- Karila, K. & Lipponen, L. 2013. Varhaiskasvatuksen pedagogiikka. Tampere. Vastapaino.
- Kiviaho, S. 2011. Perekasvatuskansio päiväkotiin. Vaasan ammattikorkeakoulu. opinnäytetyö. Viitattu 13.2.2017. https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/38412/Kiviaho_Suvi.pdf?sequence=1
- Kupias, P. & Peltola, R. 2009. Perekasvatuksen pelikentällä. Gaudeamus Helsinki University Press. Helsinki. Juvenes Print.
- L 14.6.2002/504. Laki lasten kanssa työskentelevien rikostaustan selvittämisestä. Viitattu 30.10.2016. <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020504>

- L 8.5.2015/580. Laki lasten päivähoidosta annetun lain muuttamisesta. Viitattu 30.10.2016. <http://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2015/20150580>
- L 13.4.2007/417. Lastensuojelulaki. Viitattu 30.10.2016. <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2007/20070417>
- L 22.9.2000/812. Laki sosiaalihuollon asiakkaan asemasta ja oikeuksista. Viitattu 30.10.2016. <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2000/20000812>
- L 30.3.2007/334. Laki yhteistoiminnasta yrityksissä. Viitattu 20.12.2016. <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2007/20070334>
- L 30.12.2014/1301. Sosiaalihuoltolaki. Viitattu 30.10.2016. <http://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2014/20141301?search%5Btype%5D=pika&search%5Bpika%5D=sosiaalihuoltolaki>
- L 26.1.2001/55. Työsopimuslaki. Viitattu 20.12.2016. <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20010055>
- L 23.8.2002/738. Työturvallisuuslaki. Viitattu 20.12.2016. <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738>
- L 19.1.1973/36. Varhaiskasvatustilaki. Viitattu 2.10.2016. <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1973/19730036>
- Lepistö, I. 2004. Työpaikkakouluttajan käsikirja. 2. Uudistettu painos. Helsinki. Työturvallisuuskeskus.
- Mäkinen, O. 2006. Tutkimusetiikan ABC. Helsinki. Tammi.
- Peltonen, H. 2004. Kasvattajana sosiaali- ja terveysalan ammattiteissa. 4. uudistettu painos. Oppimateriaali. Helsinki. Tammi.
- Peltoperä, K. Dahlblom, T. Turja, L. Rönkä, A. Collin, K. Hintikka, T. & Teppo, U. 2016. Vuorohoidon raamit. OHOI-osaamista vuorohoitoon- hanke. Viitattu 6.2.2017. <https://www.jamk.fi/globalassets/tutkimus-ja-kehitys--research-and-development/tki-projektien-lohkokot-ja-tiedostot/ohoi/materiaaleja-ja-julkaisuja/lopullinen-vuorohoidon-raamit-14.12.2016.pdf>
- Rantanen, T. & Toikko, T. 2009. Tutkimuksellinen kehittämistoiminta. Viitattu 17.12.2016. https://arkisto.uasjournal.fi/kever_2009-2/Rantanen%20Toikko%20Kever%202009.pdf
- Rantanen, T. & Toikko, T. 2009. Tutkimuksellinen kehittämistoiminta. Tampere. University Press: Tampere.
- Ryynänen, P. 2012. Tervetuloa taloon- Perehdytyskansio Leinelän päiväkotiin. Laurea ammattikorkeakoulu. Opinnäytetyö. Viitattu 11.2.2017. https://publications.theseus.fi/bitstream/handle/10024/45784/Ryynanen_Pinja.pdf?sequence=1
- Salonen, K. 2013. Näkökulmia tutkimukselliseen ja toiminnalliseen opinnäytetyöhön- Opas opiskelijoille, opettajille ja TKI-henkilöstölle. Oppimateriaali. Turun ammattikorkeakoulu. Tampere. Juvenes print. Viitattu 14.1.2017. <http://julkaisut.turkuamk.fi/isbn9789522163738.pdf>

- Sundqvist, S. Pakarinen, T. Jääskeläinen, T. Jyrä, K. Leivo, P. Rusanen, M. Hättinen, R. Vesikkala, A. Vettenranta, A. & Toivola, T. 2002. Kunnallisen henkilöjohtamisen käsikirja. Helsinki. Suomen Kuntaliitto.
- Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2004. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki. Tammi.
- Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2009. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. 6.uudistettu painos. Helsinki. Tammi.
- työelämän tutkiva kehittämistoiminta. N.d. Opinnäytetyön ohjaajan käsikirja. Oppimateriaali. Jyväskylän ammattikorkeakoulu. Viitattu 14.1.2017. <https://oppimateriaalit.jamk.fi/yamk-kasikirja/tyoelaman-tutkiva-kehittamistoiminta/>
- Varhaiskasvatus A. N.d. Kasvatus, koulutus ja tutkinnot. Opetushallitus. Viitattu 2.10.2016. http://www.oph.fi/koulutus_ja_tutkinnot/varhaiskasvatus
- Varhaiskasvatus B. N.d. Koulutus & varhaiskasvatus. Opetus- ja kulttuuriministeriö. Viitattu 29.5.2016. <http://www.minedu.fi/OPM/Koulutus/varhaiskasvatus/?lang=fi>
- Varhaiskasvatuslain uudistaminen. N.d. Koulutus ja varhaiskasvatus. Opetus- ja kulttuuriministeriö. Viitattu 2.10.2016. http://www.minedu.fi/OPM/Koulutus/koulutuspolitiikka/vireilla_koulutus/varhaiskasvatus/index.html
- Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet. 2016. Opetushallitus. Helsinki. Juvenes Print. Viitattu 10.11.2016. http://www.oph.fi/download/179349_varhaiskasvatussuunnitelman_perusteet_2016.pdf
- Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet. 2005. Oppaita 56. Helsinki. Stakes. Viitattu 2.10.2016. <https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/77129/Varhaiskasvatussuunnitelmanperusteet.pdf>
- VASU2017 – varhaiskasvatussuunnitelman perusteiden uudistaminen. 2016. Säädökset ja ohjeet. Opetushallitus. Viitattu 23.11.2016. http://www.oph.fi/saadokset_ja_ohjeet/opetussuunnitelmien_ja_tutkintojen_perusteet/varhaiskasvatus/103/0/uudet_varhaiskasvatussuunnitelman_perusteet_paatetty
- Varhaiskasvatus illalla, yöllä ja viikonloppuna. 2016. Päivähoito ja koulutus. Helsingin kaupunki. Viitattu 8.12.2016. <http://www.hel.fi/www/Helsinki/fi/paivahoito-ja-koulutus/paivahoito/paivakotihoito/ilta-ja-ymparivuorokautinen-hoito/>
- Viitala, R. 2004. Henkilöstöjohtaminen. Helsinki. Edita
- Viitala, R. & Jylhä, E. 2006. Liiketoimintaosaaminen: menestyvän yritystoiminnan perusta. 6.Painos. Helsinki. Edita.
- Vuorohoito. 2016. Päivähoito ja esiopetus. Jyväskylän kaupunki. Viitattu 8.12.2016. <http://www.jyvaskyla.fi/paivahoito/vuorohoito>

Liitteet

Liite 1. Saatekirje ja alkuinfo

Hei Joutsan varhaiskasvatus!

Moikka!

Nimeni on Karoliina Heikkonen ja opiskelen Jyväskylän ammattikorkeakoulussa sosiaalialaa, josta valmistun sosionomiksi. Opintoni olen suunnannut varhaiskasvatukseen, ja valmistuttuani tulen saamaan lastentarhaopettajan pätevyyden. Osa minut saattaa muistaakin Joutsan varhaiskasvatukseen tekemiäni harjoitteluiden tai muutamien tuurauksien kautta.

Sain Joutsan varhaiskasvatuksen esimieheltä, Annikki Lehdolta toimeksiannon opinnäytetyölleni, jonka tavoitteena on koota perehdytyskansio Koivukummun päiväkodille vuoden 2016 syksyn ja alkutalven aikana. Opinnäytetyöni aihe on kokonaisuudessaan ”Hyvä perehdytys päiväkodissa- perehdytyskansio Koivukummun päiväkodille.”

Osana opinnäytetyöni tutkimuksellista osaa toteutan varhaiskasvatuksen henkilöstölle, eli teille tämän kyselyn, jonka tarkoitus on selvittää, mitä tietoja perehdytyskansiossa teidän mielestänne tulisi olla, sekä mitä on hyvä perehdytys. Tulen myös toteuttamaan pienimuotoisen palautekyselyn tähän kyselyyn vastanneille, toteutuneesta perehdytyskansiossa vuoden 2016 lopulla.

Nähdään Syksyllä!

Iloisin terveisin

Karoliina Heikkonen

mirve.heikkonen@gmail.com

Kysely perehdytyskansion sisällöstä ja ajatuksista perehdyttämiseen

Kyselyyn vastataan anonyymisti, eli vastaajan henkilöllisyyttä ei tiedetä missään vaiheessa. Käsitellen vastaukset luottamuksellisesti, eikä niitä luovuteta kolmansille osapuolille. Tietojen analysoinnin ja yleisten tulosten kirjaamisen jälkeen vastauslomakkeet hävitetään.

Kysely jonka löydätte alta, sisältää avoimia kysymyksiä, joihin vastaatte vapaasti mitä ajattelette kyseisestä aiheesta. Lomakkeen lopussa on myös ”Muuta” – osio, johon voi kirjoittaa niitä huomiota ja ajatuksia perehdyttämisestä, perehdytyskansioista ja sen sisällöstä, joita ei mielestänne kysymyksissä kysytty. Teiltä saamieni tulosten sekä muun keräämäni tiedon avulla kokoan Koivukummun päiväkodille perehdytyskansion.

Jos teille tulee kysyttävää perehdytyskansioista, tästä kyselystä tai opinnäytetyöstäni, voi minuun ottaa yhteyttä alla olevaan sähköpostiin.

Lämpimin terveisin

Karoliina Heikkonen

mirve.heikkonen@gmail.com

Liite 2. Kyselylomake

Yleiset tiedot

1. Ikä _____

2. Sukupuoli **Nainen** **Mies**

3. Työskenteletkö/oletko työskennellyt Koivukummussa? **Kyllä** **En**

4. Kuinka kauan olette työskennelleet varhaiskasvatuksessa (päiväkoti, ryhmis tms.) ?

0-2 vuotta

2-5 vuotta

5-10 vuotta

10+ vuotta

Perehdyttäminen

5. Mitä kuuluu mielestäsi hyvään perehdyttämiseen?

6. Onko sinua perehdytetty työhönne? Jos on, mikä oli kokemuksesi perehdytyksen onnistumisesta?

7. Miten kuvailisit tämänhetkistä perehdyttämistä työpaikallasi?

8. Muuta sanottavaa perehdyttämisestä?

Perehdytyskansion sisältö

9. Koetko perehdytyskansion hyödylliseksi/tarpeelliseksi apuvälineeksi perehdytyksessä?

Kyllä

En

10. Mitä perehdytyskansioon kuuluisi mielestäsi sisältyä?

11. Mitä perehdytyskansioon EI kuulu?

12. Millainen on hyvä perehdytyskansio?

13. Mikä olisi sopiva tyyli/ulkonäkö kansiolle? Ehdotuksia kansikuvaksi?

14. Muuta huomioon otettavaa perehdytyskansiosta tai sen kokoamisesta?

Kiitos vastauksista!

Liite 3. Mallisivut perehdytyskansiosta



**PÄIVÄKOTI KOIVUKUMMUN
PEREHDYTYSKANSIO**

Sisällys

Yksiköt.....	3
Tervetuloa Koivukumpuun!.....	4
Yleisinfo yksiköstä.....	4
Pohjapiirustus.....	5
Yhteystiedot.....	6
Työntekijät.....	6
Puhelinnumerot.....	6
Toiminta-ajatus ja visio.....	7
Varhaiskasvatuksen arvot.....	8
Koivukummun päiväjärjestys.....	12
Tehtävät ja vastualueet.....	14
Vuorokohtaiset tehtävät.....	14
Yhteiset pelisäännöt.....	17
Siivoussuunnitelma.....	18
Työssä oppijan muistilista.....	21
Pelastavat pikkuvinkit.....	22
Pelastussuunnitelma.....	23
Toiminta kriisitilanteissa.....	24
Lomakkeet.....	28



Liite 4. Koehenkilön informoinnin tarkistuslista (Kuula 2006, 102)

Koehenkilöiden informoinnin tarkistuslista

- Vastuullisen tutkijan tai tutkimusryhmän nimi ja yhteystiedot. Jos kerätään henkilötietoja, pitää määritellä myös rekisterinpitäjä.
- Tutkimuksen tavoite.
- Tutkimukseen osallistumisen vapaaehtoisuus.
- Aineistonkeruun toteutustapa.
- Luottamuksellisten tietojen suojaaminen.
- Kerättyjen tietojen käyttötarkoitus, käyttöaika ja se, ketkä tietoja käyttävät.
- Tutkittavia koskevat mahdolliset muut tiedonlähteet.
(Kuula 2006, 102)

Liite 5. Varhaiskasvatuksen tavoitteet

Tässä laissa tarkoitetun varhaiskasvatuksen tavoitteena on:

- 1) edistää jokaisen lapsen iän ja kehityksen mukaista kokonaisvaltaista kasvua, kehitystä, terveyttä ja hyvinvointia;
- 2) tukea lapsen oppimisen edellytyksiä ja edistää elinikäistä oppimista ja koulutuksellisen tasa-arvon toteuttamista;
- 3) toteuttaa lapsen leikkiin, liikkumiseen, taiteisiin ja kulttuuriperintöön perustuvaa monipuolista pedagogista toimintaa ja mahdollistaa myönteiset oppimiskokemukset;
- 4) varmistaa kehittävä, oppimista edistävä, terveellinen ja turvallinen varhaiskasvatusympäristö;
- 5) turvata lasta kunnioittava toimintatapa ja mahdollisimman pysyvät vuorovaikutussuhteet lasten ja varhaiskasvatushenkilöstön välillä;
- 6) antaa kaikille lapsille yhdenvertaiset mahdollisuudet varhaiskasvatukseen, edistää sukupuolten tasa-arvoa sekä antaa valmiuksia ymmärtää ja kunnioittaa yleistä kulttuuriperinnettä sekä kunkin kielellistä, kulttuurista, uskonnollista ja katsoimuksellista taustaa;
- 7) tunnistaa lapsen yksilöllisen tuen tarve ja järjestää tarkoituksenmukaista tukea varhaiskasvatuksessa tarpeen ilmettyä tarvittaessa monialaisessa yhteistyössä;
- 8) kehittää lapsen yhteistyö- ja vuorovaikutustaitoja, edistää lapsen toimimista vertaisryhmässä sekä ohjata eettisesti vastuulliseen ja kestävään toimintaan, toisten ihmisten kunnioittamiseen ja yhteiskunnan jäsenyyteen;
- 9) varmistaa lapsen mahdollisuus osallistua ja saada vaikuttaa itseään koskeviin asioihin;
- 10) toimia yhdessä lapsen sekä lapsen vanhemman tai muun huoltajan kanssa lapsen tasapainoisen kehityksen ja kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin parhaaksi sekä tukea lapsen vanhempaa tai muuta huoltajaa kasvatustyössä.

(L36/1973, 2§)