

AIKAA JA ASENNETTA

Henkilöstöpalveluyhtiö Seuren työntekijöiden perehdytys
Helsingin kaupungin päiväkodeissa

Siiri Pekkanen

Opinnäytetyö, kevät 2017

Diakonia-ammattikorkeakoulu

Sosiaali-alan koulutusohjelma

Sosionomi (AMK) +

Lastentarhanopettajan

virkakelpoisuus

TIIVISTELMÄ

Pekkanen, Siiri. Aikaa ja asennetta. Henkilöstöpalveluyhtiö Seuren työntekijöiden perehdytys Helsingin kaupungin päiväkodeissa. Diak Helsinki, kevät 2017, 40 s., 2 liitettä. Diakonia-ammattikorkeakoulu. Sosiaalialan koulutusohjelma, sosionomi (AMK) + lastentarhanopettajan virkakelpoisuus.

Opinnäytetyön tarkoituksena oli kartoittaa päiväkotien työntekijöiden kokemuksia Helsingin kaupungin päiväkodeissa työskentelevien sijaisten perehdytyksestä. Opinnäytetyöllä pyrittiin tuomaan esille perehdyttämisen kehittämistarpeita. Seure Henkilöstöpalvelut Oy on Helsingin kaupungin päiväkotien virallinen työvoimanvuokrausyritys. Opinnäytetyön tavoite oli määrittää sitä, kuinka perehdytystä tulisi kehittää, ja tutkimuksen päätyttyä toimittaa raportti löydöksistä Seurelle. Päivähoitoyksiköistä kerätty tieto voisi mahdollisesti auttaa Seurea parantamaan perehdytystä. Aineisto kerättiin marraskuussa 2016 teemahaastatteluinä neljässä eri päiväkodissa. Materiaali koostui viidestä haastattelusta, joista kolme oli yksilöhaastatteluita ja kaksi ryhmähaastattelua. Haastatteluihin osallistui neljä lastenhoitajaa ja neljä lastentarhanopettajaa. Aineisto nauhoitettiin ja litteroitiin jonka jälkeen se analysoitiin teemoittelua käyttäen. Vastauksissa kiinnitettiin huomiota yhteneväisyyksiin ja niiden pohjalta muodostui seuraavat teemat: kiireettömyys, turvallisuus, päiväkotien sijaiskäytännöt, sijaisen työtävät, ennakkoluulot ja odotukset.

Haastatteluista nousi esiin kuusi perehdyttämiseen liittyvää teemaa, jotka toistuivat kaikissa haastatteluissa. Turvallisuudesta puhuttaessa haastateltavat nostivat esiin sekä lasten että työntekijöiden turvallisuuden. Päiväkotien koko talon käyttöaste laskettiin joka päivä erikseen ja sen mukaan päätettiin, voiko sijaisen tilata töihin. Sijaisilta odotettiin lähinnä perushoidollista työtettä ja suunnitteluvastuu oli aina vakituisilla työntekijöillä. Joskus vakituisten työntekijöiden ennakko-odotukset pohjautuivat aiempiin huonoihin kokemuksiin ja se näkyi uuden sijaisen tullessa ensimmäistä kertaa työpaikalle. Sijaisilta odotettiin sopeutumiskykyä, oma-aloitteisuutta sekä avoimuutta. Päiväkodin hektisessä arjessa perehdyttämiseksi ei tuntunut olevan riittävästi aikaa.

Perehdyttämisen kehittämisessä tärkeintä olisi nostaa se ylipäätään puheenaiheeksi päiväkodeissa vuokratyöntekijöitä kohtaavien työntekijöiden kesken. Perehdytystä voisi parantaa antamalla tietoa perehdytyksen osa-alueista päiväkodin henkilökunnalle ja korostamalla sen onnistumisen tärkeyttä. Seure voisi laatia päiväkodeille tarkat ohjeet kuinka toimia. Päiväkodeissa voitaisiin valita vastuuhenkilöiksi sellaiset työntekijät, joiden työnkuvaan kuuluu sijaistyöntekijöiden perehdytys. Vastuuhenkilöt kouluttaisivat muun henkilökunnan perehdyttämään uusia vuokratyöntekijöitä Seuren antamien ohjeiden mukaan.

Asiasanat: perehdytys, varhaiskasvattaja, varhaiskasvatus, vuokratyö

ABSTRACT

Pekkanen, Siiri. Time and Attitude. Introduction to Personnel Service Company Seure's Employees working in public kindergartens in Helsinki. Helsinki, Spring 2017, 40 p., 2 appendices. Language: Finnish. Diaconia University of Applied Sciences. Degree programme in Social Services and Education. Bachelor of Social Services + early childhood education qualification.

The purpose of this thesis was to examine how permanent employees of public kindergartens in Helsinki have experienced the introduction of substitute workers. The goal of the thesis was to point out how introduction needs to be developed. The official substitute provider for these kindergartens is a personnel service company called Seure Ltd. The objective of this thesis was to determine how introduction should be developed, and after finishing the study, deliver a report on the findings to Seure Ltd. The data collected from day care units could possibly help Seure Ltd in improving its introduction. The data was collected in November 2016 and was produced by focused interviews in four kindergartens. The material consisted of five interviews, of which three were individual interviews and two were group interviews. Altogether four childminders and four early childhood educators were interviewed. The interviews were recorded, transcribed and analyzed using semi-structured interview. Paying attention to similarities in the answers, these themes were found: unhurriedness, safety, substitute arrangement policies in kindergartens, tasks given to substitutes, attitudes and expectations towards the substitutes.

Six common introduction related themes were found in every interview. When it comes to safety, the interviewees mentioned both children's and adults' safety. Substitute arrangements are challenging due to a daily utilization rate calculation, which means that the policy does not always allow a specific kindergarten group to use substitutes. The expectations towards substitutes' responsibilities mainly consist of basic care abilities, and the actual planning responsibility remains on the permanent employees' shoulders. Sometimes the attitudes derive from previous negative experiences. Permanent employees expect substitutes to be adaptable, self-imposed and open-minded. There does not seem to be enough time for introduction in the hectic everyday life of a kindergarten.

When developing introduction, the first step is to bring up the topic among the kindergarten employees who interact with substitutes. Introduction could be improved by informing kindergarten employees about its components and by pointing out the importance of its success. Seure could create specified introduction instructions for kindergartens. Those kindergarten employees whose work tasks include introduction to substitutes could be chosen as persons in charge. These persons in charge would then educate other employees to introduce new substitutes according to Seure's instructions.

Keywords: agency work, early childhood education, early childhood educator, introduction

SISÄLLYS

1 JOHDANTO	6
2 AIEMPI TUTKIMUSTIETO	8
3 VUOKRATYÖ VARHAISKASVATUKSESSA.....	9
3.1 Vuokratyö	9
3.2 Varhaiskasvatus	11
3.3 Varhaiskasvattaja	14
3.4 Perehdytys ja perehdyttäminen	15
4 VUOKRAYRITYKSEN JA ASIAKASYRITYKSEN ROOLIT.....	17
4.1 Seure Henkilöstöpalvelut Oy	17
4.2 Seuren vastuu ja perehdytys	18
4.3 Asiakasyrityksen vastuu	19
5 TUTKIMUSKYSYMYKSET JA TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN	20
5.1 Tutkimuskysymykset	20
5.2 Aineiston keruu.....	20
5.3 Aineiston analyysi.....	22
6 TUTKIMUKSEN TULOKSET	23
6.1 Ajan puute ja hektisyys.....	23
6.2 Turvallisuusnäkökulmat	24
6.3 Päiväkotien sijaiskäytännöt	25
6.4 Sijaisen työtehtävät	26
6.5 Asenne ratkaisee.....	27
6.6 Odotuksia vuokratyöntekijää kohtaan.....	28
6.7 Puutteellinen kielitaito ja puhelimen käyttö työajalla.....	29
7 JOHTOPÄÄTÖKSET JA KEHITTÄMISEHDOTUKSET	31
7.1 Johtopäätökset.....	31

7.2 Kehittämisehdotukset ja jatkotutkimushaasteet.....	33
8 POHDINTA	34
8.1. Pohdinta ja ammatillinen kasvu	34
8.2 Opinnäytetyön eettinen tarkastelu ja luotettavuuden arviointi.....	35
LÄHTEET	36
LIITE 1: Haastattelurunko	39
LIITE 2: Seuren perehdytyslomake	40

1 JOHDANTO

Elokuun alussa 2016 voimaan astuneessa varhaiskasvatuslaissa rajattiin lapsen subjektiivista päivähoito-oikeutta. Ennen rajauksia päivähoito vastasi perheiden tarpeisiin ottaen huomioon vanhempien epäsäännölliset työajat, pätkätyön, kolmivuorotyön ja työmatkat. Nyt kunnan päivähoitotarjonta ei välttämättä enää vastaa perheen kokemaa tarvetta ja elämäntilannetta. Kaikki kunnat eivät ole osallistuneet päivähoito-oikeuden rajaamiseen, vaan osan tavoitteena on edelleen pitää kiinni kaikkien lasten ja perheiden oikeudesta laadukkaaseen varhaiskasvatukseen. (Määttä & Rantala 2016, 122.)

Lapsi ei pysty aikuisen tavoin käsittelemään ympäristön ärsykeitä. Liian suuret lapsiryhmät, usein vaihtuvat aikuiset, jatkuva korkea äänentaso ja lasten väliset ristiriitatilanteet voivat aiheuttaa lapselle pitkäaikaisen stressin. Lapsi ei pysty itse käsittelemään stressiään vaan tarvitsee siihen aikuisen apua. Pieni lapsi tarvitsee lähelleen aikuisen, joka seuraa hänen mielialaansa ja tarpeita sekä auttaa niiden tyydyttämisessä ja säätelemisessä. Lapsi tarvitsee sekä syliä että aikuisen, jonka mielessä lapsi on. Päivähoidon laatu onkin lapsen silmin aikuinen, johon lapsen on mahdollista kiintyä ja joka auttaa häntä tunteiden sääteilyssä sekä tarpeiden tyydyttämisessä. (Kanninen & Sigfrids 2012, 59.)

Epätyyppilliset työsuhteet, alityöllisyys ja matalapalkkatyö ovat yleistyneet. Nämä ovat seurausta teollisuusyhteiskunnalle tyypillisten keskituloisten työpaikkojen vähentymisestä, uusien työpaikkojen synnyn hidastumisesta sekä siitä, että talouden ja tuottavuuden kasvu eivät enää nosta palkkatasoa tai tuota lisää työpaikkoja. Myös työttömyys on kasvanut. Työtä teetetään entistä enemmän kausiluontoisesti, pätkinä, hankkeina ja tilaustöinä. (Haapala 2016, 41.)

Työn pirstaloituminen kohdistuu erityisesti naisiin, nuoriin ja korkeakoulutettuihin. Koska epätyyppilliset työsuhteet liittyvät useimmiten henkilöstökustannusten karsimiseen, ne ovat tyyppisimpiä työvoimaintensiivisillä aloilla, kuten palvelu-, sosiaali- ja terveystalalla. (Haapala 2016, 45.)

Perehdytyksen ja perehtymisen teemat koskevat kaikkea työn tekemistä. Sijaisia tarvitaan paikkaamaan sairaus- ja muita poissaoloja. Työstä riippumatta perehdytys palvelee sekä työntekijää että työnantajaa ja lähes aina myös asiakasta.

Opinnäytetyön aihe pohjautuu henkilökohtaisiin kokemuksiin vuokratyöntekijänä helsinkiläisissä päiväkodeissa. Oman kokemukseni perusteella sijaistyöntekijät otetaan työkohteissa vastaan hyvin vaihtelevasti ja paikan päällä tapahtuva perehdytys on kirjavaa. Vakituisten henkilökunnan asenteet ja tahtotila perehdyttämisen onnistumiselle on tuntunut omassa työhistoriassani vuokratyöntekijänä ratkaisevalta työn onnistumisen kannalta. Opinnäytetyö on tehty yhteistyössä Seure Henkilöstöpalvelut Oy:n ja Helsingin Varhaiskasvatusviraston kanssa.

Tutkimuksen tavoitteena on haastattelututkimuksen keinoin saada selville Helsingin päiväkodeissa työskentelevien lastentarhanopettajien ja lastenhoitajien kokemuksia Seuren kautta päiväkodeissa työskentelevien sijaisten perehdytyksestä ja sen laadusta. Tämän lisäksi pyritään saamaan selville haastateltavien kehitysideoita perehdytyksen parantamiseksi. Haastattelututkimus koskee Seure Henkilöstöpalvelut Oy:n Helsingin kaupungin päiväkodeissa työskennelleiden työntekijöiden perehdytystä Helsingissä vuonna 2016.

2 AIEMPI TUTKIMUSTIETO

Vuokratyöntekijän perehdyttämistä päivähoitossa ei ole tutkittu, mutta siihen liittyviä osa-alueita erikseen kyllä. Aiempi tutkimustieto liittyy joko tilapäistyövoiman käyttöön päivähoitossa, vuokratyöhön poikkeavana työmuotona, perehdyttämiseen yleisellä tasolla tai jollakin tietyllä alalla.

Pirkko Moring on tutkinut pro gradu -tutkielmassaan tilapäistyövoiman käyttöä päivähoitossa. Vakituisen henkilöstön joustavuus korostuu, kun osa työntekijöistä on poissa ja heidän tilalleen tulee uusia väliaikaisia työntekijöitä. Perehdyttäminen tällaisessa tilanteessa voi toisinaan olla hankalaa, eikä siihen löydy riittävästi aikaa. Vakituinen henkilökunta toivoo välillä, että mikäli ennestään tuttua sijaista, joka tuntee entuudestaan talon toimintatavat, ei saada töihin, he tulevat mieluummin toimeen vajaalla miehityksellä, kuin ottavat vastaan täysin uuden varatyöntekijän. Työntekijöiden jaksaminen huolettaa päiväkotien johtajia, ja sijaisten motivointi ennakkoon suunniteltuihin päiväohjelmiin kuormittaa vakituista henkilökuntaa entisestään. (Moring 2005, 29.)

Osan vakituisesta henkilökunnasta ollessa pois työntekijät joutuvat tekemään ylityitä. Kun tehtyjen ylityötuntien vuoksi työntekijä pitää ylimääräistä vapaata, töihin jääneet kuormittuvat, ja noidankehä on valmis. Tämä johtuu suurelta osin päiväkotien sijaiskäytännöstä, jonka mukaan lasten ja aikuisten suhdelukua tarkastellaan koko yksikön osalta, vaikka sijaisen tarve yhdessä ryhmässä olisikin todellinen. Tämän lisäksi kunnan päätös olla palkkaamatta enempää työntekijöitä rasittaa työyhteisöjä. (Moring 2005, 35.)

3 VUOKRATYÖ VARHAISKASVATUKSESSA

3.1 Vuokratyö

Yritys voi vuokrata työntekijöitä sen sijaan, että palkkaisi niitä työsuhteeseen. Vuokratyöntekijän työnantaja on vuokrayritys, joka välittää työntekijöitä asiakasyrityksen käyttöön vastiketta vastaan. Vuokrayrityksen ja työntekijän välillä on työsuhde, kun vuokrayrityksen ja asiakasyrityksen välillä on sopimussuhde. Näin ollen työntekijän ja asiakasyrityksen välillä ei ole varsinaista työsuhdetta, vaan työnantajan vastuun kantaa vuokrayritys. Vuokrayritys kuitenkin siirtää asiakasyritykselle työnjohto- ja valvontavallan sekä sellaiset velvollisuudet, jotka liittyvät välittömästi työn tekemiseen ja sen järjestelyihin. (Salli 2012, 105.)

Vuokratyössä työntekijä on työsuhteessa vuokrausyritykseen ja sijoittuu sitä kautta työhön käyttäjäyritykseen. Käyttäjäyritys maksaa vuokrausyrityksen määrittämän hinnan, johon on laskettu työntekijän palkan lisäksi työnantajamaksut sekä korvaus vuokrauspalveluista. Vuokrausyritys maksaa työntekijän palkan sekä sosiaalikulut ja voi irtisanoa työntekijän. (Haapala 2016, 101.)

Aloittaessaan vuokratyösuhteen työntekijän tulee perehtyä sekä henkilöstöpalveluyrityksen toimintaan että työkohteeseen jossa varsinainen työ tehdään. Joka kerta siirryessään uuteen työkohteeseen työntekijä joutuu perehtymään sekä omaan työhönsä työpaikalla että työyhteisöön. Pitkä tauko työkomennuksen välissä saattaa luoda uuden perehtymistarpeen, vaikka työkohde olisikin entuudestaan tuttu. (Viitala, Vettensaari & Mäkipelkola 2006, 70.)

Vuokratyötä koskien työn vastaanottajan vastuulla on määrittää vuokratyön edellyttämät ammattitaitovaatimukset sekä työn erityispiirteet ja ilmoittaa niistä vuokratyöntekijän työnantajalle. Työnantajan on varmistettava työntekijän riittävä ammattitaito, kokemus ja sopivuus työhön sekä huolehdittava työntekijän perehdyttämisestä sekä työhön että työpaikan olosuhteisiin. Myös opetuksen ja ohjauksen antaminen työntekijälle työn haitoista ja vaarojen estämisestä sekä

opetuksen ja ohjauksen täydentäminen tarvittaessa ovat työnantajan vastuualueita. (Työturvallisuuslaki 2002.)

Näkökulmia vuokratyöhön -tutkimuksessa haastatellut henkilöstöpäälliköt olivat sitä mieltä, että uudet vuokratyöntekijät perehdytetään aina työhön, mutta haastateltavien edustamien yritysten sekä yksittäisten vuokraustapausten välillä oli suuria eroja perehdytyksen intensiivisyydessä. Osa haastateltavista kertoi yrityksen tehneen valinnan, jonka mukaan vuokratyöntekijöille ohjattiin ensisijaisesti sellaisia tehtäviä, joihin vaadittiin vain vähäistä perehdytystä. (Viitala, Vettensaari & Mäkipelkola 2006, 71.) Kaikkien tutkimuksessa haastateltujen osapuolten (työnantaja, työntekijä ja työn tilaaja) vastauksissa kävi ilmi vuokratyön hyvänä puolena sen kerryttämä osaaminen työntekijälle. Vuokratyössä työntekijä oppii työskentelemään eri työpaikoissa sekä eri työyhteisöissä ja voi tuoda työyhteisöihin uutta osaamista. Erityisesti sosiaalisten taitojen uskottiin paranevan. (Viitala, Vettensaari & Mäkipelkola 2006, 107.)

Vuokrausyrityksen edustaja arvioi haastattelussa vuokratyöntekijän tuovan työpaikoille lisäosaamista. Toisissa haastatteluissa osaamisen siirtyminen ei nousut puheenaiheeksi. Vuokratyöntekijää tarvitaan työhön usein kiiretilanteeseen tai tiettyyn tarpeeseen, ja silloin on tärkeää että työ suoritetaan mahdollisimman nopeasti. Tällöin työntekijöiden ideoihin ei ehditä kiinnittää huomiota, vaan tärkeämpää on saada työntekijä pian kiinni itse työhön. Haastatteluissa heräsi myös epäilyksiä työyhteisöjen kykyyn tai halukkuuteen ottaa vastaan vuokratyöntekijän uusia näkemyksiä. (Viitala, Vettensaari & Mäkipelkola 2006, 108.)

Vuokratyö on useimmiten sekä osa- että määräaikaista. Erona kuitenkin on se, että vuokratyötä säännellään vähemmän kuin muuta osa- tai määräaikaista työtä. Vuokratyössä ei ole laissa säädettyä irtisanomissuojaa, vaan vuokratyöntekijän saa irtisanoa ilman minkäänlaista irtisanomisaikaa sekä -korvausta. Myöskään vuokratyösuhteiden ketjuttamiselle ei ole määrätty rajoittavaa lainsäädäntöä, kuten muissa määräaikaisissa työsuhteissa. (Haapala 2016, 101.)

Vuonna 1999 Suomessa oli 31 000 vuokratyöläistä. Vuonna 2005 luku oli jo noin 100 000, ja vuokratyösuhteita solmitaan noin 400 000 vuodessa. Yleisim-

min vuokratyötä tekee nuori opiskelija ja nainen. Keskimääräisesti vuokratyösuhte kestää 125 vuorokautta, mutta ne voivat olla pituudeltaan yhdestä päivästä useamman vuoden mittaisia. (Haapala 2016, 102–103.) Työelämä muuttuu nopeasti ja on selvää, että myös vuokratyösuhteen aikana työn ja työympäristön eri elementit voivat muuttua. Näin ollen perehdyttäminen ei aina riitä osaamisen takaamiseksi pidemmällä aikavälillä. (Viitala, Vettensaari & Mäkipelkola 2006, 109.)

3.2 Varhaiskasvatus

Varhaiskasvatus on pienen lapsen tasapainoista kasvua, kehitystä ja oppimista edistävää kasvatuksellista vuorovaikutusta. Yhteiskunnan järjestämä varhaiskasvatus koostuu hoidosta, kasvatuksesta sekä opetuksesta. Lapsen omaehtoisella leikillä on suuri merkitys tässä suunnitelmallisessa ja tavoitteellisessa vuorovaikutuksessa. Varhaiskasvatuksen lähtökohtana on kokonaisvaltainen näkemys lapsen kasvusta, kehityksestä ja oppimisesta ja se perustuu laaja-alaiseen tietoon ja tutkimukseen sekä pedagogisten menetelmien hallintaan. (Heikkilä, Välimäki & Ihalainen 2005, 11.) Yksi varhaiskasvatustavan mukaisista varhaiskasvatuksen tavoitteista on toimia lapsen tasapainoisen kehityksen ja kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin parhaaksi yhdessä lapsen sekä hänen vanhemman tai muun huoltajan kanssa sekä tukea lapsen vanhempaa tai muuta huoltajaa hänen kasvatustyössään. (Varhaiskasvatustavan laki 2015.)

YK:n Lapsen oikeuksien sopimuksen hyväksyminen 20.11.1989 osoitti kansainvälisen ymmärryksen sille, että lapsuus on tärkeä itsessään, eikä vain osana matkaa aikuisuuteen. Ennen kaikkea sopimus on tarkoitettu jokaiselle meistä auttamaan luomaan lapsiystävällisen yhteiskunnan riippumatta siitä, toteutuvatko lapsen oikeudet arjessa tai eivät. (Suomen UNICEF i.a., 4.)

Valtakunnallisen varhaiskasvatussuunnitelman perustana on YK:n Lapsen oikeuksien sopimus. Julistuksen mukaan lapsen hyvinvointia voidaan edistää ja varmistaa sellaisen ympäristön luomisella, jossa hänellä on mahdollisuus saada hyvät lähtökohdat elämälleen. Lapsen oikeuksien sopimus on hyväksytty YK:n

yleiskokouksessa 20.11.1989 ja se on yleisesti tunnustettu käsitys niistä asioista, joihin jokaisella lapsella tulisi olla oikeus huolimatta hänen taustastaan, ihonväristään, sukupuolestaan, kielestään, vammaisuudestaan tai syntyperästään. Varhaiskasvatussuunnitelman perusteiden tavoitteena on varhaiskasvatuksen yhdenvertaisen toteuttamisen edistäminen koko maassa, varhaiskasvatuksen sisällön kehittämisen ohjaaminen, edellytyksien luominen sen laadun kehittämiseksi, varhaiskasvatuksen henkilöstön ammatillisen tietoisuuden lisääminen sekä vanhempien osallisuuden lisääminen varhaiskasvatuspalveluissa. (Kaskela & Kronqvist 2012, 10.)

Varhaiskasvatustilain mukaan varhaiskasvatuksen tavoitteena on jokaisen lapsen iän ja kehityksen mukaisen kokonaisvaltaisen kasvun, kehityksen, terveyden ja hyvinvoinnin edistäminen sekä lapsen oppimisen edellytysten tukeminen, elinikäisen oppimisen edistäminen ja koulutuksellisen tasa-arvon toteuttaminen, monipuolisen pedagogisen toiminnan toteuttaminen, myönteisten oppimiskokemusten mahdollistaminen, kehittävä, oppimista edistävä, terveellisen ja turvallisen varhaiskasvatusympäristön varmistaminen. Lain tavoitteena on lasta kunnioittavan toimintatavan ja mahdollisimman pysyvien vuorovaikutussuhteiden turvaaminen lasten ja kasvatushenkilöstön välillä sekä yhdenvertaisten mahdollisuuksien antaminen varhaiskasvatukseen. (Varhaiskasvatustilain 2015.)

Varhaiskasvatustilain on asetettu tavoitteeksi myös sukupuolten tasa-arvon edistäminen sekä valmiuksien antaminen yleisen kulttuuriperinteen ymmärtämiselle ja kunnioittamiselle, lapsen yksilöllisen tuen tarpeen tunnistaminen sekä tarkoituksenmukaisen tuen järjestäminen. Lain tavoitteena on lisäksi lapsen yhteistyö- ja vuorovaikutustaitojen kehittäminen, ohjaaminen eettisesti vastuulliseen toimintaan, toisten ihmisten kunnioittamiseen sekä yhteiskunnan jäsenyyteen ja sen varmistaminen, että lapsella on mahdollisuus osallistua ja saada vaikuttaa itseään koskeviin asioihin. (Varhaiskasvatustilain 2015.)

Jokaisen varhaiskasvatukseen osallistuvan lapsen tulisi voida kokea, että hän kuuluu yhteisöön ja hänellä on siinä oma paikkansa. Parhaimmillaan päivähoito voi edistää hyvää lapsuutta mahdollistamalla lapsen tunne ja kokemus hyväksytyksi tulemisesta ja kuulumisesta omaan yhteisöönsä. Lapsen tärkeyden tunne

lisääntyy, kun hänen tekemisiään, ajatuksiaan ja olemistaan arvostetaan. Osallisuus on myös kuulumista lasten omaan yhteisöön ja vertaisryhmään. Lapsen sosiaalinen vuorovaikutus koostuu kahdesta perustarpeesta: tarpeesta saada ilmaista itseään sekä tarpeesta tulla ymmärretyksi ja hyväksytyksi omana itsenään. Päiväkodissa alkaneet ystävyyssuhteet voivat kestää parhaimmillaan jopa aikuisuuteen saakka. (Kaskela & Kronqvist 2012, 19–20.)

Varhaiskasvatuksen keskeisimmät järjestämispaikat ovat päiväkotitoiminta, perhepäivähoito sekä erilainen avoin toiminta. Varhaiskasvatus on linjattu valtakunnallisesti ja sitä tuottavat kunnat, järjestöt, yksityiset palveluntuottajat ja seurakunnat. (Heikkilä, Välimäki & Ihalainen 2005, 11.) Päiväkotitoiminta on yleisin varhaiskasvatuksen muoto. Ryhmämuotoinen toiminta voidaan toteuttaa ottaen huomioon lasten ikä, sisarussuhteet tai mahdollinen tuen tarve. Ryhmien muodostamisessa on oltava pedagogiset perusteet ja siinä tulee huomioida säännökset koskien ryhmien enimmäiskokoa sekä henkilöstön mitoitusta lapsien määrään verrattuna. Vähintään joka kolmannen päiväkodin kasvattajan tulee olla koulutukseltaan lastentarhanopettajia ja muilla tulee olla sosiaalihuollon ammatillisen henkilöstön kelpoisuus. Varhaiskasvatuksen vahvuus on henkilöstön moniammatillisuus ja tehtävien sekä ammattiroolien tarkoituksenmukainen toteutuminen. Pedagogiikalla on suuri merkitys varhaiskasvatuksessa ja lastentarhanopettajalla kantaa siitä vastuun. Koko varhaiskasvatuksen henkilöstö suunnittelee ja toteuttaa toimintaa yhdessä, mutta pääasiallinen vastuu toiminnan suunnittelusta, sen suunnitelmallisuuden ja tavoitteiden toteutumisesta sekä arvioinnista ja kehittämisestä kuuluu lastentarhanopettajalle. (Opetushallitus 2016, 17.)

Yhdessä päiväkotiryhmässä saa olla enintään kolmea kasvattajaa vastaava määrä lapsia. Kasvattajia ryhmässä voi olla enemmänkin. Alle kolmevuotiaiden ryhmässä yhtä kasvattajaa kohden saa olla enintään neljä lasta ja koko ryhmässä enintään 12 lasta. Yli kolmevuotiaiden ryhmässä yhtä kasvattajaa kohden saa olla enintään kahdeksan lasta ja koko ryhmässä korkeintaan 24 lasta. Osapäivähoitoryhmässä yli kolmevuotiaita saa olla korkeintaan 13 lasta yhtä kasvattajaa kohden. Erityisen hoidon ja kasvatuksen tarpeessa olevat lapset

tulee ottaa huomioon ryhmäkoossa, ellei päiväkodissa ole tällaisia lapsia varten erityistä avustajaa. (Asetus lasten päivähoidosta 1973.)

3.3 Varhaiskasvattaja

Varhaiskasvattajalla tarkoitetaan tässä varhaiskasvatuksessa työskentelevää lastentarhanopettajaa tai lastenhoitajaa. Lastentarhanopettajan tulee olla suorittanut kasvatustieteen kandidaatin tutkinto, johon sisältyy lastentarhanopettajan koulutus, tai sosiaali- ja terveysalan ammattikorkeakoulututkinto, johon sisältyy varhaiskasvatukseen sekä sosiaalipedagogiikkaan kohdistuneet opinnot. Lastentarhanopettaja voi olla myös suorittanut varhaiskasvatukseen kohdistuneen kasvatustieteen kandidaatin tutkinnon tai opistoasteisen lastentarhaopettajan tutkinnon. Lastenhoitajan tulee olla suorittanut tehtävään soveltuvan sosiaali- tai terveysalan perustutkinnon tai muun vastaavan tutkinnon. Poikkeuksina ennen tämän lain voimaantuloa suoritettavat tehtävään soveltuvat sosiaali- ja terveysalan ammattikorkeakoulututkintoa edeltäneet ammattikorkeakoulututkinnot, opistoasteiset sosiaali- ja terveydenhuoltoalan ammatilliset tutkinnot sekä muut sellaiset tutkinnot, jotka ovat tuottaneet kelpoisuuden sosiaalihuollon ammatillisen henkilöstön tehtäviin. (Laki sosiaalihuollon ammatillisen henkilöstön kelpoisuusvaatimuksista 2015.)

Vaikka lapsen huollosta ja kasvatuksesta päävastuun kantavat omat vanhemmat, on ammattilaisilla tärkeä rooli tukea heitä tässä tehtävässä. Varhaiskasvatuksen ammattilaisilla on koulutuksensa puolesta ammatillinen osaaminen ja tieto sekä vastuu kasvatuskumppanuuden ja tasavertaisen yhteistyön mahdollistamisesta. (Heikkilä, Välimäki & Ihalainen 2005, 31). Varhaiskasvatuksen toteutukseen kuuluu laaja verkosto, jonka tavoitteena on palvella lasta ja perhettä. Siihen kuuluvat sosiaali-, terveys- ja opetustoimi, monet lapsi- ja perhetyötä tekevät järjestöt, yhteisöt ja seurakunnat. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2002, 9.)

Suurin voimavara varhaiskasvatuksessa on ammattitaitoiset varhaiskasvattajat ja on oleellista että koko henkilöstöllä on vahva ammatillinen osaaminen. Vanhempien ja varhaiskasvattajien tiivis yhteistyö eli kasvatuskumppanuus takaa

lapselle mielekkään kokonaisuuden. (Heikkilä, Välimäki & Ihalainen 2005, 11.) Kasvatuskumppanuutta on vanhempien ja henkilökunnan tietoinen sitoutuneisuus lasten kasvun, kehityksen ja oppimisen tukemiseen. Kasvatuskumppanuuden toteutuminen vaatii keskinäistä luottamusta, tasavertaisuutta sekä toistensa kunnioittamista. Lapsen tarpeet toimivat kasvatuskumppanuuden pohjana ja lapsen edun sekä oikeuksien toteuttaminen ohjaavat varhaiskasvatuksen toimintaa. (Heikkilä, Välimäki & Ihalainen 2005, 31.)

3.4 Perehdytys ja perehdyttäminen

Perehdytys tarkoittaa kaikkia toimenpiteitä, jotka auttavat työntekijää tuntemaan työpaikan ja sen toiminnan sekä tavat, työpaikan ihmiset sekä työnsä ja siihen liittyvät odotukset. Perehdyttäminen on tarpeen työsuhteen kestosta riippumatta ja se voidaan toteuttaa yksilöllisesti ottaen huomioon työsuhteen kesto, työntekijän ammattitaito, kokemus ja koulutus. Mikäli työtehtävät tai työolosuhteet muuttuvat, tulee perehdytyksen koskea uusia asioita. Perehdyttämisestä vastaa esimies, mutta ohjeistuksen tulisi olla johdolta peräisin. Opastuksesta voi vastata siihen nimetty työntekijä. Perehdyttäjän vastuulla on opastaa, kerrata ja tarkistaa oppiminen. Työntekijän vastuulla on ottaa selvää, kysyä ja seurata omaa oppimistaan. (Kangas & Hämäläinen 2014, 4.)

Perehdyttämiseen vaikuttaa perehdytettävän tausta, aiempi osaaminen sekä työn luonne ja työympäristö. Perehdytys on vuorovaikutteista ja uusi työntekijä on siinä aktiivisena toimijana. Perehdyttäjän, työnantajan sekä koko työyhteisön valmistautuminen ennakkoon mahdollistaa laadukkaan perehdyttämisen. Olisi hyvä nimetä määrätty työntekijä pääasialliseksi perehdyttäjäksi. Hänen tulisi osata perehdyttämisen menetelmiä sekä käytäntöjä ja osata omalla toiminnallaan edistää oppimista. Ymmärrettävien ohjeiden antaminen, laadukkaan työn tekemisen ohjaaminen, turvallisten ja tilanteeseen sopivien työmenetelmien opastaminen, ongelmanratkaisuun ja tiedonhankintaan kannustaminen sekä palautteen antaminen kuuluvat perehdyttäjän työtehtäviin. Kuitenkin kaikista tärkeintä on perehdytettävän kannustaminen sekä innostaminen ja hänen ohjaaminen omatoimisuuteen ja vastuuntuntoisuuteen. (Hätönen 2011, 72.)

Perehdytys vaatii perehdyttäjältä johdonmukaisuutta ja tiedonhallintaa. Myös aikaa tulee olla riittävästi ja kiinnostusta perehdytystä kohtaan. Perehdytettävältä työntekijältä perehdytys vaatii oma-aloitteisuutta ja kiinnostuneisuutta sekä halua oppia uutta. Perehdyttämisen haasteisiin lukeutuu myös perehdytettävien erilaisuus: heidän oppimiskykynsä ja –metodinsa sekä asenteensa. (Liski, Horn & Villanen 2007, 21.) Vastuu perehdytyksen onnistumisesta on myös perehdytettävällä itsellään ja hänen tulisi olla itse aktiivinen. On tärkeää, että perehdytettävä tietää, mitä häneltä odotetaan juuri tässä työssä. (Liski, Horn & Villanen 2007, 11.) Voidaan siis puhua myös perehtymisestä.

Perehdyttäminen hyödyttää sekä työnantajaa, että yksilöä. Sen perustavoitteena on auttaa työntekijää tulemaan työyhteisön toimivaksi jäseneksi. Perehdyttämisen välitön tavoite on antaa työntekijälle valmiudet työn suorittamista varten. Sillä pyritään myös vähentämään perehdytettävän epävarmuutta ja mahdollista jännitystä, virheitä ja väärinkäsityksiä. Hyvällä perehdyttämisellä voidaan myös vaikuttaa työssä viihtymiseen. (Kjelin & Kuusisto 2003, 46.)

Aina perehdyttäminen ei kuitenkaan onnistu parhaalla mahdollisella tavalla. Sen mahdolliselle epäonnistumiselle on lukuisia syitä. Yleisimmin se johtuu kiireestä. Toisinaan uuden ihmisen odotetaan mukautuvan tilanteeseen, eikä aiheuttavan muille työntekijöille lisätyötä. Myös väärät oletukset työntekijän valmiuksista ja taidoista saattavat johtaa puutteelliseen perehdytykseen. Epäselvyydet perehdyttämisen vastuunjaossa saattavat johtaa tilanteeseen, jossa kukaan ei ota vastuuta perehdyttämisestä. (Kjelin & Kuusisto 2003, 241–243.)

4 VUOKRAYRITYKSEN JA ASIAKASYRITYKSEN ROOLIT

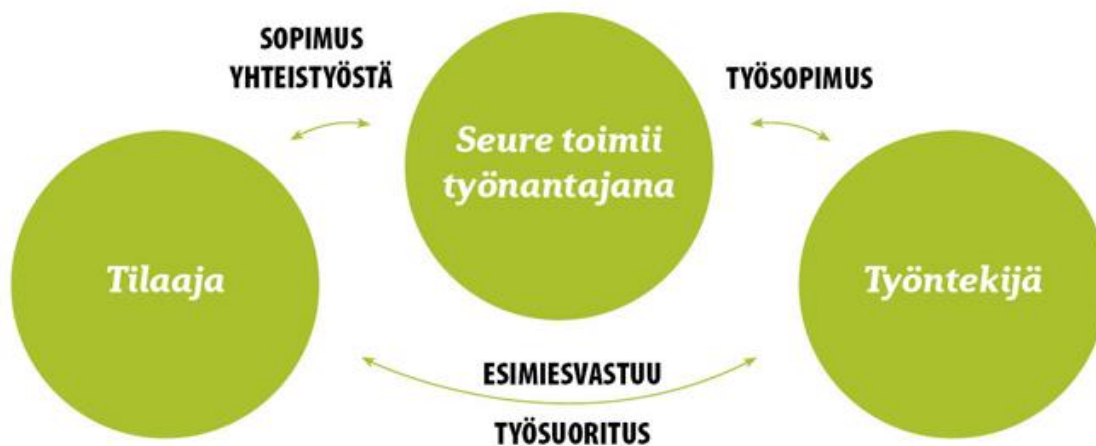
4.1 Seure Henkilöstöpalvelut Oy

Seure Henkilöstöpalvelut Oy (jatkossa Seure) on voittoa tavoittelematon kunnallinen henkilöstöpalveluyhtiö, joka välittää työntekijöitä pääkaupunkiseudun kaupunkien, niiden osakeyhtiöiden sekä HUS:n työkohteisiin (kuten sairaaloihin) sekä kouluihin ja päiväkoteihin. Työkohteita on yli 3000 ja työkeikkojen pituudet vaihtelevat yhdestä päivästä yhdeksään kuukauteen. Alle 16 päivää kestävässä työsuhteissa erillistä kirjallista työsopimusta ei tehdä, vaan työstä sovitaan hyväksymällä työvuoro. Yli 16 päivää kestävässä työsuhteissa tehdään erikseen kirjallinen työsopimus. Seure vastaa työnantajana palkanmaksusta ja muista työsuhteeseen liittyvistä asioista. (Seure Henkilöstöpalvelut Oy i.a b.)

Seuren päiväkodeissa työskentelevillä sijaisilla on hyvin vaihtelevia koulutuksia ja työhistorioita. Suuri ryhmä päivähoitoon hakeutuvista työnhakijoista on alan opiskelijoita tai vastavalmistuneita lähihoitajia, sosionomeja tai lastentarhanopettajia, jotka toivovat lisäkokemusta työkentältä. Myös eläkeläiset ja alalla työskentelevät esimerkiksi hoito- tai opintovapaalla olevat hakevat Seurelle tekemään satunnaisia sijaisuuksia. Kirjavasta hakijajoukosta löytyy myös välivuotta viettäviä nuoria, jotka aikovat mahdollisesti hakeutua opiskelemaan alaa sekä maahanmuuttajia, jotka ovat oppineet suomen kieltä sekä saaneet työkokemusta kieliharjoittelun kautta ja lisäksi muita henkilöitä, joilla on alan työkokemusta, esimerkiksi työkokeilun kautta. Kriteereinä päivähoiton pariin sijaiseksi pääsemiselle on soveltuva tutkinto tai vähintään kahden kuukauden työkokemus päiväkodista. Alan opiskelijoiden tulee olla suorittanut vähintään yhden kuukauden pituisen työharjoittelun päiväkodissa. Vuonna 2015 Seurella oli yhteensä 9212 työntekijää ja 165 eri työnimikettä. Helsingin yhteistyöpäiväkoteja oli yhteensä 329. Helsingin kaupungin varhaiskasvatuksessa työskenteli vuonna 2015 Seuren kautta 1572 työntekijää. (Seure Henkilöstöpalvelut Oy 2016.)

Vuokratyö on kolmikantasuhde ja sen työnantajavelvoitteet jakautuvat Seuren ja tilaaja-asiakkaan kesken. Käytännössä tämä tarkoittaa sitä, että Seure on vas-

tuussa hallinnollisista asioista ja tilaaja-asiakas työnjohdollisista asioista. Myös työntekijän velvollisuudet jakautuvat Seuren ja tilaajayrityksen kesken. (KUVIO 1)



KUVIO 1. Vuokratyösuhteen vastuut (Seure Henkilöstöpalvelut Oy, i.a c.)

4.2 Seuren vastuu ja perehdytys

Seuren keikkatyöntekijöiden perehdytys on kaksiosainen, joista ensimmäisen järjestää Seure ja toisen työkohde. Seuren vastuulla olevaan perehdytykseen sisältyvät Seuren käytäntöihin sekä työsuhteasioihin liittyvät asiat ja osa perehdytyksestä tapahtuu sähköisesti Keikkanetissä. Työntekijän ABC:n lukeminen Keikkanetissä on merkittävä osa perehdytystä. (Seure Henkilöstöpalvelut Oy, i.a. a, 5.) Vuokratyösuhteen vastuulla on muun muassa palkanmaksu, sairausajan palkka, työaikakirjanpito, vuosilomaan liittyvät asiat, ammattitaidon varmistaminen, tapaturmavakuuttaminen sekä työterveyshuollon järjestäminen. (Salli 2012, 105–106.)

Työntekijän ABC:ssä esitellään työntekijän ja Seuren viestintäkanava Keikkanetti sekä ohjeistetaan sen käytössä niin työvuoron etsimisessä, varaamisessa kuin tehdyksi ilmoittamisessa. Myös yhteydenpito työntekijän ja työnantajan välillä tapahtuu ei-kiireellisissä tapauksissa Keikkanetin kautta. Työntekijän ABC

sisältää myös yleisen informaation koskien palkkoja, sairastumista, vakuutuksia, työsuojelua, vuosilomia yms. (Seure Henkilöstöpalvelut Oy i.a. a, 5.)

4.3 Asiakasyrityksen vastuu

Työnjohdollinen vastuu kuuluu työpaikalla olevalle esimiehelle. Työpaikan esimiehen vastuualuetta ovat muun muassa työtilojen ja työkohteen esittely, työvuorojen sekä ateriointimahdollisuuden selvittäminen, perehdyttäminen työtehtäviin ja työvälineisiin, auttaminen mahdollisissa ongelmatilanteissa sekä työkohteen työturvallisuudesta ja työergonomiasta huolehtiminen. (Seure Henkilöstöpalvelut Oy A i.a. 5.) Asiakasyritys on vastuussa myös vaadittavan koulutuksen, kokemuksen ja ammattitaidon ilmoittamisesta vuokrayritykselle sekä on myös velvoitettu antamaan vuokrayritykselle työntekijää koskevat tiedot työtai-doista ja käytöksestä työtodistusta varten. (Salli 2012, 106.)

Alle viikon kestävässä työsuhteissa perehdyttämisessä on tarkoituksenmukaista keskittyä vain välttämättömiin työsuhteasioihin, kuten työaika, tauot ja tilat sekä menetelmät, mahdolliset häiriöt ja turvallisuus. Asioista etukäteen sopiminen helpottaa yhteistyötä. (Liski, Horn, & Villanen 2007, 13.)

Sijaisten onnistunut vastaanottaminen ja sitouttaminen myös lyhytkestoiseen työsuhteeseen on tärkeää. Sijainen valitsee itse missä työskentelee ja haluaa todennäköisemmin uudelleen sellaiseen kohteeseen, jossa hänet on vastaanotettu hyvin ja perehdytys on ollut tarkoituksenmukainen ja onnistunut. (Seure Henkilöstöpalvelut Oy i.a. d.)

Vuonna 2015 Helsingin päiväkodeissa vuoroja tehneille Seuren työntekijöille tehdyssä tutkimuksessa 23,2 % koki saaneensa erittäin hyvän perehdytyksen viimeisimmissä työkohteissa. Vastaajista 63,5 % koki saaneensa melko hyvän, 11,6 % melko huonon ja 1,7 % erittäin huonon perehdytyksen. (Seure Henkilöstöpalvelut Oy 2015, 36.)

5 TUTKIMUSKYSYMYKSET JA TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN

5.1 Tutkimuskysymykset

Tutkimuksen tavoitteena oli selvittää Helsingin kaupungin päiväkotien työntekijöiden kokemuksia sijaisten perehdytyksestä heidän työpaikallaan. Tutkittavana olivat tämänhetkinen tilanne perehdytyksessä sekä mahdolliset ideat sen kehittämiseksi tulevaisuudessa.

Tutkimuskysymykset ovat:

- Minkälaisena päiväkodin työntekijät kokevat Seuren työntekijöille annettavan perehdytyksen?
- Kuinka päiväkodin vastuulla olevaa perehdytystä Seuren työntekijöille voisi parantaa?

Työn tavoitteena oli myös nostaa perehdytys keskusteluun ja siten innostaa päiväkodin työntekijöitä panostamaan sijaisten perehdytykseen. Aiheesta keskusteleminen ja ideoiden jakaminen päivähoitoyksiköissä saattaisi johtaa monipuolisempaan ja suunnitelmallisempaan perehdytykseen. Olisi tärkeää että päiväkodin työntekijät tiedostaisivat oman roolinsa sijaisen perehdyttämisyksityksessä ja olisivat valmiita kehittämään perehdyttämistaitojaan.

5.2 Aineiston keruu

Tutkimuslupaa haettiin lokakuussa 2016 Helsingin Varhaiskasvatusvirastolta sekä Seurelta. Lupa myönnettiin sekä yksilö- että ryhmähaastatteluihin. Tutkimus toteutettiin marraskuussa 2016 teemahaastatteluna neljässä eri päiväkodissa. Teemahaastattelun lähtöoletuksena on, että sen keinoin voidaan tutkia kaikkia ihmisten ajatuksia, kokemuksia, uskomuksia ja tunteita. Näkökulmana on haastateltavan elämysmaailma ja henkilökohtainen määritelmä kustakin tilanteesta. Teemahaastattelussa korostetaan valittuja teemoja ja ne johdattavat

haastattelua. Näin tutkittavan ääni tulee kuuluviin. On huomioitavaa, että ihmisten tulkinnat ja asioille antamansa merkitykset ovat keskeisiä. (Hirsijärvi & Hurme 2009, 48.)

Tutkimuksen kohderyhmänä olivat Seuren Helsingissä olevien valikoitujen yhteistyöpäiväkotien lastentarhanopettajat sekä lastenhoitajat. Haastateltaviksi valittiin ne henkilöt, jotka perehdyttävät työpaikalleen töihin tulevia Seuren työntekijöitä. Haastattelut suoritettiin haastateltavien työpaikoilla heille sopivina ajankohtina. Ulkoisia häiriöitä pyrittiin välttämään ja haastattelut suoritettiin rauhallisessa tilassa, jotta käytävät keskustelut eivät kuuluneet sen ulkopuolelle.

Aineistoa kerättiin sekä yksilöhaastatteluina, että ryhmähaastatteluina. Haastatteluita tehtiin yhteensä viisi (5), joista kolme (3) oli yksilöhaastatteluja ja kaksi (2) ryhmähaastattelua. Haastatelluista 4 on lastenhoitajia ja 4 lastentarhanopettajia. Haastattelut nauhoitettiin ja litteroitiin. Nauhoitetut haastattelut kestivät yhteensä 2 tuntia 50 minuuttia. Litteroitua tekstiä syntyi yhteensä 23 sivua rivivälillä 1,5 ja fonttikoolla 12.

Haastattelun kysymykset on jaettu kolmeen osa-alueeseen: perehdytysprosessin vaiheet, perehdytyksen sisältöaiheet sekä haastateltavan oma kokemus (liite 1). Kaikissa haastatteluissa käytiin läpi kaikki kysymykset. Haastattelut kulki-
vat kuitenkin eri suuntiin, sillä tilaa oli jätetty myös haastateltavan omille huomi-
oille ja kokemuksille, vaikka ne eivät olisi varsinaisesti vastanneet yhteenkään
ennalta suunniteltuun kysymykseen.

Seure lähetti syksyllä 2016 asiakkailleen perehdytyslomakkeen, joka on tehty toimimaan tukena perehdyttämisessä asiakasyrityksessä (liite 2). Vein lomakkeen haastateltaville. Kaikki haastateltavat olivat sitä mieltä, että lomake voisi hyvinkin tukea perehdyttämistä muistilistana tärkeistä asioista.

5.3 Aineiston analyysi

Aineiston analyysinä on käytetty teemoittelua. On siis tarkasteltu sellaisia aineistosta nousevia piirteitä, jotka ovat yhteisiä kaikille haastateltaville. Osa teemoista on pohjautunut teemahaastattelun aiheisiin, ja niiden lisäksi on noussut myös muita teemoja. Esiin nostetut teemat ovat tutkijan omia tulkintoja haastateltavien sanomista. (Hirsijärvi & Hurme 2009, 173.)

Litteroinnin yhteydessä kaikki vastaukset merkittiin värikoodein niin, että kaikki vastaukset haastattelusta numero yksi merkittiin punaisella värillä, haastattelusta numero kaksi sinisellä värillä ja niin edelleen. Vastaukset sijoitettiin alkuperäisen haastattelurungon kysymysten alle ja väleihin lisättiin uusia väliotsikoita haastatteluissa esiin nousseista teemoista. Värikoodien ja uusien väliotsikoiden myötä vastaukset hahmottuivat erilaisten teemojen alle ja niitä oli luontevaa järjestellä yhteneväisyyksien ja eriävyyksien mukaan. Teemojen muodostamiseksi vastausten ei tarvinnut olla samassa muodossa, vaan esimerkiksi kiireeseen ja ajan puutteeseen liittyvät aiheet muodostivat yhteisen teeman. Näin ollen uusiksi otsikoiksi muodostuivat esiin nousseet haastatteluja yhdistävät teemat, joiden alle kerättiin erivärisiä kommentteja kustakin haastattelusta. Lopuksi alkuperäiset haastattelukysymykset jäivät pois otsikoista ja jäljelle jäivät yhdistävät teemat.

Tutkimuksen tulokset -luvun väliotsikoiksi muodostuivat kaikkia haastatteluista yhdistävät ja eniten puhututtaneet teemat: kiireettömyys, turvallisuus, päiväkotien sijaiskäytännöt, sijaisen työtehtävät, ennakkoluulot ja odotukset. Tuloksia pyrittiin tulkitsemaan vertailemalla vastauksia toisiinsa mutta myös irrallisina mielipiteinä ja näkökulmina.

6 TUTKIMUKSEN TULOKSET

Kaikki haastatteluun vastanneet olivat yhtä mieltä siitä, että vuokratyöntekijän perehdytys työpäivään tapahtuu siinä ryhmässä, jossa työvuoro tehdään. Ryhmien toimintatavat poikkeavat toisistaan jopa päiväkodin sisällä ja näin ollen yhtä yhtenevää ohjeistusta ei ole mahdollista toteuttaa. Yhden haastateltavan päiväkodissa on käytössä perehdytyksen tukena paperinen ohjeistus, jonka voisi ojentaa sijaistyöntekijälle. Kaikki vastaajat olivat kuitenkin sitä mieltä, että suullinen ohjeistus on tehokkain tapa perehdyttää. Työntekijällä kun herää lähes aina kysymyksiä perehdyttämisen aikana.

6.1 Ajan puute ja hektisyys

Kiire määrittää liian usein päiväkodin arkea ja se nouseekin toistuvasti esiin myös perehdytyksestä puhuttaessa. Sijaisen työvuoro sijoittuu pääsääntöisesti keskelle työpäivää, sillä lapsia tuntematon ihminen ei voi olla aamulla ensimmäisenä perheitä vastassa, eikä myöskään iltavuorossa sulkemassa päiväkotia. Työvuoro alkaa siis yleensä aamupalan aikaan, jolloin päiväkodin päivä on jo täydessä vauhdissa.

Yleensä kun sijainen tulee välivuoroon suoraan aamupalalle, ni sanotaan vaan, et siinä on lusikka, voitko syöttää. Se alkaa siitä se työvuoro. Perehdytys tapahtuu sit päivän aikana.

Tietoa pyritään antamaan riittävästi, mutta kuitenkin ottaen huomioon sen, että tietoa voi ottaa vastaan vain tietyn määrän kerralla. Esimerkiksi ulkoilun aikana kerrotaan ulkoiluun liittyviä tärkeitä asioita ja sisällä leikkiessä taas siihen hetkeen liittyviä asioita. Päivärytmi ja päiväkodin tilat pyritään aina kertomaan ja jos on jotakin erityisen tärkeää lapsiin liittyvää, mutta esimerkiksi perheistä ei ole tapana puhua.

Kiire aiheuttaa toisinaan puutteellista ohjeistusta, jolloin sijaiselta vaaditaan oma-aloitteisuutta ja ratkaisukykyä sekä sopeutumista erilaisiin tilanteisiin. Välil-

lä on sellaisiakin tilanteita, joita työntekijä joutuu pyytelemään jälkikäteen sijaiselta anteeksi. Sijaiselle saatetaan antaa työpäivän alussa ohjeeksi vain ottaa tietyt lapset ja mennä johonkin tilaan heidän kanssaan. Näillä ohjeilla pitäisi siis pärjätä, tuntematta lapsia ja talon käytäntöjä.

Se ajatusmaailma on vähän sitä luokkaa, että kun meillä on hirvee kiire ja ryhmät on isoja ja jos joku on pois, niin sit se vaan tavallaan hyppää sinne mukaan ja perehdyttää ite ittensä. Että sitte mitä siinä tulee perehdytystä, lähinnä niinku et mis on pukukaapit, mihin ovi jättää laukut ja sitte vähän niinku että minkä kokoinen ryhmä on ja ketä siellä on. Siinä se perehdytys melkein on.

6.2 Turvallisuusnäkökulmat

Yleisesti ottaen perehdytys tapahtuu pitkin työpäivää riippuen päiväkodin päivän tapahtumista. Aamulla sijaiselle kerrotaan pääpiirteittäin päivän kulku sekä mainitaan, mikäli lapsista on jotakin tärkeää kerrottavaa, mikä voisi vaikuttaa esimerkiksi turvallisuuteen. Ruokailun alkaessa sijaiselle kerrotaan lasten allergioista ja ulkoiltaessa piha-alueen säännöistä ja vaaranpaikoista.

Jos on jotain erityislapsia, niistä pitää ehdottomasti kertoa. Tai jos on karkaavia lapsia, sellainen tilanne ettei lasta saa antaa jonkun matkaan tai jollain vanhemmilla on vaikka jotain päihteisiin liittyvää.

Ensisijaisesti vastaajat ajattelivat turvallisuudesta puhuttaessa lasten turvallisuutta. Pihäsäännöt, lasten erityispiirteet, lasten allergiat, ensiapulaukku ja hätäpoistumistiet nousivat keskusteluissa esiin. Yhdessä päiväkodissa lapset käyttävät ulkoillessaan huomioliiviä, jotta sijaisen on helpompi tunnistaa oman ryhmänsä jäsenet. Yksi vastaaja mainitsi myös työntekijän turvallisuuden oikeine nostoasentoineen ja työkenkineen.

En oo muuten kelleen (sijaiselle) sanonut, mistä löytää ensiapukaapin. Meillä isompien kanssa on tilanteita, että sijainen on yksin lasten kanssa. Noilla pienemmillä on aina omaa väkeä kans paikalla tai vain yhden ovi-matkan päässä, esimerkiksi vessoilla.

Turvallisuus on huomioitu myös työvuorosuunnittelussa. Eräs vastaaja kertoo, että heidän päiväkodissaan on tavoitteena, ettei sijainen olisi koskaan aamu- tai iltavuorossa vaan aina välivuorossa. Näin ollen sijaisen työpäivän aikana on jatkuvasti muitakin päiväkodin työntekijöitä läsnä.

Yhden vastaajan työpaikalla on yksipuolinen, kuvallinen ohjeistus turvallisuuden liittyvistä asioista, kuten hätäpoistumistiet, kokoontumispaikka vaaran uhatessa sekä lähimmät sammuusvälineet. Jokaisen perehdyttävän työntekijän vastuulla on näyttää turvallisuusohjeistus uusille sijaisille.

6.3 Päiväkotien sijaiskäytännöt

Haastatteluissa kävi ilmi vastaajien huoli päiväkotien sijaiskäytännöstä koskien päiväkodin käyttöastetta kunakin päivänä. Helsingin kaupungin päiväkodeissa sijaisen tilaamiseen vaikuttaa koko päiväkodin kyseisen päivän käyttöaste. Vaikka yhdestä ryhmästä puuttuisi yksi työntekijä, ei sijaista ole lupa ottaa paikkaamaan aikuisvajetta, mikäli koko päiväkodista on poissa yhden aikuisen verran lapsia. Tämä johtaa myös siihen, ettei sijaista voida tilata kerralla esimerkiksi koko viikoksi, vaikka tarve olisi. Jokaisen päivän käyttöaste pitää laskea erikseen ja tehdä päätös sijaisen tilaamisesta. Näin ollen yhden viikon aikana yhdessä ryhmässä voi pahimmillaan olla seitsemän eri sijaista tekemässä kukin yhden työvuoron. Tämä huolestutti kahta vastaajaa, jotka työskentelevät pienten lasten ryhmässä, sillä erityisesti nuorimpia stressaa jatkuvasti vaihtuvat aikuiset ja se näkyy heidän käytöksessään tuttuihin aikuisin tarrautumisella ja itkuisuudella.

Osassa päiväkoteja ei aina tilata sijaista, vaikka vakihenkilökuntaa uupuisikin. Kun vuokratyöntekijä hoitaa työnsä hyvin ja häneen ollaan päiväkodissa tyytyväisiä, voidaan häneen jatkossa olla puhelimitse yhteydessä, kun tarvitaan sijaista. Mikäli vuoroa haettaisi Seuren kautta, voisi kuka tahansa vuokratyöntekijä valita vuoron itselleen. Monissa päiväkodeissa toimitaan samalla tavalla, että pyydetään hyviltä sijaisilta puhelinnumerot. Sen vuoksi sijaisia, joihin ollaan eniten tyytyväisiä, on vaikeaa saada tekemään sijaisuuksia.

Yksi vastaaja ehdotti, että sijaisen ensimmäistä työvuoroa kussakin yksikössä voitaisiin pidentää esimerkiksi kymmenellä minuutilla niin, että se aika voitaisiin käyttää perehdyttämiseen. Ongelmallista tässä järjestyksessä olisi määrittää, kuka maksaa työntekijän palkasta tämän ”ylimääräisen” työajan. Haastateltava ehdotti ratkaisuksi Seuren ja Varhaiskasvatusviraston työajan ulkopuolisen perehdytysajan palkan puolittamista.

Yksi vastaajista koki, että Seurelta saadut ohjeet vuokratyöntekijän perehdytyksestä ovat minimaaliset ja hän kaipaisi niitä lisää. Toinen vastaaja kertoi, ettei ole saanut minkäänlaista ohjeistusta. Kahdella haastateltavalla oli hyvin samankaltaiset ajatukset siitä, että heidän työpaikoillaan ei asiasta juuri puhuta ja vastuun pikaisesta työyhteisöön sopeutumisesta on vain sijaisella.

6.4 Sijaisen työtehtävät

Sijaisten työtehtävät ovat pääasiassa perushoidollisia. Kaikki haastatteluun vastanneet olivat samaa mieltä siitä, että suunnittelu- ja ohjausvastuu on aina vakituisella henkilökunnalla ja sijainen tulee päiväkotiin lisäksi ja valvoviksi silmiksi. Kirjaukset tietojärjestelmä Effican ja päivittäiset päiväkirjat ovat myös vakituisen henkilökunnan vastuulla.

Perushoito. Se on meidänkin päätyötehtävä.

Kahden päiväkodin työntekijät mainitsivat, etteivät toivo sijaisen menevän nukkuttamaan lapsia, sillä se on usein sellainen tilanne, jossa lapset ovat herkillä ja heille uusi ihminen ei välttämättä saa heitä rauhoittumaan. Toisessa päiväkodissa tilanne oli ratkaistu sillä tavalla, että sijainen voi lasten nukkumisen ajan olla esikouluryhmän kanssa, sillä he eivät nuku päiväunia.

Meillä on painotettu sitä, että työtehtävät ei määräydy työvuorojen mukaan, vaan valvotaan (sijainen) esimerkiksi pihalla lapsia, eikä jäädä laitamaan sisälle paikkoja kuntoon, koska me osataan tehdä ne asiat paremmin.

Pidemmissä sijaisuuksissa sijaiselle saatetaan ehdottaa jonkin tekemisen suunnittelua ja toteuttamista, mutta alle viikon kestävässä työrupeamissa olevilta sijaisilta ei haastateltavat odottaneet ohjelmavastuun kantamista.

Mä tiedän että jotkut laittaa aina sijaisen menemään ulos ja aina tekemään ne meidän "paskahommat". Niin mä oon kyllä sitä mieltä, että kun mut on palkattu tekemään se oma osuuteni, ni en mä voi teettää sitä kellään muulla. Mä teen ne työtutut, jotka mun siihen työvuoroon kuuluu. Se sijainen tulee siihen työvuoroon, kuka on pois.

6.5 Asenne ratkaisee

Erään päiväkodin johtaja mainitsi haastattelun lomassa pyrkivänsä muistuttamaan työntekijöitä kohtaamaan sijaiset sillä tavalla, kuin he olisivat päiväkodin tulevia vakituisia työntekijöitä. Johtajan toive on, että jokainen työntekijä kohdattaisiin avoimesti ja reilusti niin, että hän voisi kokea olonsa tervetulleeksi.

Perehdyttämisen onnistuminen on täysin omasta asenteesta kiinni ja sille on riittävästi aikaa jos vain itse haluaa. Näin kuvailee yksi vastaaja. Vaikka yleensä pyritäänkin välttämään lasten päiden yli puhumista, on esimerkiksi pukemistilanteissa hyvä hetki kertoa siihen hetkeen liittyvistä asioista. Ulkoilun aikana lapsia vahtiessa on myös hyvä hetki käydä läpi tulevan iltapäivän tapahtumia.

Täytyy myöntää et se ennakkoluulo menee negatiivisen puolelle. Mielummin yllättyy sit positiivisesti kuin negatiivisesti.

Tässäkin talossa on harrastettu sitä, että ei oteta sijaista, kun koetaan että päästään helpommalla, kun se sijainen ei tuu jalkoihin pyörimään.

Vuokratyöntekijän vahvuuksia tai erityisosaamista ei haastatelluissa päiväko-deissa oteta puheeksi, mikäli kyseessä on vain yhden päivän sijaisuus. Erityis-osaamisen puheeksi ottamista ei valitettavan usein tule edes ajatelleeksi. Uudet ideat ovat aina tervetulleita ja lapsetkin tykkäävät uusista leikeistä, joita sijainen tuo mukanaan. Vuokratyöntekijöiden oma-aloitteisuutta toivottaisiin oman osaamisensa esiintuomiseksi. Yksi vastaajista myönsi, ettei kaikissa päiväko-

deissa olla vastaanottavaisia sijaisten ideoille ja heidän sanomansa voidaan lytätä hyvinkin rajusti. Tällaisen käytöksen jälkeen sijaisen kynnys ehdottaa jotakin toimintaa saattaa nousta.

Jos on ollut aiemmin huonoja sijaisia, niin sit jää vähän niinkun sellanen ajatus, että toi on samanlainen kun seuraavakin. Et siitä pitäis niinku tietysti päästä tässä päässä kans eroon, ettei sit suhtaudu siihen seuraavaan tulijaan yhtä nuivasti. Pitäishän se ottaa täs kiireessäkin ihmisenä vastaan, et kokis olonsa tervetulleeks.

Vastaajat kokivat oman roolinsa perehdyttäjinä tärkeäksi. Uuden työntekijän tullessa ensimmäiseen työvuoroonsa, ei voida olettaa hänen jo tietävän kuinka tulisi toimia. Sillä on suuri merkitys, kuinka toisen ihmisen ottaa vastaan.

Mä luulen, että perehdytystä ei oikeesti hirveesti mietitä päiväkodeissa.

Kaksi vastaajaa kertoi että perehdyttämisestä on vähän väliä puhetta työyhteisössä ja asia on aina ajankohtainen. Loput vastaajista kokivat, ettei sijaisten perehdyttämisestä puhuta työpaikalla, eikä sitä tule työntekijänä useinkaan ajateltua.

6.6 Odotuksia vuokratyöntekijää kohtaan

Haastateltavat kokivat yleisesti, että suurimmalla osalla sijaisista on riittävät valmiudet ja taidot päiväkotityöhön. Oma-aloitteisuutta peräänkuulutettiin ja toivottiin, että sen merkitystä korostettaisi Seurella enemmän jo työhaastatteluiden aikana.

Yksi vastaaja toivoi sijaisilta avoimuutta ja rohkeutta puhua lapsille. Hän koki, että liian usein sijaiset ovat lasten seurassa melko hiljaisia ja näin ollen eivät lasten silmissä kovin helposti lähestyttäviä. Nopeaa tilanteisiin heittäytymistä ja tilanteiden arviointikykyä kaivattiin jokaisessa haastattelupäiväkodissa, sillä tilanteet muuttuvat nopeasti ja lasten kanssa tulisi voida reagoida tilanteisiin niiden vaatimalla tavalla.

Vaikka erilaiset kulttuurit ovatkin rikkaus, saattavat kulttuurierot näkyä tavassa kohdata lapsi. Yksi vastaaja kokee sen joskus muuttuneen ongelmaksi. Erilaisuus on siis suotavaa, mutta niin on hienotunteisuus ja eräänlainen varovaisuuskin.

Miten tähän vois perehdyttää etukäteen... Tietysti semmoisia ihan yleisiä asioita, että miten niinku sanot kaikille päivää ja kohtelet lasta, kohtaat sen, olet ja puhut, katsot silmiin.

6.7 Puutteellinen kielitaito ja puhelimen käyttö työajalla

Perehdyttämisen teemojen ulkopuolelta nousi esiin asioita, jotka eivät liity suoraan perehdyttämiseen päiväkodeissa, mutta tuntuivat huolestuttavan haastattavia.

Yksi vastaajien yhteinen huoli oli joidenkin sijaisten puutteellinen suomen tai ruotsin kielen taito. Aina yhteistä kieltä ei löydy ja se hankaloittaa työpäivän kulkua. Perehdyttämistä enemmän huoli vajaasta kielitaidosta koski lasten kanssa kommunikointia. Mikäli ulkoillessa lapsi pyytää päästä käymään vessassa, eikä aikuinen ymmärrä mitä hänelle sanotaan, on pian lapsen housut märkinä. Oman lisänsä tuovat maahanmuuttajalasten kielellisten taitojen tukemisen tarve. Mikäli sijaisia käytetään usein ja heidän kielitaitonsa on toistuvasti puutteellinen, jää muuta kuin suomea tai ruotsia äidinkielenään puhuvan lapsen kielellisen kehityksen tukeminen vajaaksi. Vaikka maahanmuuttajien työllistäminen onkin tärkeää, voidaanko sitä tehdä lasten kustannuksella?

Kaksi vastaajaa toivoisi Seuren sijaisten jättävän jatkossa puhelimet pukukaappiin ja keskittyvän työpäivän ajan ainoastaan lapsiin. Puhelimen jatkuva vilkuileminen voi olla turvallisuusriski, mutta myös pois lasten tarvitsemasta huomios-ta. Lapsilla tulisi olla päiväkodissa oikeus aikuisen huomioon ja läsnäoloon ilman ylimääräisiä ärsykeitä.

Matkapuhelimen käytöstä... Voisiko sijaisille tehdä jo Seuren puolesta selväksi, ettei puhelinta selata työaikana, ettei sitä tarvitsisi toistella päiväkodissa. Olisi tärkeää et joku aikuinen olis joskus läsnä.

7 JOHTOPÄÄTÖKSET JA KEHITTÄMISEHDOTUKSET

7.1 Johtopäätökset

Perehdyttämisessä aika ja asenne ratkaisevat. Aina on aikaa, mutta joskus sitä tuntuu olevan liian vähän. Oleellista onkin osata sanoa oikeat asiat oikeissa hetkissä niin, että uusi työntekijä saa työnsä tekemiseen välttämättömimmät tiedot ja työvälineet. Sekä perehdytettävän, että perehdyttäjän asenne ratkaisee paljon. Jo sillä on suuri merkitys, onko perehdyttäjällä ennakoasenne uutta työntekijää kohtaan, vai kohtaako hän uuden kollegan avoimin mielin. Perehdytykseen kuuluu aina myös perehdyttäminen sekä perehtyminen. Tietoa voidaan välittää henkilöltä toiselle, mutta sen käsittämiseen ja sisäistämiseen tarvitaan myös perehdytettävän oma motivaatio uuden oppimiselle. Myös asioiden oppimisen kannalta on tärkeää, että perehdytettävä on halukas oppimaan uutta.

Turvallisuudella päiväkodissa tarkoitetaan sekä lasten että aikuisten turvallisuutta. Lapsen turvallisuutta lisää eniten se, että aikuinen tuntee lapsen toimintatavat ja osaa ennakoida lapsen käytöstä. Lyhyen sijaisuuden tekevän työntekijän kohdalla turvallisuus voidaan maksimoida sillä, että sijaista ei jätetä yksin lasten kanssa, vaan samassa tilassa on aina myös lapsen tuntevaa henkilökuntaa. Mitä enemmän sijaiselle ehditään kertoa lasten allergioista, mahdollisesti poikkeavasta käytöksestä ja ylipäättään yhteisistä pelisäännöistä, sitä todennäköisemmin turhilta tapaturmilta vältytään. Työntekijän tulisi itse pitää huoli omista työvarusteistaan, kuten kengistä liukastumisen ehkäisemiseksi. Oikeat nostotekniikat sekä liiallisen lapsien nostamisen välttäminen turvaavat myös työntekijän työkunnon ylläpitämistä.

Kaikki haastatteluihin osallistuneet olivat sitä mieltä, että päiväkotien sijaiskäytännöt rasittavat työyhteisöä ja lasten arkea kohtuuttomasti. Vastajat kokivat, ettei heillä ole mahdollisuuksia muuttaa vallitsevaa tilannetta. Mikäli varhaiskasvatuksella olisi enemmän rahaa käytettävänä poissaolojen paikkaamiseksi, niin varmasti tehtäisiin. Tämänkaltaisten rakenteellisten asioiden muuttamiseksi päätöksiä tulisi tapahtua politiikasta lähtien.

Sijaisten työtehtävät ovat pääasiallisesti perushoidollisia ja suunnitteluvastuu kuuluu päiväkodin vakituiselle henkilökunnalle. Ei ole tarkoituksenmukaista pyytää sijaista tekemään töitä, joita vakituinen henkilökunta ei itse halua tehdä, vaan lähtökohtana tulisi aina olla lapsen etu. Vieras uusi aikuinen ei luo turvallisuutta päivälevon aikana, joten hänen ei välttämättä kannata siihen osallistua, mutta korvaavaa tekemistä olisi hyvä kuitenkin keksiä. Pidempikestoisissa sijaisuuksissa vuokratyöntekijälle voidaan antaa mahdollisuus vaikuttaa varhaiskasvatuksen sisältöön, mutta yleisempää tuntuu olevan, ettei näin toimita. Tämä saattaa johtua siitä, että tutkimuksen kohdepäiväkodeissa työskentelee pääasiallisesti sijaisia lyhyemmissä työsuhteissa.

Sijaisilta odotetaan kykyä heittäytyä tilanteisiin ja sopeutumista nopeastikin vaihtuvissa olosuhteissa. Oma-aloitteisuus, rohkeus ja avoimuus tulevat ihanne-tilanteessa esiin sijaisen käytöksessä. Eri kulttuurista voidaan kokea rikkautena, kunhan se ei esiinny ristiriidassa päiväkodin ja yleisesti Suomessa hyväksytyjen toimintatapojen vastaisena. Ovatko odotukset sijaisia kohtaan jopa liian korkealla? Ei nimittäin ole helppoa tulla työyhteisöön esimerkiksi vain yhdeksi työpäiväksi ja yrittää olla mahdollisimman tehokas ja hyödyllinen, hyvä lapsille ja kohtelias sekä vanhempia, että kollegoita kohtaan ja vielä oikeassa paikassa oikeaan aikaan.

Kaikki haastateltavista eivät olleet tietoisia Seuren perehdytyskäytännöistä ja siitä, minkälaisen polun sijainen kulkee ennen ensimmäistä työvuoro päiväkodissa. Sen ymmärtäminen, että jokaisen päiväkodin yksilöllisiin tapoihin toimia ei voida perehdyttää ennakkoon tai missään muualla, kuin kyseisessä työkohteessa, on arvokasta sijaisen lähtökohtien ymmärtämiseksi. Toivon, että tämän tutkimuksen myötä päiväkodeissa puhutaan enemmän perehdyttämisestä ja pyritään kehittämään sitä. Hyvä perehdytys kantaa hedelmää pitkäksi aikaa ja on niin lapsen, sijaisen kuin vakituisenkin henkilöstön etu.

7.2 Kehittämisehdotukset ja jatkotutkimushaasteet

Haastateltavat eivät saaneet haastattelukysymyksiä pohdittavaksi ennen haastattelua. Tämä oli tietoinen ratkaisu, jolla uskoin saavani rehellisiä kuvauksia arjen todellisista tapahtumista. Näin jälkikäteen mietin, olisinko voinut saada monipuolisempia vastauksia, mikäli haastateltavat olisivat voineet miettiä vastauksiaan etukäteen.

Eräs mielenkiintoinen näkökulma olisi saada päiväkodeissa Seuren vuokratyötä tekevien työntekijöiden ääni kuuluviin. Minkälaisena sijaisuuksia tekevät lastenhoitajat kokevat saamansa perehdytyksen? He ovat kuitenkin usein työskennelleet useammassa päiväkodissa ja näin ollen heillä on usein myös vertailukohtia. Toinen tästä tutkimuksesta puuttuva katsantokanta on Seuren silmin, minkälainen käsitys vuokratyöntekijöitä välittävillä toimistotyöntekijöillä on päiväkodeissa annettavasta perehdytyksestä. Nämä kaksi näkökulmaa on jätetty tietoisesti tämän tutkimuksen ulkopuolelle.

Perehdytystä voisi parantaa antamalla tietoa perehdytyksen osa-alueista päiväkodin henkilökunnalle ja korostamalla sen onnistumisen tärkeyttä. Seure voisi laatia päiväkodeille tarkat ohjeet kuinka toimia. Päiväkodeissa voitaisiin valita vastuuhenkilöiksi sellaiset työntekijät, joiden työnkuvaan kuuluu sijaistyöntekijöiden perehdytys. Vastuuhenkilöt kouluttaisivat muun henkilökunnan perehdyttämään uusia vuokratyöntekijöitä Seuren antamien ohjeiden mukaan. Seure voisi mahdollisesti järjestää koulutusiltoja tai muita tiedotustilaisuuksia esimerkiksi juurikin vastuuperehdyttäjille, jotka voisivat viedä tietoa eteenpäin työpaikoilleen muille työntekijöille.

8 POHDINTA

8.1. Pohdinta ja ammatillinen kasvu

Koin opinnäytetyöprosessin alusta saakka valitsemani aiheen ajankohtaiseksi ja tärkeäksi. Luulen ettei tämä työ yksinään ole kovin vaikuttava ja aiheuta muutoksia, mutta voi olla osana suurempaa muutosta ja parannusta päiväkotien työntekijöiden perehdyttämisessä. Jo pelkästään aiheen nostaminen keskusteluun voi parantaa perehdyttämistä päiväkodeissa. Opinnäytetyön tulosten luovuttaminen Seurelle antaa heille arvokasta tietoa työkentältä ja voi olla osana perehdytyksen parantamista.

Tulosten osalta ei tullut suuria yllätyksiä ja odotinkin saavani lopputuloksen kaltaisia vastauksia. Oli kuitenkin hieman hämmentävää, että osassa haastattelu-päiväkodeista aiheesta ei ollut puhuttu työyhteisön kesken eikä myöskään mietitty yhteisiä sääntöjä tai käytäntöjä sijaisten perehdyttämiseksi. Käytäntöjen yhtenäistäminen takaisi laadukkaan perehdytyksen, eikä se olisi näin ollen jokaisen perehdytystä tekevän työntekijän oman arvioinnin ja tiedollisten kykyjen varassa. Selkeät yhtenäiset pelisäännöt auttaisivat myös keskittymään itse työhön, eikä vakituisella työntekijällä menisi ylimääräistä aikaa sen pohtimiseen, kuinka hänen tulisi perehdyttää sijaista.

Opinnäytetyöprosessi kasvatti tekijäänsä ammatillisesti enemmän kuin yksikään yksittäinen opintotehtävä aiemmin. Työprosessi opetti järjestelmällisyyttä ja kärsivällisyyttä sekä myös kokonaisuuden ymmärtämistä. Työprosessi kokosi yhteen koulutuksen aikana oppimiani tietoja ja taitoja. Prosessin ajoittuminen yli vuoden ajalle mahdollisti sen tarkastelua myös hiukan etäämmältä, kun työ jakautui useampaan intensiiviseen jaksoon, joiden välissä oli pieniä taukoja. Lastentarhanopettajan näkökulmasta ammatillista kasvua tapahtui eniten aihetta tarkastellessa lapsen näkökulmasta.

8.2 Opinnäytetyön eettinen tarkastelu ja luotettavuuden arviointi

Haastatteluita tehdessäni pidin tärkeänä sitä, että haastateltavat tiesivät tutkimuksen kulun ja tavoitteet ja he olivat antaneet luvan haastattelun vastausten käyttämiseksi tutkimuksessa. Olen tutkimuksen tekijänä vastuussa tietojen salassapidosta. Haastateltuja ei voi tunnistaa haastateltujen vastauksista, eivätkä heidän nimensä tai muut tunnistamista helpottavat tekijät näy lopullisessa raportissa. Myös äänitteet ja litteroinnit tuhotaan tutkimuksen valmistuttua, eivätkä ne voi näin ollen päätyä kenenkään ulkopuolisen kuultavaksi.

Hyvän tieteellisen käytännön mukaisesti tällä tutkimuksella on pyritty tuottamaan uutta tietoa. Rehellisyys, yleinen huolellisuus ja tarkkuus ovat olleet tutkimuksen edellytykset niin tutkimustyössä kuin tulosten esittämisessä. Eettisesti kestävien tiedonhankintamenetelmien ja tutkimusmenetelmien käyttäminen sekä vilpittömä ja rehellinen toiminta ovat osa hyvää tieteellistä käytäntöä. (Vilkkä 2005, 30.)

Eettisillä ratkaisuilla olen pyrkinyt ihmisten kunnioittamiseen, tasa-arvoiseen vuorovaikutukseen ja oikeudenmukaisuuteen. Tutkimusprosessissa eettisyydellä tarkoitetaan tapaa suhtautua työhön ja ihmisiin joiden kanssa tutkimusta tehdään. Eettisiä valintoja on tehtävä kaikessa työskentelyssä ja eettisyys on nähtävissä aiheen valinnasta tuloksien analysointiin saakka. Tutkimustyön tekijän etiikka näkyy myös sopimusten noudattamisessa ja sovituisissa aikatauluissa. (Diakonia-ammattikorkeakoulu 2010, 11–12.)

LÄHTEET

- Asetus lasten päivähoidosta 1973/239, 16.3.1973. Viitattu 20.3.2017.
<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1973/19730239>
- Diakonia-ammattikorkeakoulu 2010. Kohti tutkivaa ammattikäytäntöä. Opas Diakonia-ammattikorkeakoulun opinnäytetöitä varten. C, Katsauksia ja aineistoja 17. Helsinki: Diakonia-ammattikorkeakoulu.
- Haapala, Laura 2016. Joustava työ, epävarma elämä. Helsinki: Like Kustannus Oy
- Happo, Iiris 2006. Varhaiskasvattajan asiantuntijuus. Asiantuntijaksi kehittyminen Lapin läänissä. Rovaniemi: Lapin yliopisto.
- Heikkilä, Matti; Välimäki, Anna-Leena & Ihalainen, Sirkka-Liisa 2005. Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet. Oppaita 56. Helsinki: Stakes.
- Hirsijärvi, Sirkka & Hurme, Helena 2009. Tutkimushaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Gaudeamus Helsinki University Press.
- Hätönen, Heljä 2011. Osaamiskartoituksesta kehittämiseen 2. Helsinki: Educa-Instituutti Oy.
- Kangas, Heidi 2016. Henkilökohtainen haastattelu. Henkilöstöpalveluyhtiö Seure.
- Kangas, Pirkko & Hämäläinen, Juha 2014. Perehdyttämisen tarkistuslista. Työturvallisuuskeskus.
- Kanninen, Heidi & Sigfrids, Arja 2012. Tunne minut! Turva ja tunteet lapsen silmin. Juva: PS-kustannus.
- Kaskela, Marja & Kronqvist, Eeva-Liisa 2012. Niin ainutlaatuinen. Näkökulmia lapsen yksilölliseen varhaiskasvatussuunnitelmaan. Helsinki: Stakes.
- Kjelin, Eija & Kuusisto, Pia-Christina 2003. Tulokkaasta tuloksetekijäksi. Jyväskylä: Talentum Media Oy.
- Laki sosiaalihuollon ammatillisen henkilöstön kelpoisuusvaatimuksista 2015/272, 29.4.2005. Viitattu 20.3.2017.
<http://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2005/20050272>

- Liski, Minna; Horn, Sari & Villanen, Marjut 2007. Hyvä perehdytys –opas. Lahti: Lahden ammattikorkeakoulu.
- Moring, Pirkko 2005. Tilapäistyövoiman käyttö päivähoitossa. Helsinki: Helsingin yliopisto.
- Määttä, Paula & Rantala, Anja 2016. Tavallisen erityinen lapsi. Onnistuneen yhteistyön arvoitusta ratkomassa. Juva: PS-kustannus.
- Opetushallitus 2016. Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2016. Määräykset ja ohjeet 2016:17. Tampere: Suomen Yliopistopaino Oy.
- Salli, Minna 2012. Epätyypilliset työsuhteet käytännönläheisesti. Erilaiset työn tekemisen tavat ja muodot. Helsinki: Kauppakamari.
- Seure Henkilöstöpalvelut Oy 2016. Tietohallinto. Sähköpostiviesti 3.5.2016. Vastaanottaja Siiri Pekkanen. Tuloste tekijän hallussa.
- Seure Henkilöstöpalvelut Oy, 2015. Henkilöstökysely. Sähköpostiviesti 3.5.2016. Vastaanottaja Siiri Pekkanen. Tuloste tekijän hallussa.
- Seure Henkilöstöpalvelut Oy, i.a a. Työntekijän ABC.
- Seure Henkilöstöpalvelut Oy, i.a b. Yritys. Viitattu 9.5.2016.
<https://seure.fi/Yritys/>
- Seure Henkilöstöpalvelut Oy, i.a c. Vuokratyösuhteen vastuut. Viitattu 11.2.2016. <https://seure.fi/Tilaaajalle/Vuokratyosuhteen-vastuut/>
- Seure Henkilöstöpalvelut Oy, i.a d. Keikkalaisen perehdytys. Viitattu 10.3.2017.
<https://seure.fi/Tilaaajalle/Keikkalaisen-perehdytys/>
- Sosiaali- ja terveysministeriö 2002. Valtioneuvoston periaatepäätös varhaiskasvatuksen valtakunnallisista linjauksista. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2002:9. Helsinki: Edita Prima OY.
- Suomen UNICEF i.a. YK:n yleissopimus lapsen oikeuksista. Viitattu 30.3.2017.
https://unicef.studio.crasman.fi/pub/public/pdf/LOS_A5fi.pdf
- Työturvallisuuslaki 2002/738, 23.8.2002. Viitattu 20.3.2017.
<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738>
- Varhaiskasvatustilaki 2015/580, 8.5.2015. Viitattu 20.3.2017.
<http://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2015/20150580>
- Viitala, Riitta; Vettensaari, Minna & Mäkipelkola, Jutta 2006. Näkökulmia vuokratyöhön. Työpoliittinen tutkimus. Viitattu 30.5.2016.
<http://sampac.nl/EUKN2015/www.eukn.org/tpt302fd8b.pdf?objectid=158472>

Vilka, Hanna 2005. Tutki ja kehitä. Helsinki: Tammi.

LIITE 1: Haastattelurunko

Perehdytysprosessin vaiheiden kuvaus

- 1) Kuinka hyvin tunnet Seuren alkuperehdytysprosessin ja sen sisällön?
- 2) Koetko, että sijaistyöntekijä on tutustunut riittävästi perehdytysmateriaaliin?
- 3) Mitä mieltä olet omaehtoisesta tutustumisesta perehdytystapana? Millä tavoin perehdytystä voisi täydentää, mikäli täydentämiselle olisi tarvetta?
- 4) Kuinka tärkeäksi koet oman roolisi päiväkodin perehdyttäjänä?
- 5) Onko suullinen ohjeistaminen mielestäsi paras tapa vai tulisiko olla esimerkiksi päiväkotikohtaiset kirjalliset ohjeet?

Perehdytyksen sisältöaiheet

- 1) Millä tavoin **turvallisuus** on huomioitu sijaisen perehdyttämisessä?
- 2) Millaiset ovat päiväkodin **päivittäiset rutiinit**?
- 3) Mitä ovat sijaisen ensisijaiset **työtehtävät** päiväkodissanne?
- 4) Mihin mahdollisiin **erityistilanteihin** sijaistyöntekijän tulisi olla varautunut aloittaessaan työvuoron?

Haastateltavan oma kokemus

- 1) Minkälaiseksi koet sijaisten saaman ennakkoperehdytyksen riittävyyden?
- 2) Oletko todennut siinä suuria yksilöllisiä eroja sijaisten välillä?
- 3) Kuvaile havaitsemiasi perehdytyksen vahvuuksia ja heikkouksia.
- 4) Miltä osin sitä mielestäsi voisi parantaa? Jokin erityisalue?
- 5) Mikä on sinun roolisi perehdyttämisessä?
- 6) Minkälaisen ohjeistuksen sijaisten perehdytyksestä sinä olet saanut?
- 7) Koetko itse pystyväsi riittävästi ohjeistamaan sijaista?
- 8) Kuinka paljon perehdytykselle on varattu aikaa? Onko se riittävästi?
- 9) Minkälaista perehdyttämistä koskevaa materiaalia tarvitsisit tueksesi? Koulutusta tai työnohjausta?

LIITE 2: Seuren perehdytyslomake

Onnistu perehdytyksessä!

Työkohteen yhteystiedot ja -tiedot
(nimi ja puhelinnumero)

Työkohteen esimies: _____

Seuren työntekijöiden lähiesimiehet: _____

Työkohteen työsuojeluvaltuutettu: _____

Muut tärkeät yhteystiedot: _____

Käy työvuoron alussa läpi seuraavat asiat:

Työtilat ja -ympäristö

- Työskentelytilat
- Ruokailu- ja taukotilat
- Pukuhuone, säilytystilat, wc, varastot
- Työvälineiden opastus ja niiden sijainti
- Työkohteen keskeiset pelisäännöt, salassapitovelvollisuus

Työyhteisö

- Työkohteen esimies (1)
- Työntoimet ja työnajat

Työtehtävä

- Työvuoroon sisältyvät työtehtävät
- Odotukset työntekijältä

Työvuoron tapahtumat

- Työvuoron kulku (2)
- Taudit (3) ja aterikäytännöt (4)
- Mahdolliset erikoistilanteet

Työturvallisuus (5)

- Turvallisuus- ja peloturvallisuusohjeiden sijainti
- Ohjeistus tapaturmatilanteisiin (6)
- Ensiapuvälineet
- Varauskäynnit

Muut mahdolliset asiat

- Avaimet, ovikoodit, hälyttimet tms.



KAUPUNKIEN HENKILÖSTÖPALVELUKIITO

Kirjaa tähän muut työkohteen perehdytyksessä huomioitavat asiat!

Tarkemmin perehdytyksestä:

(1) Työntuoja- ja esimiesvastuu vaakatyössä

Asiakkaan tehden työtehtävälleen omissa Seuran työntekijän kanssa työsuhteen tilauksen mukaisesti. Suoritetut työsuhteet sitovat kaikkia osapuolia Seuran alaisuutta sekä työntekijää. Työn johdolle on vastuuta kaikkien työntekijöiden osittain vastuusta. Työntekijän vastuulla on muun muassa työtöiden ja työkohteen käytännön esittely, työsuojelun ja apuohjeiden ohjeistaminen, yhteistyön ja työvälineiden, perehdyttämisen, mahdollisten ongelmatilanteiden opastaminen sekä työkohteen työturvallisuuden ja työergonomian huolehtiminen. Perehdyttämisen voi tehdä myös joku muu esimiehen valtuuttama henkilö. Seura toimii työntekijän työnantajana ja huolehtii pakannuudesta sekä muista työnantajan velvoitteista.

(2) Työntekijän työaika

Asiakas määrittää tilauksessa työntekijän työajan. Tilaukseen merkitty työaika on sitova – mahdollista työvuoron muutoksista on aina sovittava asiakkaan työntekijän kanssa.

(3) Taudit

Työvuoroon osittain lähi kymmenen minuutin pituinen tauko riippumatta työvuoron pituudesta. Yli kuuden tunnin työvuoroon sisältyy lisäksi lounastauko. Lounastauko voi olla työntekijällä nappaus työaikaan tai työntekijän omaa aikaa. Työaika ei voi sisältää oia päivällä työpäivää. Työkohteen sijaintiin työntekijän tulee sopia työkohteesta.

(4) Ruokailu työkohteessa

Lähtökohdiana ruokailun työkohteissa on se, että Seuran työntekijät ovat ammattivieraina omissa työkohteiden valtuutettujen työntekijöiden kanssa. Ruokailu- ja aterikäytännöt valtuutetaan myös työntekijöille paikallaan ja ennalokäytävään, jotta työvuoron työkohteesta tulee ole mahdollista että asiakasmerkinnät ovat olemassa.

(5) Työsuojelu

Vastuu työntekijän henkilösuojelusta jakautuu kolmelle tahoille:

Työtehtävä – Työntekijän esimiehen vastuulla on perehdyttää työntekijä työhön ja työpaikkaan sekä varmistaa, että työolosuhteet, laitteet ja työvälineet ovat kunnossa ja työntekijä voi tehdä työtään turvallisesti. Esimiehen velvollisuutena on kertoa työntekijälle työkohteen vaarat sekä siitä, mitä työntekijä löytää työhön työkohteen työsuojeluvaltuutetulta. Työntekijän turvallisuuden liittyvä dokumentaatio, joiden tulee olla kaikkien työntekijöiden saatavilla, ovat muun muassa peloturvallisuusohjeita, työn vaarojen kartta, työpaikkasäilytys- ja työsuojelun toimintasuunnitelma.

Työntekijä – Työntekijän vastuulla on noudattaa saamiensa ohjeet ja määräykset sekä ilmoittaa havaitsemistaan puutteista työkohteen esimiehelle tai työsuojeluvaltuutetulle, että asiasta voidaan oikentaa.

Seura – Seuran vastuulla on toimia työntekijänsä luottamustilanteiden työntekijöiden, huolehtia ylläpidosta perehdytyksestä, yhteistyöstä sekä varmistaa, että työntekijällä on mahdollisuudet selvittää työstä esittämässään ja turvallisesti.

(6) Tapaturmat ja vaaratilanteet

Kaikki Seuran työntekijät on velvoitettu välttämään työntekijänsä sekä toisten kalle tapahtuvien tapaturmien välttämiseksi. Vainikkokäytävöiden käyttöön. Poikkeus on: Tapaturman sattuessa työntekijällä on ohjeistettu kertomaan asiasta työkohteen esimiehelle ja olemaan välittömästi yhteydessä Seuran puhelinnumeroon. Seurasta työntekijä saa tarvittaessa tapaturmanvakuutusnumeron lähimmäisille läheisille tai tarvittaessa. Läheisiä pu- hälyttimen tai joko muun sähkö- tai viestivälineiden avulla työntekijänsä tulee ilmoittaa asiasta työkohteen esimiehelle ja tarvittaessa työpaikan ilmoitusnumeroon ja tarvittaessa Seuran.