

Suvi Salminen

PEREHDYTYSKANSIO NUMMEN PÄIVÄKODILLE

Sosiaalialan koulutusohjelma

2018



Satakunnan ammattikorkeakoulu
Satakunta University of Applied Sciences

PEREHDYTYSKANSIO NUMMEN PÄIVÄKODILLE

Salminen, Suvi
Satakunnan ammattikorkeakoulu
Sosiaali-alan koulutusohjelma
Joulukuu 2018
Sivumäärä: 32
Liitteitä: 3

Asiasanat: perehdytys, varhaiskasvatus, päiväkotito

Tämä toiminnallinen opinnäytetyö tehtiin yhteistyössä Raumalla sijaitsevan Nummen päiväkodin kanssa. Opinnäytetyön tarkoituksena oli kehittää uusi perehdytyskansio päiväkodille, jotta perehdytysmateriaali olisi laadukasta ja monipuolista. Aiheen valinnan taustalla oli tarve päivitettylle ja selkeälle kansiolle, jota olisi helpompi päivittää.

Opinnäytetyössä kuultiin päiväkodin henkilökuntaa, koska tarkoituksena oli luoda heidän tarpeisiin sopiva kansio sekä työkalu perehdytyksen tueksi. Lisäksi otettiin huomioon ”talon henki” ja historia. Päiväkodin henkilöstölle teetettiin pienimuotoinen kysely, jotta saatiin mielipiteitä ja ideoita kansion laatimista varten. Uutta kansiota työstettäessä käytettiin apuna myös vanhaa kansiota.

Opinnäytetyön teoreettisessa osassa käsiteltiin perehdytystä ja varhaiskasvatusta monipuolisesti. Syvennettiin muun muassa termistöön, lainsäädäntöön, prosesseihin ja suunnitteluun sekä pohdittiin perehdytystä päiväkodissa. Lopussa arvioitiin kehittämistyötä eli perehdytyskansiota sekä pohdittiin omaa oppimista.

Tuotoksena syntyi uusi, selkeä ja päivitetty perehdytyskansio. Kansio tehtiin etenkin sijaisia ja opiskelijoita silmällä pitäen, koska he ovat suurin osa lukijakunnasta. Kansio tulostettiin päiväkodilla ja on nyt käytössä. Lisäksi se on jokaisella työntekijällä saatavilla sähköisessä muodossa.

ORIENTATION FOLDER FOR THE KINDERGARTEN NUMMEN PÄIVÄKOTI

Salminen, Suvi

Satakunnan ammattikorkeakoulu, Satakunta University of Applied Sciences

Degree Programme in Bachelor of Social Services

December 2018

Number of pages: 32

Appendices: 3

Key words: orientation, early childhood education, kindergarten

This practical thesis was done in co-operation with kindergarten Nummen päiväkoti in Rauma. The purpose of this thesis was to develop a new orientation folder for the kindergarten, so that the orientation material would be high-class and versatile. The reason for choosing this subject was the need for an updated and explicit folder that would be easier to maintain in the future.

The staff of the kindergarten was heard in this thesis so that the orientation folder would fill their needs. The "spirit of the house" and the history was also noticed. A survey was conducted among the staff to get opinions and ideas for the orientation folder. The old folder was also used in the making of the new one.

Orientation and early childhood education was covered in a versatile way in this thesis. This thesis got deep into terminology, legislation, processes and planning also orientation in kindergarten was pondered. At the end of this thesis the writer evaluated the new orientation folder and her own learning.

The outcome was new, explicit and updated orientation folder. The Folder was primarily made for the substitutes and students because they form the main reader group. The folder was printed at the kindergarten and it is being used now. The Folder is also available in electronic form.

SISÄLLYS

1 JOHDANTO	5
2 OPINNÄYTETYÖN LÄHTÖKOHDAT	6
2.1 Perehdytyskansion tavoite ja tarkoitus	6
2.2 Nummen päiväkotiki yhteistyökumppanina.....	7
3 PEREHDYTYS.....	8
3.1 Perehdytyksen määritelmä	8
3.2 Perehdytystä ohjaava lainsäädäntö.....	9
3.3 Perehdytys turvallisuuden näkökulmasta	11
3.4 Perehdytyksen suunnittelu	12
3.5 Perehdytys prosessina	13
3.6 Perehdytyksen arviointi, seuranta ja kehittäminen.....	16
4 VARHAISKASVATUS.....	16
4.1 Varhaiskasvatuksen määritelmä.....	16
4.2 Varhaiskasvatuksen arvot ja lähtökohdat.....	17
4.3 Varhaiskasvatuksen arviointi ja kehittäminen	18
4.4 Varhaiskasvatusta ohjaavaa lainsäädäntö	19
4.5 Varhaiskasvatussuunnitelmat	20
4.6 Perehdytyksen haasteet päiväkodissa.....	21
5 OPINNÄYTETYÖN ETENEMINEN	23
5.1 Aloittaminen.....	23
5.2 Kansion laatiminen ja sisältö	24
6 ARVIOINTI	26
6.1 Kehittämistyö	26
6.2 Oma oppiminen.....	28
LÄHTEET.....	31
LIITTEET	

1 JOHDANTO

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on tuottaa Nummen päiväkodille uusi perehdytyskansio. Suurin syy tälle aihevalinnalle oli tietysti tarve, mutta myös se, että olen havainnut joissain tilanteissa perehdytyksen jäävän vaillinaiseksi, esimerkiksi kiireen takia. Usein myöskään sijaiset eivät saa tarvittavaa perehdytystä, koska kyseessä voi olla vain päivän tai parin sijaisuus. Vanha kansio oli jäänyt päivittämättä, joten se sisälsi paljon vanhaa tietoa ja oli hieman sekava.

Tämä opinnäytetyö on toiminnallinen, koska kyseessä on kehittämistyö, jossa pyrin kehittämään jotain uutta. Päiväkodissa työskentely on hektistä, joten harvoin päiväkotien työntekijöillä on aikaa perehtyä kansion sisältöön kovinkaan paljoa. Haluan uudella perehdytyskansiollla helpottaa perehdyttäjien työtä ja auttaa perehtyjiä oppimaan.

Päiväkodille on tulossa muutoksia ensi toimintakaudella, joten halusin luoda hyvän perehdytyskansiopohjan, johon voi helposti tietoja vaihtaa ja päivittää. Kansio oli kuitenkin tarpeellista päivittää nyt, koska useimmat tiedot kansiossa olivat vanhoja sekä tarpeettomia, ja kuitenkin kansio on kovassa käytössä, joten laadukkaalle tiedolle on tarvetta.

Perehdytys on erittäin tärkeä osa uuden työntekijän tutustuttamisessa taloon, henkilökuntaan ja toimintaan sekä omaan työhönsä että turvallisuuteen (Työturvallisuuskeskuksen [www-sivut 2018](#)). Perehdytyskansiota lukee jokainen uusi työntekijä, opiskelija, työkokeilija, avustaja ja sijainen, joten sille on käyttöä viikoittain. Lisäksi kansio on hyvä pohja perehdyttäjälle, jotta perehdytys olisi laadukasta ja toistettavissa, perehdyttäjistä huolimatta.

Tätä opinnäytetyöprosessia tarkastelen omasta näkökulmastani, joka on opiskelija sekä myös sijainen. Omien kokemuksieni ja näkemyksieni kautta lähdin tarkastele-

maan aihetta sekä kokoamaan kansiota. Mietin, mitä minä itse haluaisin tai olisin halunnut lukea kansiota opiskelijana tai sijaisena. Tässä raportissa avaan lähtökohtia opinnäytetyölleni sekä kerron yhteistyöpäiväkodista. Teoreettisessa osiossa syvennyn tarkemmin perehdytykseen ja varhaiskasvatukseen, jotka ovat tärkeä osa koko opinnäytetyötäni. Tämän jälkeen kerron opinnäytetyöprosessista kokonaisuudessaan, aloittamisesta aina valmiin tuotoksen tulostamiseen. Lopuksi pohdin perehdytyskansion työstämisprosessia sekä omaa oppimistani ja koko opiskelumatkaani.

2 OPINNÄYTETYÖN LÄHTÖKOHDAT

2.1 Perehdytyskansion tavoite ja tarkoitus

Päiväkodin perehdytyskansio on jo vuosia vanha, joten päivitetylle versiolle on tarvetta. Kansio on täynnä kynällä tehtyjä korjauksia, joka sekavoittaa kansiota valtavasti. Siitä huomaa, että kansio on ollut jo todella kauan käytössä, koska korjauksia on jouduttu tekemään useita samaan asiaan. Kansiota myös huomaa sen, että sinne on vain laitettu erilaisia papereita, kiinnittämättä huomiota siihen, missä järjestyksessä paperit ovat. Kansiota puuttui myös paljon tietoja, kuten yhteistyötahot ja ryhmien päiväohjelmat.

Uuden kansion tavoitteena on saada aikaan kokonaisuus, joka on johdonmukainen, ajantasainen, helppolukuinen, selkeä ja helposti päivitettävissä. Konkreettisen kansion lisäksi se on myös sähköisessä muodossa, word-tiedostona, jolloin jokainen ryhmä voi päivittää omaa ryhmää koskevaa tietoa tarpeen mukaan ja sitten tulostaa sekä lisätä tiedon nopeasti ja helposti kansioon. Usein perehdytyskansion ongelmana on se, ettei kukaan ehdi päivittämään sitä. Nyt, kun minä ulkopuolisena tahona teen sen, niin he saavat suunnitellun ja ajan kanssa tehdyn kansion, joka on käyttökelpoinen vuosienkin päästä, pienten muutosten avulla.

Perehdytyskansion tarkoituksena on myös lisätä päiväkodin perehdytyksen laatua uuden sekä päivitetyn kansion avulla, jossa on tärkeää ja työntekeä helpottavaa tietoa. Se on myös perehdyttäjän apuna ja tukena perehdytysprosessin etenemisessä.

Päiväkodille on tulossa muutoksia ensi toimintakaudella, mutta perehdytyskansiolle oli nyt kova tarve, koska työntekijät kokivat, että se oli osittain käyttökelvoton vanhan tiedon takia. Perehdytyskansio on kuitenkin vähän kuin kasvot päiväkodille, joten olisi tärkeää, että kansion lukija saisi hyvän ensivaikutelman paikasta.

2.2 Nummen päiväkotiyhteistyökumppanina

Teen opinnäytetyönäni perehdytyskansion Raumalla sijaitsevalle Nummen päiväkodille, joka on kiven heiton päässä idyllisestä Vanhasta Raumasta. Päiväkotiyhteistyökumppanina on rakennettu vuonna 1950, joten kyseessä on jo pitkään toiminut päiväkotiyhteistyökumppanina. Päiväkotiyhteistyökumppanina tarjoaa vuorohoitoa klo 5.30 aina klo 22.30 asti. Päiväkodissa on 96 lasta ja työntekijöitä on 25.

Päiväkodissa on 6 ryhmää, joista kaksi on esikouluryhmiä, nimeltään Pikku-Kari ja Wähä-Kari. Esikoulu on liitetty yhteen Karin ala-asteen kanssa, joka sijaitsee itse päiväkodista n. 500 metrin päässä. Päiväkotiyhteistyökumppanina tunnetaan Kukkotalona, koska sen katolla on alusta lähtien ollut tuulessa pyörivä kukko. Päiväkodin alle 3 -vuotiaiden ryhmä on nimeltään Nuput, 3-4 -vuotiaiden ryhmä on Vanamot, 4-5 -vuotiaiden ryhmä on nimeltään Vuokot ja Kukkotalon kanssa samassa pihapiirissä, erillisessä rakennuksessa sijaitsee 3-5 -vuotiaiden integroitu erityisryhmä Esikot.

Tämä opinnäytetyönä tehty perehdytyskansio koskee Kukkotalon työntekijöitä, johon lukeutuu myös Esikko-ryhmä. Perehdytyskansiossa on mainittuna esikouluryhmät, mutta muuten heillä on käytössä oma kansio, koska he toimivat Karin ala-asteen yhteydessä, joten ovat vahvasti liitoksissa sinne.

3 PEREHDYTYS

3.1 Perehdytyksen määritelmä

Perehdytyksessä perehdytettävä oppii tuntemaan työpaikkansa, sen toiminta-ajatuksen, palveluidean sekä talon tavat. Perehdytyksessä esitellään työpaikan henkilökunta ja ajan kuluessa asiakkaat. Perehdytyksessä käydään läpi myös työhön liitettävät odotukset sekä perehdytettävän työtehtävät. Perehdytys on laaja termi, joka yleisesti mielletään pitävän sisällään alku- ja yleisperehdytyksen sekä työnopastuksen. (Kupias & Peltola 2009, 18.) Tässä opinnäytetyössä puhutaan siis perehdytyksestä kokonaisuutena, johon kuuluu myös työnopastus.

Perehdytyksen tavoite on saada työntekijä tuntemaan olonsa tervetulleeksi työympäristöön ja henkilökuntaan. Lisäksi tavoitteena on saada aikaan hyvin suunniteltu ja järjestelmällinen kokonaisuus, jolloin työntekijä pystyy omaksumaan ja hallitsemaan omat työtehtävänsä sekä kykenee itsenäiseen työskentelyyn niin nopeasti kuin mahdollista. (Kupias & Peltola 2009, 17-19.) Perehdytyksen tarkoituksena on myös kehittää perehtyjän osaamista sekä hyödyntää hänen aikaisempia tietojaan ja taitojaan. Koko työyhteisö ja toimintatavat voivat hyvässä perehdytyksessä kehittyä perehtyjän kanssa rinta rinnan. (Kupias & Peltola 2009, 86.)

Perehdytyksen määritelmässä ei kuitenkaan oteta kantaa siihen, miten kussakin työpaikassa saadaan perehdytettävästä ja perehdyttäjistä kaikista paras osaaminen ja oppiminen irti (Kupias & Peltola 2009, 86). Perehdytystä tarvitaan aina työpaikkaan, sen kokoon tai toimialaan katsomatta. Koko henkilökunnan tulee kuulua perehdyttämisen piiriin, niin esimiehet kuin sijaiset ja opiskelijatkin. (Ahokas & Mäkeläinen 2013.) Perehdytyksessä tulee ottaa huomioon myös työpaikan ja perehdytettävän tarpeet, tämän takia perehdytys voi olla hyvinkin erilaista työpaikasta ja työntekijästä riippuen (Työturvallisuuskeskuksen [www-sivut](http://www.sivut) 2018).

Perehdytys ei aina liity uuden työntekijän töiden aloittamiseen, vaan perehdytyksestä puhutaan myös silloin, kun vanhan työntekijän työtehtävät tai -menetelmät muuttuvat.

Esimerkiksi työpaikalle tulee käyttöön uusia koneita, laitteita tai ohjelmia (Työturvallisuuskeskuksen www-sivut 2018), kuten päiväkodissa uutuutena on ”tägit”, joilla kirjataan lapsi sisään ja ulos päiväkodista puhelimen avulla. Perehdytystä tarvitaan myös silloin, kun turvallisuusmääräyksiä laiminlyödään tai työpaikalla tapahtuu työtapa-turma tai huomataan ammattitauti. Lisäperehdytystä tarvitaan, jos opastuksessa havai-taan puutteita tai huomataan virheitä toiminnassa ja laadussa. Ja myös silloin, kun työ on luonteeltaan sellaista, että sitä tarvitsee tehdä vain harvoin, jolloin se on voinut jo unohtua. (Työturvallisuuskeskuksen www-sivut 2018.)

Virheellisesti tai vaillinaisesti hoidettu perehdyttäminen heikentää työntekijän mahdollisuutta onnistua työssään ja tavoitteessaan yrityksen menestymisen hyväksi. Myös yritykselle koituu tappioita, jos työntekijä irtisanoutuu tai irtisanotaan ennen aikaisesti. Lisäksi se tuo paljon hukkaan heitettyjä tunteja, aina rekrytoinnista alkaen. (Kupias & Peltola 2009, 27.)

3.2 Perehdytystä ohjaava lainsäädäntö

Laeissa on monia suoria määräyksiä ja viittauksia perehdyttämiseen. Huomiota on kiinnitetty nimenomaan työnantajan vastuuseen opastaa työntekijä työhönsä, vaikka-kin työntekijällä on myös vastuunsa perehdytysprosessissa. Perehdyttämistä käsittelevät erityisesti työsopimuslaki, työturvallisuuslaki ja laki yhteistoiminnasta yrityksessä. Perehdytystä pidetään työlainsäädännössä arvokkaana, koska laadukkaalla ja lakia noudattavalla perehdytyksellä on monia positiivisia vaikutuksia yritykselle, mm. kilpailukykyyn, työhyvinvointiin ja tietysti menestymiseen. Lainsäädännön toteutumista seuraavat johdon lisäksi henkilöstöammattilaiset. Esimies on viime kädessä vastuussa perehdytyksestä ja lakien noudattamisesta. Työntekijöiden joukko on suuri ja moni-puolinen, sillä joukkoon kuuluu vakinaisia, määräaikaista, opiskelijoita sekä etä- ja vuokratyöntekijöitä. Työntekijöiden puolella lain noudattamista valvovat luottamus-miehet ja työsuojeluvaltuutetut. (Kupias & Peltola 2009, 23-25; 27.)

Työsopimuslaki (55/2001) velvoittaa työnantajaa huolehtimaan siitä, että työntekijä pystyy selviytymään työssään mahdollisimman hyvin muutoksien ja kehityksen ai-kana. Tämä pätee niin uusiin työntekijöihin kuin myös vanhoihin. Työntekijällä tulee

olla mahdollisuus kehittyä ja edetä työurallaan, jota myös työnantajan tulee edistää. (Kupias & Peltola 2009, 21-23.) Työntekijällä on kuitenkin myös omat velvollisuutensa. Työntekijän tulee noudattaa niitä määräyksiä ja ohjeistuksia, joita työnantaja hänelle määrää. Lisäksi työntekijän on noudatettava työturvallisuussäädöksiä, joissa korostetaan varovaisuutta ja huolellisuutta. Nämä säädökset eivät koske vain työntekijää itseään, vaan on huomioitava myös muiden turvallisuus. (Työsopimuslaki 55/2001, 3 luku 1-2§.)

Työnantajan tulee työturvallisuuslain (738/2002) nojalla huolehtia oikeanlaisista työolosuhteista. Tärkeimpinä niistä, että työnteko on turvallista, eikä työntekijöiden terveys vaarannu. Työntekijää on perehdytettävä niin, että hänellä on riittävästi tietoa työpaikan haitta- ja vaaratekijöistä. (Kupias & Peltola 2009, 23-25.) Monissa päiväkodeissa on ongelmia esimerkiksi sisäilman kanssa. Huono sisäilma voi aiheuttaa erilaisia oireita työntekijöille, mikä voi pahimmillaan saada aikaan sen, että työntekijä ei pysty enää työskentelemään tässä päiväkodissa. Vaaratekijöitä ovat yhä useammin laitteiden ja koneiden lisäksi itse asiakkaat. Tärkeää on myös huomioida ergonomia työpaikalla, mikä tarkoittaa sitä, että työpiste tulisi suunnitella työntekijän mukaan. (Kupias & Peltola 2009, 23-25.) Päiväkodissa huomionarvoinen asia on ergonomia, joka on tärkeä osa päiväkodin henkilökunnan hyvinvointia. Se on kuitenkin monissa paikoissa ongelmallista, koska tilat ovat pieniä ja työasennot hankalia. Tämän takia olisikin tärkeää, että jokainen työntekijä miettisi omalla kohdallaan, miten voisi omalla toiminnallaan helpottaa työstä aiheutuvaa kuormaa.

Yhdenvertaisuus- (1325/2014) ja tasa-arvolaki (609/1986) täydentävät työturvallisuuslakia. Täydentävät lait tarkoittavat sitä, että työnantajan täytyy edistää tasa-arvoa, esimerkiksi työntekijän valinnassa, jossa vastakkain ovat mies ja nainen. Lisäksi täytyy edistää yhdenvertaisuutta, esimerkiksi eri kansallisuudesta, iästä, uskonnosta tai kielestä riippumatta. (Kupias & Peltola 2009, 23-25.) Nämä lait vahvistavat sitä, että jokaisella työntekijällä on velvollisuus saada laadukasta perehdytystä sukupuolesta, iästä tai taustasta riippumatta.

On määritetty myös laki yhteistoiminnasta yrityksissä (334/2007), joka tarkoittaa sitä, että työnantajan täytyy tehdä työntekijöiden kanssa yhteistyötä heitä koskevia muutoksia suunniteltaessa. Lain tarkoituksena on parantaa viestintää, vuorovaikutusta ja

tiedottamista sekä lisätä työntekijöiden vaikuttamismahdollisuuksia. Tähän lakiin on kiinteästi liitetty myös laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta. Perehdytys lukeutuu työsuojeluyhteistoiminnan piiriin, jolloin tarve perehdytykseen, opetukseen ja ohjaukseen on käytävä läpi työsuojelutoimikunnassa, jos kyseessä on yli 20 työntekijän työpaikka. (Kupias & Peltola 2009, 25-26.)

Työehtosopimuksissa on yleensä maininta perehdytyksestä, varsinkin palkkaan liittyvissä kohdissa. Perehdyttäjä voi saada perehdytyslisän perehdytyspäivistä. Lisäksi perehdytys voi lisätä työnkuvan vaativuutta, joka vaikuttaa palkkaan. Useimmiten uusi työntekijä tai uudestaan perehdytettävä saa täyden palkan, perehdytyskaudesta huolimatta. (Kupias & Peltola 2009, 26.)

3.3 Perehdytys turvallisuuden näkökulmasta

Turvallisuus on yksi tärkeimmistä asioista työpaikoilla, koska se lisää työhyvinvointia. Työturvallisuus kuuluu erittäin kiinteästi laadukkaaseen perehdytykseen. Suositus olisi, että turvallisuusasioita käytäisiin läpi osana uuden työntekijän perehdytystä. Niin sanotun perusperehdytyksen lisäksi tarvitaan räätälöityä perehdytystä eri tehtävissä toimiville työntekijöille. Koulutuksien ja perehdytyksien tavoitteena on henkilökunnan turvallisuusajattelun ja turvallisuustietotaidon parantaminen. Ajan tasalla oleva henkilöstö tarvitsee jatkuvaa kouluttautumista ja riskien kartoittamista. (Opetushallituksen [www-sivut](#) 2018.)

Päiväkodissa myös lapsia opetetaan tunnistamaan ja arvioimaan riskejä omassa toimintaympäristössään ja toiminnassaan. Päiväkodin aikuiset keskustelevat yhdessä lasten kanssa hyvinvoinnista ja turvallisuudesta lapsille sopivalla tavalla. Lapset pystyvät vaikuttamaan näin omaan toimintaympäristöönsä, ja keskustelun avulla lapset saavat turvallisuuskasvatusta mielekkäällä tavalla. Lisäksi aikuiset pystyvät toiminnan ohessa jakamaan tietoutta toisilleen. Päiväkodeissa ja kouluissa järjestetään tietyin väliajoin pelastusharjoituksia, jotka auttavat ja selkeyttävät henkilökuntaa ja lapsia tosi-
paikan tullessa. (Opetushallituksen [www-sivut](#) 2018.)

Perehdytyksessä on tärkeää ottaa huomioon, että hätätilanne voi sattua milloin vain. Ei auta, että yksi ryhmän aikuisista tietää, miten toimitaan, vaan kaikkien pitää osata toimia hätätilanteessa. Työpaikoilla toimii paljon sijaisia, jotka saattavat olla tekevässä vain yhdenkin päivän sijaisuutta, mutta hätätilanne voi tapahtua juuri silloin. On siis tärkeää, että jokaiselle työpaikalla työskentelevällä on tiedossa edes tiivis ohjeistus siitä, miten hätätilanteessa tulee toimia. (Opetushallituksen [www-sivut](#) 2018.)

3.4 Perehdytyksen suunnittelu

Perehdytyksen pelikenttä on niin laaja ja monipuolinen alue, että jokaisen organisaation on mietittävä, miten perehdytys suunnitellaan mahdollisimman hyvin, jotta se on tehokasta ja laadukasta. Ei voida ajatella, että jokainen perehdytettävä oppii samalla tavalla, vaan jokainen uusi työntekijä tarvitsee erilaiset työkalut asioiden sisäistämisen tueksi. Tämän takia jokainen perehdytystapahtuma on yksilöitävä jokaisen perehtyjän tarpeisiin ja aiempaan työhistoriaan sopivaksi. Jokainen ihminen on yksilö ja kaikki tarvitsevat oman aikansa uuden asian oppimiseen ja omaksumiseen. On tarkoin suunniteltava, kuinka pitkän ajan kukakin tarvitsee perehdytykseen. (Kupias & Peltola 2009, 86.) Perehdytyksen suunnittelussa täytyy miettiä kehittymisen tavoitteet omassa organisaatiossa. Aiemmat kokemukset ovat voineet osoittaa tietyn alueen kehittämistarpeen, jotka voivat olla esimerkiksi perehdyttäjien osaamisen kehittäminen, perehdytyksen toistettavuuden lisääminen, perehdytyksen räätälöinti yksilölle sopivaksi tai perehdyttämisen kehittäminen ja arviointi uuden työntekijän kanssa. (Kupias & Peltola 2009, 87.)

Perehdytyksen toteuttamisen tueksi tulee aina tehdä kirjallinen suunnitelma, josta voi helposti seurata perehdytyksen etenemistä ja läpikäytäviä asioita. Hyvällä suunnittelulla säästetään aikaa niin perehdyttäjältä kuin perehdytettävältä. Suunnittelu takaa johdonmukaisen ja laadukkaan kokonaisuuden, jolla perehdytyksen tarkoitus ja tavoitteet toteutuvat. Suunnitelmaan kirjataan myös seuranta ja arviointi, joiden avulla koko perehdytys prosessia voidaan kehittää. Suunnitelma allekirjoitetaan perehdytyksen päätteeksi ja se on virallinen dokumentti, joka tulee säilyttää esimiehen toimesta.

(Ahokas & Mäkeläinen 2013.) Tällaista perehdytysuunnitelmaa kutsutaan systemaattiseksi suunnitteluksi (Kupias & Peltola 2009, 88).

Systemaattisen suunnittelun lisäksi perehdyttäjän täytyy miettiä perehdytyksen yksilöllistä suunnitelmaa. Tämä koskee enemmänkin itse työhön perehdytystä ja työn sisälle pääsemistä. Perehdyttäjän täytyy selvittää perehdytettävän yksilöllisiä piirteitä, kuten sen, ketä hän opastaa, miten, miksi ja mitä hän perehdyttää. Tähän liittyy kiinteästi myös se, että perehdyttäjä selvittää itselleen, miten aikoo käytännössä uuden työntekijän perehdyttää. (Ahokas L. & Mäkeläinen J. 2013.) Tämän takia perehdyttäjällä täytyy olla etukäteistietoja uudesta työntekijästä, jotka hän voi selvittää esimerkiksi soittamalla etukäteen perehdytettävälle ja lukemalla työntekijän hakemusta ja ansioluetteloa. Etukäteen tehty huolellinen työ viestittää myös uudelle työntekijälle, että hän on tervetullut ja odotettu. (Kupias & Peltola 2009, 103.)

3.5 Perehdytys prosessina

Perehdytys on monivaiheinen prosessi (Kuvio 1), joka vaatii aikaa ja suunnittelua. Perehdytysprosessi alkaa jo ennen rekrytointia, kun mietitään haettavissa olevan työn tehtävävaatimuksia ja osaamisen tasoa. Joissain tilanteissa tehtäväkuva on selkeä ja valmiina, joten tällöin tiedetään, millaista työntekijää ollaan hakemassa. Joskus saattaa olla niin, että työyhteisöön haetaan tietyn tyylistä ihmistä, eikä osaamisella ole niin sanotusti tarkkaa määrittelyä. (Kupias & Peltola 2009, 102.)

Rekrytointivaihe on erityisen tärkeä perehdytyksen kannalta. Siinä tuleva mahdollinen perehdytettävä saa kuulla tärkeitä tietoja työstä, kuten työtehtävistä, työyhteisöstä, organisaatiosta sekä vaatimuksista työn saannille. Samaan aikaan organisaatio saa tiedon hakijoista ja heidän ajatusmaailmastaan sekä osaamisestaan. Kun haastatteluiden aika koittaa, alkaa työnhakijoiden kehittäminen. Rekrytointivaiheessa annetaan ensivaikutelma organisaatiosta työnhakijalle ja myös toisinpäin. (Kupias & Peltola 2009, 102-103.)

Rekrytointivaiheen jälkeen uusi työntekijä on valittu, joten on helpompi alkaa suunnitella perehdytystä. Jos uusi työ on selkeärajainen, on perehdytyksen painopiste tällöin tehtävän vaatimuksissa. Näissä tilanteissa on kyse sopeuttavasta perehdytyksestä. Toisaalta tilanne voi taas olla se, että uusi työntekijä on palkattu täydentämään organisaation osaamista. Tavoitteena on saada työntekijästä kaikki mahdollinen potentiaali irti, joten tällöin on kyseessä dialoginen perehdytys. Lähtökohdista huolimatta tarvitaan perusperehdytystä, joka liittyy jokaisen uuden työntekijän aloitukseen organisaatiossa. Perusperehdytyksessä täytyy käydä läpi työpaikan pelisäännöt, työkaverit, strategiat ja arvot. Valinnan jälkeen on tärkeää, että perehdyttäjä ottaa yhteyttä valittuun uuteen työntekijään saadakseen tietoja suunnitelman laatimista varten. Uusi työntekijä voi tällöin kysyä kysymyksiä asioista, jotka ovat jääneet epäselviksi. Perehdyttäjän kanssa keskustelu helpottaa molempia, kun he tietävät toisistaan jo jotain ennen ensimmäistä työpäivää. Puhelussa voidaan antaa myös aloitusaika ja -paikka sekä muita tarvittavia tietoja ensimmäiseen työpäivään tultaessa. (Kupias & Peltola 2009, 103.)

Ensimmäisenä päivänä tärkeintä on tietenkin hyvä vastaanotto. Vastassa olisi hyvä olla esimies. On myös tärkeää, että ensimmäisenä päivänä hoidetaan pakolliset ja kiireelliset asiat, kuten avainten ja kulkulupien luovuttaminen sekä muiden työssä tarvittavien asioiden selventäminen. Esimiehen ja perehdyttäjän on syytä huolehtia kaikki mahdolliset asiat etukäteen, tällöin ensimmäinen päivä sujuu luontevasti ja jouhevasti. Uudelle työntekijälle on tärkeää, että uutta tietoa tulee sopivasti ja hyvällä tahdilla, jotta tiedon pystyy omaksumaan. (Kupias & Peltola 2009, 103-105.)

Ensimmäisellä viikolla on tärkeää, että perehdytettävä saa jonkinlaisen tuntuman omasta työstään. Jokainen työntekijä haluaa olla hyödyksi työpaikalla, niin myös uusi työntekijä, joten on tärkeää, että hän pääsee mahdollisimman nopeasti käsiksi omaan työhönsä. Tällöin kokonaiskuva työpaikasta, työstä ja ihmisistä selkiytyy. (Kupias & Peltola 2009, 105-106.)

Ensimmäisen viikon jälkeen on tarkoitus, että uusi työntekijä pääsee yhä paremmin kiinni itse työhön ja työyhteisöön. Olisi tärkeää, että ilmapiiri olisi sellainen, että perehtyjä voisi tuoda julki omia mielipiteitään ja ideoitaan toimintatapojen parantamiseksi. Perehdytys jatkuu suunnitelmien mukaan ja vastuu oppimisesta siirtyy yhä

enemmän perehtyjälle. 1-2 kuukauden päästä olisi hyvä pitää palautekeskustelu perehdyttäjän kanssa, jolloin arvioidaan perehdytystä ja uuden työntekijän perehtymistä. Tällöin voidaan myös keskustella molemmin puolisesti onnistumisista ja mahdollisista haasteista, jolloin niihin on vielä helppo puuttua. (Kupias & Peltola 2009, 106-107.)

Usein perehdytyksen viimeinen vaihe on koeajan päätyminen, mikä kestää yleensä kuusi kuukautta. Näiden kuuden kuukauden jälkeen käydään keskustelu, jossa katsotaan, miten perehdytys on kokonaisuudessaan onnistunut. Perehdytys saattaa joissain tapauksissa tai joiltain osin vielä jatkua. Työt useimmiten jatkuvat tässä vaiheessa normaalisti, mutta joskus työntekijä voidaan irtisanoa tai työntekijä voi irtisanoutua näiden kuukausien aikana. (Kupias & Peltola 2009, 109-110.)



Kuvio 1. Perehdytysprosessi vaihteittain

3.6 Perehdytyksen arviointi, seuranta ja kehittäminen

Perehdytystä tulee seurata ja arvioida, jotta sitä voidaan kehittää. Tämän takia olisikin tärkeää ottaa huomioon perehdytettäviltä saatavia kommentteja ja mielipiteitä. On tärkeää, että perehtyjä uskaltaa antaa myös kritiikkiä, koska vain näin perehdytystä voidaan kehittää ja parantaa. Palautekeskustelut ovat helppo ja nopea tapa selvittää perehdytyksen etenemistä ja laatua. Nykymaailmassa arviointi sekä jatkuva kehittäminen on välttämätöntä ja läsnä joka puolella, koska on tärkeää arvioida omaa toimintaa, yhteistoimintaa ja muiden toiminta. Perehdytyksen arvioinnin ja seurannan avulla molemmat osapuolet oppivat uutta. (Ahokas L. & Mäkeläinen J. 2013.)

Kehittämistyötä tulee tehdä jatkuvasta perehdytysjärjestelmään, vaikka vakituksessa henkilökunnassa vaihtuvuus on usein vähäistä. Sijaisten sekä kesä- ja vuokratyöntekijöiden määrä lisääntyy koko ajan. Varsinkin päiväkodissa on paljon sijaisia ja opiskelijoita ympäri vuoden. Lisäksi muutoksia tulee jatkuvasti toimintaan ja vaatimustaso nousee koko ajan. Päiväkodissa suurimpia muutoksen tuojia ovat viime aikoina olleet varhaiskasvatussuunnitelmat ja varhaiskasvatuslain muutokset. (Ahokas L. & Mäkeläinen J. 2013.)

Toiminnan ja materiaalien kehittäminen on tärkeää, mutta myös perehdyttäjät tarvitsevat koulutusta ja ohjausta omaan työhönsä. Perehdyttäjän on osattava arvioida perehdytettävän osaamisen lisäksi myös omaa perehdytystoimintaa ja omia taitojaan. (Ahokas L. & Mäkeläinen J. 2013.)

4 VARHAISKASVATUS

4.1 Varhaiskasvatuksen määritelmä

Varhaiskasvatuksella tarkoitetaan lapsen suunnitelmallista ja tavoitteellista kasvatuksen, opetuksen ja hoidon muodostamaa kokonaisuutta, jossa painottuu erityisesti pe-

dagogiikka. Varhaiskasvatuksen tavoitteena on tukea lapsen kasvua, kehitystä ja oppimista sekä edistää hyvinvointia. Pirjo-Leena Koivunen kertoo kirjassaan, että varhaiskasvatuksen perustehtäviin kuuluu laajan tulkinnan mukaan myös vanhempien kanssa tehtävä yhteistyö, verkostotyö ja lastensuojelun tukitoimi. Varhaiskasvatusta voidaan järjestää päiväkodissa, perhepäivähoidossa tai muuna varhaiskasvatuksena, esimerkiksi kerho- tai leikkitoimintana. Varhaiskasvatuspalveluja tuottavat kunnat, järjestöt, yksityiset palveluntuottajat ja seurakunnat. (Opetushallituksen [www-sivut 2018](#); Koivunen 2009, 11; Reunamo 2017, 101.) Jokaisella alle 7-vuotiaalla on oikeus saada varhaiskasvatusta, mutta vanhemmat ovat vastuussa lastensa osallistumisesta. Kaikki 6-vuotiaat lapset ovat kuitenkin velvollisia osallistumaan esiopetukseen tai muuhun esiopetuksen tavoitteet saavuttavaan toimintaan 1.8.2015 alkaen. (Opetushallituksen [www-sivut 2018](#).)

Kaikenlainen varhaiskasvatus ei kuitenkaan tuota tulosta, vaan varhaiskasvatuksen on oltava laadukasta (Opetushallituksen [www-sivut 2018](#)). Hyvää ja laadukasta varhaiskasvatus ei voi olla ilman tietoa, taitoa ja näkemystä siitä, miksi ja miten varhaiskasvatusta toteutetaan (Kronqvist 2017, 10). Toiminnan tulee olla pedagogista ja lasten etu tulee huomioida tilanteessa kuin tilanteessa. Laadukasta ja vaikuttavaa varhaiskasvatusta suunniteltaessa ja toteuttaessa tulee ottaa huomioon vuorovaikutuksellisuus, lasten mielenkiinnon kohteet, osallisuus, välittäminen sekä mahdollisuus leikkiin ja oppimiseen. (Opetushallituksen [www-sivut 2018](#).)

4.2 Varhaiskasvatuksen arvot ja lähtökohdat

Varhaiskasvatuksen arvoja ovat lapsuuden itseisarvo, ihmisenä kasvaminen, lapsen oikeudet, yhdenvertaisuus, tasa-arvo ja moninaisuus sekä perheiden monimuotoisuus että terveellinen ja kestävä elämäntapa. Varhaiskasvatuksessa arvostetaan oppimiskäsitystä, jossa lapsi on aktiivinen toimija. Kasvua, kehitystä ja oppimista tapahtuu vuorovaikutuksessa ihmisten ja ympäristön kanssa. Sanotaan, että leikki on lapsen työtä, koska leikin kautta lapsi oppii toimimaan vertaisryhmässä sekä se parantaa hyvinvointia, sosiaalisia taitoja ja kokonaisvaltaista oppimista. (Eerola-Pennanen, Vuorisalo & Raittila 2017, 30.)

Varhaiskasvatuksen lähtökohtana on paitsi kasvatustieteelliseen myös laaja-alaiseen, monitieteiseen tietoon ja tutkimukseen sekä pedagogisten menetelmien hallintaan perustuva kokonaisvaltainen näkemys lasten kasvusta, kehityksestä ja oppimisesta (Reunamo 2017, 101). Tähän tietoon perustuen on erityisen tärkeää, että päiväkodeissa toimii erialan asiantuntijoita, joita ovat yliopistoista valmistuneet varhaiskasvatuksen opettajat, ammattikorkeakouluista valmistuneet varhaiskasvatuksen sosionomit, ammattikouluista valmistuneet varhaiskasvatuksen lastenhoitajat sekä tietysti monet muut moniammatilliseen tiimiin kuuluvat henkilöt. On hyvä muistaa, että vanhemmillä on ensisijaisesti edelleen vastuu lapsen kasvatuksesta, jossa päiväkotia sitten tukee ja auttaa. Tämän takia on tärkeää, että päiväkotia ja vanhemmat tekevät saumatonta yhteistyötä, jolloin kasvatusta on lapsen edun mukaista.

4.3 Varhaiskasvatuksen arviointi ja kehittäminen

Varhaiskasvatuksen laadukkuutta arvioidaan systemaattisesti. Arviointia tapahtuu valtakunnallisella ja paikallisella tasolla. Varhaiskasvatuksen järjestäjien täytyy arvioida paikallisia varhaiskasvatussuunnitelmia sekä niiden toteutumista. Päiväkodeissa arviointi suuntautuu itse toiminnan ja pedagogiikan toteutumiseen. Lapsen varhaiskasvatussuunnitelmaa tulee myös arvioida yhdessä vanhempien kanssa vähintään kerran vuodessa. Arvioinnin avulla saadaan näkyviin varhaiskasvatuksen vahvuudet sekä kehittämiskohteet. (Opetushallituksen [www-sivut 2018](#).)

Varhaiskasvatussuunnitelmat velvoittavat varhaiskasvatus yksiköitä toiminnan ja ympäristön kehittämiseen sekä uudistamiseen. Arvioinnissa tulee keskittää ajatus siihen, miten toiminta saataisiin parhaiten tukemaan lasten kasvua, kehitystä ja oppimista. Lähtökohtana on, että uudet ratkaisut ovat kiinteästi yhteydessä varhaiskasvatussuunnitelman tavoitteisiin ja niissä huomioidaan lapsen etu. Toimintakulttuurin kehittäminen auttaa myös parantamaan sekä kehittämään koko työpaikkaa ja -yhteisöä. (Opetushallituksen [www-sivut 2018](#).)

Varhaiskasvatuksen valtakunnallinen kehittämisvastuu on siirtynyt Terveystieteiden ja hyvinvoinnin laitokselta Opetushallitukselle sekä vastuu lasten päivähoidon suunnittelusta, ohjauksesta ja valvonnasta on siirtynyt Sosiaali- ja Terveysministeriöstä Opetus-

ja Kulttuuriministeriölle. Tästä voimme päätellä, että päivähoito tulee keskittymään yhä enemmän opetukseen hoidon sijasta, koska päivähoidon suunnitelmallisuutta ja tavoitteellisuutta lisätään jatkuvasti. (Opetushallituksen [www-sivut 2018](#).)

4.4 Varhaiskasvatusta ohjaavaa lainsäädäntö

Varhaiskasvatuslaissa (540/2018) säädetään kokonaisuudessaan lapsen oikeudesta varhaiskasvatukseen, varhaiskasvatuksen järjestämisestä ja tuottamisesta sekä varhaiskasvatuksen tietovarannosta. Aiemmin päivähoitolaki oli nimeltään laki lasten päivähoidosta (36/1973), mutta sitä uudistettiin ja tilalle tuli 1.8.2015 alkaen uudella nimityksellä varhaiskasvatuslaki (580/2015). Myöhemmin tämä laki kumottiin, koska tilalle tuli uusi ja ajantasainen varhaiskasvatuslaki (540/2018), joka astui voimaan 1.9.2018.

Varhaiskasvatuslaissa säädetään muun muassa siitä, ketkä voivat saada varhaiskasvatusta, missä varhaiskasvatusta voidaan järjestää, kuka voi antaa varhaiskasvatusta ja millaista varhaiskasvatuksen täytyy olla. Laissa esitellään varhaiskasvatuksen tavoitteet, jotka sitten konkretisoituvat varhaiskasvatussuunnitelmissa.

Uusimpaan varhaiskasvatuslakiin (540/2018, luku 6) tuli paljon muutoksia koskien kelpoisuusvaatimuksia. Laissa pitäisi vielä erotella varhaiskasvatuksen opettajan ja varhaiskasvatuksen sosionomin tehtävänkuvia ja vastuita. Tämä jako selventäisi myös perehdytystä, koska tällöin pystyttäisiin kohdentamaan perehdytys paremmin tiettyyn työtehtävään, eikä päällekkäisyyksiä syntyisi. Joten paljon on vielä tehtävää ennen kuin voidaan sanoa, että laki on kokonaan valmis.

Varhaiskasvatuslakia täydennetään lisäksi valtioneuvoston asetuksella varhaiskasvatuksesta (753/2018) sekä opetus- ja kulttuuriministeriön asetuksella varhaiskasvatuksen yksityisen palveluntuottajan ilmoitusmenettelystä (772/2018).

Esiopetuksesta on varhaiskasvatuslaissa vain lyhyitä mainintoja, koska se kuuluu perusopetuslain (628/1998) piiriin, jota täydentää asetus opetustoimen henkilöstön kelpoisuusvaatimuksista (986/1998). Perusopetuslaissa (628/1998, 7 luku 26a§) säädetään siitä, että lapsen on oppivelvollisuutta edeltävänä vuonna osallistuttava esiopetukseen tai muuhun esiopetuksen tavoitteet täyttävään toimintaan vuoden ajan. Esiopetus on maksutonta ja tarkoitettu 6 -vuotiaille lapsille. (Opetushallituksen [www-sivut](http://www.sivuut.fi) 2018.)

4.5 Varhaiskasvatussuunnitelmat

Opetushallitus laatii valtakunnallisen varhaiskasvatussuunnitelman perusteet, jotka tuovat näkyväksi päiväkodin arkeen varhaiskasvatuslaissa asetetut tavoitteet, luomalla raamit pedagogiikalle ja toiminnalle. Varhaiskasvatussuunnitelman tavoitteena on tukea, kehittää ja ohjata varhaiskasvatuksen järjestämistä sekä parantaa varhaiskasvatuksen yhdenvertaisuutta Suomessa. Perusteissa määrätään varhaiskasvatuksen toteuttamisen tavoitteista ja sisällöistä, varhaiskasvatuksen henkilökunnan ja lasten vanhempien välisestä kasvatuskumppanuudesta, moniammatillisesta yhteistyöstä sekä lapsen varhaiskasvatussuunnitelman sisällöstä. On kuitenkin huomioitavaa, että vaikka esiopetus onkin osa varhaiskasvatusta, niin sen toteuttamisesta määrää Opetushallituksen laatima Esiopetuksen opetussuunnitelman perusteet (Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2016, 8; Opintopolun [www-sivut](http://www.sivuut.fi) 2018.)

Valtakunnallinen varhaiskasvatussuunnitelma on pohja, jonka mukaan kunnat laativat oman paikallisen varhaiskasvatussuunnitelman. Paikalliset suunnitelmat tulivat voimaan 1.8.2017. Paikallisen varhaiskasvatussuunnitelman laatiminen on pakollista. Suunnitelma voidaan laatia niin, että se koskee kaikkia toimintamuotoja (päiväkot, perhepäivähoito tai muu varhaiskasvatus) tai siten, että jokaisella on omansa. Paikallisissa suunnitelmissa, voidaan tarkentaa tiettyjä asioita, mutta ne eivät saa kumota mitään, mitä laissa, asetuksessa tai varhaiskasvatussuunnitelman perusteissa on määrätty. Varhaiskasvatuksen henkilöstöllä, vanhemmillä ja lapsilla on mahdollisuus osallistua suunnitelman laatimiseen ja kehittämiseen. (Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2016, 9.)

Varhaiskasvatuksessa jokaiselle lapselle tulee laatia oma varhaiskasvatussuunnitelma yhdessä hoidosta vastaavan henkilöstön ja vanhempien kanssa. Lapsella on myös oikeus osallistua oman varhaiskasvatussuunnitelmansa laatimiseen. Päiväkodissa laatimisesta vastaa varhaiskasvatuksen opettajan kelpoisuuden omaava henkilö. (Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2016, 10.) Varhaiskasvatussuunnitelmat koskevat myös perhepäivähoidossa olevia lapsia. Lapsen varhaiskasvatussuunnitelmaan on kirjattava tavoitteet lapsen varhaiskasvatuksen toteuttamiseksi lapsen kehitystä, oppimista ja hyvinvointia tukevalla tavalla sekä toimenpiteet tavoitteiden toteuttamiseksi. Lisäksi suunnitelmaan kirjataan lapsen tuen tarve, tukitoimenpiteet ja niiden toteuttaminen. (Varhaiskasvatuslaki 540/2018, 5 luku 23§.) Lasten henkilökohtaisissa varhaiskasvatussuunnitelmissa pääosassa tulee olla heidän voimavaransa, kiinnostuksen kohteet, vahvuudet sekä kasvu- ja kehityspotentiaali. Tarkoituksena ei ole, että lasta verrataan muihin saman ikäisiin tai uskotaan olemassa oleviin oletuksiin lapsen kasvusta ja kehityksestä. (Kronqvist 2017, 28.) Jokainen tulee nähdä ainutlaatuisena yksilönä. Lapsikohtainen suunnittelu alkaa siitä, että hyväksytään erilaisuus, jonka myötä voidaan suunnitelmassa huomioida lapsen etu. Suunnitelmia ei siis tehdä henkilökunnan tai toiminnan kannalta, vaan toiminta suunnitellaan henkilökohtaisten suunnitelmien kautta. Tämän avulla lasten motivaatio oppimiseen pysyy yllä, koska toiminta on suunniteltu heidän tarpeisiinsa ja mielenkiinnonkohteisiinsa sopivaksi. (Hujala, Puroila, Parrila & Nivala 2007, 63.)

4.6 Perehdytyksen haasteet päiväkodissa

Hyvä perehdytys on tärkeää työturvallisuuden ja työn sujuvuuden kannalta (Työturvallisuuskeskuksen [www-sivut](http://www.sivut) 2018). Varsinkin päiväkodissa työskentelyssä tulee huomioida turvallisuus, koska työntekijä on vastuussa omasta ja työkavereidensa turvallisuudesta sekä lisäksi myös lasten turvallisuudesta. Lapset eivät osaa havaita vaaratekijöitä, jolloin työntekijän täytyy suojella heitä niiltä. Vuoropäiväkodeissa uusi työntekijä voi nopeastikin töiden alettua joutua ilta- tai yövuoroon, jolloin hän voi joutua olemaan yksin töissä. Kun asiat käydään heti töiden alkaessa läpi huolellisesti, niin uusi työntekijä pystyy näkemään paremmin kokonaisuuden ja ymmärtää miksi tietyt asiat tehdään tietyllä tavalla. Päiväkodeissa voi olla käytössä turvapuhelin, joka tuo

turvaa yksin töissä ollessa tai hätätilanteessa. Turvapuhelimen käyttö on tärkeää käydä läpi uuden työntekijän kanssa.

Kiire on läsnä varmasti jokaisen päiväkodin arjessa. Kiireen tunnetta syntyy eri tekijöistä: epäselvistä työnjaoista, tietojen ja taitojen puutteesta, tavoitteiden asettelusta, riittämättömistä resursseista ja johtamisen vaikeuksista. (Keskinen 2001, 65.) Työntekijöiden olisi hyvä käydä läpi sitä, mikä kiireen aiheuttaa ja pystyisikö ennakoivilla toimenpiteillä vähentää tai jopa poistaa kiireen tunteen. Kiire on usein myös syy puutteelliselle perehdytykselle.

Yksi suurimmista haasteista laadukkaan perehdytyksen toteutumiselle on päiväkodeissa sijaisten lyhyet työsuhteet ja nopea vaihtuvuus. Päivähoidon ja työsuojelun kehittämisooppaassa kerrotaan Tiina Kalliomäki-Levannosta, joka on selvittänyt määräaikaisten työntekijöiden käytön seurauksia päiväkodissa. Mahdollisuus palkata sijaisia tuo parhaimmillaan lisää resursseja ja korvaa poissaolevan työntekijän. Tämä kuitenkin tuo myös haasteita, koska vakinainen henkilökunta voi joutua kahden prosessin loukkoon, mikä tarkoittaa sitä, että lapsiryhmän lisäksi työntekijä joutuu huolehtimaan myös sijaisen avustamisesta, perehdytyksestä ja työn seuraamisesta. Tämä kuormittaa jo muutenkin kuormittunutta työntekijää, mikä voi aiheuttaa sen, ettei sijainen saa tarvittavaa perehdytystä, jolloin myös sijainen voi kokea, ettei ole tervetullut sekä kuormittuu omasta tietämättömyydestään. Tällainen asetelma ei palvele ketään. Kalliomäki-Levanto on myös analysoinut menetelmiä, joiden avulla voidaan parantaa sijaisjärjestelyitä. Tärkeimpänä on toimiva sijaisjärjestelmä, jossa on riittävästi koulutettua henkilöstöä, joille päiväkotitoimi on entuudestaan tuttu. (Keskinen 2001, 65-66.)

Onneksi päiväkodeissa on käytössä perehdytyskansio, jossa on paljon hyvää ja tärkeää tietoa uudelle työntekijälle. Lisäksi käytössä on turvallisuutta koskevaa aineistoa, kuten paloturvallisuussuunnitelma. Nämä ovat hyviä työkaluja perehdytyksessä.

Hyvällä suunnittelulla voidaan ratkaista haasteet, jotka liittyvät perehdytykseen. Päiväkodin johtaja ei ole kiinni yleensä missään lapsiryhmässä, joten hänen kannattaisi varata tarpeeksi aikaa perehdytykselle, jonka hän voi hoitaa, ja työnohjaus jätettäisiin sitten ryhmässä toimivalle perehdyttäjälle. Perehdytyskaudella kannattaisi myös hyö-

dyntää aikaa, jolloin lapset eivät ole paikalla, esimerkiksi ulkoilun tai päiväunien aikana. Perehdytyskausi on kuitenkin hyvin lyhyt aika, jolloin tulisi perehdytykseen panostaa täysillä ja suunnitella toiminta niin, että perehdyttäjällä olisi aikaa keskittyä perehdytykseen. Tämän aikana suurimman vastuun lapsiryhmän toiminnasta voisi ottaisi ryhmän muut työntekijät.

5 OPINNÄYTETYÖN ETENEMINEN

5.1 Aloittaminen

Opinnäytetyön ajatusprosessi alkoi jo keväällä 2018, mutta opinnäytetyöaihetta ei meinannut millään löytyä. Opinnäytetyön käynnistyminen pitkittyi aina syksyyn 2018, jolloin se lähti sitten toden teolla käyntiin. Voidaan sanoa, että koko prosessi alkoi siitä, kun keskustelin sijaisuutta tehdessäni Nummen päiväkodin johtajan kanssa siitä, että saisinko tehdä opinnäytetyöni päiväkotiin, jolloin johtaja näytti vihreää valoa. Tämän jälkeen kysyin luvan vielä Rauman kaupungin varhaiskasvatusjohtajalta, joka myös hyväksyi ideani. Aloin pohtimaan aihetta yhdessä päiväkodin työntekijöiden ja varajohtajan kanssa. Tarkoituksena oli löytää itselleni mieluinen aihe, mutta kuitenkin niin, että päiväkoti siitä hyötyisi. Esiin nousi perehdytys, ja päiväkodissa perehdytyksen tärkeänä välineenä toimii perehdytyskansio. Olen monesti päiväkodissa työskentelyn lomassa opiskelijana kuin myös sijaisena kuullut, että perehdytyskansio ei ole ajan tasalla. Itsekin sitä olen opiskelijana lukenut ja se vaikutti silloinkin epäselvältä ja vaati päivittämistä jo silloin, mutta kukaan ei sitä vuoden aikana tehnyt.

Aiheen selvittyä tapasin päiväkodin johtajan, jonka kanssa keskustelimme perehdytyskansiosta ja muutenkin prosessista. Tein henkilökunnalle pienimuotoisin kyselyn (liite 1), johon he saivat kirjoittaa mielipiteitä nykyisestä kansioista ja ideoita uuteen. Valitettavasti päiväkodin kiireet verottivat vastauksien saamista, koska neljästä kyselystä sain vain kaksi takaisin. Niistä sain kuitenkin apua lähteä rakentamaan pohjaa kansiolle. Kyselyn tarkoituksena ei ollut tehdä minkäänlaista tutkimusta heidän tiedoistaan

ja näkemyksistään, vaan tavoitteena oli enemmänkin se, että saan tietoa heidän mieliteksteistään koskien kansiota. Halusin myös, että he pystyvät osaltaan vaikuttamaan kansion sisältöön, koska heidän näkemyksillään ja tarpeillaan on suuri merkitys kansiota laadittaessa.

Sain ottaa päiväkodin vanhan perehdytyskansion mukaani, josta sain tärkeitä tietoja uuteen kansioon. Joitain lomakkeita ja ohjeistuksia sain suoraan vanhasta kansiosta. Päätin myös, että jotkut käsintehdyt, selkeät ja käyttökelpoiset lomakkeet skannaaisin tai kopioisin ja käyttäisin niitä myös uudessa kansiossa.

5.2 Kansion laatiminen ja sisältö

Kansion laatiminen vei yllättävän paljon aikaa, koska ensin täytyi muotoilla kokonaisuutta ja sitä, missä järjestyksessä haluan asiat esitellä. Päätin, että tärkeimmät asiat tulevat alkuun. Koko kansion laatimisen ajan mietin itseäni uutena työntekijänä ja aikaa, jolloin tulin kokemattomana uuteen ympäristöön. Oli erityisen tärkeää ottaa huomioon henkilökunnalta saamani toiveet ja palaute. Kansion kokoamista hidasti myös se, että tein yhtä aikaa opinnäytetyönraportin teoriaosuutta, jolloin aika oli kortilla. Tämän takia koko prosessi jakautui irrallisiksi osioiksi, eikä opinnäytetyöprosessista tullut eheää kokonaisuutta.

Kansilehti (LIITE 2) alkoi muodostua, kun sain toiveen yhdeltä päiväkodin ryhmältä säilyttää vanhassa kansiossa olevan kuvan. Ajattelin, että tämä kuva sopisi täydellisesti kanteen. Lisäksi tietenkin kirjoitin kuvan yläpuolelle perehdytyskansio, koska päiväkodilla on käytössä monia kansioita, niin tämä kertoo oleellimmän kansion sisällöstä.

Kansilehden jälkeen suunnittelin, että haluan toivottaa lukijan tervetulleeksi päiväkohtiin sekä pyytää ja rohkaista lukemaan kansio ajatuksella ja esittämään kysymyksiä. Seuraavaksi oli sisällysluettelosivu, mutta päätin, etten tee sisällysluetteloa kuin vasta aivan lopuksi. Joten hyppäsin sen yli ja aloin pohtimaan otsikoita ja niiden järjestystä. Tutkittuani vanhaa kansiota sekä netistä löytyvää tietoa, alkoi järjestys pikkuhiljaa hahmottumaan.

Seuraavana vuorossa oli päiväkodista kertominen. Siihen kuului yleisesti päiväkodin rakenteesta, sijainnista, historiasta ja yhteystiedoista kirjoittaminen. Vanhassa kansiossa ei ollut historiasta ollenkaan tietoa, joten tämä oli yksi henkilökunnan toiveista sisällyttää perehdytyskansioon. Sain päiväkodilta tietoutta asiasta, joka oli mielestäni todella mielenkiintoista, koska kyseessä on päiväkoti, jolla on jo pitkä historia.

Tämän jälkeen kokosin tärkeimmät tiedot päiväkodissa työskentelystä ja sellaisista asioista, joista jokaisen päiväkodissa työskentelevän pitää tietää, vaikka kyseessä olisiikin lyhytaikainen sijaisuus. Tässä osiossa kerroin mm. aukioloajoista, kulkemisesta, tauoista, syömisestä ja sairastumisesta. Mielestäni nämä asiat piti saada kansioon tiivistetysti ja selkeästi, joten tämän takia lisäsin kansion loppuun liitteet osion, johon lisäsin tietoa laajemmin eri asioista.

Näiden tärkeiden tietojen jälkeen oli henkilökunnan esittelyn vuoro. Selkeytin sitä niin, että ensin laitoin tiedot johtajasta ja varajohtajasta, joiden jälkeen esittelin työntekijät ryhmittäin. Jokaisesta henkilökunnan jäsenestä kirjoitin nimen ja ammatin sekä ryhmän puhelinnumeron ja sähköpostiosoitteen. Päätimme yhdessä johtajan kanssa, ettemme laittaisi kansioon henkilökunnan henkilökohtaisia numeroita. Kansioon tuli myös maininta muista työntekijöistä, joita oli tällä hetkellä laitosapulainen. Päiväkoti myös ostaa monia palveluita ulkopuolisilta toimijoilta, joten kirjoitin myös niistä ja laitoin yhteystiedot, jolloin kansioista olisi helppo katsoa tiedot tarpeen tullen.

Seuraavana oli vuorossa päiväkodin toiminta-ajatuksen ja arvojen käsittely. Mielestäni vanhassa kansiossa oli hyvin kerrottu niistä, joten sain ne hyvin sieltä, parilla pienellä muutoksella. Tämän jälkeen oli aika siirtyä itse ryhmiin, jotka esittelin ikäjärjestyksessä: Nuput, Vanamot, Vuokot ja Esikot. Joka ryhmälle valitsin värin, jonka laitoin kansion yläosaan, jolloin olisi helppo löytää omaa ryhmää koskevat tiedot. Ryhmien esittelyissä kerroin ryhmän työntekijöiden nimet sekä yhteystiedot, toiminnasta, päiväohjelmasta ja myös muita tietoja, jos sellaisia oli saatavilla, esimerkiksi lisätietoa työtehtävistä.

Henkilökunnan toiveena oli myös, että kirjoittaisin yhteistyötahoista, koska niitä ei vanhassa kansiossa ollut. Päiväkodin yhteistyötahoja ovat konsultoivat varhaiskasvatuksen erityisopettajat, neuvolat ja lastensuojelun erimuodot. Aivan kansion loppuun

laitoin liitteet -osion, johon tein oman sisällysluettelon. Liitteiksi laitoin esimerkiksi Rauman varhaiskasvatussuunnitelman, vaitiolovelvollisuus -kaavakkeen sekä erilaisia ohjeistuksia ja sääntöjä, joita päiväkodilla on.

Halusin tuoda kansioon kuvia ja värejä elävöittääkseni sitä. Koska kyseessä on Kukkotalo-niminen paikka, niin ajattelin, että värit sopisivat hyvin ”talon henkeen”. Sain kannen kuvan lisäksi myös toisen piirretyn Kukkotalon kuvan vanhasta kansiosta skannaamalla. Näiden kuvien avulla sain säilytettyä myös jotain vanhaa, mikä mielestäni sopi kansion ja päiväkodin ilmeeseen.

Kävin näyttämässä kerran keskeneräistä kansiota työstämisvaiheessa. Sain mielipiteitä ja lisää aineistoa laatimisen avuksi. Lisäsin, tarkensin ja muokkasin vielä muutamia tietoja, minkä jälkeen kansio oli mielestäni valmis. Tämän jälkeen lähetin kansion vielä viimeisen kerran muokattavaksi ja kommentoitavaksi johtajalle sekä jokaiselle ryhmälle. Koin, että sähköpostin kautta saisin parhaiten vastauksia, kun lastentarhanopettajilla olisi suunnitteluajalla paremmin aikaa lukea kansiota, verrattuna siihen, että menen itse paikalle näyttämään kansiota. Kun olin saanut henkilökunnalta mielipiteitä, kommentteja ja ehdotuksia, muokkasin työtä vielä viimeisen kerran, jonka jälkeen oli aika koota kansio lopulliseen muotoonsa. Sovimme johtajan kanssa, että tulostaisin valmiin kansion päiväkodilla. Tulostamisen jälkeen kansio jäi päiväkodille käyttöön, ja nähtäväksi jää, minkälaisen vastaanoton se saa.

6 ARVIOINTI

6.1 Kehittämistyö

Perehdytyskansion laatiminen vei paljon enemmän aikaa kuin olin ensin ajatellut. Tiedot, joita vanhasta kansiosta sain, olivat osittain todella vanhoja, enkä aluksi edes ymmärtänyt pyytää ajan tasalla olevia tietoja, vaan sain niitä pikkuhiljaa, mikä tietenkin hidasti työn etenemistä.

Omasta mielestäni sain aikaan kuitenkin suunnitelman ja tavoitteiden mukaisen lopputuloksen. Asiasisällöltään kansio on selkeä, johdonmukainen, päivitetty, oleelliset asiat sisältävä, helppolukuinen ja monipuolinen, missä on otettu huomioon päiväkodin toiveet. Päivitettävyyden helpottamiseksi kansio on myös sähköisessä muodossa, joka tuo sen nykyaikaan. Lyhyesti ja ytimekkäästi voisin kuvata kansiota niin, että se on ehjä kokonaisuus. Tekstit ovat suurilta osin otettu päiväkodin omista asiakirjoista, joita en lähtenyt omin päin muuttamaan. Tietysti aina olisi parannettavaa, mutta näillä tiedoilla ja tällä aikataululla, tämä oli parasta mihin pystyin. Lopulliseen kansioon tuli 41 sivua ja 16 liitettä. Vaikka sivumäärä kuulostaa mielestäni suurelta, niin tieto on saatu näihin sivuihin mahdollisimman selkeästi ja tiiviisti, eikä sivuja ole laitettu täyteen tekstiä, vaan mahdollisimman väljästi, sopivalla fonttikoolle ja selkeillä otsikoinneilla. Liitteissä on laajemmin tietoa, esimerkiksi historiasta, koska koin, ettei itse kansioon kannata laittaa sivun mittaista tekstiä siitä. Uskon, että kansion avulla lukija voi sisäistää asiat nopeastikin, mikä edistää laadukkaan ja onnistuneen perehdytyksen toteutumista. Ulkoasultaan halusin pitää kansion linjan selkeänä, mutta mielenkiinnon lisäämiseksi liitin sopivasti värejä ja kuvia. Värisävyt poimin kukon värityksestä, koska kyseessä oli Kukkotalon perehdytyskansio. Kuvia käytin maltillisesti ja pyrin siihen, että kuvat sopivat käsiteltävään aiheeseen sekä päiväkotiympäristöön.

Tein yhteistyötä koko henkilökunnan kanssa ja sainkin hyviä neuvoja sekä tietoja työntekijöiltä. Arvostankin sitä kovasti, kun tiedän, että päiväkodin arki on todella kiireistä. Yhteistyö oli kokonaisuudessaan onnistunutta, mutta ajallisesti se oli hyvinkin vähäistä päiväkotiarjen hektisyyden takia. Välillä henkilökuntaa oli todella vaikea tavoittaa kommenttien ja mielipiteiden saamiseksi. Työn tekemistä olisi voinut kuitenkin helpottaa se, että olisin voinut työskennellä samaan aikaan päiväkodilla, niin yhteistyö, yhteydenpito ja tietojen saaminen olisi voinut olla helpompaa. Tämä ei kuitenkaan valitettavasti ollut mahdollista ajallisesti eikä tulo-ajojen takia. En voi kuitenkaan syyttää kuin itseäni siitä, että aikaa yhteistyön tekemiselle oli liian vähän, koska aikataulutus opinnäytetyön tekemiselle oli liian tiukka. En osannut huomioida sitä, että kaikki ei ole vain itsestäni kiinni, vaan työskentelyssä on mukana monta eri osaa: minä itse, opettaja ja koko päiväkodin henkilökunta, tekniikasta puhumattakaan.

Haasteita työlle aiheutti myös se, että päiväkotiin tulikin jo tänä syksynä uudistuksia, vaikka olin odottanut, että ne tulevat vasta vuoden päästä. Tämä aiheutti sen, että kesken työn jouduin tekemään muutamia muutoksia ja jouduin ottaa pois tietoja, jotka olisin halunnut kansiossa olevan. Uudistukset ovat aiheuttaneet stressiä työyhteisön keskuudessa, jonka takia heillä ei varmastikaan ollut kiinnostusta keskittyä perehdytyskansion asioihin. Jälkeenpäin pohtiessa ymmärrän, että opinnäytetyölle olisi ollut paremmat mahdollisuudet vuoden päästä. Toivon kuitenkin, että päiväkodin henkilökunta osaa hyödyntää tätä pohjaa, minkä heille tein.

6.2 Oma oppiminen

Omaan tekemiseen ja oppimiseen sopi varsin hyvin tällainen toiminnallinen opinnäytetyö, koska tykkään olla ihmisten kanssa tekemisissä ja tehdä yhteistyötä, koska se rikastuttaa lopputulosta erilaisten näkökulmien kautta. Opinnäytetyön aikataulusuunnitelma oli tiukka, koska aiheen muotoutuminen ja tilaajan löytäminen veivät oman aikansa, ja halusin kuitenkin valmistua ja päästä työelämään mahdollisimman nopeasti. Olen opintojen aikana todennut, että olen huono tekemään projekteja ja tehtäviä pitkällä aikavälillä, koska tiivis sekä intensiivinen tekeminen on minua varten, niin myös tässä työssä.

Olin todella yllätynyt siitä, miten vähän löysin lukuisten yritysten jälkeen perehdytyksestä kirjallisuutta. Se on kuitenkin todella tärkeä asia ja on varmasti jokaisella ihmisellä edessä jossain vaiheessa elämää. Syynä voi olla myös oma osaamattomuuteni kirjallisuuden etsimisessä. Onneksi netistä löysin kuitenkin myös hyvää materiaalia. Päiväkodin perehdytyksestä ei löytynyt oikein minkäänlaista tietoa, vaan se täytyi löytää itse eri lähteitä yhdistämällä sekä liittämällä niihin omia tietoja ja kokemuksia. Varhaiskasvatuksesta sen sijaan löytyi todella hyvin kirjallisuutta. Täytyi kuitenkin tarkasti katsoa, milloin kirja oli julkaistu, koska varhaiskasvatuksessa on viimeisten vuosien aikana uudistunut moni asia.

Nyt ymmärrän, miten monipuolinen ja tärkeä kokonaisuus perehdytys on uudelle työntekijälle, mutta myös koko työyhteisölle. En ole aiemmin ajatellut, että perehdytyksen

kautta voidaan kehittää koko työyhteisöä. Omien kokemusten kautta tuntuu, ettei perehdytyksen tärkeyttä ja yksilöllisyyttä korosteta tarpeeksi, vaan kaikki perehdytetään saman kaavan mukaan, eikä huomioida ollenkaan työntekijän aiempia kokemuksia. Toinen puoli on taas se, että oletetaan työntekijän osaavan kaikki asiat, jos on työskennellyt toisessa päiväkodissa, vaikka totuus on se, että jokainen päiväkotitoiminta on aivan erilainen toiminnaltaan ja tavoiltaan. Valitettavasti olen huomannut, että tällaista tapahtuu niin alaisten kuin myös esimiesten keskuudessa. Olen itse henkilökohtaisesti saanut huonoakin perehdytystä, mutta tämä on asia, joka ainakin itseäni potkii eteenpäin siinä, että haluan olla mukana perehdyttämässä tulevaisuudessa.

Vaikka olisin voinut valita aiheekseni suoraan lapsia koskevan opinnäytetyön, niin uskon, että tämä työ opetti minulle paljon enemmän päiväkodin ammattilaisista ja arjesta. Sain tehdä yhteistyötä monien erilaisten ihmisen kanssa, joiden kanssa tulen mahdollisesti työskentelemään tulevaisuudessa. Luin paljon erilaisia tekstejä, jotka selvensivät itselleni paljon sitä, mihin suuntaan varhaiskasvatus on lähivuosina menossa. Työntekijöiden jaksaminen tulee olemaan entistä suuremmassa roolissa tulevaisuudessa, koska ryhmäkoot suurentuvat jatkuvasti ja pedagogiikkaa korostetaan koko ajan enemmän, mikä luo työntekijöille enemmän vastuuta ja paineita. Välillä tuntuu, että onko henkilökunnan työ vain selviämistä päivästä toiseen. Jatkuvien muutosten ja vaatimusten takia tuntuu, että henkilökunta ylikuormittuu. Kuitenkin päiväkodin pääasiallinen tehtävä on hoitaa ja huolehtia, että lapsilla on kaikki hyvin sinä aikana, kun heidän vanhempansa ovat töissä. Tämä herätti itsessäni paljon kysymyksiä, ja olisin mielenkiintoinen tehdä tutkimus päiväkodinhenkilökunnan työhyvinvoinnista. Se voisi olla jollekin hyvä opinnäytetyönaihe, varsinkin nyt, kun varhaiskasvatusta uudistetaan.

Asetin itselleni kaksi tavoitetta, jotka olivat, että saisin työni valmiiksi ja se, että perehdytyskansio miellyttäisi päiväkodin henkilökuntaa sekä itseäni. Nämä tavoitteet täyttyivät. Tämän lisäksi opin itsestäni paljon näiden viimeisten kolmen kuukauden aikana. Kirjallisuuden ja oikeanlaisten lähteiden löytämisen opin kunnolla vasta opinnäytetyötä tehdessäni. Sain myös hyvää harjoitusta siihen, miten muokataan tekstiä alkuperäisestä. Opin myös paljon kirjoittajana, koska näin laajaa työtä en ole koskaan tehnyt. Projekti oli pitkä ja omaa tekstiä tuli luettua monta kertaa, jolloin alkoi huo-

maamaan omia virheitä. Olen kuitenkin huomannut itsestäni sen, että sokeudun helposti omalle tekstilleni, jolloin myös virheitä tulee paljon. Tämän takia olisinkin halunnut, että opinnäytetyön olisi voinut tehdä yhdessä jonkun toisen kanssa.

Kaiken kaikkiaan tämä koko kolmen vuoden opiskelu on opettanut minulle paljon. Tämä opinnäytetyö oli kuitenkin kuin kirsikka kakun päällä. Se haastoi minua toden teolla, niin ammatillisesti kuin kirjoittajanakin. Lisäksi paineensietokyky on kasvanut valtavasti. Vaikka välillä koin epätoivon hetkiä, niin kaikki tämä stressi oli kuitenkin kaiken sen arvoista, koska tulen saamaan sosionomin paperit ja siinä sivussa lastentarhanopettajan kelpoisuuden. Työelämään koen olevani täysin valmis ja motivaatio on huipussaan.

LÄHTEET

Ahokas L. & Mäkeläinen J. 2013. Digijulkaisut: Perehdyttäminen ja työnopastus – Ennakoivaa työsuojelua. Työturvallisuuskeskus. Viitattu 8.11.2018 https://ttk.fi/koulutus_ja_kehittaminen/julkaisut/digijulkaisut/perehdyttaminen_ja_tyonopastus_-_ennakoivaa_tyosuojelua

Asetus opetustoimen henkilöstön kelpoisuusvaatimuksista 14.12.1998/98

Asetus varhaiskasvatuksen yksityisen palveluntuottajan ilmoitusmenettelystä 31.8.2018/772

Asetus varhaiskasvatuksesta 23.8.2018/753

Eerola- Pennanen P., Vuorisalo M. & Raittila R. 2017. Johdatus varhaiskasvatukseen. Teoksessa M. Koivula, A. Siippainen & P. Eerola-Pennanen (toim.) Valloittava varhaiskasvatus: Oppimista, osallisuutta ja hyvinvointia. Tampere: Vastapaino, 21-35

Hujala E., Puroila A-M., Parrila S. & Nivala V. 2007. Päivähoidosta varhaiskasvatukseen. Edufin

Keskinen S. 2001. Henkinen kuormittavuus. Teoksessa T. Suurnäkki & R. Kajanne (toim.) Päivähoidon työsuojelu- ja kehittämisopas. 3. uud.p. Helsinki: Työturvallisuuskeskus, 63-70

Koivunen P-L. 2009. Hyvä päivähoito. Jyväskylä: PS-kustannus

Kronqvist, E-L. 2017. Varhaispedagogiikan kehityopsykologinen perusta. Teoksessa E. Hujala & L. Turja (toim.) Varhaiskasvatuksen käsikirja. 4. uud. p. Jyväskylä: PS-kustannus, 10-28

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

Laki lasten päivähoidosta 19.1.1973/36 muutoksineen

Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 8.8.1986/609 muutoksineen

Laki yhteistoiminnasta yrityksissä 30.3.2007/334 muutoksineen

Opetushallituksen www-sivut. 2018. Viitattu 12.12.2018 https://www.oph.fi/koulutus_ja_tutkinnot/varhaiskasvatus/uudet_vasut

Opetushallituksen www-sivut. 2018. Viitattu 2.11.2018 https://www.oph.fi/opetustoimen_turvallisuusopas/turvallisuuden_johtaminen/koulutus_ja_perehdytys

Opetushallituksen www-sivut. 2018. Viitattu 8.11.2018 https://www.oph.fi/koulutus_ja_tutkinnot/esiopetus

Opetushallituksen www-sivut. 2018. Viitattu 8.11.2018 https://www.oph.fi/koulutus_ja_tutkinnot/varhaiskasvatus/103/0/paivahoitolakia_paivitetaan_varhaiskasvatuslaiksi

Opintopolun www-sivut. 2018. Eperusteet. Viitattu 30.11.2018 <https://eperusteet.opintopolku.fi/#/fi/varhaiskasvatus/1266381/tekstikappale/1365279>

Perusopetuslaki 21.8.1998/628 muutoksineen

Reunamo J. 2007. Tasapainoinen varhaiskasvatus. Helsinki: WSOY Oppimateriaalit Oy

Työsopimuslaki 26.1.2001/55 muutoksineen

Työturvallisuuskeskuksen www-sivut. 2018. Viitattu 24.10.2018 https://ttk.fi/tyoturvallisuus_ja_tyosuojelu/tyosuojelu_tyopaikalla/vastuut_ja_velvoitteet/tyohon_perehdyttaminen_ja_tyonopastus

Työturvallisuuskeskuksen www-sivut. 2018. Viitattu 25.10.2018 <https://sykettatyohon.fi/fi/teemat/perehdyta-hyvin>

Työturvallisuuskeskuksen www-sivut. 2018. Viitattu 27.11.2018 <https://www.ttl.fi/hyva-tyoura-alkaa-perehdytyksesta/>

Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738 muutoksineen

Varhaiskasvatuslaki 13.7.2018/540 muutoksineen

Varhaiskasvatuslaki 8.5.2015/580 muutoksineen

Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet. 2016. Helsinki: Opetushallitus Viitattu 25.11.2018 https://www.oph.fi/download/179349_varhaiskasvatussuunnitelman_perusteet_2016.pdf

Yhdenvertaisuuslaki 30.12.2014/1325 muutoksineen

KYSELY PEREHDYTYSKANSIOSTA

Olen tekemässä teille päiväkotiin uutta perehdytyskansiota opinnäytetyönäni ja toivoin, että vastaisitte muutamaan kysymykseen, jotta osaisin tehdä uudesta kansioista teidän tarpeisiin sopivan. Tulen hakemaan kyselyn ma 15.10.

Kiitos jo etukäteen vastauksista! T. Suvi Salminen

Mistä asioista pidätte nykyisessä perehdytyskansiossa?

Mistä asioista ette pidä nykyisessä perehdytyskansiossa?

Mitä asioita perehdytyskansioista puuttuu?

Muita ehdotuksia ja huomioita.

Perehdytyskansio

TERVETULOA



Sisällysluettelo

Tietoa päiväkodista	3
Tärkeä tietää	4
Henkilökunta 2018-2019	7
Toiminta-ajatus ja arvot	11
Nuput	13
Vanamot.....	19
Vuokot.....	26
Esikot.....	32
Yhteistyötahot.....	36
Liitteet	41