

Noora Petäjäniemi Terhi Siltanen

Maahanmuuttajan perehdyttäminen

Perehdytysopas maahanmuuttajataustaiselle työllistetylle
henkilölle varhaiskasvatuksessa

| | |
|--|--|
| Tekijät Otsikko | Noora Petäjäniemi, Terhi Siltanen Maahanmuuttajan perehdyttäminen |
| Sivumäärä Aika | 34 sivua + 3 liitettä Syksy 2011 |
| Tutkinto | Sosionomi (AMK) |
| Koulutusohjelma | Sosiaalialan koulutusohjelma |
| Suuntautumisvaihtoehto | Varhaiskasvatus |
| Ohjaaja(t) | Lehtori Anna-Riitta Mäkitalo Lehtori Aini Ronkainen |
| <p>Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli tuottaa päivähoitoyksikkö Merirasti-Siimalle perehdytysopas päiväkotiin työharjoitteluun tai palkkatukijaksolle tulevalle maahanmuuttajataustaiselle työllistetyille henkilölle. Oppaan tarkoituksena on tutustuttaa työllistetty suomalaisen varhaiskasvatukseen ja auttaa häntä omaksumaan työtehtävänsä.</p> <p>Opinnäytetyö prosessi käynnistyi Metropolia Ammattikorkeakoulun hallinnoiman Voimaa maahanmuuttajista -hankkeen kautta. Hankkeen tarkoituksena on saada maahanmuuttajat mukaan työelämään ja parantaa heidän urakehitystään tulevaisuudessa. Varsinaisena työelämäkumppanina toimi Itä-Helsingissä sijaitseva päivähoitoyksikkö Merirasti-Siima, joka on ollut mukana Voimaa -hankkeessa syksystä 2010. Päivähoitoyksikkö Merirasti-Siiman kanssa laadittu perehdyttämisopas on yksi Voimaa -hankkeen malli maahanmuuttajataustaisten työllistettyjen henkilöiden urakehityksen tukemiseksi. Maahanmuuttajataustaisille työllistetyille henkilöille suunnatun perehdytysoppaan tarve tuli päivähoitoyksikkö Merirasti-Siimalta, koska vastaavanlaista opasta ei ole ollut olemassa varhaiskasvatuksen kentällä.</p> <p>Kyseessä on monimuotoinen opinnäytetyö, joka sisältää kirjallisen osuuden lisäksi perehdytysoppaan. Opas muodostui perehdyttämiseen liittyvän kirjallisuuden sekä tiedonkeruumenetelmänä käytettyjen avoimien haastatteluiden avulla. Opinnäytetyössä käytetty kirjallisuus koostui suurelta osin perehdyttämisestä, mutta työn pääpainona olivat maahanmuuttajataustaiset työllistetyt henkilöt varhaiskasvatuksessa.</p> <p>Opinnäytetyön lopullinen tuotos eli perehdytysopas tallennettiin sähköiseen muotoon, jotta sitä voidaan päivittää ja muokata tarpeiden mukaan sekä mahdollisesti myös levittää varhaiskasvatuksen kentällä.</p> | |
| Avainsanat | perehdyttäminen, maahanmuuttaja, työllistetty, varhaiskasvatus |

| | |
|--|--|
| Authors Title | Noora Petäjämäki, Terhi Siltanen Orientation of Immigrants in Early Childhood Education |
| Number of Pages Date | 34 pages + 3 appendices Autumn 2011 |
| Degree | Bachelor of Social Services |
| Degree Programme | Social Services |
| Specialisation option | Social Services |
| Instructor(s) | Anna-Riitta Mäkitalo, Senior lecturer Aini Ronkainen, Senior lecturer |
| <p>The purpose of this Bachelor's thesis was to provide an orientation guide for the day-care unit Merirasti-Siima. The orientation guide was meant to be used by employed immigrants who came to the day-care unit to participate in their internship period or income support period. The guide was designed to introduce the Finnish early childhood education to the employed person and help them to adopt the work.</p> <p>The thesis project began from the project Voimaa maahanmuuttajista which is managed by Metropolia University of Applied Sciences. The aim of the project is to get immigrants into working life and enhance their career prospects in the future. The actual working life partner was the day-care unit Merirasti-Siima which is located in Eastern Helsinki. The day-care unit has been involved in Voimaa-project since the autumn of 2010. The orientation guide which was drawn up in co-operation with the day-care unit Merirasti-Siima, is one of the Voimaa- project's models to support immigrants' career development. The need for an orientation guide for employed immigrants came from the day-care unit Merirasti-Siima, because there was no similar guide in the field of early childhood education before.</p> <p>This thesis includes a written part and an orientation guide. The guide consists of orientation-related literature, as well as data from open interviews which were used as a data collection method. The literature used in this thesis was mainly based on orientation but the main focus of the thesis was on the employed immigrants in early childhood education.</p> <p>The final output of the thesis, i.e. the orientation guide was preserved in electronic form which enables its updating and revising, and the guide can also be easily spread in the field of early childhood education.</p> | |
| Keywords | orientation, immigrant, employed, early childhood education |

Sisällys

| | | |
|-------|---|----|
| 1 | Johdanto | 1 |
| 2 | Opinnäytetyön tarkoitus ja tavoite | 2 |
| 3 | Yhteistyötahot | 3 |
| 3.1 | Päivähoitoyksikkö Merirasti-Siima | 3 |
| 3.2 | VOIMAA-hanke | 4 |
| 4 | Prosessin kuvaus | 5 |
| 4.1 | Opinnäytetyön tehtävä | 5 |
| 4.2 | Rajaukset | 6 |
| 4.3 | Ajankohtaisuus | 6 |
| 4.4 | Monimuotoinen opinnäytetyö | 7 |
| 4.5 | Perehdytysoppaan kirjoittaminen | 8 |
| 4.6 | Menetelmän esittely | 9 |
| 4.6.1 | Avoin haastattelu | 9 |
| 4.6.2 | Haastattelujen toteutus | 10 |
| 5 | Perehdyttäminen | 12 |
| 5.1.1 | Perehdyttäminen varhaiskasvatuksessa | 14 |
| 5.1.2 | Perehdytyksen toteutus varhaiskasvatuksessa | 15 |
| 6 | Työssäoppiminen | 16 |
| 7 | Maahanmuuttajataustaiset työllistetyt henkilöt päiväkodissa | 17 |
| 7.1 | Maahanmuuttajataustaisten henkilöiden työllistymisen nopeuttaminen | 18 |
| 7.2 | Maahanmuuttajataustaisten henkilöiden työllistymisen haasteet | 19 |
| 7.3 | Suomen päivähoitojärjestelmä | 20 |
| 7.3.1 | Lastentarhanopettajan ja lastenhoitajan työtehtävät päiväkodissa | 21 |
| 7.3.2 | Maahanmuuttajataustaisen työllistetyn henkilön työtehtävät päiväkodissa | 21 |
| 8 | Selkokieli | 22 |
| 8.1 | Maahanmuuttajat ja selkokieli | 23 |
| 8.2 | Selkokieli vuorovaikutuksessa | 24 |

| | | |
|------|-------------------------------------|----|
| 9 | Perehdytysopas | 25 |
| 9.1 | Koeversio | 25 |
| 9.2 | Lopullinen versio | 26 |
| 10 | Opinnäytetyön arviointi | 27 |
| 10.1 | Opinnäytetyön eettisyys | 27 |
| 10.2 | Opinnäytetyön hyödynnettävyys | 28 |
| 11 | Pohdinta ja yhteenveto | 29 |
| | Lähteet | 31 |
| | Liitteet | |
| | Liite 1. Perehdytysoppaan koeversio | |
| | Liite 2. Koeversion palautelomake | |
| | Liite 3. Lopullinen perehdytysopas | |

1 Johdanto

Opinnäytetyö sai alkunsa, kun Voimaa- hanke haki Metropolia Ammattikorkeakoulun opiskelijoita tekemään perehdytysoppaan päivähoitoyksikkö Merirasti- Siimalle. Päivähoitoyksikkö oli mukana hankkeessa, ja yksikössä työskentelee maahanmuuttajataustaisia työllistettyjä, jotka hyötyisivät heille suunnatusta perehdytysoppaasta. Päivähoitoyksiköllä ei ollut käytössä maahanmuuttajataustaisille työllistetyille suunnattua perehdyttämisoopasta ja päivähoitoyksikkö koki, että sellainen olisi tarpeellinen.

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on koota perehdytysopas päiväkotiin tulevalle maahanmuuttajataustaiselle työllistetylle henkilölle. Opas auttaa uutta työllistettyä henkilöä omaksumaan työnsä paremmin ja nopeammin, sekä tukee hänen ammatillista kasvuaan sekä tutustuttaa hänet suomalaiseen varhaiskasvatukseen. Maahanmuuttajataustainen henkilö tulee päiväkotiin Helsingin kaupungin Henkilöstökeskuksessa käynnissä olevan pilotin kautta ensin kuuden kuukauden mittaiselle työharjoittelujaksolle, minkä jälkeen tämä henkilö voi jatkaa päiväkodissa toiset kuusi kuukautta palkkatukijaksolla mahdollisuuksien mukaan. Tässä opinnäytetyössä kutsumme pilotin kautta päiväkotiin tulleita maahanmuuttajia työllistetyiksi henkilöiksi.

Varsinaisena työelämäyhteistyökumppanina toimii päivähoitoyksikkö Merirasti-Siiman johtaja Tarmo Niemi sekä päivähoitoyksikön muu henkilökunta, etenkin maahanmuuttajataustaiset työllistetyt. Johtajan toiveena oli, että perehdytysmateriaalissa olisi sekä maahanmuuttajien että heidän ohjaajiensa näkökulma.

Maahanmuuton lisääntyessä maahamme tulee lisää työntekijöitä, jotka ovat syntyneet muualla kuin Suomessa, eikä heillä välttämättä ole juurikaan työkokemusta (Vartiainen- Ora, Korhonen, Marjakaarto 2007: 11). Työnantajien velvollisuutena on huolehtia siitä, että uusi työntekijä saa tarvitsemaansa perehdytystä, jotta tämä pystyy toimimaan työssään. Ilman kunnollista perehdytystä ei työtä voi tehdä onnistuneesti. Päiväkodissa perehdyttäminen on tärkeää, sillä työtä tehdään lasten kanssa ja lasten turvallisuus on aina etusijalla. Jos uutta työntekijää ei ole perehdytetty riittävästi hänen tehtävänsä, ei hän välttämättä tiedä miten hänen tulee toimia työpaikalla.

Maahanmuuttajat ovat kiinnostuneita pääsemään mukaan työelämään Suomessa, sillä nykyisin heidän työllistymis- mahdollisuudet ovat hyvät, mutta valitettavasti vielä monilla työnantajilla on ennakkoluuloja maahanmuuttajia kohtaan. Kun maahanmuuttajataustainen henkilö hakee työpaikkaa, voi jo hakemusten lukuvaiheessa hänen nimensä olla työnantajalle syy siihen, että juuri tätä henkilöä ei tulla palkkaamaan. Maahanmuuttajille tulee antaa mahdollisuus sopeutua suomalaiseen yhteiskuntaan ja heillä tulee olla mahdollisuus päästä työelämään yhtä lailla kuin suomalaisillakin.

Tämä opinnäytetyö on monimuotoinen, sillä se kostuu kirjallisesta osuudesta ja tuotoksesta, perehdytysoppaasta. Tässä opinnäytetyössä kuvaamme edellä mainittujen osioiden eri vaiheita.

2 Opinnäytetyön tarkoitus ja tavoite

Opinnäytetyömme tarkoituksena on toteuttaa perehdytysoppas työllistetyille maahanmuuttajataustaiselle työllistetyille henkilölle, joka tulee suorittamaan päiväkotiin työharjoittelua tai palkkatukijaksoa. Perehdytysoppaan avulla työllistetty henkilö pystyy omaksumaan työtehtävänsä paremmin.

Opinnäytteenme tavoitteena on edistää maahanmuuttajataustaisten työllistettyjen henkilöiden perehdyttämistä suomalaiseen varhaiskasvatukseen, sekä edistää heidän työllistymistään varhaiskasvatuksen kentällä. Maahanmuuttajia on paljon työttöminä Suomessa ja edistämällä heidän siirtymistään työelämään, he voivat sopeutua nopeammin suomalaiseen kulttuuriin. Maahanmuuttajilla on myös paljon osaamista, jota kannattaa hyödyntää.

Päivähoitoalaa koettelee työvoimapula. Monissa päiväkodeissa on pulaa pätevistä lastentarhanopettajista ja lastenhoitajista. Etenkin lastentarhanopettajan virkaan on vaikea löytää hakijaa, joka täyttää kaikki tarvittavat ehdot ja on pätevä. Erityislastentarhanopettajien saatavuus on vielä huonompi. Myös sijaisuuksiin ja määräaikaisiin työsuhteisiin on vaikea löytää pätevää työntekijää. Lastentarhanopettajaliiton selvitys kertoo, että sekä lastentarhanopettajien että erityislastentarhanopettajien saatavuudessa on suuria maakunnallisia ja kuntakohtaisia saatavuus eroja. Pätevän lastentarhanopettajan löytäminen avoimeen virkaan tai toimeen on ylivoimaisesti hankalinta Vantaalla,

Helsingissä ja Espoossa. Suuret maakunta- ja paikkakunta-kohtaiset erot selittyvät pitkälti yliopistojen ja ammattikorkeakoulun sijainnilla, mutta myös paikkakunnan koolla on merkitystä. Vaikka Helsingissä on koulutusyksikköjä, koulutusmäärät eivät näyttäisi riittävän alkuunkaan pääkaupunkiseudun tarpeisiin. Lastentarhanopettajien tarvetta kasvattavat entisestään muun muassa varhaiskasvatuspalveluihin osallistuvien lasten määrän kasvu ja lastentarhanopettajien siirtyminen eläkkeelle. Varhaiskasvatuspalveluihin osallistuvien lasten osuuden on arvioitu kasvavan esimerkiksi vanhempien työsäkäynnin lisäämisen ja varhaiskasvatuksen merkityksen tiedostamisen johdosta. (Lastentarhanopettajaliitto 2011). Yhä vaativampi ja koettelevampi työnkuva saattaa monet työntekijät harkitsemaan työllistymistään päivähoitoalalle. Esimerkiksi syyskuussa 2011 Työ- ja elinkeinotoimiston verkkosivuilla Uudellamaalla oli 154 avointa työpaikkaa lasten päivähoitoalalla (Työ- ja elinkeinotoimisto 2011).

Tavoitteenamme on pyrkiä tekemämme perehdytysoppaan myötä luomaan päiväkodille ehyt ja selkeä tietopaketti heidän päivittäisestä toiminnastaan, ja tämän perehdytysmateriaalin avulla helpotamme heidän perehdytystyötään uuden maahanmuuttajataustaisen työllistetyn saapuessa päiväkotiin ensimmäistä kertaa. Perehdytysmateriaalin avulla työllistetyn on helpompaa oppia työpaikkansa käytännöt, arvot ja toimintatavat.

3 Yhteistyötahot

Opinnäytetyömme yhteistyötahoina ovat päivähoitoyksikkö Merirasti- Siima ja Voimaa-hanke. Seuraavissa kappaleissa kerromme tarkemmin päivähoitoyksiköstä ja sen toiminnasta, sekä Voimaa- hankkeen tehtävästä ja tavoitteista.

3.1 Päivähoitoyksikkö Merirasti-Siima

Päivähoitoyksikkö Merirasti-Siima muodostuu kahdesta Helsingin sosiaaliviraston alaisesta kunnallisesta päiväkodista, päiväkot Merirastista ja päiväkot Siimasta. Molemmat päiväkodit sijaitsevat Itä-Helsingissä Rastilan alueella. Päiväkodeilla on yhteinen johtaja, Tarmo Niemi. Alueena Rastila on hyvin maahanmuuttajapainotteista, mikä näkyy molempien päiväkotien ryhmäkoonpanoissa. Yli puolet päiväkotien asiakkaista eli lapsista on maahanmuuttajataustaisia, ja puhuvat äidinkielenään jotakin muuta kieltä kuin suomea. Päivähoitoyksikön arvot ovat turvallinen arki, tasapuolinen ja oikeuden-

mukainen kohtelu, ja luottamuksellinen yhteistyö vanhempien kanssa. (Helsingin kaupunki 2011).

Päiväkoti Merirastissa on yhteensä noin 80 lasta. Päiväkodissa on viisi ryhmää: yksi 0-2-vuotiaiden ryhmä, kaksi 3-5-vuotiaiden ryhmää, yksi 2-5-vuotiaiden ryhmä ja yksi esikouluryhmä. Reilusti yli puolet lapsista on maahanmuuttajataustaisia. Päiväkoti Siimassa on yhteensä noin 40 lasta neljässä eri ryhmässä; 0-3-vuotiaiden ryhmä, 3-5-vuotiaiden ryhmä, 6-vuotiaiden kokopäiväryhmä ja 3-6-vuotiaiden integroitu erityisryhmä. (Helsingin kaupunki 2011.)

Päivähoitoyksikkö Merirasti- Siima on ollut mukana Voimaa- hankkeessa syksystä 2010. Hankkeen projektisuunnittelija Jussi Linkola halusi hankkeeseen mukaan myös kunnallisen puolen, joten hän tiedusteli päivähoitoyksikön kiinnostusta lähteä mukaan hankkeeseen. Päivähoitoyksikkö Merirasti-Siimalla on tarvetta maahanmuuttajataustaisille työllistetyille henkilöille ja heidän ohjaajilleen suunnatulle perehdyttämisoppaalle. Tämän vuoksi päivähoitoyksikkö lähti mukaan hankkeeseen.

3.2 VOIMAA-hanke

Voimaa-hanke, viralliselta nimeltään Voimaa maahanmuuttajista, on Metropolia Ammattikorkeakoulun tutkimus- ja kehityshanke. Hanke on Metropolian hallinnoima. Hanke toteutetaan yhdessä Hämeen Ammattikorkeakoulun ja Fakiirimedia Oy:n kanssa. Voimaa-hanke on Uudenmaan ELY-keskuksen Euroopan sosiaalirahaston varoin tuettu kolmivuotinen projekti ajalla 2008–2011. Hankkeen tarkoituksena on saada maahanmuuttajat mukaan työelämään ja parantaa heidän urakehitystään tulevaisuudessa. (Metropolia Ammattikorkeakoulu 2011.)

Päivähoitoyksikön kanssa rakennettava perehdytysaineisto on yksi Voimaa-hankkeen malli maahanmuuttajataustaisten työntekijöiden ja työllistettyjen henkilöiden urakehityksen tukemiseksi. Hankkeessa mukana ollut Metropolia Ammattikorkeakoulun lehtori Anna-Riitta Mäkitalo ehdotti päivähoitoyksikkö Merirasti-Siiman johtajalle, että perehdyttämisoppaan voisivat toteuttaa sosionomiopiskelijat lopputyönään.

Opinnäytetyöprosessimme käynnistyi Voimaa- hankkeen kautta ja sen myötä päivähoitoyksikkö Merirasti-Siima tuli työelämän yhteistyötahoksemme.

4 Prosessin kuvaus

Opinnäytetyön työstäminen alkoi talvella 2010, kun tapasimme päivähoitoyksikön johtajan Tarmo Niemen ja sovimme alustavasti aikatauluista ja sekä perehdytysoppaan toteutuksesta. Kokosimme opinnäytetyön teoriapohjan ja perehdytysoppaan tekoon käytettävien haastattelujen rungon kevään 2011 aikana. Toteutimme päivähoitoyksikön työntekijöiden haastattelut touko- kesäkuussa 2011. Haastateltavinamme olivat päivähoitoyksikössä olevat työllistetyt, sekä heidän ohjaajansa. Haastattelimme myös muita päiväkodin työntekijöitä, jotka itse halusivat jakaa tietonsa ja ajatuksensa kanssamme. Otimme kaiken tiedon vastaan, jotta saisimme mahdollisimman laajan ja kattavan perehdytysoppaan kasaan. Haastattelujen pohjalta kokosimme perehdytysoppaasta koeversion, jonka annoimme päivähoitoyksikölle koekäyttöön kesäkuussa 2011. Niemen toiveena oli saada oppaasta ensin koeversio käyttöön, jotta sitä pystyttäisiin muokkaamaan juuri päivähoitoyksikön toiveiden ja tarpeiden mukaiseksi. Lopullisen version oppaasta teimme kesän 2011 lopulla. Valmiiksi perehdytysopas ja koko opinnäytetyö saatiin syyskuussa 2011.

Seuraavissa kappaleissa (4.1- 4.6.2) kerromme tarkemmin opinnäytetyöstämme ja perehdytysoppaan tekoon käytettävästä menetelmästä.

4.1 Opinnäytetyön tehtävä

Työn aihepiirinä on luvun 2 mukaan tehdä päiväkodissa aloittavalle uudelle maahanmuuttajataustaiselle työllistetylle henkilölle perehdytysopas, jonka avulla työllistetyn on helpompaa päästä mukaan työyhteisöön ja sen toimintaan. Etenkin maahanmuuttajataustaiselle työllistetylle henkilölle on tärkeää, että perehdytysmateriaali on selkeää ja siitä selviää lyhyesti työllistetylle kuuluvat tehtävät.

Päivähoitoyksikkö Merirasti-Siimalla ei ole perehdytysopasta uusille työllistetyille. Päiväkotiin työharjoittelujaksolle tai palkkatukijaksolle tulevat maahanmuuttajataustaiset työllistetyt henkilöt hyötyisivät paljon perehdytysoppaan käytöstä heidän perehty-

sään uusiin työtehtäviinsä. Merirastila on hyvin maahanmuuttaja painotteista aluetta ja monet siellä asuvista maahanmuuttajista haluavat myös työllistyä kyseiselle alueelle. Päivähoitoyksikkö ottaa päiväkoteihinsa maahanmuuttajataustaisia työllistettyjä Helsingin kaupungin Henkilöstökeskuksen pilotin kautta. Lähes kaikki pilotissa mukana olevat työllistetyt henkilöt ovat maahanmuuttajataustaisia. Heidän suomen kielen taitonsa ei ole työn alkaessa kovinkaan hyvä, joten he hyötyvät suuresti perehdytyksestä ja sen apuna käytettävästä perehdytysmateriaalista. Tämän avulla myös heidän suomen kielen taitonsa voi parantua. Luvussa 7.1 kerromme laajemmin Helsingin kaupungin Henkilöstökeskuksen pilotista.

4.2 Rajaukset

Koska tämän opinnäytetyön tuotoksena tehtävä perehdytysopas tehdään päivähoitoyksikkö Merirasti-Siimalle ja se tulee heidän käyttöönsä, käsittelemme siinä luonnollisesti aihealueita, jotka koskevat kyseessä olevaa päivähoitoyksikköä. Perehdytysoppaasta tullaan tekemään kuitenkin yleispätevä, jotta muutkin alueen tai koko pääkaupunkiseudun päiväkodit voisivat hyötyä siitä. Tämä oli myös päivähoitoyksikkö Merirasti-Siiman johtajan Tarmo Niemen toive. Päiväkodeissa on yleisesti melko samanlaiset käytännöt, jonka takia tekemämme perehdytysopas voi toimia myös jossakin toisessa päiväkodissa.

Päivähoitoyksikkö Merirasti-Siima tulee siis käyttämään tämän opinnäytetyön tuloksena syntyvää perehdytysopasta yksiköissä olevien maahanmuuttajataustaisten työllistettyjen henkilöiden perehdytyksessä. Tämän takia perehdytysmateriaali tehdään selkeäksi ja mahdollisimman tiiviiksi, jotta ulkomaalaistaustaisen henkilön on helppo käyttää materiaalia työtehtäviin ja päiväkodin toimintaa tutustuessaan. Tärkeää on, että työllistety ymmärtää oppaan sanoman.

4.3 Ajankohtaisuus

Maahanmuuttajia on lähes kaikkialla Suomessa. Heitä pyritään työllistämään ja sitä kautta tukea heitä siirtymään työelämään sekä luomaan työuria. Jokaisesta työpaikasta tulisi löytyä perehdytysmateriaali, mutta juuri maahanmuuttajataustaisille työllistetyille henkilöille suunnattua perehdytysmateriaalia ei ole. Maahanmuuttajataustaiset työlliste-

tyt henkilöt tarvitsevat juuri heitä varten tehdyn perehdytysmateriaalin, sillä he eivät tiedä suomalaisten työpaikkojen käytäntöjä ja toimintatapoja. Maahanmuuttajilla ei välttämättä ole minkäänlaista kokemusta työelämästä edes omassa kotimaassaan, eikä monella ole alan koulutusta.

Maahanmuuttajataustaiset työllistetyt henkilöt eivät ole suomalaisessa työpaikassa vain oppimassa uutta suomalaisesta työpaikasta ja työnteosta vaan he voivat myös opettaa suomalaisille jotakin uutta. Maahanmuuttajataustaiset työllistetyt henkilöt tuovat mukanaan työpaikalle uusia tapoja toimia, olla hyvä ja reilu työntekijä. He ja heidän perehdytyksensä saattavat herättää suomalaisissa työntekijöissä ajatuksia esimerkiksi työtä ohjaavista arvoista ja omasta panoksesta omaan työhön. (Vartiainen- Ora, Korhonen, Marjakaarto 2007: 11.)

Maahanmuuttajataustaisille henkilöille suunnattua vastaavanlaista perehdytysmateriaalia ei ole aiemmin tehty. Tuottamamme perehdytysopas tulee varmasti olemaan tarpeellinen ja hyödyllinen maahanmuuttajien työhön perehdyttämisessä.

Tämä opinnäytetyö on ajankohtainen myös luvussa 2 esiintuodun varhaiskasvatuksen kentällä olevan työvoimapulan kannalta. Maahanmuuttajataustaisten henkilöiden kouluttautuessa ja työhönoppiessa ala saa lisää työvoimaa, mutta myös eri kulttuurien asiantuntijoita.

4.4 Monimuotoinen opinnäytetyö

Monimuotoinen opinnäytetyö on useimmiten ammatillinen kehittämishanke, jossa korostuu käytännönläheinen toiminta ja soveltavuus. Oleellista on konkreettinen toiminta tai tuotos, tässä opinnäytetyössä perehdytyskansio, joka prosessissa synnytetään. Monimuotoisissa opinnäytetyöissä on kuitenkin tärkeää muistaa työn tilaaja, eli toimeksiantaja ja työn lukijat, koska juuri heille raportointia, suunnitelmia, ehdotuksia ja perehdytyskansioita tehdään. On muistettava ottaa toimeksiantajan mielipiteet ja toiveet huomioon työtä tehdessä, jotta tuotos olisi tilaajalle mieleinen. (Vanhanen-Nuutinen, Lambert 2005: 62, 269).

Toimeksiannetun opinnäytetyön avulla opinnäytetyön tekijä voi näyttää osaamistaan konkreettisesti, herättää työelämän kiinnostusta itseensä ja mahdollisesti myös työllistyä. Toimeksiannettu opinnäytetyö voi auttaa sen tekijää myös luomaan suhteita erilaisten työelämän yhteistyökumppaneiden kanssa ja päästä esimerkiksi mukaan erilaisiin projekteihin ja hankkeisiin. (Vilkkä, Airaksinen 2003: 16-17.)

Monimuotoisen opinnäytetyön tuotoksen korostuessa myös opinnäytteeseen kuuluva raporttiosuus eriytyy. Raportin tarkoituksena on kuvata prosessi ja sen tulokset sekä argumentoida ratkaisut ja esittää arviot opinnäytteen tarkastajille, toimeksiantajille ja mahdollisesti myös laajemmalle lukijakunnalle. (Vanhanen-Nuutinen, Lambert 2005: 63.)

4.5 Perehdytysoppaan kirjoittaminen

Perehdytysoppaan kirjoittajan on tiedettävä, millainen on hyvä opas ja miten se eroaa kieleltään esimerkiksi muusta kirjallisuudesta. Opas laaditaan sen lukijalle. Tällainen kohderyhmän huomioiminen on nimenomaan kielellinen ja työn rakentamiseen liittyvä haaste. (Vanhanen-Nuutinen, Lambert 2005: 267, 269.)

Oppaassa käytetyn fontin on hyvä olla helppolukuista. Lukijalle voi välittyä aivan erilainen viesti oppaasta, jos se on kirjoitettu esimerkiksi fontilla Gigi. Tällä fontilla tekstiä voi olla vaikea lukea, eikä se välttämättä vaikuta kovin viralliselta ja asialliselta. Virallisissa kirjallisissa tuotoksissa on hyvä käyttää selkeää fonttia. Esimerkiksi Metropolia Ammattikorkeakoulun opiskelijoille on annettu ohjeistus, että opinnäytetöissä ja muissa kirjallisissa tuotoksissa on käytettävä fonttia Tahoma, fontin kokoa 11 ja riviväliä 1,5.

Tavoitteenamme oli saada perehdytysoppaasta selkeä ja helposti luettava. Käytimme kuvia tekstin ymmärtämisen tukena, sillä henkilölle, jonka äidinkieli ei ole suomi, kuvat voivat auttaa häntä tekstinymmärtämisessä. Panostimme erityisesti perehdytysoppaan kieliasuun muun muassa välttämällä pitkiä lauseita ja käyttämällä perussanastoa, sillä kohderyhmänä ovat maahanmuuttajataustaiset henkilöt, joiden suomen kielen taito ei välttämättä ole hyvä.

4.6 Menetelmän esittely

Opinnäytetyössä käytetään tiedonkeruumenetelmänä haastattelua. Seuraavissa kappaleissa (4.6.1 - 4.6.2) kerrotaan tarkemmin käytetystä menetelmästä ja sen toteutuksesta.

4.6.1 Avoin haastattelu

Perehdytysmateriaalin tiedonkeruumenetelmä on siis avoin haastattelu. Tässä opinnäytetyössä toteutamme avoimia haastatteluja haastatteleamalla päivähoitoyksikkö Merirasti-Siiman henkilökuntaa, pääpainona ovat maahanmuuttajataustaisten työllistettyjen henkilöiden haastattelut. Avoimessa haastattelussa pyrimme selvittämään haastateltavien ajatuksia, mielipiteitä, tunteita ja käsityksiä sen mukaan kuin ne tulevat aidosti vastaan keskustelun kuluessa. Erilaisista haastattelutyypeistä, avoin haastattelu on kaikista lähimpänä keskustelua. (Hirsjärvi, Remes, Sajavaara 1996: 209.)

Haastattelimme päivähoitoyksikkö Merirasti-Siiman työntekijöitä, maahanmuuttajataustaisia työllistettyjä henkilöitä ja heidän ohjaajiaan. Näiden haastatteluiden avulla pyrimme selvittämään, minkälainen työhön perehdyttäminen on toimivinta. Haastattelut tehtiin yksilöhaastatteluina ja ne olivat ei- strukturoituja eli avoimia. Tahdoimme luoda mahdollisimman kattavan perehdytysmateriaalin, joten haastattelimme myös päivähoitoyksikön johtajaa, sekä ulkopuolisia tahoja, jotta saisimme mahdollisimman monipuolisia näkemyksiä ja kokemuksia esille. Pyrimme luomaan sellaisen perehdytysmateriaalin, josta on hyötyä, ja jota tullaan myös käyttämään maahanmuuttajataustaista työllistettyä henkilöä perehdytettäessä.

Haastattelu on siinä suhteessa ainutlaatuinen tiedonkeruumenetelmä, että siinä ollaan suorassa kielellisessä vuorovaikutuksessa tutkittavan kanssa. Haastattelussa, kuten kaikissa tiedonkeruumenetelmissä, on sekä etuja että haittoja. Suurimpana haastattelujen etuna pidetään yleensä joustavuutta aineistoa kerätessä, koska aineiston keruuta voidaan säädellä tilanteen edellyttämällä tavalla, myös vastaajia myötäillen. Tutkijan on mahdollista säädellä haastatteluaiheiden järjestystä, ja samoin myös vastusten tulkintoja on mahdollista tehdä haastatteluissa enemmän. Haastattelujen avulla tutkija muun muassa pyrkii sijoittamaan tuloksen, yleisimmin puheen, laajempaan kon-

tekstiin, haluaa selventää saatavia vastauksia, haluaa syventää saatuja tietoja tai tutkija haluaa tutkia arkoja tai vaikeita aiheita. Haastattelun etuna on myös se, että vastajiksi suunnitellut henkilöt saadaan useimmiten mukaan tutkimukseen, ja heidät on mahdollista tavoittaa myöhemminkin, mikäli jokin heidän vastauksensa tai aineisto vaatii selvennystä tai täydennystä. (Hirsjärvi, Remes, Sajavaara 1996: 204-206).

Haastatteluiden etuina pidetyt seikat sisältävät myös ongelmia. Haastatteluiden teko vaatii huolellista suunnittelua, mikä saattaa viedä tutkijalta paljonkin aikaa. Haastatteluihin katsotaan liittyvän myös virhelähteitä, joiden koetaan aiheutuvan niin haastattelijasta kuin haastateltavastakin sekä itse haastattelutilanteesta kokonaisuutena. Haastateltava voi esimerkiksi kokea haastattelutilanteen monella tapaa uhkaavaksi tai pelottavaksi. Haastateltava saattaa myös antaa sosiaalisesti suotavia vastauksia, mikä heikentää haastattelun luotettavuutta. Haastattelussa on hyvin olennaista se, miten haastattelijaa osaa tulkita vastauksia. Haastatteluissa on myös ongelmallista se, että haastateltavat saattavat puhua haastattelutilanteessa toisin kuin jossain toisessa tilanteessa, tämän takia tutkijan ei pidä liioitella tulosten yleistämistä. (Hirsjärvi, Remes, Sajavaara 1996: 206-207).

Haastatteluiden avulla pyritään saamaan luotettavia ja päteviä tietoja, joten se on tutkimustarkoituksessa ymmärrettävä systemaattisena tiedonkeruun menetelmänä. Haastattelut voidaan jakaa erilaisiin ryhmiin, riippuen esimerkiksi siitä kuinka strukturoitu ja muodollinen haastattelutilanne on. Yleinen tapa on jakaa tutkimushaastattelut kolmeen ryhmään: strukturoitu haastattelu eli lomakehaastattelu, teemahaastattelu ja avoin haastattelu. (Hirsjärvi, Remes, Sajavaara 1996: 206-208).

4.6.2 Haastattelujen toteutus

Perehdytysoppaan toteuttamista varten haastattelimme siis päivähoitoyksikkö Merirasti-Siimassa olevia maahanmuuttajataustaisia työllistettyjä henkilöitä ja päivähoitoyksikön johtajaa Tarmo Niemeä, sekä muita työntekijöitä, jotka halusivat jakaa mielipiteensä ja näkemyksensä kanssamme. Haastatteluihin osallistuminen oli vapaaehtoista. Myös maahanmuuttotyön asiantuntija Irma Marttila esitti kiinnostuksensa opinnäyte-työtämme kohtaan ja tapaamisessamme antoi meille paljon hyödyllistä tietoa maa-

hanmuuttajien yleisestä työllistymisestä Suomessa ja materiaalia perehdytysoppaan kirjoittamista varten.

Toteutimme haastattelut touko- kesäkuun 2011 aikana. Haastatteluista saatujen tulosten pohjalta toteutimme perehdytysoppaasta koeversion, jonka annoimme päivähoitoyksikölle koekäyttöön kesäkuussa 2011. Koeversion muokkaamista varten teimme lisää haastatteluja elokuun 2011 aikana. Kaikki haastattelut tehtiin nimettöminä, eikä ketään haastateltavaa pysty tunnistamaan haastattelujen tulosten perusteella. Haastattelut toteutettiin niin sanottuina kahvipöytäkeskusteluina, koska halusimme tehdä haastattelutilaisuuksista mieluisia. Vaikka tekemämme haastattelut olivatkin ennemmin keskustelutilanteita, käytämme niistä tässä opinnäytetyössä käsitettä haastattelu.

Varsinaiset haastattelutilanteet eivät olleet millään lailla virallisia, eikä haastattelujen tekemiseen käytetty minkäänlaisia lomakkeita. Haastattelijä kirjasi ylös mitä asioita keskustelussa tuli ilmi, ja tämä kerrottiin myös haastateltavalle. Tavoitteenamme oli pitää yllä avointa keskustelua. Koimme, että avoimien keskustelutilanteiden avulla saimme hyviä tuloksia ja keskustelujen kautta meille syntyi uusia ideoita. Keskustelutilanteet eivät olleet kaavamaisia, vaan keskustelu siirtyi välillä täysin muihin aiheisiin, mutta silti saimme jokaiselta haastatellulta henkilöltä arvokasta tietoa perehdytysoppamme laatimista varten.

Maahanmuuttajataustaisia työllistettyjä henkilöitä ja työntekijöitä haastateltaessa vaikeuksia tuottivat aika-ajoin esiin nousseet kielierot. Osalla haastatelluista henkilöistä puhuu äidinkielenään jotain muuta kuin suomea, ja koska perehdyttäminen on jo käsitteenä hyvin hankala, kysymysten esittäminen loi haasteita haastattelijalle. Kielierojen takia emme kokeneet lomakkeiden käyttöä haastattelutilanteissa kannattaviksi.

Päivähoitoyksikön johtajan ja työntekijöiden haastatteluista saimme tietoa siitä mitä heidän mielestään perehdytysoppaan tulisi sisältää. Johtajan toiveena oli, että opas on lyhyt ja ytimekäs, sekä myös yleispätevä, jotta sitä voidaan mahdollisesti käyttää muissakin päivähoitoyksiköissä esimerkiksi Idän alueella. Johtaja myös toivoi, että oppaan saisi sekä kirjallisessa että sähköisessä muodossa, jotta sen päivittäminen olisi mahdollisimman helppoa.

Työntekijät puolestaan korostivat sitä, että uuden työntekijän tärkein apu perehdytyksessä on uuden työntekijän oma motivaatio ja kiinnostus työtä kohtaan. Tärkeää on kysellä mahdollisimman paljon, sekä nähdä työtä tehtävän ja itse tehdä työtä käytännössä. Työntekijöiden mielestä on tärkeää, että uusi työntekijä saa tutustua työhön omaan tahtiinsa. Työntekijöiden mielestä perehdytyksessä on tärkeää se, että perehdyttäjällä on sitoutunut perehdyttämiseen ja pyrkii perehdyttämään uuden työntekijän mahdollisimman laadukkaasti ja kattavasti. On tärkeää, ettei uutta työntekijää jätetä alussa koskaan yksin lasten kanssa, koska lapset eivät tunne uutta aikuista, jolloin tilanne saattaa olla sekä lapsille että uudelle työntekijälle epämieluisa. Kaikki päivähoitoyksikön työntekijät korostivat, että päivärytmin eli päivittäisen työn kautta uusi työntekijä oppii parhaiten uuden työnkuvansa ja -tehtävänsä. Haastattelussa kysimme, että olisivatko kuvat toimivia hahmottamaan päivärytmiä, mutta haastattelemamme työntekijät olivat sitä mieltä, että kuvat esimerkiksi lasten pukeutumistilanteista eivät ole tarpeellisia. Haastateltavat korostivat, että jokainen työntekijä tekee työtään omalla tavallaan ja hoitaa esimerkiksi pukeutumistilanteet eri tavalla kuin joku muu työntekijä. Pääasia haastateltavien mielestä oli se, että jokainen oppii tekemällä itse ja harjoittelemalla. Kukaan muu ei voi kertoa, mikä on se oikea tapa toimia. Jokainen ihminen on erilainen ja toimii siksi juuri sillä omalla tavallaan.

Haastatteluista saamiemme tietojen perusteella kokosimme perehdytysoppaan koeverSION, jonka annoimme molempiin päiväkoteihin luettavaksi ja arvosteltavaksi. Haastattelutilanteista saadut tiedot kirjattiin haastattelun yhteydessä paperille, jonka jälkeen tiedot kirjoitettiin tietokoneella word -tiedostolle. Tiedosto hävitettiin, kun opinnäytetyö oli valmis, eikä tietoja enää tarvittu.

5 Perehdyttäminen

Perehdyttämisellä tarkoitetaan työpaikalla tapahtuvaa alkuohjausta, jossa uudelle työntekijälle kerrotaan kaikki oleellinen ja välttämätön perustieto. Perehdytyksen avulla uusi työntekijä tutustuu työtovereihinsa. (Dessler 2004: 158.) Perehdyttämisen keskeisin tavoite on saada uusi työntekijä tuntemaan, että hän on osa uutta työyhteisöä. Perehdyttämisellä tarkoitetaan myös niitä toimenpiteitä, joiden avulla uutta työtä omaksuvan työntekijän kokonaisvaltaista osaamista, työympäristöä ja työyhteisöä kehitetään niin, että hän pääsee mahdollisimman hyvin alkuun uudessa työssään ja työyhteisös-

sään. Tavoitteena on, että uusi työntekijä pystyy mahdollisimman nopeasti selviytymään työssään itsenäisesti ja pystyy suorittamaan työtehtävänsä tyydyttävästi ja turvallisesti. Laajimmillaan perehdyttäminen kehittää koko työorganisaatiota. (Kupias, Peltola 2009: 17-19.)

Perehdyttäminen on tärkeää kaikille uuteen työpaikkaan tuleville henkilöille. Mikäli perehdytystä ei suoriteta kunnolla heti työn aloittamisen yhteydessä tai lainkaan, se voi mahdollisesti aiheuttaa työpaikalle ongelmia: työn laatu heikkenee, virheitä ja tapaturmia saattaa tapahtua normaalia useammin, eivätkä työtehtävät ole selviä kaikille työntekijöille. Omien työtapojen muuttaminen on vaikeaa, jos työntekijä on jo työsuhteen alusta asti tehnyt työtä omalla tavallaan, mikä ei välttämättä ole työnantajan toiveiden mukaista. (Vahtila 2011: 12, 14.)

Desslerin mukaan perehdyttäminen voi olla lyhyt tai pitkä, epämuodollinen tai muodollinen prosessi. Perehdyttämiselle on yhteistä, että perehdytettävälle annetaan jonkinlainen esite tai opas, josta ilmenee perustietoja työsuhteesta ja työtehtävistä. Jokaisella työpaikalla on myös omia tärkeitä asioita, jotka on hyvä mainita perehdytysmateriaalissa. (Dessler 2004: 158.)

Perehdyttäminen voidaan jakaa niin sanottuun yleisperehdytykseen ja syventävään perehdytykseen, ja näistä vastaavat työyhteisössä eri tahot. Yleisperehdytyksellä tarkoitetaan uuden työntekijän perehdyttämistä organisaatioon, toimintaympäristöön ja työtehtäviin, kun taas syventävällä perehdytyksellä tarkoitetaan perehdyttämistä työyksikön toimintaan. (Frisk 2005: 42.)

Hyvin suunniteltu ja toteutettu työhön perehdytys lyhentää työn oppimiseen käytettävää aikaa. Voidaan sanoa myös, että onnistunut perehdytys lisää työntekijän sitoutumista työpaikkaansa ja vähentää työntekijöiden vaihtuvuutta. Perehdyttämisen ytimenä on aina työtehtävä, tehtäväkohtainen työnopastus on erittäin oleellinen osa työhön perehdyttämistä. (Hyvä perehdytys-opas 2007: 5-6)

Perehdytyksen laatua ja tavoitteita määrittää se, mikä on uuden työntekijän tausta, ja se, mitä hän jo entuudestaan osaa. Perehdyttäminen mielletään usein vain uusien työntekijöiden koskevaksi ohjaukseksi, mutta myös vanhat työntekijät hyötyvät perehdyttä-

misestä työtehtävien ja -tapojen muuttuessa. Perehdyttäminen on aina vuorovaikutusprosessi perehdytettävän ja hänen ohjaajansa välillä. Perehdytettävä työntekijä on aina aktiivinen toimija. Perehdyttäminen ei kuitenkaan ole vain perehdytettävän ja ohjaajan välinen prosessi, vaan se koskettaa koko työyhteisöä. Perehdyttämisen tavoitteena tulisi yksilön oppimisen lisäksi olla myös työyhteisöä kehittävä prosessi. Uutta työntekijää perehdytettäessä työyhteisöllä on hyvä tilaisuus miettiä omia käytäntöjään ja toimintatapojaan, kun ne tuodaan näkyviksi uudelle henkilölle. (Frisk 2005: 41-42.)

5.1.1 Perehdyttäminen varhaiskasvatuksessa

Kunnollinen perehdyttäminen päiväkodissa on uuden työntekijän oikeus ja työnantajan velvollisuus. Työturvallisuuslain 2002/738 mukaan työntekijä on perehdytettävä työhön, työolosuhteisiin, työmenetelmiin, työvälineiden käyttöön ja turvallisiin työtapoihin. Perehdytyksen tavoitteena on muodostaa uudelle työntekijälle sisäinen malli työstä, ja perehdytyksen päätavoitteena on, että työntekijä pystyy mahdollisimman nopeasti työskentelemään ilman muiden työyhteisön jäsenten apua. (Hevonkorpi, Koskela 2004: 1-10). Esimies vastaa uuden työntekijän perehdyttämisestä, mutta vastuuta perehdytyksestä on hyvä jakaa myös muille työntekijöille, jotta perehdytys olisi mahdollisimman monipuolista.

Päiväkodin uusi työntekijä tulee perehdytyksessä tutustuttaa päiväkodin organisaatioon, tiloihin, tapoihin, arvoihin, sääntöihin, ja hänelle tulee myös avata päiväkodin toiminta-ajatus. Perehdyttämiseen kuuluvat myös uuden työntekijän tutustuttaminen päiväkodin työyhteisöön, jolla tarkoitetaan työtovereita ja sidosryhmiä. Päiväkodin sidosryhmiä ovat kaikki ne tahot, joiden kanssa päiväkotia on tekemisissä, esimerkiksi neuvolat ja koulut. Yksi tärkeimmistä perehdytyksen osa-alueista on avata uudelle työntekijälle hänen konkreettiset työtehtävänsä. Halutessaan uusi työntekijä voi saada työtehtäväkohtaista työnopastusta. (Hyvä perehdytys-opas 2007: 8-9.)

Vastuu perehdyttämisen onnistumisesta on myös uuteen työpaikkaan tulevalle työntekijällä itsellään. Uuden työntekijän oma aktiivisuus ja kiinnostus uuteen työhön ovat tärkeitä. Uuden työntekijän kannattaa muistaa, että pelko ja jännitys vaikeuttavat oppimista ja väärin omaksuttu ajattelu- tai työtapo saattaa joissakin tapauksissa jopa estää uuden oppimisen. Vaikka uudella työntekijällä olisi jo hieman kokemusta, ei se

aina riittä. Uudessa työpaikassa voi olla monia uusia käsitteitä ja asioita, joita voi ymmärtää vasta sitten, kun niistä keskustelelee muiden työntekijöiden kanssa. Uusi työntekijä pystyy vain kysymällä selvittämään sen, mitä juuri häneltä odotetaan. (Hyvä perehdytysopas 2007: 13.)

Yksi hyvä tapa toteuttaa perehdytystä varhaiskasvatuksessa on käyttää apuna kirjallista aineistoa, esimerkiksi perehdytysopasta. Kirjallinen perehdytysaineisto antaa uudelle työntekijällä mahdollisuuden käydä tarpeen tullen tarkistamassa asioita, jos tuntee olevansa epävarma. Kirjallinen aineisto ei myöskään luo uudelle työntekijälle paineita oppia kaikkia asioita ja tehtäviä ulkoa. (Kangas 2007: 7). Perehdytysmateriaali tulee Kjelinin ja Kuusiston (2003) mukaan olla tiivis, mutta kaiken oleellisen tiedon tulee löytyä siitä. Materiaaliin tulee olla helppoa tutustua ja sitä pitää päivittää tietyin väliajoin. Uuden työntekijän kannattaa mahdollisuuksien mukaan tutustua perehdytysmateriaaliin jo ennen työsuhteen alkua. (Kjelin, Kuusisto 2003: 206- 211).

5.1.2 Perehdytyksen toteutus varhaiskasvatuksessa

Päiväkodin ja erityisesti uuden työntekijän ohjaajan tulee valmistautua ohjattavan tuloon, jotta laadukas perehdyttämisprosessi varmistuu ja, jotta se hyödyttäisi uuden työntekijän sopeutumista työpaikalle. Hyvä perehdyttäminen edellyttää suunnittelua, valmistautumista ja panostusta. Uudella työntekijällä on hyvä olla oma työhönohjaaja, joka on perehtynyt siihen kuinka uutta työntekijää tulee perehdyttää uuteen työpaikkaan ja uusiin työtehtäviin. (Frisk 2005: 42.)

Varhaiskasvatuksessa perehdytys on tärkeää, sillä esimerkiksi päiväkodissa työntekijöiden on pidettävä huolta, että lapset ovat turvassa ja saavat tarvitsemaansa huolenpitoa sekä opetusta ikätasonsa mukaan. Lasten vanhemmat kiinnittävät nykyisin erityisesti huomiota lastensa hoidon laatuun ja toimivuuteen, sekä ryhmäkokonaisuuksiin. Vanhemmat osaavat vaatia lastensa hoitajilta enemmän kuin ennen. Tähän vaikuttaa suuresti se, että monet vanhemmat ovat kouluttautuneita ja ovat itsenäisesti hankkineet tietoa asioista. Heille ei enää välttämättä riitä se, että lapset saavat hyvää hoitoa, vaan lapsen tulee hyvän hoidon lisäksi saada myös laadukasta varhaiskasvatusta ikätasonsa ja kehityksensä mukaisesti. Nämäkin vaatimukset tuovat lisää haasteita var-

haiskasvatuksen ammattilaisille päiväkodissa. Päiväkodin henkilökunnan tulisi tehdä yhä laajempia ja yksityiskohtaisempia havainnoiteja lapsista.

Varhaiskasvatustyö muuttuu jatkuvasti ja päiväkodin henkilöstöltä vaaditaan yhä enemmän. Jatkuva perehdytys, sekä uusille että vanhoille työntekijöille tarjoaa valmiuksia vastata alan jatkuviin muutoksiin ja uusiin haasteisiin. Etenkin Itä- Helsingissä, jossa päivähoitoyksikkö Merirasti-Siima sijaitsee, on paljon maahanmuuttajia ja eri kulttuurien edustajia. Työntekijät hyötyvät eri kulttuurien tuntemisesta, sillä sen avulla he pystyvät ymmärtämään eri kulttuurien edustajien vaatimuksia ja toiveita. Päivähoitoyksikön molemmissa päiväkodeissa on myös paljon erityistä tukea tarvitsevia lapsia. Henkilökunnan on myös osattava vastata jokaisen lapsen henkilökohtaisiin ja yksilöllisiin tarpeisiin. Jokaisen työntekijän osaaminen on koetuksella, mutta toisaalta jokaisen työntekijän erityisosaaminen on tärkeää. Omaa osaamista kannattaa hyödyntää ja omia näkemyksiä, sekä taitoja kannattaa jakaa muiden työntekijöiden kanssa. Tarvittaessa apua kannattaa hakea päiväkodin ulkopuolelta. Esimerkiksi neuvola- ja psykologipalvelut auttavat sekä työntekijöitä että lasten vanhempia pääsemään vaikeiden ja ikävien tilanteiden yli, tai auttamaan näiden tilanteiden hyväksymistä. Uudelle työntekijälle kannattaa heti perehdytyksen alussa kertoa päiväkodin yhteistyökumppaneista.

6 Työssäoppiminen

Työssäoppiminen tapahtuu työpaikalla, aidossa työympäristössä. Työssäoppimisen tulee olla tavoitteellista, ohjattua ja arvioitua toimintaa, ja siinä opetellaan uutta osaamista. Työssäoppiminen on suunniteltava yhdessä paikallisen työelämän edustajien kanssa, ja siinä on otettava huomioon paikalliset ja alueelliset työelämän tarpeet ja mahdollisuudet. (Tonet, työssäoppimisen tietopalvelu 2011.) Työssäoppiminen perustuu kirjalliseen sopimukseen työllistämishjelman ja työnantajan kesken, sopimuksessa sovitaan muun muassa työssäoppimisjakson tavoitteista, keskeisistä sisällöistä, kestosta ja jakson ajankohdasta. Lisäksi sopimuksessa määritellään eri osapuolten, eli työssäoppijan, työpaikan ja työllistämishjelman edustajan, keskeiset tehtävät. (Työelämään 2011.)

Työssäoppiminen järjestetään pääsääntöisesti ilman työsuhdetta, mikäli työsopimus kuitenkin tehdään, tulee siinä noudattaa kaikkia työsuhteeseen liittyviä määräyksiä. Tällöin työstä tulee maksaa myös työehtosopimuksen mukaista palkkaa. Työssäoppija

ei saa koskaan korvata työpaikan varsinaisia työntekijöitä, sillä nimikkeensäkin mukaisesti hän vasta opettelee työtehtäviä. (Työelämään 2011.)

7 Maahanmuuttajataustaiset työllistetyt henkilöt päiväkodissa

Maahanmuuttajataustaista työllistettyä henkilöä perehdytettäessä on muistettava, että useimmat päiväkodissa itsestään selviltä tuntuvat asiat eivät välttämättä ole selviä uudelle maahanmuuttajataustaiselle työllistetylle henkilölle. Perehdytyksen täytyy olla yksityiskohtaista ja syvällistä. Työhön perehdyttäjän on varsinkin työsuhteen alussa hyvä olla käytettävissä kokopäiväisesti. Ulkomaista henkilöstöä palkattaessa on otettava huomioon kielelliset ja kulttuurilliset ongelmat. On myös hyvä ottaa huomioon maahanmuuttajataustaisen työllistetyn henkilön ikä, suomen kielen taso, aiempi koulutus ja kokemus työstä varhaiskasvatuksessa. (Hyvä perehdytys-opas 2007: 15- 16.) Maahanmuuttajataustaista työllistettyä henkilöä on hyvä rohkaista kysymään apua, jos jokin asia mietityttää. Kysyminen antaa mielikuvan, että uusi työntekijä on kiinnostunut työstään ja haluaa oppia uutta.

Maailmassa on todella paljon erilaisia kulttuureja, joissa kaikissa on omanlaisensa käytännöt ja arvot. Muissa kulttuureissa ja maissa ei tehdä asioita samalla tavalla kuin Suomessa. Perehdyttäjän on muistettava, että jokainen ihminen on yksilö ja jokaista henkilöä on kunnioitettava sekä arvostettava. Kaikki ihmiset ovat yhdenvertaisia, eikä ketään saa syrjiä. Yhdenvertaisuuslain 20.1.2004/21 mukaan kiellettyjä syrjintäperusteita ovat ikä, etninen tai kansallinen alkuperä, seksuaalinen suuntautuminen, uskonto, vakaumus, mielipide tai muu henkilöön liittyvä syy, esimerkiksi varallisuus. (Työsuojelu 2011.)

Loppujen lopuksi jokainen työhön perehdytettävä henkilö itse päättää, kuinka hyvin hän ottaa perehdytyksen vastaan ja muuttaako hän mahdollisia vanhoja työtapojaan uuteen työpaikkaan ja työtehtäviin sopiviksi. Perehdytettävän ei tarvitse tehdä kaikkea samalla tavalla kuin perehdyttäjänsä neuvoo tai kuinka perehdytysoppaassa sanotaan vaan jokainen voi soveltaa omaa osaamistaan ja uutta tietoa, ja tämän kaiken avulla luoda itselleen sopivan tavan tehdä työtä. Kaikki ihmiset ovat erilaisia ja kaikilla on oma tapansa tehdä töitä. Kenenkään tapa työskennellä ei ole väärä, mutta omien työtapo-

jen on sovittava työpaikan vaatimuksiin työnlaadusta ja – toteutuksesta. Omat työtavat saattavat myös muuttua työuran kuluessa.

7.1 Maahanmuuttajataustaisten henkilöiden työllistymisen nopeuttaminen

Helsingin kaupungin Henkilöstökeskuksessa on käynnissä pilotti, jonka tavoitteena on saada maahanmuuttajat työllistettyä nopeammin erilaisiin työpaikkoihin Suomessa. Pilotti on osa ministeriöiden ja pääkaupunkiseudun kuntien aiesopimusta. Tämän pilotin johdosta eri virastoilla ja liikelaitoksilla on mahdollisuus saada maahanmuuttajia ensin työharjoitteluun ja sen jälkeen mahdollisesti palkata heidät palkkatukityöhenkilöiksi. Työharjoittelu sekä palkkatukijakso kestävät kumpikin kuusi kuukautta. Tätä niin sanottua erikoispakettia kutsutaan nimellä 6+6kk. Maahanmuuttajan työharjoittelujaksosta ei aiheudu minkäänlaisia kuluja työnantajalle, joka ottaa maahanmuuttajataustaisen henkilön työharjoitteluun. Työnantaja ei siis maksa työharjoittelijalla palkkaa, vaan palkkaus hoidetaan pilotin rahoituksen kautta. (Helsingin kaupunki 2011.)

Mikäli työnantaja on kiinnostunut ottamaan työharjoittelijan, hänen tulee ilmoittaa Henkilöstökeskukseen avoimesta työharjoittelupaikasta. Tätä kautta työnantaja saa Työ- ja elinkeinotoimistosta eli TE- toimistosta haastateltavakseen hakijoita työharjoittelupaikkaa varten. Kun sopiva työharjoittelija löytyy, tekee TE- toimisto tämän kanssa harjoittelusopimuksen. Kaikki työharjoittelupaikkaa hakevat ovat TE- toimiston Maahanmuuttajapalveluiden kotoutumisvaiheen asiakkaita, jotka eivät ole esimerkiksi aiemmin olleet työharjoittelussa Helsingin kaupungilla. Työharjoitteluun pääsemisen edellytyksenä on, että hakijoilla on suomen kielen perustaito. (Helsingin kaupunki 2011.)

Puolen vuoden mittaisen työharjoittelujakson aikana maahanmuuttajataustaisen harjoittelijan tulee käydä kaksi kertaa viikossa suomen kielen intensiivikoulutuksessa, tätä koulutusta järjestää Amiedu, mikä on Suomen johtava ammatillinen aikuiskouluttaja. Kolme kertaa viikossa työharjoittelija on harjoittelupaikalla työssä oppimisessa. Jos kuuden kuukauden pituinen työharjoittelujakso sujui hyvin, voi työharjoittelija jatkaa kuuden kuukauden mittaisella palkkatukityöjaksolla työharjoittelupaikassaan. Palkkatukityöjaksonkin aikana on suomen kielen opetusta, mutta vain puoli päivää viikossa. Muutoin maahanmuuttajataustainen työllistetty henkilö on palkkatuetussa ja määrääi-

kaisessa työsuhteessa. Yhteensä vuoden mittaisen työjakson tavoitteena on, että maahanmuuttaja oppisi suomen kielen ja jakson jälkeen hänellä olisi hyvät kielelliset valmiudet, joiden avulla hän pärjäisi tulevaisuudessa työelämässä. (Helsingin kaupunki 2011.)

Työnantajan keskeisenä tehtävänä on järjestää maahanmuuttajataustaiselle harjoittelijalle perehdytystä, jotta tämä pystyisi paremmin sopeutumaan uuteen työpaikkaansa ja oppimaan työtehtävänsä nopeasti. Harjoittelija saa myös oman uravalmentajan. Uravalmentajan tehtävänä on tukea maahanmuuttajan työharjoittelun onnistunutta loppuun viemistä ja auttaa jatkosuunnitelmien suunnittelussa, sekä auttaa työhön ja koulutukseen hakemista. Henkilöstökeskus tarjoaa maahanmuuttajille myös tarpeen mukaan työllistymistä tukevia ammatillisia lyhytkursseja. (Helsingin kaupunki 2011.)

7.2 Maahanmuuttajataustaisten henkilöiden työllistymisen haasteet

Maahanmuuttajia on Suomessa paljon. Suomen Tilastokeskuksen mukaan vuonna 2010 Suomessa oli lähes 168 000 ulkomaiden kansalaista (Tilastokeskus 2011). Maahanmuuttajat ovat ryhmänä hyvin heterogeenisiä; heidän joukkoonsa mahtuu arvostetun koulutuksen omaavia henkilöitä ja myös niitä, joilla ei ole luku- eikä kirjoitustaitoa sekä vain omaa äidinkieltään puhuvia henkilöitä. Kun maahanmuuttaja osaa suomen kielen perustaidon, on työllistyminen helpompaa. Kielitaidon avulla maahanmuuttaja pystyy myös kouluttautumaan ja erityisosaamisen avulla työllistyä vaativimpiinkin tehtäviin. (Helsingin kaupunki 2011.)

Maahanmuuttajien työn saamisen haasteet eivät nykyisin juurikaan poikkea suomen kansalaisten haasteista, mutta uskonnolliset, kielelliset ja kulttuurilliset seikat voivat joissain tapauksissa asettaa työn saannille esteitä. Suurimmat esteet työn saannille ovat työnhakijan henkilökohtaiset ominaisuudet ja työnantajien ongelmat työllistämisen suhteen. On tutkittu, että jo kotimaassaan kouluttautuneet ja työelämässä mukana olleet maahanmuuttajat, joilla on käsitys omasta osaamisestaan, työllistyvät paremmin kuin ne maahanmuuttajat, joilla ei ole koulutusta tai työkokemusta. Kielitaito on myös tärkeää. Jos suomen kielen taitoa ei ole, on erittäin hankalaa työllistyä Suomessa. Maahanmuuttajien kannattaa siksi osallistua suomen kielen kursseille ja olla rohkeita puhumaan suomea, sillä muuten kieltä on vaikea oppia. Maahanmuuttajien työllistymi-

sen haasteena voivat olla myös ennakkoluulot arvoja ja asenteita kohtaan. Myös terveydelliset seikat voivat hankaloittaa työn saantia. (Helsingin kaupunki 2011.)

Jotta maahanmuuttajien työllistymisen haasteet voitaisiin voittaa, he tarvitsevat oikeanlaista ohjausta esimerkiksi koulutuksiin, ja kuinka niihin voi osallistua. Ohjaus toimii parhaiten silloin, kun maahanmuuttaja saa sitä omalla äidinkielellään sellaiselta henkilöltä, jolla on kokemusta työelämästä Suomessa. Hän pystyy kertomaan maahanmuuttajalle esimerkiksi suomalaisten työpaikkojen käytännöistä ja arvoista. (Helsingin kaupunki 2011.)

Myös työnantajien tulisi olla avoimempia ja suvaitsevampia maahanmuuttajataustaista työnhakijaa kohtaan. Maahanmuuttajat ovat ahkeria tekemään töitä ja he ovat nopeita sekä kiinnostuneita oppimaan uutta. Nykyisin työnhakijan kansalaisuus ja tausta eivät ole niin suuressa osassa kuin ennen, mutta silti on niitä työnantajia, jotka eivät edes kutsu työhaastatteluun niitä, joiden nimi viittaa johonkin muuhun kuin suomalaiseen alkuperään. Työnantajien tulisi muuttaa asenteitaan maahanmuuttajia kohtaan ja antaa heille mahdollisuus tutustua suomalaiseen työelämään. (Helsingin kaupunki 2011.)

7.3 Suomen päivähoitojärjestelmä

Suomen päivähoitojärjestelmä on pitkän kehitysprosessin tulos, suomalaisen päiväkotitoiminnan juuret ovat 1800-luvulla alkaneessa lastentarhatoiminnassa, tuolloin Saksasta suomeen saapuneessa fröbeliläisessä pedagogiikassa. Julkista varhaiskasvatusta tarjotaan päiväkotien lisäksi myös perhepäivähoidossa, ryhmäperhepäivähoidossa, avoimissa päiväkodeissa sekä leikki- ja kerhotoiminnassa. (Lastentarhanopettajaliitto 2011.)

Päivähoitojärjestelmällä on useita tehtäviä: lapsi-, koulutus-, työvoima-, perhe-, sekä sosiaalipoliittinen. Päivähoito tarjoaa alle kouluikäisille lapsille varhaiskasvatusta, se myös mahdollistaa pienten lasten vanhempien työssäkäynnin ja opiskelun. Suomessa jokaisella alle kouluikäisellä lapsella on subjektiivinen oikeus saada päivähoitoa. Subjektiivinen päivähoito-oikeus tarkoittaa, että jokainen alle kouluikäinen lapsi pääsee päivähoidon lapsen vanhempien niin toivoessa. (Lastentarhanopettajien liitto 2011.)

Sosiaali- ja terveysministeriö vastaa päivähoiton kehittämisestä, laadusta ja lainsäädännöstä. Vastuu päivähoiton palvelujen järjestämisestä sekä yksityisen päivähoiton valvonnasta on kunnilla. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2011.)

7.3.1 Lastentarhanopettajan ja lastenhoitajan työtehtävät päiväkodissa

Lastentarhanopettajan tehtävänä ja vastuuna on vastata oman ryhmän pedagogisesta toiminnasta, sekä omahoitajuuden ja kasvatuskumppanuuden toteutumisesta. Lastentarhanopettajalla on päävastuu oman ryhmän toiminnan suunnittelemisesta, toteuttamisesta ja arvioinnista, hän tekee myös oman ryhmänsä toimintakertomuksen sekä osallistuu päiväkodissa pidettäviin palavereihin. Lastentarhanopettaja vastaa siitä, että oman ryhmän toiminta on päiväkodin arvojen, tavoitteiden ja visioiden mukaista. Lastentarhanopettaja vastaa osaltaan uusien työntekijöiden ja opiskelijoiden perehdytyksestä ja ohjaamisesta. Lastentarhanopettaja on myös vastuussa oman ammattitaitonsa ylläpitämisestä sekä kehittämisestä, muun muassa osallistumalla koulutuksiin.

Lastenhoitajan perustehtävänä on toimia lasten kasvun ja kehityksen tukena. Lastenhoitaja osallistuu myös oman ryhmänsä toiminnan suunnitteluun, toteuttamiseen ja arviointiin. Lastenhoitaja toimii lasten omahoitajana, ja tekee tiivistä yhteistyötä lasten vanhempien kanssa. Lastenhoitaja osallistuu aktiivisesti oman ryhmänsä viikkopalaveriin sekä oman ryhmän toimintakertomuksen laatimiseen. Kuten lastentarhanopettaja myös lastenhoitaja osallistuu osaltaan uusien työntekijöiden ja opiskelijoiden perehdyttämiseen ja ohjaamiseen. Lastenhoitaja on yhtä lailla vastuussa oman ammattitaitonsa ylläpitämisestä sekä kehittämisestä kuin lastentarhanopettajakin, muun muassa osallistumalla koulutuksiin.

7.3.2 Maahanmuuttajataustaisen työllistetyt henkilöt päiväkodissa

Maahanmuuttajataustainen työllistetty henkilö osallistuu päiväkodissa järjestettävään lapsille suunnattuun toimintaan ja sen suunnitteluun tarpeen mukaan. Työllistetty henkilö auttaa lapsia jokapäiväisissä askareissa, kuten pukeutumisessa ja on paikalla lapsia varten. Työllistetty henkilö huolehtii lastentarhanopettajan ja lastenhoitajan ohella ryhmänsä siisteydestä ja siitä, että lelut ja muut lasten käyttöön tarkoitetut asiat ovat

lasten ulottuvilla. Työllistetyn henkilön tulee myös osallistua päiväkodissa järjestettäviin palavereihin.

Maahanmuuttajataustainen työllistetty henkilö ei toimi lasten omahoitajana, eikä hän tämän vuoksi pidä esimerkiksi lasten varhaiskasvatussuunnitelma- keskusteluja lasten vanhempien kanssa.

8 Selkokieli

Opinnäytetyössä käsitellään selkokielen teoriaa, koska perehdytyskansio toteutetaan osittain selkokielellä, ja selkokielen kirjoitusohjeita käyttäen. Monet maahanmuuttajataustaiset henkilöt eivät osaa suomen kieltä töitä saadessaan, jonka takia heitä perehdytettäessä on otettava huomioon, että he tarvitsevat selkeät ja helposti ymmärrettävät ohjeet.

Selkokieltä alettiin kehittää Suomessa 1970-luvulla. Alun perin selkokieli oli kirjoitettua tekstiä. Selkokieli on tarkoituksella muokattu helpommaksi kuin yleiskieli, se ei siis ole sama asia kuin selkeä yleiskieli. (Kartio 2009: 8-9). Selkokielen tarkoituksena ei ole korvata yleiskieltä, vaan tukea sellaisten ihmisten tiedonsaantia, joille yleiskielen ymmärtäminen on vaikeaa tai lähes mahdotonta. (Virtanen 2009: 16).

Selkokieli on suomen kielen muoto, joka on suunnattu ihmisille, joilla on vaikeuksia lukea ja/tai ymmärtää yleiskieltä. Selkokieli on mukautettu sisällöltään, sanastoltaan ja rakenteeltaan yleiskieltä luotettavammaksi ja ymmärrettävämmäksi. Selkokielessä noudatetaan kaikkia suomen kielen oikeinkirjoitus suosituksia. Selkokielen olemassaoloa ja tarvetta on perusteltu eniten tasa-arvon toteutumisella. Ketään ei saa ilman hyväksyttävää syytä asettaa eri asemaan sukupuolen, iän, kulttuurin, kielen, uskonnon, vammaisuuden, mielipiteen, terveydentilan, vammaisuuden tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella, näin määritellään myös Suomen perustuslaissa. Selkokielen tärkein tehtävä on palvella erityisryhmiä ja selkokieli onkin hyväksytty omaksi kielimuodokseen. (Virtanen 2009:17,20, 69).

Jokaisella ihmisellä on oikeus selkeään viestintään. Selkokieltä tarvitsevan henkilön on pystyttävä ymmärtämään kieltä yhtä hyvin kuin yleiskieltä ymmärtävän. Selkokielen

käyttäjän kannalta tärkeimmät ymmärrettävyyden kohdat ovat tiedollinen saavutettavuus ja tiedotuksen saavutettavuus. Tiedollisella saavuttamisella voidaan tarkoittaa, että esimerkiksi museossa näytteillä olevien teoksien informaatiotaulu on selkokielineen, jotta jokainen ihminen pystyisi sisäistämään siitä saatavan tiedon. Tiedottamisen saavuttamisella taas tarkoitetaan sitä, että esimerkiksi opastetaulujen visuaaliseen ja kielelliseen selkeyteen kiinnitetään huomiota, jotta ne voivat palvella myös erityisryhmiä. Opetusministeriön mukaan saavutettavuudella tarkoitetaan myös ihmisten yhdenvertaista kohtelua ja syrjimättömyyttä, sillä jokaisella ihmisellä on oikeus tarpeelliseen tietoon. (Virtanen 2009: 21-22).

8.1 Maahanmuuttajat ja selkokieli

Maahanmuuttajien selkokielen tarve vaihtelee voimakkaasti, ja on yksilöistä riippuvaisista. Osa maahanmuuttajista voi hyötyä selkokielestä suomen kielen opintojen alkuvaiheessa pian heidän muutettuaan Suomeen, kun taas osalla suomen kielen taito voi jäädä pysyvästi puutteelliseksi, jolloin selkokielen merkitys korostuu. Erityisesti maahanmuuttajataustaisilla kotiaideilla ja vanhuksilla suomen kielen taito voi usein jäädä puutteelliseksi. Selkojulkaisuja käytetään nykyään jo laajasti aikuisten maahanmuuttajien suomen kielen opetuksessa lisämateriaalina. (Virtanen 2009: 52.) Maahanmuuttajille tarjotaan kotoutumiskoulutusta, jos tämä kuuluu kotoutumislain piiriin. Koulutukseen kuuluu yhtenä osana suomenkielen opiskelua. Mikäli maahanmuuttaja haluaa ja voi saada Suomen kansalaisuuden, täytyy hänen suorittaa kielitutkinto, josta on suoriuduttava keskitason mukaisesti. (Virtanen 2009: 51).

Keskustellessa suomeksi maahanmuuttajataustaisen henkilön kanssa, on hänellä usein kielellisissä taidoissa heikkouksia. Sen takia kieltä osaavamman keskustelijan tehtäväksi usein jää arvioida, että ymmärsikö keskustelukumppani asian ja pystyykö hän keskustelun jatkuessa seuraamaan keskustelun kulkua ja onko keskusteluaiheessa asioita, joita kannattaa vielä selventää ja tarkentaa. Maahanmuuttajataustainen keskustelija ei myöskään aina osaa tuoda itse esille asioita, joita ei ymmärtänyt, eikä hän välttämättä aina uskalla kysyä jos ei ymmärtänyt jotakin asiaa. Osaavamman keskustelijan tehtävänä on tarkkailla keskustelun kulkua ja sitä, että ymmärtääkö toinen osapuoli asian pointin. Osaavamman keskustelijan kannattaakin kiinnittää paljon huomiota omaan ilmaisuunsa ja muistaa kysyä suoraan keskustelukumppaniltaan, ymmärsikö tämä. Jos-

kus suoraan kysyminen ei auta, sillä keskustelun heikompi osapuoli voi kokea olevansa jopa heikkolahjainen, koska ei ymmärrä kaikkea. Tässä korostuu keskustelun osavamman osapuolen taito tulkita keskustelukumppanin ilmeitä ja ruumiinkieltä, jotka viestittävät hyvin paljon siitä, ymmärsikö tämä asian oikein. (Kartio 2009: 30-32).

8.2 Selkokieli vuorovaikutuksessa

Selkokieltä käytettäessä on muistettava kenelle puhuu. Kun puhutaan aikuiselle, on käytettävä aikuisen kieltä, myös silloin kun puhutaan selkokieltä. Jos keskustelukumppanilleen puhuu kuin lapselle, on hänen vaikea ottaa aikuisen roolia keskustelussa ja saattaa, ettei ole keskustelun täysivaltainen jäsen. Lapselle puhuessaan voi aikuinen käyttää esimerkiksi hellyyttelykieltä. (Kartio 2009: 14).

Selkokielen käyttäjällä saattaa usein olla vaikeuksia ymmärtää ja hahmottaa esimerkiksi ajankulkua ja sijaintia. Myös syy- ja seuraussuhteiden käsittäminen voi osoittautua hankalaksi selkokielen käyttäjälle. Puhuttaessa selkokieltä käyttävälle henkilölle on muistettava puhua yksinkertaisilla lauseilla ja pyrkiä kertomaan yksi asia yhdessä lauseessa. On myös otettava huomioon se, että selkokieltä käyttävän voi olla joskus vaikea aloittaa puhetta. Hänelle on annettava aikaa muotoilla sanottavansa keskustelun sen hetkiseen tilanteeseen sopivaksi. Selkokielistä on myös hyvä houkutella mukaan keskusteluun ja rohkaista häntä ottamaan osaa keskusteluun ja tuomaan omia ajatuksiaan sekä mielipiteitään esille. Kysymyksiä asettaessa selkokieliselle, on hyvä suosia avoimia kysymyksiä, sillä ne eivät rajoita vastauksia. Joillekin avoimet kysymykset voivat kuitenkin olla joissakin tilanteissa liian vaikeita. Selkokieltä käyttävän henkilön kanssa puhuttaessa on hyvä välillä varmistaa, tuliko toisen puheenvuoro ymmärrettyä oikein. (Kartio 2009: 15-16).

Arkipäiväiset sanat ovat usein helppoja myös selkokielisen ymmärtää. Joskus tulee eteen tilanne, jossa selkokieltä käyttävälle keskustelukumppanille on selitettävä hänelle uuden sanan merkitys. Selkokieliselle vaikeita sanoja ymmärtää ovat usein juuri sivistyssanat. Ne kuuluvat usein jonkin erikoisalan sanastoon. Sivistyssanoja kannattaakin välttää selkokieltä käyttävän henkilön kanssa puhuttaessa. Uusien sanojen toistaminen keskustelun aikana voi myös auttaa selkokielistä keskustelukumppania ymmärtämään sanan merkityksen juuri sen hetkisessä asiayhteydessä. Jos sanan merkitys ei toistosta

huolimatta onnistu, kannattaa käyttää kiertoilmauksia, esimerkiksi turvautua piirtämiseen tai näyttelymiseen. (Kartio 2009: 16-17, 20).

Selkokieltä käyttävän ihmisen kanssa puhuttaessa on unohdettava kiire. Asiakokonaisuuksien välissä on hyvä pitää pitkäkin tauko, jotta keskustelutoveri pystyy sisäistämään keskustelun sanoman. Täytyy myös muistaa puhua hitaasti ja artikuloida selvästi. Selkokieltä käyttävän henkilön kanssa puhuttaessa eleet ja ilmeet on hyvä lisä keskustelussa, sillä niiden avulla keskustelun punainen lanka saattaa selvitä paremmin. Kannattaa myös muistaa, että äänensävyillä on tärkeä rooli, jos jotakin asiaa halutaan korostaa. Myös ydinsanoja on hyvä muistaa korostaa keskustelun aikana, sillä selkokieli- sen keskustelukumppanin on joskus vaikea erottaa tärkeää tietoa puheesta. (Kartio 2009: 19, 22-23).

9 Perehdytysopas

Perehdytysoppaan laatiminen oli iso projekti ja se sisälsi monta eri vaihetta. Haasteena oli, että miten kaikkien haastateltavien näkemykset ja mielipiteet saataisiin mukaan lopulliseen versioon. Päivähoitoyksikkö Merirasti-Siiman johtajan toiveena oli, että opas olisi tiivistetty tietopaketti, eikä monen kymmenen sivun mittainen. Tarkoituksena on, että opasta on helppo lukea ja, että siitä välittyy uudelle maahanmuuttajataustaiselle työllistetylle henkilölle kaikki tarpeellinen tieto, jota hän tarvitsee aloittaessaan työn päiväkodissa. Teimme oppaasta ensin koeversion päivähoitoyksikön johtajan Tarmo Niemen toiveesta.

9.1 Koeversio

Toteutimme perehdytysoppaasta koeversion (LIITE 1) kesä-heinäkuun 2011 aikana. Koeversion toimitimme koekäyttöön päivähoitoyksikkö Merirasti-Siimaan kesäkuussa 2011. Koeversio laadittiin tekemiemme haastattelujen ja niistä saatujen tietojen avulla. Koeversion tarkoituksena oli saada käytännön kokemusta perehdytysoppaan käytöstä kyseisissä päiväkodeissa.

Koeversion luettuaan päivähoitoyksikön työntekijät ja johtaja saivat mahdollisuuden kommentoida koeversiota palautelomakkeen (LIITE 2) avulla. Koeversio oli raakilever-

sio lopullisesta perehdytysoppaasta. Tärkeintä oli, että perehdytysoppaan lopullinen versio on päivähoitoyksikkö Merirasti-Siiman näköinen, jonka vuoksi halusimme koeversion toimivuudesta palautteen kirjallisilla lomakkeilla. Palautteen avulla pystyimme muokkaamaan opasta päivähoitoyksikön toiveiden mukaisesti lopulliseen muotoonsa.

Saimme palautteen koeversioista elokuun 2011 keskivaiheilla. Toisesta päiväkodista opas ja palautelomakkeet olivat kadonneet kesän 2011 aikana, mutta saimme järjestettyä heille uuden kappaleen oppaasta, joten saimme palautetta myös sen päiväkodin työntekijöiltä. Toisessa päiväkodissa lähettämämme asiakirjat olivat pysyneet tallessa, mutta valitettavasti vain murto-osa työntekijöistä oli antanut meille palautetta. Palautteita lukiessamme onneksemme huomasimme, että palautetta antaneet työntekijät olivat uskaltaneet antaa kovaakin kritiikkiä oppaan koeversiosta. Koeversion tarkoituksena olikin, että työntekijät saavat kommentoida sitä vapaasti, jotta lopullisesta versiosta tulisi mahdollisimman paljon heidän näköisensä. Muutamassa palautelomakkeessa oli kritisoitu oppaan näkökulmaa ja sen toimivuutta, mutta lomakkeessa ei oltu vastattu Parannusehdotus- osioon. Olimme kuitenkin ohjeissa painottaneet, että otamme erittäin mielellämme vastaan palautetta esimerkiksi oppaan muodosta ja sisällöstä. Palautteiden avulla saimme pääosin vinkkejä ja neuvoja vain siihen mitä osa-alueita oppaaseen olisi hyvä lisätä ja mitä osa-alueita oppaassa ei välttämättä tarvitse olla.

9.2 Lopullinen versio

Perehdytysoppaan lopullista versiota (LIITE 3) aloimme työstää elokuussa 2011, kun olimme saaneet palautetta oppaan koeversiosta molemmista päiväkodeista. Teimme lopullisen version samalla pohjalla kuin koeversionkin, mutta lisäsimme oppaaseen osa-alueita, mitkä työntekijät kokivat tärkeiksi; lisäsimme esimerkiksi turvallisuus- ja uskonto-osiot. Lopulliseen versioon lisäsimme myös kuvia, jotka avaavat tekstiä paremmin ulkomaalaistaustaiselle, ja heikosti suomea puhuvalle tai ymmärtävälle työntekijälle. Muokkasimme myös hieman lauserakenteita; pitkät lauseet jaoimme pienemmiksi lauseiksi, jotta perehdytysopasta lukeva henkilö ymmärtäisi, mitä missäkin lauseessa halutaan sanoa.

Lopullinen perehdytysopas sisältää muun muassa päivähoitoyksikkö Merirasti- Siiman yhteystiedot, ryhmät, arvot ja toimintaohjeet. Oppaassa on myös kerrottu päiväkodin

päivärytmistä, ruokailusta ja tauoista. Lopulliseen perehdytysoppaaseen teimme myös sisällysluettelon ja johdannon.

Lopullinen versio perehdytysoppaasta tallennettiin pdf-muotoon, sillä päivähoitoyksikön johtaja Tarmo Niemi toivoi niin. Jotta päivähoitoyksikön molemmat päiväkodit voivat helposti muokata ja päivittää opasta tulevaisuudessa, luovutimme perehdytysoppaan myös word- dokumenttina. Päivähoitotyö on alati muuttuvaa ja uusia käytäntöjä sekä työtehtäviä syntyy lisää. Sähköisessä muodossa oleva perehdytysopas myös pysyy tallessa, sillä paperiversio saattaa kadota ja kuluu käytössä.

10 Opinnäytetyön arviointi

Seuraavissa kappaleissa arvioimme opinnäytetyötämme. Arvioimme ja pohdimme opinnäytetyömme eettisyyttä, sekä tarkastelemme työme hyödynnettävyyttä.

10.1 Opinnäytetyön eettisyys

Opinnäytetyön tekoon liittyy monia eettisiä kysymyksiä, jotka opinnäytetyön tekijän on otettava huomioon. Hyvän tieteellisen käytännön noudattaminen on eettisesti hyvän opinnäytetyön edellytys ja on työn tekijän vastuulla. Opinnäytetyön lähtökohtana tulee aina olla ihmisarvon kunnioittaminen, opinnäytetyöhön osallistumisen tulee aina olla vapaaehtoista, jolloin kunnioitetaan ihmisten itsemääräämisoikeutta. (Hirsjärvi, Remes, Sajavaara 1996: 23, 25). Opinnäytetyön tekijää koskevat samat eettiset periaatteet, normit ja arvot kuin muitakin ihmisiä. Moraalisena toimijana tekijä on samassa asemassa kuin kuka tahansa muu. (Karjalainen, Launis, Pelkonen, Pietarinen 2002: 58.)

Hyvää tieteellistä käytäntöä voidaan loukata monin tavoin, erityisesti tiedonhankintatavat ja koejärjestelyt aiheuttavat eettisiä ongelmia. Opinnäytetyön tekijän on vältettävä epärehellisyttä kaikissa tutkimuksen vaiheissa. Keskeistä on muun muassa se, ettei plagioida toisten tekstiä, tuloksia ei tule yleistää kriitikittömästi, raportointi ei saa olla harhaanjohtavaa tai puutteellista eikä toisen tekijän osuutta tule vähätellä. (Hirsjärvi, Remes, Sajavaara 1996: 25-26).

Tähän opinnäytetyöhän osallistuminen on ollut vapaaehtoista, tehdyt haastattelut ovat perustuneet vapaaehtoisuuteen. Olemme pitäneet huolta, ettei haastateltavien henkilöiden henkilöllisyys paljastu missään työn vaiheessa, eikä haastatteluista saaduista tuloksista voi tunnistaa, kuka haastateltavista on sanonut minkäkin asian. Haastatteluista saatuja tuloksia on käytetty vain tässä opinnäytetyössä. Tulokset on myös hävitetty, kun opinnäytetyö on valmistunut, eikä tuloksia ole enää tarvittu. Opinnäytetyöprosessi aikana haastatteluista saatuja tuloksia on säilytetty siten, etteivät ne ole joutuneet ulkopuolisten henkilöiden saataville. Tutkimustulosten oikeanlaisella säilyttämisellä taataan haastateltavien henkilöiden henkilöllisyyden salassa pysyminen ja haastatteluaineiston tallessa pysyminen. (Mäkinen 2006: 26.) Tämän opinnäytetyön luotettavuuden kannalta olennaista on, että haastatteluista saadut tiedot kirjattiin sellaisinaan eli kuten haastateltavat ne kertoivat. Haastatteluista saatujen tietojen ja tulosten muokkaaminen olisi saattanut vääristää haastatteluiden tuloksia.

Tätä työtä tehdessä olemme vältäneet epärehellisyyttä kaikissa vaiheissa. Työssä ei ole plagioitu, eli lainattu luvatta toisten tekstiä eikä väitetty sitä omaksi. Opinnäytetyöhön on tehty asianmukaiset lähdeviitteet ja lähdeluettelo.

10.2 Opinnäytetyön hyödynnettävyys

Opinnäytetyö sisältää kattavan tietopaketin perehdyttämisestä ja työssäoppimisesta varhaiskasvatuksessa, sekä etenkin maahanmuuttajataustaisista työllistetyistä henkilöistä varhaiskasvatuksessa, joten työtä voidaan hyödyntää laajemminkin varhaiskasvatuksen kentällä. Opinnäytetyö sisältää myös arvokasta tietoa muun muassa maahanmuuttajataustaisten työllistettyjen henkilöiden kohtaamisesta varhaiskasvatuksessa.

Perehdytysopas tullaan tallentamaan sähköiseen muotoon, joka mahdollistaa oppaan vaivattoman päivittämisen sekä levittämisen esimerkiksi muihin Itä-Helsingin alueen päiväkodeihin. Oppaaseen on helppo tehdä kutakin päiväkotia koskevat muutokset esimerkiksi Yhteystieto- ja Työvuoro- osioihin. Opas on yleispätevä, joten sitä voidaan hyödyntää myös muiden kaupunkien päiväkodeissa.

11 Pohdinta ja yhteenveto

Opinnäytetyön tarkoituksena oli tuottaa päivähoitoyksikkö Merirasti-Siimalle perehdytysopas päiväkotiin tulevalle maahanmuuttajataustaiselle työllistetylle henkilölle. Opas koottiin haastattelujen ja kirjallisuuden sekä valmiiden aineistojen avulla. Kirjallisuus painottui perehdyttämiseen sekä selkokieleen. Varsinainen perehdytysopas tehtiin selkokieltä mukaillen, koska kohderyhmänä olivat maahanmuuttajataustaiset henkilöt, joiden suomenkielen taito saattaa olla heikko. Opasta ei tehty täysin selkokielen kirjoitusohjeita noudattaen, koska varhaiskasvatuksen ammattisanastoa oli käytettävä perehdytysoppaassa. Oppaassa on kuitenkin vältetty esimerkiksi pitkiä sanamuotoja, ja muutenkin oppaan ammattisanasto on pyritty yksinkertaistamaan mahdollisuuksien mukaan.

Opinnäytetyössä pyrittiin käyttämään mahdollisimman ajankohtaisia ja tuoreita asiantuntijateoksia ja kirjallisuutta. Tällä taattiin kerätyn aineiston luotettavuus ja ajankoh-taisuus.

Tiedonkeruumenetelmäksi valittiin avoin haastattelu, koska haastattelujen tarkoituksena oli kerätä lisätietoa perehdytysopasta varten, eli haastattelut eivät olleet varsinainen tietolähde. Perehdytysoppaan kokoamista varten haastateltiin päivähoitoyksikkö Merirasti-Siiman johtajaa sekä muuta henkilökuntaa, eritoten maahanmuuttajataustaisia työllistettyjä henkilöitä. Haastatteluja tehtiin opinnäytetyön monessa eri vaiheessa.

Päivähoitoyksikkö Merirasti-Siiman kanssa rakennettu perehdytysopas on yksi Voimaa-hankkeen malli maahanmuuttajataustaisten työntekijöiden ja työllistettyjen henkilöiden urakehityksen tukemiseksi. Opinnäytetyö on osa Voimaa-hanketta, mutta opinnäytetyöprosessissa hanke jäi valitettavasti taka-alalle. Tämä johtui siitä, että kaikki Voimaa-hankkeen yhteyshenkilö Jussi Linkolan kanssa sovitut tapaamiset peruuntuivat. Olimme toivoneet enemmän tietoa Voimaa-hankkeen toiminnasta ja tavoitteista, tämä olisi voinut tukea opinnäytetyöprosessiamme.

Päivähoitoyksikkö Merirasti-Siiman johtaja ja henkilökunta olivat kiitettävästi mukana perehdytysoppaan tekoprosessissa. Päivähoitoyksikön henkilökunta oli innostunut osallistumaan perehdytysoppaan tekoprosessiin, muun muassa haastatteluiden kautta. Tästä huolimatta emme saaneet odotettua määrää palautetta perehdytysoppaan koe-

versiosta. Palautteiden vähäinen määrä saattoi myös johtua varhaiskasvatustyön hektisyydestä ja siitä, että koeversio oli Merirastin ja Siiman päiväkodeissa kesäaikaan, jolloin henkilökuntaa oli kesälomalla.

Opinnäytetyöprosessin aikana opimme kuinka tärkeää perehdyttäminen varhaiskasvatuksessa on. Eritoten maahanmuuttajataustaisten työllistettyjen henkilöiden laadukas perehdyttäminen on tärkeää, jotta he omaksuisivat työtehtävänsä ja suomalaisen varhaiskasvatuksen mahdollisimman kokonaisvaltaisesti. Jokaisella päivähoitoyksiköllä olisi hyvä olla edes jonkinlainen perehdyttämisaineisto maahanmuuttajataustaisille henkilöille, koska maahanmuuttajien määrä suomalaisissa työyhteisöissä tulee kasvamaan lähivuosina. On tärkeää, että maahanmuuttajataustaisilla henkilöillä on oma perehdytysaineistonsa, koska se mahdollistaa heidän perehdyttämisenä heidän omista lähtökohdistaan, eli esimerkiksi heikosta suomenkielen taidosta sekä siitä, että suomalainen varhaiskasvatus ei välttämättä ole heille entuudestaan tuttua.

Mielestämme varsinainen perehdytysopas onnistui hyvin, ja saimme siihen koottua kaiken olennaisen tiedon maahanmuuttajataustaista työllistettyä henkilöä perehdytettäessä varhaiskasvatuksen työtehtäviin. Oppaan ei ole tarkoitus olla kokonaisvaltainen ja sen ei ole tarkoitus toimia sellaisenaan kaikissa päiväkodeissa. Tekemäämme perehdytysopasta voidaan käyttää eri päiväkodeissa eräänlaisena runkona perehdytettäessä maahanmuuttajataustaisia henkilöitä, mutta oppaan päivittäminen ja muokkaaminen kyseessä olevan päiväkodin näköiseksi on tärkeää, jotta perehdyttäminen olisi laadukasta ja tuottavaa. Opas ei ole välttämättä missään vaiheessa täysin valmis, koska varhaiskasvatustyö elää murroksessa ja muuttuu koko ajan, ja jokaisen perehdytysjakson aikana opasta on syytä päivittää ja muokata mahdollisesti ilmenneiden puutteiden mukaisesti.

Lähteet

Dessler, Gary: 2004. A Framework for Human Resource Management Third Edition. Pearson Education, Essex.

Frisk, Tarja (toim.): 2005. Ohjaaminen työssä. Helsinki: Edita Prima.

Vartiainen- Ora, Päivi (käsikirjoitus, toimitus) – Korhonen, Auli (toimitus) - Marjakaarto, Heidi: 2007. Erilaisuus sallittu. Perehdymme monimuotoisuuteen – käsikirja työhön perehdyttäjälle ja työyhteisölle. Petmo- hanke. SAK. Erweko kirjapaino.

Hirsjärvi, Sirkka – Hurme, Helena: 2000. Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Yliopistopaino.

Hirsjärvi, Sirkka – Remes, Pirkko – Sajavaara, Paula: 1996. Tutki ja kirjoita. Hämeenlinna: Kariston Kirjapaino Oy.

Kangas, Pirkko : 2007. Perehdyttämisen suunnittelu ja toteutus. Helsinki: Työturvallisuuskeskus.

Karjalainen, Sakari – Launis, Veikko – Pelkonen, Risto – Pietarinen, Juhani: 2002. Tutkijan eettiset valinnat. Tampere: Tammer Paino.

Kartio, Johanna: 2009. Selkokieli ja vuorovaikutus. Tampere: Tammer Print Oy.

Kjelin, Eija – Kuusisto Pia- Christina: 2003. Tulokkaasta työntekijäksi. Helsinki: Talentum

Kupias, Päivi – Peltola, Raija: 2009. Perehdyttämisen pelikentällä. Tampere: Juvenes Print.

Lahden Ammattikorkeakoulun julkaisu: 2007. Hyvä perehdytys-opas. Lahti: Esa Print Oy.

Mäkinen, Olli: 2006. Tutkimusetiikan ABC. Vaajakoski: Gummerus Kirjapaino Oy.

Vahtila, Henrik: 2011. Checking in MSD. Perehdyttäminen ja mentorointi fuusioituneessa yrityksessä. Metropolia Ammattikorkeakoulu. Liiketalouden koulutusohjelma.

Vanhanen-Nuutinen, Liisa – Lambert, Pirjo (toim.): 2005. Hankkeesta julkaisuksi. Kirjoittaminen ammattikorkeakoulun ja työelämän kehityshankkeissa. Helsinki: Edita Prima Oy.

Vilka, Hanna – Airaksinen, Tiina: 2003. Toiminnallinen opinnäytetyö. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy

Virtanen, Hannu: 2009. Selkokielen käsikirja. Tampere: Esa Print Oy.

Metropolia Ammattikorkeakoulu 2011. Internetlähde.

<https://wiki.metropolia.fi/display/voimaa/Voimavaroja+maahanmuuttajista>

Luettu 1.3.2011

Diakonia-ammattikorkeakoulu 2011. Internetlähde.

http://kirjastot.diak.fi/files/diak_lib/Helsinki2004/Hevonkorpi&Koskela.pdf

Luettu 1.3.2011

Työelämään 2011. Internetlähde.

<http://www.tyoelamaan.fi/fi-fi/tyoharjoittelu-ja-tyossaoppiminen/>

Luettu 1.3.2011

Tonet, työssäoppimisen tietopalvelu 2011. Internetlähde.

<http://www03.edu.fi/aineistot/tonet/fin/tyonantaja/index.html>

Luettu 1.3.2011

Helsingin kaupunki, Sosiaalivirasto 2011. Internetlähde.

http://www.hel.fi/hki/sosv/fi/P_iv_hoito/P_iv_kodit/P_iv_koti+Siima

Päivitetty 22.7.2010. Luettu 12.3.2011

Helsingin kaupunki, Sosiaalivirasto 2011. Internetlähde.

http://www.hel.fi/hki/sosv/fi/P_iv_hoito/P_iv_kodit/P_iv_koti+Merirasti

Päivitetty 16.7.2010. Luettu 12.3.2011

Helsingin kaupunki, Henkilöstökeskus 2011. Internetlähde.

www.hel.fi/heke

Luettu 2.5.2011

Työsuojeluhallinto 2011. Internetlähde.

<http://www.tyosuojelu.fi/fi/yhdenvertaisuus>

Luettu 26.5.2011

Tilastokeskus 2011. Internetlähde.

http://www.stat.fi/tup/suoluk/suoluk_vaesto.html

Päivitetty 11.5.2011. Luettu 9.6.2011

Työtä, tietoa ja työvoimaa- projekti, loppuraportti 2011. Internetlähde.

http://www.hel.fi/wps/wcm/connect/152b9d80465f81ab9c03fffac6c0792f/ttt_projekti_loppuraportti.pdf?MOD=AJPERES

Päivitetty 23.3.2011. Luettu 9.6.2011

Lastentarhanopettaja pula pahenee! Tutkimusraportit, Lastentarhanopettajaliitto. Internetlähde.

<http://www.lastentarha.fi/pls/portal/docs/PAGE/LTOL/01LTOL/00LTOL/06JULKAISUT/UTKIMUSRAPORTIT/LTOPULA.PDF>

Päivitetty 2007. Luettu 10.9.2011

Sosiaali- ja terveysministeriö 2011. Internetlähde.

www.stm.fi/lapset/palvelut_perheille/paivahoito

Luettu 10.9.2011

Lastentarhanopettajaliitto 2011. Internetlähde.

www.lastentarha.fi/portal/page

Luettu 10.9.2011

Työ-ja elinkeinotoimisto 2011. Internetlähde.

www.mol.fi

Perehdytysoppaan koeversio

PEREHDYTYSOPAS

Tervetuloa päivähoitoyksikkö Merirasti- Siimaan. Tästä oppaasta löydät tarvitsemasi tiedon työsuhteesi alkaessa.

- YHTEYSTIEDOT

Päiväkoti Merirasti: Jaluspolku 3, 00980 Helsinki

PL 98745, 00099 Helsingin kaupunki

Puhelinnumero: 09-3106 2737

Sähköposti: pk.merirasti@hel.fi

Johtaja: Tarmo Niemi, puhelinnumero: 09-3106 2731

Päiväkoti Siima: Ramsinniementie 6, 00980 Helsinki

PL 98750, 00099 Helsingin kaupunki

Puhelinnumero: 09-3106 2733

Sähköposti: pk.siima@hel.fi

Johtaja: Tarmo Niemi, puhelinnumero 3106 2731

- RYHMÄT

Päiväkoti Merirasti

Merisiilit: 1-3-vuotiaat

Merikissat: 3-5-vuotiaat

Merikotkat: 3-5-vuotiaat

Merihanhet: esikoulu-ryhmä, 6-vuotiaat

Majakka: ??

Päiväkoti Siima

Simpukat: 1-3-vuotiaat

Perhot: 3-5-vuotiaat

Kummeli: 6-vuotiaat

Pilkki: integroitu ryhmä, 3-6-vuotiaat

- ARVOT

Turvallinen arki

Tasapuolinen ja oikeudenmukainen kohtelu

Luottamuksellinen yhteistyö vanhempien kanssa

- TYÖVUOROT

Merirasti:

aamuvuoro: 7.00-14.39

välivuoro: 8.00-15.39

iltavuoro: 9.21-17.00

aamupäivystys: 6.30-14.09

iltapäivystys: 9.51-17.30

Siima:

aamuvuoro: 7.00-14.39

välivuoro: 8.00-15.39

iltavuoro: 9.21-17.00

aamupäivystys: 6.30-14.09

iltapäivystys: 9.51-17.30

- TYÖTEHTÄVÄT

Lastentarhanopettajan tehtäväkuvat ja vastuut

Perustehtävänä on vastata oman ryhmän pedagogisesta toiminnasta, sekä omahoitoisuuden ja kasvatuskumppanuuden toteutumisesta.

Lastentarhanopettajalla on päävastuu oman ryhmän toiminnan suunnittelemisesta, toteuttamisesta ja arvioinnista, hän tekee myös oman ryhmänsä toimintakertomuksen. Hän vastaa siitä, että oman ryhmän toiminta on päiväkodin arvojen, tavoitteiden ja

visioiden mukaista. Lastentarhanopettaja vastaa osaltaan uusien työntekijöiden ja opiskelijoiden perehdytyksestä ja ohjaamisesta.

Lastentarhanopettaja on vastuussa oman ammattitaitonsa ylläpitämisestä sekä kehittämisestä, muun muassa osallistumalla koulutuksiin.

Lastentarhanopettajalla on vastuu perheiden kanssa tehtävästä yhteistyöstä ja sen toteuttamisesta. Lastentarhanopettaja toimii myös oman tiimensä vetäjänä, ja hän varmistaa että oman tiimin viikkopalaverit pidetään ja vastaa palaverien sisällöstä.

Lastenhoitajan tehtäväkuvat ja vastuut

Lastenhoitajan perustehtävänä on toimia lasten kasvun ja kehityksen tukena ja ohjaajana.

Lastenhoitaja osallistuu oman ryhmän toiminnan suunnitteluun, toteuttamiseen ja arviointiin. Lastenhoitaja toimii myös lasten omahoitajana, ja tekee tiivistä yhteistyötä lasten vanhempien kanssa.

Lastenhoitaja osallistuu aktiivisesti oman ryhmänsä viikkopalaveriin sekä osallistuu oman ryhmän toimintakertomuksen laatimiseen. Kuten lastentarhanopettaja myös lastenhoitaja osallistuu osaltaan uusien työntekijöiden ja opiskelijoiden perehdyttämiseen ja ohjaamiseen.

Lastenhoitaja on vastuussa oman ammattitaitonsa ylläpitämisestä sekä kehittämisestä, muun muassa osallistumalla koulutuksiin.

Lastenhoitaja huolehtii ryhmän tilojen siisteydestä ja toimivuudesta.

- TYÖVAATTEET

Jokaisella työntekijällä tulee olla sisäjalkineet. Hoito- ja kasvatushenkilökunta voivat pukeutua omiin asiallisiin arkivaatteisiin. Lasten kanssa ulkoillaan päivittäin säästä riippumatta, joten työntekijöiden pitää varata itselleen tarpeelliset ja riittävät ulkoiluvaatteet.

- PALAVERIT JA KOKOUKSET

aikataulut, tiimit & talonpalaveri molemmissa taloissa

Kaikista kokouksista laaditaan muistio ja henkilö, joka ei ole kokouksessa läsnä, on velvollinen lukemaan tehdyt muistiot ja kuittaamaan ne luetuiksi.

- RUOKAILU

Lastentarhanopettajat ja lastenhoitajat sekä avustajat ruokailevat lasten kanssa ryhmässä. Päiväkodissa ruokailu lasketaan työajaksi ja siksi poistuminen työpaikalta kyseisenä aikana ei ole mahdollista.

- TAUOT

Kahvitaukojen ajankohdista sovitaan kussakin ryhmässä erikseen.

- VAITIOLOVELVOLLISUUS

Kaikilla päiväkodissa työskentelevillä ja opiskelevilla henkilöillä on vaitiolovelvollisuus asioista, jotka koskevat asiakkaita, heidän perheitään tai päiväkodin sisäisiä asioita. Suhtaudu tähän vaitiolovelvollisuuteen vakavasti.

Perheiden asioita ei tule käsitellä esimerkiksi kahvipöydässä, mikäli on mahdollista että joku ulkopuolinen voi kuulla keskustelun. Huomioi myös, että asiakkaiden, heidän per-

heidensä tai päiväkodin sisäisiä asioita ei saa käsitellä sosiaalisessa mediassa (esimerkiksi Facebookissa).

- SAIRASTUMINEN

Jos sairastut (tai lapsesi sairastuu), ilmoita siitä mahdollisimman pian päiväkodin johtajalle ja päiväkotiin. Ilmoitus on aina tehtävä puhelimitse, ja jos suinkin mahdollista niin jo edellisenä iltana, mutta viimeistään heti aamulla, kun päiväkotiin tulee ensimmäinen työntekijä.

Ilmoitusta sairastumisesta ei saa missään tilanteessa tehdä tekstiviestin tai sähköpostin välityksellä, koska sen oikea-aikaista perillemeno ei voi varmistaa.

Työntekijällä on oikeus olla kolme (3) päivää sairaslomalla päiväkodin johtajan luvalla, ilman lääkärintodistusta. Päiväkodin johtaja voi kuitenkin aina tarvittaessa vaatia lääkärintodistuksen.

- MISSÄ MITÄKIN ON tms...

askartelutarvikkeet yms...

- MITÄ ON HYVÄ MUISTAA, KUN TOIMIT LASTEN KANSSA

- TAPATURMAN SATTUESSA

Kun lapselle sattuu tapaturma, joka vaatii lääkärin hoitoa, toimi seuraavasti:

- soita taksi (ota päiväkodilta taksirahaa mukaasi tai maksa itse, saat rahan myöhemmin takaisin)
- ota mukaan lapsen henkilötiedot
- soita vanhemmille

Koeversion palautelomake

Päivähoitoyksikkö Merirasti-Siima

Perehdytysopas maahanmuuttajataustaiselle työllistetylle päiväkodissa

PALAUTELOMAKE PEREHDYTYSOPPAAN KOEVERSIOSTA

1. Tuliko oppaasta esille kaikki tarvittava uuden työntekijän perehdyttämiseen?

2. Mitä osa-alueita lisäisit?

3. Koetko, että kyseinen opas voisi toimia käytännössä?

4. Jos ei, niin miksei?

5. Onko oppaassa huomioitu riittävästi se, että perehdytettävä henkilö on maahanmuuttajataustainen?

6. Mitä mieltä olet, jos valmiiseen oppaaseen laitetaan kuvia (esim. päiväkodin tiloista, työvälineistä, tehtävistä, yms.)?

7. Vapaa sana: kommentteja, parannusehdotuksia, yms.

KIITOKSIA YHTEISTYÖSTÄ!

Terhi Siltanen ja Noora Petäjäniemi

PEREHDYTY SOPAS



Päiväkoti Merirasti



Päiväkoti Siima

SISÄLLYS

| | | |
|----|--|----|
| 1 | JOHDANTO | 3 |
| 2 | YHTEYSTIEDOT | 3 |
| 3 | RYHMÄT | 4 |
| 4 | ARVOT | 4 |
| 5 | TYÖVUOROT | 5 |
| 6 | PÄIVÄRYTMI | 6 |
| 7 | TYÖTEHTÄVÄT | 6 |
| 8 | TYÖVAATTEET | 8 |
| 9 | PALAVERIT JA KOKOUKSET | 8 |
| 10 | RUOKAILU | 8 |
| 11 | TAUOT | 8 |
| 12 | USKONTO | 9 |
| 13 | VAITIOLOVELVOLLISUUS | 9 |
| 14 | SAIRASTUMINEN JA POISSAOLOT | 10 |
| 15 | TARVIKKEET | 10 |
| 16 | TAPATURMAN SATTUESSA | 11 |
| 17 | TURVALLISUUS | 12 |
| 18 | UUDEN TYÖNTEKIJÄN MUISTILISTA | 12 |
| 19 | MITÄ ON HYVÄ MUISTAA, KUN TOIMII LASTEN KANSSA | 13 |
| 20 | YHTEISTYÖTAHOT | 13 |

1 JOHDANTO

Suomessa jokainen lapsi on oikeutettu samaan päivähoitoa. Päivähoitoa voivat saada ne lapset, jotka eivät vielä ole kouluiässä. Päivähoidon tavoitteena on tukea päivähoitossa olevien lasten koteja näiden kasvatustehtävässä ja yhdessä kotien kanssa edistää lapsen persoonallisuuden tasapainoista kehitystä. Päivähoidon tulee tarjota lapselle turvalliset olosuhteet ja ihmissuhteet. Päivähoitossa tapahtuvan toiminnan on oltava lapsen kehitystä tukevaa.

Päivähoitoa voidaan järjestää päiväkotihoidona, perhepäivähoitona, leikkitoimintana tai muuna päivähoitotoimintana. Perheiden on haettava lapsilleen päivähoitopaikkaa sille tarkoitettulla lomakkeella, mikä on palautettava 4 kuukautta ennen hoidon tarpeen alkua siihen päiväkotiin, johon lapsen toivotaan pääsevän.

Tämän oppaan tarkoituksena on auttaa uutta työllistettyä perehtymään päiväkodin arkeen ja työtehtäviin.

2 YHTEYSTIEDOT

Päiväkoti Merirasti: Jaluspolku 3, 00980 Helsinki

PL 98745, 00099 Helsingin kaupunki

Puhelinnumero: 09-3106 2737

Sähköposti: pk.merirasti@hel.fi

Johtaja: Tarmo Niemi, puhelinnumero: 09-3106 2731

Päiväkoti Siima: Ramsinniementie 6, 00980 Helsinki

PL 98750, 00099 Helsingin kaupunki

Puhelinnumero: 09-3106 2733

Sähköposti: pk.siima@hel.fi

Johtaja: Tarmo Niemi, puhelinnumero 3106 2731



3 RYHMÄT

Päiväkoti Merirasti

Majakka 0-2-vuotiaat

Merisiilit: 2-5-vuotiaat

Merikissat: 3-5-vuotiaat

Merikotkat: 3-5-vuotiaat

Merihanhet: esikoulu-ryhmä, 6-vuotiaat



Päiväkoti Siima

Simpukat: 1-3-vuotiaat

Perhot: 3-5-vuotiaat

Kummeli: 6-vuotiaat

Pilkki: integroitu ryhmä, 3-6-vuotiaat

4 ARVOT

- Turvallinen arki
- Tasapuolinen ja oikeudenmukainen kohtelu
- Luottamuksellinen yhteistyö vanhempien kanssa

5 TYÖVUOROT

Merirasti:

aamuvuoro: 7:00-14:39

välivuoro: 8:00-14:39

iltavuoro: 9:21-17:00

aamupäivystys: 6:30-14:09

iltapäivystys: 9:51-17:30

Siima:

aamuvuoro: 7:00-14:39

välivuoro: 8:00-15:39

iltavuoro: 9:21-17:00

aamupäivystys: 6:30-14:09

iltapäivystys: 9:51-17:30

Työvuoron alkaessa työntekijän on oltava omassa ryhmässään. Esimerkiksi vaatteiden vaihto on suoritettava ennen työajan alkamista.

6 PÄIVÄRYTMI

6:30 päiväkotiaukeaa

8:00 aamupala

aamupiiri

leikki / ohjattu toiminta

ulkoilu

11-12 lounas

12:00 päiväunet

14--> välipala

leikki / ohjattu toiminta

ulkoilu

kotiin

17:30 päiväkotiaukeaa



Lapsiryhmät tekevät myös

retkiä puistoihin ja metsiin

Päiväkodissa järjestetään myös yhteistä toimintaa, esim. lauluhetkiä koko talolle.

7 TYÖTEHTÄVÄT

Lastentarhanopettajan tehtäväkuvat ja vastuut

Lastentarhanopettajan perustehtävänä on vastata ryhmän pedagogisesta toiminnasta, sekä omahoitajuuden ja kasvatuskumppanuuden toteutumisesta.

Lastentarhanopettajalla on päävastuu oman ryhmän toiminnan suunnittelemisesta, toteuttamisesta ja arvioinnista, hän tekee myös oman ryhmänsä toimintakertomuksen. Toiminnan on oltava päiväkodin arvojen, tavoit-

teiden ja visioiden mukaista. Lastentarhanopettajan tehtäviin kuuluu myös uusien työntekijöiden ja opiskelijoiden perehdyttäminen ja ohjaus.

Lastentarhanopettaja on vastuussa oman ammattitaitonsa ylläpitämisestä ja kehittämisestä, muun muassa osallistumalla koulutuksiin.

Lastentarhanopettajalla on vastuu perheiden kanssa tehtävästä yhteistyöstä ja sen toteuttamisesta. Lastentarhanopettaja toimii myös oman tiiminsä vetäjänä, ja hän varmistaa että oman tiimin viikkopalaverit pidetään ja vastaa palavereiden sisällöstä.

Lastenhoitajan tehtäväkuvat ja vastuut

Lastenhoitajan perustehtävänä on toimia lasten kasvun ja kehityksen tukena ja ohjaajana.

Lastenhoitaja osallistuu oman ryhmän toiminnan suunnitteluun, toteuttamiseen ja arviointiin. Lastenhoitaja toimii myös lasten omahoitajana, ja tekee tiivistä yhteistyötä lasten vanhempien kanssa.

Lastenhoitaja osallistuu aktiivisesti oman ryhmänsä viikkopalaveriin sekä osallistuu oman ryhmän toimintakertomuksen laatimiseen. Myös lastenhoitaja osallistuu uusien työntekijöiden ja opiskelijoiden perehdyttämiseen ja ohjaamiseen.

Lastenhoitaja on vastuussa oman ammattitaitonsa ylläpitämisestä ja kehittämisestä, muun muassa osallistumalla koulutuksiin.

Lastentarhanopettajan ja lastenhoitajan tehtäviin kuuluu järjestää lapsille ohjattua toimintaa (esim. askartelu). Molemmat myös käyvät keskusteluja (esim. aloituskeskustelu, Vasu- keskustelu) lasten vanhempien kanssa.

8 TYÖVAATTEET

Jokaisella työntekijällä tulee olla sisäjalkineet. Hoito- ja kasvatushenkilökunta voivat pukeutua omiin asiallisiin arkivaatteisiin.

Lasten kanssa ulkoillaan päivittäin; työntekijöillä on hyvä olla itselleen tarpeelliset ja riittävät ulkoiluvaatteet.



9 PALAVERIT JA KOKOUKSET

Merirastissa ja Siimassa on kerran viikossa Talon Palaveri, johon osallistuu päiväkodin johtaja ja jokaisesta ryhmästä ainakin yksi työntekijä.

Jokaiselle ryhmälle on varattu kerran viikossa aika, jolloin pidetään Tiimipalaveri. Sen aikana voi tehdä suunnittelua ja pohtia, sekä ratkaista ongelmia työtoverien kesken.

Kaikista kokouksista laaditaan muistio. Henkilö, joka ei ole kokouksessa läsnä, on velvollinen lukemaan tehdyt muistiot.



10 RUOKAILU

Lastentarhanopettajat ja lastenhoitajat sekä avustajat ruokailevat lasten kanssa ryhmässä. Päiväkodissa ruokailu lasketaan työajaksi ja siksi poistuminen työpaikalta kyseisenä aikana ei ole mahdollista.

Päiväkodissa otetaan eri ruokavaliot huomioon, esimerkiksi kasvisruoka, muslimiruoka.

Työntekijät voivat halutessaan syödä omia eväitään.

11 TAUOT



Kahvitaukojen ajankohdista sovitaan jokaisessa ryhmässä erikseen. Taukojen aikana työpaikalta ei voi poistua.

Tauoilla voi esimerkiksi suunnitella tulevaa toimintaa, kirjoittaa raportteja ja hankkia tietoa. Päiväkodissa on tietokoneita, mitkä ovat vain työasioiden hoitamista varten.

Jokaisella ryhmällä on myös oma puhelin. Päiväkodin puhelimia ei saa käyttää omien puheluiden soittamiseen.

Tupakointi työajalla ei ole sallittua.

12 USKONTO

Suomalaisten päiväkotien uskontokasvatus perustuu evankelisluterilaisuuteen. Kaikilla lapsilla on uskontokunnasta riippumatta oikeus osallistua päiväkodin uskontokasvatukseen.

Jokaisen lapsen vanhemmilla on oikeus päättää osallistuuko heidän lapsensa päiväkodissa järjestettävään uskontokasvatukseen.

Päiväkodissa suvaitaan kaikki uskonnot. Eri uskontokuntaan kuuluvat saavat käyttää sellaisia asusteita ja vaatteita, joita heidän uskontonsa velvoittaa. Myös ruokavalioiden suhteen otetaan huomioon eri uskonnot.

Mahdollisista rukoilutauoista on sovittava etukäteen esimiehen ja ryhmän muiden työntekijöiden kanssa.

13 VAITIOLOVELVOLLISUUS

Kaikilla päiväkodissa työskentelevillä ja opiskelevilla henkilöillä on vaitiolovelvollisuus asioista, jotka koskevat asiakkaita, heidän perheitään tai päiväkodin sisäisiä asioita. Suhtaudu vaitiolovelvollisuuteen vakavasti.

Perheiden asioita ei tule käsitellä esimerkiksi kahvipöydässä, mikäli on mahdollista että joku ulkopuolinen voi kuulla keskustelun. Huomioi myös, että asiakkaiden, heidän perheidensä tai päiväkodin sisäisiä asioita ei saa käsitellä sosiaalisessa mediassa (esimerkiksi Facebookissa).

14 SAIRASTUMINEN JA POISSAOLOT

Jos sairastut (tai lapsesi sairastuu), ilmoita siitä mahdollisimman pian päiväkodin johtajalle ja päiväkotiin. Ilmoitus on hyvä tehdä soittamalla päiväkotiin mahdollisimman pian, viimeistään aamulla, kun päiväkotiin tulee ensimmäinen työntekijä.

Työntekijällä on oikeus olla kolme (3) päivää sairauslomalla päiväkodin johtajan luvalla, ilman lääkärintodistusta. Päiväkodin johtaja voi kuitenkin aina tarvittaessa vaatia lääkärintodistuksen.

Jos sinulla on esimerkiksi koulua, jokin juhla tai muu tärkeä meno, voit sopia poissaolosta jo etukäteen päiväkodin johtajan ja oman ryhmän aikuisten kanssa.



15 TARVIKKEET

Päiväkodissa on paljon erilaisia tarvikkeita, joita voi vapaasti käyttää. Lapset ovat innokkaita esimerkiksi askartelemaan, muovailemaan ja maalaamaan.

Jokaisesta ryhmästä löytyy yleensä vesivärejä, värikyniä, liituja ja saksia. Muita tarvikkeita, esimerkiksi erikoispappeja ja pahveja löytyy määritellystä paikasta.

Käytä erilaisia tarvikkeita rohkeasti lasten kanssa ja tarjoa heille uusia kokemuksia.



16 TAPATURMAN SATTUESSA

Kun lapselle sattuu tapaturma, joka vaatii lääkärin hoitoa, toimi seuraavasti:

- Soita vanhemmille → pystyvätkö he viemään lapsen hoitoon?
- Pystyykö lapsen viemään hoitoon julkisilla? Jos ei, soita taksi (ota päiväkodilta taksirahaa mukaasi tai maksa itse, saat rahan myöhemmin takaisin).
- Ota mukaan lapsen henkilötiedot

Tapaturmia ja onnettomuuksia tapahtuu silloin tällöin.
Pysy tilanteessa rauhallisena.
Voit aina pyytää apua työkaverilta.



17 TURVALLISUUS

Ota kaikessa toiminnassa oma turvallisuutesi, lasten ja muiden työntekijöiden turvallisuus huomioon. Päiväkodin ulkopuolella lasten kanssa kulkiessa on pidettävä huolta, ettei kukaan lapsista katoa tai ajaudu muutenkaan varaan (autot ja muu liikenne). Päiväkodissa on huomioliivejä, joita käytetään esimerkiksi silloin, kun lähdetään lasten kanssa retkelle.

Älä poistu ryhmästä ilmoittamatta, lapsia ei saa jättää yksin.



18 UUDEN TYÖNTEKIJÄN MUISTILISTA

Olet oikeutettu saamaan perehdytystä työsuhteen alussa.

Voit oppia aina uutta

Ole omaitsesi ja aito

Ole avoin uusille asioille ja oma-aloitteinen

Kysy, jos et tiedä / ole varma → kaikkea ei tarvitse osata / tietää heti

Päiväkodissa ollaan lapsia varten

Tekemällä oppii parhaiten

Jos tunnet tulleesi kohdelluksi väärin, ota asia esille

Seuraa muiden työntekijöiden tapaa toimia lasten kanssa ja kokeile rohkeasti erilaisia toimintatapoja

Olet esimerkkinä lapsille → muista hyvät tavat lasten ja aikuisten kanssa

19 MITÄ ON HYVÄ MUISTAA, KUN TOIMII LASTEN KANSSA

Vietä aikaa lasten kanssa, olet päiväkodissa heitä varten

Ole kärsivällinen

Anna lapsen yrittää ensin itse

Jokainen lapsen tekemä työ on arvokas

Kohtelee jokaista lasta tasa-arvoisesti

20 YHTEISTYÖTAHOT

Päiväkodin yhteistyökumppaneita ovat muun muassa:

- neuvola
- lastensuojelu
- erityislastentarhanopettajat
- tulkkauspalvelut
- seurakunnat
- leikkipuistot
- koulu