

Satu-Susanna Murto

Työllistetyt varhaiskasvatuksessa

-Perehdytysopas maahanmuuttajataustaisia työllistettyjä
perehdyttäville henkilöille varhaiskasvatuksessa

Tekijä(t) Otsikko Sivumäärä Aika	Satu-Susanna Murto Työllistetyt varhaiskasvatuksessa -Perehdytysopas maahanmuuttajataustaisia työllistettyjä perehdyttävälle henkilölle varhaiskasvatuksessa 26sivua + 2 liitettä Syksy 2011
Tutkinto	Sosionomi (AMK)
Koulutusohjelma	Sosiaalialan koulutusohjelma
Suuntautumisvaihtoehto	Varhaiskasvatus
Ohjaaja(t)	Lehtori Anna-Riitta Mäkitalo Lehtori Aini Ronkainen
<p>Opinnäytetyöni aiheena on maahanmuuttajataustaisten työllistettyjen perehdyttäminen varhaiskasvatustyöhön. Opinnäytetyöni on monimuotoinen sillä olen toteuttanut perehdytysoppaan päivähoidon käytettäväksi. Oppaan on tilannut Päivähoitoyksikkö Merirasti-Siiman johtaja Tarmo Niemi ja se on toimitettu päivähoitoyksikölle työvälineeksi. Opas toimii pohjana työllistettyjä perehdyttävälle ja se on päivähoidon muokattavissa heidän muuttuvien tarpeidensa mukaan.</p> <p>Opinnäytetyöni kirjallisessa osuudessa pohdin oppaan tekemistä prosessina. Lisäksi olen nostanut esille oppaaseen liittyviä keskeisiä teemoja. Näistä mainittakoon teemat perehdyttäminen yleisesti sekä perehdyttäminen varhaiskasvatustyössä.</p> <p>Opinnäytetyöni on ajankohtainen koska vastaavanlaista perehdytysmateriaalia ei ole ollut päivähoidon käytettävissä. Perehdyttämiseen liittyvät materiaalit eivät ole olleet riittävän selkeitä ja ytimekkäitä. Perehdyttäjien opastusta ei myöskään ole aikaisemmin otettu riittävästi esille. Perehdytystilanteissa on syntynyt selkeitä ristiriitoja perehdyttäjien ja maahanmuuttajataustaisten työllistettyjen välillä. Nämä ristiriidat ovat usein johtuneet väärinymmärryksistä. Perehdyttämisen kehittäminen voi auttaa vähentämään näitä väärinymmärryksiä. Tekemäni opas toimii hyvänä pohjana tälle kehittämiselle.</p> <p>Maahanmuuton lisääntyminen Suomessa luo myös tarpeen työhön perehdyttämisen uudelleen rakentamiselle. Myös työvoimapula varhaiskasvatustyössä on viime vuosina lisääntynyt. Tätä työvoimapulaa on mahdollista helpottaa maahanmuuttajien tarjoamalla työpanoksella. Työllistetyn harjoittelujakso on ensimmäinen askel kohti suomalaista työelämää. Siksi onkin tärkeää, että työllistetty saa hyvän pohjan tulevia ammattipintoja sekä työelämää varten. Parhaimmillaan työharjoittelujakso antaa työllistetylle motivaatiota opiskella alan ammattilaiseksi.</p>	
Avainsanat	Perehdyttäminen, maahanmuuttajataustaisuus, työllistetty, varhaiskasvatustyö

Author(s) Title Number of Pages Date	Satu-Susanna Murto Staff Receiving Employment Aid in Early Childhood Education – Orientation Guide for Employees with Immigrant Background 26 pages + 2 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>My Bachelor's thesis dealt with integrating immigrant workers into early childhood education. The thesis was multilayered, including an induction manual that I also worked on. The manual was commissioned by the daycare unit of Merirasti-Siima and their manager Tarmo Niemi for day-to-day applications, and it is freely modifiable by the unit, should the need arise.</p> <p>The theoretical part of the thesis dealt with working on the manual as a process. It also raised some of the central themes to be found in the finished manual, such as induction in general and induction in child care work.</p> <p>The topic of the thesis was current because of the lack of similar induction material available in early childhood education. Prior materials available were not detailed or focused enough nor dealt with the induction process from the perspective of the inductor. This created conflicting situation in the process of inducting new immigrant workers. Developing and focusing on improving and clarifying the induction process may help to lessen these potential conflicts, and the manual could perhaps serve as a stepping stone for this development.</p> <p>The growing immigration to Finland also creates a need to remodel and restructure the induction process, which is further emphasized by the lack of labor in the childcare sector, which could be eased by introducing immigrant workers to care units. This, however, would mean focusing on the first trial period of the immigrant workers, making sure that they are well inducted to the work ahead, providing them with a necessary level of readiness and schooling. This may also help them with further vocational studies, perhaps even sparking a motivation to become a trained professional.</p>	
Keywords	induction, immigrant background, employed, early child education

Sisällys

1. Johdanto	1
2. Opinnäytetyön tarkoitus ja tavoite	1
3. Yhteistyötahot	3
3.1 Päivähoitoyksikkö Merirasti-Siima	3
3.2 Voimaa-hanke(Voimaa maahanmuuttajista)	3
4. Opinnäytetyön ajankohtaisuus	4
5. Monimuotoinen opinnäytetyö	4
6. Menetelmien esittely	5
6.1 Haastattelu	6
6.2 Kysely	7
7. Perehdyttäminen	8
7.1 Perehdyttäminen yleisesti	9
7.2 Perehdyttäminen varhaiskasvatuksessa	16
8. Työllistetyt Helsingin Sosiaalivirastossa	18
9. Maahanmuuttajataustaiset työllistetyt varhaiskasvatuksessa	18
10. Opinnäytetyöprosessi	21
11. Opinnäytetyön eettisyys	23
12. Pohdinta	25
Lähteet	27

Liitteet

Liite 1. Perehdytysopas

Liite 2. Kyselylomake päivähoidon työntekijöille

1 Johdanto

Opinnäytetyöni tehtävänä on ollut toteuttaa perehdytyskansio varhaiskasvatuksessa työskenteleviä maahanmuuttajia perehdyttävälle henkilölle. Keräsin kansiota varten materiaalia muun muassa kirjallisuuden, kyselyn sekä haastattelun avulla. Tässä opinnäytetyössäni käsittelen kansion tekoprosessia sekä siinä käsitellyjä asioita kirjallisuutta apuna käyttäen sekä itse pohtien.

Toteutin perehdytyskansion yhteistyössä Päivähoitoyksikkö Merirasti-Siiman kanssa, jonka johtaja Tarmo Niemi toimi yhteyshenkilönäni. Hän esitti tarpeen tämän kaltaiselle perehdytysmateriaalille. Tälle materiaalille on tällä hetkellä tarve, sillä tämän kaltaista apuvälinettä perehdytykseen ei ole ollut ennestään olemassa.

Päiväkoti Merirasti sekä päiväkotisiima sijaitsevat Helsingissä Rastilan sekä Vuosaaren alueilla. Näiden alueiden väestöstä suuri osa on maahanmuuttajia. Näin ollen myös maahanmuuttajataustaisten työntekijöiden tieto- ja taitojen hyödyntäminen on erittäin tärkeää.

Opinnäytetyöni alkoi Voimaa -hankkeen myötä. Voimaa-hanke (Voimaa maahanmuuttajista) on Metropolia Ammattikorkeakoulun tutkimus- ja kehityshanke. Käsittelen lyhyesti hanketta opinnäytetyöni myöhemmässä vaiheessa.

2. Opinnäytetyön tarkoitus ja tavoite

Opinnäytetyöni tehtävänä on ollut valmistaa päivähoitoyksikkö Merirasti-Siimalle, sekä mahdollisesti myös muille varhaiskasvatustyötä tekeville tahoille perehdytysopas, jollaista ei ole aikaisemmin ollut. Opasta voivat hyödyntää ne päivähoitoyksikön työntekijät, jotka perehdyttävät maahanmuuttajataustaisia työllistettyjä.

Uuteen työhön perehtyminen sekä niin sanotun hiljaisen tiedon saaminen on iso prosessi jokaiselle ihmiselle. Kun kysymys on kaiken lisäksi vieraasta kulttuurista tulevastakin henkilöstä, liittyy prosessiin monia uudenlaisia haasteita. Ei ole itsestään selvää, että jokainen varhaiskasvatuksen alalla pitkäänkin työskennellyt osaa ottaa

huomioon kaiken tarvittavan, kun hän siirtää tietoaan toisesta kulttuurista tulevalle henkilölle. Kulttuurien eroavaisuuksien vuoksi syntyperäisille suomalaisille itsestään selvät asiat, työtavat ja -menetelmät eivät ole välttämättä yhtä selkeitä maahanmuuttajille.

Monelle työllistetylle työ päivähoitossa saattaa lisäksi olla ensimmäinen kosketus suomalaiseen työelämään. Työharjoittelijan tulevaisuuden kannalta käytännön asiat onkin erittäin tärkeää käydä läpi konkreettisesti.

Maahanmuuttajataustaisten henkilöiden sekä työpaikan suomalaisten työntekijöiden on usein vaikea toimia yhteistyössä kommunikaatio-ongelmien sekä kulttuurierojen vuoksi. Väärinkäsityksiä syntyy, kun maahanmuuttaja ei tunne työpaikan toimintatapoja. Maahanmuuttajan oman panoksen antaminen kieltä ja toimintatapoja opiskelemalla on erityisen tärkeää työyhteisöön integroitumisen mahdollistamiseksi. Työnantajan ja muun työyhteisön on kuitenkin otettava myös vastuuta perehdytyksen onnistumisesta antamalla riittävän määrän tukea ja apua (Saari 2010: 79).

Tekemäni opaskansio sisältää peruskuvauksen suomalaisen työelämän pelisäännöistä, kuten sairauslomakäytännöt ja työaikoihin liittyvät seikat sekä perusasioita päiväkodista työpaikkana. Opas auttaa perehdyttäjää onnistumaan oman vastuualueensa hoitamisessa.

Tekemäni opas auttaa perehdyttäjää pohtimaan, kuinka lähteä perehdyttämään maahanmuuttajaa. Siihen on koottu kaikki olennainen asia, joka olisi hyvä käydä läpi perehdytystilanteessa. Näin uuteen työhön opastajan on helppo järjestelmällisesti käydä läpi kaikki tarvittava, eikä epäselvyyksiä pääse yhtä helposti syntymään. Opas voi auttaa molemminpuolisessa ymmärryksessä ja toisen tarpeet huomioon ottamisessa perehdytettävän sekä perehdyttäjän välillä.

Opinnäytetyöni raportin tarkoituksena on käydä läpi kansion tekoprosessia mahdollisimman monipuolisesti. Raportti tuo esille sitä, mitä olen tehnyt, miksi olen tehnyt ja millä tavalla.

3. Yhteistyötahot

Yhteistyökumppaneinani opinnäytetyölle toimi Päivähoitoyksikkö Merirasti-Siima, jonka johtaja Tarmo Niemi tilasi Metropolia Ammattikorkeakoululta työn, sekä Metropolia Ammattikorkeakoulun Voimaa -hanke. Opinnäytetyöni alkoi hankkeen myötä, mutta varsinaisesti hanke päättyi keväällä 2011. Kerron nyt hiukan molemmista yhteistyökumppaneista.

3.1 Päivähoitoyksikkö Merirasti-Siima

Helsingin kaupungin Sosiaaliviraston alainen Päiväkoti Merirasti sijaitsee Helsingin Merirastilassa. Päiväkodissa on tällä hetkellä neljä ryhmää: 0-3 -vuotiaiden ryhmä, kolme 3-5 -vuotiaiden ryhmää ja yksi esiopetusryhmä. Myös Päiväkoti Siimassa on neljä ryhmää: 0-3 -vuotiaiden ryhmä, 3-5 -vuotiaiden ryhmä, 6 -vuotiaiden kokopäiväryhmä sekä 3-6 -vuotiaiden integroitu erityisryhmä. Päiväkotien lapsista suuri osa on maahanmuuttajataustaisia. (Helsingin kaupunki 2011).

Päiväkoti Merirastin toiminta-ajatuksena on, että lapsille taataan mahdollisuus leikkiä, oppia sekä oivaltaa yhdessä muiden kanssa. Ympäristö pyritään luomaan kannustavaksi ja turvalliseksi (Helsingin kaupunki 2011).

Päiväkoti Siiman toiminta-ajatuksessa puhutaan puolestaan turvallisesta ja suvaitsevasta ilmapiiristä, joka luodaan yhdessä lasten vanhempien kanssa. Lasten leikkiä arvostetaan, sillä siinä kehittyvät lapsen vuorovaikutustaidot. Myös lapsen itsetunto vahvistuu yhteisen toiminnan kautta. Leikkimiseen pyritäänkin antamaan riittävän paljon aikaa. Toimintaympäristöstä pyritään myös luomaan mahdollisimman monipuolisiin leikkeihin virittävä (Helsingin kaupunki 2011).

3.2 Voimaa -hanke (Voimaa maahanmuuttajista)

Voimaa maahanmuuttajista on Metropolia Ammattikorkeakoulun tutkimus- ja kehityshanke. Se on Metropolian hallinnoima, ja yhteistyökumppaneina toimivat

Hämeen Ammattikorkeakoulu sekä Fakiirimedia Oy. Hankkeella on ollut tarkoituksena parantaa maahanmuuttajien työelämään integroitumista sekä helpottaa heidän urakehitystään. Kolmivuotinen hanke on varsinaisesti jo päätösvaiheessaan. Projektia on toteutettu vuosina 2008-2011 (Voimaa 2011).

Projektin päätösvaiheessa myös minulta kerättiin raportti käyttämistäni työtunneista Voimaa -hankkeeseen liittyen. Hanke toimi opinnäytetyöni aloittavana tekijänä.

4. Opinnäytetyön ajankohtaisuus

Päivähoitoyksikkö Merirasti- Siima:n johtaja Tarmo Niemi ilmaisi tarpeen tämänkaltaiselle perehdytysmateriaalille. Vastaavanlaista materiaalia ei ole ennestään ollut päivähoitoyksikön käytettävissä. Väärinymmärryksiä ja ristiriitoja on suomalaisten työntekijöiden ja maahanmuuttajataustaisten työllistettyjen välillä syntynyt kielen- ja kulttuurien eroavaisuuksien vuoksi. Hektisen työn vuoksi työllistettyjen henkilöiden perehdyttämistä ei myöskään aina ole välttämättä mietitty riittävän yksityiskohtaisesti.

Maahanmuuttajatyöntekijöiden lisääntyminen työssä oppijoiden joukossa luo tarpeen myös työhön perehdyttämisen kehittämiseksi. Kulttuurierojen tuomat haasteet tulevat esille arjen tilanteissa. Kun maahanmuutto Suomeen lisääntyy, se tuo maahanmuuttajat yhä kasvavaksi osaksi suomen työmarkkinoita.

5. Monimuotoinen opinnäytetyö

Opinnäytetyöni monimuotoinen. Monimuotoisessa opinnäytetyössä yhdistyvät joko opiskelijan tuottama toiminnallinen osuus tai muu, yleensä tilattu työ, sekä kirjallinen opinnäytetyö. Omasta opinnäytetyöstäni monimuotoisen tekee päivähoitoyksikkö Merirasti-Siimalle tuottamani perehdytyskansio maahanmuuttajataustaisia työllistettyjä perehdyttävälle henkilölle.

Monimuotoisen opinnäytetyön ei ole tarkoitus tutkia tai selvittää uutta tietoa. Sen tarkoituksena on tuottaa tilaajalleen toimiva ratkaisu mahdolliseen ongelmaan tai

syntyneeseen tarpeeseen. Monesti työyhteisö kaipaa uusia näkökulmia, joita heidän on mahdollista saada alan opiskelijalta opinnäytetyön muodossa.

Monimuotoinen opinnäytetyö on tarkoitus tuottaa yhteistyössä sen tilanteen organisaation kanssa. Työ ei siis ole ainoastaan opiskelijan yksipuolinen näkemys asiasta, vaan yhteistyön kautta ratkaisu on molempia osapuolia tyydyttävä. On erityisen tärkeää, että valmiista työstä näkee opiskelijan innovoinnin lisäksi myös tilaajaorganisaation työntekijöiden ymmärrys ja näkökanta. Omassa työssäni olen ottanut huomioon oppaan tilanteen työyhteisön toiveet. Näitä toiveita selvitin kyselylomakkeen avulla. Lisäksi työyhteisö antoi kirjallista palautetta lähes valmiista työstä. Tämän palautteen ja oppaan esittelytilaisuuksissa käydyn dialogisen keskustelun pohjalta muokkasinkin oppaan lopulliseen muotoonsa.

6. Menetelmien esittely

Olen käyttänyt opinnäytetyössäni kirjallisuudesta hankkimani teoreettisen tiedon lisäksi haastattelua sekä kyselyä. Haastattelun valitsin prosessin alkuun, sillä halusin avoimen keskustelun, joka antaisi minulle ideoita opinnäytetyöni avuksi. Haastattelin Päiväkoti Merirastin entistä työntekijää, jolla oli kokemusta maahanmuuttajataustaisten henkilöiden perehdyttämisestä. Päivähoitoyksikkö Merirasti-Siiman johtaja Tarmo Niemi oli alkutapaamisessamme suositellut tämän henkilön haastattelemista hänen tietämyksensä ja ammattitaitonsa vuoksi. Haastattelua varten olin valmistanut muutamia avoimia kysymyksiä. Haastattelussa ei kuitenkaan ollut tarkoitus kerätä varsinaista informaatiota vaan kuten jo aikaisemmin mainitsin, haastateltavani antoi ideoita opaskansioni toteuttamiseen. Keskustelimme esimerkiksi kansion mahdollisesta sisällöstä.

Toisena tiedonkeruumenetelmänä käytin kyselylomaketta, jonka lähetin päivähoitoyksikkö Merirasti-Siimaan. Lomakkeen tarkoituksena oli antaa päivähoitoyksikön työntekijöille mahdollisuuden kirjoittaa kokemuksistaan perehdyttäjinä, sekä mielipiteitään siitä, mitä opaskansion tulisi sisältää. Valitsin tämän tiedonkeruumenetelmän, koska jokaisella työntekijällä olisi mahdollisuus täyttää vastaukset lomakkeeseen silloin, kun heillä työaikansa puitteissa oli sille aikaa. Toivoin

myös saavani mahdollisimman paljon vastauksia, joita ei esimerkiksi haastattelemalla olisi käytännön syistä mahdollista hankkia. Lomakkeen kysymyksiin oli mahdollista vastata haluamallaan tavalla, jotta jokainen vastaaja voisi kirjoittaa täysin oman näkemyksensä asiaan.

Avaan seuraavissa kohdissa näitä kahta tiedonkeruumenetelmää hiukan. Käytin apunani Hirsjärven, Remeksen ja Sajavaaran(1997) kirjaa Tutki ja kirjoita.

6.1 Haastattelu

Haastattelussa Erityislastentarhanopettajana toimivan henkilön kanssa keskustelimme avoimesti opinnäytetyöni tulevasta sisällöstä. Esittelin hänelle aluksi opinnäytetyöni aiheen. Tämän jälkeen haastattelin häntä siitä, millaisia kokemuksia hänellä on ollut maahanmuuttajataustaisten työllistettyjen perehdyttämisestä ja miten perehdytystilanteita voisi kehittää. Lisäksi pyysin häntä kertomaan ideoita tiedonkeruumenetelmiä varten. Haastateltava suositteli kyselylomakkeen lähettämistä, sillä se oli hänen kokemuksensa mukaan toimivin vaihtoehto. Kyselylomakkeen sisällöksi haastateltava toi esille väärinkäsityksistä kysymisen, eli millaisia kokemuksia päivähoitoyksikön työntekijöillä on väärinkäsityksistä perehdyttäjän ja perehdytettävän välillä ja miten nämä tilanteet on ratkaistu? Haastateltava toi myös esille erot kulttuurien välillä. Perehdytettäessä eri kulttuurista tulevia on suuria eroja havaittavissa. Haastattelun pohjalta tein päivähoitoyksikkö Merirasti-Siimalle kyselylomakkeen, jonka vastuksia hyödynsin perehdytysopasta tehdessäni.

Tiedonkeruumenetelmänä haastattelun etu on sen joustavuus. Toisin kuin muita menetelmiä, sitä voidaan säädellä tilanteen vaatimalla tavalla. Myös vastaajia pystyy haastattelutilanteessa myötäilemään. Haastattelun aikana on myös mahdollista muuttaa tarvittaessa kysymysten järjestystä, jos kokee sen tarpeelliseksi. Kun ollaan kasvotusten haastateltavan kanssa, on vastauksia helpompi tulkita kuin muita menetelmiä käytettäessä (Hirsjärvi ym. 1997:205).

Haastattelun valitseminen tiedon keräämisen menetelmäksi voi johtua monesta eri seikasta. Tästä esimerkkinä se, että haastattelun avulla ihminen pystyy tuomaan näkemyksiään esille mahdollisimman vapaasti. Ihminen on tutkimustilanteessa subjekti,

ja aktiivinen osapuoli, ja luo näin myös erilaisia merkityksiä. Haastattelua tehdessään tutkija ei myöskään tiedä sen etenemissuuntaa (Hirsjärvi ym. 1997:205). Koska haastattelun tekijä ei pysty täysin määrittelemään haastattelun suuntaa voi haastattelutilanne tuoda esille paljon uudenlaisia ja käyttökelpoisia teemoja. Tutkija tai opinnäytetyön tekijä ei välttämättä osaa ottaa haastattelua tehdessään huomioon kaikkia seikkoja, jotka voisivat edistää haastattelua tai olla hyödyksi tutkimukselle. Haastattelu on kuitenkin menetelmänä sellainen, että se voi antaa helposti tekijälle paljon enemmän irti kuin oli alussa suunnitellut.

Haastattelun eduista mainittakoon vielä se, että haastattelija näkee vastaajan ilmeet sekä eleet (Hirsjärvi ym 1997: 205.) Näitä ilmeitä ja eleitä tulkittaessa on mahdollista saada haastateltavasta entistäkin enemmän irti. Elehtimällä haastateltava voi esimerkiksi painottaa tärkeäksi kokemiaan asioita.

Haastattelutilanteessa vastaaja voi tarvittaessa selventää antamiaan vastauksia haastattelijalle. Haastattelija voi myös pyytää perusteluja haastateltavan vastauksille, ja näin syventää tietoja. Lisäkysymysten mahdollisuus voi myös tuoda selkeyttä vastauksiin (Hirsjärvi 1997:205).

6.2 Kysely

Kyselyn etuina voidaan pitää esimerkiksi sitä, että sen avulla on mahdollista kerätä suuri määrä aineistoa. Lisäksi se useimmiten säästää tutkijan aikaa. Hän pystyy myös etukäteen kohtuullisen hyvin arvioimaan kyselyyn käytettävän ajan sekä kyselystä mahdollisesti aiheutuvat kustannukset (Hirsjärvi ym. 1997: 195).

Hyvin suunniteltu kysely on helppo purkaa tallennettavan muotoon ja tarpeen mukaan analysoida tietokoneen avulla. Kyselytutkimukseen liittyy kuitenkin myös heikkouksia, kuten esimerkiksi se, että vastausten tulkinta voi osoittautua hankalaksi. Vastaukset saattavat myös olla pinnallisia ja näin tutkimus myös teoreettisesti vaatimaton. Myös se, ettei ole tavannut kasvoitusten vastaajaa, voi vaikuttaa vastauksiin. Tutkija ei voi olla täysin varma vastausten rehellisyydestä tai huolellisuudesta. Jos kyselyssä on esitetty erilaisia valittavia vaihtoehtoja, ne eivät välttämättä ole vastanneet jokaisen kyselyyn vastaajan näkemyksiä. Näin myös väärinymmärryksiä saattaa tapahtua.

Tutkijalle olisi myös hyödyksi varmistaa, ovatko vastaajat tietoisia tai perehtyneet siihen asiaan, jota kyselyssä käsitellään. Yksi merkittävä ongelma kyselyissä on myös vastaamattomuus. Tutkija ei välttämättä saa riittävän paljon vastauksia (Hirsjärvi ym. 1997: 195).

Jotta kyselystä tulisi mahdollisimman onnistunut, on tutkijan varattava riittävästi aikaa sen laatimiseen. Toimivan lomakkeen laatiminen vaatii tekijältään monenlaisia tietoja ja taitoja. (Hirsjärvi ym. 1997: 195). Näitä taitoja tutkija ja myös minä itse monimuotoisen opinnäytetyön tekijänä saan kokemuksen kautta. On myös perehdyttävä riittävän hyvin tahoon, jolle kyselyn lähettää. Tämä ei isoissa tutkimuksissa ole toki aina mahdollista, mutta pienemmissä, kuten esimerkiksi opinnäytetyöissä suotavaa. Tällä tavoin pystyy luomaan kyselystä sellaisen, että se vastaa molempien osapuolien tarpeita; helppo ymmärrettävyys vastaajalle ja tarvittavat vastaukset kyselyn tekijälle.

Opinnäytetyöprosessissa kohtaamani ongelma kyselyn suhteen oli se, että se oli päätynyt vastaanottajan roskapostiin. Tästä johtuen meni huomattavan paljon turhaa aikaa vastausten odottamiseen. Myös tällaisiin yllätyksiin on jokaisen tutkijan varauduttava. Näin koko tutkimus ei kaadu yhteen takaiskuun. Myös aikataulussa on hyvä olla jouston varaa. Vastausten saaminen voi kestää suunniteltua pitempään. Vastausten analysointiin on hyvä varata enemmän aikaa kuin uskoisi tarvitsevana, jotta koko projektin aikataulu ei veny kyselyn vastausten viipyessä. Näin ei myöskään analysointi tapahdu liian kiireellä ja vastaukset on mahdollista käydä riittävän huolellisesti läpi.

7. Perehdyttäminen

Perehdyttäminen on keskeinen teema opinnäytetyössäni. Olen oppaan tekemisen ohessa tutustunut aiheita käsittelevään kirjallisuuteen. Lisäksi olen pohtinut perehdyttämistä varhaiskasvatuksessa, eli mitä perehdyttäjän tulisi ottaa huomioon ja miksi perehdyttäminen on tärkeää päiväkotiympäristössä.

7.1. Perehdyttäminen yleisesti

Perehdyttämisen tavoitteena on, että perehdytyksen saanut henkilö kykenisi mahdollisimman pian työskentelemään itsenäisesti ilman muiden työntekijöiden avustusta. Tämän onnistumiseksi onkin tärkeää, että perehdytys on mahdollisimman yksityiskohtaista ja siihen paneudutaan riittävästi.

Jos työyhteisö tai organisaatio on kiinnostunut omasta kehittymisestään, on sen oltava kiinnostunut myös uusien työntekijöiden asianmukaisesta perehdyttämisestä. Tästä syystä onkin tärkeää, että organisaation johtajat kokevat työhön ohjaamisen tärkeäksi osaksi omaa työtään. Näin he eivät pidä sitä vain uusien työntekijöiden vaatimana tai heille kuuluvana etuna. Työhön opastaminen tulisi sijoittaa osaksi työyhteisön perustyötä, jolloin se ei olisi irrallinen osa toimintaa (Alhanen ym. 2011: 20).

Työhön perehdyttämisen hyötynä on myös se, että uuden työntekijän epävarmuus sekä sen aiheuttama jännitys vähenevät. Kun uusi työntekijä pääsee tutustumaan työyhteisön jäseniin, sopeutuminen yhteisöön helpottuu. Työhön opastuksen oltua asianmukaista työ voidaan oppia alusta lähtien tekemään oikealla tavalla ja työskentely on sujuvampaa. Myös perehdyttäjä saa opastamisestaan hyötyä, sillä näin hänen kykynsä ja ammatillinen osaamisensa tulevat entistä paremmin esille. Lisäksi mielenkiinto ja vastuuntunto omaa työtään kohtaan kasvavat (Lepistö 2000, 63).

Hämäläinen(2006) puhuu teoksessaan Johdatus sosiaalipedagogiikkaan siitä, kuinka tärkeää ihmisen on kuulua yhteisöön. Ihmisen identiteetin rakentumisen sekä elämänlaadun ylläpitämisen vuoksi on erittäin tärkeää, että ihminen tuntee kuuluvansa johonkin yhteisöön tai yhteisöihin. Näin on myös mahdollista saada valmiuksia toimia vuorovaikutustilanteissa toisten ihmisten kanssa (Hämäläinen 1996:15). Ajateltaessa maahanmuuttajataustaisen työllistetyn tilannetta, Hämäläisen esiin tuoma yhteisöllisyyden teema on mielestäni erityisen tärkeässä asemassa. Työyhteisön vastaanottavaisen asenteen sekä ymmärtämisen myötä työllistetyn on mahdollista tuntea itsensä osaksi työyhteisöä, mikä puolestaan edistää myös työharjoittelun teemojen saavuttamista. Näillä teemoilla tarkoitan esimerkiksi suomalaisen työelämään kiinnittymistä.

Jotta yksilö voisi integroitua yhteiskuntaan, on hänestä tultava siihen jollain tapaa pätevä tai sopiva. Kvalifikaatio- eli sopivuusprosessin myötä yksilö samaistuu yhteiskunnassa tai yhteisössä oleviin normeihin (Madsen 2001: 22-27). Hyvä perehdyttäminen työssäoppimisjaksolla edesauttaa pitkällä tähtäimellä myös yksilön yhteiskuntaan sopeutumista ja kiinnittymistä. Kunnollisen perehdyttämisen avulla työssä oppija saa valmiuksia ammattiin opiskelua ja työhön sijoittumista varten ja näin myös mahdollisuuden suomalaiseen yhteiskuntaan integroitumiseen.

Yhteisössä tapahtuvilla sopeuttamisprosesseilla on kulttuuriin liittyvien arvojen ja normien opettamisen lisäksi myös tarkoitus arvioida sopeutettavien käyttäytymismallit suhteessa valtaväestöön ja heidän käyttäytymiseensä. Tätä arviointia kutsutaan sosiaalisesti kontrolliksi. Tässä on vaarana eri tavalla käyttäytyvän yksilön joutuminen marginaaliin. Syrjäytyneiden integroimiseksi on tehtävä sosiaalipedagoginen väliintulo (Ranne 2002: 77). Tämän kaltaisesta väliintulosta voidaan puhua työhön perehdyttämisen yhteydessä. Kun kunta tai kaupunki varaa riittävästi resursseja perehdyttämisen kehittämiseen, siitä hyötyy sekä moni kouluttamaton ja työtön maahanmuuttaja että työvoimapulassa olevat alat.

Myös Kupias ja Peltola(2009:17) luettelevat kirjassaan Perehdyttämisen Pelikentällä erilaisia hyvään perehdyttämiseen liittyviä teemoja. Pohdin muutamia näistä teemoista nyt hiukan.

Ensimmäisenä Kupias ja Peltola mainitsevat työn hallinnan edistämisen. Hyvä perehdytys takaa sen, että työntekijät hallitsevat työnsä ja se sujuu mutkattomasti. Tästä on hyötyä myös työnantajalle. Työhön sekä työyhteisöön sopeuttaminen on myös yksi perehdyttämisen syy. Kun uusi työntekijä tuntee kuuluvansa työyhteisöön ja osaa työnsä, koko työtiimi toimii paremmin. Työntekijä pyritään myös sitouttamaan työhön, jolloin työ hoidetaan alusta loppuun hyvin ja huolellisesti. Työnantajan on toki ajateltava myös tuloksellisuutta ja kannattavuutta, jonka vuoksi hyvä perehdyttäminen on kannattavaa.

Työhyvinvointi nousee myös esille tärkeänä teemana. Tämän voidaan ajatella liittyvän perehdyttämiseen hyvinkin paljon, sillä jos työntekijä kokee epävarmuutta työssään, ei hän usein myöskään voi henkisesti hyvin. Tämä vaikuttaa helposti moneen muuhun

osa-alueeseen, kuten esimerkiksi työn laatuun. Yksi hyvän perehdyttämisen syy onkin myös virheiden vähentäminen. Työuran alussa saatu oikeanlainen opastus antaa hyvän pohjan työn laadukkuudelle myös jatkoa ajatellen.

Työhön perehdyttäminen auttaa työnantajaa hyödyntämään työntekijän koko kapasiteetin. Työntekijä oppii jo alussa, mitä kaikkia taitojaan hänen on mahdollista käyttää työssään ja osaa hyödyntää tätä tietoa. Hyvä perehdyttäminen tuo myös uudelle työntekijälle esille yksityiskohtaisesti työn osa-alueet, jolloin työntekijä kykenee huomioimaan ne työssään. Työntekijä on myös osana organisaation strategian toteuttamista, kun työ sujuu toivotulla tavalla.

Turvallisuus on myös mainitsemisen arvoinen teema. Työhön ja työyhteisöön perehdyttäminen takaa sen, että työ on turvallista niin työntekijän kuin asiakkaidenkin kannalta. Työntekijä osaa näin ottaa huomioon häntä itseänsä, muita työyhteisön jäseniä sekä asiakkaita koskevat turvallisuuteen liittyvät asiat. Vaikka päivähoitossa työpaikan vakituiset työntekijät ovatkin vastuullisia turvallisuustekijöistä, on myös työllistetyn erittäin tärkeää tiedostaa ne.

Myös Sainio ja Elomäki(2007) nostavat selkokielisessä teoksessaan Työelämän pelisäännöt esille työturvallisuuden merkityksen. Työntekijän tulisi aina noudattaa työpaikan asettamia turvallisuuteen liittyviä määräyksiä sekä ilmoitettava havaitsemistaan puutteista työnantajalle (Sainio – Elomäki: 2007:35.) Jotta myös työllistetyn on mahdollista olla omalta osaltaan huolehtimassa työpaikan turvallisuudesta, on teemaa korostettava perehdytyksessä.

Kupias ja Peltola(2009) kertovat kirjassaan erilaisista perehdyttämisen muodoista. Näitä ovat vierihoitoperehdyttäminen, malliperehdyttäminen, laatuperehdyttäminen, räätälöity perehdyttäminen sekä dialoginen perehdyttäminen. Avaan näitä kaikkia teemoja tässä kappaleessa hiukan.

Vierihoitoperehdyttäminen tarkoittaa sitä, kun uusi työntekijä oppii kokeneemmalta seuraamalla tämän työskentelyä. Tämä työntekijä tai työpaikan esimies huolehtii henkilön perehdytyksestä oman työnsä ohella. Perehdytys tapahtuu yksilöllisesti ja se etenee pikkuhiljaa. Perehdyttäjä aloittaa aina alusta uuden työntekijän kanssa. Tässä

mallissa voi joko onnistua erittäin hyvin tai vaihtoehtoisesti epäonnistua todella pahasti. Hyvän perehdyttämisen toteutumiseksi perehdyttäjän on todella paneuduttava uuden työntekijän auttamiseen hänen työsuhteensa alkuvaiheessa. Perehdyttäjän on myös tiedettävä mistä tulokkaalle puhuu ja millä tavalla. On perehdyttäjän taidoista kiinni, onnistuuko hän uuden työntekijän informoimisessa ja saa hänet myös tuntemaan itsensä tervetulleeksi uuteen työyhteisöön (Kupias - Peltola 2009: 36-37).

Työhön perehdyttäminen epäonnistuu helposti jos perehdytykseen ei ole riittävästi aikaa, tai perehdyttäjällä ei ole siihen riittävän paljon mielenkiintoa. Perehdyttäjän oma epävarmuus voi myös olla este hyvän perehdytyksen saamiselle. Jos uuden tulokkaan perehdyttäminen on yhden ihmisen vastuulla, korostuvat tämän työntekijän henkilökohtaiset taidot sekä ajankäyttö. Perehdyttäjän täytyy osata huomioida sekä organisaation että tulokkaan tarpeet. Omien mielipiteiden liiallinen korostaminen ei ole hyväksi. Tiivistettynä vierihoitoperehdyttämisen etuna on perehdyttämisen yksilöllisyys sekä selkeän vastuuhenkilön määrittäminen. Vaarana puolestaan on se, että perehdyttämisen laatu voi olla liikaa kyseisen perehdyttäjän henkilökohtaisten taitojen sekä innostuksen varassa (Kupias - Peltola 2009: 37).

Malliperehdyttäminen tarkoittaa sitä, kun organisaatiossa on luotu tietynlainen malli perehdyttämisen apuvälineeksi. Perehdyttäminen tapahtuu siis tiettyjen, ennalta määriteltyjen toimintamallien mukaan. Tämän perehdyttämisen mallin tarkoituksena on yhtenäistää sekä tehostaa organisaatiossa tapahtuvaa työhön perehdyttämistä (Kupias - Peltola 2009: 37).

Olellainen osa malliperehdyttämistä on selkeiden työn- ja vastuunjakojen määrittäminen. Lisäksi perehdyttämiseen tarvittavat apuvälineet sekä materiaalit tuotetaan keskitetysti organisaation sisäisesti käytettäväksi. Tällaisella keskitetyllä perehdytysmateriaalilla tarkoitetaan esimerkiksi perehdyttämishjelmia, erilaisia muistilistoja, tulokkaille tarkoitettuja oppaita tai yhteisiä minimivaatimuksia (Kupias - Peltola 2009: 37-38).

Malliperehdyttämisessä on tarkoitus, että perehdyttämiseen liittyvä työ jaetaan työyhteisössä. Yleispätevää perehdyttämisen mallia kehittää usein organisaation henkilöstöosasto. Näitä yleispätevään perehdyttämiseen liittyviä asioita ovat esimerkiksi

työsuhteeseen sekä organisaatioon liittyvät seikat. Työyksikkö puolestaan huolehtii yleensä varsinaisesta perehdyttämisestä (Kupias - Peltola 2009:39).

Perehdyttämisen mallinnusta toteutetaan myös työyksikön tasolla. Työyksiköt laativat perehdyttämisessä käytettäviä oppaita työhön perehdyttäjille sekä uusille työntekijöille. Näiden oppaiden tarkoitus on helpottaa perehdyttäjän työtä sekä määritellä perehdytyksen laatutasoa (Kupias – Peltola 2009:39). Tekemäni opas toimii yhtenä osana malliperehdyttämistä. Sen tarkoitus on helpottaa perehdyttäjän työtä valmiilla muistilistalla asioista, joita perehdytystilanteessa olisi hyvä tuoda esille.

Tiivistettynä malliperehdyttämisen etuna voi pitää sitä, että perehdyttäminen on tasalaatuista koko organisaatiossa. Lisäksi perehdyttäjiä varten on olemassa valmiita toimintamalleja, jotka tukevat omaa perehdytystyötä. Vaaroina tässä mallissa voidaan puolestaan pitää sitä, että perehdytyksessä saatetaan kiinnittää liikaa huomiota organisaatiotasoiseen, eli niin sanottuun ylätasoon perehdyttämiseen. Perehdytys ei tällöin kiinnity oman työn tekemiseen ja perehdyttäminen saattaa jäykistyä (Kupias – Peltola 2009:38-39).

Laatuperehdyttäminen puolestaan tarkoittaa sitä, että perehdyttämisen jäykistyessä sen laatua pyritään jatkuvasti kehittämään. Kun puutteita perehdytyksessä on havaittu, on vastuu sen kehittämisestä siirrettävä takaisin työyksiköille tai -tiimeille, jotka voivat jatkaa kehittämistä. Tärkeätä on varmistaa, että kyseisellä tiimillä on aikaa sekä tälle kehittämiselle. Tärkeintä on, että tiimi mieltää perehdyttämisen jatkuvasti kehittävänä prosessina, ja tiimin jäsenet haluavat olla mukana kehittämisprosessissa (Kupias – Peltola 2009:39). Tekemäni opas on tarkoitettu tarpeiden mukaan muokattavaksi. Päivähoitoyksikkö voi tarpeiden muuttuessa muokata opasta lisäämällä, muuttamalla tai poistamalla sieltä asioita. Opasta on helppo täydentää tarpeen mukaan.

Päävastuullinen yksikkö- ja tiimikohtaisesta perehdyttämisestä on esimies. Työtiimistä voidaan myös nimetä henkilö, jolle esimiehen on mahdollista siirtää vastuutaan perehdyttämisestä. Tämä henkilö on vastuussa perehdyttämisen koordinoinnista sekä prosessin etenemisestä, mutta parhaimmillaan koko työtiimi osallistuu perehdyttämisprosessiin ja kehittämistyöhön. Perehdyttämisprosessia ja sen etenemistä

on myös hyvä seurata tarkasti, jotta perehdyttämisen jatkuva kehittäminen olisi mahdollista (Kupias – Peltola 2009: 39).

Tiivistettynä laatuperehdyttämisen hyötyinä voidaan pitää sitä, että työtiimi tuottaa työyksikölle ajankohtaista perehdyttämistä joustavasti. Lisäksi uudella työntekijällä on mahdollisuus käyttää osaamistaan hyvinkin laajasti. Hänen myös otetaan työtiimin jäseneksi perehdytysprosessin aikana (Kupias – Peltola 2009:40).

Räätälöity perehdyttäminen tarkoittaa sitä, kun massatuotanto asiakaskohtaistetaan ja myös perehdyttäminen organisoidaan tämän periaatteen mukaisesti. Periaatteena on, että jokaiselle uudelle työntekijälle räätälöidään perehdytys hänen yksilöllisten tarpeidensa mukaisesti (Kupias – Peltola 2009: 40).

Tässä mallissa joko tietty henkilö tai taho organisaatiossa on päävastuullinen uuden työntekijän perehdyttämisestä. Tämä henkilö toimii kyseisen aloittavan työntekijän kokonaisperehdyttämisen koordinoijana. Tärkeää on, että perehdytyksestä vastaava henkilö on tietoinen perehdyttämisen osa-alueista ja hän osaa myös yhdistellä niitä niin, että vastataan uuden työntekijän tarpeisiin. Perehdyttäjän tulisi kyetä myös kytkemään perehdyttämisverkoston eri toimijoita osaksi prosessia. Tänä perehdytyksestä vastaavana henkilönä tulisi toimia sellainen ihminen, jolla on tuntemusta perehdyttämisen kentästä sekä organisaation perehdyttämiseen liittyvistä palveluista. Lisäksi tämän henkilön tulisi osata rakentaa yhdessä tulokkaan kanssa juuri hänelle sopiva perehdytysohjelma. Tällainen asiantuntija on usein työyksikön esimies, mutta tehtävään voidaan tuki valita muukin sopivaksi katsottu henkilö (Kupias – Peltola 2009: 40).

Kuten aikaisemminkin kävi ilmi, räätälöidyssä perehdyttämisessä jokaisen työntekijän perehdytys laaditaan henkilökohtaisten tarpeiden mukaan. Tässä mallissa perehdyttäminen ei siis ole valmis tuote, vaan tarpeiden mukaan muokattava. Perehdyttäjä osaa uuden työntekijöiden tarpeen lisäksi huomioida myös hänen aikaisemman osaamisensa. Tästä syystä perehdyttäjän ja perehdytettävän tulisi käydä vuoropuhelua prosessin aikana, ikään kuin perehdytettävä olisi yrityksen asiakas. Räätälöidyssä perehdyttämisessä on ajatuksena, että sopeuttavasta perehdyttämisestä päästäisiin lähemmäksi dialogista perehdyttämistä (Kupias – Peltola 2009: 41).

Tiivistettynä räätälöidyn perehdyttämisen etuna voidaan pitää sitä, että perehdytettävää kuunnellaan. Tämä vahvistaa hänen työhön sitoutumistaan. Lisäksi uuden työntekijän aikaisempi osaaminen otetaan huomioon ja osataan hyödyntää. Vaarana voidaan puolestaan pitää sitä, että kyseinen malli edellyttää uudelta työntekijältä vahvaa sitoutumista hänen perehdytysohjelmaansa laadittaessa. Lisäksi henkilöllä, joka koordinoi tulokkaan perehdytystä, täytyy olla monipuolista erityisosaamista (Kupias – Peltola 2009: 41).

Silloin kuin perehdyttäminen on työyhteisön sekä uuden työntekijän yhteiskehittelyn tulos, voidaan puhua dialogisesta perehdyttämisestä. Tässä mallissa tarkoituksena on, ettei perehdyttämistä suunnitella kovin tarkkaan etukäteen. Dialogisuus antaa myös uudelle tulokkaalle mahdollisuuden antaa yritykselle jotain itsestään. Näin perehdytysprosessi on vastavuoroista. Sekä työyhteisö että tulokas oppivat ja kehittyvät jatkuvasti prosessin edetessä (Kupias – Peltola 2009: 41).

Uuden työntekijän asiantuntemusta sekä vastuuta hyödynnetään jo perehdyttämisen suunnitteluvaiheessa ja koko suunnitelma muodostuukin perehdyttäjän sekä perehdytettävän yhteistyönä. Näin myös osa perehdyttäjän vastuusta suunnittelussa sekä toteutuksessa siirtyy uudelle työntekijälle. Tulokkaan kuuntelemisen ja hänen näkemystensä hyödyntämisen lisäksi on tuki muistettava informoida hänelle tiettyjä tärkeitä asioita, kuten yrityksen arvot. Tällaiset tiedot ovat yleensä ainakin toistaiseksi pysyviä, ja myös uuden työntekijän sisäistettäviä asioita (Kupias – Peltola 2009:41-42).

Perinteinen näkökulma perehdyttämisestä ei istu dialogiseen perehdyttämiseen. Tämänlainen malli on yleensä koko yrityksen toimintatapa, eli kaikki ovat valmiita perehtymään ja oppimaan jatkuvana prosessina. Jokainen organisaation sekä verkostojen jäsen sekä yrityksen asiakkaat osallistuvat tavallaan perehtymiseen ja perehdyttämiseen. Jotta dialoginen toimintatapa onnistuisi, on jokaisen osapuolen hallittava se (Kupias – Peltola 2009:42).

Kun työhön perehdytettävä tulee toisesta kulttuurista, tulee perehdytyksen lähes poikkeuksetta lähteä perusasioista, jotka liittyvät suomalaiseen työelämään. Toisesta kulttuurista tuleva ei voi ymmärtää toimintatapoja ilman kunnollista perehdyttämistä tai

pitkää työkokemusta Suomessa. On koko työyhteisölle eduksi, että uusi työntekijä oppii jo alussa työn tekemiseen liittyvät perusasiat. Tällaisia perusasioita ovat muun muassa työajat ja niiden noudattaminen sekä sairaudesta johtuvat poissaolot. Koska työharjoittelujaksolla olevan henkilön toivotaan oppivan työelämän perusteita tulevaisuutta ajatellen, on harjoitteluun perehdyttäjän hyvä käydä läpi myös muita normaaliin työsuhteeseen liittyviä seikkoja. Vaikka nämä seikat (esimerkiksi palkkaus) eivät liitykään työharjoittelijan meneillään olevaan jaksoon, on tieto tulevaisuuden kannalta tarpeellista.

Kun uusi työharjoittelija otetaan hyvin vastaan uuteen työyhteisöön, ja hän saa asianmukaisen perehdytyksen jo alussa, hän voi tuntea itsensä tervetulleeksi. Itseluottamus ja rohkeus kasvavat, ja työharjoittelija uskaltaa toimia uudenvälisessä työympäristössä. Harjoittelija saa myös perehdyttäjästään sosiaalisen kontaktin työpaikallaan. Tämä helpottaa työssä pärjäämistä, kun harjoittelija uskaltaa kysyä neuvoa sitä tarvittaessa. Tuttuun henkilöön kontaktin ottaminen on huomattavasti helpompaa, varsinkin jos kielimuuri askarruttaa harjoittelijaa.

7.2 Perehdyttäminen varhaiskasvatuksessa

Päivähoidon työntekijän työn oppimisen perusedellytyksiä ovat toimintaympäristön sekä sen käyttäytymiskulttuurin omaksuminen. Toimintatapojen omaksuminen on siis vahvasti sidoksissa oppimisympäristöön. Uuden työntekijän kannalta ihanteellista olisi, että yhteisön toimintaan on helppo samaistua ja henkilökunnan väliset dialogiset keskustelut ovat mahdollisia. Myös mahdollisuus oman työn reflektointiin on erityisen tärkeää (Hujala – Hurja 2011: 301).

Kunnollinen työhön perehdyttäminen on monestakin syystä erityisen tärkeää puhuttaessa varhaiskasvatuksesta. Työ koostuu monipuolisesta lapsen ja hänen perheensä tukemisesta, lapsen arjen hoitamisesta ja sen tekemisestä miellyttäväksi. Jotta varhaiskasvatustyö olisi mahdollisimman laadukasta, on jokaisen työyhteisön aikuisen hallittava työnsä eri osa-alueet. Myös ryhmässä toimivan työllistetyn kunnollinen perehdyttäminen edesauttaa työn kokonaisvaltaista onnistumista.

Puhuttaessa varhaiskasvatustyöstä, ryhmässä toimimisen taito on välttämätöntä. Päivähoidossa työtä tehdään yhdessä muiden työntekijöiden kanssa ja usein myös rinnakkain. Siksi on oltava valmis myös kompromisseihin. Myös yhteisten keskustelujen merkitys on tiedostettava. Tiimi luo yhdessä itselleen kehittymiselle myönteisen ilmapiirin (Kupila 2007: 302; Hujala - Hurja 2011: 309). Jotta työllistetty voisi olla osana tiimiä, on hänen vastaanottamisensa työyksikköön tehtävä myönteisellä asenteella. Lastentarhanopettaja toimii tiiminvetäjän roolissa. Tästä syystä hänen vastuullaan on tiimin toimivuuden ylläpitäminen. Hyvä perehdyttäminen sekä uusien työyhteisön jäsenien vastaanottaminen ovat tärkeitä tekijöitä tiimin yhteistyön toimimiseksi. Yhteistyön toimiminen takaa myös ryhmän lasten hyvinvoinnin.

Varhaiskasvatuksen vakituisilla työntekijöillä on vastuu lapsista ja heidän hyvinvoinnistaan sekä turvallisuudestaan. Lisäksi lastentarhanopettajalla on pedagoginen vastuu ryhmästään. Ryhmässä työskentelevä työllistetty ei samalla tavalla ole vastuussa lapsista, mutta hänen on erittäin tärkeää tuntea työn eri puolet.

Työllistetty osallistuu perushoidollisiin toimenpiteisiin, kuten vaipanvaihtoon, ruokailutilanteisiin sekä lasten pukemiseen. Hän on myös apuna lasten ulkoilun valvonnassa. Näiden toimenpiteiden kunnollinen suorittaminen on edellytys myös lapsen turvallisuudelle sekä kokonaisvaltaiselle hyvinvoinnille. Tämän vuoksi ei tule missään nimessä olettaa, että työllistetty hallitsee tehtävänsä ilman kunnollista ohjeistusta. Lasten vanhempien tulee voida luottaa siihen, että jokainen päiväkodissa työskentelevä aikuinen pitää huolta lasten turvallisuuteen ja hyvinvointiin liittyvistä tekijöistä.

Sekä kulttuurisidonnaiset että päiväkotikohtaiset tavat toimia tulee käydä tarkasti läpi, jotta työllistetty osaa reagoida myös yllättäviin tilanteisiin. Näin hän saa myös oppia mahdollisena tulevana varhaiskasvatuksen ammattilaisena. Tämä oppi auttaa varmasti myös tulevissa ammattiopinnoissa, joihin työllistettyjen on usein tarkoitus tähdätä.

Uuden työllistetyn perehdyttäjänä varhaiskasvatuksessa toimii useimmiten ryhmän lastentarhanopettaja. Mahdollisen alkuperehdytyksen antaa usein päiväkodin johtaja. Lastentarhanopettajan perehdytysvastuusta huolimatta on kaikkien ryhmän aikuisten tuki suotavaa, sillä työllistetty ei käytännön syistä pysty välttämättä työskentelemään

aina pääperhehdyttäjänsä kanssa. Työyhteisön olisi myös hyödyllistä miettiä etukäteen koko talon yhteistä perehdytysmallia, jota jokainen perehdyttäjä voi tarpeen mukaan muokata perehdytystilanteissa. Tämä malli toimii muistilistana perehdyttäjälle.

8. Työllistetyt henkilöt Helsingin Sosiaalivirastossa

Perehdytyskansioni kohderyhmänä ovat erityisesti varsinaista ammattitutkintoa vaille olevien työllistettyjen maahanmuuttajien perehdyttäjät. Maahanmuuttajan perehdytys vaatii yksityiskohtaisempaa paneutumista työhön perehdyttäjältä, kuin jos kyseessä olisi kotimaassaan työuran tehneestä kantasuomalaisesta.

Helsingin kaupunki tarjoaa työttömälle työnhakijalle mahdollisuuden 1-6 -kuukautta kestävään työharjoitteluun kaupungin virastoissa ja liikelaitoksissa. Tämän jakson tarkoituksena on tukea työelämään perehtymistä, työhön sijoittumista sekä ammattitaidon kehittymistä (Helsingin kaupunki Henkilöstökeskus 2011).

Työharjoittelujakso on palkaton. Työharjoittelija saa kuitenkin työttömyysturvaa sekä tietyin edellytyksin myös ylläpitokorvausta. Harjoittelusta tehdään kirjallinen työharjoittelusopimus ennen työssä aloittamista (Helsingin kaupunki Henkilöstökeskus 2011).

9. Maahanmuuttajataustaiset työllistetyt varhaiskasvatuksessa

Kun perehdytetään maahanmuuttajataustaista henkilöä työhönsä, tulee varsinkin alussa keskittyä työn perusasioihin. Asiat on käytävä erityisen yksityiskohtaisesti läpi, ja huolehdittava, että toinen omaksuu ne. Väärinymmärrysten välttämiseksi on parempi näyttää melkein kädestä pitäen, miten eri tilanteissa tulisi toimia.

Perushoidolliset toimenpiteet, joihin työllistettykin usein osallistuu, on tärkeää käydä läpi jo työllistymisjakson alussa. Lasten pukeminen ja päiväunikäytännöt ovat hyvä esimerkki asioista, jotka ovat usein kulttuurisidonnaisia. Myöskään Suomen vaihtelevaan ilmastoon tottumaton ei välttämättä osaa pukea lasta oikealla tavalla.

Varsinkin pienten lasten päiväkotiryhmässä työ on valitettavan usein hyvin hektistä, eikä aikaa toisen aikuisen työn tarkkailemiseen ole. Vaikka työllistetty oppii asioita tekemällä, olisi pieni ainoastaan perehdytykselle varattu hetki tarpeellinen. Myös ryhmän lapset saattavat kärsiä, jos joku aikuisista ei hallitse perushoidollisia työtehtäviään. Työllistetyllä ei välttämättä ole minkäänlaista aikaisempaa kokemusta lasten hoitamisesta. Vaikka kokemusta löytyisikin, on päiväkodin arki uutta jokaiselle ensikertalaiselle. Kun työllistetty hallitsee perustyötehtävät, arki ryhmässä helpottuu ja työllistetyn itsevarmuus kasvaa.

Työllistetyn oppimisen tukemiseksi on toivottavaa antaa hänelle mahdollisuuksia vuorovaikutustilanteisiin sekä lasten että heidän vanhempiansa kanssa. Työllistetyn kielitaidon kehittyessä myös muiden työelämätaitojen oppiminen helpottuu. Päiväkotityön ohella on työllistetyn harjoittelujakson tavoitteiden täytymisen kannalta hyvä käydä yhdessä läpi erilaisia suomalaisen työelämään liittyviä käytäntöjä. Tällaisia asioita ovat esimerkiksi jo aikaisemmin mainitsemani työaika- ja sairaslomakäytännöt sekä muut työllistetyn tulevaisuudessa tarvitsemat työelämätaidot.

Mahdollisten ongelmatilanteiden syntyessä on hyvä palata taas perehdytysvaiheen asioihin. Onko itse perehdyttäjänä muistanut olla riittävän tarkka ja käydä riittävän yksityiskohtaisesti ja yksinkertaisesti asiat läpi? Onko perehdytettävä ymmärtänyt kaiken, mitä hänelle on kerrottu? Uuteen maahan muuttamisessa on todella paljon asioita, jotka henkilön tulee lyhyessä ajassa sisäistää. Työllistetty saattaa näin ollen myös tarvita kertausta hetken aikaa oltuaan harjoittelujaksollaan. Kielen kehityttyä ja työympäristöön hiukan totuttua on helpompi sisäistää uusia asioita.

Monesti perehdyttäjä on saattanut käyttää liian vaikeaa kieltä ja ammattisanojaan. Selkokielen käyttäminen varsinkin alkuvaiheessa on työllistetyn oppimisen ja ymmärtämisen edellytys. Myöhemmässä vaiheessa tulee aika, jolloin työllistetty alkaa pikkuhiljaa oppia myös joitakin alan ammattisanoja. Työllistetty saattaa olla hämillään, eikä uskalla tuoda epävarmuuttaan esille. Tämä näkyy ristiriitatilanteissa, kun työllistetty ei toimikaan henkilökunnan odotusten mukaisesti. Myös kirjallisen, selkokielisen oppaan antaminen on tärkeää, sillä työllistetty voi palata siihen myöhemmin itsenäisesti, jos häntä on jäänyt askarruttamaan jokin asia.

Maahanmuuttajataustaiset lapset ovat viime vuosina lisääntyneet päivähoitossa. Myös media on muuttanut lasten elämää globaalimmaksi. Näin monikulttuurisuus on tullut osaksi lasten jokapäiväistä elämää (Hujala - Hurja 2011: 233). Kun monikulttuuriset lapset ovat yhä kasvava osa päivähoitossa, on tärkeää pohtia myös päivähoiton työntekijöitä. Maahanmuuttajataustaisen työntekijän näkemys monikulttuurisesta työstä on usein omakohtaisen maahanmuuttokokemuksen vuoksi monipuolisempi kuin kantaväestöön kuuluvan. Tästä syystä työtiimin olisikin tärkeää ottaa avoimin mielin vastaan maahanmuuttajataustaiset henkilöt, jotka tulevat päivähoitoon työharjoittelujaksolle. Maahanmuuttajat ovat tärkeä ja pysyvä osa varhaiskasvatustyötä. Työllistetty voi jo työharjoittelujaksollaan antaa paljon itsestään ja kulttuuritaustastaan työyhteisölle.

Maahanmuuttajataustaisen työllistetyn voidaankin ajatella olevan myös yhteisöä rikastava tekijä. Työllistetty voi antaa paljon itsestään ja omasta kulttuuritaustastaan sekä lapsille että päiväkodin työntekijöille. Ottamalla työllistetyn mukaan myös arjen toimintojen ideointiin, voidaan saada molemminpuolinen hyöty. Työllistetty voi tuoda niin sanotusti uusia tuulia päiväkotiryhmälle, ja hän itse voi saada uusia taitoja lasten parissa tehtävään työhön. Myös kielitaito kehittyy ja alan ammattisanasto rikastuu oltaessa vuorovaikutuksessa varhaiskasvatustyön ammattilaisten kanssa.

Maahanmuuttaja voi työssä oppimisen sekä mahdollisen ammattiin kouluttautumisen myötä olla monikulttuurinen ammattilainen, jonka taidoista on eri kulttuurien lisääntymisen myötä erittäin paljon hyötyä. Kun maahanmuuttaja osaa useampaa kieltä ja hänellä on kokemusta vieraassa kulttuurissa elämisestä, on syntynyt herkkyyks toimia luontevasti eri kulttuurien edustajien parissa. Koska he ovat itse katsoneet asioita eri viitekehyksestä kuin suomessa syntyneet suomalaiset, heillä on eri tavalla näkemystä monikulttuurisesta työstä ja sen toteuttamisesta. (Paavola - Talib 2010: 77). Tätä henkilökohtaista kokemusta on erittäin tärkeää hyödyntää. Maahanmuuttajataustaiset työllistetyt voivat siis olla mahdollisina tulevina varhaiskasvatustyön ammattilaisina todellinen työyhteisöä rikastuttava tekijä.

Maahanmuuttajataustaisia lapsia on nykypäivänä yhä enemmän päiväkotiryhmissä. Työllistetty voi harjoittelujaksonsa aikana toimia tavallaan tulkkina päiväkodin ja maahanmuuttajataustaisen perheen välillä. En tässä yhteydessä tarkoita tulkilla kielen

tulkkaajaa. Työllistetty on mahdollisesti samasta kulttuurista jonkun päiväkotiryhmän lapsen kanssa, joten hänen tietämystään perheen kulttuurista, tavoista ja tottumuksista on hyvä hyödyntää päiväkodissa. Päiväkodin vakituisilla työntekijöillä on tietenkin vastuu varhaiskasvatustyön toteuttamisesta, eikä sitä missään tapauksessa saa sysätä työllistetyille. Siitä huolimatta työllistettyä ei pitäisi ajatella ylimääräisenä vaivana, vaan ottaa irti sen, mitä hänellä voisi olla ryhmälle annettavaa. Eri kulttuurien ymmärtäminen rikastuttaa myös varhaiskasvatuksen ammattilaisten osaamista ja mahdollisimman hyvää selviytymistä vaativassa työssään.

Työllistetyn jakso on silloin onnistunut, kun hän tuntee itse olevansa askeleen lähempänä suomalaista työelämää. Kokemus päiväkotimaailmasta on toivottavasti antanut myös kipinän opiskeluun alalle, josta hänellä on jo pieni tuntuma. Vaikka varhaiskasvatustyö ei loppujen lopuksi olisikaan työllistetyn tulevaisuuden valinta, on hän saanut arvokkaan kokemuksen työelämässä.

10. Opinnäytetyöprosessi

Tässä luvussa käyn läpi opinnäytetyöprosessin etenemistä. Aloitan prosessin kuvauksen perehdytysoppaan tekemisestä ja tämän jälkeen kerron opinnäytetyön kirjallisen osuuden syntymisestä. Lopuksi pohdin hiukan prosessin merkitystä minulle tulevana sosionomina lastentarhanopettajan tehtävissä.

Prosessin alkuvaiheessa pyrin perehtymään minulle uusiin teemoihin, kuten miten toteutetaan opas työyhteisön käyttöön. Oppaan tekeminen vaatii perehtymistä, jotta siitä tulisi sisällöltään sopiva juuri kyseisen työyhteisön käyttöön.

Myös perehdyttäminen varhaiskasvatustyöhön oli minulle vieras asia. Jonkin verran hyötyä oli kuitenkin siitä, että olen ollut uutena työntekijänä varhaiskasvatustyössä. Tuona hetkenä olisin kaivannut hiukan enemmän perehdytystä, vaikka minulla olikin teoretietoasiasta. Pystyn kuvittelemaan, miten vaikeaa suomalaisesta varhaiskasvatustyöstä mitään tietämättömän on yrittää sopeutua uuteen työympäristöön. Jokaisessa työpaikassa ei aina ole paneuduttu riittävästi työllistetyn perehdyttämiseen vaan häntä on saatettu pitää lähinnä ylimääräisinä käsinä lasten

hoitamisessa ja vahtimisessa. Kun otetaan lisäksi huomioon se, että työllistetty tulee eri kulttuurista, on molemminpuolinen hämmennys enemmän kuin todennäköistä. Pystyin peilaamaan omaa kokemustani uutena työntekijänä työllistettyjen tilanteeseen, mutta myös joihinkin suomessa asuviin kulttuureihin perehtyminen kirjallisuuden avulla oli hyödyksi.

Oppaan tekemiseen sen tilaaja, Päivähoitoyksikkö Merirasti-Siiman johtaja Tarmo Niemi antoi täysin vapaat kädet. Pyrin yhdistämään sekä opiskelujen aikana että lastentarhanopettajan sijaisuutta tehdessä saamaani tietoa. Lisäksi luin aihetta käsittelevää kirjallisuutta. Ainoa toive, jonka Niemi esitti oppaan suhteen, oli se, että opas olisi lyhyt ja ytimekäs. Oppaassa käsiteltävistä aiheista olisi voinut kirjoittaa loputtomiin, mutta koska kyseessä oli perehdytyskansio, ytimekkyys oli tärkeä muistaa. Oppaan tuli olla sellainen, että se olisi vaivatonta lukaista työnsä ohessa. Lisäksi siihen olisi helppo palata tarpeen mukaan uudelleen. Mielestäni onnistuin melko hyvin tiivistämään olennaisimmat asiat ja näin tekemään oppaasta myös helppolukuisen.

Kirjallisuuteen perehtymisen lisäksi tein oppaan tilaamalle työyhteisölle kyselykaavakkeen, jossa tiedusteltiin muun muassa toiveita oppaan sisällöstä. Lisäksi selvitin päiväkodin työntekijöiden kokemuksia perehdytystilanteista. Käytin saamiani vastauksia oppaan pohjana kirjallisuudesta saamieni sekä oman kokemukseni pohjalta syntyneiden ideoiden lisäksi.

Kyselylomakkeiden vastauksia tutkiessani sain paljon mielenkiintoisia näkemyksiä varhaiskasvatustyön ammattilaisilta. Nämä näkemykset auttoivat minua kehittämään sekä opastani että kirjallista opinnäytetyötäni eteenpäin. Ilman ammattilaisten näkemyksiä työstäni olisi tullut esiin vain minun näkemykseni. Ammattilaisten näkökulmat antoivat aivan uudenlaisen tavan tarkastella asioita.

Opinnäytetyön kirjallisessa osuudessa olen pohtinut oppaan tekemistä prosessina. Tämän lisäksi olen käynyt kirjallisuutta apuna käyttäen läpi oppaaseeni sisältyviä teemoja, kuten esimerkiksi perehdyttäminen. Näiden teemojen avaaminen auttoi minua itseäni oppaan tekoprosessissa. Ilman kirjallista osuutta opas olisi jäänyt hiukan irralliseksi, enkä olisi välttämättä paneutunut sen sisältämiin teemoihin riittävän

syvästi. Oppaan ja kirjallisen opinnäytetyön yhdistelmä antoi minulle paremman oppimiskokemuksen. Näin yhdistyivät sekä teoria että käytäntö.

Opinnäytetyöstä saamani hyöty näkyy tulevaisuudessa toimiessani mahdollisesti lastentarhanopettajan tehtävissä, ja näin myös sekä uusien työntekijöiden että mahdollisesti myös työllistettyjen ja opiskelijaharjoittelijoiden työhön perehdyttäjänä. Opinnäytetyön tekemisen myötä olen saanut paljon lisää hyödynnettävissä olevaa tietoa perehdyttämisestä yleensä. Tämän lisäksi olen saanut kertausta suomalaisen työelämän pelisäännöistä, ja tämä tieto on minulle tarpeen sekä työntekijänä että mahdollisena työhön perehdyttäjänä.

Lastentarhanopettajan työn tärkeä osa-alue on huolehtia siitä, että koko työtiimi toimii ja kaikilla on hyvät edellytykset tehdä työtään. Lastenhoitajat saavat nämä edellytykset ammattiopintojensa kautta. Työllistetty oppii työelämätaitoja työtä tehdessään. Lastentarhanopettajan tulisi huomioida myös työllistetyn mahdollisuudet toimia osana työtiimiä harjoittelujaksonsa ajan. Tiimin vetäjänä lastentarhanopettaja vastaa siitä, että työllistetty saa tarvitsemansa perehdytyksen työhön. Lisäksi työllistetyn tulee saada apua jatkossa aina sitä tarvittaessa.

Tulevana lastentarhanopettajan kelpoisuuden omaavana sosionomina minun tulee sisäistää tämä tiiminvetäjän rooli. Opinnäytetyöni tekoprosessi on antanut lisää edellytyksiä tässä roolissa toimimiseen. Olen pohtinut ja prosessoinut paljon päässäni työhön opastajan roolia. Tämä rooli on yksi tärkeä osa työtä oltaessa työtiimin vetäjänä. Tiimin toimivuuden kannalta jokaisen lastentarhanopettajan olisi hyvä miettiä myös työyhteisössä vähemmän aikaa toimivien roolia, sillä nämäkin ihmiset vaikuttavat osaltaan hyvin paljon koko työyhteisöön.

11. Opinnäytetyön eettisyys

Käsittelen tässä luvussa hiukan opinnäytetyön eettisyyteen liittyviä asioita ja miten nämä asiat näkyivät omassa opinnäytetyössäni. Opinnäytetyöni ei ole tutkimus vaan monimuotoinen opinnäytetyö. Kuitenkin myös ihmisten mielipiteitä käsiteltäessä on muistettava tietyt eettiset periaatteet.

Keräsin perehdytyskansiota varten informaatiota haastattelun sekä kyselylomakkeiden kautta. Haastateltavan henkilön henkilöllisyyttä ei tuoda ilmi perehdytyskansiossa eikä opinnäytetyöraportissa. Myös kyselyihin sai vastata nimettömänä. Tämä takasi sen, ettei kenenkään henkilökohtaisia näkemyksiä tuotu julki niin, että ne olisi voinut yhdistää vastaajaan.

Tärkeitä eettisyyteen liittyviä asioita on myös rehellisyys sekä luotettavuus. Tämä tarkoittaa opinnäytetyössäni sitä, että tuon asiat esille rehellisesti niin kuin ne ovat tulleet prosessin aikana esille. En vääristele enkä muokkaa esimerkiksi kyselylomakkeissa esille tulleita vastauksia. Pysin toki myös arvioimaan saamiani vastauksia arvostelematta niitä kuitenkaan.

Tiedonhankintamenetelmäni siis ovat olleet eettisiä, sillä jokaisen kyselyihin vastaajan on ollut mahdollista vastata myös nimettömänä. Vaikka opinnäytetyöni ei olekaan varsinaisesti tutkimus, on tärkeää, että prosessin aikana kerätyt mielipiteet voi esittää halutessaan myös nimettömänä. Tämä saattaa vaikuttaa siihen, miten avoimesti vastaaja kertoo omia näkemyksiään.

On eettisesti oikein, että kyselyyn vastanneet tekevät sen vapaaehtoisesti. Heidän tulisi myös tietää, mitä tarkoitusta varten heidän mielipiteitään kerätään. Kyselyyn vastanneilla tulee olla mahdollisuus nähdä heiltä kerätyt tiedot myös jälkikäteen. On suotavaa, että vastausten antaneet saavat nähdä myös lopullisen tuotoksen johon he ovat omilla vastauksillaan osallistuneet. Käytän saamiani vastauksia tekemäni perehdytysoppaan pohjana. Opas on Päivähoitoyksikkö Merirasti-Siiman käytettävissä, joten kaikki kyselyyn vastanneet saavat nähdä sen halutessaan. Lisäksi myös kirjallinen raporttini on päivähoitoyksikön nähtävillä.

On eettisesti oikein, että opinnäytetyön tekijä ottaa huomioon aikaisemmin samaa asiaa käsittelevät tutkimukset ja raportit, mutta ei kuitenkaan ota niitä omiin nimiinsä. Näitä kirjallisia töitä tulee käsitellä asianmukaisesti ja muistaa aina omassa työssään tuoda esille tietonsa lähde. Toisen kirjoittamaan tekstiä ei siis missään tapauksessa saa käyttää ilman asianmukaista lähdemerkintää. Käyttämästäni teoriasta löytyy aina

lähdemerkinnät. Kaikki lähdemerkitykset on itse tuottamaani, eli aikaisemmin oppimiani asioita.

12. Pohdinta

Opinnäytetyöni tarkoituksena on ollut tuottaa toimiva ja käyttökelpoinen perehdytysopas maahanmuuttajataustaisia työllistettyjä perehdyttävälle henkilölle. Oppaan perimmäisenä tarkoituksena on käydä yksityiskohtaisesti läpi varhaiskasvatustyöhön sekä suomalaiseen työelämään liittyviä asioita. Opas ei välttämättä tuo lukijalleen uutta tietoa. Se kuitenkin auttaa muistamaan, mitä kannattaa ottaa huomioon perehdytystilanteessa. Koska tämän kaltaista opasta ei ole ennestään olemassa, on opinnäytetyöni tehtävänä ollut luoda jotakin aivan uutta.

Työn tilaaja, päivähoitoyksikkö Merirasti-Siiman johtaja Tarmo Niemi toivoi oppaasta tiivistä pakettia. On tärkeää miettiä opasta kokonaisuutena, ja rakentaa siitä sopivan kokoinen informaatiomäärältään. Liian suuri informaatiotulva vaatii paljon keskittymistä ja aikaa, jotta tiedon voisi sisäistää oikealla tavalla. Päiväkotiympäristössä ajanpuute on usein este tällaisen ison informaatiomäärän lukemiselle, ja näin työt seuraavat myös kotiin. Työllistetyille ennestään oleva opas oli pitkä ja pienellä tekstillä kirjoitettu. Niemi toivoi myös perehdyttäjille tarkoitettua oppaan olevan tämän vastakohta.

Jotakin asioita on ollut kuitenkin tarpeen myös avata. Lukijalle jää helposti epäselvä kuva informaation tarkoituksesta, jos teemat on lueteltu ranskalaisin viivoin. Esimerkiksi päiväkodin työtehtäviä ei toki ole perehdyttäjän oppaassa tarpeen esitellä yksityiskohtaisesti. Mielestäni tärkeämpää oli avata sitä, miksi juuri nämä teemat oli hyvä nostaa esille. Tämä antaa mahdollisesti lukijalle ajattelemisen aihetta. Opas johdattelee siis lukijaa miettimään, miten hän itse työhön perehdyttäjänä voisi toimia entistäkin paremmin.

Päivähoitoyksikkö Merirasti-Siimalle tekemäni kyselyn vastauksista paistoi hiukan läpi turhautuminen työllistettyjä kohtaan. Perehdyttämisyksikö ei ole aina sujunut aivan toiveiden mukaisesti. Molemmipuolisia ristiriitoja on ollut, kun toisen osapuolen tapoja ja tottumuksia ei ole täysin ymmärretty. Työllistetty ei myöskään ole aina ymmärtänyt

ohjeita tai suomalaisen työelämän pelisääntöjä. Keskustelua on myös herättänyt esimerkiksi uskonnon harjoittaminen työpaikalla. Nämä ristiriidat olisi saatettu välttää yksityiskohtaisella perehdytyksellä työharjoittelujakson alussa. Täytyy kuitenkin olla realistinen, sillä täydellistä perehdytysmateriaalia on varmasti mahdotonta toteuttaa. Sekä perehdyttäjät että perehdytettävät ovat myös omanlaisia persooniaan, eikä kulttuurista tai muista tekijöistä johtuvia yhteentörmäyksiä pystytä täysin estämään.

Perehdytysopas on käyttökelpoinen työväline niin päivähoitoyksikkö Merirasti-Siimalle, kuin muillekin varhaiskasvatustyötä tekeville tahoille. Toivon, että Helsingin kaupungin Sosiaalivirasto hyödyntää sitä mahdollisimman laajasti. Näin tekemälleni oppaalle löytyy suurempi merkitys, kuin yhden päivähoitoyksikön työntekijöiden apuvälineenä toimiminen. Perehdytysopas toimii muistilistana perehdyttäjille. Lisäksi se voi olla toimiva pohja työyksikön perehdytysmenetelmiä kehitettäessä. Opasta tulisi muokata jokaisen työyksikön muuttuvia tarpeita vastaavaksi. Opasta on helppo täydentää tarpeiden muuttuessa. Oppaan muokkaaminen on erityisen tärkeää, jotta perehdytys olisi mahdollisimman laadukasta ja ajanmukaista. Toivon oppaani myös herättävän keskustelua työllistettyjen perehdyttämisestä, jotta sitä voitaisiin kehittää yhä paremmaksi. Perehdytysopas sai myös hyvää palautetta päivähoitoyksikössä järjestetyissä esittelytilaisuuksissa. Palautteesta päätellen työn tilaaja on tyytyväinen tuotokseen. Oppaan toteaminen toimivaksi voi tapahtua kuitenkin vasta käytännön kokemuksen myötä. Työyhteisö ottaa oppaan välittömästi käyttöön työllistettyjen seuraavan kerran saapuessa työharjoittelujaksolleen. Perehdytysprosessin edetessä syntyy toivottavasti uusia oppaan kehittämiseen liittyviä ehdotuksia.

Työllistettyjen perehdytyksen kehittyessä yhä monipuolisemmaksi ja paremmaksi voidaan edistää myös varhaiskasvatustyön parissa vallitsevan työvoimapulan helpottamista. Saatuaan miellyttävän ja opettavan kokemuksen päiväkotiympäristössä tehtävästä työstä työllistetyn on helpompaa lähteä hankkimaan alan koulutusta. Harjoittelujakso voi parhaimmillaan antaa erinomaisen pohjan varhaiskasvatustyön opinnoille.

Lähteet

Alhanen, Kai – Kangasaho, Anne – Ahtiainen, Olli-Pekka – Kangas, Marko – Soini, Tiina – Soininen, Jarkko: 2011. Työnohjauksen käsikirja. Hämeenlinna: Kariston Kirjapaino Oy.

Erityislastentarhanopettajan haastattelu 19.4.2011. Helsinki.

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

Hujala, Eeva – Hurjala, Leena(toim.): 2011. Varhaiskasvatuksen käsikirja. Juva: Bookwell Oy.

Hämäläinen, Juha: 1996. Johdatus sosiaalipedagogiikkaan. Kuopio: Kopiojyvä.

Kyselylomake päivähoiton päivähoiton työntekijöille 15.6.2011

Lepistö, I.: 2000. Työpaikkakouluttajan käsikirja. Helsinki: Työturvallisuuskeskus.

Madsen, Ben: 2001. Sosialipedagogik. Amstrand: Lund.

Kupila, Päivi 2007: Minäkö asiantuntija? -Varhaiskasvatuksen asiantuntijan merkitysperspektiivin ja identiteetin rakentuminen. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto.

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

Paavola, Heini – Talib, Mirja-Tytti: 2010. Kulttuurinen moninaisuus päiväkodissa ja koulussa. Juva: Bookwell Oy.

Ranne, Kaarina: 2002. Sosiaalipedagogiikan ydintä etsimässä. Turku: Painosalama Oy.

Saari, Nicole: 2010. Ulkomaalainen työntekijä Suomessa -Työnantajan perehdytysopas. Helsinki: Edita Prima Oy.

Sainio, Ari – Elomäki, Mari: 2007. Työelämän pelisäännöt. Loimaa: Priimus Paino Oy.

http://www.hel.fi/hki/heke/fi/Ty_llisyyden+edist_minen/Ty_harjoittelupaikat+ty_tt_mille

Luettu 10.03.2011

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

Luettu 12.03.2011

Liitteen otsikko

Liitteen sisältö

Liitteen otsikko

Liitteen sisältö