



Milka Peltokangas & Outi Tornberg

PÄIVÄKOTI PELLE TORPAN PEREHDYTYSKANSIO

PÄIVÄKOTI PELLE TORPAN PEREHDYTYSKANSIO

Milka Peltokangas & Outi Tornberg
Opinnäytetyö
Syksy 2012
Sosiaalialan koulutusohjelma
Oulun seudun ammattikorkeakoulu

TIIVISTELMÄ

Oulun seudun ammattikorkeakoulu
Sosiaalialan koulutusohjelma

Tekijät: Milka Peltokangas ja Outi Tornberg

Opinnäytetyön nimi: Päiväkoti Pelle Torpan perehdytyskansio

Työn ohjaajat: Markku Koivisto ja Raija Tammi

Työn valmistumislukukausi ja -vuosi: Syksy 2012

Sivumäärä: 33 + 11 liitesivua

Teimme opinnäytetyömme yksityiseen päiväkotiin Haukiputaalle. Opinnäytetyömme oli tuotekehitys. Laadimme päiväkoti Pelle Torppaan uuden sisällöltään kattavan, käytännöllisen ja visuaalisesti houkuttelevan perehdytyskansion perehdytysprosessin tueksi. Tarkoituksenamme oli valmistaa kansioista selkeä, helposti muokattava ja esteettinen kokonaisuus, josta Pelle Torpan työntekijät löytävät työskentelyn kannalta olennaisen tiedon. Työntekijöiden perehdyttämisen ylläpidetään ja kehitetään Pelle Torpan tarjoaman varhaiskasvatuspalvelun laatua.

Perehdyttäminen on prosessi, jossa työntekijä siirtyy omaan tehtäväänsä organisaation jäseneksi. Perehdytysprosessin vaiheita ovat suunnittelu, työhönotto, vastaanotto ja perehdyttämisen käynnistäminen, tehtäväkohtainen työnopastus, perehdyttämisen jatkaminen, oppimisen seuranta ja arviointi sekä perehdyttämisen arviointi ja kehittäminen. Perehdytyskansiomme otetaan käyttöön vastaanottovaiheessa, ja se on mukana prosessissa aina perehdyttämisen arviointiin ja kehittämiseen asti.

Perehdytyskansion sisältö etenee seuraavien pääotsikoiden mukaisesti: Tervetuloa, Henkilökunta ja tilat, Tärkeät puhelinnumerot, Arvot ja toimintaperiaatteet, Säännöt, Toimintatavat, Päiväohjelma ja työtehtävät, Pelle Torpan varhaiskasvatus- ja esiopetussuunnitelma, Laatukäsikirja, Turvallisuus, Pelastussuunnitelma, Yksityisen sosiaalipalvelualan työehtosopimus, Perehdyttämisen tarkistuslista ja palautelomake sekä Liitteet. Sisältö on myös kansioon sijoitetulla muistitikulla. Perehdytyskansio on nähtävissä päiväkoti Pelle Torpassa.

Tuotteen testaamisen ja saamamme palautteen mukaan perehdytyskansio on täyttänyt tarkoituksensa. Kansion sisältö on riittävä, monipuolinen, selkeä, hyvin jäsennelty sekä helposti luettava ja muokattava. Ulkonäköä on kehitetty houkuttelevaksi, Pelle Torppaan sopivaksi, iloisenväriiseksi ja selkeäksi. Kansion sisältö vastaa Pelle Torpan tarpeisiin.

Jatkossa voisi olla mielenkiintoista tutkia, miten Pelle Torpan perehdytyskansio toimii käytännössä ja millaisia tuloksia sen käyttämisellä on saavutettu. Erityisesti kiinnostaisi selvittää, onko perehdyttämiseen tullut enemmän prosessinomaisuutta tarkistuslistojen ja palautelomakkeiden täyttämisen avulla.

Asiasanat: perehdyttäminen, varhaiskasvatus, perehdytysprosessi, perehdytyskansio

ABSTRACT

Oulu University of Applied Sciences
Degree Programme in Social Services

Authors: Milka Peltokangas and Outi Tornberg
Title of thesis: Orientation Folder for Day Care Center Pelle Torppa
Supervisors: Markku Koivisto and Raija Tammi
Term and year when the thesis was submitted: Autumn 2012
Number of pages: 33 + 11 appendix pages

The aim of our thesis was to develop the orientation process in a private day care center Pelle Torppa at Haukipudas. The quality of early childhood education service is maintained and developed through employees' orientation. Orientation is a process in which the employee is transferred to a role as a member of the organization.

Our purpose was to update the orientation folder of the day care center of Pelle Torppa to be comprehensive, practical and visually attractive.

Our thesis was a product development project. We acquired information about early childhood education, orientation of employees, orientation process and orientation as a learning process. We made both printed and electric versions of the orientation folder. Based on the name of the day care center, we designed and drew a clown to describe the features of the day care center of Pelle Torppa. We collected feedback from the personnel of the day care center with questionnaires. We finalized the product on the basis of the feedback.

According to the feedback, the product i.e. the orientation folder is comprehensive, practical and visually attractive. The content of the folder is sufficient, versatile, well structured, easy to read and easy to edit. The new orientation folder meets the needs of the day care center of Pelle Torppa and replaces the previous folder.

Later on, it might be interesting to examine how the orientation folder of Pelle Torppa works in practice and what kind of results it has achieved. It would be particularly interesting to know if the orientation of employees has become more process-like due to the use of checklists and feedback forms.

Keywords: orientation, early childhood education, orientation process, orientation folder

SISÄLLYS

TIIVISTELMÄ.....	3
ABSTRACT.....	4
1 JOHDANTO.....	6
2 PELLE TORPAN PEREHDYTYSKANSION TAUSTA JA TAVOITTEET	7
3 PEREHDYTTÄMISELLÄ HYVÄÄN VARHAISKASVATUKSEEN.....	9
3.1 Perehdyttäminen varhaiskasvatuksessa.....	9
3.2 Perehdyttämisen perusteita	11
3.3 Perehdytysprosessi	13
3.4 Perehdyttäminen oppimisena	15
4 PELLE TORPAN PEREHDYTYSKANSION TOTEUTUS	17
4.1 Ideointi ja suunnittelu.....	17
4.2 Sisällön kokoaminen.....	19
4.3 Ulkoasu ja muotoilu	22
4.4 Testaaminen ja viimeistely.....	24
5 ARVIOINTI.....	26
5.1 Perehdytyskansion arviointi.....	26
5.2 Työskentelyprosessin arviointi.....	27
6 POHDINTA	29
LÄHTEET.....	31
LIITTEET	34

1 JOHDANTO

Perehdyttämistä ja työnopastusta tarvitaan jatkuvasti, koska muutoksia tapahtuu koko yhteiskunnassa, myös työssä ja työyhteisöissä. Yksi työpaikka aloittaa toimintansa, toisessa muuttuvat omistussuhteet ja toimintatavat, työntekijä voi vaihtaa työpaikkaa tai ammattia ja työmenetelmät muuttuvat. Määräaikaisia ja tilapäisiä työntekijöitä käytetään entistä enemmän. (Kangas 2007, 1.) Organisaatioiden ja työtehtävien monimutkaistuessa pelkkä työhön opastaminen ei riitä, vaan laajempi ja monimuotoisempi perehdyttäminen on tullut yhä tärkeämmäksi – työntekijän on ymmärrettävä, miten organisaatio toimii ja miksi se on olemassa (Kupias & Peltola 2009, 13).

Lasten päivähoito on peruspalvelu, joka kuuluu yhteiskunnan lapsiperheille tarjoamaan sosiaali- ja terveydenhuollon tuki- ja palvelujärjestelmään. Valtakunnallisten linjausten mukaiset varhaiskasvatuspalvelut tukevat lapsen kotikasvatusta. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2002, 9–10.) Keskeisimpiä varhaiskasvatuspalveluita ovat päiväkotitoiminta, perhepäivähoito sekä erilainen avoin toiminta. Varhaiskasvatuspalveluja tuottavat kunnat, järjestöt, yksityiset palveluntuottajat ja seurakunnat. (Laki lasten päivähoidosta 36/1973 1:2a §; Stakes 2005, 11.)

Varhaiskasvatuspalvelut tarjoavat runsaasti avoimia työpaikkoja, joihin erilaisista koulutustaustoista tulevat henkilöt hakeutuvat. Perehdyttämisen avulla turvataan varhaiskasvatuksen laatua, kun varhaiskasvatuksen ammattilaiset omaksuvat työyksikön yhteiset arvot, säännöt ja toimintatavat. Uusi työntekijä käy läpi monivaiheisen perehdytysprosessin, jonka jälkeen hän kykenee tarpeeksi itsenäiseen työskentelyyn. Kjelin ja Kuusisto (2003, 14, 205) toteavat perehdytysprosessin alkavan, kun uusi tulokas ja organisaatio luovat välilleen ensimmäisiä kontakteja ja päättyy siihen, kun perehdyttämisen tavoitteet on saavutettu.

Opinnäytetyömme aihe päiväkoti Pelle Torpan perehdytyskansio tuo esille perehdyttämisen tärkeyttä sekä yleisesti että varhaiskasvatuksessa ja kyseisen päiväkodin toiminnassa. Pelle Torpan johtajavaihdoksen mukana myös perehdytysprosessin kehittäminen tuli ajankohtaiseksi. Tuotekehitysprojektimme tuloksena päiväkoti Pelle Torppa sai perehdytysprosessinsa tueksi sisällöltään kattavan, käytännöllisen ja visuaalisesti houkuttelevan perehdytyskansion.

2 PELLE TORPAN PEREHDYTYSKANSION TAUSTA JA TAVOITTEET

Jo opinnäytetyöprosessin alkuvaiheessa mielenkiinnon kohteita pohtiessamme päätimme, että teemme opinnäytetyön varhaiskasvatuksen alalle, koska kumpikin meistä saa lastentarhanopettajan kelpoisuuden opintojen mukana. Päiväkotimaailmassa suorittamissamme harjoitteluissa ja työelämässä olemme havainneet, että perehdyttämistä on tarpeen kehittää. Perehdyttämisestä puuttuvat usein suunnitelmallisuus ja prosessinomaisuus, jolloin asioihin perehtyminen on liiaksi työntekijän omalla vastuulla. Perehdyttämiselle ei varata tarpeeksi aikaa ja monia asioita saataan pitää selviönä. Viitala (2005, 252) toteaaakin, että pienten yritysten ongelmana on usein, ettei uutta työntekijää ehditä perehdyttää muuhun kuin työhön, jolloin voi mennä pitkä aika, ennen kuin työntekijä tuntee kuuluvansa joukkoon.

Opinnäytetyömme aihe päiväkotia Pelle Torpan perehdytyskansio nousi esiin opiskeluun liittyvässä harjoittelussa. Opinnäytetyöllemme oli selkeä tarve, koska kyseisen päiväkodin aikaisempi perehdytyskansio ei ollut ajan tasalla – ansiosta puuttui tärkeitä tietoja ja osa tiedosta oli vanhentunutta. Ajankohta perehdytysprosessin kehittämiseksi oli sopiva myös siksi, että Pelle Torpassa tapahtui johtajanvaihdos opinnäytetyöprosessimme alussa.

Hirsjärvi, Remes ja Sajavaara (2009, 77–80) määrittelevät hyvän aiheen kriteereitä. Hyvä aihe kiinnostaa tekijäänsä todella, on merkittävä ja tieteenalalle sopiva sekä opettaa tekijälleen jotakin uutta. Aiheen on hyvä olla toteutettavissa kohtuullisessa ajassa, siitä on saatavissa tarpeeksi tietoa ja se on mahdollinen toteuttaa ottaen huomioon taloudelliset voimavarat ja kohdehenkilöt. Lisäksi hyvässä aiheessa tekijän kyvyt ja kokemukset pääsevät esiin. Perehdyttäminen aiheena ei mielestämme varsinaisesti ole kiinnostavimmasta päästä, mutta koska koemme sen tärkeäksi myös omalla alallamme, tartuimme siihen. Opimme kuitenkin opinnäytetyöprosessin aikana aiheesta paljon uutta ja mielenkiintoista asiaa. Valitsimme aiheen, johon valmiutemme ja resursseimme riittävät: aihe on selkeä ja ajankohtainen, siihen voi käyttää riittävästi aikaa eikä se ole ammattikorkeakouluopiskelijalle liian laaja. Perheellisinä ja työssäkäyvinä ihmisinä meille oli tärkeää, että opinnäytetyö oli luonteeltaan sellainen, jonka toteuttamisen voi aikatauluttaa joustavasti. Koska asumme pitkän välimatkan päässä toisistamme, opinnäytetyön tekemisen täytyi onnistua olematta jatkuvasti fyysisesti samassa paikassa. Aiheesta on myös olemassa aikaisempia opinnäytetöitä ja hyvää tietoperustaa, jota voimme hyödyntää. Kykymme ja kokemuksemme pääsevät opinnäytetyössämme esiin, koska opinnäytetyö sijoittuu varhaiskasvatukseen alalle ja voim-

me hyödyntää siinä sekä taiteellista osaamistamme että työelämässä hankkimiamme kokemuksia.

Tuotekehityksemme *tulostavoitteena* oli laatia päiväkotii Pelle Torppaan uusi sisällöltään kattava, käytännöllinen ja visuaalisesti houkutteleva perehdytyskansio perehdytysprosessin tueksi. Tarkoituksenamme oli valmistaa ansiosta selkeä, helposti muokattava ja esteettinen kokonaisuus, josta Pelle Torpan työntekijät löytävät työskentelyn kannalta olennaisen tiedon. *Toiminnallinen tavoitteemme* oli Pelle Torpan perehdytystoiminnan kehittäminen perehdytyskansion avulla. Suunnitelmallisen perehdyttämisen ansiosta työn laatu Pelle Torpassa paranee ja työntekijät toimivat yhteisten arvojen, sääntöjen ja toimintatapojen mukaisesti, jolloin asiakasperheet saavat jatkuvasti hyvää varhaiskasvatustalvelua.

Oppimis- ja prosessitavoitteenamme oli osata soveltaa tietoa perehdyttämisestä sekä vahvistaa varhaiskasvatuksellista osaamistamme. Tavoitteenamme oli myös kehittää yhteistyötaitoja ja tuotekehitykseen liittyviä taitoja. Sosiaalialan kompetensseista (Sosiaaliportti, hakupäivä 2.4.2012) tavoitteenamme oli vahvistaa erityisesti tutkimuksellista kehittämisosaamistamme sekä sisäistää reflektiivinen, tutkiva ja kehittävä työote. Tavoitteenamme oli oppia tuotekehitysprosessi, hankkia käytäntöpainotteista tutkimuksellista osaamista ja tuottaa uutta tietoa sekä saada kokemusta siitä, miten suunnitella, toteuttaa, arvioida ja raportoida sosiaalialan kehittämishankkeita. Työelämässä voimme hyödyntää opinnäytetyöprosessin aikana hankittua osaamistamme edelleen.

3 PEREHDYTTÄMISELLÄ HYVÄÄN VARHAISKASVATUKSEEN

Lainsäädännössä on monia suoria määräyksiä ja viittauksia perehdyttämiseen ja erityisesti työnantajan vastuuseen opastaa työntekijä työhönsä. Perehdyttämistä käsittelevät muun muassa työturvallisuuslaki (23.8.2002/738), työsopimuslaki (26.1.2001/55), laki yhteistoiminnasta yrityksissä (30.3.2007/334), laki nuorista työntekijöistä (19.11.1993/998) sekä laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta (20.1.2006/44). Työturvallisuuslain (738/2002 2:14 §) mukaan työnantajan on annettava työntekijälle riittävät tiedot työpaikan haitta- ja vaaratekijöistä sekä huolehdittava siitä, että työntekijän ammatillinen osaaminen ja työkokemus huomioonottaen työntekijä perehdytetään riittävästi muun muassa työhön, työpaikan olosuhteisiin, työmenetelmiin sekä turvallisiin työtapoihin erityisesti ennen uuden työn tai tehtävän aloittamista tai työtehtävien muuttuessa. Työntekijälle annetaan opetusta ja ohjausta työn haittojen ja vaarojen estämiseksi ja välttämiseksi sekä häiriö- ja poikkeustilanteiden varalta. Työntekijälle annettua opetusta ja ohjausta täydennetään tarvittaessa.

Työsopimuslaki (55/2001 2:1 §; 3:1 §) velvoittaa työnantajaa huolehtimaan siitä, että työntekijä voi suoriutua työstään myös yrityksen toimintaa, tehtävää työtä tai työmenetelmiä muutettaessa tai kehitettäessä. Työntekijän on tehtävä työnsä huolellisesti noudattaen työnantajan antamia määräyksiä. Laissa yhteistoiminnasta yrityksissä (334/2007 4:15 §) mainitaan erityisesti työpaikkaan ja yritykseen liittyvät perehdyttämisen järjestelyt. Lain nuorista työntekijöistä (998/1993 3:10 §) mukaan työnantajan on huolehdittava, että nuori saa opetusta ja ohjausta työhönsä. Myös laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta (44/2006 5:26 §) mainitsee perehdyttämisen tarpeen ja siihen liittyvät järjestelyt.

3.1 Perehdyttäminen varhaiskasvatuksessa

Varhaiskasvatusta säätelevien lakien, määräysten ja sopimusten tarkoitus on oikeusturvan takaamisen lisäksi turvata laadukas varhaiskasvatustoiminta (Järvinen, Laine & Hellman-Suominen 2009, 88). Keskeisiä asiakirjoja varhaiskasvatuksen laatuvaatimusten taustalla ovat laki (19.1.1973/36) ja asetus (16.3.1973/239) lapsen päivähoidosta, lastensuojelulaki (13.4.2007/417), laki lasten kanssa työskentelevien rikostaustan selvittämiseksi (14.6.2002/504), laki (29.4.2005/272) ja asetus (29.7.2005/608) sosiaalihuollon ammatillisen henkilöstön kelpoisuusvaatimuksista, Valtioneuvoston periaatepäätös varhaiskasvatuksen valtakunnallisista linja-

uksista (Sosiaali- ja terveysministeriö 2002), Esiopetuksen opetussuunnitelman perusteet (Opetushallitus 2010), Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet (Stakes 2005) sekä Yhdistyneiden Kansakuntien Lasten oikeuksien julistus (20.11.1959).

Varhaiskasvatus on lapsen eri elämäntilanteissa tapahtuvaa suunnitelmallista, tavoitteellista ja kasvatuksellista toimintaa, joka koostuu hoidosta, kasvatuksesta ja opetuksesta. Keskeisessä asemassa on vuorovaikutus, kasvatuskumppanuus vanhempien kanssa ja lapsen omaehtoinen leikki. Tavoitteena varhaiskasvatuksessa on edistää lapsen tervettä kasvua, kehitystä ja oppimista ja sen taustalla on laaja-alaiseen, monitieteiseen tietoon ja tutkimukseen sekä varhaiskasvatuksen menetelmien tuntemiseen perustuva kokonaisvaltainen näkemys. Ensisijainen lasten kasvatusoikeus ja -vastuu on vanhemmilla ja erilaiset yhteiskunnan tarjoamat varhaiskasvatuspalvelut tukevat kotikasvatusta. Varhaiskasvatusta toteutetaan yhteistyössä laajan lasta ja perhettä palvelevan verkoston kanssa, jossa ovat osallisina kunnan sosiaali-, terveys- ja opetustoimi sekä erilaiset lapsi- ja perhetyötä tekevät järjestöt, yhteisöt, yksityiset palveluntuottajat ja seurakunnat. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2002, 9–10; Stakes 2005, 11, 15.)

Varhaiskasvatuspalveluista keskeisin on päivähoito eri muotoineen. Päivähoidon tavoitteena on tukea päivähoitossa olevien lasten koteja näiden kasvatustehtävässä ja yhdessä kotien kanssa edistää lapsen persoonallisuuden tasapainoista kehitystä. Päivähoito turvaa osaltaan lapselle jatkuvat, turvalliset ja lämpimät ihmissuhteet, lapsen kehitystä monipuolisesti tukevaa toimintaa sekä lapsen lähtökohdat huomioon ottaen suotuisan kasvu ympäristön. (Laki lasten päivähoitosta 36/1973 1:2a §.)

Varhaiskasvatuksen keskeinen voimavara on ammattitaitoinen henkilöstö. Koko kasvatusyhteisön ja jokaisen yksittäisen kasvattajan vahva ammatillinen osaaminen ja tietoisuus ovat tärkeitä seikkoja laadukkaana varhaiskasvatuksen toteutumiseksi. Henkilöstön riittävyys ja asiantuntemus vaikuttavat osaltaan siihen, että kasvu ympäristö on suotuisa ja kehitystä tukeva. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2002, 14; Stakes 2005, 11.) Koska varhaiskasvatuksen laadun tulee pysyä muuttumattomana henkilökunnassa tapahtuvasta vaihtuvuudesta huolimatta, työntekijöiden perehdyttäminen nousee hyvin tärkeäksi myös varhaiskasvatuksen alalla. Laadukkaana varhaiskasvatuksen saavuttamiseksi uusi työntekijä käy läpi monivaiheisen perehdytysprosessin, jonka jälkeen hän kykenee itsenäiseen työskentelyyn.

Opinnäytetyömme kohdistuu Haukiputaalla sijaitsevan yksityisen päiväkotin Pelle Torpan perehdytystoimintaan. Pelle Torpassa on kaksi lapsiryhmää, Taikurit ja Jokerit. Päiväkodin läheisyydessä on liikuntasali, urheilukenttiä ja uimahalli. Lisäksi ympäröivä maasto tarjoaa mahdollisuuksia luonnossa liikkumiseen, retkeilyyn ja erilaisiin aktiviteetteihin. Pelle Torpan tavoitteena on tarjota asiakkailleen laadukasta päivähoitoa pysyvällä ja osaavalla henkilökunnalla viihtyisässä, turvallisessa ja kodinomaisessa ympäristössä. (Pelle Torpan laatukäsikirja, hakupäivä 18.11.2012, Pelle Torpan varhaiskasvatus- ja esiopetussuunnitelma, hakupäivä 18.11.2012.) Päiväkotin Pelle Torpan perehdytystoimintaa oli tarpeen kehittää, koska perehdytysprosessi ei ollut kovin tarkkaan suunniteltu eikä olemassa oleva perehdytysmateriaali ollut ajan tasalla. Johtajavaihdoksen vuoksi oli luontevaa uudistaa myös perehdytystoimintaa. Hyvällä perehdyttämällä turvataan varhaiskasvatuksen laatua Pelle Torpassa.

3.2 Perehdyttämisen perusteita

Perehdyttäminen tarkoittaa kaikkia niitä toimenpiteitä, joiden avulla henkilö oppii tuntemaan työyhteisönsä, sen toiminta-ajatuksen ja tavat, työpaikkansa ihmiset sekä oman työnsä ja siihen liittyvät odotukset ja turvallisuusohjeet. Perehdyttävälle annetaan riittävästi tietoa työsuhteeseen liittyvistä asioista ja hänelle kerrotaan, mistä saa tarvittaessa lisätietoa yritykseen ja sen toimintaan liittyvistä asioista. (Kauhanen 2003, 146; Kangas 2007, 2.)

Perehdyttämisen tarkoitus on valmentaa henkilö tehtäväänsä, jotta hän pystyisi nopeasti työskentelemään itsenäisesti. Perehdyttämällä tavoitellaan myös hyvää ensivaikutelmaa – tulokkaan myönteistä suhtautumista työyhteisöön ja hyvän yhteistyön luomista uuden henkilön, esimiehen ja työtovereiden välille, jolloin tulokas kokee olevansa tervetullut. Tavoitteena on poistaa epävarmuutta ja vähentää virheitä, tapaturmia ja muita työstä johtuvia haittoja, jotka voivat aiheutua työympäristön ja työtehtävien puutteellisesta tuntemisesta. Työyhteisö voi monin eri tavoin tukea tulijan sopeutumista ja oppimista. Työyhteisöön sopeutuminen on helpompaa silloin, kun yhteisöä on valmennettu uuden jäsenen tuloon ja yhteisössä vallitsee hyväksymisen ja auttamisen henki. (Lepistö 2004, 58–60; Kangas 2007, 1, 9.)

Vastuu perehdyttämisestä on esimiehellä, mutta hän voi delegoida sen jollekin alaiselleen tai sille tiimille, johon uusi henkilö sijoittuu. Tärkeintä on, että perehdyttäminen tapahtuu mahdollisimman pian ja perusteellisesti. Esimies ottaa tulokkaan vastaan ja keskustelee tutustumisen yhteydessä hänen kanssaan työkokemuksesta, koulutuksesta, työpaikan tuntemuksesta ja molemminpuoli-

sista odotuksista. Keskustelun pohjalta voidaan perehdytysohjelmaa vielä tarkistaa ja muuttaa. Yhä useammassa organisaatiossa perehdyttämiseen osallistuu koko työyhteisö, jolloin perehdyttäminen kuuluu jokaisen tehtäviin ja perehdytysprosessin kehittämiseen osallistuvat kaikki. Myös perehtyjä osallistuu usein perehdytysohjelmansa laatimiseen ja muokkaamiseen. (Kauhanen 2003, 87; Lepistö 2004, 59; Kangas 2007, 1.)

Perehdytettävällä työntekijällä on hyvä olla nimetty, perehdyttämisestä päävastuussa oleva ohjaaja, joka tuntee perehdyttämisen käytäntöjä ja menetelmiä sekä osaa ohjata työntekijää oppimista edistävästi. Perehdyttäjä kannattaa valita huolellisesti, sillä hänellä on suuri merkitys ensivaikutelman luojana. Perehdyttäjiltä ja työnopastajilta edellytetään hyvän ammattitaidon lisäksi motivaatiota sekä myönteistä asennetta opastamiseen ja opastettaviin. (Lansing 2001, 36; Frisk 2003, 42; Viitala 2005, 252–253; Kangas 2007, 6.)

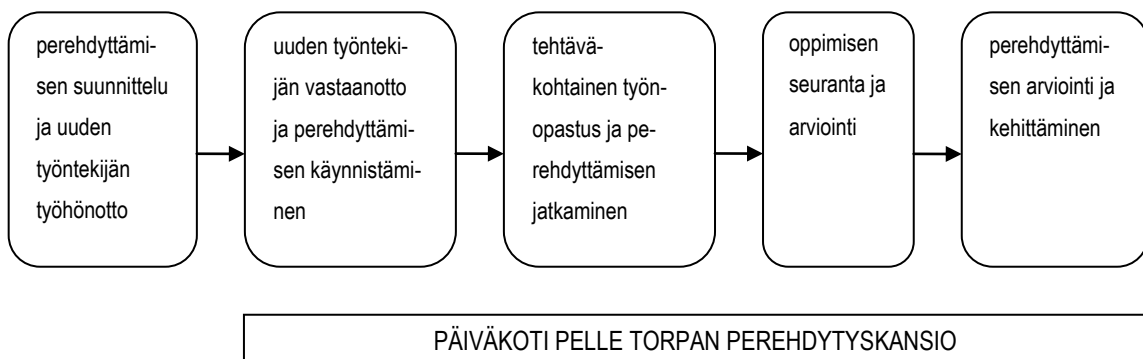
Laadukkaasta ja tehokkaasta perehdyttämisestä on hyötyä kaikille osapuolille: työntekijälle, esimiehelle ja työpaikalle. Työ on alusta lähtien sujuvampaa, kun työt opitaan heti tekemään oikein. Perehdytettävän kyvyt ja osaaminen tulevat paremmin esille ja työntekijän mielenkiinto ja vastuuntunto työtä kohtaan kasvavat. Perehdyttämisen ansiosta työntekijän ammattitaidon kehittyminen ja työssä oppiminen helpottuvat ja nopeutuvat. Lisäksi työlle asetetut laatutavoitteet saavutetaan nopeammin. Esimies hyötyy perehdyttämisestä, koska sen avulla uusi työntekijä opitaan tuntemaan nopeammin ja paremmin ja työhön liittyvien ongelmien ratkaiseminen helpottuu. Perehdyttämiseen käytetty aika säästää esimiehen aikaa vastaisuudessa. Työpaikkaa perehdyttäminen hyödyttää siten, että työn tulos ja laatu paranevat. Myös asenne työpaikkaa ja työtä kohtaan muodostuu myönteiseksi ja perehdytettävä sitoutuu työyhteisöön. Virheitä, tapaturmia ja onnettomuuksia sattuu vähemmän. Työntekijöiden poissaolot vähenevät ja vaihtuvuus pienenee. Hyvin hoidettu perehdyttäminen parantaa yrityskuvaa. (Lepistö 2004, 56–57; Kangas 2007, 4–5.)

Edellä mainittujen hyötyjen perusteella perehdytysprosessi kannattaa suunnitella ja toteuttaa huolellisesti. Penttinen ja Mäntynen (2009, 2) toteavatkin hyvän perehdyttämisen ja työnopastuksen edellyttävän suunnitelmallisuutta, dokumentointia, jatkuvuutta ja huolellista valmentautumista. Viitala (2005, 253) lisää, että systemaattinen perehdytysjärjestelmä on käytännöllinen ja varmistaa laatua.

3.3 Perehdytysprosessi

Perehdyttäminen on prosessi, joka alkaa tulokkaan ja organisaation ensimmäisistä kontakteista ja loppuu, kun perehdyttämisen tavoitteet on saavutettu. Prosessissa henkilö siirtyy ulkopuolisuudesta ja irrallisuudesta omaan tehtäväänsä organisaation jäseneksi. (Kjelin & Kuusisto 2003, 14, 205.) Työhön perehdyttämisen vaiheita ovat suunnittelu, työhönotto, vastaanotto ja perehdyttämisen käynnistäminen, tehtäväkohtainen työnopastus, perehdyttämisen jatkaminen, oppimisen seuranta ja arviointi sekä perehdyttämisen arviointi ja kehittäminen. (Lepistö 2004, 60; Kangas 2007, 2, 9–10, 17.)

Alla olevasta kuviosta ilmenevät perehdytysprosessin vaiheet ja se, mihin vaiheeseen prosessia opinnäytetyönä valmistamamme perehdytyskansio kohdistuu. Perehdytyskansiomme otetaan käyttöön uuden työntekijän vastaanottovaiheessa, ja se on mukana prosessissa aina perehdyttämisen arviointiin ja kehittämiseen asti. Ensimmäisenä työpäivänä perehdytysohjelma käydään perehdytyskansion avulla läpi ja siitä keskustellaan uuden työntekijän kanssa. Kansiossa on jonkin verran myös työnopastukseen liittyviä sisältöjä. Kansion lopussa on perehdyttämisen tarkistuslista perehdyttäjälle ja perehdytettävälle (liite 1), joka käydään ensimmäisen kerran läpi kahden viikon ja toisen kerran kuukauden kuluttua työn aloittamisesta. Tarkistuslistan avulla seurataan ja arvioidaan perehdytettävän oppimista ja varmistetaan, että kansion asiat on ymmärretty. Perehdyttämisen arviointiin ja kehittämiseen on mahdollisuus kansion lopussa olevalla perehdyttämisen palautelomakkeella (Liite 2).



KUVIO 1. Perehdytysprosessin vaiheet ja perehdytyskansion sijoittuminen prosessissa.

Vaikka sovellettava perusrunko voi olla suunnilleen sama, perehdyttäminen ja työnopastus suunnitellaan ja toteutetaan tarpeen, tilanteen ja perehdytettävän mukaan. Suunnitelmallisuus tuo

johdonmukaisuutta ja tehokkuutta perehdyttämiseen. Esimies ja perehdyttämiseen osallistuvat henkilöt ratkaisevat yhdessä, mitä asioita tulokkaalle esitellään, missä järjestyksessä ja missä vaiheessa asiat otetaan esille sekä mikä on kunkin tehtävä perehdytysprosessissa. Perehdytysohjelman tavoitteet ovat jokaisessa yrityksessä hieman erilaiset. Perehdytysuunnitelmasta käy ilmi seuraavat asiat: mitä asioita on valmisteltava ennen tulokkaan saapumista, mitä asioita on esiteltävä tulokkaalle saapumispäivänä, mitä asioita on käytävä läpi alkuaikoina sekä miten ja missä vaiheessa omaksuminen kontrolloidaan. (Lansing 2001, 34; Lepistö 2004, 61; Kangas 2007, 2, 6.)

Työhönoton yhteydessä kerrotaan muun muassa työsuhteeseen liittyvistä asioista, työn sisällöstä ja työyhteisöstä sekä jaetaan aineistoa ja mahdollisesti kierretään työpisteessä. Tulokkaasta tiedotetaan työyhteisölle etukäteen, jolloin jokainen, erityisesti perehdyttäjä, voi valmistautua tulokkaan saapumiseen. Esimies varaa aikaa uuden työntekijän vastaanottoon, ja alkukeskusteluihin on hyvä esimiehen lisäksi osallistua myös muiden perehdyttämisestä vastaavien henkilöiden. Henkilökohtainen perehdytysohjelma käydään läpi ja siitä keskustellaan tulokkaan kanssa. Ensimmäisenä päivänä keskitytään asioihin, jotka ovat tärkeitä oppia heti. Yleisperiaate on, ettei ammattitaidotonta aloittelijaa jätetä ensimmäisenä päivänä yksin, vaan hän kulkee perehdyttäjän mukana ja seuraa tämän ja muiden ihmisten työskentelyä, keskustelee, kysyy ja kuuntelee. Perehdyttämistä jatketaan tehtäväkohtaisen työnopastuksen rinnalla niin kauan, että talo ja työt ovat tulleet tutuiksi. (Lepistö 2004, 60; Kangas 2007, 2, 9–10, 17.)

Tulokas voi oppia nopeasti työhönsä liittyvät perusasiat, mutta työn todelliseen oppimiseen kuluu ammattitaitoiseltakin ihmiseltä viikkoja ja jopa kuukausia (Kangas 2007, 2). Kaikkea perehdytysmateriaalia ei kannata käydä läpi kerralla, koska ihmisen muisti ja suorituskyky on rajallinen. Kun oppimiselle annetaan aikaa, työntekijä tuntee, että häntä arvostetaan. (Lansing 2001, 36.) Lyhytaikaisten sijaisten, opiskelijoiden ja tilapäistyöntekijöiden perehdyttämiseen on usein käytettävissä vain vähän aikaa, jolloin perehdyttämisessä keskitytään työn kannalta kaikkein tärkeimpiin asioihin (Kangas 2007, 3).

Työnopastus tarkoittaa työpaikalla tehtävää välitöntä työhön liittyvien tietojen ja taitojen opettamista ja siinä keskitytään työn tekemisen keskeisiin valmiuksiin ja niiden oppimiseen. Opastuksen tarkoitus on tukea opastettavaa itsenäiseen ja omatoimiseen oppimiseen. (Kangas 2007, 13.) Laatimassamme perehdytyskansiossa on jonkin verran työnopastuksellisia piirteitä esimerkiksi säännöissä, toimintatavoissa, työtehtävissä ja turvallisuusosiossa.

Oppimisen seurannan ja arvioinnin avulla saadaan tietoa siitä, missä mennään, miten oppiminen on edistynyt ja mitä mahdollisesti pitää korjata, täydentää tai muuttaa. Perehdyttämisen tarkistuslistat, muistilistat, kysymykset ja keskustelut tukevat seuranta- ja arviointia. Yksinkertaisimmillaan tarkistuslista voi olla lyhyehkö muistilista, johon perehdyttäjä tekee merkinnän käsiteltävään asiaan. Tarkistuslista voidaan myös antaa tulokkaalle omaksi, jolloin perehdytettävä voi itse seurata perehdyttämisen etenemistä. Osapuolten on hyvä allekirjoittaa tarkistuslista varmistuksena siitä, että koko perehdyttäminen on tehty ja oppiminen tarkastettu. Seuranta ja arviointi auttavat varmistamaan perehdytys suunnitelman onnistumisen. (Kangas 2007, 17–18.) Muistilistaa laajentamalla siitä saadaan käyttökelpoinen erilaisiin perehdytystarpeisiin ja -tilanteisiin.

Perehdyttämisen arvioinnilla selvitetään, mitä on saatu aikaan ja millaisia kehittämistoimia tarvitaan. Perehdyttämistä voidaan arvioida muun muassa haastatteluilla, kirjallisilla kyselyillä tai pienissä ryhmissä keskustellen. Uusien tulokkaiden henkilökohtaiset kokemukset perehdyttämisestä kannattaa selvittää. Tärkeitä näkökulmia perehdyttämisen arviointiin voivat antaa myös perehdyttäjä ja työnopastaja. Perehdyttämistä kehitetään jatkuvan arvioinnin pohjalta. (Lepistö 2004, 60; Kangas 2007, 25–26.) Perehdyttäminen ja työnopastus ovat onnistuneita, kun työntekijä omaksuu opittavan asian kokonaisuutena ja tuntee asioiden väliset yhteydet, osaa soveltaa tietoa muuttuvissa tilanteissa, oppii työhön ja työyhteisöön liittyvät yleisperiaatteet sekä on aktiivinen ja ottaa asioista itsenäisesti selvää (Penttinen & Mäntynen 2009, 3).

3.4 Perehdyttäminen oppimisena

Oppiminen tarkoittaa suhteellisen pysyviä, kokemukseen perustuvia muutoksia yksilön tiedoissa, taidoissa, asenteissa, valmiuksissa, ajattelussa ja toiminnassa. Oppiminen on yksilön ja yhteisön väliseen vuorovaikutukseen sekä ihmisen aivoissa tapahtuvaan toimintaan liittyvä monimutkainen tapahtumasarja. (Kangas 2007, 29.) Perehdyttäminen on parhaimmillaan vuorovaikutuksellista ja keskustelevaa oppimista (Kjelin & Kuusisto 2003, 38; Kangas 2007, 17). Näin ollen oppimisen voi sanoa olevan perehdyttämisen ytimessä.

Opinnäytetyömme perustuu konstruktivistiseen oppimiskäsitykseen, jossa oppiminen ei ole tiedon passiivista vastaanottamista, vaan oppijan aktiivista tiedollista toimintaa. Oppija tulkitsee havaintojaan ja uutta tietoa aikaisemman tietonsa ja kokemustensa pohjalta sekä etsii ja rakentaa mer-

kityksiä. (Tynjälä 1999, 37–38.) Konstruktivismi korostaa sosiaalisen vuorovaikutuksen merkitystä. Vuorovaikutuksen kautta oppija voi heijastella oppimaansa toisten kanssa, saada sosiaalista tukea tai antaa sitä toisille. (Tynjälä 1999, 58, 65.) Konstruktivismissa opettaminen ei ole tiedon siirtämistä, vaan oppimisprosessin ohjaamista, jossa olennaista on asioiden ulkoa opetteluun sijaan ymmärtäminen (Tynjälä 1999, 61–62).

Perehdyttämisessä konstruktivismi näkyy siten, että tulokkaan yksilölliset lähtökohdat ja henkilökohtainen tausta vaikuttavat vahvasti perehdytystilanteeseen sekä perehdyttämisen luonteeseen ja tavoitteisiin. Vaikka tulokkaan oma vastuu oppimisesta on suuri, hän saa kuitenkin ympäristöltä tukea ja mahdollisuuksia uusien tietokokonaisuuksien jäsentämiseen ja pohdintaan. Huomio kiinnittyy kokonaisuuksiin ja asioiden välisiin suhteisiin. Perehdyttämisen kautta saatavan ymmärryksen pohjalta oppija pystyy soveltamaan tietoa omassa työssään. Perehdytysprosessissa kannattaa ottaa huomioon, että perehdytettävillä on jo ennestään paljon tietoja, taitoja ja kokemuksia, jotka voivat edesauttaa tai jarruttaa uuden oppimista. Myös oppimismotivaatiolla on merkitystä. (Frisk 2003, 41; Kjelin & Kuusisto 2003, 43–44; Kangas 2007, 29; Kupias & Peltola 2009, 19, 115, 127.)

4 PELLE TORPAN PEREHDYTYSKANSION TOTEUTUS

Tuotekehitysprosessissa voidaan erottaa viisi vaihetta: ongelman tai kehittämistarpeen tunnistaminen, ideointi ratkaisujen löytämiseksi, tuotteen luonnostelu, kehittäminen ja lopuksi viimeistely (Jämsä & Manninen 2000, 28). Tässä luvussa käymme läpi perehdytyskansion toteutuksen vaihe vaiheelta. Kun Pelle Torpassa ilmeni tarve uudesta perehdytyskansiosta, aloimme ideoida tuotetta ja luonnostella sitä teorian pohjalta perehdytysprosessin vaiheet huomioon ottaen. Suunnitelimme opinnäytetyöllemme tavoitteet, ennakoimme kustannuksia ja työvaiheita sekä laadimme tuotteellemme laatuominaisuuksia ja arviointikriteerejä. Kehittelyvaiheessa kokosimme kansion sisällön, hankimme tarvittavat materiaalit ja valmistimme perehdytyskansion. Kansiota testattiin Pelle Torpassa kahden viikon ajan ja saadun palautteen perusteella viimeistelimme tuotteen.

Tuotekehitysprosessi edellyttää monien asiantuntijoiden ja tahojen välistä yhteistyötä (Jämsä & Manninen 2000, 29). Perehdytyskansiota toteuttaessamme koimme yhteistyön sekä jatkuvan palautteen ja arvioinnin hyvin tärkeäksi koko prosessin ajan. Opinnäytetyömme yhteistyötahoina ovat päiväkotia Pelle Torppa sekä Oulun seudun ammattikorkeakoulu. Yhteyshenkilömme ja asiantuntijamme Pelle Torpasta on päiväkodin johtaja Virpi Pönkkö. Olemme solmineet mainittujen osapuolten kanssa opinnäytetyön yhteistyösopimuksen (Liite 3). Myös projektipäiväkirjan pitämisestä oli erittäin paljon hyötyä. Hirsjärvi, Remes ja Sajavaara (2009, 45) ovat samaa mieltä – päiväkirja pitää kiinni työnteossa ja kirjoittamisessa sekä muistuttaa ja kertoo edistymisestä. Työn valmistumisvaiheessa päiväkirja auttaa kertaamaan, millaisia vaikeuksia on kohdattu ja miten tehtyihin ratkaisuihin on päädytty.

4.1 Ideointi ja suunnittelu

Perehdytyskansion ideointivaiheessa päätimme tehdä tuotteesta uniikin ja Pelle Torppaan soveltuvan. Osallistuimme tiedonhankinnan opintojaksolle, jonka aikana etsimme eri tietokantojen kautta materiaalia opinnäytetyötämme varten. Lisäksi saimme hyviä neuvoja esimerkiksi lähdemerkinnöistä. Hankimme luettavaksemme kirjallisuutta sekä valmiita opinnäytetöitä aiheesta, kirjoitimme viitekehystä, piirsimme miellekarttoja ja kävimme Pelle Torpassa ensimmäisen kerran keskustelemassa opinnäytetyöstä.

Suunnitteluvaiheeseen sisältyi paljon meille uutta asiaa tuotekehitysprosessista. Suunnitelmaan tuli sisällyttää aiheen perustelut ja näkökulman valinta, toimintaympäristö, opinnäytetyön tarkoitus ja tavoitteet, aiheen teoreettiset lähtökohdat, tuotekehitysorganisaatio, budjetin laatiminen, aikataulu ja työvaiheet sekä tuotteen laadunvarmistus ja arviointi. Perehdyttämisen teoriaa oli kohtalaisen helppo koota, mutta näkökulma omaan alaan ja varhaiskasvatukseen oli haasteellisempaa perustella. Mietimme, mitä on laadukas varhaiskasvatus sekä yleisesti että Pelle Torpassa, mitä perehdyttäminen tarkoittaa päiväkodissa ja millaisia ominaispiirteitä kyseiseen toimintaympäristöön liittyy. Tutustuimme useisiin samankaltaisiin opinnäytetöihin ja saimme niistä viitteitä oman tuotteemme suunnitteluun.

Laadimme toteutussuunnitelman, jossa aikataulutimme opinnäytetyöprosessimme työvaiheittain. Pääpiirteittäin työvaiheet etenivät seuraavalla tavalla: teoratiedon hankkiminen ja käsittely, suunnittelu, yhteistyötahon toiveiden selvittäminen kansion sisällöstä, materiaalin kokoaminen, kansion ulkoasun suunnittelu ja toteutukseen tarvittavien materiaalien hankinta sekä kansion valmistaminen, tiedostojen tallentaminen muistitikulle, tuotteen testaus, palautekysely, tuotteen viimeistely ja loppuraportin kirjoittaminen. Suunnitelmavaiheessa arvioimme myös opinnäytetyöprosessin mahdollisia ongelmia ja riskejä, kuten yhteistyön sujuvuutta ja aikataulussa pysymistä työssäkäynnin, muiden opintojen, perhevastuiden ja välimatkojen vuoksi. Laadimme kustannusarvion (liite 4) ja sovimme Virpi Pönkön kanssa, että päiväkotitoiminta Pelle Torppa sitoutuu kustantamaan perehdytyskansion tarvittavat materiaalit ja muistitikun.

Suunnitelmavaiheen yhteydessä olimme opintojaksolla, jolla käytiin läpi tuotekehitysprosessin vaiheet, laadittiin pienimuotoinen projektisuunnitelma ja suunniteltiin omalle opinnäytetyölle laatuominaisuudet, joiden pohjalta opinnäytetyötä arvioidaan. Jämsän ja Mannisen (2000, 127, 135) mukaan laadunvarmistuksessa käytetään apuna laadunmittausta, jolla selvitetään laadun määrittämisen perusteeksi valittujen ominaisuuksien eli laatukriteerien arvot. Laadunarvioinnissa näitä tuloksia verrataan asetettuihin laatuvaatimuksiin. Käyttäjän näkökulmasta laadukas tuote vastaa hänen tarpeisiinsa ja tuotteen tuoma vaikutus tyydyttää asiakkaan odotukset mahdollisimman hyvin. Samankaltaisia opinnäytetöitä ja kirjallisuutta tarkastelemalla päädyimme kolmeen ominaisuuteen, jotka osoittavat tuotteemme laatua: perehdytyskansion sisällön kattavuus, käytännöllisyys ja visuaalinen houkuttelevuus. Laadimme Pelle Torppaan arviointi- ja palautelomakkeen (liite 5) näiden laatuominaisuuksien pohjalta.

Opinnäytetyön suunnitelmavaiheessa selvitimme perehdytysprosessin vaiheet ja sen, mihin vaiheeseen prosessia opinnäytetyömme kohdistuu. Pyysimme päiväkodin johtajaa Virpi Pönkköä laatimaan perehdytysuunnitelman (liite 6), josta ilmenee perehdytysprosessi ja jonka mukaan voisimme perehdytyskansiota rakentaa. Pitämässämme sisältöpalaverissa annoimme Pönkölle perehdytysuunnitelman laatimisen tueksi mallin, joka esitellään Hyvä perehdytys -oppaassa (Lahden ammattikorkeakoulu 2007, 24–25). Lisäksi annoimme Pönkölle joitakin ehdotuksia perehdytyskansion sisällöstä. Kankaan (2007, 34–39) laatimassa perehdyttämisen tarkistuslistassa, josta otimme mallia omaan tuotteeseemme, on yksityiskohtaisesti lueteltuna esimerkiksi yritykseen, toimintatapoihin, työsuhteeseen, työterveyshuoltoon, turvallisuuteen ja omaan tehtävään liittyviä perehdytettäviä asioita. Kopioimme tarkistuslistan Pönkölle ja lisäksi ehdotimme, millaisia asioita olisi hyvä olla nimenomaan päiväkotiin tarkoitettussa perehdytyskansiossa. Tällaisia asioita ovat esimerkiksi varhaiskasvatus- ja esiopetussuunnitelma sekä varhaiskasvatukseen liittyvä lainsäädäntö.

Perehdytysuunnitelmassaan Pönkkö (10.4.2012) määritteli perehdyttämisen tavoitteiksi päiväkodin sääntöihin, arvoihin ja toimintaperiaatteisiin perehtymisen. Suunnitelman mukaan perehdyttämisen kohderyhmää ovat uudet työntekijät, sijaiset, opiskelijat ja harjoittelijat. Perehdytyskansio otetaan käyttöön työntekijän ensimmäisenä työpäivänä ja perehdyttämään nimetään vastuhenkilö. Perehdyttämisen tarkistuslista käydään läpi kahden viikon ja kuukauden kuluttua työsuhteen alkamisesta. Alkuperäisen suunnitelman mukaan perehdytyskansion alussa esitellään yritys ja sen toiminta – arvot, säännöt ja toimintatavat. Seuraavaksi kerrotaan tiloista ja niiden toiminnosta, kuten lämmitys- ja hälytysjärjestelmistä, ensiavusta ja sosiaalityötiloista. Työtehtävät ja päiväjärjestys oli tarkoitus sisällyttää pelkästään syksyllä valmistuvaan työkirjaan. Suunnitelmaan kuului myös yksityisen sosiaalipalvelualan työehtosopimus, työterveyshuoltoa ja sairastapauksia koskevat asiat, turvallisuus- ja pelastussuunnitelma, Pelle Torpan varhaiskasvatus- ja esiopetussuunnitelma, laatukäsikirja sekä perehdyttämisen tarkistuslista ja palautelomake. Perehdyttämisen tarkistuslista ja palautelomake, jossa kysytään, miten perehdyttäminen onnistui, miten perehdyttämiseen käytetty aika riitti, mitä muuta olisi hyvä tietää ja miten perehdyttämistä voisi kehittää, auttavat arvioimaan perehdytysprosessia ja kehittämään perehdytystoimintaa.

4.2 Sisällön kokoaminen

Hyvä teksti on selkeää ja nopealukuista, lukija on otettu huomioon ja pääasiat erottuvat helposti (Kankaanpää & Piehl 2011, 22). Tekstin tavoite ja kohderyhmä vaikuttavat sisällön valintaan.

Tekstissä on mukana olennainen, ei liian vähän, muttei myöskään liikaa asiaa. Joskus on vaikea arvioida, kuinka paljon taustatietoja ja selitystä lukijat tarvitsevat. Seikkaperäinen selittäminen saattaa tuntua lukijan aliarvioimiselta, mutta on parempi selittää asioita vähän liikaa kuin liian vähän. Myös tietomäärän riittävydestä hankittu palaute on avuksi. (Kankaanpää & Piehl 2011, 36.) Kaikkien tekstien tavoitteena on saada jotain tapahtumaan vastaanottajassa. Teksti voi antaa vastaanottajalle tietoa, vaikuttaa mielipiteisiin ja tunteisiin tai panna vastaanottajan toimimaan kirjoittajan haluamalla tavalla. (Kankaanpää & Piehl 2011, 57.)

Mietimme tuotteemme sisältöä alustavasti jo ideointivaiheessa. Tutustuimme Pelle Torpan aikaisempaan perehdytyskansioon ja kävimme keskustelemassa uusista sisällöistä Virpi Pönkön kanssa. Viitekehystä laatiessamme keräsimme tietoa perehdyttämiseen liittyvästä kirjallisuudesta ja perehdytysprosessista. Myös aikaisemmat opinnäytetyöt tukivat näkemystämme siitä, mitä perehdytyskansion on hyvä sisältää.

Ideointi- ja suunnitteluvaiheiden jälkeen aloimme koota perehdytyskansion sisältöä. Keräsimme tekstitiedostoon aluksi kaiken tarpeellisen päiväkotia koskevan materiaalin Pelle Torpan internet-sivuilta, aikaisemmasta perehdytyskansioista, varhaiskasvatussuunnitelmasta ja laatukäsikirjasta. Laadimme alustavan sisällysluettelon ja tarkistuslistan Pönkön (10.4.2012) laatiman perehdytysuunnitelman mukaan. Sisältöä rakentaessamme otimme huomioon konstruktivistisen oppimiskäsityksen periaatteet. Muokkasimme materiaalia vähitellen selkeäksi ja ymmärrettäväksi kokonaisuudeksi ja oletimme, että kansion käyttäjillä on aikaisempia tietoja ja kokemuksia varhaiskasvatuksesta, joiden pohjalle he oppimistaan rakentavat. Sisältöön tämä vaikutti siten, ettemme esimerkiksi kirjoittaneet tarkemmin lastenhoitoon ja varhaiskasvatukseen liittyvistä perusasioista. Keräsimme kansioon Pelle Torpassa työskentelyn kannalta olennaisimman tiedon, ajatuksena että materiaalia voidaan perehdytysprosessin aikana käydä yhdessä läpi painottaen eri osuuksia perehdytettävän mukaan.

Erityisesti perehdytyskansion sisällön valmistusvaiheessa korostui yhteistyön tärkeys päiväkodin johtajan kanssa. Vaihdoimme usein sähköpostia, annoimme ehdotuksia ja kysyimme mielipidettä ja tarkennuksia, jotta kansion sisältö olisi ajantasaista ja vastaisi Pelle Torpan tarpeisiin. Pönkön (10.4.2012) perehdytysuunnitelma täsmentyi ja muuttui perehdytyskansion sisällön valmistamisen aikana jonkin verran. Myös tuotteen otsikoinnit muotoutuivat tuotekehitysprosessin aikana selkeiksi ja havainnollisiksi. Valmiin perehdytyskansion sisällysluettelo etenee seuraavien päätöskokousten mukaan: Tervetuloa, Henkilökunta ja tilat, Tärkeät puhelinnumerot, Arvot ja toimintaperi-

aatteet, Säännöt, Toimintatavat, Päiväohjelma ja työtehtävät, Pelle Torpan varhaiskasvatus- ja esiopetussuunnitelma, Laatukäsikirja, Turvallisuus, Pelastussuunnitelma, Yksityisen sosiaalipalvelualan työehtosopimus, Perehdyttämisen tarkistuslista ja palautelomake sekä Liitteet.

Tervetuloa-osuuteen sisältyvät Pönkön kirjoittama tervehdysteksti ja perehdytysuunnitelma. Säännöt jaotimme yleisiin sääntöihin ja pihasääntöihin lapsille ja aikuisille. Toimintatapoihin kuuluvat yleiset toimintatavat, toimintatavat perheiden kanssa ja päivän kulkuun liittyvät toimintatavat. Päiväohjelman ja työtehtävien yhteydessä kerrotaan myös tehtävänkuvat lyhyesti. Turvallisuositikon alle sijoitimme lomakkeet Hätiläilmoitus, Toimintaohjeita hätätilanteiden varalle, Toiminta myrkytyksessä ja vierasesine hengitysteissä, Toiminta sairaskohtauksen tai tapaturman sattuessa, Toimintaohje lapsen tuonti- ja hakutilanteissa ilmeneviin ongelmiin, Ohje kadonneen lapsen etsintään, Toiminta uhkatilanteessa, Toiminta havaittaessa perheväkivaltaa, Toimintaohje havaittaessa lapsen hyväksikäytön tai pahoinpitelyn merkkejä, Toiminta säteily- ja kaasuvaaratilanteissa ja Turvallisuusselvitys. Liitteistä löytyvät mielestämme olennaisimmat varhaiskasvatukseen liittyvät asiakirjat: Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet, Valtioneuvoston periaatepäätös varhaiskasvatuksen valtakunnallisista linjauksista, Esiopetuksen opetussuunnitelman perusteet 2010, Yleissopimus lapsen oikeuksista sekä laki ja asetus lasten päivähoitosta.

Arvoissa, säännöissä ja toimintatavoissa oli sisällön kannalta eniten työstettävää. Rungas materiaali täytyi muokata selkeiksi kokonaisuuksiksi ja ajan tasalle. Karsimme ylimääräisiä ja vanhentuneita asioita pois sekä lisäsimme puuttuvia keskeisiä tietoja, kuten tärkeät puhelinnumerot, säännön rikosrekisteriotteen toimittamisesta ja Muksunkirja-palvelun käytön sekä toimintaohjeet tilanteeseen, kun lasta ei haeta päiväkodista. Päiväohjelma ja vuorolaisten työtehtävät oli Pönkön (10.4.2012) suunnitelman mukaan tarkoitus sijoittaa erilliseen ns. työkirjaan ja näin ollen jättää perehdytyskansioon vain maininta kyseisestä asiakirjasta. Mielestämme päiväohjelma ja vuorolaisten työtehtävät ovat kuitenkin niin olennainen osa perehdyttämistä, että halusimme sisällyttää ne kansioon. Lisäksi laadimme työtehtävien yhteyteen lyhyesti eri ammattilaisten tehtävänkuvat selkiyttämään työntekijöiden rooleja. Työterveyshuolto ja toiminta sairastapauksissa oli alkuperäisen suunnitelman mukaan omana lukunaan, mutta koska otsikon alle tuli niukasti asiaa, sijoitimme kyseiset asiat toimintatapoihin. Pelle Torpan varhaiskasvatus- ja esiopetussuunnitelman sekä laatukäsikirjan nostimme tärkeytensä vuoksi alkuperäisestä suunnitelmasta poiketen ennen muita asiakirjoja. Henkilökunnan ja tilojen esittely siirsimme myös kansion alkuun. Muutoksia tehdessä neuvottelimme aina Pönkön kanssa.

Kun saimme tuotteen ensimmäisen version valmiiksi, lähetimme sen sähköpostin liitetiedostona Pönkölle kommentoitavaksi. Kysyimme samalla viimeisiä tarkentavia tietoja kokeiluversion laatimista varten. Pyysimme tarkastelemaan tuotetta kokonaisuudessaan ja varmistamaan, että kaikki tarpeellinen tieto on tuotteessa mukana. Pelle Torpan perehdytyskansion valmistuessa siirsimme sisällön myös muistitikulle samassa järjestyksessä.

4.3 Ulkoasu ja muotoilu

Tuotteen ulkoasun ja muotoilun pohtiminen käynnistyi jo opinnäytetyöprosessin ideointivaiheessa. Päätimme, että toimitamme perehdytysmateriaalin perinteisen kansion lisäksi sähköisessä muodossa muistitikulla, jolloin henkilökunnan on helppo päivittää kansion sisältöä tarpeen mukaan. Kansiomuotoa perustelee esimerkiksi Kangas (2007, 10): Erilaiset perehdyttämisen oheismateriaalit, kuten tervetuloa taloon -oppaat, esitteet, toimintakertomukset, internetsivut, tiedotteet, ohjeet, perehdytysohjelmat, perehdyttämisen tarkistus- ja muistilistat sekä perehdytyskansio tehostavat oppimista. Ne auttavat asioiden mieleen painamisessa ja muistamisessa. Tulokas voi myös myöhemmin tarkistaa asioita perehdyttämisen oheismateriaaleista.

Päiväkodin nimestä Pelle Torppa lähti ajatus tuotteeseen tulevasta pellehahmosta ja iloisista väreistä. Suunnitteluvaiheessa määrittelimme yhdeksi tuotteen laatuominaisuudeksi houkuttelevuuden. Jämsän ja Mannisen (2000, 103) mukaan tuotteen esteettisen kokonaisuuden avulla voidaan vaikuttaa asiakkaan kiinnostuksen heräämiseen. Aistikanavien kautta saatu informaatioyhdistelmä esimerkiksi tuotteen väristä, materiaalista ja muodosta voi herättää asiakkaan huomion ja lisätä kiinnostusta kyseistä tuotetta kohtaan. Esteettisen kokonaisuuden avulla voidaan myös lisätä asiakkaan sitoutumista tuotteen käyttöön.

Suunnitteluvaiheen jälkeen keskityimme kansion sisällön kokoamiseen. Sisällön valmistuessa tuotteen visuaalinen suunnittelu tuli ajankohtaiseksi – tutustuimme visuaalista viestintää ja julkaisun tekemistä käsittelevään kirjallisuuteen, jonka avulla voimme perustella valintojamme. Pelle Torpalla ei ole käytössä graafista ohjeistoa, visuaalista linjaa tai logoa, joten saimme vapaat kädet tuotteen ulkoasua koskeviin ratkaisuihin.

Jokainen julkaisu viestii, millaisesta yrityksestä tai yhteisöstä on kyse, mitä se tekee, millaisia ihmisiä siellä työskentelee, mikä on sille tärkeää ja missä se on hyvä. Vaikka julkaisun ensisijainen tehtävä on usein tiedon välittäminen, se luo myös vahvasti mielikuvia. Julkaisua tehdessä

kannattaa miettiä muun muassa, millainen yritys on kyseessä, keille julkaisu on tarkoitettu, mikä on sen tarkoitus ja mitä se maksaa. (Loiri & Juholin 1998, 8, 10–11.)

Typografialla tarkoitetaan graafista ulkoasua. Sanoma laitetaan muotoon, joka viestii yhtä vahvasti kuin tekstin sisältö. Typografia on myös keino saada lukija kiinnostumaan julkaisusta. Typografisia valintoja ovat muun muassa kirjainten valinta ja tekstin muotoilu. Myös paperin, värien ja kuvituksen valinta ovat osa typografista suunnittelua. Typografian tyylin tulisi olla mieluummin hienovaraista kuin kovin dramaattista, ja se tulee suunnitella vastaanottajien mukaan, julkaisun omaa tyyliä noudattaen. Hyvä typografia on helposti luettavaa ja esteettisesti kaunista. (Loiri & Juholin 1998, 32–34.) Helppolukuisuus ja esteettisyys ovat olleet ohjenuoriamme tehdessämme tuotetta koskevia typografisia valintoja.

Koskisen (2001, 70) mielestä hyvän lopputuloksen aikaansaamiseksi on turvallista valita painotuotteeseen vain yksi peruskirjaintyyppi ja tarvittaessa toinen ainoastaan pääotsikoihin. Vertailimme erilaisia kirjaintyyppejä ja valitsimme tuotteeseemme kauttaaltaan Bookman Old Stylen, koska se on mielestämme sopivan hillitty, perinteinen ja lukijaystävällinen fontti. Kirjainkoko on leipätekstissä 12, pääotsikoissa 18. Riviväli 1,5 sekä tasareunainen ladonta helpottavat osaltaan tekstin luettavuutta. Korosteita, kuten otsikkotasoja, värejä ja lihavoitua, käytimme harkitusti ja johdonmukaisesti. Otsikot ovat lyhyitä ja tehokkaita. Tavutusta emme tuotteessamme käytä, koska sanakuvien katkominen vaikeuttaa hieman luettavuutta. Luettelointi ja taulukointi selkiyttävät perehdytyskansion sisältöä.

Valitsemamme kansio on kierrätyspahvista valmistettu, materiaaliltaan sekä kaunis ja kestävä että koristeluun ja muistitikun taskun kiinnitykseen soveltuva. Ekologisuutta olemme ajatelleet myös tulostaessamme kansion materiaaleja mustavalkoisena paperin kummallekin puolelle. Kansion välilehdet leikkasimme ja laminoimme värimaailmaan sopivista kartongeista ja numeroimme ne permanenttitussilla. Laminoinnissa paperin pintaan liimataan ohut asetaatti- tai polypropyleenikalvo (Koskinen 2001, 182). Perehdytyskansion kanteen piirsimme ja leikkasimme samoista kartongeista iloiset pellen kasvot, jotka kiinnitimme paikoilleen hyvin tarttuvalla kontaktimuovilla.

Väri on viesti, joka kertoo aina kohteestaan jotakin. Värien avulla voidaan myös vaikuttaa. Lisäksi värillä voi korostaa, erottaa, keventää typografiaa, järjestellä ja osoittaa erilaisia asioita. (Loiri & Juholin 1998, 111–112; Pesonen & Tarvainen 2003, 54.) Valitsimme tuotteemme värimaailmaksi oranssin ja keltaisen sävyjä, koska niissä on myönteinen ja energinen lataus (Koskinen 2001, 86;

Toikkanen 2003, 43–44). Oranssi ja keltainen ovat myös väriympyrässä lähekkäin, jolloin muodostuu lähiväriharmonia (Loiri & Juholin 1998, 114).

Päätimme elävöittää tuotetta kuvilla. Liitimme Virpi Pönkön luvalla ottamamme kuvan Pelle Torpasta heti perehdytyskansion alkuun, koska mielestämme kuva päiväkodista auttaa perehdytettävää tuntemaan itsensä tervetulleeksi. Tuotteessa on myös laatimamme pohjapiirros, josta ilmenevät selvästi päiväkodin tilat, alkusammutusvälineistön ja ensiapukaapin sijainti sekä poistumisreitit hätätilanteessa. Pesosen ja Tarvaisen (2003, 47) mielestä kuvan käyttö on perusteltua, kun kuva sisältää tarpeellisen viestin, esittää asian selkeämmin ja ytimekkäämmin, herättää lukijan mielenkiinnon tai elävöittää tekstiä.

4.4 Testaaminen ja viimeistely

Palautetta ja arviointia tarvitaan tuotekehitysprosessin kaikissa vaiheissa ja parhaita keinoja tähän on koekäyttää tai esiteltä tuotetta sen valmisteluvaiheessa prosessiin osallistuvilla tilaajilla ja asiakkailla. Koekäyttötilanteiden tulisi olla mahdollisimman todellisia arjen tilanteita ja palautteen antamista helpottaa, mikäli rinnalla on entinen tuote vertailtavana. (Jämsä & Manninen 2000, 80.) Sisällön kokoamisen ja kansion valmistamisen jälkeen tuote oli valmis testattavaksi. Tiesimme, että Pelle Torpassa aloittaa uusi opiskelija, ja ajoitimme kansion testaamisen sen mukaisesti. Veimme kansion päiväkotiin ja ohjeistimme vielä lyhyesti, miten kokeilla kansiota opiskelijan kanssa. Samalla toimitimme henkilökunnalle 10 kappaletta arviointi- ja palautelomakkeita ja esitimme toivomuksen, että sekä opiskelija että mahdollisimman monet työntekijät vastaisivat lomakkeeseen. Kansiota testattiin Pelle Torpassa kaksi viikkoa, jonka jälkeen haimme kansion ja neljä täytettyä arviointi- ja palautelomaketta tuotteen viimeistelyä varten. Lomakkeeseen vastasi harjoittelijan lisäksi kolme vakituista työntekijää viidestä.

Saimme henkilökunnalta joitakin ehdotuksia kansion sisällön viimeistelystä. Pelle Torpan varhaiskasvatus- ja esiopetussuunnitelma sekä laatukäsikirja kaipaavat päivitystä. Päiväkodin osoite oli muuttunut ja päiväohjelmaan oli tullut pieniä muutoksia. Palautteessa kysyttiin, voisiko harjoittelijan ja keittiötyöntekijän työtehtävät kirjoittaa tarkemmin ja olisiko aiheellista lisätä kansioon myös lapsen varhaiskasvatussuunnitelma ja esiopetussuunnitelma. Lisäksi palautteessa nousi esille 8.30-vuorolaisen työtehtävien puuttuminen.

Pelle Torpan varhaiskasvatus- ja esiopetussuunnitelman sekä laatukäsikirjan päivittäminen on mielestämme päiväkodin johtajan tehtävä, joten emme puuttuneet asiaan. Korjasimme perehdytyskansioon päiväkodin osoitteen. Lähetimme Virpi Pönkölle sähköpostiviestin, jossa kysyimme hänen mielipidettään saatuihin ehdotuksiin. Päiväohjelmaa on vasta muutettu ja varmistuksen jälkeen päivitimme perehdytyskansioon uusimman tiedon. Harjoittelijan ja keittiötyöntekijän tehtäviin ei Pönkön mielestä tarvinnut tehdä tarkennuksia ainakaan tässä vaiheessa. Lapsen varhaiskasvatus- ja esiopetussuunnitelmiin on tulossa muutoksia, joten ne voidaan lisätä kansioon myöhemmin. 8.30-vuorolaisella ei ole mitään erityisiä työtehtäviä, joten niitä ei Pönkön mielestä ollut tarpeen lisätä kansioon.

Olemme kysyneet mielipiteitä kansiosta myös kahdelta käyttäjäryhmän ulkopuoliselta henkilöltä. Heidän palautteessaan oli eräs parannusehdotus tuotteeseen: muistitikun yhteydessä voisi lukea, että kansion sisältö löytyy muistitikulta ja on helposti muokattavissa. Palautteen perusteella lisäsimme muistitikun viereen tekstin ”Tältä muistitikulta löytyy perehdytyskansion sisältö. Sisältöä voi tarvittaessa helposti päivittää.”

5 ARVIOINTI

Tässä luvussa arvioimme perehdytyskansiolle asettamiemme tavoitteiden toteutumista ja työkentelyprosessia kokonaisuutena. Muiden opinnäytetyölle asettamiemme tavoitteiden saavuttamisen arvioinnin sijoitimme pohdintaosuuteen.

Määrittelimme opinnäytetyön suunnitteluvaiheessa tuotteellemme kolme laatuominaisuutta: perehdytyskansion sisällön kattavuuden, käytännöllisyyden ja visuaalisen houkuttelevuuden. Näitä ominaisuuksia arvioimme koko valmistusprosessin ajan yhdessä päiväkodin johtaja Virpi Pönkön kanssa. Arvioimme laatuominaisuuksien toteutumista Pelle Torpan työntekijöiltä, harjoittelijalta ja kahdelta käyttäjäryhmän ulkopuoliselta henkilöltä keräämämme palautteen avulla.

5.1 Perehdytyskansion arviointi

Perehdytyskansion sisällön on tarpeen olla kattava, jotta perehdyttämisen tavoitteet saavutetaan. Kansiossa on oltava kaikki tarpeellinen tieto työntekijän perehdyttämisen tueksi. Päiväkotia Pelle Torpan perehdytys suunnitelman mukaisesti perehdyttämisen tavoitteena on, että uusi työntekijä, sijainen, opiskelija tai harjoittelija omaksuu päiväkodin arvot ja toimintaperiaatteet, säännöt ja toimintatavat sekä toimii niiden mukaisesti. Saamassamme palautteessa kansion asiasisältöä kommentoitiin hyväksi, riittäväksi ja monipuoliseksi. Kaikki perehdytyksen kannalta tärkeimmät asiat löytyvät kansioista.

Perehdytyskansion käytännöllisyyteen liittyy useita ominaisuuksia, kuten selkeys, helppolukuisuus, muokattavuus, kestävyys ja käyttöönotto. Hirsjärven, Remeksen ja Sajavaaran (2009, 292–293) mukaan lukijaansa arvostava kirjoittaja pyrkii luettavuuteen ja helppolukuisuuteen. Tekstin selvyyden ja kiinnostavuuden lisäksi luettavuuteen kuuluu painojäljen selvyys eli lukuisat ulkoasuun liittyvät seikat. Luettavuuden perusta on johdonmukainen jäsentely: otsikointi on havainnollista ja mielekkäästi etenevää. Kappaleiden virkkeet sidostuvat toisiinsa, ja kullakin kappaleella on paikkansa laajemmassa tekstiyhteydessä. Luettavuuteen kytkeytyvä sana ymmärrettävyys taas riippuu aihepiirin käsitteellisyydestä sekä lukijan tiedoista ja käsityskyvystä.

Toimitimme perinteisen kansion lisäksi materiaalit sähköisessä muodossa muistitikulla, jolloin henkilökunnan on helppo muokata kansion sisältöä tarpeen mukaan. Perehdytyskansio on mate-

riaaliltaan tukeva pahvikansio, jossa on kestävä välilehdet. Tuotteemme laadusta kertoo, haluaako yhteistyökumppanimme ottaa sen käyttöön. Palautteen mukaan sisältö on hyvin jäsenneily ja helppolukuinen; asiat on esitetty loogisessa järjestyksessä. Perehdytyskansion sanottiin olevan kätevä, ymmärrettävä ja selkeä sisällysluetteloineen. Muistitikku on hyvä lisä kansiolle. Sisältö on kahdessa paikassa ja helposti muokattavissa. Kansio on hyvä tietopaketti uudelle työntekijälle, ja siitä on helppo kerrata asioita.

Palautteen perusteella perehdytyskansio on visuaalisesti houkutteleva. Kansion ulkonäköä kehitettiin Pelle Torppaan sopivaksi, iloisenväriiseksi ja selkeäksi. Kansioon on palautteen perusteella mukava tarttua ja tutustua. Kuvat ja värit lisäävät houkuttelevuutta. Uusi kansio on mielenkiintoisempi kuin vanha kansio. Sisältö on kattavampi ja loogisempi ja vastaa paremmin tämänhetkisiin tarpeisiin. Käyttäjäryhmään kuulumattomien kahden henkilön antaman palautteen mukaan perehdytyskansio on houkutteleva ja vaikuttaa järjestykselliseltä eikä sisältöä tarvitse lisätä tai poistaa. Kansio toimii hyvin hakuteoksena, koska kaikkea tekstiä ei ehdi yhdellä kerralla lukea. Hyvänä asiana pidettiin sitä, että tärkeimmät työhön liittyvät käytännöt sijaitsevat kansion alussa. Laa timamme perehdytyskansio on melko laaja kokonaisuus ja mietimme, että sitä voisi halutessaan tiivistää esimerkiksi sijoittamalla turvallisuusasiat erilliseen kansioon.

Kaiken kaikkiaan perehdytyskansioista saamamme palaute oli todella myönteistä. Odotukset kansioista täytyivät ja jopa ylittyivät. Jämsä ja Manninen (2000, 80) toteavatkin, että prosessiin osallistuneilta tilaajilta ja asiakkailta saatu palaute saattaa olla liian rohkaisevaa, koska tuote on jo heille tuttu ja he ovat tuoneet näkökohtiaan esille jo suunnitteluvaiheessa. Kritiikki voi jäädä vähäiseksi, minkä vuoksi on hyvä hankkia palautetta myös sellaisilta tuotteen loppukäyttäjiltä, jotka eivät tunne tuotetta ennestään. Koska yhteyshenkilömme on valmistusprosessin ajan ollut päiväkodin johtaja, arviointi- ja palautelomakkeisiin vastanneet eivät varsinaisesti ole olleet mukana sisällön ja ulkoasun suunnittelussa. Tämän ansiosta palautteesta nousi ajatuksia sisällön muokkaamisesta.

5.2 Työskentelyprosessin arviointi

Työskentelyprosessimme oli kaikkea muuta kuin tasainen. Toisinaan tuntui, ettei mielenkiintoa aihetta kohtaan ole juuri lainkaan, mutta varsinkin konkreettisen perehdytyskansion valmistusvaiheessa tuntui, että opinnäytetyömme on hieno ja tärkeä. Toimeksiantajan myönteinen ja kannustava suhtautuminen opinnäytetyöhön koko prosessin ajan auttoi meitä ylläpitämään työmotivaati-

tiota. Ohjaajilta ja opponenteilta saamamme neuvot ja toisinaan kriittinenkin palaute olivat hyödyllisiä tuotekehitysprosessin aikana. Omien ja toisten näkemyksiä vertailemalla teimme opinnäytetyötämme koskevia perusteltuja päätöksiä.

Opinnäytetyömme suunnitteluvaihe vei prosessissa eniten aikaa. Suunnittelussamme oli välillä pitkiä taukoja, kun suoritimme harjoittelujaksoja, elämäntilanteet muuttuivat ja motivaatio oli kadoksissa. Opinnäytetyömme ns. punainen lanka oli hukassa pitkään – meille ei ollut selvillä, mistä näkökulmasta aihetta lähestymme ja miten sitä perustelemme. Toisaalta, kun perehdyimme kirjallisuuden syvemmin ja lopulta saimme aikaiseksi huolellisen ja selkeän suunnitelman, tuotteen tekeminen eteni vaivattomammin.

Alun perin tavoitteenamme oli saada loppuraportti valmiiksi keväällä 2012. Emme kuitenkaan pysyneet aikataulussa monista syistä. Olemme molemmat perheellisiä ja työllistytimme opinnäytetyöprosessin aikana, joten vapaa-aikaa opiskelulle ei juuri ole ollut. Ajanpuutteesta huolimatta halusimme kuitenkin tehdä opinnäytetyömme huolellisesti loppuun asti. Elämässä tapahtui yllättäviä asioita, jotka osaltaan veivät voimia opinnäytetyön tekemiseltä. Kirjoittamista oli helppo välttää ja siirtää myöhemmäksi. Toisaalta hankalalta tuntuneen suunnitelmavaiheen jälkeen työskentely oli hyvin tehokasta ja aikaansaavaa. Teimme joka päivä jotakin sekä järjestimme aikaa ja mahdollisuuksia työskentelylle.

Työskentelyprosessin aikana huomasimme todella yhteistyön arvon. Pelle Torpan tarpeisiin vastaavan perehdytyskansion valmistaminen ei olisi ollut mahdollista ilman tiivistä yhteydenpitoa toimeksiantajan kanssa. Tosin olisimme voineet tiedottaa opinnäytetyöstä prosessin eri vaiheissa paremmin Virpi Pönkön lisäksi Pelle Torpan muulle henkilökunnalle. Olisimme voineet tiedustella erikseen henkilökunnan mielipiteitä esimerkiksi kansion sisällöstä. Toisaalta luotimme siihen, että Pönkkö tuo henkilökunnan äänen kuuluville. Yritimme aluksi tehdä opinnäytetyötä itsenäisesti aihealueita jakaen, mutta ymmärsimme pian, että saamme enemmän aikaan tapaamalla toisiamme säännöllisesti rauhallisissa oloissa ja varaten työskentelylle tietyn ajan. Yhdessä työskentelyn kannustimme toisiamme sekä jaoimme ajatuksia ja mielipiteitä helpommin, jolloin asioita ei tarvinnut tehdä moneen kertaan. Toimeksiantajan opinnäytetyöstä antaman palautteen (liite 7) mukaan työn tarkoitus ja tavoitteet toteutuivat kiitettävästi ja yhteistyö sujui hyvin.

6 POHDINTA

Opinnäytetyön tekeminen on ollut pitkä ja vaativa, mutta hyvin kasvattava prosessi. Melkein puolelta vuoden aikana olemme edenneet prosessissa aaltoliikkein – välillä on ollut tehokkaita kausia ja välillä tuntui, ettemme saa mitään aikaiseksi. Kohtasimme useita niin opinnäytetyöhön liittyviä kuin henkilökohtaisiakin haasteita, mutta yhteistyömme toimi moitteettomasti ja suunta oli koko ajan eteenpäin. Huumorin merkitystä prosessin aikana ei voi vähätellä; se kantoi varsinkin vaikeiden kausien yli. Perheenjäsenten ja läheisten tuki ja kannustus prosessin aikana on ollut korvaamatonta. Ilman avuliaita ihmisiä opinnäytetyöprosessin loppuunsaattaminen olisi ollut mahdotonta. Tärkeää oli myös vertaistuki, jota saimme toisilta yhtä aikaa opinnäytetyötä suorittavilta opiskelijoilta. Opinnäytetyöpäiväkirjalla oli suuri arvo etenkin tuotteen toteuttamisvaiheista kirjoittaessamme.

Opinnäytetyöprosessin aikana olemme oppineet paljon perehdytyksen monivaiheisuudesta ja tärkeydestä. Opinnäytetyön teoriaa kootessamme olemme pyrkineet olemaan lähdekriittisiä ja käyttämään luotettavia lähteitä. Perehdyttäminen esitetään kirjallisuudessa usein hyvin tulos- ja tuottavuuspainotteisesti. Itse näemme tuotantotehokkuutta tärkeämpänä niin sanotut perehdyttämisen pehmeät arvot, kuten työyhteisöön sisään pääsemisen, epävarmuuden vähenemisen ja tasavertaisuuden – asioita tarkastelee väistämättä sosiaalialan etiikan näkökulmasta. Työntekijän ei tarvitse osata ja hallita kaikkea heti, vaan riittää, kun hän osaa hoitaa tehtävänsä tarpeeksi itsenäisesti ja voi tarvittaessa turvautua työyhteisön tukeen.

Työelämässä saamistamme kokemuksista on myös ollut hyötyä tuotekehitysprosessissa. Kokemuksemme mukaan perehdyttämisen yhteydessä on tärkeää saada tietoa myös pieneltä tuntuvista käytännön asioista ja säännöistä, jotta voisi toimia heti oikein ilman tarpeettomia yrityksiä ja erehdyksiä. Tämä kokemus on ohjannut laatimamme tuotteen sisällön rakentamista jonkin verran.

Varhaiskasvatuksellinen osaamisemme on vahvistunut, kun olemme pohtineet perehdyttämistä varhaiskasvatuksen näkökulmasta toimintaympäristön ollessa päiväkotinä. Jokaisessa työyksikössä, myös päiväkodeissa, on omat arvonsa, sääntönsä ja toimintatapansa, joihin perehdyttäminen tuo varmuutta työntekoon. Olemme ymmärtäneet yhteistyön merkityksen ja kehittäneet siihen liittyviä taitoja. Tuotekehitysprosessi on tullut tutuksi, ja olemme vahvistaneet tutkimuksellista

kehittämisosaamistamme. Olemme jo voineet ja voimme edelleen hyödyntää hankittua osaamista työpaikoillamme, ja tuotekehitysprosessista kertyneiden kokemusten perusteella uskallamme todennäköisesti vastaisuudessa tarttua myös tutkimusta vaativiin työtehtäviin. Perehdyttämisen hallitseminen tuo hyvän lisän lastentarhanopettajan osaamiseen silloin, kun työpaikalle tulee uusia työntekijöitä, ja erityisesti silloin, kun toimii esimiestehtävissä. Lastentarhanopettajina osaamme kiinnittää perehdyttämisessä huomion olennaisiin asioihin.

Toiminnallinen tavoitteemme oli Pelle Torpan perehdytystoiminnan kehittäminen perehdytyskansion avulla. Olemme tuottaneet päiväkodille hyvän apuvälineen perehdytysprosessiin, ja nähtäväksi jää, miten perehdytystoiminta kyseisessä työyksikössä kehittyy. Perehdytystoiminnan kehittymisen arvioinnin kannalta perehdytyskansion pidempi testaamisaika, mikä ei aikataulutuksen vuoksi ollut mahdollista, olisi ollut ehdottomasti tarpeen. Kun perehdytyskansiota käytetään Pelle Torpassa jatkossa suunnitelmallisesti ja johdonmukaisesti, perehdyttäminen tulee luonnolliseksi osaksi toimintaa ja perehdytettävän on helpompi työskennellä ja päästä työyhteisön jäseneksi. Aiheeseen liittyviä jatkokehitysehdotuksia voisivat olla esimerkiksi tutkimukset siitä, miten perehdytyskansio toimii käytännössä tai millaisia tuloksia sen käyttämisellä on saavutettu. Erityisesti kiinnostaisi selvittää, onko perehdyttämiseen tullut enemmän prosessinomaisuutta tarkistuslistojen ja palautelomakkeiden täyttämisen avulla. Yleensäkin olisi mielenkiintoista tutkia, miten perehdyttämistä toteutetaan päiväkodeissa ja voisiko esimerkiksi laatia yleisen varhaiskasvatukseen soveltuvan perehdyttämisen mallin. Eräs tuotekehityksellinen jatkoehdotus voisi olla perehdyttäjälle suunnatun oppaan tekeminen.

Kokonaisuudessaan olemme tyytyväisiä opinnäytetyöhömmme. Oma arviomme perehdytyskansiossa mukaillee saamaamme palautetta, ja mielestämme onnistuimme kansion valmistamisessa erittäin hyvin. Saavutimme opinnäytetyölle asettamamme tavoitteet, ja toimeksiantajamme antoi perehdytyskansiossa kiitollista palautetta. Opinnäytetyö on kuitenkin vain opinnäytetyö, joka on valmis kohtuullisessa ajassa ja jonka ei tarvitse olla täydellinen. Vaikka perehdyttäminen ei aihepiirinä ole kovin tuore, sen soveltaminen luo aina uutta siinä toimintaympäristössä, missä perehdyttämistä kehitetään.

LÄHTEET

Frisk, T. 2003. Perehdyttäminen. Teoksessa Frisk, T. (toim.) Ohjaaminen työssä. Helsinki: Educa-Instituutti Oy, 41–48.

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2009. Tutki ja kirjoita. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Hujala, E., Parrila, S., Lindberg, P., Nivala, V., Tauriainen, L. & Vartiainen, P. 1999. Laadunhallinta varhaiskasvatuksessa. Oulun yliopisto: Varhaiskasvatuskeskus.

Jämsä, K. & Manninen, E. 2000. Osaamisen tuotteistaminen sosiaali- ja terveysalalla. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Järvinen, M., Laine, A. & Hellman-Suominen, K. 2009. Varhaiskasvatusta ammattitaidolla. Helsinki: Kirjapaja.

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

Kankaanpää, S. & Piehl, A. 2011. Tekstintekijän käsikirja. Opas työssä kirjoittaville. Helsinki: Suomen Yrityskirjat Oy.

Kauhanen, J. 2003. Henkilöstövoimavarojen johtaminen. Helsinki: Werner Söderström Osakeyhtiö.

Kjelin, E. & Kuusisto, P-C. 2003. Tulokkaasta tuloksetekijäksi. Helsinki: Talentum.

Koskinen, P. 2001. Hyvä painotuote. Helsinki: Inforviestintä Oy.

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

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

Laki lasten päivähoidosta 19.1.1973/36.

Laki nuorista työntekijöistä 19.11.1993/998.

Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta 20.1.2006/44.

Laki yhteistoiminnasta yrityksissä 30.3.2007/334.

Lansing, M. 2001. Employee Orientation for Small Businesses. Teoksessa Sims, D. (toim.) Creative New Employee Orientation Programs. New York: McGraw-Hill, 34–37.

Lepistö, I. 2004. Työpaikkakouluttajan käsikirja. Helsinki: Työturvallisuuskeskus.

Loiri, P. & Juholin, E. 1998. HUOM! Visuaalisen viestinnän käsikirja. Helsinki: Inforviestintä Oy.

Pelle Torpan laatukäsikirja. Hakupäivä 18.11.2012.
[Http://pelletorppa.net/files/PK_Pelle_Torppa_laatukasikirja.pdf](http://pelletorppa.net/files/PK_Pelle_Torppa_laatukasikirja.pdf).

Pelle Torpan varhaiskasvatus- ja esiopetussuunnitelma. Hakupäivä 18.11.2012.
[Http://pelletorppa.net/files/Pelletorppa_varhaiskasvatus-%20ja%20esiopetussuunnitelma.pdf](http://pelletorppa.net/files/Pelletorppa_varhaiskasvatus-%20ja%20esiopetussuunnitelma.pdf).

Penttinen, A. & Mäntynen, J. 2009. Työhön perehdyttäminen ja opastus – ennakoivaa työsuojelua. Helsinki: Työturvallisuuskeskus.

Pesonen, S. & Tarvainen, J. 2003. Julkaisun tekeminen. Porvoo: WS Bookwell.

Pönkkö, V. Päiväkoti Pelle Torpan johtaja. Perehdytysuunnitelman pohja. 10.4.2012.

Sosiaali- ja terveysministeriö. 2002. Valtioneuvoston periaatepäätös varhaiskasvatuksen valtakunnallisista linjauksista. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö.

Sosiaaliportti. 2010. Sosionomi (AMK) -tutkinto. Hakupäivä 2.4.2012.
[Http://www.sosiaaliportti.fi/fi-](http://www.sosiaaliportti.fi/fi-)

[FI/sosiaalialanamkverkosto/sosiaaliala_ammattikorkeakouluissa/sosionomi_amk_tutkinto/](http://www.sosiaaliportti.fi/fi-).

Stakes. 2005. Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet. Helsinki: Sosiaali- ja terveysalan tutkimus- ja kehittämiskeskus. Oppaita 56.

Toikkanen, R. 2003. Tyylikäs julkaisu. Painotyön ja verkkosivujen suunnittelu ja toteutus. Helsinki: Edita Prima Oy.

Tynjälä, P. 1999. Oppiminen tiedon rakentamisena. Konstruktivistisen oppimiskäsityksen perusteita. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Työsopimuslaki 26.1.2001/55.

Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738.

Viitala, R. 2005. Johda osaamista! Osaamisen johtaminen teoriasta käytäntöön. Helsinki: Inforviestintä Oy.

PEREHDYTTÄMISEN TARKISTUSLISTA PEREHDYTTÄJÄLLE JA PEREHDYTETTÄVÄLLE

Perehdytettävä: _____

Perehdyttäjä: _____

Perehdyttäminen aloitettu ____/____/____.

Perehdyttämisen tarkistuslista käydään läpi **kahden viikon** ja **kuukauden** kuluttua työsuhteen alkamisesta. Merkitse rasti tai päivämäärä taulukkoon, kun kyseinen asia on perehdytetty ja kun sen osaaminen on tarkistettu.

	Perehdytetty	Tarkistettu
Perehdytyssuunnitelma		
Henkilökunta ja tilat		
Tärkeät puhelinnumerot		
Arvot ja toimintaperiaatteet		
Säännöt		
Yleiset säännöt		
Pihasäännöt lapsille ja aikuisille		
Toimintatavat		
Yleiset toimintatavat		
Toimintatavat perheiden kanssa		
Päivän kulkuun liittyvät toimintatavat		

Päiväohjelma		
Tehtäväkuvat		
Vuorolaisten työtehtävät		
Pelle Torpan varhaiskasvatus- ja esiopetussuunnitelma		
Laatukäsikirja		
Turvallisuus		
Hätäilmoitus		
Toimintaohjeita hätätilanteiden varalle		
Toiminta myrkytyksessä ja vierasesine hengitysteissä		
Toiminta sairaskohtauksen tai tapaturman sattuessa		
Toimintaohje lapsen tuonti- ja hakutilanteissa ilmeneviin ongelmiin		
Ohje kadonneen lapsen etsintään		
Toiminta uhkatilanteessa		
Toiminta havaittaessa perheväkivaltaa		
Toiminta havaittaessa lapsen hyväksikäytön tai pahoinpitelyn merkkejä		
Toiminta säteily- ja kaasuvaaratilanteissa		
Turvallisuusselvitys		
Pelastussuunnitelma		
Yksityisen sosiaalipalvelualan työehtosopimus		

Perehdyttäminen suoritettu ____/____/____.

Perehtyjän allekirjoitus: _____

Perehdyttäjän allekirjoitus: _____

PEREHDYTTÄMISEN PALAUTELOMAKE

Miten perehdyttäminen mielestäsi onnistui? Miten perehdyttämiseen käytetty aika riitti?

Mitä muuta sinun olisi hyvä tietää? Miten kehittäisit perehdyttämistä?



OPINNÄYTETYÖN YHTEISTYÖSOPIMUS

Toimijat		
Tekijä I (Opiskelija)	Etinimi Milka	Sukunimi Pettokangas
	Osoite [REDACTED]	Sähköpostiosoite 05pemi00@students.oamk.fi
	Puhelinnumero [REDACTED]	Koulutusohjelma sosiaali-alan ko
Tekijä II (Opiskelija)	Etinimi Outi	Sukunimi Tornberg
	Osoite [REDACTED]	Sähköpostiosoite 07toou00@students.oamk.fi
	Puhelinnumero [REDACTED]	Koulutusohjelma sosiaali-alan ko
Tekijä III (Opiskelija)	Etinimi	Sukunimi
	Osoite	Sähköpostiosoite
	Puhelinnumero	Koulutusohjelma
Toimeksi- antaja I	Organisaation nimi Päiväkoti Pelle Torppa	
	Työn ohjaaja/yhteysthenkilö Virpi Pönkkö	Osoite Torpantie 2 90830 Haukipudas
	Puhelin pk 044 575 0910 / Virpi 040 887 6266	Sähköposti virpi.ponkko@hotmail.com
Toimeksi- antaja II	Organisaation nimi	
	Työn ohjaaja/yhteysthenkilö	Osoite
	Puhelin	Sähköposti



Toimeksi- antaja III	Organisaation nimi	
	Työn ohjaaja/ytneyshenkilö	Osoite
	Puhelin	Sähköposti
Oulun seudun ammatti- korkeakoulu I	Yksikön nimi Sosiaali- ja terveysalan yksikkö	
	Ohjaava opettaja Markku Koivisto	Osoite Kiviharjunenkenki 1 B 90220 OULU
	Puhelin 050 400 8789	Sähköposti markku.koivisto@oamk.fi
Oulun seudun ammatti- korkeakoulu II	Yksikön nimi Sosiaali- ja terveysalan yksikkö	
	Ohjaava opettaja Raija Tammi	Osoite Kiviharjunenkenki 1 B 90220 OULU
	Puhelin 040-1415707	Sähköposti raija.tammi@oamk.fi
Oulun seudun ammattikorke- koulu III	Yksikön nimi	
	Ohjaava opettaja	Osoite
	Puhelin	Sähköposti
Opinnäytetyön ohjaus ja vastuu	Vastuu opinnäytetyön tekemisestä ja lukiokista on Tehtävällä. Ammatti korkeakoulu vastuu rajoittuu opinnäytetyön tavanomaisesti ohjaukseen. Toimeksi antaja sitoutuu antamaan Tehtävän käyttöön kaikki opinnäytetyön tekemisessä tarvittavat, julkiset tiedot ja aineistot sekä ohjaamaan opinnäytetyötä toimeksi antajan työorganisaation ohjeistuksen mukaisesti. Jos opinnäytetyön tekemisen edellyttää sivussa pidettävien tulojen tarkastelua, lausutaan siitä tarvittaessa erillinen lausekekirje.	
Tulosten julkistaminen ja luottamuksellisuus	Opinnäytetyön tekemisen edellyttämien tulojen lisäksi opinnäytetyö sisältää lukiokista ja muista lukiokirjoituksista saadusta tiedosta, jota on pidettävä tietyksi määräksi tietyksi, on opinnäytetyön raportti luokiteltava niin että tietojen luottamuksellisuus säilyy. Tarvittaessa saadusta tiedosta on jatkettava työtä luottamuksellisesti. Opinnäytetyö raportoidaan ammatti korkeakoulun verkkokäyttöön julkaisun jälkeen (http://www.thecampus.fi) tai Oulun seudun ammattikorkeakoulun Intraan. Opinnäytetyön julkaisutiedot raportoidaan opinnäytetyön valmistusta.	
II Suunnitelma	Tehtävä, Toimeksi antaja ja Ohjaava opettaja sitoutuvat pitämään salissa kaikki opinnäytetyön tekemisessä ja sitä edeltävissä toimenpiteissä saadut luottamukselliset tiedot ja asiakastiedot sekä päättäväisesti käyttämästä hyväksyen toisen osapuolen ilmaisema luottamukselliset tiedot ilman erillistä lupaa.	
Opinnäytetyö	Aihe/työnimi Päiväkoti Pelle Torpan perheydytyskansio Kehittämisen/tutkimustehtävän tavoite ja tulos Perheydytyskansio perheydyttämisen prosessin tueksi	



Kekeiset menettämät tuotetechnitys	
Toimeksiantaja maksaa opiskelijalle tai ammattikorkeakoululle työn tekemisestä	<input type="checkbox"/> Kyllä <input checked="" type="checkbox"/> Ei
Opinnäytetyölle on nimetty ohjaajaksi työelämän edustaja	<input checked="" type="checkbox"/> Kyllä <input type="checkbox"/> Ei
Toimeksiantaja hyödyntää opinnäytetyön tuloksia toiminnassaan	<input checked="" type="checkbox"/> Kyllä <input type="checkbox"/> Ei
Tarkempi selvitys opinnäytetyösuunnitelmassa	20. 4. 2012
Allekirjoitus	
Hyväksyn opinnäytetyön toteutuksen ja ohjauksen Toimijat ja Suunnitelma -kohdissa esitetyllä tavalla.	
Päivämäärä 20. 4. 2012	Ohjaavan opettajan I allekirjoitus <i>MARCO KOIVISTU</i>
Päivämäärä 20. 4. 2012	Ohjaavan opettajan II allekirjoitus <i>RAIJA TAMMI</i>
Päivämäärä 20. 4. 2012	Ohjaavan opettajan III allekirjoitus
III Sopimusehdot	
Oikeudet tuloksiin ja muuhun opinnäytetyöhön liittyvään aineistoon, laitteisiin ja sovelluksiin	<p>Valitaan A, B, C tai D</p> <p>A <input checked="" type="checkbox"/> Käyttöoikeuden luovutus (ei muunteluoikeutta) Tekijänoikeus opinnäytetyön tuloksiin kuuluu opinnäytetyön Toimijalle (Opiskelijalle).</p> <p>Tekijä myöntää Toimeksiantajalle irrottamattoman käyttöoikeuden opinnäytetyöhön ja siihen liittyvään aineistoon. Toimeksiantaja saa valmistaa opinnäytetyöstä kopioita, esittää ja näyttää aineistoa ja levittää opinnäytetyöstä lehtiä ja kappaleita. Toimeksiantajalla ei ole oikeutta muuttaa opinnäytetyötä ilman Toimijan lupoa. Muusta käytöstä on sovittava erikseen kirjallisesti.</p> <p>Toimeksiantaja ei voi siirtää tämän sopimuksen mukasta käyttöoikeutta kolmannelle osapuolelle. Käyttöoikeus on voimassa _____ 20 _____ saakka.</p> <p>Tekijä luovuttaa Oamk:lle irrottamattoman käyttöoikeuden opinnäytetyöhön ja siihen liittyvään materiaaliin ilman erillistä korvausta. Käyttöoikeus sisältää oikeuden säilyttää opinnäytetyö ja siihen liittyvä materiaali sekä käyttää sitä opetus- ja tutkimustarkoituksissa, kirjastoapalveluissa, toimintansa esittelyssä ja markkinoinnissa ja muussa laillisessa toiminnassa.</p> <p>B <input type="checkbox"/> Käyttöoikeuden luovutus (sisältää muunteluoikeuden) Tekijänoikeus opinnäytetyön tuloksiin kuuluu opinnäytetyön Toimijalle (Opiskelijalle).</p> <p>Tekijä myöntää Toimeksiantajalle irrottamattoman käyttöoikeuden opinnäytetyöhön ja siihen liittyvään aineistoon. Toimeksiantaja saa valmistaa opinnäytetyöstä kopioita, esittää ja näyttää aineistoa ja levittää opinnäytetyöstä lehtiä ja kappaleita sekä tehdä siihen levittämisen ja yleisön saataville saattamisen kannalta tarpeelliset muutokset. Muusta käytöstä on sovittava erikseen kirjallisesti.</p> <p>Toimeksiantaja ei voi siirtää tämän sopimuksen mukasta käyttöoikeutta kolmannelle osapuolelle. Käyttöoikeus on voimassa _____ 20 _____ saakka.</p> <p>Tekijä luovuttaa Oamk:lle irrottamattoman käyttöoikeuden opinnäytetyöhön ja siihen liittyvään materiaaliin ilman erillistä korvausta. Käyttöoikeus sisältää oikeuden säilyttää opinnäytetyö ja siihen liittyvä materiaali sekä käyttää sitä opetus- ja tutkimustarkoituksissa, kirjastoapalveluissa, toimintansa esittelyssä ja markkinoinnissa ja muussa laillisessa toiminnassa.</p> <p>C <input type="checkbox"/> Taloudelliset tekijänoikeudet luovutetaan kokonaan toimeksiantajalle Toimija (Opiskelija) luovuttaa Toimeksiantajalle kaikki opinnäytetyöhön ja sen tuloksiin liittyvät taloudelliset tekijänoikeudet. Toimeksiantajalla on oikeus luovuttaa nämä sopimuksen mukaiset oikeudet osapuolelle Toimijaa kutumalla ja tehdä levittämisen ja yleisön saataville saattamisen kannalta tarpeelliset muutokset.</p> <p>Oikeuksien siirtoon sisältyy, mutta ei rajoitu, kaikki oikeudet muuttaa, välittää, osittain julkistaa ja levittää laillisesti, siirtää se toisalle medialle ja valmistaa kopioita (myös ölle tai) esittämällä, myymällä, vuokraamalla tai muulla levittämistä varten hyödyntämällä sähköistä, analogista, digitaalista teknologiaa, cd- ja dvd-formaatteja, multimediaa, printtimateriaalia, tekstiä, kuvia ja videokuvausjärjestelmiä ja muita vastaavia teknologioita ja ratkaisuja jake utavassa muodossa.</p> <p>Tekijä varoittaa, että hänellä on oikeus luovuttaa kaikki odottamatonta oikeudet, ja että kyseiset oikeudet eivät Tekijän parhaan tiedon mukaan loukkaa kolmannen osapuolen oikeuksia.</p> <p>Toimeksiantaja luovuttaa Oamk:lle irrottamattoman käyttöoikeuden opinnäytetyöhön ja siihen liittyvään materiaaliin ilman erillistä korvausta. Käyttöoikeus sisältää oikeuden säilyttää opinnäytetyö ja siihen liittyvä materiaali sekä käyttää sitä opetus- ja tutkimustarkoituksissa, kirjastoapalveluissa, toimintansa esittelyssä ja markkinoinnissa ja muussa laillisessa toiminnassa.</p> <p>D <input type="checkbox"/> Tekijänoikeuksista sovitaan erikseen Toimija ja Toimeksiantaja ovat soineet opinnäytetyön ja sen tulosten tekijänoikeuksista luovuttamisesta seuraavaa:</p>



Korvaukset	Valitaan E, F tai G.	
	<input type="checkbox"/> Korvauksena tehdystä työstä jäteti tekijänoikeus luovuttamasta Toimeksiantaja maksaa Tekijälle _____ € korvauksen _____,20 _____ mennessä. <input type="checkbox"/> Korvauksesta on sovittu erikseen. <input checked="" type="checkbox"/> Tekijälle ei makseta korvauksia tehdystä työstä eikä tekijänoikeuksien luovuttamisesta.	
Opinnäytetyön kustannukset	Työsuhde Mahdollisesta työsuhteesta Toimeksiantaja ja Tekijä sopivat erikseen. Opinnäytetyötä tekevät opiskelijat ovat Oulun seudun koulutuslaitosten Oulun seudun ammattikorkeakoulun loppuunvakuutuspiirissä, mikäli heillä ei ole työsuhdetta opinnäytetyön Toimeksiantajaan.	
	Allekirjoitukset Opinnäytetyöstä mahdollisesti aiheutuvien kustannusten ja raaka-aineiden, matkojen, työkorvaus jne.) korvaamisesta sopivat Toimeksiantaja ja Tekijä vastakkain. Ammattikorkeakoulu ei vastaa yksitällisen opinnäytetyön kustannusten korvaamisesta.	
Allekirjoitukset	Olemme soineet opinnäytetyön toteutuksesta ja ohjauksesta tässä sopimuksessa sovitulla tavalla. Opinnäytetyön arvioitu valmistusaika on <u>syksy 2012</u> .	
	Päiväaara <u>20 4 20 12</u>	Tehtjän I (Opiskelijan) allekirjoitus <u>M P</u>
	Päiväaara <u>20 4 20 12</u>	Tehtjän II (Opiskelijan) allekirjoitus <u>M P</u>
	Päiväaara _____20_____	Tehtjän III (Opiskelijan) allekirjoitus
	Päiväaara <u>20 4 20 12</u>	Toimeksiantajan I allekirjoitus <u>[Signature]</u>
	Päiväaara _____20_____	Toimeksiantajan II allekirjoitus
	Päiväaara _____20_____	Toimeksiantajan III allekirjoitus

KUSTANNUSARVIO

Arvio	Toteuma
Muistitikku ja kansion materiaalikustannukset 50 euroa Pelle Torppa kustantaa	30 euroa
Puhelukustannukset 10 euroa	5 euroa
Kopiointi- ja tulostuskulut 10 euroa	10 euroa
Matkakulut 5 automatkaa Oulu – Haukipudas – Oulu (yhteensä 200 km) Bensaa kuluu noin 7 litraa/ 100 km ja bensanhinta on 1,67 euroa/litra, joten matkakuluihin varaamme 30 euroa	30 euroa
Yhteensä 100 euroa	75 euroa

PEREHDYTYSKANSION VALMISTUSPROSESSIN JA TUOTTEEN ARVIONTI- JA PALAUTELOMAKE PÄIVÄKOTI PELLE TORPAN HENKILÖKUNNALLE

1. Miten arvioisit kansion ulkonäköä? (esim. houkuttelevuus, värit, materiaalit)

2. Miten arvioisit kansion asiasisältöä? Onko kansiossa kaikki tarpeellinen tieto/pitäisikö lisätä tai muuttaa jotakin?

3. Miten arvioisit kansion/muistitikun käytettävyyttä ja esteettisyyttä sekä perehdytyskansiota oppimisen välineenä? (esim. selkeys, ymmärrettävyys, esittämisjärjestys, muokattavuus)

4. Miten kansio vastaa tarpeisiinne? Täyttyivätkö odotukset? Vertaile uutta ja vanhaa ansiota keskenään.

5. Muuta?

PEREHDYTYSSUUNNITELMAN POHJA

1. Perehdytyksen tavoitteet: *Perehtyä/ oppia/saada tietää yrityksen/ päiväkodin säännöt, arvot ja toimintaperiaatteet*
2. Kohderyhmät: *Uusi työntekijä, sijainen, opiskelija, harjoittelija*
3. Sisältö (ajoitus ja ohjelma):

Perehdytys tapahtuu työntekijän ensimmäisenä työpäivänä. Perehdytykseen nimetään tapauskohtainen vastuuhenkilö.

Sisältö:

- *Yksikkö ja sen toiminta(arvot, säännöt, toimintatavat, esim. Asianmukainen pukeutuminen ja omasta hygieniasta/ turvallisuudesta huolehtiminen)*
- *Tilat, ja niiden toiminnot (lämmitys, hälyt, ensiapu ym., sosiaalilat)*
- *Työtehtävät ja päiväjärjestys kts. ns. työkirja*
- *Yksityisen sos.alan tes (työaika, työsuhteet, palkat, luontaisedut ym.)*
- + *rikosrekisteri, hygieniapassi ym.*
- *Työterveyshuolto ja kuinka toimitaan sairastapauksissa (sairaslomatodistus, mihin ilmoitus jne.)*
- *Turvallisuussuunnitelma (löytyy tiedot, esim. mitä tehdään jos lasta ei haeta, lapsi karkaa tms.)*
- *Pelastautumissuunnitelma*
- *Päiväkodin vasu ja laatukäsikirja*
- *Tarkistuslista*

TOIMEKSIANTAJAN PALAUTE OPINNÄYTETYÖSTÄ
JA OPINNÄYTETYÖKÄYTÄNNÖISTÄ

Hyvä yhteistyötahon edustaja!

Olette tarjonneet opiskelijalle/opiskelijoille arvokkaan yhteyden työelämään. Pyydämme palautetta organisaatioinne tehdystä opinnäytetyöstä. Palautteenne on tärkeä sekä opinnäytetyön tehneelle opiskelijalle että Oulun seudun ammattikorkeakoululle opinnäytetyökäytännön kehittämiseksi. KIITOS!

Palauteen antajan nimi ja asema Pönkkö Virpi, yrittäjä, päiväkodin jht	
Yritys/organisaatio Päiväkoti Virpi Pönkkö ky / Pelle Torppa	
Opinnäytetyön tekijä(t) Outi Tornberg ja Milka Peltokangas	
Opinnäytetyön nimi Päiväkoti Pelle Torppan perhdytyskansio	
Miten työn tarkoitus ja tavoitteet mielestänne toteutuivat? <input checked="" type="checkbox"/> Kiittävästi <input type="checkbox"/> Hyvin <input type="checkbox"/> Tyydyttävästi <input type="checkbox"/> Huonosti	
Miten yhteistyö opinnäytetyön tekijän/tekijöiden kanssa mielestänne sujuu? <input type="checkbox"/> Kiittävästi <input checked="" type="checkbox"/> Hyvin <input type="checkbox"/> Tyydyttävästi <input type="checkbox"/> Huonosti	
Millä tavoin opinnäytetyön tuloksia voidaan hyödyntää käytännössä? Päivittäisessä työssä henkilö kunnan työkaluna, uusien työntekijöiden perehdytys	
Miten haluaisitte kehittää organisaationne ja Oulun seudun ammattikorkeakoulun yhteistyötä opinnäytetyössä? ?	
Toimeksiantaja ja opiskelija ovat sitovasti sopineet opinnäytetyön raportoinnin <input checked="" type="checkbox"/> ammattikorkeakoulujen verkkokirjasto Theseukseen (www.theseus.fi) <input type="checkbox"/> Oulun seudun ammattikorkeakoulun Intraan	
Päivämäärä Haukipudas 18.10.2012	Allekirjotus [Signature]