



LAUREA
AMMATTIKORKEAKOULU

Uuden edellä

Perehdytyskansio päiväkodille

Järvinen, Emmi

2014 Otaniemi

Laurea-ammattikorkeakoulu
Otaniemi

Perehdytyskansio päiväkodille

Emmi Järvinen
Sosiaalialan koulutusohjelma
Opinnäytetyö
Helmikuu, 2014

Emmi Järvinen

Perehdytyskansio päiväkodille

Vuosi 2014 Sivumäärä 25 + 9

Tässä toiminnallisessa opinnäytetyössä työstettiin perehdytyskansio yksityiselle päiväkodille. Toiminnallinen opinnäytetyö sisältää kaksi eri osaa: tuotoksen eli perehdytyskansion ja raportin.

Opinnäytetyön aihe syntyi kyseisen päiväkodin todellisesta tarpeesta, sillä päiväkodilla ei ollut entuudestaan perehdytyskansiota. Päiväkodissa henkilökunnan vaihtuvuus on myös melko suurta ja lisäksi opiskelijaharjoittelijoita työskentelee päiväkodissa säännöllisesti. Opinnäytetyön tarkoituksena onkin saada päiväkodin henkilökunnalle ja uusille työntekijöille toimiva perehdytyskansio.

Perehdytyskansiota työstettiin tiiviissä yhteistyössä päiväkodin henkilökunnan kanssa. Opinnäytetyössä yhtenä tiedonkeruumenetelmänä toimivat henkilökunnalle suunnatut kyselyt. Sekä alkukartoitus että loppuarviointi tapahtuivat kyselytutkimuksen avulla. Lisäksi keräsin tietoa perehdytyskansion sisältöä varten Learning café -menetelmällä ja haastattelemalla johtajaa.

Raportin teoreettinen viitekehys käsittelee päiväkotia toimintaympäristönä, työhyvinvointia ja perehdyttämistä. Teoreettinen viitekehys sisältää samoja teemoja kuin perehdytyskansio. Näin ollen tuotos ja raportti muodostavat yhtenäisen kokonaisuuden.

Arvioin perehdytyskansion onnistumista sekä sen työstämisessä käytettyjä tiedonkeruumenetelmiä työntekijöiden palautteen pohjalta. Lisäksi arvioin koko prosessin onnistumista suhteessa tavoitteiden toteutumiseen.

Asiasanat: päivähoito, perehdyttäminen, perehdytyskansio, työhyvinvointi

Emmi Järvinen

An orientation guide for the day care center

Year	2014	Pages	25 + 9
------	------	-------	--------

In this functional thesis an orientation guide was made for the private day care center. The functional thesis is made up of two different parts: the product which means in this case orientation guide and the report.

The topic of the thesis arose from a real need in the day care center because they had no orientation guide already. The turnover rate of the day care workers in the day care center is also rather big and often some interns work there. The aim of this thesis is get an operational orientation guide for the staff and new workers.

The orientation guide was processed in the close cooperation with the day care workers. The material was partly collected with inquiries for the staff. Both the basic planning and the final evaluation were made with inquiry surveys. I also collected material for the content of the orientation guide with the Learning café -method and by interviewing the director.

The theoretical framework deals with the day care center as a functional environment, the work welfare and orientation. The theoretical framework includes the same subjects as the orientation guide. Consequently the product and report create a connected whole.

I evaluated the success of the orientation guide and the material collecting methods based on the feedback of the day care center workers. I also evaluated the success of the whole process in respect of the aims coming true.

Keywords row 54: daycare, orientation, orientation guide, work welfare

Sisällys

1	Johdanto.....	1
2	Opinnäytetyön tavoitteet.....	2
3	Perehdyttäminen.....	3
3.1	Perehdyttämistä ohjaava lainsäädäntö.....	4
3.2	Perehdyttämisen prosessikuvaus	4
4	Toimintaympäristönä päiväkotinä.....	7
4.1	Päivähoidon perustehtävät	7
4.2	Kasvattajana päiväkodissa.....	8
4.3	Kodin ja päiväkodin välinen yhteistyö.....	9
4.4	Päivähoitoa koskevat lait ja asetukset	10
5	Työhyvinvointi	11
6	Opinnäytetyön prosessikuvaus	12
6.1	Opinnäytetyön lähtökohdat	12
6.2	Toimintaympäristön kuvaus	13
6.3	Alkukysely	hjn 14
6.4	Johtajan haastattelu	15
6.5	Learning café	16
6.6	Valmis perehdytyskansio.....	17
7	Opinnäytetyön arviointi.....	18
7.1	Työntekijöiden palaute perehdytyskansiossa	18
7.2	Oma arviointi opinnäytetyöstä.....	20
8	Pohdinta	21
	Lähteet	24
	Liite 1: Alkukyselylomake	26
	Liite 2: Alkukyselyn saatekirje.....	30
	Liite 3: Palautekysely	31
	Liite 4: Perehdytyskansion sisällysluettelo	33

1 Johdanto

Opinnäytetyöni tarkoituksena on tehdä kohdepäiväkodin henkilökunnalle toimiva, henkilökunnan toiveiden mukainen perehdytyskansio, jota hyödynnetään uusien työntekijöiden ja opiskelijaharjoittelijoiden perehdyttämisessä. Tarkoituksena on osallistaa koko henkilökunta suunnittelemaan perehdytyskansion sisältöä, jotta kansioista saadaan todenmukainen. Perehdytyskansioon on koottu työntekijän näkökulmasta katsottuna kaikki oleellinen tieto, mistä tarvittaessa on helppo tarkistaa epäselviä asioita.

Sosionomiopinnoissani olen suuntautunut varhaiskasvatukseen. Olen kiinnostunut saamaan opintojeni yhteydessä lastentarhanopettajan pätevyyden, ja tämän pätevyyden saadakseni myös opinnäytetyöni aiheen tulee liittyä varhaiskasvatukseen. Lisäksi olen suorittanut kaikki kolme työharjoitteluani päiväkodissa ja muutenkin työskennellyt jo useamman vuoden ajan varhaiskasvatuksen parissa eri päiväkodeissa. Näin ollen on luontevaa, että myös opinnäytetyöni toimintaympäristönä on päiväkotia.

Opinnäytetyöni aihe syntyi alun perin kohdepäiväkodin todellisesta tarpeesta. Suorittaessani vuonna 2012 työharjoittelua yksityisessä päiväkodissa tuli johtajan kanssa jutelllessani ilmi, että päiväkodilla ei ollut perehdytyskansiota ja sellaiselle olisi tarvetta. Halusin itsekkin tehdä opinnäytetyönäni jotakin konkreettista, joka hyödyttäisi myös päiväkotia. Alusta asti itselleni oli siis selvää, että tekemäni opinnäytetyö tulisi olemaan toiminnallinen opinnäytetyö tutkimuksellisen opinnäytetyön sijaan. Ajatus perehdytyskansion tekemisestä osana opinnäytetyötäni tuntuikin tämän vuoksi kiinnostavalta, ja jäin miettimään sitä työharjoittelujaksoni jälkeen. Loppuvuodesta 2012 otin uudemman kerran yhteyttä päiväkodin johtajaan ja tiedustelin mahdollisuutta tehdä perehdytyskansio päiväkodille osana opinnäytetyötäni. Keskusteltuaani hänen kanssaan tarkemmin perehdytyskansion sisällöstä ja koko prosessista hänkin innostui aiheesta.

Kyseisessä päiväkodissa, niin kuin monessa muussakin päiväkodissa, henkilökunnan vaihtuvuus on melko suurta. Naisvaltaisella alalla jo pelkästään perhevapaat aiheuttavat sen, että uusia työntekijöitä tulee kohtalaisen usein. Myös opiskelijaharjoittelijoita ja sairausloman sijaisia työskentelee päiväkodissa säännöllisesti. Uudella työntekijällä ei välttämättä ole aikaisempaa kokemusta alalta tai nuoren työntekijän ollessa kyseessä kokemusta työelämästä ylipäätensä. Tällöin hänen täytyy rakentaa monista asioista näkemys aivan alusta lähtien. On mahdotonta muistaa ja omaksua lukuisia uusia asioita välittömästi. Uuden työntekijän sopeutumista uuteen työpaikkaan helpottaa, jos kaikki oleellinen tieto on koottuna yhteen paikkaan, esimerkiksi perehdytyskansioon, jolloin siihen voi tutustua vähitellen. (Kupias & Peltola 2009.)

Osana toiminnallista opinnäytetyötäni tein siis perehdytyskansion yksityiselle päiväkodille. Toiminnallinen opinnäytetyöni sisältää kaksi eri osaa: tuotoksen eli perehdytyskansion ja raportin. Tuotos on suunnattu kohdepäiväkodin työntekijöille ja sisältää tietoa kohdepäiväkodista ja sen käytänteistä. Tuotoksen suunnittelussa on ollut mukana koko päiväkodin henkilökunta. Tuotoksen sanastossa on käytetty ”päiväkotisanastoa”, sillä se on suunniteltu juuri päiväkodin näköiseksi ja palvelemaan ainoastaan kohdepäiväkodin henkilökuntaa. Raportti puolestaan esittelee teoreettisen viitekehysten, perehdytyskansion prosessin kulun, tuotoksen arvioinnin sekä koko opinnäytetyöprosessin arvioinnin. Raportin selkeyttämiseksi ja tukemiseksi liitteenä on alkukysely ja sen saatekirje, perehdytyskansion sisällysluettelo ja palautekysely.

Opinnäytetyöni teoreettinen viitekehys rakentuu perehdytyskansiossa käsiteltyjen aiheiden pohjalta. Perehdytyskansion kolme pääteemaa ovat pelkistettynä lapset, työntekijät ja vanhemmat. Näin ollen myös opinnäytetyöni teoreettinen viitekehys rakentuu näiden teemojen ympärille. Nämä kaikki kolme pääkäsitettä tietysti liittyvät yhteen ja sivuavat toisiansa. Teoreettinen viitekehys käsittelee päiväkotia toimintaympäristönä, päivähoidon tarkoitusta ja työhyvinvointia. Koska perehdytyskansio on suunniteltu perehdyttämään työntekijöitä, on luonnollista valita yhdeksi teoriapohjaksi myös perehdyttäminen.

2 Opinnäytetyön tavoitteet

Opinnäytetyölleni olen määritellyt kolme tavoitetta. Kaksi ensimmäistä tavoitetta liittyvät tuotokseen ja kolmas tavoite koskee raporttia.

1. Tavoitteena on saada kansioista selkeä ja ymmärrettävä, jotta tieto on tarvittaessa nopeasti etsittävässä ja helposti luettavissa.

Kansion sisältö tulee olemaan melko laaja ja sisältämään tietoa useista eri asioista, joten kansion selkeyteen ja tekstin ymmärrettävyyteen tulee panostaa. Kansion tarkoituksena on toimia myös vanhojen työntekijöiden ”lisämuistina”, jolloin eri asioiden tarkistaminen tulee olla työntekijälle helppoa ja vaivatonta.

2. Toisena tavoitteena on, että yhteisten käytäntöjen avulla uusien työntekijöiden perehdyttäminen on jatkossa yhtenäisempää ja selkeämpää, sillä koko henkilökunnalla tulisi perehdytyskansion myötä olla samat käsitykset perehdytettävistä käytänteistä.

Käytössä on erilaisia toimintatapoja eri työntekijöiden välillä ja teemojen yhteisellä käsitteillä pyritään saamaan yhtenäiset toimintatavat henkilökunnan välille. Tarkoituksena on, että

perehdytyskansioon kirjatut tiedot ja käytänteet tukevat uuden työntekijän perehdyttämistä ja uusi työntekijä saisi näin ollen sisällöllisesti samanlaisen perehdyttämisen jokaiselta.

3. Viimeisenä tavoitteena on, että raportti ja tuotos tukevat toisiaan ja ovat aiheiltaan yhteneviä.

Teoreettinen viitekehys muotoutui perehdytyskansiossa käsiteltyjen teemojen pohjalta ja tarkoitus on, että tämän myötä raportti ja perehdytyskansio muodostavat yhtenäisen kokonaisuuden.

3 Perehdyttäminen

Perehdyttämisellä tarkoitetaan niitä toimenpiteitä, joiden avulla uuden tai uutta työtä omaksuman työntekijän kokonaisvaltaista osaamista, työympäristöä ja työyhteisöä kehitetään niin, että hän pääsee mahdollisimman hyvin alkuun uudessa työssään, työyhteisössään ja organisaatiossaan. Perehdyttäminen on tärkeää, jotta uusi työntekijä pystyy mahdollisimman nopeasti selviytymään työtehtävistään tarvittavan itsenäisesti. (Kupias & Peltola 2009.)

Perehdyttäminen käsitteenä tuntuu yksinkertaiselta, mutta sen tarkempi sisältö on kuitenkin muuttunut ajan myötä. Perehdyttäminen merkitsee eri organisaatioissa eri asioita. Usein kirjallisuudessa perehdyttäminen ja työnopastus mielletään eri asioiksi. Perehdyttäminen pitää sisällään työpaikalla tapahtuvan vastaanoton ja alkuohjauksen. Perehdyttämisen keskeisin tavoite on saada uusi työntekijä tuntemaan itsensä tervetulleeksi ja tärkeäksi osaksi työyhteisöä. Työnopastus puolestaan on järjestelmällistä toimintaa, joka pyrkii siihen, että uusi työntekijä omaksuu ja hallitsee työtehtävänsä. Työnopastus tähtää työn sisällölliseen hallintaan ja mahdollistaa itsenäisen työskentelyn. (Juuti & Vuorela 2002.)

Käytännössä perehdyttäminen on kuitenkin useimmiten laajentunut yläkäsitteeksi, joka sisältää niin työnopastuksen, yleisperehdyttämisen kuin työsuhteen alkuun liitettävän ohjauksen (Kupias & Peltola 2009). Tässä tapauksessa perehdyttämisellä siis tarkoitetaan kaikkia niitä toimenpiteitä, joiden avulla uusi työntekijä oppii tuntemaan työpaikkansa, sen toimintaajatuksen, liike- tai palveluidean sekä sen tavat, työpaikkansa ihmiset, työtoverit, asiakkaat, omaan työhönsä liittyvät odotukset ja työtehtävänsä (Kangas & Hämäläinen 2004). Myös tässä opinnäytetyössä tarkoitan perehdyttämisellä kaikkia näitä osa-alueita. Perehdytyskansion on tarkoitus olla alkuohjauksen tukena ja kansiossa käsitellyt asiat antavat työntekijälle kokonaiskuvan työpaikan toiminnasta ja työtehtävistä. Perehdytyskansion ei ole kuitenkaan tarkoitus syrjäyttää suullista perehdyttämistä vaan se toimii niin perehdyttäjän kuin perehtyjänkin tukena perehdyttämisprosessissa.

3.1 Perehdyttämistä ohjaava lainsäädäntö

Suomen lainsäädäntö ohjaa ja säätelee työpaikoilla tapahtuvaa perehdyttämistä. Lainsäädännössä työnteolle, perehdyttämiselle ja työhön oppimiselle on annettu paljon painoarvoa. Perehdyttämiseen on laeissa useita viittauksia ja erityinen arvo on annettu työnantajan vastuuseen opastaa työntekijä työhönsä. (Kupias & Peltola 2009, 20.)

Työsopimuslaki (55/2001) määrää työnantajan huolehtimaan siitä, että jokainen työntekijä voi suoriutua työstään, vaikka yrityksen toimintaa, tehtävää työtä tai työmenetelmiä muutetaisiin tai kehitettäisiin. Työnantajan on lisäksi myös pyrittävä edistämään työntekijän mahdollisuuksia kehittyä kykyjensä mukaan, jotta työntekijä voi edetä työurallaan. Laki yhteistoiminnassa yrityksissä (334/2007) määrää työnantajan neuvottelemaan henkilöstön kanssa, kun yrityksessä on tapahtumassa henkilöstön asemaan vaikuttavia muutoksia, hankintoja tai järjestelyjä.

Työturvallisuuslaki (738/2002) puolestaan velvoittaa työnantajan vastuulliseksi siitä, että työntekeä on turvallista, eikä työntekijöiden terveys vaarannu. Työnantajan on varmistettava perehdyttämisen yhteydessä, että työntekijä tunnistaa vaara- ja haittatekijät ja tuntee oikeat työmenetelmät. Työturvallisuudessa ei ole kyse pelkästään fyysisen turvallisuuden uhasta vaan myös henkinen turvallisuus on taattava. Esimerkiksi sosiaalityössä väkivallan uhka on valitettavan yleistä. Työturvallisuuslakia täydentävät laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta (609/1986), jonka tarkoituksena on estää sukupuoleen perustua syrjintä ja yhdenvertaisuuslaki (21/2004), mikä kieltää syrjimisen muun muassa iän, kansallisuuden, uskonnon tai kielen takia.

3.2 Perehdyttämisen prosessikuvaus

Perehdyttämistapoja on useita. Uuden työntekijän perehdyttämisen vastuu on aina viime kädessä esimiehellä, mutta on tavallista, että tulokkaan perehdyttämiseen osallistuu suuri joukko perehdyttäjiä tai perehdyttäminen voi kuulua jokaisen tehtäviin, jolloin koko työyhteisö toimii perehdyttäjänä. Perehdyttämismvastuu voi olla myös kokonaan esimiehellä, esimiehellä ja valitulla perehdyttäjällä tai tiimillä. Vastuuta siirrettäessä yrityksen on valittava, ketkä tämän vastuun ottavat vastaan, jotta ei käy niin, että kellään tiimissä ei ole aikaa tai osaa mistä vastaanottaa sitä. Olipa kyse minkälaisesta perehdyttämisestä tahansa, niin jollakin henkilöllä tulisi olla vastuu tulokkaan kokonaisperehdyttämisen koordinoinnista. Erityisen tärkeää tämä on silloin, kun uuden työntekijän perehdyttämiseen osallistuu useampi perehdyttäjä. Mikäli vastuu perehdyttämisestä on kaikilla, niin todellisuudessa kukaan ei yleensä ota vastuuta, vaan se jää uudelle työntekijälle itselleen. (Kupias & Peltola 2009.)

Ennen uuden työntekijän tuloa tulisi työyhteisössä miettiä yhdessä, mitkä ovat keskeisiä asioita, joita uudelle työntekijälle tulee kertoa työyhteisön käytänteistä. Perehdyttäminen käsittää vähimmillään uuden työntekijän osaamisen kehittämisen ja käytännön toimet, jotka helpottavat uuden työntekijän alkuun pääsemistä työssään. Perehdyttäminen voi pitää sisällään myös tulokkaan osaamisen hyödyntämisen sekä työyhteisön ja toimintatapojen kehittämisen perehdyttämisen yhteydessä. Uuden työntekijän tulo antaa koko työyhteisölle hyvän mahdollisuuden tarkastella omaa toimintaansa. Kokonaisvaltainen perehdyttäminen kehittää parhaimmillaan perehtyvän työntekijän lisäksi myös työyhteisöä ja koko organisaatiota. Perehdyttämisprosessin aikana sekä uudelle työntekijälle että työyhteisölle aukeaa monia mahdollisuuksia oppimiseen ja kehittymiseen. Tärkeää on, että perehdyttäjät kokevat perehdyttämisen prosessina, jota tulee kehittää jatkuvasti. (Kupias & Peltola 2009.)

Kupias & Peltola (2009) jakavat perehdyttämisen seuraaviin vaiheisiin:



4 Toimintaympäristönä päiväkot

Päiväkodin toimintaympäristö käsittää fyysisen, psyykkisen, toiminnallisen, sosiaalisen, pedagogisen ja kulttuurisen toimintaympäristön. Fyysinen toimintaympäristö pitää sisällään konkreettisen ympäristön eli rakennuksen ja piha-alueen. Puutteellista fyysistä ympäristöä voidaan muuttaa erilaisilla ratkaisuilla toiminnallisesti sopivammaksi. Hyvä toiminnallinen ympäristö antaa lapsille paremmat puitteet toiminnalle ja kehitykselle. Psyykkisen toimintaympäristön arviointi on haastavampaa kuin fyysisen ja toiminnallisen. Psyykinen toimintaympäristö on tilassa tai tilanteissa vallitseva ilmapiiri. Hyvästä ilmapiiristä vastaavat kasvattajat, joiden oma olemus, äänensävy, vuorovaikutustaidot ja käyttäytyminen ovat avainasemassa ilmapiiriä luodessa. Sosiaalinen toimintaympäristö sivuaa psyykkistä toimintaympäristöä. Se sisältää vuorovaikutuksen, ryhmädynamiikan ja vanhempien sekä kasvattajan välisen vuorovaikutuksen. Päivähoidossa tulee kiinnittää huomiota myös kulttuuriseen toimintaympäristöön, jonka tulee olla sellainen, että se antaa tilaa lapsen yksilöllisille ominaisuuksille ja mahdollisille kehityksellisille vaikeuksille. Pedagoginen toimintaympäristö eli oppimisympäristö tulee tehdä lapselle sellaiseksi, että se mahdollistaa oppimisen. Myös kasvattajan läsnäolon laatu kuuluu osana pedagogiseen ympäristöön. (Koivunen 2009, 179-186.)

4.1 Päivähoidon perustehtävät

Päivähoito on määritelty osaksi varhaiskasvatusta. Päivähoidossa varhaiskasvatuksen tehtävänä on turvata lasten hoito silloin, kun vanhemmat ovat töissä tai opiskelemassa tai muutoin estyneitä hoitamaan lastaan. Varhaiskasvatus rakentuu hoidon, kasvatuksen ja opetuksen kokonaisuudesta. Nämä osa-alueet edellyttävät toisiaan ja rakentavat jatkumon varhaiskasvatuksesta esiopetukseen ja siitä perusopetukseen. (Helenius & Korhonen 2008, 71.)

Varhaiskasvatuksen esisijaisena tavoitteena on tukea ja edesauttaa lasten kokonaisvaltaista hyvinvointia. Hyvinvoivalla lapsella on mahdollisimman hyvät lähtökohdat hyvään kasvuun, kehitykseen ja oppimiseen. (Sosiaali- ja terveysalan tutkimus- ja kehittämiskeskus 2009, 15.) Päivähoidon käytännön toimintojen perustan muodostavat lasten terveydestä ja fyysisestä kasvusta huolehtiminen. Erityisesti pienten lasten kohdalla suuri merkitys on hoivalla ja huolenpidolla. Lapsen hyvinvoinnin kannalta tärkeitä tekijöitä ovat riittävä lepo, uni, ravinto ja säännöllinen päivärhythmi. Tärkeää on kuitenkin huomioida lapsen yksilölliset tarpeet ja tottumukset. (Peltonen 2004, 31.)

4.2 Kasvattajana päiväkodissa

Käytän opinnäytetyössäni termiä kasvattaja. Kasvattajalla tarkoitan päiväkodissa työskentelevää kasvatustyöntekijää eli lastenhoitajaa tai lastentarhanopettajaa. Kasvattajilla tulee olla yhteinen käsitys siitä, mitä hyvä varhaiskasvatus pitää sisällään. Ammattitaitoinen, motivoitunut ja työhönsä sitoutunut kasvattaja saa tehtyä paljon hyvää niin lapsen kuin hänen perheensäkin elämään. Kasvattajan tehtävät näkyvät joka päivä hieman erilaisina. Työn haasteena on pystyä erottamaan perustehtävän kannalta tärkeimmät asiat vähemmän tärkeistä. Muutokseen vaikuttavat muun muassa henkilöstöresurssit, ryhmän vireystila ja lomien jälkeen tapahtunut muutos ryhmän rakenteessa ja lasten kehityksessä. (Mikkola & Nivalainen 2009, 59-60.)

Kasvattajien ja lasten välinen kanssakäyminen on laadukkaan varhaiskasvatuksen tärkein kriteeri, joka kuuluu tavoiteltavaan aikuisrooliin (Kalliala 2008). Kasvattajien yhteisen tehtävän ja tavoitteen keskiössä on aina lapsi ja hänen kasvunsa ja kehityksensä tukeminen sekä vahvistaminen, johon jokainen osallistuu omalla ammattitaidollaan. On tärkeää ymmärtää, että lasten parissa tehtävä hoiva- tai kasvatustyö ei ole olemassa tekijäänsä varten, vaan aina lasta varten. (Mattila 2011.)

Lapsen ensimmäisten vuosien aikana rakentuu lapsen koko myöhemmän kehityksen perusta. Kasvattajien tulee tuntea varhaislapsuuden kehityksen kulku, jotta he pystyvät tukemaan lapsen kehitystä toivotulla tavalla päivähoidon arjessa. Lapsen kehitykseen ja kasvatukseen vaaditaan vuorovaikutusta ja ympäristön tukea. Lasten ja perheiden tuen avulla kasvattajat luovat yhdessä lapsen kehitystä tukevan hoito- ja kasvu ympäristön. Päiväkodin toiminnan tavoitteena on, että lapset ja aikuiset elävät arkea yhdessä kokien. Päiväkodin toiminta tulee järjestää niin, että lasten omaa halua itsenäiseen selviytymiseen pystytään tukemaan. Aikuisten toiminnan tulee olla johdonmukaista, sillä se tukee toiminnan sujuvuutta ja rauhallisuutta. (Helenius & Korhonen 2008, 33, 43.)

Ihmisillä on luontainen taipumus muodostaa voimakkaita tunnesiteitä toisiin ihmisiin ja tahattomat erokokemukset tai menetykset voivat ilmetä ahdistuksena, vihamielisyytenä ja stressinä. Lastenpsykiatri John Bowlby kehitti kiintymyssuhdeteoriaa ja löysi yhdistävän tekijän, joka selittää äidin ja vauvan välisen suhteen voimakkuuden. Lapsella on synnynnäinen tarve kiintyä hoivaajaansa oman turvallisuuden tarpeensa vuoksi. Lapsen suhde tuttuun aikuiseen aktivoituu aina, kun turvallisuuden tunne laskee tietyn rajan alapuolelle. Ulkopuolisen hoitajan kiinteä suhde lapseen ja hänen vanhempiinsa auttaa lasta eroahdistukseen liittyvien tunteiden käsittelemisessä. Mahdollisimman pysyvät ja turvalliset ihmissuhteet päivähoitossa edistävätkin lapsen hyvinvointia ja myönteistä oppimista. (Sinkkonen 2003.) Tekemässäni perheydytyskansiossa on myös kiinnitetty huomiota vanhemman ja lapsen eroahdistukseen ja koti-

ikävään. Kansiossa on omana otsikkona ”haku- ja tuontitilanteet”, jossa käsitellään lapsen mahdollista hoitoon jäämisen vaikeutta. Ote kansion luvusta: *”Aamulla lapsen hoitoon tullessa aikuisten on tärkeää huomioida aina jokainen lapsi henkilökohtaisesti. Hoitoon jääminen voi olla joskus ikävää tai ujostuttaa ja lapsi tarvitsee tällöin läsnä olevaa aikuista, joka ottaa esimerkiksi syliin tai ohjaa leikkiin. Lapsen hoitoon jääminen voi olla myös vanhemmalle kurjaa, etenkin jos lapsi jää itkemään vanhemman lähtiessä töihin. Myös vanhemmille on tärkeää nähdä, että heidän lapsensa huomioidaan ja häntä lohdutetaan sekä tuetaan eroahdistuksen tai koti-ikävän sattuessa.”*

4.3 Kodin ja päiväkodin välinen yhteistyö

Perehdytyskansiossa omana lukuna on vanhempien kanssa tehtävä yhteistyö. Kansion luvussa käsitellään yhteistyöhön liittyviä käytänteitä, joilla tuetaan lapsen ja vanhemman välistä suhdetta ja vanhemman ja kasvattajan avointa ja luottamuksellista vuorovaikutusta. Tarkemmin luvussa käydään läpi hoitopaikan hakeminen, hoidon aloitus, haku- ja tuontitilanteet, kasvatuskeskustelut ja tiedottaminen. Perehdytyskansiossa käsiteltyjen teemojen tukemiseksi olen kirjoittanut tämän luvun kodin ja päiväkodin välisestä yhteistyöstä.

Päiväkodin työntekijöiden toiminta rakentuu lapsen kasvun tukemiseksi. Jotta kasvua kuitenkin osattaisiin tukea oikeanlaisella tavalla, on tunnettava lapsen kulttuurinen lähiympäristö eli perhe. Vanhemmat tuntevat oman lapsensa parhaiten, joten heiltä saatu asiantuntemus on tärkeä tuki kasvatustyössä. Esimerkiksi lapsen oma päivärytmi, tottumukset ja viestintätavat ovat hoitosuhteen alussa tärkeää tietoa päiväkodin henkilökunnalle. Vastaavasti päiväkodin henkilökunta on vanhempien tukena ja apuna arjen sujuvuuden helpottamisessa. (Helenius & Korhonen 2008, 42.)

Päivähoidossa kodin ja päiväkodin yhteistyö on käsitteenä laaja ja pitää sisällään kaikenlaisen vanhempien ja päiväkodin työntekijöiden eli kasvattajien välisen vuorovaikutuksen ja toiminnan. Päiväkodin ja vanhempien yhteistyö on monimuotoista ja onnistuneena se koituu lapsen parhaaksi. Onnistuneeseen yhteistyöhön vaaditaan molempien osapuolten tietoa toistensa rooleista ja keskinäistä luottamusta. Myös kotikasvatuksen tukeminen on tärkeä osa yhteistyötä. Kotikasvatuksen tukeminen tarkoittaa lapsen etua ajatellen käytävää kasvattajan ja vanhemman välistä tavoitteellista keskustelua kasvatuksesta, kasvatuseriaatteista, arvoista ja kulttuurista. (Koivunen 2009, 151-152.)

Yhteistyön peruselementti on aina keskustelu. Avoin vuorovaikutus vahvistaa luottamuksen syntyä ja lisää kunnioitusta ja arvostusta työntekijöiden ja vanhempien välille. Yhteistyössä on tärkeää ymmärtää, että yhteistyön keskipisteenä on lapsi, ja niin vanhemmat kuin päiväkodin työntekijätkin tekevät työtä lapsen parhaaksi. Yhteistyössä toisen jakama tieto ei ole

arvokkaampaa tai merkityksellisempää kuin toisen, vaan keskusteluiden tavoitteena on löytää yhteiset toimintatavat, jotka ovat juuri tämän lapsen parhaaksi. Kahdenkeskisessä kasvatuskeskustelussa pyritään edistämään kodin ja päiväkodin yhteistyötä ja tiedonkulkua sekä pohtimaan kasvatuksellisia odotuksia. Painoarvoa on kuitenkin myös hyvä antaa luottamusta lisäävälle arkipäiväiselle jutustelulle, joka viestittää, että lapsi on tärkeä molemmille osapuolille. (Mattila 2011.)

Yhteistyössä on kyse myös kasvatusvastuun jakamisesta eli kasvatuskumppanuudesta. Kasvatuskumppanuudella tarkoitetaan henkilökunnan ja vanhempien tietoista sitoutumista ja toimimista lapsen kasvun, kehityksen ja oppimisen tukemiseksi. Kasvatuskumppanuuden on tarkoitus vahvistaa lapsen ja vanhempien välistä vuorovaikutusta ja kiintymyssuhdetta. Kasvatuskumppanuus perustuu kuuntelemiseen, kunnioitukseen, luottamukseen ja avoimeen vuorovaikutukseen, jotka luovat pohjan hyvälle yhteistyölle. Kasvatuskumppanuudessa on tärkeää tasavertaisuus, joka tarkoittaa, että toisen tieto ei ole toista merkityksellisempää tai arvokkaampaa. Kasvatusta tehdään aina lapsen parhaaksi ja tiiviissä yhteistyössä vanhempien ja kasvattajan välillä. Lopullinen kasvatusvastuu on tietysti lapsen vanhemmilla, mutta kasvattajan vastuulla on se kasvatus, jota lapsi saa ollessaan päiväkodissa. (Alila 2005.)

4.4 Päivähoitoa koskevat lait ja asetukset

Valtio on luonut raamit varhaiskasvatukselle lakien ja asetusten avulla. Keskeisimmät päivähoiton takana olevat lait ja sopimukset ovat laki lasten päivähoidosta (36/1973), lastensuojelulaki (417/2007) sekä lapsen oikeuksien sopimus (60/1991). Päivähoitolaissa on säädetty päiväkodissa hoidettavien lasten ja henkilöstön määrästä. Tarkemmin asiasta on säädetty päivähoitoasetuksessa (1973/239). Päiväkodissa tulee olla hoito- ja kasvatustehtävissä vähintään yksi ammatillisen kelpoisuuden omaava aikuinen enintään seitsemää kokopäivähoidossa olevaa kolme vuotta täyttäneitä lasta kohden tai enintään neljää alle kolmivuotiaista lasta kohden tai enintään kolmeatoista osapäivähoidossa olevaa kolme vuotta täyttäneitä lasta kohden. Tämä säädös on kirjattuna myös tekemääni perehdytyskansioon. Kansiossa esitellään myös laissa määritelty vaitiolovelvollisuus ja ilmoitusvelvollisuus.

Vaitiolovelvollisuudella (Laki lasten päivähoidosta 36/1973) pyritään turvaamaan lasten ja heidän perheidensä yksityisyyden suoja. Vaitiolovelvollisuus koskee niin suullista, kirjallista, nähtyä kuin asiakirjoista ilmenevää tietoa. Luottamuksellisia tietoja saa antaa vain vanhempien suostumuksella tai, jos tieto on välttämätöntä lapsen edun vuoksi.

Lastensuojelulain tarkoituksena on turvata lapsen oikeus turvalliseen kasvuympäristöön, tasapainoiseen ja monipuoliseen kehitykseen sekä erityiseen suojeluun. Laki muun muassa velvoittaa viipymättä ilmoittamaan kunnan sosiaalihuollosta vastaavalle toimielimelle, jos päivä-

kodin työntekijät ovat tehtävässään saaneet tietää lapsesta, jonka hoidon ja huolenpidon tarve, kehitystä vaarantavat olosuhteet tai oma käyttäytyminen edellyttää lastensuojelun tarpeen selvittämistä.

5 Työhyvinvointi

Valitsin työhyvinvoinnin yhdeksi teoriapohjaksi, sillä tekemäni perehdytyskansion sisällön on tarkoitus motivoida ja opastaa työntekijää työhönsä ja sitä kautta vaikuttaa jokaisen työntekijän työhyvinvointiin. Myös perehdytyskansion pisin luku koskee työskentelyä päiväkodissa. Tässä kansion luvussa on käsitelty myös työhyvinvointiin liittyviä asioita kuten työpaikkaruokailua, palkkaa, työterveyshuoltoa, taukoja ja lomiam. Lukuun on kerätty kattavasti kaikki työntekijän velvollisuuksia ja oikeuksia koskeva oleellinen tieto.

Työelämän tavoite on saada työyhteisö motivoitukseksi työskentelemään yhdessä ja yhteisten tavoitteiden saavuttamiseksi. Työhyvinvointi nähdään keskeisenä tekijänä tähän tavoitteeseen. Työhyvinvoinnilla tarkoitetaan jokaisen yksilön kokonaisvaltaista hyvinvointia ja koko työyhteisön yhteistä vireystilaa. Työhyvinvointi nähdään ennen kaikkea ihmisten ja työyhteisön jatkuvana kehittämisenä sellaiseksi, että yhteisön kaikilla jäsenillä on mahdollisuus kokea iloa työstään ja olla mukana onnistumassa. (Ojala & Ahonen 2003, 19.)

Työn kuormittavuus lisääntyy jatkuvasti vähenevien resurssien myötä. Varhaiskasvatuksessa jokaisen lapsen oikeus on kohdata jaksava, motivoitunut ja ammattitaitoinen kasvattaja, joka on kiinnostunut lapsen hyvinvoinnista. Tämän vuoksi on tärkeää, että työntekijä, työyhteisö, esimies ja koko organisaatio voivat hyvin. Kuka tukee ja edesauttaa lapsen kasvua, jos jokin näistä tahoista uupuu? (Mikkola & Nivalainen 2009, 84.)

Suomalaisen työelämän perimmäinen tarkoitus on tuottaa työntekijälleen niin aineellista kuin henkistäkin hyvinvointia. Silti yli puolet työssäkävivistä kokee jonkinasteista työuupumusta tai sen oireita ja joka viidennellä on masennukseen viittaavaa voimakasta väsymystä työssään. Valtaosa työpaikan lääkärikäynneistä ja sairauspoissaoloista liittyvät stressiin ja uupumukseen. Hyvinvointia heikentävät psyykkiset oireet nähdäänkin jo kansanterveysongelmana, jonka vuoksi työkykyä ja työhyvinvointia edistävän toiminnan tulisi olla nykyistä tehokkaampaa. (Rauramo 2004, 12-13.)

Rajattomuus nähdään suurimpana syynä työuupumukseen. Rajattomuudella tarkoitetaan, että työ ja vapaa-aika alkavat sekoittua. Lapsiin, perheisiin tai työyhteisöön liittyvät ajatukset kulkeutuvat vapaa-ajalle ja pyörivät mielessä työajan ulkopuolella. Ilmiö voi olla myös toisinpäin, jolloin vapaa-ajan asiat kuormittavat työpäivää. Työntekijän on ymmärrettävä oma rajallisuutensa ja työtehtävien keskeneräisyyttä tulee oppia sietämään. Varhaiskasvatuksen

työntekijän tulee myös ymmärtää, että kukaan ei voi olla varhaiskasvatuksen ammattilainen vuorokauden ympäri. Ammattiroolissa on sisäistettävä sen tilapäisyys, vapaaehtoisuus, asiakaskeskeisyys, inhimillisuus ja ammatillisuus. (Mikkola & Nivalainen 2009, 84-86.)

Työhyvinvointia voidaan lähestyä Maslowin tarvehierarkian kautta, jossa ihminen nähdään mielen, tunteiden ja fyysisen kehon muodostamana kokonaisuutena, jonka pitää voida hyvin kaikilla osa-alueilla (Ojala & Ahonen 2003, 19). Abraham Maslow on esittänyt tunnetun motiiviteorian. Ihmisen motiivit muodostavat tarvehierarkian, jossa alimpana ovat fysiologiset tarpeet, seuraavana turvallisuuden tarpeet ja kolmantena yhteenkuuluvuuden ja rakkauden tarpeet. Toiseksi ylimpänä on arvostuksen tarpeet ja kaikkein korkeimmalla tasolla on itsensä toteuttamisen tarve. Hierarkian alimpien tarpeiden täytyy olla jollain tavoin tyydytettyjä, jotta ihminen voi tyydyttää hierarkiassa ylempinä olevia tarpeitaan. Huippukokemukset, joita Maslow myös tutki, liittyvät itsensä toteuttamiseen. Näiden perustarpeiden ollessa kunnossa sekä työssä että muilla elämän osa-alueilla, on mahdollista saavuttaa hyvinvoivan yksilön lisäksi myös aito ja luova tiimityöskentely sekä koko organisaation kestävä taloudellinen menestys. Tämä näkemys rakentuu ajatukseen perustarpeiden ennallaan pysymisestä, vaikka työelämä muuttuisikin jatkuvasti. (Rauramo 2004, 9.)

Työhyvinvointia on pyritty kehittämään työkykyä ylläpitävänä toimintana ja se on ollut pääasiassa työterveyshuollon vastuulla. Lainsäädännöllisin keinoin on puututtu työympäristöön ja työolosuhteisiin (Työturvallisuuslaki 738/2002). Näiden perusasioiden tulisi olla kaikilla työpaikoilla kunnossa ja koskea jokaista työntekijää. Lain määrittämien toimenpiteiden lisäksi työyhteisön hyvinvointiin sisältyvät työhyvinvointia tukevat asiat ja järjestelmät, joilla tuetaan työntekijöiden hyvinvointia. Työntekijöiden työhyvinvointia tukeviin toimiin ja järjestelmiin kuuluvat työterveyshuolto, työturvallisuustoiminta, virkistystoiminta, liikunta, työpaikan ruokailu sekä työympäristön viihtyvyys. (Ojala & Ahonen 2003, 23.)

6 Opinnäytetyön prosessikuvaus

Tässä luvussa esittelen opinnäytetyöni etenemisen aiheen valinnasta tuotoksen valmistumiseen. Luku sisältää myös kuvauksen kohdepäiväkodista sekä selvityksen perehdytyskansion konkreettisesta tarpeesta kohdepäiväkodissa. Kerron lisäksi valitsemistani aineiston keräämiseen käytetyistä menetelmistä. Lopuksi kuvaan vielä valmiin tuotoksen sisältöä.

6.1 Opinnäytetyön lähtökohdat

Vuonna 2012 tein sosionomiopiskelijani kolmannen vuoden työharjoitteluni kohdepäiväkotiin. Paikka oli jo tuttu, sillä suoritin samaan paikkaan myös 2011 tekemäni harjoittelun sekä olin samana vuonna töissä päiväkodissa noin puoli vuotta. Kolmannen vuoden harjoitteluun liittyi

myös kehittämistehtävän teko valitsemaansa harjoittelupaikkaan. Yhdessä päiväkodin johtajan kanssa keskustelimme kehitystehtävästä ja hänellä oli toive, että loisin päiväkodille oman asiakastytyväisyyslomakkeen ja teettäisin kyselyn vanhemmilla. Keskustellessani tuolloin asiakastytyväisyyskyselystä johtajan kanssa, nousi esille myös, että päiväkodilla olisi tarvetta henkilökunnan perehdytyskansiolle. Saman tarpeen olin huomannut myös itse työskennellessäni päiväkodissa aiemmin edellisenä vuonna. Loppuvuodesta 2012 mietin opinnäytetyön aiheita. Mieleeni tuli aiemmin samana vuonna ilmennyt perehdytyskansion puute kyseisessä päiväkodissa. Otin yhteyttä kyseisen päiväkodin johtajaan opinnäytetyön tiimoilta ja sain luvan häneltä tehdä osana toiminnallista opinnäytetyönäni perehdytyskansion päiväkodille.

Itse halusin tehdä toiminnallisen opinnäytetyön tutkimuksellisen opinnäytetyön sijaan. Toiminnallisessa opinnäytetyössä yhdistyvät käytännön toteutus ja sen raportointi. Toiminnallinen opinnäytetyöaihe voi olla esimerkiksi ammatilliseen käytäntöön suunnattu ohje/kirja, jonkin tapahtuman toteuttaminen tai, kuten itselläni, perehdytyskansion teko. (Vilkkä & Airaksinen 2003, 9.)

Tammikuussa 2013 aloitin osa-aikaisesti työt kohdepäiväkodissa, ja samalla selkeytin itselleni opinnäytetyöni prosessia. Usein työelämässä oppaat ja ohjekansiot tulevat ylempältä taholta valmiina, eivätkä näin ollen ole kaikilta osin työntekijöiden näköisiä. Itse halusin, että perehdytyskansio vastaisi mahdollisimman hyvin kohdepäiväkodin henkilökunnan tarpeisiin. Tämän vuoksi pidin tärkeänä, että koko henkilökunta pääsisi vaikuttamaan omaan perehdytyskansioonsa mahdollisimman paljon.

6.2 Toimintaympäristön kuvaus

Opinnäytetyöni yhteistyötahona toimi yksityinen päiväkotikiitos Espoossa. Johtajalta tulleen toiveen mukaisesti en mainitse opinnäytetyössäni päiväkodin nimeä vaan puhun kohdepäiväkodista tai pelkästä päiväkodista. Päiväkotikiitos on avoinna arkisin klo 6.30-17.00 välisenä aikana. Päiväkodissa on kolme hoitoryhmää ja lisäksi päiväkodissa järjestetään esiopetusta. Päiväkodin toiminta-ajatuksena on lapsen henkilökohtaisen hyvinvoinnin tukeminen ja jokaisen yksilöllisyyden huomioiminen. Työntekijät pyrkivät toimimaan yhdessä lasten kanssa luoden turvallisuutta, iloa, kannustusta ja onnistumisen kokemuksia.

Aloittaessani itse työt kohdepäiväkodissa huomasin, että perehdyttämisessä olisi parantamisen varaa. Perehdyttäminen työhön tapahtui päiväkodissa suullisesti monen eri työntekijän kautta. Saamani uusi tieto oli siis ripauksia sieltä täältä. Lisäksi koska jokaisella työntekijällä oli omia tapoja tehdä asioita, minusta uutena työntekijänä tuntui, että työpaikalta puuttui yhtenäinen näkemys asioiden tekemisestä.

Työsuhteeni aikana opiskelijaharjoittelijoita oli parhaimmillaan useita samaan aikaan, yksi työntekijä palasi vuorotteluvapaalta, toinen äitiyslomalta, kolmas jäi äitiyslomalle ja hänelle tuli sijainen, talossa aloitti henkilökohtainen avustaja, päiväkotiapulainen lopetti ja muuttaman kuukauden kuluttua yksi hoitaja jäisi eläkkeelle. Perehdyttämistä vaikeutti myös se, että osa niin sanotuista uusista työntekijöistä palasi äitiyslomalta tai vuorotteluvapaalta ja oli näin ollen aikaisemmin työskennellyt kyseisessä päiväkodissa. Heidän perehdyttämistään ei ehkä pidetty niin tärkeänä, sillä he olivat olleet poissa vain jonkin aikaa. Näin ollen tuntui, että kaikilla työntekijöillä oli hieman toisistaan eroavat käsitykset, miten asioita tulisi hoitaa. Tällainen vaihtuvuus henkilökuntamäärältään pienessä työpaikassa tuntui välillä sekavalta ja koin, että henkilökunnan perehdyttämiseen tulisi panostaa enemmän.

Tällä hetkellä päiväkodissa työskentelee kolme lastentarhanopettajaa, neljä lastenhoitajaa, henkilökohtainen avustaja, päiväkotiapulainen ja keittäjä. Henkilökunnan vaihtuvuus on edelleen päiväkodissa melko suurta ja henkilökuntarakenne on myös opinnäytetyöprosessini aikana muuttunut hieman. Kesäkuussa yksi lastenhoitajista jäi eläkkeelle ja syksyllä 2013 päiväkodissa aloitti päiväkotiapulainen. Myös erään lapsen henkilökohtainen avustaja vaihtui, kun aikaisemmin tehtävässä toiminut avustaja palasi jatkamaan opiskeluaan. Uudeksi avustajaksi siirtyi päiväkodissa jo ennestään työskentelevä lastenhoitaja.

6.3 Alkukysely

Opinnäytetyössä yhtenä tiedonkeruumenetelmänä toimivat kyselyt. Sekä alkukartoitus että loppuarviointi tapahtuivat kyselytutkimuksen avulla. Kyselylomake tulee aina suunnitella vastaajan näkökulmasta. Kyselylle on hyvä kirjoittaa ohjeet sekä saatekirje tai saatesanat ennen varsinaista kyselyä. Saate ja kyselyn ohjeet vaikuttavat vastausten saamiseen, sillä ne motivoivat vastaajaa täyttämään lomakkeen. (Vilkkä & Airaksinen 2003, 59.)

Pyrin jatkuvasti tuomaan henkilökunnalle esille, että en ollut tekemässä päiväkodille valmista tuotosta, vaan halusin heidän osallistuvan kansion suunnitteluun ja sisältöön, jotta siitä tulisi juuri sellainen, mikä palvelee heitä kaikkein parhaiten. Koin, että juuri kyselylomakkeella, jokainen saisi vaikuttaa kansion sisältöön. Pidin kyselylomaketta myös helppona ja nopeana tapana kerätä tietoa henkilökunnan toiveista.

Helmikuussa 2013 teetin päiväkodin henkilökunnalle alkukyselyn (liite 1), jonka tarkoituksena oli saada tietoa, mitä asioita henkilökunta halusi sisällytettävän perehdytyskansioon. Kyselyn jaottelin osioihin: yleiset tiedot, työskentely päiväkodissa, käytännön asiat, vanhempien kanssa tehtävä yhteistyö ja turvallisuus. Kyselyssä oli kolme vastausvaihtoehtoa: ”kansioon”, ”ei kansioon”, ”en osaa sanoa”, joihin vastattiin rastittamalla sopivin vaihtoehto. Jokaisen osion jälkeen oli ”muuta” -osio, johon sai kirjoittaa kommentteja kyseisen aihepiirin sisältä. Vii-

meinen kysymys oli avoin ja koski perehdytyskansion ulkoasua. Kirjoitin kyselylle saatekirjeen (liite 2) ja jätin kyselyn henkilökunnan täytettäväksi kahvihuoneeseen. Kyselyyn vastaaminen tapahtui anonyymisti.

Kysely annettiin täytettäväksi koko henkilökunnalle eli yhdeksälle työntekijälle. Kyselyn vastausprosentti oli 100. Alkukyselyn jälkeen kokosin vastaukset yhteen. Uusia ideoita tuli muun muassa henkilökunnan omaisen yhteystietojen lisäämisestä, bussiyhteyksistä työpaikalle ja muistilistasta, mitä työpaikalla täytyy tehdä ennen kesälomalle lähtöä. Muutamia eriäviä mielipiteitä oli muun muassa työntekijöiden koulutustaustan kirjaamisesta kansioon. Eriävistä vastauksista keskusteltiin avoimesti henkilökunnan kesken niin, että yhteinen käsitys asiasta syntyi.

Kyselyn perusteella laadin raakaversion perehdytyskansion sisällysluettelosta. Jaottelin sisällysluettelon samaan tapaan kuin alkukyselyn. Pääotsikoina olivat päiväkodin yleiset asiat, työntekijää koskevat asiat, lapsia koskevat asiat, vanhempien kanssa tehtävää yhteistyötä koskevat asiat, turvallisuuteen liittyvät asiat ja liitteet.

6.4 Johtajan haastattelu

Halusin, että perehdytyskansion suunnittelu olisi koko henkilökunnan yhteinen prosessi, eikä vain johtajan ja minun kahdestaan suunnittelema kokonaisuus. Koin silti tarvetta haastatella päiväkodin johtajaa erikseen hänen toiveista ja odotuksista perehdytyskansion suhteen. Valitsin haastattelumenetelmäksi avoimen haastattelun. Avoimessa haastattelussa haastattelija pyrkii saamaan selville haastateltavan ajatuksia, mielipiteitä ja käsityksiä sen mukaan kun ne tulevat vastaan keskustelun kuluessa. Avoimessa haastattelussa haastattelijalla on mielessään vain tietty aihealue ja keskustelua käydään vapaasti tämän aihealueen sisällä. Avoin haastattelu onkin haastattelumuodoista lähimpänä keskustelua. (Hirsjärvi ym. 2003, 195-197.)

Haastattelussa johtaja toi esille toiveen, että päiväkodin jo olemassa oleva turvallisuuskansio sisällytettäisiin osaksi perehdytyskansiota, jotta kaikki tärkeä tieto löytyisi yhdestä kansiota. Suurin osa turvallisuuskansion sisällöstä oli kuitenkin vanhentunutta tietoa ja kaipasi päivitystä. Kävin turvallisuuskansion läpi ja poimin sieltä yhdessä johtajan kanssa ne asiat, mitkä hän halusi säilyttää uuteen kansioon.

Johtaja toivoi myös, että kansioon suunnitellut liitteet, pidettäisiin omassa kansiossa. Kansioon oli siis suunniteltu liitettäväksi muun muassa vanhempien yhteystiedot, mitkä johtaja halusi jättää pois. Johtaja perusteli poisjättöä sillä, että kansiota tulisi jatkossa lukemaan myös esimerkiksi moni opiskelija, eikä yhteystietojen tarvitsisi olla kaikkien luettavissa. Tämä tuntui mielestäni järkevältä ratkaisulta ja näin ollen koko ”liitteet” -osio poistettiin perehdytys-

kansiosta. Ainoastaan ”muita tärkeitä yhteystietoja” -kappale siirrettiin perehdytyskansion ”päiväkodin yleiset asiat” -kohtaan (ks. liite 4).

6.5 Learning café

Sisällysluetteloahmotelman valmistuttua valitsin sisällysluettelon pohjalta kaksi tärkeää ja keskeistä teemaa, joita halusin käsitellä lähemmin henkilökunnan kanssa. Valitsin teemoiksi vanhempien kanssa tehtävän yhteistyön ja päiväkodissa työskentelyn. Koska kyse ei ollut niinkään uusista asioista vaan vanhojen asioiden auki kirjoittamisesta ja yhteisten käsitysten luomisesta, halusin valita menetelmäksi sellaisen, missä henkilökunta saisi keskustella keskenään valituista aiheista. Tärkeää oli myös, että jokainen saisi äänensä kuuluviin. Työskentelytavaksi valitsin Learning café -menetelmän.

Learning café on työskentelymenetelmä, jota käytetään ryhmitöissä, joissa tavoitteena on käsitellä tiettyä teemaa, kehittää ideoita tai rakentaa yhteisiä näkemyksiä. Menetelmässä jokainen saa tuoda esille omat ajatuksensa ja tavoitteena on yhdessä oppia. Learning café -menetelmä tukee muun muassa hiljaisempien osallistujien osallistumista ja yhteisen ymmärryksen syntymistä.

Työskentely Learning caféssa tapahtuu noin viiden ihmisen pöytäryhmissä. Jokaisessa pöydässä on kirjuri, joka ylläpitää keskustelua ja auttaa ryhmän keskustelujen kirjaamisessa. Yhden aiheen äärellä keskustellaan noin 10-30 minuuttia. Tämän jälkeen ryhmä vaihtaa pöytää, missä on käsiteltävänä uusi aihe. Kirjuri ja ryhmän muistiinpanot eivät vaihda pöytää. Kirjurin tehtävänä on kertoa uudelle ryhmälle, mitä edellinen ryhmä on keskustellut. Seuraava ryhmä jatkaa siitä, mihin edelliset ovat päässeet. Lopuksi pöytien kirjurit tekevät yhteenvedon keskustelujen muistiinpanoista ja tuovat tulokset yhteiseen tarkasteluun. (Järvensivu ym. 2010.)

Itse käytin Learning café -menetelmää hieman soveltaen, jotta Learning café-tuokiot voitiin sovittaa paremmin työaikaan. Learning café teemoja oli kaksi. Aiheet olivat vanhempien kanssa tehtävä yhteistyö ja työskentely päiväkodissa. Henkilökunta jaettiin pienempiin 3-5 hengen ryhmiin. Ensimmäiselle ryhmälle annoin ison paperin, jossa oli käsiteltävän teeman otsikko eli vanhempien kanssa tehtävä yhteistyö. Tarkoituksena oli, että ryhmä alkaisi rakentaa annetun otsikon ympärille miellekarttaa teemasta. Itse toimin kirjurina ja tehtävänäni oli kirjoittaa paperille ryhmän yhdessä miettimiä asioita. Tarkoitus oli siis, että miellekarttaan kirjataan ajatuksia siitä, miten asiat tehdään kyseisessä päiväkodissa eikä niin, että miten ne olisi hyvä tehdä.

Jokainen ryhmä käsitteli aihetta 15 minuuttia, jonka jälkeen seuraava ryhmä tuli jatkamaan siitä, mihin edellinen ryhmä oli päässyt. Kirjurina tehtäväni oli perehdyttää seuraava ryhmä

siitä, mistä edellinen ryhmä oli keskustellut. Koska sovelsin Learning café -menetelmää, keskusteluajan loppuessa ryhmä ei siirtynyt seuraavaan pöytään uuden aiheen pariin, vaan palasi takaisin työtehtäviinsä. Yhtenä päivänä käsiteltiin siis vain yksi teema. Seuraavalla viikolla vuorossa oli toinen käsiteltävä teema eli työskentely päiväkodissa, jota työstettiin samoin kuin ensimmäistäkin. Lopuksi keskustelujen materiaali laitettiin koko henkilökunnan nähtävälle kahvihuoneeseen ja henkilökunnalla oli kommentointimahdollisuus niihin. Menetelmässä kertynyt materiaali syntyi helmi- ja maaliskuussa. Valmiit materiaalit eli miellekartat olen myös valokuvannut, mutta niiden sisältämien päiväkodin ja henkilökunnan yksityiskohtaisten tietojen vuoksi, en voi liittää valokuvia tämän raportin liitteeksi.

Menetelmän käyttö toimi hyvin ja menetelmällä saatiin kerättyä lyhyessä ajassa kattavasti tietoa valittujen teemojen sisältä. Menetelmässä saatiin myös jokaisen ääni kuuluviin ja herätettyä laajempaa keskustelua aiheista. Keskusteluissa tuli esille myös muutamia kehitysideoita työskentelytapoihin, jotka kirjattiin keskustelun jälkeen erilliselle paperille ja tuotiin laajempaan tarkasteluun henkilökunnan keskuuteen. Menetelmää oli myös helppo soveltaa päiväkodin arkeen, sillä se vei vain hetken jokaiselta ja näin ollen Learning café voitiin toteuttaa kesken työpäivän.

6.6 Valmis perehdytyskansio

Learning café -menetelmällä kerätyn materiaalien pohjalta aloitin perehdytyskansion kirjoittamisen. Kansion ensimmäinen versio oli kaikkien nähtävillä maaliskuun lopussa pidetyssä koko henkilökunnan iltapalaverissa. Palaverissa käytiin läpi koko perehdytyskansio ja henkilökunta sai antaa palautetta ja muutosehdotuksia suullisesti. Palautteen pohjalta lisäsin ja korjasin henkilökunnan antamat muutosehdotukset sekä parantelin perehdytyskansion visuaalista ilmettä. Valmiin perehdytyskansion luovutin päiväkodille huhtikuun puolella välissä. Paperisen version lisäksi perehdytyskansio on tallennettu muistitikulle, jotta sen muokkaaminen on jatkossa helpompaa. Muistitikulle tallennettu perehdytyskansio on myös annettu päiväkodin johtajalle.

Valmis perehdytyskansio on 33 sivua pitkä. Ensimmäinen luku sisältää päiväkodin yhteystiedot, kuvan päiväkodin sijainnista kartalla, bussiyhteydet päiväkodille, henkilökunnan ja henkilökunnan lähiomaisen yhteystiedot hätätilanteen varalle sekä muut tärkeät yhteystiedot. Luku alkaa johtajan kirjoittamalla tekstillä, joka sisältää tietoa päiväkodista, ryhmistä ja toiminta-ajatuksista. Ote johtajan kirjoittaman luvun lopusta: *”Tämän perehdytyskansion tavoitteena on toimia apuvälineenä jokaiselle työntekijälle, sijaiselle ja opiskelijalle. Kansioon tutustuminen on jokaisen työntekijän velvollisuus ja erittäin tärkeää niin lasten, kuin meidän aikuistenkin hyvinvoinnin kannalta.”*

Toinen luku käsittää ryhmiin liittyvät asiat, kuten päivärytmin kulun. Kolmas luku sisältää 22 alalukua, joissa käsitellään useita eri teemoja. Teemat koskevat työntekijöiden velvollisuuksia, oikeuksia ja käytänteitä päiväkodissa. Neljäs luku on vanhempien kanssa tehtävä yhteistyö. Viimeinen luku pitää sisällään turvallisuuteen liittyviä asioita ja ohjeita.

Halusin, että opinnäytetyöni toiminnallinen osuus eli perehdytyskansio sekä raportin teoreettinen viitekehys puhuvat samaa kieltä. Tämän vuoksi perehdytyskansion lukuja tukee valitsemani teoriat samoista aiheista kuin mitä perehdytyskansion luvut pitävät sisällään.

7 Opinnäytetyön arviointi

Arvioin perehdytyskansion onnistumista sekä sen työstämisessä käytettyjä tiedonkeruumenetelmiä työntekijöiden palautteen pohjalta. Opinnäytetyötä arvioin suhteessa tavoitteisiin ja niiden toteutumiseen.

7.1 Työntekijöiden palaute perehdytyskansiosta

Valitsin palautteen keräämistä varten aineistonkeruumenetelmäksi kyselylomakkeen. Perehdytyskansio on ollut valmis ja käytössä päiväkodissa huhtikuusta 2013 lähtien. Marraskuussa 2013 teetin koko päiväkodin henkilökunnalle eli yhdeksälle työntekijälle palautekyselyn (Liite 3), missä keräsin palautetta valmiista perehdytyskansiosta ja kansion työstämisestä. Kyselylomakkeet jätin kahvihuoneen pöydälle ja perehdytyskansion kyselylomakkeiden viereen. Kysely sisälsi avoimia kysymyksiä perehdytyskansion ulkoasusta, selkeydestä, jaottelusta, sisällöstä ja perehdytyskansion tekoprosessista. Valitsin kyselyyn avoimia kysymyksiä, sillä avoimet kysymykset ovat kyselylomakkeessa yleensä tarkoituksenmukaisia silloin, kun vaihtoehtoja ei etukäteen pystytä tarkkaan tietämään. Avoimille kysymyksille on lisäksi tyypillistä, että niiden avulla voidaan saada vastauksissa esimerkiksi uusia ideoita, näkökantoja ja parannusehdotuksia, jotka olisivat hyödyksi juuri palautekyselyssä. Avointen kysymysten lisäksi kyselyssä pyydettiin antamaan arvosana perehdytyskansiolle Likertin asteikolla 1-5. Likertin asteikko on tavallisimmin mielipideväittämissä käytetty 4- tai 5-portainen asteikko, josta vastaajan tulee valita parhaiten omaa mielipidettään vastaava vaihtoehto. (Heikkilä 2002, 53.) Kyselyyn vastaaminen tapahtui nimettömänä ja täytetyt lomakkeet tuli palauttaa kahvihuoneesta löytyvään kirjekuoreen. Aikaa kyselyyn vastaamiselle oli kaksi viikkoa.

Halusin pitää palautekyselyn lyhyenä ja selkeänä, jotta kyselyyn vastaaminen olisi mahdollisimman vaivatonta vastaajalle. Toivon myös, että selkeä ja ytimekäs kysely lisäisi kiinnostusta täyttää kysely. Koin, että kyselykaavakkeeni oli onnistunut, sillä palautekyselyn vastausprosentti oli 100. Olin tyytyväinen, että koko henkilökunta antoi palautetta kansista. Näin ollen jokaisen mielipide tuli esille ja pidän kyselyn tuloksia luotettavina.

Kyselylomaketta tehdessä mietin kysymyksien asettelua ja muotoa. Kysymykset eivät saaneet olla johdattelevia ja halusin saada mahdollisimman kattavia vastauksia. Lähdin miettimään kysymyksiä sen kautta, mitkä olivat omat tavoitteeni opinnäytetyöprojektissa ja toteutuivatko ne. Päädyin tekemään kyselyyn pääkysymyksen ja kysymyksen alle laitoin sulkuihin muutamia apukysymyksiä helpottamaan kysymyksen hahmottamista ja siihen liittyviä asioita. Toivoin, että nimettömänä vastaaminen rohkaisisi työntekijöitä antamaan myös kriittisempää palautetta, mikäli sellaiseen olisi aihetta. Päiväkodin henkilökunnan antama palaute oli kuitenkin hyvin positiivista.

Kyselyn ensimmäinen kysymys koski perehdytyskansion helppolukuisuutta ja tekstin selkeyttä. Kansio sai paljon kiitosta sen helppolukuisuudesta ja ymmärrettävästi kirjoitetusta tekstistä. Useassa palautteessa oli myös mainittu sisällysluettelon selkeys, minkä avulla etsimänsä löytää nopeasti.

Toinen kysymys liittyi kansion sisältöön. Kansiota löytyvään tietoon oltiin tyytyväisiä ja kansiota ei löytynyt turhaa tietoa tai asioita ei ollut kerrottu liian laajasti. Eräässä palautteessa olikin kommentoitu seuraavasti: *”Tarpeeksi tietoa ja ydinasiat selvillä -> ei turhaa jaarittelua”*. Yhdessä palautteessa toivottiin, että kansiota löytyvään pihavalvontasuunnitelmaan lisättäisiin pohjakuva pihasta, mihin olisi merkitty leikkivälineiden sijainnit. Toisessa palautteessa ehdotettiin, että kansioon lisättäisiin päiväkodissa työskentelevien eri ammattinimikkeiden työtehtävien kuvaukset. Kummatkin ehdotukset olivat mielestäni hyviä ja mahdollisia lisätä perehdytyskansioon. Koen, että onnistuin sisällön toteuttamisessa ja tavoitteenani olikin, että kansiota löytyvät asiat on tiiviisti ja yksinkertaisesti kirjattu.

Kolmas ja neljäs kysymys liittyivät kansion ulkoasuun, otsikointeihin ja asioiden jaotteluun. Kansion ulkoasuun oltiin hyvin tyytyväisiä ja kuvien ja värien koettiin elävöittävän ja helpottavan lukemista. Otsikointiin ja tekstin jaotteluun oltiin myös pääosin tyytyväisiä ja positiivista huomiota sai se, että otsikot olivat eri väreillä kuin teksti. Yhdessä palautteessa toivottiin otsikoiden kuitenkin olevan suuremmalla fontilla sekä myös kansion alusta löytyvien henkilökunnan puhelinnumeroiden. Kansiossa otsikoiden koko vaihtelee ja niin sanotut pääotsikot ovat suuremmalla fonttikoolta kuin alaotsikot. Otsikot ovat kuitenkin eri värillä kuin itse teksti, joten koen niiden erottuvan tarpeeksi hyvin. Puhelinnumeroiden fonttikoko on sama kuin kansion leipätekstissä, mutta numeroiden korostus voisi olla esimerkiksi yksi vaihtoehto numeroiden hahmottamisen helpottamiseksi.

Viidennessä kysymyksessä pyydettiin ympäröimään arvosana, jonka vastaaja antaisi perehdytyskansiolle. Vastauksien keskiarvo oli 4,4, mikä oli kohtien ”hyvä” ja ”todella hyvä” välissä. Mielestäni perehdytyskansio onnistui hyvin ja siitä tuli päiväkodin näköinen. Tämä keskiarvoa

koskeva palaute vahvisti omaa näkemystäni kansion onnistumisesta, ja olin todella tyytyväinen siihen, että työntekijät pitivät perehdytyskansiosta.

Kuudes kysymys koski vaikuttamista kansion sisältöön. Ainoastaan yksi koki, ettei saanut vaikuttaa kovin paljoa kansion sisältöön, sillä ei ollut omasta mielestään niin paljoa paikalla, kun sitä käytiin läpi. Yhdessä vastauksessa todettiin seuraavaa: *”Palaverissa kävimme kansion sisältöä läpi. Jokainen sai varmasti mahdollisuuden vaikuttaa.”*. Kansioon vaikuttamismahdollisuuksia olivat siis alkukysely, Learning café -pienryhmät ja muutosehdotusten esittäminen perehdytyskansion vuoksi pidetyssä koko henkilökunnan yhteisessä iltapalaverissa. Koen harmillisena sen, että yksi henkilö koki, ettei ollut päässyt riittävästi vaikuttamaan perehdytyskansion sisältöön. Yksi tavoitteistani oli kuitenkin tehdä yhteistyössä henkilökunnan kanssa perehdytyskansiota niin, että jokainen saisi äänensä kuuluviin. Tältä osin tavoitteet eivät siis toteutuneet kokonaan. Olen tietysti tyytyväinen, että tämä oli yksittäinen palaute ja, että valtaosa koki saaneensa vaikuttaa kansion tekemiseen.

Viimeinen kysymys koski tiedonkeruumenetelmänä käytettyä Learning café -menetelmää. Menetelmästä pidettiin kovasti ja menetelmä koettiin sellaiseksi, missä jokainen sai vaikuttaa ja kertoa mielipiteensä. Ainut kritiikki oli yhdessä palautteessa, missä koettiin vastausajan olleen liian lyhyt, kun piti heti vauhtiin päästyä jo lopettaa. Olin itse hieman epävarma, että toimiiko Learning café -menetelmä perehdytyskansiota tehtäessä. Tavoitteena oli kuitenkin valita tiedonkeruumenetelmäksi sellainen, missä jokainen pääsisi ääneen. Koen, että tämä tavoite toteutui ja Learning café -menetelmä toimi epäilyksistäni huolimatta todella hyvin tiedonkeruumenetelmänä.

Palautelomakkeissa sanottiin kokonaisuudessaan kansiosta muun muassa seuraavaa: *”Sain oman ehdotukseni sisältöön mukaan jota olen pitänyt tärkeänä”, ”Mukava tehdä poikkeuksellisella tavalla, jokaisella oli mahdollisuus osallistua. Todella tärkeää on kaikkien mielipide ja keskusteltavaa yhteistyötä olisi hyvä saada enemmän hyödynnettyä jokapäiväisessä työssäkin.”*, *”Onnistuit hyvin Emmi! Nyt saatiin viimein kunnon perehdytyskansio tännekin, kiva!”*, *”Yksinään olisi ollut paljon vaikeampi mieltä asioita”*.

7.2 Oma arviointi opinnäytetyöstä

Perehdytyskansio on ollut käytössä päiväkodissa noin puoli vuotta. Jokaisen jo entuudestaan päiväkodissa työskentelevän henkilön velvollisuutena on ollut tutustua kansioon. Myös uusien työntekijöiden ja opiskelijaharjoittelijoiden perehdyttämisen apuna on käytetty kansiota. Koen, että kansio on ollut suureksi avuksi perehdyttämisen prosessissa. Perehdyttäjän on ollut helppo tarkistaa perehdytettäviä asioita kansiosta ja seurata, että jokainen teema tulee käsi-

tellyksi uuden työntekijän kanssa. Lisäksi uusi työntekijä on voinut vähitellen itsenäisesti tustua päiväkodin toimintatapoihin ja käytänteisiin kirjallisen perehdytyskansion myötä.

Tavoitteenani oli saada kaikki päiväkodin työntekijää koskeva oleellinen tieto yksiin kansiin, josta tiedon tarkistaminen olisi jatkossa helppoa ja vaivatonta. Mielestäni oli ehdottoman tärkeää, että koko henkilökunta otettiin mukaan perehdytyskansion sisällön suunnitteluun. Koenkin, että henkilökunta oli motivoitunut työstämään yhdessä päiväkodille tulevaa perehdytyskansiota. Tästä kertoo muun muassa se, että alku- ja palautekyselyihin vastasi jokainen työntekijä. Henkilökunnalta saatu kirjallinen ja suullinen palaute on ollut positiivista koko perehdytyskansion tekoprosessin ajan. Saamani palautteen perusteella koen, että onnistuin tekemään perehdytyskansiota henkilökunnan toiveiden mukaisen ja näköisen.

Yhtenä tavoitteenani oli, että raportti ja tuotos tukevat toinen toisiaan ja ovat aiheiltaan yhteneviä. Valitsin raporttini teoriat niiden teemojen pohjalta, mitä perehdytyskansion sisällössä käsiteltiin. Näin ollen teoriat ovat yhteneviä perehdytyskansion sisällön kanssa, mutta hieman irrallisia keskenään.

8 Pohdinta

En ole aiemmin tehnyt perehdytyskansiota, ja sen teko oli hyvin opettavainen ja mielenkiintoinen kokemus, jossa jopa opin itsekin uutta tietoa omasta työpaikastani. Kansion tekoa helpotti se, että työskentelin itse kyseisessä päiväkodissa, johon kansiota tein. Näin ollen kansion käsittely palaverissa tai Learning café -tuokioiden pito oli helpompaa eikä kaiken tarvinnut olla aikataulultaan tarkasti sovittua. Myös yhteistyö henkilökunnan kanssa oli helpompaa, sillä kaikki olivat jo ennestään tuttuja. Vaikeinta oli olla itse puuttumatta asioihin tai tuomatta omia mielipiteitään julki, kun kyse oli kuitenkin samalla tavoin omasta työpaikastani ja myös itselleni tulevasta perehdytyskansiesta. Yritinkin työntää ajatuksen syrjään siitä, että tein perehdytyskansiota omalle työpaikalleni. Sen sijaan ajattelin, että tein perehdytyskansiota tietyille päiväkodille ja halusin saada siitä heidän näköisensä. Mielestäni pystyin tähän hyvin, enkä kokenut sitä alun jälkeen haasteellisena.

Pidin toiminnallista opinnäytetyötä itselleni sopivana, sillä siinä sain tehdä jonkin konkreettisen tuotoksen pelkän tutkimuksen sijaan. Olen tyytyväinen myös valitsemaani aiheeseen. Tiedän, että perehdytyskansio oli tarpeellinen lisä päiväkodille ja tämän vuoksi koen, että tekemäni työ ei mennyt hukkaan vaan oli merkityksellistä. Aiemmin päiväkodilla ei ollut perehdytysmateriaalia ja uuden työntekijän aloittaessa työt, oli perehdyttäminen hankalaa niin uudelle työntekijälle kuin perehdyttäjällekin. Perehdytyskansion myötä perehdyttäminen on helpottunut ja selkeytynyt huomattavasti. Tähän mennessä perehdytyskansiota on käytetty jo useamman opiskelijaharjoittelijan ja yhden uuden työntekijän perehdyttämisprosessin tuke-

na. Lisäksi kansioista löytyvät henkilökunnan yhteystiedot ovat olleet hyödyksi useissa eritilanteissa.

Projektin aikana huomasin, että perehdyttämiseen liittyy paljon teoriaa ja sitä on käsitelty useammassakin laissa. Opin perehdyttämisestä paljon ja toivon, että osaan tulevaisuudessa käyttää oppimaani tietoa hyödykseni. Tietysti toivon, että myös päiväkodilla opittiin perehdyttämisestä lisää ja toivon perehdyttämiskäytänteiden parantuvan kansion myötä.

Halusin tehdä opinnäytetyöni yksin. Tein kansion omalle työpaikalleni, joten koin hankalaksi sen, että olisin tehnyt kansion yhteistyössä jonkun muun kanssa. Ajattelin myös, että saan opinnäytetyön tehtyä nopeammin ja helpommin yksin, kun en ole riippuvainen toisen aikatauluista. Näin jälkempäin ajateltuna olisi voinut olla helpompaa, että apuna olisi ollut toinen opiskelija. Se, että olin yksin vastuussa koko projektista, aiheutti myös haasteita, sillä ei ollut ketään, joka olisi hoputtanut tai pitänyt kiinni määräajoista. Monesti työpäivän jälkeen tuntui kuitenkin siltä, että en jaksanut alkaa kirjoittaa raporttia ja niin kirjoittaminen siirtyi useaan kertaan ja kirjoittamisprosessi venyi odotettua pidemmäksi. Aikataulun venyminen antoi toisaalta mahdollisuuden nähdä perehdytyskansion konkreettisen käytön päiväkodin perehdyttämisprosesseissa. Tiivis yhteistyö päiväkodin kanssa perehdytyskansion tiimoilta auttoi sovittujen määräaikojen toteutumisessa ja itse kansio valmistuikin ajallaan.

Perehdytyskansion kirjoitus oli mielestäni suhteellisen helppoa ja yllättävän nopeaa. Pidin sen kirjoittamista mielenkiintoisena ja tiesin jo ennalta, että tuotoksen tekemisessä minulla tuskin tulee olemaan ongelmia. Sen sijaan teorian lukeminen ja kirjaaminen olivat minulle työläin ja aikaa vievin osuus opinnäytetyössäni. Koen kuitenkin, että sain loppujen lopuksi käsitellyä teoreettisessa viitekehyksessä ne asiat, jotka koin tarpeellisiksi tämän aiheen kannalta.

Opinnäytetyöprosessin aikana minun tuli huomioida ja noudattaa eettisiä toimintatapoja. Tiedonkeruu tapahtui tutkimuksellisin menetelmin. Jälkikäteen jäin miettimään, vaikuttiko oma työskentelyni samassa päiväkodissa kyselyiden vastausprosentteihin ja palautteen laatuun, joka oli hyvin positiivista. Eettisyys huomioitiin myös kyselylomakkeissa, joihin vastaaminen tapahtui nimettömästi ja vastauksia käsiteltiin luottamuksellisesti. Myöskään päiväkodin nimi ei johtajan toiveen vuoksi mainita työssä.

Valmis perehdytyskansio vaatii jatkuvaa päivitystä ja paras ratkaisu olisikin, että päivittäjäksi nimitettäisiin yksi vastuhenkilö työpaikalta. Perehdytyskansiota on tarvinnut jo tähän mennessä päivittää ja on ollut luonnollista, että olen itse hoitanut kansion päivittämisen tähän asti. Jatkossa perehdytyskansioista voisi tehdä rinnalle myös suppeamman version, joka olisi tarkoitettu lyhyisiin sijaisuuksiin/opiskelijaharjoittelijoille. Lisäksi voisi miettiä, jos jokaisessa

ryhmässä olisi oma perehdytyskansio, joka olisi suunnattu juuri tietyille ryhmälle. Tässä tapauksessa myös keittiössä voisi olla oma perehdytysmateriaali sijaisen varalle.

Lähteet

- Alila, K. 2005. Kasvatuskumppanuus varhaiskasvatuksessa. Luento 12.12.2005. Kouvola.
http://www.socom.fi/dokumentit/Paapu/kasvatuskumppanuus_varhaiskasvatuksessa.ppt
- Asetus lasten päivähoidosta 1973/239 <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1973/19730239>
- Helenius, A. & Korhonen, R. 2008. Pedagogiikan palikat. Johdatus varhaiskasvatukseen ja -kehitykseen. Helsinki: WSOY Oppimateriaalit.
- Heikkilä, T. 2002. Tilastollinen tutkimus. Helsinki: Edita Prima Oy.
- Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2003. Tutki ja kirjoita. Vantaa: Dark Oy.
- Juuti, Pauli & Antti Vuorela. 2002. Johtaminen ja työyhteisön hyvinvointi. Helsinki: Ps-kustannus.
- Järvensivu, T., Nykänen, K. & Rajala, R. 2010. Verkostojohtamisen opas: Verkostotyöskentely sosiaali- ja terveysalalla. Muutosvoimaa vanhustyön osaamiseen -hankkeen julkaisu. [Viitattu 13.10.2013] <http://verkostojohtaminen.fi/wp-content/uploads/2011/01/VerkostojohtamisenOpas.pdf>
- Kalliala, M. 2008. Kato mua! Kohtaako aikuinen lapsen päiväkodissa?. Helsinki: Oy Yliopistokustannus.
- Kangas, P. & Hämäläinen, J. 2004. Perehdyttäminen palvelualueilla. Helsinki: Työturvallisuuskeskus.
- Koivunen P-L. 2009. Hyvä päivähoito. Työkaluja sujuvaan arkeen. Juva: PS-kustannus.
- Kupias, P. & Peltola, R. 2009. Perehdyttämisen pelikentällä. Tampere: Oy Yliopistokustannus, HYY Yhtymä.
- Laki lasten päivähoidosta 36/1973 <http://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/1973/19730036>
- Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 609/1986
<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1986/19860609>
- Laki yhteistoiminnasta yrityksissä 334/2007
<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2007/20070334>
- Lapsen oikeuksien sopimus 60/1991
<http://www.finlex.fi/fi/sopimukset/sopsteksti/1991/19910060>
- Lastensuojelulaki 417/2007 <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2007/20070417>
- Mattila, K-P. 2011. Lapsen vahvistava kohtaaminen. Juva: PS-kustannus.
- Mikkola, P. & Nivalainen, K. 2009. Lapselle hyvä päivä tänään. Näkökulmia 2010-luvun varhaiskasvatukseen. Saarijärvi: Pedatieto.
- Otala, L. & Ahonen, G. 2003. Työhyvinvointi tuloksen tekijänä. Helsinki: WSOY.
- Peltonen, H. 2004. Kasvattajana sosiaali- ja terveysalan ammateissa. Tampere: Tammi.
- Rauramo, P. 2004. Työhyvinvoinnin portaat. Helsinki: Edita Prima Oy.
- Sinkkonen, J. 2003. Lapsen kiintymyssuhteen syntyminen ja sen häiriöt. WSOY.

Sosiaali- ja terveysalan tutkimus- ja kehittämiskeskus. 2009. Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet. Vaajakoski: Stakes.

Työsopimuslaki 55/2001 <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20010055>

Työturvallisuuslaki 738/2002. <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738>

Vilka, H. & Airaksinen, T. 2003. Toiminnallinen opinnäytetyö. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.

Yhdenvertaisuuslaki 21/2004 <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2004/2004002>

Liite 1: Alkukyselylomake

Alkukartoitus XXXXXXXXX päiväkodin perehdytyskansiota varten

	Kansioon	Ei kansioon	En osaa sanoa
Yleiset tiedot			
1. Päiväkodin esittely	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Päiväkodin yhteystiedot	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Aukioloajat	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Arvot ja toiminta-ajatus	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Henkilökunnan jäsenten nimet ja puhelinnumerot	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. Henkilökunnan ammattinimikkeet	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. Henkilökunnan koulutus	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. Päivärytmi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Muuta:

	Kansioon	Ei kansioon	En osaa sanoa
Työskentely päiväkodissa			
9. Työaika	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10. Työajan lyhennys	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11. Ylityöt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12. Palkka	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13. Lomat ja muut vapaat	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

- | | | | |
|--|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| 14. Sairasloma | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 15. Oman lapsen sairastuessa | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 16. Työterveyshuolto | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 17. Vaitiolovelvollisuus | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 18. Ilmoitusvelvollisuus | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 19. Aamu- ja iltavuorolaisen muistilista | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

Muuta:

Kansioon Ei kansioon En osaa sanoa

Käytännön asiat

- | | | | |
|-----------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| 20. Tauot | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 21. Palaverit | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 22. Yleinen siisteys | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 23. Henkilökunnan ruokailu | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 24. Tupakointi työpaikalla | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 25. Puhelimen käyttö | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 26. Tietokoneen käyttö | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 27. Säännöt ulkona | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 28. Säännöt sisällä | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 29. Ryhmien viikko-ohjelmat | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 30. Lelupäivä | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 31. Lasten syntymäpäivät | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

Muuta:

Kansioon Ei kansioon En osaa sanoa

Vanhempien kanssa tehtävä yhteistyö

32. Hoidon aloitus	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
33. Haku- ja vientitilanteet	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
34. Keskustelut	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
35. Tiedottaminen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Muuta:

Kansioon Ei kansioon En osaa sanoa

Turvallisuus

36. Paloturvallisuus	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
37. Hälytysjärjestelmä	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
38. Ensiapuohjeita	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
39. Sisätilojen pohjapiirustus	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
40. Toimintaohje: Lapsen katoaminen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
41. Toimintaohje: Lasten tapaturmat	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
42. Toimintaohje: Jos lasta ei haeta	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Muuta:

43. Millainen on mielestäsi sopiva ulkoasu perehdytyskansiolle?

Kiitos vastauksestasi! 😊

Liite 2: Alkukyselyn saatekirje

Hei!

Opinnäytetyönäni teen perehdytyskansiota XXXXXXXX päiväkodille. Ohessa on kyselylomake, jonka tarkoituksena on selvittää, mitä juuri teidän perehdytyskansionne tulisi sisältää. Kysymyksiin vastataan rasti ruutuun-periaatteella. Ellei kyselyssä ole mainittu kaikkia tarpeelliseksi katsomianne asioita, voitte lisätä ne jokaisen aihekokonaisuuden alta löytyvään muuta - osioon. Lisäksi kyselyssä on avoin kysymys, joka koskee mielipidettänne perehdytyskansion ulkoasusta.

Tarkoitukseni on, että perehdytyskansio vastaa koko työyhteisön tarpeita ja toivomuksia. Tämän vuoksi haluan tehdä perehdytyskansiota tiiviissä yhteistyössä kanssanne ja vastauksenne kyselyyn ovat erittäin tärkeitä.

Toivoisin, että jokainen täyttäisi kyselyn ja palauttaisi sen viimeistään keskiviikkona 20.2.2013 kahvihuoneessa sijaitsevaan kirjekuoreen. Jos teille ilmenee jotain kysymyksiä perehdytyskansion suhteen toivon, että olette minuun yhteydessä.

Yhteistyöstä kiittäen,

Emmi Järvinen

040-xxxxxxx

emmi.jarvinen@laurea.fi

Liite 3: Palautekysely

Hei XXXXXXXX henkilökunta!

Opinnäytetyöni toiminnallisena osuutena työstin yhteistyössä kanssanne perehdytyskansion XXXXXXXX päiväkodin henkilökunnalle. Nyt kaipaisinkin teiltä rehellistä palautetta valmiista kansiosta ja sen työstämismenetelmästä. Antamanne palaute on todella tärkeää opinnäytetyöni lopullisen arvioinnin kannalta, joten toivon, että jokaiselta löytyy hetki aikaa vastata tähän palautekyselyyn. Kyselyyn vastaaminen tapahtuu nimettömänä. Palautathan vastuksesi viimeistään ke 13.11. kahvihuoneen pöydällä sijaitsevaan kirjekuoreen.

Palautekysely

1. Onko perehdytyskansio mielestäsi helppolukuinen?
(Onko teksti selkeää ja ymmärrettävää? Onko tietyn asian etsiminen kansiosta vaivastonta?)

2. Mitä mieltä olet perehdytyskansion sisällöstä?
(Mikä onnistui? Tarjoaako perehdytyskansio mielestäsi tarpeeksi/liian vähän tietoa? Mitä jäi puuttumaan? Onko jokin osuus ylimääräinen tai turha? Kaipaisitko jostain asiasta laajempaa tietoa?)

3. Mitä ajatuksia kansion ulkoasu herättää?
(Värit ja kuvat? Tekstin asettelu?)

4. Mitä mieltä olet kansion otsikoinneista ja asioiden jaottelusta?

5. Minkä loppuarvosanan antaisit perehdytyskansiolle? (ympyröi vastauksesi)

Todella huono	Huono	Keskinkertainen	Hyvä	Todella hyvä
1	2	3	4	5

6. Koitko, että sait vaikuttaa kansion sisältöön? Jos et, mikä oli mielestäsi syynä siihen?

7. Mitä mieltä olit perehdytyskansion tekoprosessin aikana käytetystä Learning café -menetelmästä? (Learning café -menetelmä = Aiheita käsiteltiin mind map -tyylillä pienryhmissä 15 min ja seuraava ryhmä jatkoi siitä mihin edellinen lopetti.)

8. Muuta palautetta?

Kiitos yhteistyöstä ja mukavaa syksyä! ☺

-Emmi

Liite 4: Perehdytyskansion sisällysluettelo

Sisällys

1 Tervetuloa XXXXXXXXX päiväkotiin!.....	4
1.1 Päiväkodin yhteystiedot.....	5
1.2 Henkilökunnan yhteystiedot.....	7
1.3 Muita tärkeitä yhteystietoja.....	8
2 Ryhmät.....	9
2.1 Ryhmien sisäänkäynnit.....	9
2.2 Päivärytmi.....	10
2.3 Lelupäivä.....	11
2.4 Jumppa.....	11
3 Työskentely päiväkodissa.....	12
3.1 Työaika.....	13
3.1.1 Työajan lyhennys.....	13
3.1.2 Ylityöt.....	13
3.2 Lomat.....	14
3.3 Sairasloma.....	14
3.4 Oman lapsen sairastuessa.....	14
3.5 Työterveyshuolto.....	14
3.6 Tauot.....	15
3.7 Palaverit ja muu tiedottaminen.....	15
3.8 Palkka.....	15
3.9 Siivous.....	16
3.10 Ruokailu.....	17
3.11 Puhelimen käyttö.....	17
3.12 Tupakointi työpaikalla.....	17
3.13 Pihavalvontasuunnitelma.....	18
3.14 Säännöt sisällä.....	18
3.15 Vaitiolovelvollisuus.....	19
3.16 Ilmoitusvelvollisuus.....	19
3.17 Opiskelijaharjoittelijat.....	19
3.18 Rikosrekisteriote.....	19
3.19 Aamu- ja iltavuorolaisen muistilista.....	20
3.20 Kesälomalle lähdetessä.....	21
4 Vanhempien kanssa tehtävä yhteistyö.....	22
4.1 Päivähoitopaikan hakeminen.....	23
4.2 Hoidon aloitus.....	23

4.3 Haku- ja tuontitilanteet.....	24
4.4 Keskustelut.....	24
4.5 Tiedottaminen.....	24
5 Turvallisuus.....	25
5.1 Varashälytin.....	25
5.2 Paloturvallisuus.....	26
5.3 Säteiluvaara.....	27
5.4 Sisätilojen pohjapiirustus.....	28
5.5 Ensiapu.....	29
5.6 Toimintaohje: Lasten sairastuminen ja tapaturmat.....	30
5.7 Toimintaohje: Aggressiivisesti käyttäytyvän henkilön varalle.....	30
5.8 Toimintaohje: Jos lasta ei haeta.....	31
5.9 Toimintaohje: Lapsen katoaminen.....	31
5.10 Toimintaohje: Lapsen sieppaus.....	31