



Satakunnan ammattikorkeakoulu
Satakunta University of Applied Sciences

JENNI KALLIO

Perehdytys Hongon päiväkodissa

SOSIAALIALAN TUTKINTO-OHJELMA
2023

TIIVISTELMÄ

Kallio, Jenni: Perehdytys Hongon päiväkodissa
Opinnäytetyö, AMK
sosiaali-ala
Toukokuu 2023
Sivumäärä: 30

Toiminnallisen opinnäytetyöni tavoite oli laatia perehdytyskansio Kankaanpään kaupungin varhaiskasvatustyöyksikköön Hongon päiväkotiin. Opinnäytetyön lähtökohdaksi oli työyhteisön tarve perehdytyskansiolle. Päiväkodilla ei ollut olemassa olevaa perehdytyskansiota.

Hongon päiväkoti sijaitsee Honkajoella, joka liitettiin Kankaanpäähen tammikuussa 2021. Perehdytyskansion tekeminen olisi ollut muutenkin ajankohtaista johtuen kuntaliitoksen aiheuttamista muutoksista päiväkodin toimintatapoihin ja käytäntöihin. Tavoitteena perehdytyskansion teolle oli laatia selkeä, ajantasainen ja henkilökunnan toiveiden pohjalta suunniteltu perehdytyskansio. Lisäksi haluttiin selkeyttää ja yhtenäistää perehdytyskäytäntöjä eri ryhmien välillä. Opinnäytetyö toteutettiin yhteistyössä päiväkodin henkilökunnan kanssa.

Opinnäytetyön teoriaosuudessa käsiteltiin varhaiskasvatusta, perehdyttämistä ja työhyvinvointia. Työhyvinvointi varhaiskasvatuksessa oli mielestäni ajankohtainen aihe, koska sitä käsiteltiin paljon valtakunnallisissa medioissa samaan aikaan johtuen haasteesta löytää pätevää henkilökuntaa varhaiskasvatukseen. Lähtökohdaksi oli ajatus, että hyvä perehdyttäminen lisää työhyvinvoinnin kokemusta ja opinnäytetyö vahvisti tätä asiaa. Työhyvinvointia lisäämällä saadaan pitovoimaa varhaiskasvatukseen ja alan houkuttelevuus lisääntyy.

Valmis perehdytyskansio oli päiväkodin henkilökunnan mielestä hyvin laadittu, selkeä ja tarpeellinen. Palaute kansiosta oli pääosin positiivista ja se koettiin hyödylliseksi työyhteisössä.

Avainsanat: Varhaiskasvatus, perehdyttäminen, työhyvinvointi

Abstract

Kallio, Jenni: induction at the Honko kindergarten

Bachelor's thesis

Degree Programme in Social Services

May 2023

Number of pages: 30

The aim of my functional thesis was to create an induction folder for the early childhood education unit of the City of Kankaanpää in the Honko day care center. The starting point of the thesis was the need of the work community for an induction folder. The day-care center did not have an existing induction folder.

Honko kindergarten is located in Honkajoki, which was merged with Kankaanpää in January 2021. Making an induction folder would have been timely anyway due to the changes in the kindergarten's operating methods and practices caused by the municipality merger. The aim was to create a clear, up-to-date induction folder based on the wishes of the staff. The aim was also to clarify and harmonize induction practices between the different groups. The thesis was carried out in cooperation with the staff of the kindergarten.

The theoretical part of the thesis dealt with early childhood education, induction and well-being at work. In my opinion, well-being at work in early childhood education and care was a time-specific topic, as it was much discussed in the national media at the time due to the challenge of finding qualified staff for early childhood education and care. The starting point was the idea that good induction would enhance the experience of well-being at work and the thesis confirmed this point. Increasing well-being at work will increase the retention rate in early childhood education and increase the attractiveness of the sector.

The staff of the day care center found the completed induction booklet to be well designed, clear, and useful. Feedback on the folder was largely positive and it was perceived as useful by the work community.

Keywords: Early childhood education, Induction, well-being at work

SISÄLLYS

| | |
|--|----|
| 1 JOHDANTO | 5 |
| 2 VARHAISKASVATUS | 6 |
| 2.1 Varhaiskasvatuksen arvoperusta | 7 |
| 2.2 Varhaiskasvatuksen pedagogiikka | 7 |
| 2.3 Varhaiskasvatus Kankaanpäässä | 9 |
| 3 TYÖHYVINVOINTI..... | 10 |
| 3.1 Hyvän työn käsite | 11 |
| 4 TYÖHYVINVOINTI VARHAISKASVATUKSESSA | 11 |
| 4.1 Fyysinen, psyykinen ja sosiaalinen hyvinvointi | 12 |
| 4.1.1 Työnohjaus | 14 |
| 4.2 Työuupumus..... | 15 |
| 5 PEREHDYTTÄMINEN | 16 |
| 5.1 Hyvä perehdyttäminen..... | 16 |
| 5.2 Perehdyttämistä ohjaava lainsäädäntö..... | 17 |
| 6 OPINNÄYTETYÖPROSESSI..... | 18 |
| 6.1 Hongon päiväkotityöympäristönä | 18 |
| 6.2 Opinnäytetyön aloitus ja eteneminen | 19 |
| 6.3 Valmis kansio ja palaute..... | 21 |
| 7 POHDINTA | 24 |
| LÄHTEET..... | 27 |
| LIITE 1: | 29 |
| LIITE 2: | 34 |

1 JOHDANTO

Opinnäytetyöni tarkoitus oli laatia työpaikalleni Hongon päiväkotiin ajantasainen perehdytyskansio. Opinnäytetyön aloittamishetkellä päiväkodilla ei ollut lainkaan perehdytyskansiota, joten sille oli selkeä tarve. Työpaikallani on myös toinen työntekijä, joka opiskeli työn ohessa sosionomiksi ja valmistui keväällä 2022. Hän oli jo aiemmin pohjustanut perehdytyskansiota erään opintojaksonsa tehtävänä ja oli laatinut listan siitä, mitä asioita Kankaanpään kaupungin varhaiskasvatustyöryhmän perehdytyskansiosta tulisi löytyä, joten tästä oli luonteva jatkaa.

Varhaiskasvatus on Suomessa paljon otsikoissa tällä hetkellä ja kaikki varhaiskasvatuksen työntekijät eivät voi hyvin. JHL teetti loppuvuodesta 2021 kyselyn, johon vastasi 2200 henkilöä, joista 81 prosenttia oli varhaiskasvattajia. Yli puolet heistä koki työuupumusta viikoittain. Selkein uupumusta aiheuttava tekijä on jatkuva henkilöstöpula. Sijaisia on vaikea saada, päteviä varhaiskasvatuksen opettajia ei löydy ja opettajan sijaisuuksia tekevät epäpätevät henkilöt. Lasten tuen tarve ei vaikuta henkilökunnan määrään ja ryhmän suhdeluku ei ole ryhmäkohtainen, vaan sitä tarkastellaan koko päiväkodin näkökulmasta. (JHL, 2021.) Tämä tarkoittaa sitä, että ryhmien opettajat voivat pitää sisätiloissa vanhemmille vasukeskustelua tai ovat suunnitteluajalla ja kaikkien ryhmien lapset ovat parin työntekijän kanssa ulkona. Mielestäni varhaiskasvatuksessa työhyvinvointiin on erityisen tärkeä panostaa, koska julkisuudessa vellova kohu varhaiskasvatuksen huonosta laadusta osaltaan heikentää työntekijöiden itseluottamusta ja työhyvinvoinnin kokemusta. Uskon, että onnistunut perehdytys helpottaa työhön kiinnittymistä. Sijainen tulee todennäköisesti helpommin uudestaan töihin, jos hän saa hyvän perehdytyksen ja omaksuu sitä kautta työpaikan säännöt ja osaa toimia erilaisissa tilanteissa, silloin työpaikka tuntuu enemmän omalta. Toivon, että

uusi perehdytyskansio helpottaa jatkossa sijaisten ja uusien työntekijöiden työn aloittamista.

2 VARHAISKASVATUS

Vuonna 1973 laadittiin päivähoitolaki. Päivähoidon alkuperäinen tarkoitus oli mahdollistaa äitien pääsy töihin nopeasti teollistuvassa ja kaupungistuvassa Suomessa. Päivähoitolaki velvoitti kuntia järjestämään lapsille päivähoitoa. (Muuronen, 2017.) Päivähoitotermistä luovuttiin ja päivähoitolaki muuttui varhaiskasvatuslaiksi vuonna 2016. Varhaiskasvatus nähdään osana suomalaista koulutusjärjestelmää ja on osa lapsen kasvua ja oppimista. Varhaiskasvatus on tavoitteellista toimintaa ja sen tavoitteena on mm. tukea lapsen oppimisen edellytyksiä sekä edistää elinikäisen oppimisen taitoja. Varhaiskasvatuksessa lapsilla on yhtäläiset oikeudet ja he ovat yhdenvertaisia. Ketään ei syrjitä ja jokaisen moninaisuutta arvostetaan sekä tarjotaan sosiaalisen osallisuuden mahdollisuus ja yhteisöllisyyden kokemus. (Opetushallitus, 2022, s. 7.)

Suomalaisessa varhaiskasvatuksessa lapsuus nähdään arvokkaana elämänvaiheena, jossa lapsi on oman elämänsä toimija eikä ajatella, että hänen tulisi saavuttaa jokin tietty ikä tai kehitysvaihe, vaan he ovat kaikenikäisenä tärkeitä varhaiskasvatusryhmän sekä yhteisön jäseniä. (Kangas ym., 2021, s. 58.) Lasta vahvistetaan itsenäisenä toimijana ja hänelle annetaan aktiivisesti mahdollisuuksia kokeilla omia taitojaan. Vuorovaikutus on varhaiskasvatuksen keskeisimpiä käsitteitä. *"Varhaiskasvatus toteutuu henkilöstön, lasten ja ympäristön vuorovaikutuksessa."* (Opetushallitus, 2022, s. 21). Ihmisenä oleminen ja kasvaminen saavat merkityksen suhteessa vuorovaikutukseen ja on sosiaalisen ympäristömme ydin. Vuorovaikutusta tapahtuu koko ajan kaikkialla. Päiväkodissa lapset havainnoivat jatkuvasti sitä, miten aikuiset viestivät toisilleen tai ryhmän muille lapsille. Tällä tavoin he kehittävät omia vuorovaikutustaitojaan. Varhaiskasvatuksessa

vuorovaikutuksen ei tulisi olla jatkuvasti aikuislähtöistä vaan lapsilla on yhtäläinen oikeus ilmaista itseään. (Ahonen, 2017, s. 80.)

2.1 Varhaiskasvatuksen arvoperusta

Suomalaisen varhaiskasvatuksen tavoitteena on edistää demokraattisia arvoja, kuten moninaisuutta, tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta. Varhaiskasvatuksen arvoperustaan kuuluu lapsen oikeus, etu, hyvinvointi, huolenpito, lapsen suojeleminen, mielipiteen huomioonottaminen sekä tasa-arvoinen kohtelu ja syrjimättömyys. (Kangas ym., 2021, s. 52.) Varhaiskasvatuksen arvopohja perustuu varhaiskasvatustalain, YK:n lapsen oikeuksien sopimukseen sekä YK:n vammaisten henkilöiden oikeuksia koskevaan sopimukseen. (Kangas ym., 2021, s. 53.)

Lapsella on oikeus tulla kohdatuksi omana itsenään ja tuntee olevansa arvokas. Inklusio on yksi osa varhaiskasvatuksen arvoperustaa. Se perustuu ajatukseen, että jokaisella lapsella on ääni, joka tulisi kuulla, tunnistaa ja ottaa huomioon. Lapsella on varhaiskasvatustalain mukaan oikeus kehityksen ja oppimisen tukeen. Inklusiivisella varhaiskasvatuksella tarkoitetaan sitä, että kaikki lapset saavuttavat ryhmässä samat oppimistavoitteet yksilöllisten arviointien ja tukitoimien kautta. Inklusiivinen oppimisympäristö on avoin ja tukee kaikkien oppijoiden moninaisuutta. Käytännössä tämä siis tarkoittaa sitä, että lapset oppivat ja tekevät asioita yhdessä, mutta joillekin lapsille tarjotaan enemmän tukea ja mahdollisesti sovelletaan toimintaa niin, että kaikki voivat osallistua. Inklusio luo yhteenkuuluvuuden tunnetta. (Kangas ym., 2021, s. 59.)

2.2 Varhaiskasvatuksen pedagogiikka

Pedagogiikka on noussut keskeiseksi käsitteeksi varhaiskasvatuksessa viime vuosien aikana. Pedagogiikalla tarkoitetaan ymmärrystä kasvatuksessa eli lapsen kasvuun, kehitykseen sekä oppimiseen liittyviä toimintatapoja ja ajattelua. Pedagogiikka ei ole ainoastaan opettamista vaan se on

vuorovaikutuksen muoto, joka ohjaa varhaiskasvattajia kuuntelemaan, innostamaan ja tukemaan lapsia sekä perheitä. (Kangas ym., 2021, s. 12–13.) Varhaiskasvatussuunnitelman määrittelemä pedagogiikka tarkoittaa suunnitelmallista ja tavoitteellista toimintaa lasten oppimisen sekä hyvinvoinnin tukemiseksi. Pedagogiikan toteutuminen varmistetaan sillä, että kaikille varhaiskasvatuksessa oleville lapsille laaditaan oma yksilöllinen varhaiskasvatussuunnitelma yhdessä huoltajien kanssa. Suunnitelmasta käy ilmi tavoitteet toiminnalle kyseisen lapsen kohdalla. Varhaiskasvattajat arvioivat ja päivittävät suunnitelmaa pitkin toimintakautta. Laadukkaalla pedagogisella toiminnalla pyritään tukemaan lapsen laaja-alaista osaamista. Varhaiskasvatussuunnitelman perusteiden mukaan laaja-alaisen oppimisen osa-alueita ovat:

- Ajattelu ja oppiminen
- Kulttuurinen osaaminen, vuorovaikutus ja ilmaisu
- Itsestä huolehtimisen sekä arjen taidot
- Monilukutaito
- Digitaalinen osaaminen
- Osallistuminen ja vaikuttaminen (Opetushallitus, 2022, s. 23).

Varhaiskasvatussuunnitelmassa laaja-alainen oppiminen pyritään varmistamaan oppimisen osa-alueilla, joita ovat:

- Kielten rikas maailma
- Ilmaisun monet muodot
- Minä ja meidän yhteisömme
- Tutkin ja toimin ympäristössäni
- Kasvan, liikun ja kehityn

Nämä oppimisen osa-alueet ovat pedagogisen toiminnan keskeiset sisällöt ja tavoitteet. Osa-alueet ohjaavat varhaiskasvattajia toiminnan toteuttamisessa ja suunnittelussa. Oppimisen alueita ei toteuteta irrallisina kokonaisuuksina vaan niitä yhdistellään ja sovelletaan lasten mielenkiinnon, tarpeiden ja osaamisen mukaan. Oppimisen alueita yhdistelevä pedagoginen toiminta

mahdollistaa asioiden laaja-alaisen oppimisen. Toiminnan keskeisenä lähtökohtana on lasten mielenkiinnon kohteet, joita kasvattajat havainnoivat leikkien tai vuorovaikutuksen yhteydessä. (Opetushallitus, 2022, s. 42.)

2.3 Varhaiskasvatus Kankaanpäässä

Kankaanpäässä varhaiskasvatusta tuotetaan sekä kunnallisena palveluna päiväkodeissa, ryhmäperhepäivähoidossa että perhepäivähoidossa. (Kankaanpää, 2022, s. 17). Kankaanpäässä on kuusi kunnallista päiväkotia ja kaksi yksityistä päiväkotia, jotka toimivat palveluseteliperiaatteella. Perhepäivähoito on ryhmäperhepäivähoitokodissa tai hoitajan omassa kodissa tapahtuvaa varhaiskasvatusta. Kankaanpäässä on sekä ryhmäperhepäivähoitoryhmä että kotona toimivia perhepäivähoitajia.

Kankaanpään varhaiskasvatuksessa käydään arvokeskustelua toimintavuoden alussa sekä tarvittaessa työntekijöiden tiimipalaverissa, huoltajien kanssa keskusteluissa, vanhempainilloissa sekä lasten kanssa. Huoltajien mukaan tärkeimpiä arvoja varhaiskasvatuksessa ovat lapsen oikeus tasa-arvoiseen ja oikeudenmukaiseen kohteluun, sekä se, että lapsi tulee huomioiduksi yksilönä. Huoltajat arvostavat myös turvallista varhaiskasvatusta ja positiivista sekä kannustavaa ilmapiiriä, joka vahvistaa lapsen sosiaalisia sekä ryhmässä toimimisen taitoja. Huoltajat toivoivat varhaiskasvatuksen työntekijöiden kanssa tehtävää avointa ja luottamuksellista yhteistyötä, lempeää, välittävää ja läsnäolevaa suhtautumista lapsiin sekä monipuolista toimintaa. Lapsien mukaan tärkeimpiä asioita varhaiskasvatuksessa ovat leikkiminen, yhdessä tekeminen, liikkuminen ja ulkoilu. Työntekijöiden vastauksista esiin nousivat lapsien ja perheiden kohtaaminen yksilöllisesti mutta tasavertaisesti, turvallinen kasvuilmapiiri, monipuolinen pedagoginen toiminta sekä yhdessä sovitut toimintaperiaatteet, joilla luodaan lapsille turvallinen kasvuympäristö. (Kankaanpää, 2022, s. 20–21.) Näistä asioista muodostuu Kankaanpään varhaiskasvatuksen arvoperusta.

3 TYÖHYVINVOINTI

Työhyvinvointi muodostuu työstä, terveydestä, työn mielekkyydestä, hyvinvoinnista ja työturvallisuudesta. Työntekijöiden työhyvinvointia lisäävät mm. hyvä ja motivoiva johtaminen, työilmapiiri sekä työntekijöiden ammattitaito. Hyvinvointi vaikuttaa työssä jaksamiseen sekä sairaspöissaoloihin. Hyvinvoivassa työyhteisöissä sairaspöissaolojen määrä on alhaisempi ja henkilökunta sitoutuu työhönsä paremmin. Vastuu työhyvinvoinnista kuuluu sekä työntekijöille että esihenkilöille. (Sosiaali- ja terveysministeriö, 2023.) Parhaimmillaan työ antaa yhden merkittävimmistä elämänsisällöistä ja ylläpitää tätä kautta ihmisen hyvinvointia sekä parantaa terveyttä. Työn tulisikin tuottaa tekijälle aineellista ja henkistä hyvinvointia. (Rauramo, 2004, s. 12.)

Työelämä on muuttunut vuosikymmenien aikana. Viisikymmentä vuotta sitten suurin osa tehdystä työstä oli ruumiillista työtä. Nykyään useimmat työskentelevät sosiaalisissa tai henkisissä tehtävissä. Työn henkinen kuormitus on lisääntynyt myös kiireen ja hektisyyden vuoksi. Tietotekniikka on tuonut työhön uusia mahdollisuuksia mutta samalla se on nopeuttanut työtahtia. Liiallista kiirettä kokee yli puolet työssä käyvästä väestöstä. (Aitta, 2006, s. 31.)

Työhyvinvointiin panostavassa työyhteisössä on:

- Terveyttä vaaliva kulttuuri, johon kuuluu toimiva työterveyshuolto, mahdollisuus työpaikkaruokailuun, fyysistä ja henkistä hyvinvointia tukevaa toimintaa (tyky-toiminta) sekä mahdollisuus riittävään lepoon (työvuorosuunnittelu).
- Turvallinen työyhteisö, jossa panostetaan työturvallisuuteen. Tähän kuuluvat riskienhallinta, aktiivinen työsuojelutoiminta ja turvalliset toimintatavat.
- Toimeentulon mahdollistava palkkausjärjestelmä.
- Oikeudenmukainen, kannustava ja innostava työyhteisö, jossa kaikki ovat tasa-arvoisia ja kokevat, että heillä on vaikuttamismahdollisuuksia.

Tähän kuuluvat mm. toimiva esimies-alaissuhde, palaverikäytännöt sekä mahdollisuus kehittää itseään.

- Yhteiset arvot sekä missio. Työyhteisössä tehdään asioita samasta syystä ja tähdätään samaan tavoitteeseen.
- Kannustavat, oikeudenmukaiset sekä toimintaa tukevat palaute- ja palkitsemisjärjestelmät. (Rauramo, 2004, s. 15.)

3.1 Hyvän työn käsite

Työhyvinvointi tarkoittaa eri ihmisille eri asioita. Sen sijaan voidaan puhua hyvästä työstä. Hyvän työn käsitteeseen liittyy suhde ihmisen ja työn välillä. Siihen kuuluu se, että ihminen kokee täyttävänsä työn vaatimuksen siinä ajassa, joka hänellä on käytettävissä työhön. Siihen kuuluu myös se, että jokainen saa tukea ja arvostusta esimieheltä ja työkavereilta. Työn tulisi olla mielekästä ja mahdollistaa sen, että ihminen voi rakentaa sen avulla omaa identiteettiään ja kehittyä. Tällöin ihminen voi kokea mielihyvää työstään ja todennäköisesti voi työssä hyvin. Hyvään työhön kuuluvia tekijöitä on lisäksi mm. hallinnan tunne työssä, sosiaalinen tuki ja sekä työn mielekkyys. Hyvä työ tarjoaa ihmisille mahdollisuuden kiinnittyä hänelle merkittäviin asioihin. Hyvässä työssä ei koe liiallista kuormitusta tai kielteisiä tunteita työstään. Työpaikalla tulisi myös olla hyvät ihmissuhteet. Ne perustuvat avoimuuteen, luottamukseen, arvostukseen sekä keskinäiseen kunnioitukseen. Hyvä työ tuottaa asiakkaiden tarvitsemia tuotteita ja palveluita. (Juuti & Salmi, 2014, s. 37–38.)

4 TYÖHYVINVOINTI VARHAISKASVATUKSESSA

Työhyvinvoinnin osa-alueet ovat fyysinen-, psyykinen- ja sosiaalinen hyvinvointi. (Koivuranta, 2015.) Sijaispula, lapsien sekä huoltajien haasteet ja muut puutteelliset resurssit, kuten tilaratkaisut, melu, väkivallan uhka ja huono työilmapiiri haastavat varhaiskasvatuksen työntekijöiden työhyvinvointia.

Työhyvinvointi on kokonaisuus, joka muodostuu työn mielekkyydestä, terveydestä, turvallisuudesta ja hyvinvoinnista. Työhyvinvointi varhaiskasvatuksessa heijastuu suoraan lapsien hyvinvointiin ja ryhmien pedagogiikkaan. Lasten yksilöllinen oppimisprosessi tarvitsee onnistuakseen sitä tukevan ja toimivan oppimisympäristön, jonka kasvattajat yhdessä luovat. Varhaiskasvatuksen osaaminen ja asiantuntijuus perustuvat yksilöllisyyden lisäksi yhdessä jaettuun tietoon, asiantuntijuuteen ja yhteisöllisyyteen. Jaettu tieto, ymmärrys sekä jaettu asiantuntijuus ovat tärkeitä käsitteitä varhaiskasvatuksessa. (Hujala & Turja, 2017, s. 301.) Hyvinvoivassa työyhteisössä kommunikaatio toimii ja se on tärkeä osa hyvää pedagogiikkaa. Osallistuessaan kasvatusyhteisön toimintaan, kasvattajien tiedot ja taidot kehittyvät, joka taas kehittää varhaiskasvatuksen laatua.

4.1 Fyysinen, psyykinen ja sosiaalinen hyvinvointi

Fyysinen työhyvinvointi on tärkeää varhaiskasvatuksessa, koska työ on ruumiillisesti vaativaa. Työ sisältää nostoja, toistoliikkeitä, paljon ulkoilua sekä liikkumista lasten kanssa. Fyysisessä työssä tulisi muistaa mahdollisuus taukoihin, joita varhaiskasvatuksessa ei usein ole. Fyysistä hyvinvointia voi tukea oikeanlaisella ergonomialla. Ergonomialla pyritään edistämään toimintaympäristön ja ihmisen välistä suhdetta sekä työhyvinvointia. Työergonomia on toimintaa, jonka avulla vähennetään työn kuormittavuutta siten, että työvälineet, ympäristö ja työ sovitetaan vastaamaan ihmisten ominaisuuksia sekä vaatimuksia. (Rauramo, P. 2004, s. 95). Päiväkodeissa ergonomiaa on pyritty parantamaan sillä, ettei lapsille enää hankita matalia ja pieniä kalusteita, jolloin kasvattajan ei tarvitse kumarrella tai työskennellä selkä väärässä asennossa avustaessaan lapsia. Jos aikuinen joutuu jatkuvasti istumaan pienen pöydän ääressä, jalat eivät mahdu pöydän alle, jolloin istutaan kiertyneenä. Vuosien jälkeen tästä voi syntyä tuki- ja liikuntaelinongelmia. (Pehkonen, 2017. s. 10.) Varhaiskasvatuksen arkeen on tarjolla erilaisia ergonomiaa parantavia ratkaisuja, kuten sähköinen hoitopöytä ja pukemispenkit. Lattialla työskentelyä voi helpottaa mm. polvien alle asetettavalla tyynyllä. Nostamiseen tulee myös kiinnittää huomiota. Sen täytyy

olla hallittua ja selänkiertoa tulee välttää. Lasten omatoimisuutta voi hyödyntää tilanteissa, joissa nostamisen pystyy välttämään ja se kehittää lisäksi lasten motoriikkaa.

Fyysisestä hyvinvoinnista voi pitää huolta ravinnolla, riittäväällä unella ja palautumisella. Liikunta sekä tuki- ja liikuntaelimiä huoltaminen on myös tärkeää. (Koivuranta, 2015.) Hyvä fyysinen toimintakyky parantaa psyykkistä ja sosiaalista toimintakykyä ja täten muodostaa hyvän pohjan kokonaisvaltaiselle työhyvinvoinnille.

Psyykinen työhyvinvointi tarkoittaa sitä, että työntekijä viihtyy työssään, kokee sen mielekkäänä, saa arvostusta, vastuuta ja on tyytyväinen lopputulokseen. Työn tulee vastata työntekijän ammatillista osaamista ja tavoitteita. Varhaiskasvatuksessa psyykkisiä kuormitustekijöitä ovat mm. se, että työn vaatimukset eivät kohtaa voimavarojen kanssa. Päiväkotiryhmät ovat isoja. 21-paikkaisessa ryhmässä on lakisääteisesti kolme kasvattajaa eli seitsemän lasta kasvattajaa kohden. Suhdelukuja tarkastellaan koko päiväkodin näkökulmasta eli kaikissa ryhmissä ei välttämättä ole edes kolmea kasvattajaa, jos suhdeluku toteutuu koko päiväkodin osalta. Kasvattajat saattavat kokea riittämättömyyden tunnetta, koska eivät ehdi kohdata jokaista lasta yksilöllisesti päivittäin. Psyykinen hyvinvointi voi kuormittua myös huonosta työilmapiiristä, työn vähyydestä, jatkuvasta keskeyttämisestä, arvostuksen puutteesta tai siitä, ettei työ vastaa työntekijän odotuksia. (Koivuranta, 2015.)

Sosiaalinen hyvinvointi muodostuu siitä, miten hyvin yksilö kokee kuuluvansa työyhteisöön. Siihen vaikuttaa oleellisesti se, miten työpaikan vuorovaikutus toimii. Hyvään vuorovaikutukseen kuuluu mm. toisen kunnioittaminen, keskittyminen, kärsivällisyys sekä kuuntelu. Sosiaalisesti hyvinvoivalla työpaikalla työntekijät kokevat olevansa tasa-arvoisia ja työyhteisössä vallitsee luottamus. Sosiaalisen hyvinvoinnin riskitekijöitä ovat mm. huono tiedonkulku, haastavat asiakastilanteet, työyhteisön sisäiset ongelmat sekä epäasiallinen kohtelu. Hyvinvointia voi lisätä olemalla avoin ja luotettava sekä antamalla positiivista ja rakentavaa palautetta työyhteisölle sekä esihenkilönä että työkaverina. Hyvä periaate on muistaa se, että kohtelee muita kuten

toivoisi itseänsä kohdeltavan. Työn ulkopuoliset ihmissuhteet ovat myös osa sosiaalista hyvinvointia, koska ne voivat heijastua työhön positiivisesti tai negatiivisesti. (Koivuranta, 2015.) Varhaiskasvatuksessa sosiaaliseen hyvinvointiin vaikuttaa lisäksi suhde lapsiin ja heidän huoltajiinsa. Varhaiskasvatus on tiimityötä. Tiimin muodostavat varhaiskasvatusryhmän kasvattajat. He suunnittelevat ja toteuttavat työtä yhdessä moniammatillisessa yhteistyössä. Sosiaalisesti hyvinvoivassa työyhteisössä tiimityö on helpompaa. Lastentarhoissa vuosikautia sitten roolit ja työtehtävät olivat itsestään selviä, opettajat vastasivat ohjatusta pedagogisesta toiminnasta ja hoitajat tekivät perushoitoa. Nykyään tiimityön korostuessa roolit ja tehtävät ovat moninaisempia. Hyvässä tiimissä kaikkien työpanos on yhtä tärkeä. Ei ole kuitenkaan tarkoituksenmukaista, että kaikki tekevät kaikkea vaan ennemminkin hyödynnetään kaikkien vahvuuksia. (Ahonen, 2017, s. 38.) Tämä lisää myös sosiaalista hyvinvointia varhaiskasvatuksessa.

4.1.1 Työnohjaus

Työnohjaus on itsensä kehittämistä työssä. Työnohjaus on oman työn tutkimista ja arviointia, joka tapahtuu koulutetun työnohjaajan tuella. Työnohjaajan johdolla keskustellaan erilaisista kysymyksistä, jotka liittyvät mm. työhön, työyhteisöön tai omaan rooliin työpaikalla. Työnohjauksessa voidaan käsitellä työkokemuksia ja tulkita työssä heränneitä tunteita. Työnohjauksen avulla voidaan selkiyttää työrooleja, luoda yhteistä käsitystä työn tavoitteista, edistää ammatillista kasvua ja parantaa yhteistyötä työpaikalla. Työnohjaus on kokemuksellista oppimista, jonka keskeisin työväline on vuorovaikutusprosessi ja se lähtee ohjattavan tarpeista. Työnohjaus on autenttista, ratkaisukeskeistä ja käytännönläheistä. (Rauramo, 2004, s. 142.)

Työnohjaus on syntynyt eri ammattialojen erilaisista tarpeista ja menetelmät ovat hyvin erilaisia. Työnohjaus voi olla mm. terapeutista, kasvatuksellista tai siinä voi olla työsuojelullinen näkökulma. Työnohjauksen ei ole tarkoitus olla terapiaa, koska sillä ei pyritä tarkastelemaan ohjattavan henkilön persoonaa,

vaan ammatillista kasvua. Ohjaus ei myöskään ole konsultointia, sillä siinä ei pyritä antamaan ammattiin liittyviä sisällöllisiä ohjeita. Niiden sijaan työnohjauksessa keskitytään työn herättämiin tunteisiin ja kokemuksiin. (Juuti, 2016, s. 144.)

4.2 Työuupumus

Työuupumus on usein pitkäaikaisen stressin tuloksena syntyvä häiriö, joka ilmenee kokonaisvaltaisena väsymisenä, kyynisyytenä, muuttuneena asennoitumisena työhön ja heikentyneenä ammatillisena itsetuntona. Sen voi laukaista myös jokin yllättävä kriisi tai elämänmuutos. Työuupumuksen oireet ja voimakkuus vaihtelevat paljon. Tyypillisiä oireita ovat mm. unihäiriöt, keskittymiskyvyn heikkeneminen, ärtyneisyys, jännittyneisyys, unohtelu, fyysiset kivut sekä töihin tarttumisen vaikeus, joita hoidetaan lyhyillä toistuvilla sairauslomilla. Loppuunpalaminen on eräänlainen kriisi, josta selviytyminen kasvattaa elämänhallintaa. (Rauramo, 2004, s. 68.) Työssä uupuminen on tarpeellinen viesti. Kun ei itse ymmärrä pysähtyä, joku pysäyttää. Työuupumus on osoitus siitä, että kehon hälytysjärjestelmä toimii. Usein liiallinen panostus työhön johtaa tähän tilaan, jos ihminen ei ymmärrä pysähtyä ja panostaa kokonaisvaltaisesti kaikkiin elämän osa-alueisiin. (Hämäläinen, 2005, s. 168.)

Hoitamattomana työuupumus voi johtaa masennukseen sekä työkyvyttömyyteen. Työterveydenhuollossa työntekijän terveydentilaa arvioidaan kokonaisvaltaisesti. Sairausloma voi olla osa hoitoa, jos tilanteeseen liittyy tekijöitä, jotka vaikuttavat työkykyyn alentavasti. Pitkittynyt stressi voi laukaista univaikeuksia, mielialaoireita ja ahdistuneisuutta. Oireiden hoitamiseksi sairausloma yhdessä psykologin ja mahdollisen lääkehoidon kanssa on tarpeen. Työuupumusdiagnoosi ei yksistään oikeuta sairauspäivärahaan, mutta siihen liittyvät oireet voivat olla sairausloman diagnostinen peruste, koska ne alentavat työkykyä. Mikäli lääkärin määräämät hoidot, kuten psykologin konsultaatio ja lääkehoito eivät tuota tulosta voidaan konsultoida psykiatria. Erikoissairaanhoidon lähete tarvitaan harvoin, mutta sellainen voidaan tarvittaessa tehdä. Siitä huolimatta koordinoituvastuu

hoidosta kuuluu työterveyshuollolle. Työterveyshuolto on vastuussa työkyvyn- ja tukitoimien arvioinnista. (Uusitalo-Arola ym., 2023.) Paras tapa ehkäistä työuupumusta on panostaa työhyvinvointiin ja ehkäistä stressaavia tilanteita työpaikoilla.

5 PEREHDYTTÄMINEN

Perehdyttämisellä tarkoitetaan työntekijän opastusta työtehtävään. Perehdyttämisen tavoitteena on saada työntekijä tuntemaan, että osaa tehdä työnsä, omaa sellaiset perustiedot, joilla selviää työstänsä sekä tuntee työyhteisönsä. Perehdyttämisen alakäsite on työnopastus, joka tarkoittaa järjestelmällistä toimintaa. Työnopastuksen tarkoitus on auttaa työntekijää omaksumaan työtehtävänsä. Työnopastus on työn sisällöllistä hallintaa ja mahdollistaa itsenäisen työskentelyn. Perehdyttämistä ei tapahdu ainoastaan työsuhteen alussa, vaan joka kerta kun henkilöä opastetaan uusiin työtehtäviin. Perhevapaa, pitkä poissaolo tai sairausloma voivat olla myös syy perehdyttää työntekijä uudestaan. Ennen perehdytyksen tarkoitus oli ensisijaisesti opastaa työhön. Nykyään se nähdään isompana kokonaisuutena, johon kuuluu myös yritykseen tai työyhteisöön ja sen arvoihin tutustuminen. (Kupias & Peltola, 2009, s. 17–18.)

5.1 Hyvä perehdyttäminen

Hyvä perehdyttäminen on suunnitelmallista ja tavoitteellista toimintaa. Hyvään perehdyttämiseen kuuluu myös se, että siihen varataan tarpeeksi resursseja. Perehdytysmateriaalia on hyvä päivittää aina tarvittaessa ja sopia henkilöt kenen vastuulla perehdytys on. Hyvä työkalu perehdyttämiseen on tarkistuslista, mistä voi tarkistaa, että kaikki perehdytyksen kannalta oleelliset asiat on käyty läpi. Ennen uuden työntekijän aloittamista käydään läpi työpaikan toimintaan ja työn tavoitteisiin liittyviä asioita. Lisäksi siinä käydään läpi hänen omat työtehtävänsä sekä henkilökohtaiset tavoitteet ja keneltä hän

voi tarvittaessa kysyä lisätietoa. Työn aloitusvaiheessa esitellään perehdyttäjän ja perehdytyksen sisältö. Esitellään työpaikka sekä yhteisö, toimintatavat, säännöt ja keskeiset työhön liittyvät ammattitermit. Perehdytysvaiheessa käydään läpi myös työsuhteeseen liittyvät asiat, kuten työaika, palkkaus, edut, loma- ja poissaolokäytännöt. Työntekijän tulee olla myös selvillä omista oikeuksistaan, velvollisuuksistaan ja työtä ohjaavista laeista.

Työturvallisuus on olennainen perehdytykseen liittyvä asia. Siihen sisältyy turvalliset ja ergonomiset työskentelytavat sekä työn vaarojen ja haittojen ehkäisy. Työpaikalla tulee olla työturvallisuusohjeet työntekijöiden saatavilla ja niihin tulee tutustua perehdyttämisen yhteydessä. Työntekijälle voi myös kertoa, miten hän voi edistää omaa ja muiden työhyvinvointia. Varsinaisten työtehtävien perehdyttämiseen kuuluu tehtäväkuvauksen sekä työtehtävän vastualueiden avaaminen, tutustuminen työssä käytettäviin koneisiin ja laitteisiin sekä mahdollisten suojavälineiden käyttöön opastaminen. Hyvä perehdyttäjän varmistaa, että perehdytettävä on sisäistänyt asian esimerkiksi seuraamalla työskentelyä ja vastaamalla työntekijän kysymyksiin. Perehdyttäminen on jatkuva prosessi ja sitä jatketaan koko työsuhteen ajan aina tarvittaessa. Esimies on aina ensisijaisesti vastuussa perehdyttämisestä, mutta on tärkeää, että perehdytykseen osallistuu koko työyhteisö. Lisäksi perehdyttäminen on vuorovaikutusprosessi, missä myös perehdytettävä on osallisena. On tärkeää, että perehdytettävä kysyy, jos jotain jää epäselväksi tai hän haluaa jostain tietyistä asioista enemmän tietoa. (Kupias & Peltola, 2009, s.19–20.)

5.2 Perehdyttämistä ohjaava lainsäädäntö

Perehdyttämistä ohjaavat erilaiset lait ja säädökset. Perehdyttämistä käsitellään mm. työturvallisuuslaissa 738/2002, laissa, jossa käsitellään nuoria työntekijöitä 998/1993 sekä työsopimuslaissa 55/2001.

Työturvallisuuslaki velvoittaa työntantajaa perehdyttämään kaikki työntekijänsä työhön, työvälineisiin, työolosuhteisiin sekä turvallisiin tapoihin tehdä töitä.

Perehdytys tulee toistaa myös silloin kun, työvälineet, menetelmät tai työnkuva muuttuvat. Työntekijälle annettua opastusta tulee täydentää tarvittaessa. (Työturvallisuuslaki 738/2002 14§.)

Työturvallisuuslaki velvoittaa myös työntekijää noudattamaan työnantajan määräyksiä sekä ohjeita, ja hänen tulee noudattaa työssään järjestystä, huolellisuutta ja siisteyttä. Työntekijä on lisäksi velvollinen huolehtimaan omasta ja muiden työntekijöiden terveydestä työnantajaltaan saaman ohjauksen ja ammattitaitonsa mukaisesti. (Työturvallisuuslaki 738/2002 18§.)

Laki nuorista työntekijöistä ohjaa perehdyttämistä, jos kyseessä on alle 18-vuotias henkilö. Myös nuorille kuuluu asianmukainen perehdytys. Nuoren, jolla ei ole työhön tarvittavaa ammattitaitoa ja työkokemusta, on lain mukaan saatava työhön tullessaan henkilökohtaista ohjausta ja opastusta. (Laki nuorista työntekijöistä 998/1993 10§.)

Työsopimuslain mukaan työnantaja on velvollinen huolehtimaan siitä, että työntekijä voi suoriutua työstään myös työtehtävien, menetelmien tai yrityksen toiminnan muuttuessa. Työnantajan on pyrittävä edistämään työntekijän mahdollisuuksia kehittyä sekä edetä työurallaan, mikä tarkoittaa esimerkiksi mahdollisuutta lisäkouluttamiseen. (Työsopimuslaki 55/2001 1§.)

6 OPINNÄYTETETYÖPROSESSI

6.1 Hongon päiväkotiympäristönä

Hongon päiväkotiympäristö sijaitsee Kankaanpäässä Honkajoen alueella. Honkajoki liitettiin osaksi Kankaanpäästä 1.1.2021 alkaen, joten Hongon päiväkotiympäristö on nyt yksi Kankaanpään kaupungin kunnallisista varhaiskasvatustyksistä. Hongon päiväkodissa on kolme ryhmää. Ryhmä on 12-paikkainen lähinnä alle 3-vuotiaiden hoitoon keskittynyt ryhmä. Ryhmässä työskentelee kolme-neljä

kasvattajaa. Naperot-ryhmä on 21-paikkainen ryhmä, jossa työskentelee varhaiskasvatuksen opettaja ja kaksi varhaiskasvatuksen lastenhoitajaa. Naperoissa on 3–4-vuotiaita lapsia. Naperot ovat vuorohoitoryhmä. Kankaanpäässä vuorohoidolla tarkoitetaan hoitoa, joka ajoittuu ennen klo 6.30 tai klo 17 jälkeen. Kolmas ryhmä on nimeltään Tenavat. Tenavat ovat 21-paikkainen ryhmä, jossa työskentelee kaksi varhaiskasvatuksen opettajaa ja yksi varhaiskasvatuksen lastenhoitaja. Tenavien lapset ovat noin 4–6-vuotiaita. Ryhmien ikäjakaumat vaihtelevat tarpeen mukaan. Ryhmissä voi olla joko nuorempia tai vanhempia lapsia, koska ikää enemmän vaikuttavat lapsen yksilölliset tarpeet, osaaminen ja luonne. Hongon päiväkodissa työskentelee lisäksi laitosapulainen, kiertävä varhaiskasvatuksen lastenhoitaja, joka sijoittuu tarvittaessa eri ryhmiin sekä vuorohoidon resurssilastenhoitaja, ryhmäavustaja ja johtaja. Hongon päiväkodin johtajalla on Hongon lisäksi vastuullaan myös kaksi muuta kaupungin varhaiskasvatusyksikköä.

Hongon päiväkotitoi sijaitsee luonnon keskellä. Lähellä kävelymatkan päässä on hyvät liikuntamahdollisuudet, kuten urheilukenttä, iso liikuntasali, luistelukenttä, hiihtoladut sekä pitkä pururata metsän keskellä. Päiväkodin isolta pihalta voi ihailla vieressä olevia peltoja, joissa lapset pystyvät näkemään esimerkiksi syksyisin puimurin työssään. Hongon päiväkodissa pyritään käyttämään lähiympäristöä jatkuvasti hyödyksi. Esimerkiksi mustikka- ja puolukkaretkiä on helppo syksyisin järjestää, koska metsä on lyhyen kävelymatkan päässä päiväkodista.

Hongon päiväkotitoi on vuorohoitoyksikkö, joten tämä tuo työhön omat huomioonotettavat asiat. Päiväkodissa on normaalia enemmän henkilökuntaa, koska hoitoa tarjotaan aikaisin aamulla ja taas vastaavasti myöhään illalla sekä viikonloppuisin.

6.2 Opinnäytetyön aloitus ja eteneminen

Aloitin opinnäytetyöni suunnittelun 2022 loppuvuodesta. En ollut yhtään varma, mihin aiheeseen päädyn, mutta selkeää oli, että haluan tehdä

toiminnallisen opinnäytetyön. Toiminnallisen opinnäytetyön tavoitteena on luoda jokin toiminnallinen tuotos, jolla ratkaistaan olemassa oleva ongelma, kuvaillaan jokin prosessi tai kehitetään jotain alan käytäntöä. Palvelu tai tuote rakennetaan, kokeillaan tai kehitellään käytännön toiminnan kautta. (Säteri, 2020.)

Suoritin johtamis- ja kehittämistyön harjoittelua Karvian kunnassa varhaiskasvatusjohtajan kanssa marraskuussa 2022. Siellä oli työn alla ryhmäkohtaiset perehdytyskansion ja minulle heräsi ajatus, että voisin tehdä opinnäytetyöni perehdytyskansion omalle työpaikalleni. Otin yhteyttä omaan esihenkilöni ja hän antoi minulle luvan alkaa työstämään ajatusta harjoittelun jälkeen. Palasin töihin marraskuun lopulla 2022 ja puhuin opinnäytetyöni suunnitelmasta oman ryhmäni työntekijöille. Minulle selvisi, että työkaverini oli omissa sosionomiopinnoissaan edellisenä keväänä aloittanut perehdytyskansion valmistelun ja sain hänen laatiman listan asioista, joita Kankaanpään kaupungin varhaiskasvatustyöyksikön perehdytyskansion tulisi sisältää. Käytin listaa kansion runkona.

Aloitin perehdytyskansion tekemisen esihenkilöni kanssa tammikuussa 2023 niin, että keräsimme kasaan kaikki tarvittavat lomakkeet, joita kansion tulisi sisältää. Seuraavassa vaiheessa keräsin muulta henkilökunnalta ajatuksia siitä mitä meidän perehdytyskansiossamme tulisi heidän mielestään olla. Olen käyttänyt tutkimusmenetelmänä haastattelua. Haastattelut ovat olleet avoimia haastatteluja, joiden pohjalta olen tehnyt muistiinpanoja. Olen haastatellut kolmea eri sijaista, esihenkilöä ja muita varhaiskasvatuksen työntekijöitä. Näiden lisäksi pyysin hallinto- ja henkilöstöjohtajalta materiaalia työhyvinvointiin ja perehdyttämiseen liittyen.

Perehdytyskansioon toivottiin haastattelujen perusteella erityisesti ryhmien päiväjärjestystä, pihasääntöjä sekä läsnä-kirjaus ohjetta. Läsnä-kirjaus tarkoittaa järjestelmää, millä lapset merkitään ryhmien puhelimeen. Sijaisten haastatteluista nousi esiin se, että kansiossa tulisi olla mahdollisimman selkeästi avattuna kaikki oleelliset perehdytykseen liittyvät asiat. Muun muassa varhaiskasvatuksen tiimisopimus ja

ryhmävarhaiskasvatussuunnitelma löytyvät molemmat Hongon perehdytyskansioista, eivätkä sijaiset tiedäneet, mitä varten näitä tehdään ja mitä ne ovat. Yksi sijaisista kertoi myös, että olisi kaivannut aloittaessaan listaa, mistä voi tarkistaa päiväkodin käytäntöjä. (esim. pihäsäännöt).

Seuraavaksi kirjoitin kansioon alustuksen meidän päiväkodistamme ja työtä ohjaavista käytännöistä. Tässä vaiheessa kansio oli kiertänyt päiväkodin työntekijöillä luettavana ja keräsin palautetta kansioista ja selvitin mitä siihen vielä pitäisi lisätä. Henkilökunta toivoi mm. tarkennettua ohjeistusta hakutilanteisiin, kuten miten toimia, jos lapsen hakija on alaikäinen tai päihtynyt. Toinen hyvä huomio oli se, että kunta-alalla työskentelevät varhaiskasvatuksen opettajat ovat siirtyneet 1.9.2021 alkaen KVTESSistä OVTESSin piiriin ja OVTESSia toivottiin työpaikalle saataville. Sovimme esimiehen kanssa, että käymme vielä läpi perustiedot päiväkodista sekä päivän kulun yhdessä ja muokkaamme kirjoitusasua.

2023 maaliskuun alussa pidimme esihenkilön kanssa jälleen palaverin, jossa kävimme perehdytyskansiota läpi. Perehdytyskansio alkaa tekstillä, jossa kerrotaan perustietoja Hongon päiväkodista sekä työkäytännöistä. Sovimme palaverissa, että muutamme sitä hieman ja avaamme joitain asioita tarkemmin. Päätimme samalla kansion lopullisen järjestyksen ja seuraavassa vaiheessa kansio sai lopullisen ulkoasun, välilehdet ja sisällysluettelon.

6.3 Valmis kansio ja palaute

Lopullinen kansio valmistui huhtikuussa 2023. Valmis kansio sisältää:

1. Perustiedot päiväkodista
2. Hongon päiväkodin toimintakäytännöt
3. Tervetuloa töihin-lomake
4. Varhaiskasvatuksen perehdytysohjelma
5. Tehtäväkuvaukset
6. Ryhmien päiväjärjestykset

7. Varhaiskasvatussuunnitelmat ja niihin liittyvät asiat.
8. Kankaanpään kaupungin liikunnan vuosikello
9. Pihäsäännöt
10. Ryhmävasut, tiimisopimus
11. Henkilökunnan ilmoitusvelvollisuus, lomakkeet, lastensuojeluasias
12. Työterveyden asiat
13. Liitteet

Haastattelin päiväkodin työntekijöitä siitä mitä mieltä he olivat valmiista kansioista ja siitä tulisiko kansioon vielä lisätä jotain. Haastattelin viittä eri työntekijää ja kahta sijaista.

Haastateltavat olivat tyytyväisiä kansioon. Kiitosta sai etenkin kansion ensimmäisen osion, josta löytyvät perustiedot ja toimintakäytännöt. Haastatteluissa nousi esiin idea, että päiväkodin perehdytyskansiota voisi jalostaa vielä pidemmälle siten, että luotaisiin esimerkiksi opettajille ja lastenhoitajille omat osiot, mistä löytyisi mm. vuosikellot asioista, joita pitäisi tiettyinä vuodenaikoina ottaa huomioon.

”On hyvä, että nyt on olemassa oleva perehdytyskansio, koska ikinä ei muista sanoa kaikkea, mitä uudelle työntekijälle tulisi kertoa.”

”Perehdytyskansio on selkeä ja etenee loogisesti.”

”Kaipaisin kansioon yksityiskohtaisempaa opettajan työnkuvan avausta.”

”Hienoa, että työterveyshuollon asiat löytyy päivitettyinä yhdestä paikasta, tiedon etsiminen on ollut todella vaikeaa, kun joka ryhmässä on erilaiset paperit.”

”Perehdytyskansion päivityksen myötä kaikki vanhat lomakkeet saa laittaa pois ja se on hyvä, koska ne on aiheuttanut paljon sekaannuksia.”

Kukaan haastateltavista ei osannut tässä vaiheessa mainita mitään muuta erityistä lisättävää kansioon. Kansion järjestystä muutettiin hieman ja laitettiin jotain lomakkeita varsinaisista kansioista liitteet osioon.

”Kansiosta löytyy kaikki oleelliset asiat.”

”Lomakkeet ja vanhemmille jaettava materiaali löytyvät nyt aiempaa helpommin, kun ne on koottu yhteen paikkaan.”

Kysyin haastateltavilta mitä mieltä he ovat kansion ulkonäöstä, ja heillä ei ollut asiaan paljon sanottavaa. Tekstikoko sekä fontti olivat kaikkien mielestä sopivia.

Kansio sai sijaisilta myös positiivisen vastaanoton. Kansion pituus oli sijaisten mielestä sopiva.

”Kansio on sopivan mittainen ja sen jaksaa vielä selata loppuun asti mielenkiinnolla.”

”Perehdytyskansioista saa sen vaikutelman, että työpaikalla ollaan mietitty perehdyttämiseen liittyviä asioita.”

”Sijaisena oleminen ei ole aina helppoa, kun joka paikassa on eri toimintatavat ja säännöt. Perehdytyskansioista on helppo tarkistaa, jos joku jää askarruttamaan.”

Puhuimme haastatteluissa myös työhyvinvoinnista ja kaikki seitsemän vastaajaa olivat yksimielisiä siitä, että hyvä perehdyttäminen lisää työhyvinvointia ja oma kokemukseni työn tekijänä tukee myös tätä näkemystä. En ole itse saanut perehdytystä työhöni ja koin pitkään ulkopuolisuuden tunnetta töissä siitä syystä.

”Perehdyttäminen on tärkeä osa työn aloittamista, nyt kun on kansio niin osaa toivottavasti kiinnittää asiaan enemmän huomiota.”

”Tällaisena aikana, kun varhaiskasvatuksessa on pulaa työntekijöistä, pätevä työntekijä saa valita paikkansa. Valitsen sellaisen paikan missä työhyvinvointiin satsataan.”

”On tärkeää viihtyä töissä, hyvä yhteishenki kertoo siitä, että töissä on asiat hyvin.”

”Töissä vietetään iso osa elämästä, joten on tärkeää, että työssä viihtyy.”

Keskustelimme haastateltavien kanssa heidän edellisistä perehdytyskokemuksistaan ja juuri kenellekään ei ollut erityisemmin kokemusta perehdyttämisestä. Vastaajissa oli kaksi henkilöä, jotka olivat työskennelleet isommassa hoitoalan ketjussa ja siellä oli oma perehdytysohjelma. Heille perehdyttäminen oli tuttua, mutta muilla vastaajilla ei ollut kokemuksia perehdyttämisestä. He olivat työskennelleet lähinnä kouluissa ja päiväkodeissa. Pohdimme myös sitä, että kuuluuko perehdytys riittävästi päiväkotien toimintakulttuuriin. Vastaajien kokemuksista nousi esiin se, että asiaan ei välttämättä kiinnitetä tarpeeksi huomiota vaan oletetaan, että asiat kyllä selviävät työn ohessa.

7 POHDINTA

Lähdin tekemään opinnäytetyötäni sillä ajatuksella, että hyvä perehdytys lisää työhyvinvointia. Ajatus on työtä tehdessäni vahvistunut. Myös työyhteisön haastatteluista nousseet kokemukset puolsivat tätä. Perehdyttämisestä hyötyvät sekä työnantaja että työntekijä. Kun työntekijä saa tarvittavat perustiedot työhönsä, on työ turvallista ja tuottavaa. Hyvin perehdytetty työntekijä kiinnittyy työhönsä paremmin ja nämä kaikki asiat yhdessä lisäävät työhyvinvointia. Työhyvinvointi vähentää sairauspoissaoloja ja työn tuottavuus

paranee. Lisäksi työ tuntuu mielekkäämmältä, kun tietää mitä työltä odotetaan ja osaa vastata näihin vaatimuksiin.

Perehdyttämiselle tulee varata aikaa työyhteisössä. Uusi työntekijä olisi hyvä sijoittaa ensimmäisiksi päiviksi työvuoroon, jolloin talossa on henkilökuntaa muutenkin paljon paikalla tai antaa hänen toimia tarkkailijan roolissa ylimääräisenä henkilönä. Etenkin kiireisessä päiväkotityössä kaikkea oleellista ei ehdi sanoa työn lomassa. Perehdytyskansio on vain osa perehdyttämistä, mutta se on samalla työpaikan käyntikortti. Sen tekemiseen kannattaa kiinnittää huomiota. Selkeä ja sopivan mittainen kansio on lukijalle paras vaihtoehto. Työyhteisöissä on hyvä myös keskustella perehdytyskäytännöistä ja miettiä kuka on vastuussa perehdyttämisestä, kun uusi työntekijä tulee taloon.

Varhaiskasvatus on kokenut viime vuosien aikana isoja muutoksia. Vuonna 2018 astui voimaan varhaiskasvatustalaki. Ennen tätä muutosta puhuttiin päivähoitosta. Päiväkoteihin tuli tämän myötä enemmän pedagogista näkökulmaa ja laki on jälleen uudistumassa. Tämä pitäisi mielestäni ottaa huomioon siten, että myös vanhojen työntekijöiden riittävästä perehdytyksestä pidetään huolta, ei ainoastaan uusien. Tämä asia saattaa kiireisessä arjessa unohtua, ettei perehdytys ole ainoastaan uusien työntekijöiden oikeus.

Opinnäytetyön tekeminen on opettanut minulle paljon työhyvinvoinnista ja sen yhteydestä varhaiskasvatukseen. Varhaiskasvatus on ollut paljon esillä valtakunnallisessa mediassa sen takia, että varhaiskasvatuksen työntekijät voivat huonosti ja vaihtavat alaa sen takia. Toivon, että varhaiskasvatukseen panostettaisiin riittävästi ja alan epäkohdat, kuten kiire ja matala palkkaus saataisiin korjattua. Opinnäytetyön lähdemateriaali tuki kaikilta osin sitä, että työhyvinvointi varhaiskasvatuksessa lisää lasten hyvinvointia. Vuonna 2020 Suomen lapsista 77 prosenttia (245 225 lasta) osallistui varhaiskasvatukseen (THL, (2020). Varhaiskasvatusmaksujen alemmat tulorajat ja kaksivuotinen esikoulu todennäköisesti nostavat lasten määrää vielä entisestään. Kyse on mielestäni niin isosta määrästä lapsia, että varhaiskasvatuksen työoloihin tulisi valtakunnallisesti panostaa. Oman kokemukseni mukaan varhaiskasvattajat

kokevat riittämättömyyden tunnetta, jonka aiheuttaa kiireen tunne. Kiire on yksi isoin varhaiskasvatuksen työhyvinvointia heikentävä tekijä. Ryhmäkokoja tai lakisääteisiä hoitajamitoituksia pienentämällä tähän asiaan voisi vaikuttaa. Työntekijät voivat itse vaikuttaa asiaan siten, että varaavat riittävästi aikaa lapsille esimerkiksi siirtymätilanteisiin ja hyödyntävät pienryhmätoimintaa. Näitä asioita voi tuoda esiin jo perehdytysvaiheessa.

Työhyvinvointia koskeva keskustelu eri tiedotusvälineissä sekä työpaikoilla voi olla hyvin negatiivissävytteistä. Se voi luoda tunteen, ettei asiat voi sujua omassakaan työyhteisössä, vaikka todellisuudessa työhyvinvointiin olisi työpaikalla panostettu ja voimavaroja on riittävästi tarjolla. Perehdytysvaiheessa on hyvä keskustella siitä, miten työntekijä voi omalla esimerkillään vaikuttaa työyhteisön hyvinvointiin sillä, ettei lähde mukaan lietsomaan negatiivisia asioita.

Työyhteisö on tukenut minua perehdytyskansion tekemisessä ja olen saanut haastattelujen kautta paljon uutta tietoa ja hyviä näkökulmia. Etenkin esihenkilön tuki perehdytyskansiota ja opinnäytetyötä tehdessä on ollut korvaamatonta.

LÄHTEET

Ahonen, L. (2017). Vasun käyttöopas. PS-Kustannus

Aitta, U. (2006). Ylemmän toimihenkilönaiset työ- ja aikapaineiden ristiaallokoissa. Tilastokeskus.

Hämäläinen, P. (2005). Ihmisen kokoinen työyhteisö, avaimia hyvään vuorovaikutukseen. Tammi.

JHL, 2021. Haettu 5.2.2023 osoitteesta
<https://www.jhl.fi/2021/12/21/ammattiliitto-jhln-kysely-paljastaa-varhaiskasvatuksen-hurjan-kriisin-yli-puolet-kokee-tyouupumusta-viikoittain/>

Juuti, P. & Salmi, P. (2014). Tunteen ja työ, uupumuksesta iloon. PS-kustannus.

Juuti, P. (2016). Johtamisen kehittäminen. PS-kustannus

Kangas, J. & Lastikka, A-L. & Karlsson, L. (2021). Voimauttava varhaiskasvatus. Otava.

Kankaanpää. (2022). Kankaanpään kaupungin varhaiskasvatussuunnitelma.
https://www.kankaanpaa.fi/wp-content/uploads/2019/11/Kankaanp%C3%A4%C3%A4n_kaupungin_varhaiskasvatussuunnitelma_VASU_2019.pdf

Koivuranta, J. (1.8.2015). Haettu 4.2.2023 <http://www.socom.fi/wp-content/uploads/2015/08/tyohyvinvointi.pdf>

Kupias, P.& Peltola, R. (2009). Perehdyttämisen pelikentällä. Palmenia.
 Laki nuorista työntekijöistä 1993. 19.11.1993/998

Muuronen, K. (24.5.2017). Haettu 16.2.2023 Lastentarhasta päiväkotiin, varhaiskasvatuksen murros 1970 luvulta nykypäivään.
<https://www.lskl.fi/blog/lastentarhasta-paivakotiin-varhaiskasvatuksen-murros-1970-luvulta-nykypaivaan/>

Opetushallitus, (2022). Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet.
https://www.oph.fi/sites/default/files/documents/Varhaiskasvatussuunnitelman_perusteet_2022_1.pdf

Pehkonen, I. (2017). Työkaluja varhaiskasvatukseen. Superlehti.

Rauramo, P. (2004). Työhyvinvoinnin portaat. EDITA.

Sosiaali- ja terveysministeriö. (2023). Työhyvinvointi. Haettu 17.3.2023 osoitteesta <https://stm.fi/tyohyvinvointi>

Säteri, M. (24.3.2020). Haettu 28.1.2023 Toiminnallisen opinnäytetyön erityispiirteitä. Haettu 20.2.2023 osoitteesta <https://wiki.metropolia.fi/pages/viewpage.action?pagelId=57182852>

THL, Terveysten ja hyvinvoinninlaitos (2021). https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/143153/Tr32_21.pdf?sequence=5

Työsopimuslaki 55/2001. Haettu 1.2.2023 osoitteesta <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20010055>

Työturvallisuuslaki 738/2002. Haettu 1.2.2023 osoitteesta <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738>

Uusitalo-Arola, L., Tuisku, K. & Rossi, H. (2021). Työuupumus (burnout), Duodecim.

LIITE 1:

Perehdytyskansion alustus:

HONGON PÄIVÄKOTI

Hongon päiväkoti on Kankaanpään kaupungin varhaiskasvatusyksikkö. Hongossa on kolme ryhmää:

Ryhmis:

- 12 lasta
- Lapset 0–3 vuotiaita
- 3–4 kasvattajaa

Naperot:

- 21 lasta
- Lapset 3–4-vuotiaita
- Yksi varhaiskasvatuksen opettaja sekä kaksi varhaiskasvatuksen lastenhoitajaa.

Tenavat:

- 21 lasta
- Lapset 4–6-vuotiaita
- Kaksi varhaiskasvatuksen opettajaa sekä yksi varhaiskasvatuksen lastenhoitaja.

Tämän lisäksi päiväkodissa työskentelee:

- Kiertävä lastenhoitaja
- Vuorohoidon resurssilastenhoitaja
- Päiväkodin johtaja
- Varhaiskasvatuksen erityisopettaja VEO (kiertävä)

Perehdytyskansioista löytyvät päiväkodin työntekijöiden tehtäväkuvaukset, joista selviää kunkin tehtävän tarkoitus.

Hongon päiväkodin toimintakäytäntöjä:

Päiväkodissa on käytössä läsnä-sovellus, mihin lapset kirjataan sisään, kun he saapuvat päiväkotiin ja samoin kirjataan ulos, kun he lähtevät kotiin. Perheiden laskutus perustuu sovelluksessa oleviin tuntimääriin, joten kirjaaminen on tärkeää muistaa. Jos lapsi osallistuu päiväkotipäivän aikana muskariin tai kerhoon, hänet kirjataan siksi aikaa ulos.

Hongon päiväkoti on vuorohoitoyksikkö, joten meille sijoittuu myös lapsia, jotka tarvitsevat hoitoa ennen klo. 6.30 tai klo.17 jälkeen tai sekä myös viikonloppuisin. Vuorohoito tapahtuu Naperoiden ryhmässä. Muihin ryhmiin kuuluvat lapset kirjataan läsnä-ohjelmassa Naperoihin, jos he saapuvat hoitoon ennen klo.8 tai jäävät hoitoon klo.17 jälkeen. Vuorohoidon periaatteet löytyvät perehdytyskansiosista ja ne jaetaan vuorohoitolasten perheille.

Vanhemmat ilmoittavat lasten hoitoajat etukäteen Edlevo-sovelluksessa. Lasten hoitoaika pitää olla tiedossa vähintään viikkoa ennen hoidon ajankohtaa. Joskus vanhemmat saattavat kysyä voiko hoitoaika muuttua. Muutokset pyritään järjestämään, mikäli ne eivät aiheuta ryhmien työntekijöille työaikamuutoksia.

Päiväkodin toimintaa ohjaa Kankaanpään kaupungin varhaiskasvatussuunnitelma ja varhaiskasvatuslaki. Varhaiskasvatussuunnitelmaan olisi hyvä tutustua mahdollisimman pian työsuhteen alettua. Suunnitelma löytyy ryhmistä, perehdytyskansiosista ja Kankaanpään kaupungin verkkosivuilta. Pyrimme hyödyntämään toiminnassamme mahdollisimman paljon pienryhmätoimintaa sekä positiivista pedagogiikkaa. Lapsia ja perheitä kohdellaan tasa-arvoisesti.

Hyvä palaute ja kannustaminen on ensiarvoisen tärkeää.

Kankaanpään kaupungin varhaiskasvatussuunnitelman mukaan Laadukkaan varhaiskasvatuksen lisäksi, lapsi voi tarvita kasvuun ja oppimiseen eriasteista tukea. Tuen taso, jolla lapsi saa tukea muodostuu sen mukaan, kuinka paljon tukitoimia hän tarvitsee, jos lapsi tarvitsee tukea vain hetkellisesti tai vain vähän yhdellä osa-alueella, lapsi kuuluu varhaiskasvatuksen yleisen tuen piiriin. Lapsen huoltajat sekä ryhmän kasvattajat keskustelevat yleisen tuen tarpeesta sekä tarvittavista tukitoimista. Tukitoimet kirjataan lapset varhaiskasvatussuunnitelmaan

eli vasuun. Yleiseen tukeen kuuluu mm. päivästrukturi, toiminnanohjaus kuvat, pienryhmätoiminta, aikuisen tuki ja ohjaus, opetussuunnitelman mukainen toiminta. Jos todetaan, että lapsi tarvitsee tukitoimia säännöllisesti eikä yleinen tuki ole riittävää, lapsi saa varhaiskasvatuksessa tehostettua tai erityistä tukea. Tehostettuun tukeen kuuluu mm. tehostettu aikuisen tuki, opetus ja ohjaus, yksilöllistetyt tehtävät ja toiminta, samanaikaisopetus sekä avustajan tuki. Erityiseen tukeen mm. intensiivinen aikuisen tuki, opetus ja ohjaus, yksilöllistetyt tehtävät ja toiminta, samanaikaisopetus, avustajan tuki ja apuvälineet.

Ryhmissä on omat päivärytmit, jotka löytyvät myös perehdytyskansiosta. Ulkoilemme kaksi kertaa päivässä, aamu- ja iltapäivisin. Ulkoiluhetkillä on tärkeää muistaa hyvä valvonta sekä aikuisten sijoittuminen piha-alueelle siten, että joka paikka tulee valvottua ja ulkoilu on turvallista. Kasvattajat voivat omalla esimerkillä kannustaa lasta liikkumaan ja leikkimään ulkona. Perehdytyskansiosta löytyvät erilliset pihasäännöt sekä varhaiskasvatuksen liikunnan vuosikello ja liikuntasuosituksukset.

Ruokailut tapahtuvat omissa ryhmissä. Laitosapulainen valmistaa aamupalan ja se tarjoillaan 8.00–8.30, lounas ryhmän mukaan noin 11–11.30 välisenä aikana. Ruoka tulee Kankaanpään Pohjanlinnan keittiöltä ja laitosapulainen laittaa sen päiväkodin keittiöllä valmiiksi kärryihin. Ryhmän työntekijät hakevat kärryt ryhmiin. Ruokailussa panostamme erityisesti positiiviseen pedagogiikkaan ja pyrimme luomaan ruokailuhetkistä lapsille myönteisen kokemuksen. Lapsilla on erilaisia ruokailutottumuksia ja tämä on hyvä ottaa huomioon. Lasta kannustetaan hyvässä hengessä tutustumaan uusiin ruokiin, mutta pakkomaistamista ei ole. Ruuan yhteydessä tarjolla on aina myös leipää ja maitoa, näitä lapsi saa halutessaan lisää, vaikka ei olisi ruokaa syönytään. Lapsen syömättömyyden taustalla voi olla esimerkiksi erilaisia erityisherkkyyksiä, jotka on hyvä huomioida.

Henkilökunta ruokailee mahdollisuuksien mukaan samaan aikaan lasten kanssa. Ryhmässä kaksi henkilöä ovat oikeutettuja syömään valvontahintaisen aterian, joka on 1.1.2023 alkaen 4.80 euroa. Valvonta-ateria on koulun, päiväkodin tai vastaavan laitoksen henkilökunnan oppilaiden tai

hoidettavien ruokailun valvonnan yhteydessä tapahtuva ruokailu. Hinnoittelussa noudatetaan verohallituksen voimassa olevia luontaisetupäätöksiä. Laitosruokailun hinta on 6.00 euroa ateria. Henkilökunnan valvonta- ja laitosruokailut merkataan ryhmissä oleviin listoihin ja ne vähennetään palkanmaksun yhteydessä. Ryhmissä on jääkaapit, joissa henkilökunta voi säilyttää omia eväitänään sekä mikro ruuan lämmittämistä varten. Kahvit sekä mahdolliset väli- ja aamupalat työntekijä tuo itse.

Kaikki lapset menevät ruokailun jälkeen päivälevolle. Ryhmän aikuiset sopivat keskenään "nukkari-vuoroista" Lepohetkellä ei ole tarkoitus, että kaikki nukkuvat vaan lapsen yksilölliset tarpeet huomioidaan tässäkin. Pyrimme kuitenkin varmistamaan kaikille lapsille rauhallisen hetken. Lepohetkeä valvovan aikuisen vaihdon yhteydessä lapset, jotka eivät nuku, siirtyvät ryhmätilaan hiljaisiin puuhiin siksi aikaa, että muut heräävät. Lepohetkien aikana järjestetään viikko- tiimi- tai opettajapalavereita. Ryhmän opettajien suunnitteluajat ovat myös lepo hetken aikana.

Lasta hakeva tai hoitoon tuova aikuinen tulee aina kohdata. Lasta ei saa luovuttaa henkilölle, kenestä ei ole etukäteen ilmoitettu, eikä alaikäiselle tai esimerkiksi päihtyneelle. Päiväkodin turvallisuussuunnitelmassa on toimintaohjeet näihin tilanteisiin. Turvallisuussuunnitelmat löytyvät ryhmistä ja siihen tulee tutustua heti työsuhteen alussa. Ennestään tuntemattoman työntekijän on hyvä muistaa esittäytyä lapsen hakijalle. Lasten haku- ja tuontitilanteissa kerrotaan mitä lapsen päivään on kuulunut. Perheet kohdataan myönteisellä asenteella, vaikka toisinaan heidän kanssaan joutuu ottamaan esiin myös vaikeita asioita. Tiedonvaihto eri ryhmien välillä on tärkeää, koska ryhmän omat aikuiset eivät välttämättä ole enää paikalla, kun lapsi haetaan hoidosta. Päiväkodin arjen sujuvuuden kannalta on tärkeä muistaa hyvän yhteistyön merkitys myös henkilökunnan välillä. Hyvän työilmapiirin taustalla on positiivinen työkuultuuri. Se muodostuu työpaikan toimintatavoista, työmoraalista ja yhteisistä säännöistä sekä työntekijöiden välisestä vuorovaikutuksesta.

Lapsen aloittaessa varhaiskasvatuksessa, vanhemmat täyttävät tietoja lapsesta-lomakkeen. Lomakkeista löytyvät kaikki tärkeät tiedot lapsista, kuten esimerkiksi vanhempien yhteystiedot, varahakijat, allergiat yms. Esimerkiksi

lapsen katoamistilanteessa tietoja lapsesta-lomake on tärkeä työväline, joka annetaan myös pelastusviranomaisille etsintöjä varten.

Työ- ja virkasuhteissa noudatetaan Varhaiskasvatuslain 540/2018 1 § kohdan 1 mukaisia kelpoisuusvaatimukset täyttäviä päiväkotien varhaiskasvatuksen opettajien, erityisopettajien tai päiväkodin johtajan tehtävissä toimivien osalta OVTES:iä ja muiden työntekijöiden osalta KVTES:iä. Sopimuskirjat ovat henkilöstön saatavilla verkossa.

Kankaanpään kaupungin henkilöstöä koskevat tiedotteet, ohjeet, säännöt jne. löytyvät kaupungin intrasta intra.kankaanpaa.fi (kirjautuminen kaupungin sähköpostitunnuksilla).

LIITE 2:

Palautahaastattelu perehdytyskansioista:

1. Mitä mieltä olet valmiista perehdytyskansioista?
2. Mitä lisäisit kansioon?
3. Onko järjestys sopiva?
4. Ajatuksia ulkonäöstä?
5. Ajatuksia työhyvinvoinnista?
6. Millaisia perehdytyskokemuksia sinulla on entuudestaan?

.