

**PEREHDYTYSMATERIAALIEN KEHITTÄMINEN JA PEDAGOGISEN
PEREHDYTYKSEN LISÄÄMINEN VARHAISKASVATUSYKSIKÖSSÄ**



Ammattikorkeakoulututkinnon opinnäytetyö

Sosionomi (AMK)

Syksy 2023

Petra Jaakkola

Toiminnallisen opinnäytetyö tarkoituksena oli kehittää varhaiskasvatusyksikköön uudistettu perehdyttämiskansion, joka sisältää pedagogisen perehdytyksen osuuden sekä liitteenä sijaisille oman napakan perehdytyspaketin. Kansio toteutettiin yhdessä työelämäyhteistyökumppanina toimineen yksityisen päiväkotiorganisaation yksikön kanssa. Perehdyttämiskansion päivittäminen oli työelämäyhteistyökumppanin toive ja varhaiskasvatusalalla vallitseva pula pätevistä työntekijöistä syvensi ajatusta rakentaa kansioon pedagoginen osio sekä sijaisten oma osio. Epäpätevillä työntekijöillä ei ole alalla vaadittavaa pedagogista koulutusta, joten perehdyttyään kansioon myös alalle kouluttamattomalla on tietoa varhaiskasvatuksen pedagogiikasta ja yksikölle tärkeitä pedagogisista painotuksista.

Tutkimuksellisella ja kehittäväällä työotteella toteutetun opinnäytetyön tietoperustassa avattiin käsitteet perehdyttäminen, pedagoginen varhaiskasvatus, varhaiskasvatuksen toimintakulttuuri, tieteellinen painotus päiväkodissa, lasten ja perheiden kohtaamista sekä leikki varhaiskasvatuksessa. Näitä aiheita käytettiin perehdyttämiskansion uudistamisessa. Myös aiempia tutkimuksia hyödynnettiin ja ne luokiteltiin opinnäytetyössä sen mukaan, liittykö tutkimus pedagogiseen perehdyttämiseen, perehdyttämiseen vai sijaisiin varhaiskasvatuksessa.

Lopputuloksena varhaiskasvatusyksikölle syntyi uusi perehdyttämiskansio, joka sisältää pedagogisen perehdyttämisen osuuden. Lisäksi uutena materiaalina kansion liitteeksi luotiin sijaisille oman perehdytyspaketin, joka myös sisältää tiivistetyt versiot yksikölle tärkeitä pedagogisista painotuksista. Pedagogisen perehdytyksen osuudessa esitellään muun muassa pedagogiikka varhaiskasvatuksessa sekä päiväkodin painotus, korostetaan leikin tärkeyttä ja sitä, miten tukea leikkiä, sekä kerrotaan, mitä vaikutusta lapsen ja perheiden kohtaamisella on. Uudenlainen perehdyttämiskansio löytyy varhaiskasvatusyksikön sisäiseltä Teams-alustalta, josta jokainen työntekijä pääsee sen helposti lukemaan. Sähköisessä muodossa olevan perehdyttämiskansion päivittäminen on helpompaa, joten siitä on enemmän hyötyä myös jatkossa.

Degree Programme in Social Services

Abstract

Author Petra Jaakkola

Year 2023

Subject Developing the orientation material and increasing the pedagogic orientation of new employees in an Early Childhood Education unit.

Supervisor Seija Pajari-Stylman

The aim for this practice-based thesis was to develop an updated orientation folder, which consists of pedagogic orientation material and a compact orientation package for substitutes in the early childhood education unit. The thesis was commissioned by a private early childhood education unit. They wished to update their orientation folder and the current situation with a lack of qualified staff in early childhood education gave the idea to include a pedagogical section in the folder and a separate orientation material for substitutes. The unqualified workers do not have the required pedagogical training, so this orientation folder will give them an understanding of pedagogy in early childhood education and the pedagogical focus of this unit.

This thesis was made with a research and development approach. The following concepts are discussed in the theory section: orientation, pedagogical early childhood education, operation culture in early childhood education, scientific emphasis in daycare, interaction with child and family, and play in early childhood education. These themes were used to improve the orientation folder. Previous studies were also utilized and categorized according to whether they dealt with pedagogy, orientation or substitutes in early childhood education.

An updated orientation folder with a pedagogical orientation section was the result of this thesis. It also includes a separate orientation package for substitutes, with a short introduction to significant pedagogical emphases of the unit. The pedagogical orientation section explains among other things what pedagogy is in early childhood education, the focus areas in this particular daycare centre, the importance of playing and how to support it, and also why the interaction with children and their families is so important. The revised orientation folder can be found in the Microsoft Teams workspace of the daycare centre where it is easily available for every worker. Updating the orientation folder in electronic format is easier, so it will be more useful in the future.

Keywords Pedagogic, orientation, early childhood education

Pages 28 pages and appendices 5 pages

Sisällys

1	Johdanto	1
2	Tietoperusta ja aiemmat tutkimukset	3
2.1	Perehdyttämisen lähtökohdat	3
2.2	Tutkimukset perehdyttämisestä kehittämisen tueksi	4
3	Pedagoginen varhaiskasvatus	7
3.1	Varhaiskasvatuksen toimintakulttuuri	8
3.2	Tieteellinen painotus päiväkodissa	9
3.3	Lasten ja perheiden kohtaaminen	10
3.4	Leikki varhaiskasvatuksessa	11
4	Perehdyttämiskansion kehittämistyön suunnittelu, toteutus ja arviointi	12
4.1	Kehittämistyön tarkoitus ja tavoite	12
4.2	Kehittämistyön toteutus	13
4.3	Perehdyttämiskansion sisältö	14
4.3.1	Sijaisten perehdytyspaketti	16
4.3.2	Pedagoginen osuus	18
4.4	Perehdyttämiskansion arviointi ja palautteet	20
4.5	Opinnäytetyön eettisyys ja kestävyys	22
5	Pohdinta ja arviointi	23
	Lähteet	26

Kuvat, taulukot ja kaavat

Taulukko 1. Päiväkotityössä tarvittava osaaminen	19
--	----

Liitteet

- Liite 1. Aineistonhallintasuunnitelma
- Liite 2. Saatekirje
- Liite 3. Perehdyttämiskansion loppupalauteen Webropol-kyselylomake
- Liite 4. Perehdyttämiskansion sisällysluettelo

1 Johdanto

Varhaiskasvatusta velvoittavassa varhaiskasvatussuunnitelman perusteissa (OPH, 2022, s. 8) varhaiskasvatus määritellään seuraavasti: ”Varhaiskasvatuksella tarkoitetaan suunnitelmallista ja tavoitteellista kasvatuksen, opetuksen ja hoidon muodostamaa kokonaisuutta, jossa painottuu erityisesti pedagogiikka.” Varhaiskasvatuksessa arjen kuuluisi olla pedagogista joka hetki. Tämän vuoksi pedagogiikan korostaminen jo työntekijöiden perehdytyksessä on tärkeää.

Opinnäytetyön aiheeksi valikoitui työelämäyhteistyökumppanin toiveesta perehdyttämiskansio päivittäminen ajantasaiseksi. Ajankohtainen tilanne kuitenkin syvensi ajatusta lisätä kansioon tietoa pedagogiikasta. Varhaiskasvatuksessa on tällä hetkellä työntekijäpula ja suurin ongelma on siinä, että päteviä työntekijöitä ei ole tarpeeksi. Vain laadukkaasta varhaiskasvatuksesta on hyötyä lapselle ja laatuun vaikuttaa suuresti henkilöstön koulutus. Henkilöstö tarvitsee työssään myös entistä enemmän osaamista ja henkilöstön osaamistaso vaikuttaa myös työhyvinvointiin ja jaksamiseen. (MTV uutiset, 2023) Ilman tietoa pedagogiikasta ja sen vaikutuksista toimintaan ei voida toteuttaa pedagogista varhaiskasvatusta.

Toiminnallinen opinnäytetyöni toteutetaan tutkimuksellisella ja kehittäväällä työotteella. Tarkoituksena on luoda päiväkotiin perehdyttämiskansio, joka antaa uusille työntekijöille kattavan mutta napakan perehdytyksen päiväkodin toimintatavoista, toimintakulttuurista ja varsinkin pedagogiikasta. Opinnäytetyön tavoitteena on kehittää vanhaa perehdyttämiskansiota hyödyntämällä aiheesta tehtyjä tutkimuksia, muuta lähdekirjallisuutta sekä työelämäyhteistyötä. Tavoitteena on luoda pedagogisen perehdytyksen osuus hyödyntämällä aiheista olevia tieteellisiä julkaisuja sen rakentamiseen. Lisäksi tarkoituksena on tehdä sijaisille oma perehdytyspaketti, joka sisältää pedagogisuutta, työyhteisön toivomia ja aiheesta tehdyistä tutkimuksista esiin tulleita teemoja.

Tärkeänä lähtökohtana opinnäytetyölleni on työelämäyhteistyökumppani organisaation toimintatavat ja arvot. Yksityiset päiväkodit toimivat valtakunnallisen ja paikallisten eli

kunnan varhaiskasvatussuunnitelman mukaan. Pedagogista perehdytysosuutta luodessa kiinnitän huomiota organisaation korostamiin arvoihin ja heidän määrittelemiinsä varhaiskasvatuksen päälinjoihin.

Opinnäytetyön tarkoituksena on, että lopputuloksena syntyy perehdytystä tukeva perehdyttämiskansio, joka sisältää pedagogisen perehdytyksen osuuden ja sijaisten perehdytyspaketin. Tavoitteena on, että uudistettu perehdyttämismateriaali auttaa nopeammin uusia työntekijöitä perehtymään varhaiskasvatusyksikön pedagogisiin toimintatapoihin ja toimimaan niiden mukaan

2 Tietoperusta ja aiemmat tutkimukset

Perehdyttämiskansion kehittäminen ja pedagogisen perehdytys osuuden tekeminen siihen vaatii tietoperustaa perehdyttämisestä ja pedagogiseen osuuteen tulevista osa-alueista. Pedagogisessa osuudessa korostettavia ja esiteltäviä osa-alueiden tietoperustaa avataan seuraavissa luvuissa. Kansion kehittämiseen vaikuttavat aiemmin tehdyt tutkimukset perehdyttämisestä ja näiden tutkimusten tulokset muokkaavat lopputulosta. Pedagogisen perehdytys osuuden rakentamiseen käytetään lähdekirjallisuutta ja työelämän tarpeista nousevia toiveita. Myös sijaisten perehdyttämispaketin tekemiseen tarvitaan tutkimustietoa aiheesta

Perehdyttämisellä varmistetaan, että uusi työntekijä oppii tuntemaan työpaikkansa, siellä vallitsevat tavat ja työhönsä liittyvät odotukset, jotta hän pystyy hallitsemaan työnsä ja pystyy suoriutumaan työstään sekä sopeutuu työyhteisöön. Perehdytys on uuden tiedon oppimista molemmin puolin. Uuden työntekijän pitää oppia uutta, soveltaa sitä työhönsä ja organisaatio tulee vastaanottaa uudelta työntekijältä tietoa, muokata olemassa olevia toimintatapojaan ja sopeutua uuden työntekijän tuomiin muutoksiin. (Eklund, 2018, s. 25; Työturvallisuuskeskus, 2013)

2.1 Perehdyttämisen lähtökohdat

Perehdyttämisestä säädetään useissa laeissa kuten työsopimuslaissa, työturvallisuuslaissa ja laissa yhteistoiminnasta yrityksissä. Työturvallisuuslaissa (738/2002, 14 §) säädetään, että työntekijälle annettavasta opetuksesta ja ohjauksesta, että työnantaja tulee perehdyttää uutta työntekijää riittävästi työhön, työpaikan työolosuhteisiin, haitta- ja vaaratekijöihin, sekä käytössä oleviin työvälineisiin ja turvallisiin työtapoihin. Vastuu perehdyttämisestä on esimiehellä, mutta usein esimies hoitaa vain osan perehdyttämisestä ja nimeää työyhteisöstä perehdyttäjän, joka hoitaa lopun perehdyttämisen (Kauhanen, 2012, ss. 150–151).

Työnopastus, joka on itse työn tekoon opastamista seuraa aina perehdyttämistä tai voi joissain tapauksissa toteutua samaan aikaan (Kauhanen, 2012, ss. 150–151). Opastuksella on tärkeä rooli ennakoivassa työsuojelussa. Työnopastajalla tulee olla tietoa työsuojeluun liittyvästä lainsäädännöstä ja määräyksistä. Hänen tulee tietää hyvin turvallisuuteen liittyvät asiat ja korostaa turvallisia työtapoja sekä tuoda esille mahdolliset vaarat.

(Työturvallisuuskeskus, 2013) Hyvä perehdytys takaa turvalliset työskentelyolosuhteet kaikille.

Kupiaisen ja Peltolan (2009, s. 20) mukaan ”perehdyttämisen kansantaloudelliset hyödyt ovat suuret. Sen avulla luodaan edellytykset sille, että työntekijä pysyy kunnossa, on tyytyväinen, sairastaa vähemmän ja huolehtii työn tuottavuudesta.” Perehdyttämisen hyötyjä ja siitä syntyviä säästöjä voi olla haastavaa laskea. Niitä voidaan kuitenkin tarkastella hyvän työmotivaation, työssä viihtymisen ja asioiden nopean ymmärtämisen näkökulmasta. Sekä siitä, että perehdyttäminen on osa kehittämistä. (Kauhanen, 2012. s.152) Hyvä perehdyttäminen lisää siis kokonaisvaltaista työhyvinvointia, joten sen hyötyjä täytyykin tarkastella laajemmasta näkökulmasta.

2.2 Tutkimukset perehdyttämisestä kehittämisen tueksi

Pedagoginen perehdyttäminen varhaiskasvatuksessa on uusi asia, ja sitä ei ole kovin paljon tutkittu. Aiheesta on vain yksi ylemmän ammattikorkeakoulun opinnäytetyö, joka on Kirsi Tynnisen (2017) laadullinen toimintatutkimus, jonka tavoitteena oli luoda pedagoginen perehdytysmalli päiväkotiin. Tynnisen tuloksissa korostetaan perehdytyksen kiireettömyyttä ja pedagogisen perehdytyksen osalta määritellään, että sen tekee lastentarhanopettaja siinä vaiheessa, kun uudella työntekijällä alkaa olla oma työ hallinnassa ja hän pystyy vastaanottamaan uutta tietoa. Pedagogisen perehdytykseen kuuluu Tynnisen (2017, s. 2) mukaan ”päiväkodin pedagogisiin painopisteisiin, arvoihin ja toimintakulttuuriin perehdyttämistä.”

Yleisesti perehdyttämisestä on tehty paljon tutkimuksia. Keskityn opinnäytetyössäni tarkastelemaan tutkimuksia, jotka on tehty sosiaalialan tai varhaiskasvatuksen kentällä.

Annika Heikkinen ja Julia Kemppinen (2021) ovat tutkineet pro gradu -tutkielmassaan riittävää perehdyttämistä ja sen merkitystä varhaiskasvatuksen opettajan työhön sitoutumisessa. Kyselytutkimus toteutettiin vuonna 2020 ja siihen, osallistui 43 varhaiskasvatuksen opettajaa. Tulokset kuvasivat, että perehdytys on riittävää silloin, kun siinä kiinnitetään huomiota olosuhteisiin, yksilöllistämiseen ja ohjeistukseen. Annika Kinnunen on tehnyt (2012) ylemmän ammattikorkeakoulu opinnäytetyön perehdyttämisen kehittämisestä varhaiskasvatuksessa. Hän tutki, millaista perehdytys on, mitkä ovat sen haasteet ja kehittämisen kohteet sekä miten perehdytyksessä on onnistuttu. Tutkimus on toteutettu yhteistyössä Julkisten ja hyvinvointialojen liiton sekä työelämän asiantuntijoiden kanssa. Kinnusen tutkimukseen osallistuneet valikoituivat JHL:n jäsenrekisteristä ja tutkimus toteutettiin kyselytutkimuksena ja teemahaastatteluina. Tulosten mukaan perehdytys koettiin tärkeäksi ja perehdyttämisen sisällöt vaihtelivat suuresti. Opinnäytetyön lopputuloksena valmistui työvälaineitä perehdyttämiseen. Tutkimuksessa ilmeni perehdyttämiskansion tärkeys. Tulosten mukaan toivottiin myös lisää perehdytysmateriaalia, varsinkin sellaista, jota työntekijälle itselleen voitaisiin jakaa (Kinnunen, 2012, s. 56).

Taina Kravikin (2022) ylemmän ammattikorkeakoulun opinnäytetyössä Tulokkaan perehdyttäminen varhaiskasvatuksessa: perehdytysmallin kehittäminen, kerättiin aineistoa haastatteluin sekä esihenkilöiden työpajoista. Lopputuloksena Kravik kehitti perehdytysmallin, jossa vastuut on jaettu eri toimijoiden välillä. Perehdytysmallin kehittämiseen käytettiin kerättyä aineistoa, jossa toivottiin tasalaatuista, yksilölliset tiedot, taidot ja tarpeet huomioon ottavaa perehdyttämistä sekä perehdytyksen sisällön ja aikataulutuksen suunnittelua. Näiden lisäksi toivottiin perehdytyksen seuranta ja arviointia, jotta varmistetaan perehtymisen laatu. Kravikin tutkimuksessa koettiin tärkeäksi painettu, kirjallinen materiaali digitaalisen materiaalin tueksi (Kravik, 2022, s. 42).

Perehdyttämiskansiota pidettiin tärkeänä myös Tiina Janssonin (2023) tekemässä ylemmän ammattikorkeakoulun opinnäytetyössä Perehdytysprosessin kehittäminen osallisuutta tutkien, joka toteutettiin laadullisena tutkimuksena ryhmähaastatteluin ja kirjoitelmia keräten. Tavoitteena oli selvittää, mitä työntekijät kertovat perehdyttämisestä ja sen merkityksestä. Vastauksissa toivottiin perehdytyksen olevan suunniteltuprosessi, jossa

sisältö, perehdyttäjät ja perehdyttämiseen käytettävä aika olisi määritelty tarkasti. Suullisen perehdyttämisen ohella kirjallinen perehdytysopas koettiin myös tärkeäksi, jos se vain oli ajan tasalla.

Sijaisten perehdyttämistä ja vaikutusta varhaiskasvatukseen arkeen ja pedagogiikkaan ovat tutkineet Emilia Haglund ja Sanna Hella (2021) opinnäytetyössään ” Joskus voi olla helpompaa työskennellä yksin kuin selittää kaikki, mitä pitää tehdä”: lyhytaikaisten sijaisten vaikutus varhaiskasvatukseen laatuun. Opinnäytetyö oli laadullinen kyselytutkimuksena, avoimin kysymyksin. Tutkimuksessa selvitettiin miten lyhytaikaiset sijaiset vaikuttavat varhaiskasvatukseen laatuun ja miten vakituiset työntekijät kokevat lyhytaikaisten sijaisten vaihtuvuuden. Tuloksissa ilmeni, että työntekijät kokivat lyhytaikaisten sijaisten vaikuttavan varhaiskasvatukseen laatuun runsaastikin, sillä sijaisilla ei ollut alalle sopivaa koulutusta ja perehdyttäminen koettiin haastavaksi, sillä se vei aikaa lapsiryhmästä. Myös Reeta Mäki-Pollari (2020) tarkasteli Pro gradu -tutkielmassaan vakituisen henkilöstön näkemyksiä sijaisista päiväkodin pedagogisessa toiminnassa, millaisia vaikutuksia sijaisilla oli päiväkodin arjen pedagogiseen toimintaa. Tutkimuksen aineisto kerättiin laadullisella kyselylomakkeella sähköisesti eri puolilta Suomea. Tuloksissa korostui sijaisten suuri vaikutus arjen pedagogiikkaan. Suurin vaikutus oli sillä, oliko sijaisuus vakituista vai lyhytaikaista ja oliko sijainen pätevä. Sijaisten perehdyttäminen vaikutti myös suuresti pedagogiikkaan, sillä sijaista ei ehditä perehdyttää arjen pedagogiseen toimintaan tai kertoa päiväkodin toimintatapoja. Sijaisille ei ollut valmista perehdyttämistrakennetta, joka helpottaisi perehdyttämistä.

Aiemmat tutkimukset sijaisista on toteutettu työntekijöiden näkökulmasta, kun taas sijaisten näkökulmasta asiaa on tarkastellut Silja Kastinen (2022) kandidaattitutkielmassaan uutena työntekijänä päiväkodissa – sijaisten kokemuksia. Tutkimuksessa selvitettiin sijaisten kokemuksia ensimmäisistä päivistään uudessa yksikössä laadullisen kyselylomakkeen avulla. Tutkimustuloksissa oli paljon vaihtelua, sillä sijaisilla oli erilaisia kokemuksia ja ne olivat päiväkotikohtaisia. Sijaisen kokemukseen vaikutti vastaanotto, joka oli vaihdellut eri päiväkodeissa runsaasti. Myös päiväkodin työilmapiiri, työhyvinvointi ja perehdytyksen laatu vaikuttivat kokemukseen. Siihen, haluttiinko päiväkodissa jatkaa sijaistamista, vaikuttivat

työilmapiiri, työhyvinvointi, perehdytyksen toteutuminen, luottamus ja tuttuus, lasten hyvinvointi ja puuttuva pedagogiikka.

3 Pedagoginen varhaiskasvatus

Varhaiskasvatus on tärkeä osa lapsen kasvun ja oppimisen polkua, sillä siellä luodaan pohjaa elinikäiselle oppimiselle (OPH, 2022, s. 19). Varhaiskasvatuksessa korostuu erityisesti pedagogiikka, joka näkyy suunnitelmallisena ja tavoitteellisena kasvatuksen, opetuksen ja hoidon kokonaisuutena (Varhaiskasvatuslaki 540/2018 2 §). Varhaiskasvatussuunnitelman perusteissa (OPH, 2022, s. 22) ”pedagogiikalla tarkoitetaan monitieteiseen, erityisesti kasvatus- ja varhaiskasvatustieteelliseen tietoon perustuvaa, ammatillisesti johdettua ja ammattihenkilöstön toteuttamaa suunnitelmallista ja tavoitteellista toimintaa lasten hyvinvoinnin ja oppimisen toteutumiseksi.”

Suomalaisessa varhaiskasvatuksessa lapsilähtöinen kasvatus on yksi keskeisimmistä arvopohjista. Lapsilähtöinen pedagogiikka painottaa, että jokainen lapsi on ainutlaatuinen ja tärkeä. Jokaisen lapsen pitää tulla nähdyksi ja kuulluksi yksilöllisesti. Lapsi nähdään aktiivisena toimijana, jolla on yksilölliset tarpeet, ajatukset ja kiinnostuksen kohteet. Lapsilähtöisyyden sijasta tai rinnalla voidaan puhua lasten osallisuudesta. Osallisuuden tavoitteena on kasvattaa lapsia, jotka ovat aktiivisia toimijoita ja osaavat ottaa huomioon myös muiden tarpeet. (Ahonen, 2017, s. 64)

Tampereen kaupunki (2022, s. 17) painottaa varhaiskasvatuksessaan positiivista pedagogiikkaa. Siinä löydetään ja korostetaan lasten vahvuuksia, sekä huomioidaan kaikessa vuorovaikutuksessa lasten kyvyt ja taidot. Tavoitteena on, että lapsi kokee osaavansa, oppivansa ja pystyvänsä asioihin. Lapsen itsetunto ja minäpysyvyys kehittyy myönteiseksi ja terveeksi positiivisen kasvatuksen avulla. Positiivinen pedagogiikka kehittää erityisesti sinnikkyiden taitoja, sillä siinä lapsia kannustetaan kohtaamaan vaikeitakin asioita opettaen aloitteellisuutta, rohkeutta ja ongelmanratkaisukykyä. Lapsille opetetaan, että uusien asioiden opettelu vaatii oman aikansa ja epäonnistumisetkin ovat tärkeä osa oppimista, kasvua ja kehitystä.

3.1 Varhaiskasvatuksen toimintakulttuuri

Varhaiskasvatussuunnitelman perusteissa (OPH, 2022, s. 29) varhaiskasvatuksen toimintakulttuurin kuvataan olevan muokkaantuva. Tähän vaikuttavat tiedostetut ja tiedostamattomat asiat, niin historialliset sekä kulttuuriset asiat. Toimintakulttuuriin vaikuttavat ja se vaikuttaa kaikkiin yhteisön jäseniin. Varhaiskasvatushenkilöstön toimintatavat muokkaavat toimintakulttuuria, joten heidän tulee tiedostaa omat tapansa toimia ja varmistaa, että ne tukevat jatkuvasti lasten kehitystä ja oppimista. Henkilöstön tapa toimia välittyy, myös mallina lapsille, jotka oppivat vuorovaikutuksessa arvoja, asenteita ja tapoja.

Varhaiskasvatuksen toimintakulttuuri on kokonaisuus, joka rakentuu muun muassa

- arvoista ja periaatteista
 - työtä ohjaavien normien ja tavoitteiden tulkinnasta
 - oppimisympäristöistä ja työtavoista
 - yhteistyöstä ja sen eri muodoista
 - vuorovaikutuksesta ja ilmapiiristä
 - henkilöstön osaamisesta, ammatillisuudesta ja kehittämisotteesta
 - johtamisrakenteista ja -käytännöistä
 - toiminnan organisoinnista, suunnittelusta, toteuttamisesta ja arvioinnista
- (Opetushallitus, 2022, s. 29).

Varhaiskasvatuksen toimintakulttuuria kehitetään jatkuvasti inklusiivisella otteella, jossa edistetään osallisuutta, oppimista ja kaikkien lasten erilaisiin tarpeisiin vastaamista. Kehittäminen inklusiivisten periaatteiden mukaisesti liittyy pedagogisen toiminnan toteuttamiseen. (OPH, 2022, s. 29) Kehittämisessä painottuvat oppimiseen, leikkiin ja vuorovaikutukseen kannustava yhteisö, jossa korostuvat osallisuus, yhdenvertaisuus, tasa-arvo, kulttuurinen moninaisuus ja kielitietoisuus, sekä hyvinvointi, turvallisuus ja kestävä elämäntapa. (OPH, 2022, ss. 30–33) Inklusiivisen varhaiskasvatuksen toteuttaminen tarvitsee laadukasta pedagogista ja erityispedagogista osaamista, huolenpitoa lasten hyvinvoinnista

sekä henkilöstön sitoutumista. Toimintakulttuurilla on tärkeä rooli varhaiskasvatuksen toteuttamisessa ja tavoitteiden saavuttamisessa, joten se vaikuttaa vahvasti varhaiskasvatuksen laatuun. (OPH, 2022, s. 30)

3.2 Tieteellinen painotus päiväkodissa

Lapselle on luontaista ihmetellä ja kysyä asioista. Lapset ovat luonnostaan uteliaita ja oppiminen lähteekin usein liikkeelle juuri uteliaisuudesta ja siitä, että ei tiedä jotain. (Lipponen, 2020, s. 29) Kun lapsen kanssa yhdessä etsitään vastauksia asioille, niin herää usein lisää uusia kysymyksiä ja ajatuksia. Tutkivassa oppimisessa onkin kyse kysymisestä, ihmettelmisestä, keksimisestä ja selitysten luomisesta. Tutkivan oppimisen avulla näitä lapselle luonnollisia tutkimusvalmiuksia kehitetään, sillä utelias, oma-aloitteinen ja tutkijan taitoja sekä tutkivan asenteen omaava ihminen pärjää erilaisissa toimintaympäristöissä niin lapsena kuin aikuisenakin. (Lipponen, 2020, s. 30)

Tieteellinen painotus varhaiskasvatuksessa on tiedekasvatusta. Se on suunniteltua toimintaa, joka vahvistaa ihmisten tiedeosaamista ja tiedepääomaa. Se tarjoaa oppimisen iloa, lisää kiinnostusta tieteeseen ja opettaa tutkittua tieteellistä tietoa. ”Tiedekasvatus on tutkimukseen osallistumista, tutkimustaitojen opettelua ja tutustumista eri tieteenaloihin.” (Tiedonjulkistamisen neuvottelukunta & Tieteellisten seurain valtuuskunta, 2021, s. 6–7)

Tutkimalla asioita lapset oppivat maailmasta paljon. Tarkasteltaessa varhaiskasvatussuunnitelman perusteissa (OPH, 2022, ss. 46–51) mainittuja oppimisen alueita, niin etenkin Tutkin ja toimin ympäristössäni painottaa tiedekasvatusta. Myös muita oppimisen alueita voidaan tarkastella tutkivalla otteella, kuten Minä ja meidän yhteisömmme oppimisen alueessa ihmetellään ja havainnoidaan sosiaalisia ympäristöjä. Tutkimalla voidaan lähestyä myös ruokakasvatusta ja terveyteen liittyviä asioita, jotka kuuluvat Kasvan, liikun ja kehityn oppimisen alueeseen. Tieteellisellä otteella ja tutkimalla asioita lapset siis kehittyvät monialaisesti.

3.3 Lasten ja perheiden kohtaaminen

Lapsen kokonaisvaltainen kehitys tarvitsee vahvasti hänen ja hänen ympäröivän sosiaalisen maailman kanssa vuorovaikutusta. Ilman vuorovaikutusta lapsi ei pääse osalliseksi erilaisiin sosiaalisiin yhteisöihin. (Ahonen, 2017, ss. 59–60) Lapsen kohtaaminen välittävästi, uskominen lapseen ja lapselle syntyvä tunne siitä, että häneen luotetaan, luovat lapselle suojaa ympäristön haitallisilta tekijöiltä. Varhaiskasvatuksen rooli lapsen myöhemmän sopeutumisen ja kehittymisen kannalta voi ollakin yllättävän suuri. Tutkimukset lapsen stressistä päivähoitossa vahvistavat havainnot siitä, että lapsi tarvitsee varhaiskasvatuksessa sellaisen aikuisen, joka huomaa hänet, tiedostaa hänen tunteensa ja auttaa säätelemään niitä. (Kronqvist, 2020, s. 23)

Liisa Ahosen (2017, s. 61) mukaan tutkimukset kertovat, että kasvatustilanteissa näkyy kasvattajien arvot ja uskomukset voimakkaasti. Kasvattajan arvot ja uskomukset vaikuttavat siihen, miten läheiseksi suhde lapseen muodostuu. Kasvattajat leimaavat omien uskomuksiensa mukaan lapsia haastaviksi ja erään tutkimuksen mukaan opettajat ovat arvioineet sosiaalisemotionaalisilta taidoiltaan heikommät lapset myös akateemisilta taidoiltaan heikoimmaksi.

Vanhempia kohdatessa on tärkeää, että vanhemmille kerrotaan ja osoitetaan, että heidän näkemyksensä ja mielipiteensä ovat tärkeitä, näin luodaan pohjaa sujuvalle yhteistyölle.

Vanhempien kanssa keskustellen luodaan lapsesta ja hänen tarpeistaan kokonaisvaltainen kuva. Tämä on tärkeää sujuvan yhteistyön ja lapsen hyvinvoinnin kannalta.

Vuorovaikutuksessa vanhempien kanssa tulee tiedostaa, että jatkuva negatiivinen palaute heikentää yhteistyötä. Palautetta antaessa tulee kiinnittää huomiota siihen, miten palaute tukee vanhempien kasvatustyötä tai mitä se tarjoaa lapsen kehitykselle. Positiivisen palautteen antaminen on vanhempien näkökulmasta tärkeää ja voi parhaimmillaan parantaa yhteistyötä. (Ahonen, 2017, ss. 244–247)

3.4 Leikki varhaiskasvatuksessa

Leikillä on tärkeä rooli lapsen kasvuun ja kehitykseen. Leikki kehittää lapsen fyysisiä, psyykkisiä ja sosiaalisia taitoja, sekä vaikuttaa lapsen persoonan muodostumiseen. Leikki kehittää muun muassa ajattelua, oppimista, ongelmanratkaisua, kielellisiä taitoja, vuorovaikutustaitoja sekä auttaa luovuutta ja mielikuvitusta kehittymään. (Koivula & Laakso, 2022, s. 126) Varhaiskasvatussuunnitelman perusteissa (OPH, 2022, ss. 40–41) leikin merkityksestä lapselle on kirjoitettu seuraavasti: ”Leikkiessä lapsi oppii, mutta lapselle itselleen leikki ei ole tietoisesti oppimisen väline vaan tapa olla ja elää sekä hahmottaa maailmaa.”

Mitä tahansa asiaa voidaan harjoitella leikkien, sillä lapselle on luontevaa oppia leikin kautta. Leikki myös edistää monipuolisesti niitä valmiuksia, joita lapsi tarvitsee kouluoppimisessa. (Kronqvist, 2020, s. 19) Tampereen kaupungin (2022, s. 16–17) varhaiskasvatussuunnitelmassa on korostettu, että leikki tärkeä lähtökohta varhaiskasvatuksen toiminnalle ja kaikki varhaiskasvatuksen pedagoginen toiminta perustuu leikkimiseen. Leikki on läsnä lyhyissä siirtymissä ja hetkissä sekä ohjatussa ja vapaassa toiminnassa. Leikki voi olla hassuttelua, laululeikkejä, roolileikkiä, mielikuvitusleikkiä, sääntöleikkiä, pelaamista ja jopa itseksensä haaveilua.

Lapsi ei erota leikkiä ja oppimista toisistaan, joten pedagogiikan tulisikin painottua leikkiä tukevan ympäristön luomiseen, jossa kasvattajat ovat ymmärtäneet leikin ja oppimisen yhteyden (Kronqvist, 2020, s. 27). Tampereen kaupungin varhaiskasvatussuunnitelmassa (2022, s. 28) korostuukin, että toiminnan suunnittelun ja toteutuksen lähtökohtana on leikki ja joustavat lapsiryhmät. Varhaiskasvatuksen henkilöstö havainnoi leikkiä, osallistuu siihen aktiivisesti sekä rikastuttaa leikkiä käyttämällä lasten aloitteita ja mielenkiinnonkohteita apunaan. Pitkäkestoista leikkiä tukemaan ja rikastuttamaan muutetaan olemassa olevia oppimisympäristöjä ja päiväjärjestystä sekä otetaan käyttöön ulkopuolisiakin oppimisympäristöjä (Tampereen kaupunki, 2022, s. 31).

4 Perehdyttämiskansion kehittämistyön suunnittelu, toteutus ja arviointi

Työelämäyhteistyökumppanin toiveesta päivitän opinnäytetyössäni jo olemassa olevaa perehdyttämiskansiota ja kehitän siihen pedagogisen perehdytyksen osuuden, sekä työyhteisön pyynnöstä rakennan sijaisille oman perehdytyspaketin. Opinnäytetyö toteutustavaksi valikoitui toiminnallinen opinnäytetyö, sillä lopputuloksena syntyy perehdyttämiskansio. Kostamon, Airaksisen ja Vilkan (2022, ss. 15–17) mukaan toiminnallinen opinnäytetyö on kehittämistyötä, jossa määritellään keskeiset teemat ja tavoitteet, suunnitellaan toteutus ja tuotos sekä arvioidaan niitä. Kehittämistyöhön hankitaan tietoperusta käyttämällä lähteitä, sekä aiempia tutkimuksia ja asiantuntijatietoa.

4.1 Kehittämistyön tarkoitus ja tavoite

Kehitän jo olemassa olevaa perehdyttämiskansiota tarkastelemalla aiempia tutkimuksia aiheesta ja hyödyntämällä niiden tuloksia. Lisäksi luon perehdyttämiskansioon pedagogisen perehdytyksen osuuden käyttämällä valikoitujen teemojen teoriataustaa. Sijaisten perehdytyspaketin rakentamiseen käytän jo olemassa olevia tutkimuksia ja työelämästä esiin tulleita toiveita. Opinnäytetyön kehittämistehtävänä on siis luoda päivitetty yksikkökohtainen perehdyttämiskansio, jossa on pedagogisen perehdytyksen osio ja liitteenä sijaisten perehdytyspaketti.

Perehdyttämiskansion kehittämiskohteet ovat lähteneet työpaikalta ja työyhteisö pääsee vaikuttamaan perehdyttämiskansion sisältöön sitä muokatessa. Pedagogisessa perehdytysosuudessa esitellään pedagogiikka, päiväkodin painotus ja kerrotaan miksi leikki ja oikeanlainen vuorovaikutus ovat tärkeitä ja miten näitä kaikkia osa-alueita voidaan toteuttaa. Sijaisten perehdytyspakettiin kerätään tärkeitä tietoja sijaiselle, mitä hänen on hyvä tietää ja esitellään pedagogisuutta lyhyesti.

Perehdyttämiskansion on tarkoitus helpottaa uusien työntekijöiden ja mahdollisesti opiskelijoidenkin perehdyttämistä hektisessä arjessa. Kun perehdyttämiskansio sisältää napakasti kaiken tarpeellisen, niin uuden työntekijän on helpompaa palata kertaamaan jo

kerrottuja asioita. Tämä vahvistaa perehtymisen tasoa. Perehdyttämisessä asioiden kertaamisesta on huolehdittava sillä, ei voida olettaa, että kaikki asiat, mitä uusi työntekijä ensimmäisten päivien aikana kuulee ja lukee, jäisivät heti hänen mieleensä (Eklund, 2018, s. 54).

4.2 Kehittämistyön toteutus

Perehdyttämiskansion kehittäminen käynnistyi tutustumalla laajasti aiempiin tutkimuksiin perehdytyksestä varsinkin varhaiskasvatuksen parissa. Tavoitteena oli tutustua aiempien tutkimusten avulla siihen, minkälaiset asiat työntekijät ovat kokevat perehdytyksessä olleen tärkeitä, sekä millaisia toiveita työntekijät asettavat perehdytykselle. Tutkimuksista saatujen tietojen pohjalta rakennettiin perehdyttämiskansio tukemaan hyvää perehtymistä.

Tutkimuksissa sijaisten perehdyttämisestä tarkasteltiin sitä, miten työntekijät kokevat sijaisten perehdyttämisen ja miten sijaiset itse ovat sen kokeneet. Tutkimuksessa selvitettiin mitä tutkimukseen osallistuneet haluavat, että sijaisille kerrottaisiin. Tämän tiedon pohjalta rakennettiin sijaisille oman perehdytyspaketin, joka sisältää nopealla lukemisella tärkeät tiedot ja he voivat palata tarkistamaan siitä asioita.

Epäpätevien osuus varhaiskasvatuksen henkilöstössä on kasvussa, joten pedagogista perehdytystä on kehitettävä. Varhaiskasvatuksessa pedagogiikalla on tärkeä roolinsa ja perehdytyksen vaikutus pedagogiikkaan tuleekin esille tarkastelluissa tutkimuksissa, joita käsittelen seuraavissa luvuissa. Tästä syystä perehdyttämiskansioon tehtiinkin oma osuus pedagogisuudesta ja siihen liittyvistä käytännön asioista, jotka työelämäyhteistyökumppanin kanssa on sovittu. Seuraavissa luvuissa perustellaan, sekä esitellään tutkimusten ja lähteiden avulla perehdyttämiskansion sisältöä.

Kehittämisvaiheessa kansio vietiin päiväkodille työyhteisön tutustuttavaksi ja heille annettiin mahdollisuus vaikuttaa kansion sisältöön. Tämän jälkeen kansio muokattiin lopulliseen muotoonsa. Uudistettu perehdyttämiskansio julkistettiin päiväkodin työyhteisölle lataamalla se varhaiskasvatusyksikön sisäiselle Teams-alustalle ja sijaisten perehdytyspaketti tulostettiin

myös paperisena ja vietiin jokaiseen ryhmään, jotta sijaisten olisi helppoa hektisen arjen keskellä tutustua pakettiin.

Työyhteisöä tiedotettiin perehdyttämisen vaikutuksista ja kerrottiin, miksi hyvä perehdytys on tärkeää. Pedagogisen perehdytyksen osuutta perusteltiin työyhteisölle sillä, että alalle kouluttamattomilla työntekijöillä ei ole tietoa pedagogisuudesta, joten heille pedagogisuus pitää selittää selkeästi ja kertoa miten asiat näkyvät käytännössä. Myös vanhoille työntekijöille pedagogisen perehdytyksen osuus toimii hyvänä muistutuksena siitä, miten pitäisi toimia. Työyhteisölle tiedotettiin myös, että tutkimusten mukaan perehdyttämisellä on suuri vaikutus varhaiskasvatukseen laatuun ja pedagogiikkaan.

Työyhteisöltä pyydettiin valmiista perehdyttämiskansiosta palautetta. Palautetta varten tehtiin Webropol-kysely, jotta palautteen antaminen olisi nopeaa ja helpompaa työyhteisölle. Palautetta sai antaa myös suullisesti. Työyhteisöä tiedotettiin, että heidän antamiaan palautteitaan käytetään opinnäytetyön raportissa kertomaan arvioinnin tuloksia. Palautteita käsitellään omassa luvussaan myöhemmin.

4.3 Perehdyttämiskansion sisältö

Perehdyttämiskansion sisältö rakentui sen mukaan, mitä tarkastelluissa tutkimuksissa tuli esille. Annika Kinnusen (2012, s. 58–59) tutkimuksessa perehdyttäminen koettiin tärkeänä. 80 % vastaajista koki perehdyttämisessä olevan erityisen tärkeässä roolissa työtehtäviin liittyvät asiat. Työtehtäviin luokiteltiin tässä yhteydessä erilaiset käytänteet, varhaiskasvatussuunnitelma, yhteistyö ja vuorovaikutus perheiden ja työtovereiden kanssa, terveyteen liittyvät asiat, sekä turvallisuus ja lainsäädäntö. Itse työn tekemiseen liittyviä asioita ja ihmisten esittelyä piti onnistuneena vain 58 % vastanneista. Tähän kategoriaan kuuluivat yksikön, yhteisön ja arvojen esittely, tiedon jakaminen, työn tekemiseen liittyvät asiat ja esimiehen osallistuminen.

Kinnusen (2012, s. 56) tutkimuksessa tuli esille, että kaikissa taloissa oli perehdyttämiskansio, mutta joissain taloissa sitä ei ollut päivitetty, jolloin niitä ei perehdytyksessä käytetty. Tutkimuksessa tuli ilmi myös, että haastateltavat toivoivat

perehdyttämiskansion lisäksi muuta perehdyttämismateriaalia, jota voisi myös jakaa perehdytettävälle. Työntekijälle itselleen jaettavaa perehdyttämismateriaalia ei ollut tarjolla missään. Myös Tiina Janssonin (2023, s. 22) tutkimuksessa tutkittavat toivoivat selkeätä perehdyttämiskansiota, joka pidettäisiin ajan tasalla, jotta siitä voisi palata tarkistamaan mietityttävän asian. Myös keikkalaisille ja opiskelijoille oma kevennetty perehdyttämiskansio keräsi kannatusta. Perehdyttämismateriaalin tärkeys tuli tässäkin tutkimuksessa esiin aineistosta ja työntekijöiden mukaan kansion pitäisi pitää sisällään organisaation yleistä perehdytystietoa, sekä myös yksikön perustyöhön liittyvää arkitietoa (Jansson, 2023, s. 25). Samanlaisia tuloksia sai Taina Kravik (2022, s. 38), Heikkinen ja Kemppinen (2021, s. 51–52) sillä kirjallisen perehdytysmateriaalin koettiin tukevan perehtymistä, siihen oli helppo palata tarkistamaan asioita. Perehdytysmateriaalin toivottiin olevan saavutettava ja helppokäyttöinen (Kravik, 2022, s. 42). Janssonin tutkimuksessa tuli esiin, että työntekijät näkevät perehdyttämiseen kuuluvan työtehtävään opastamisen, organisaation toiminnan ja toimintakulttuurin, laitteiden ja ohjelmistojen hallinnan sekä turvallisuus asioista tietoturva, asiakasturvallisuus ja työsuojelu tulivat esille. (2023, s. 26)

Heikkisen ja Kemppisen (2021, ss. 39–45) tutkimuksessa varhaiskasvatuksen opettajilta kysyttiin perehdytyksen riittävyttä ja tulokset kertoivat vastausten painottuneen uudessa työpaikassa vallitseviin olosuhteisiin eli työympäristöön, työyhteisöön, toimintatapoihin ja aikaan. Vastaajat kuvasivat työympäristön olevan keskeinen osa perehdytystä. Esille tuotiin esimerkiksi työympäristöön, tiloihin, materiaaleihin, välineisiin ja turvallisuuskäytäntöihin perehdyttämisen. Työyhteisöön ja sen toimintatapoihin tutustuminen koettiin seuraavaksi tärkeimmiksi perehdytykselle. Nämä kattavat esimerkiksi toimintakulttuuriin, vastualueisiin, viestintään ja vuorokohtaisiin tehtäviin perehdyttämisen. Myös riittävän pitkäkestoinen perehdytys ja prosessinomaisuus koettiin tärkeäksi.

Perehdyttämiskansion sisältöä rakentaessa tarkastelin Kinnusen (2012, s. 69) rakentamaa perehdyttämiskansion esimerkkiä siitä, mitä perehdyttämiskansio voisi sisältää, sekä ylempänä esiteltyjä teemoja muista tutkimuksista. Päädyin tältä pohjalta aloittamaan perehdyttämiskansion päiväkodin yleisellä esittelyllä ja seuraavaksi kerrotaan lyhyesti perehdytyksen aikataulutuksesta ja listataan tärkeitä linkkejä. Tämän jälkeen esitellään

henkilöstönkäsikirjassa olevia asioita lyhyesti, kuten työnkuvat. Mutta ohjaan kuitenkin perehtyjän tutustumaan vielä erikseen henkilöstönkäsikirjaan, sillä se on osa hänen perehdytystään. Seuraavana tulee pedagogisen perehdytyksen osuus, jonka esittelen erillisessä kappaleessa. Tämän osuuden jälkeen siirrymme turvallisuuteen, josta kerromme tärkeimmät asiat, mutta perehtyjä ohjeistetaan tässäkin osuudessa tutustumaan erilliseen turvallisuuskansioon, sillä sieltä löytyy vielä laajemmin tietoa. Turvallisuuden jälkeen tulee työhyvinvointi, jossa viitataan henkilöstötuihin ja kerrotaan työterveydestä lyhyesti. Tämän jälkeen siirrytään talokierrokselle, jossa esitellään talon tiloja, mitä mistäkin löytyy ja mitkä ovat yhteiset säännöt esimerkiksi pyykkihuoneessa.

Kun talo on esitelty niin seuraavana, esitellään palaverikäytännöt, sillä isossa talossa on paljon liikkuvia osia. Tästä osiosta työntekijä näkee esimerkiksi, milloin on talon yhteisiä palavereja ja tiimipalavereja. Seuraavana osiona on työvälineet ja järjestelmät, jossa esitellään tärkeät työnteossa mukana olevat tai sitä tukevat järjestelmät. Näiden jälkeen on ohjeistus siihen, miten toimitaan, jos sairastutaan, miten palkkaraportit tarkastetaan ja keneltä kannattaa kysyä, jos haluaa kattavaa tietoa jostain vastuualueesta. Näiden jälkeen tulee viimeisenä vuorokohtaiset tehtävät, jossa esitellään aamuvuoron, välivuoron ja iltavuorojen eri tehtävän jaot. Perehdyttämiskansion liitteestä löytyy vielä perehdytyspaketti sijaiselle ja uudelle työntekijälle tulostettava muistilista. Tulostettavasta uuden työntekijän muistilistasta löytyy ohjeet sairastumiselle ja muutaman tärkeän järjestelmän ohjeistukset, kuten palkkalaskelmasovelluksen lataamisen ohjeet, sekä viimeisenä on vuorokohtaiset tehtävät. Perehdyttämiskansion suuntaa antava sisällysluettelo löytyy opinnäytetyön liitteestä 4.

4.3.1 Sijaisten perehdytyspaketti

Pätkätyöläisinä tai muuten lyhyillä työsuhteilla toimivia on perehdytettävä eritavoin kuin muita. Heidän kanssaan vuorovaikutus esimiehen kanssa voi olla vähäistäkin. Yrityksen on kuitenkin varmistettava, että sijaiset tietävät yrityksen tavoitteet ja arvot sekä toimivat niiden mukaan. (Kupias & Peltola, 2009, s. 62)

Reeta Mäki-Pollarin (2018, ss. 37–39) tutkimuksessa tuli esille, että sijaisten perehdytys vie aikaa lapsiryhmästä, sillä perehdytys hoidetaan siinä ryhmässä kasvattajien toimesta, johon sijainen menee. Ryhmässä työskentelevät ohjaavat sijaista pedagogisesti ja neuvovat miten lasten kanssa toimitaan sekä miten heidät kohdataan. Perehdytyksen laajuus vaihtelee sen mukaan, kuinka pitkäkestoinen sijaisuus on kyseessä. Lyhytaikaiselle sijaiselle ei kerrota kaikkea pedagogisesta toiminnasta, vaan vain pääasiat. Sijaiset tekevät vastausten perusteella eri töitä kuin vakituiset. Päiväohjelmaa ja vastuualueita muokataan tarvittaessa sijaisen tullessa ryhmään. (Mäki-Pollari, 2018, s. 42–43) Sijaisten vaikutus pedagogiikkaan tiivistyy erään työntekijän vastauksessa, kun hän kuvaa osaamattomien sijaisten kanssa pedagogisen opetuksen olevan toissijaista ja päivät kuluvat siinä, että lapsille saadaan luotua turvallinen ympäristö (Mäki-Pollari, 2018, s. 44) Tutkimuksen tuloksissa korostuu sijaisten perehdytyksen vievän aikaa lapsiryhmältä ja pedagogiselta toiminnalta heikentäen näin pedagogista toimintaa ja altistavat lapset muutoksille (Mäki-Pollari, 2018, s. 46).

Sijaisten perehdytykseen kaivattiin Mäki-Pollarin (2018, s. 49) tutkimuksessa selkeätä lomaketta, jossa olisi muun muassa päivärytmi, työvuorojen tehtäväkuvaukset, käytännön turvallisuus asiat, mistä löytyvät vanhempien yhteystiedot ja yleiset toimintatavat. Myös Silja Kastisen (2022, ss. 26–28) tutkimuksessa sijaiset kaipasivat toimintaohjeita kirjallisena, jotta pääsisivät itse niihin perehtymään. Sijaiset halusivat tietää talonsäännöt, päivän kulun, toimintatapoja, monta lasta on paikalla ja keitä tiimistä on paikalla. Emilia Haglundin ja Sanna Hellan (2021, s. 52) tutkimuksessa sijaisten perehdytyksessä oli samoja piirteitä kuten aiemmin olen muiden tutkimusten kohdalla esitellyt. Tutkimuksessa tuli kuitenkin esille, että joillain esimiehillä saattoi olla perehdytyslomake, joka käytiin sijaisen kanssa läpi vuoron alussa ja tarvittaessa sijainen saa myös perehdytyspaperin, jota pitää mukana koko päivä. Tästä paperista sijainen voi tarkistaa miten toimia missäkin tilanteessa.

Tutkimusten tarkastelun perusteella rakensin sijaisille oman perehdytyspaketin, johon sijainen voi tutustua nopeastikin esimerkiksi aamupalan aikana ja palata tarkistamaan siitä asioita. Perehdytyspaketista löytyy käytännön ohjeistusta sijaiselle esimerkiksi siitä, miten lapset kirjataan sisään päiväkotiin tullessa, sekä turvallisuuteen liittyviä asioita. Paketista löytyy myös sopimuksen tekemiseen ja palkkoihin liittyvä kohta, jossa on muun muassa

ohjeet palkkalaskelma sovelluksen lataamiseen. Tämän jälkeen on muutama kohta, jossa muistutetaan ottamaan säänmukaiset vaatteet, kerrotaan kahvihuoneista ja miten toimia, jos sairastuu, sekä esitellään jokaisen ryhmän yhteystiedot myöhästymisien varalta. Pehdytyspaketista löytyy myös pedagoginen osuus, joka on paljon tiivistetympi versio pehdyttämiskansion pedagogisesta osuudesta. Viimeisenä pehdytyspaketista löytyy päivärytmi ja vinkkejä päivään. Kohdassa esitellään päiväkodin aikataulua ja mitä tapahtuu milloinkin.

4.3.2 Pedagoginen osuus

Kuten aiemmissa luvuissa tulee esille, niin pehdyttämisen vaikutusta pedagogisuuteen on tutkittu, mutta itse pedagogisesta pehdyttamisestä ei ole tietääkseni tehty muita tutkimuksia, kuin Kirsi Tynnisen opinnäytetyö Pedagoginen pehdytys varhaiskasvatuksessa – kollega sitouttajana. Tynnen (2017, s. 12) määrittelee pedagogisen pehdytyksen keskittyvän päiväkodin pedagogisiin painopisteisiin, arvoihin ja toimintakulttuuriin. Tämän ajatuksen pohjalta lähdin rakentamaan pedagogisen pehdytyksen osuutta pehdyttämiskansioon ja aloin tarkastelemaan, millaisia osaamisen vaatimuksia varhaiskasvatuksen henkilöstöllä on.

Lasten oppiminen käynnistyy usein heidän kiinnostuksestaan ympäristön ilmiöitä kohtaan. Kiinnostuksen kehittyminen oppimista edistäväksi toiminnaksi vaatii kuitenkin tuekseen oppimiseen kannustavaa ympäristöä ja aikuisen tukea. Henkilöstön on osattava käyttää erilaisia varhaiskasvatukseen soveltuvia opetuksen menetelmiä, joita on muun muassa leikki ja tutkiva toiminta. Nämä kuuluvat pedagogiseen toimintaan ja varhaiskasvatuslaissakin määritellään pedagogiset tavoitteet toiminnalle. Varhaiskasvatuksessa on tärkeä rooli vuorovaikutuksella ja yhteistyöllä. Toiminta rakentuu lasten kanssa vuorovaikutuksessa ja kasvatus tapahtuu yhteistyössä vanhempien ja muiden toimijoiden kanssa. (Karila ym., 2017, ss. 72–74)

Varhaiskasvatukseen koulutettujen ammattiryhmien osaamiseen kuuluu varhaiskasvatustyön eettiset periaatteet, yhteistyöhön ja vuorovaikutukseen, sekä

toimintaympäristön ja perustehtävien tulkintaan liittyvä osaaminen. Näiden lisäksi pitää olla valmiudet jatkuvaan osaamisen ylläpitämiseen ja kehittämiseen ja hallittava varhaiskasvatuksen substanssi. Työsubstanssi eli varhaiskasvatukseen liittyvä osaamisalue koostuu moninaisesta ydinosaamisesta. Ammattiryhmillä on myös omat erityiset painotukset ja osaamisalueensa. (Karila ym., 2017, ss. 70–71) Seuraavaan taulukkoon (Taulukko 1) on koottu varhaiskasvatuksen keskeiset osaamisalueet ja niihin sisältyvä ydinosaaminen.

Taulukko 1. Päiväkotityössä tarvittava osaaminen (Karila ym., 2017, s. 75).

Keskeiset osaamisalueet	Ydinosaaminen
Toimintaympäristön ja perustehtävien tulkintaan liittyvä osaaminen	Kasvatuksen ja lapsuuden yhteiskunnallisten ja kulttuuristen lähtökohtien tiedostaminen Tietoisuus työtä kulloinkin ohjaavasta lainsäädännöstä ja muusta ohjauksesta Lapsen ja perheiden arjen kokonaisuuden tuntemus
Varhaiskasvatukseen liittyvä osaaminen	Kasvatusosaaminen Opetusosaaminen Terveysteen ja hoitoon liittyvä osaaminen Opetussuunnitelmaosaaminen Lapsen kehitystä ja oppimista koskeva osaaminen Pedagoginen osaaminen Hyvinvointiosaaminen
Yhteistyöhön ja vuorovaikutukseen liittyvä osaaminen	Vuorovaikutusosaaminen Ammatillisten keskustelujen osaaminen Yhteistyöosaaminen Työn kielellinen hallinta Verkosto-osaaminen Vaikuttamisaosaaminen
Jatkuvaan kehittämiseen liittyvä osaaminen	Reflektio- ja tiedonhallinta-osaaminen Arviointi- ja kehittämisaosaaminen

Taulukko 1 kuvaa päiväkotityössä tarvittavia keskeisiä osaamisalueita, ja niiden sisältämää ydinosaamista. Näitä varhaiskasvatustyössä tarvittavia ydinosaamisia ovat muun muassa kasvatusosaaminen, opetusosaaminen, pedagoginen osaaminen, vuorovaikutusosaaminen, yhteistyöosaaminen, hyvinvointiosaaminen, lapsen ja perheiden arjen kokonaisuuden tuntemus ja tietoisuus toimintaa ohjaavasta lainsäädännöstä ja muusta ohjeistuksesta. Osaamisalueet jakautuvat osin koulutustaustan mukaan. Pedagogisuus kuuluu varhaiskasvatuksen opettajien erityisosaamiseen, mutta myös muiden kasvattajien pitää

osata riittävä määrä varhaiskasvatuksen pedagogiikkaan liittyvää osaamista, jotta he voivat toimia lasten kanssa. (Karila ym., 2017, s. 75)

Näiden tietojen pohjalta rakentui perehdyttämiskansioon pedagoginen osuus, jonka sisällössä näkyy, mitkä ovat työelämäyhteistyökumppani organisaation pedagogiset painotukset ja toimintatavat. Pedagoginen perehdytys alkaa esittelemällä arvot ja pedagogisen toimintasuunnitelman sekä näiden osioiden jälkeen keskitytään päiväkodin pedagogisiin painotuksiin, joista esiteltiin pedagoginen varhaiskasvatus, tieteellinen painotus, lapsien ja vanhempien kohtaaminen sekä leikki. Nämä pedagogiset painotukset esitellään lyhyesti myös sijaisten perehdytyspaketissa, jotta sijaisetkin saavat nopeasti tietoa pedagogiikasta ja pystyvät toimimaan arjessa pedagogisesti.

4.4 Perehdyttämiskansion arviointi ja palautteet

Perehdyttämiskansion kehittämisvaiheessa työyhteisölle annettiin mahdollisuus välipalautteeseen. Opinnäytetyön liitteestä 2 löytyy saatekirje, joka kehittämisvaiheessa meni työyhteisölle. Työyhteisöllä oli mahdollisuus antaa palautetta kirjallisesti kirjoittamalla suoraan paperiseen perehdyttämiskansioon kehittämis ehdotuksensa tai palautteensa, mutta kirjallista palautetta ei tullut. Suullisesti työyhteisö antoi palautteeksi, että on hyvä idea rakentaa pedagoginen osuus perehdyttämiskansioon, sillä pedagogiseen toimintasuunnitelmaan tutustuminen harvoin toteutuu heti perehdytyksen alussa. Kävin myös paljon keskusteluja siitä, mitä kansioon sisällytetään, sillä työyhteisössä oli tulossa muutoksia muun muassa työvuoroihin, siihen milloin ne alkavat ja poistuuko työntekijän vastuulta joitain kohtia. Työyhteisöltä ei tullut perehdyttämiskansiosta sellaista palautetta, että sen sisältöjä olisi tarvinnut paljon muokata. Keskustelut työyhteisön kanssa antoivat vahvistusta siihen, että sisällytetään kaikki tällä hetkellä ajankohtaiset asiat kansioon, jota muokataan tulevien muutosten astuessa voimaan, tiedettäessä paremmin, miten ne vaikuttavat työntekijöihin.

Perehdyttämiskansion saadessa lopullisen muotonsa se julkaistiin suunnitelman mukaisesti yksikön teams-alustalle, sekä tulostettiin esille kahvihuoneeseen. Sijaisten perehdytyspaketti

tulostettiin jokaiseen ryhmään, jotta se on siellä nopeasti luettavissa sijaisten saapuessa aamuisin. Työyhteisölle jätettiin linkki palautteen antamiseen Webropol-kyselyn (liite 3) kautta ja palautetta sai antaa myös suullisesti. Suullisesta palautteesta tuli esille, että työyhteisö oli tyytyväinen pedagogisuuden lisäämiseen jo perehdyttämisen alkuvaiheessa ja he pitivät todella hyvänä asiana sijaisten perehdytyspakettia.

Webropol-kyselyyn vastanneita oli kuusi kappaletta, joista viisi jaksoi vastata koko kyselyyn. Osioissa sai valita itselleen sopivan määrän vastauksia ja annettiin mahdollisuus antaa kirjallista palautetta. Ensimmäisenä kysytystä perehdyttämiskansion ulkonäöstä vastaajat olivat yksimielisiä siitä, että kansio on selkeä. Tämän lisäksi yksi vastaaja oli sitä mieltä, että kansion ulkonäkö oli kiinnostava. Seuraavaksi kysyttiin perehdyttämiskansion sisällöstä. Tähän kysymykseen vastaajista viisi vastasi sisällön olevan selkeä. Kolme vastaajaa olivat valinneet, että asiat on selkeästi esitelty ja sisältää kaiken tarpeellisen tiedon. Yksi vastaajista oli valinnut myös, että sisällön järjestys on miellyttävä.

Sisältöä tarkasteltiin seuraavissa kysymyksissä tarkemmin. Pedagogisen osuuden osiossa viisi vastaajaa oli sitä mieltä, että osuus on tarpeellinen. Kolme vastaajaa oli sitä mieltä, että sisältö on hyvin esitelty ja kaksi vastaajaa oli sitä mieltä, että osio sisältää tarpeeksi tietoa napakasti. Kirjallista palautetta oli antanut yksi vastaaja. Vastauksessa korostui osion tarpeellisuus opiskelijoita, sijaisia ja epäpätevien työntekijöiden osalta. Myös se tuotiin esille, että ryhmän vastuu ja osuus perehdyttämisessä helpottuu tämän aiheen osalta. Sisällön tarkastelua jatkettiin seuraavassa kysymyksessä, kun tarkasteltiin sijaisten perehdytyspakettia. Tästä vastaajat olivat yksimielisesti sitä mieltä, että osio on hyvä ja heistä puolet olivat sitä mieltä, että perehdytyspakettiin sisällytetty pedagoginen osuus on hyvä. Yksi vastaajista antoi tähän osioon myös kirjallisesti palautetta, jossa korosti, että kiireen keskellä ei välttämättä ehdi kertoa kaikkea, niin osion voi vain antaa sijaisen luettavaksi.

Vastaajilta kysyttiin myös, suosittelisivatko he perehdyttämiskansion lukemista uusille työntekijöille/opiskelijoille. Tähän kysymykseen vastasi vain enää viisi vastaajista ja he olivat yksimielisiä siitä, että suosittelevat. Viimeisenä kyselyn kohtana oli avoin kysymys, johon sai antaa vapaasti palautetta. Tähän osioon vastasi kaksi vastaajista. Toinen heistä kirjoitti

kansion olevan todella hyvä ja juuri sopivan pituinen. Jonka jokaisen olisi todella tärkeä käydä läpi. Toinenkin kirjoitti kansion olevan hyvä selkeä infopaketti niin uusille kuin vanhoillekin työntekijöille, joka on hyvä antaa luettavaksi.

4.5 Opinnäytetyön eettisyys ja kestävyys

Opinnäytetyö on toteutettu noudattaen hyvän tieteellisen käytännön periaatteita. Muiden kirjoittamiin lähteisiin ja tutkimuksiin on viitattu oikein vääristelemättä tai sepittelemättä, enkä väitä heidän kirjoittamaansa tekstiään omakseni. Suhtauduin teorioihin ja tutkimuksiin avoimesti ja tarkastelin niitä kriittisesti. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta, 2012, s. 6–9) Työskentelin aineistonhallintasuunnitelman (liite 1) mukaisesti, koko opinnäytetyö prosessin ajan ja säilytin materiaaleja sovitusti. Kunnioitin työelämäyhteistyökumppanin pyyntöä salassa pidettävistä asioista ja säilytin arkaluontoiset yrityssalaisuudet niin, etteivät muut niitä nähneet.

Työntekijöille on annettu mahdollisuus vaikuttaa perehdyttämiskansion kehittämiseen ja heille on kerrottu kirjallisesti, että palautteita käytetään opinnäytetyössä luottamuksellisesti. Työyhteisölle perehdyttämiskansion rinnalla välipalautteessa toimitettu liitteenä 2 oleva saatekirje, jossa on tiedotettu palautteen käyttämisen tarkoituksista. Myös opinnäytetyön raportointi on toteutettu eettisesti ja luottamuksellisesti työelämäyhteistyökumppanin toiveita noudattaen jättäen organisaation nimet ja mahdolliset tunnistettavuutta lisäävät asiat pois tekstistä. Samasta syystä myöskään perehdyttämiskansion sisältöä ei julkaista, muuten kuin pelkistetty sisällysluettelo, joka löytyy liitteestä 4.

Kehittämistehtävänä oli päivittää vanha yksikkökohtainen perehdyttämiskansio ja luoda siihen uutena pedagoginen perehdytysosuus ja sijaisille perehdytyspaketti käyttämällä lähteinä teorian tietoa ja tutkimuksia. Toiminnan taustalla vaikuttaa ajatusmalli kestävästä kehityksestä. Kestävä kehitys voidaan jakaa eri lähteiden mukaan ekologiseen, taloudelliseen, sosiaaliseen ja kulttuuriseen sekä inhimilliseen kestävyteen (Ympäristöministeriö, 15.3.2023; Kasvio & Räikkönen, 2010, s. 3). Työntekijöiden sitoutuminen työpaikkaan ja työpaikassa pysyminen on osa taloudellista kestävyttä, sillä

työntekijän rekrytointi ja perehdyttäminen ei ole ilmaista. Hyvin toteutettu perehdyttäminen takaa sitoutumisen lisäksi myös työntekijän toimintakyvyn ja hyvinvoinnin. ”Kestävä talous on sosiaalisen kestävyuden perusta” (Ympäristöministeriö, 2023).

Opinnäytetyö tukee sosiaalista kestävyyttä, sillä perehdyttämiskansion tekeminen kaikkien saataville ja tiedon jakaminen kaikille esimerkiksi omista oikeuksista tukee tasa-arvoista, yhdenvertaista ja oikeudenmukaista kohtelua. Sosiaalisen kestävyuden edistäminen tapahtuu tukemalla ihmisten hyvinvointia, lisäämällä työllisyyttä, pitämällä ihmisiä kiinni työelämässä ja vähentämällä eriarvoisuutta. (Kuntaliitto, 2022) Kuten sosiaalisessa kestävyudessa, inhimillisessäkin kestävyudessa on kiinnitettävä huomiota sellaisiin asioihin, jotka tukevat ihmisten jaksamista työelämässä vuosikymmenien ajan. Inhimilliseen kestävyteen liittyy työstä palautuminen ja kohtuullistaminen. Kohtuullistamisen teeman alle sopivat inhimillisen kestävyuden kannalta keskeiset tekijät ovat merkitykselliset työtehtävät, työn ja elämän tasapaino, sekä omien arvojen mukaan eläminen. (Kasvio & Räikkönen, 2010, ss. 14–15) Työstä palautuminen ja työn personoiminen itsensä näköiseksi on helpompaa, kun työntekijä tietää mitä häneltä odotetaan ja millaiset puitteet työlle annetaan. Näiden näkeminen jo heti perehdyttämiskansiosta auttaa työntekijää suhtautumaan asioihin oikeasta näkökulmasta.

5 Pohdinta ja arviointi

Opinnäytetyön toteuttaminen toiminnallisena opinnäytetyönä tutkimuksellisella ja kehittäväällä työotteella toteutui hyvin. Tavoitteiksi asetettiin kehittää työelämäyhteistyökumppanille uudistettu kattava, mutta napakka perehdyttämistä tukeva perehdyttämiskansio, joka sisältäisi pedagogisen perehdytyksen osuuden sekä sijaisille oman perehdytyspaketin. Niiden tehtävänä on tukea uusia työntekijöitä perehtymään pedagogisiin toimintatapoihin ja toimimaan niiden mukaan. Nämä tavoitteet saavutettiin, ja sijaisten perehdytyspakettiin sisällytettiin myös pedagogisuutta.

Perehdyttämiskansion rakentamisessa käytettiin tietoperustaa ja laajasti tutkimuksia, joista seitsemän tutkimusta sijoittui varhaiskasvatuksen alalle ja yksi tutkimuksista sijoittui sosiaalialalle. Tutkimukset valikoituivat pääosin sen mukaan, että ne koskivat

perehdyttämistä varhaiskasvatuksessa ja niiden julkaisuvuosi. Jotta uusi perehdyttämismateriaali olisi hyödyllinen nykyisessä työelämässä päädyin valitsemaan tutkimuksia, joiden julkaisusta ei olisi aikaa kuin noin kymmenen vuotta. Uusin tutkimus, joka koski sosiaaliajaa valikoitui tutkimukseen mukaan sen uutuuden vuoksi, jotta kehittämisessä olisi mukana myös uusin näkökulma perehdyttämiseen. Tutkimusten valinta onnistui mielestäni hyvin ja ne antoivat paljon näkökulmia perehdyttämiseen. Perehdyttämismateriaalin kehittäminen tutkimuksia ja teorialähteitä käyttämällä onnistui hyvin ja työyhteisön tarpeita tukien.

Kehittämisprosessin aikana osallistuin työyhteisöä ja keräsin palautetta heiltä. Työyhteisöltä palautteen kerääminen kirjallisesti oli haastavaa, sillä kehittämisvaiheessa kansiota ei saanut kuin suullisesti palautetta. Palaute oli kuitenkin kehittämisvaiheessa vain positiivista. Perehdyttämismateriaali annettiin työyhteisön käyttöön ja siitä kerättiin loppupalautetta. Työyhteisöä tarvitsi loppupalautetta kerättäessä kannustaa ja muistuttaa antamaan palautetta useaan otteeseen ja silloinkin vastaajamäärä jäi alhaiseksi, vaikka vastaamiseen annettiin yli kuukausi aikaa. Loppupalautteen vastauksissa korostui kuitenkin vain positiiviset asiat. Vastaajat olivat sitä mieltä, että kansio oli ulkonäöllisesti ja sisällöllisesti selkeä. Se koettiin myös tarpeelliseksi ja sisälsi tarpeeksi tietoa napakasti, kuten tavoitteena olikin. Avoimista vastauksista tuli sellainen olo, että kansion koettiin helpottavan pedagogista perehdyttämistä, joka oli myös yksi opinnäytetyön tavoitteista. Loppupalautetta tarkasteltaessa opinnäytetyölle asetetut tavoitteet siis saavutettiin.

Tilaaajalta saatu palaute oli koko kehittämisprosessin ja opinnäytetyön tekemisen aikana positiivista ja kannustavaa. Tilaaja oli tyytyväinen, että aihe valittiin ja toteutettiin työpaikkaa kuunnellen, huolellisesti ja vastuullisesti toteuttaen. Perehdytysmateriaalien kehittäminen oli tilaajan mukaan huolellista ja perusteellista. Tilaaja oli myös tyytyväinen siihen, että tunnistettavuus on otettu huomioon opinnäytetyötä kirjoittaessa ja organisaation toiveita on noudatettu.

Perehdyttämismateriaalit muokkaantuvat sen mukaan, miten työyhteisö ja organisaatio kehittyy, joten kehittämis ehdotuksena työelämäyhteistyökumppanille esitettiin, että perehdyttämiskansion päivittämiseen nimettäisiin vastuuhenkilö, joka huolehtisi siitä, että

perehdyttämismateriaali on ajan tasalla. Näin varmistettaisiin, että perehdyttämismateriaalista olisi oikeasti hyötyä, kun se sisältäisi ajantasaista päivitettyä tietoa, eikä jo vanhentunutta asiaa. Jatkokehittämisideana voidaan todeta, että pedagogista perehdytystä kannattaisi lähteä kehittämään yleisestikin varhaiskasvatuksen kentällä, sillä perehdyttämisen kehittämisessä on keskitytty tällä hetkellä vain yleisesti työntekijän perehdyttämiseen, pedagogisuuden jäädessä taka-alalle. Varhaiskasvatuksessa pedagogisuus on kuitenkin läsnä kaikissa hetkissä, joten siihen pitäisi myös perehdyttää.

Lähteet

- Ahonen, L. (2017). *Haastavat kasvatustilanteet. Lämpimän vuorovaikutuksen käsikirja*. PS-kustannus.
- Eklund, A. (2018). *Tervetuloa meille! Uuden työntekijän perehdytys*. Impact.
- Haglund, E. & Hella, S. (2021). *Joskus voi olla helpompaa työskennellä yksin kuin selittää kaikki, mitä pitää tehdä. Lyhytaikaisten sijaisten vaikutus varhaiskasvatuksen laatuun* [AMK-opinnäytetyö, Vaasan ammattikorkeakoulu]. <https://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2021102518900>
- Heikkinen, A. & Kempainen, J. (2021). *Riittävä perehdytys ja sen merkitys varhaiskasvatuksen opettajan työhön sitoutumisessa* [pro gradu -tutkielma, Jyväskylän yliopisto]. <http://urn.fi/URN:NBN:fi:jyu-202104262480>
- Jansson, T. (2023). *Perehdytysprosessin kehittäminen osallisuutta tukien* [YMK-opinnäytetyö, Hämeen ammattikorkeakoulu]. <https://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-202303093248>
- Karila, K., Kosonen, T. & Järvenkallas, S. (2017). *Varhaiskasvatuksen kehittämisen tiekartta vuosille 2017–2030. Suuntaviivat varhaiskasvatukseen osallistumisasteen nostamiseen sekä päiväkotien henkilöstön osaamisen henkilöstörakenteen ja koulutuksen kehittämiseen*. Opetus- ja kulttuuriministeriö. Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 2017:30. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-263-487-0>
- Kastinen, S. (2022). *Uutena työntekijänä päiväkodissa. Sijaisten kokemuksia* [Kandidaattitutkielma, Jyväskylän yliopisto]. <http://urn.fi/URN:NBN:fi:jyu-202205132688>
- Kasvio, A. & Räikkönen, T. (2010). *Kohti kestäväää työelämää*. Työterveyslaitos. <https://urn.fi/URN:ISBN:%20978-952-261-020-1>
- Kauhanen, J. (2012). *Henkilöstövoimavarojen johtaminen*. Alma Talent Oy.
- Kinnunen, A. (2012). *Perehdyttämisen kehittäminen varhaiskasvatuksessa* [YAMK-opinnäytetyö, Diakonia-ammattikorkeakoulu]. <http://www.urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2012112115896>
- Koivula, M. & Laakso, M.-L. (2022). Lapsen varhainen kehitys kommunikaation, vuorovaikutussuhteiden ja leikin näkökulmasta. Teoksessa M., Koivula, A., Siippainen & P., Eerola-Pennanen (toim.), *Valloittava varhaiskasvatus. Oppimista, osallisuutta ja hyvinvointia* (ss. 111–131). Vastapaino.

- Kostamo, P., Airaksinen, T. & Vilkka, H. (2022). *Kirjoita itsesi asiantuntijaksi. Opas toiminnalliseen opinnäytetyöhön*. Art House Oy.
- Kravik, T. (2022). *Tulokkaan perehdyttäminen varhaiskasvatuksessa. Perehdytysmallin kehittäminen* [YAMK-opinnäytetyö, Laurea-ammattikorkeakoulu].
<http://www.urn.fi/URN:NBN:fi:amk-202203053113>
- Kronqvist, E.-L. (2020). Varhaispedagogiikan kehityspsykologinen perusta. Teoksessa E., Hujala & L., Turja (toim.), *Varhaiskasvatuksen käsikirja* (ss. 10–28). PS-kustannus.
- Kuntaliitto. (1.9.2022). *Sosiaalinen kestävyys*. Haettu 9.5.2023 osoitteesta
<https://www.kuntaliitto.fi/hyvinvointi-ja-sivistys/sosiaalinen-kestavyys>
- Kupias, P. & Peltola, R. (2009). *Perehdyttämisen pelikentällä*. Palmenia Helsinki University Press.
- Mäki-Pollari, R. (2018). *Vakituisen henkilöstön näkemyksiä sijaisista päiväkodin pedagogisessa toiminnassa* [Pro gradu -tutkielma, Oulun yliopisto].
<http://urn.fi/URN:NBN:fi:oulu-202011183130>
- MTV uutiset. (26.3.2023). Varhaiskasvatuksen työntekijäpulan katsotaan vaarantavan lasten turvallisuuden – ”Arvostetaanko yhteiskunnassamme riittävästi lasta?” Haettu 2.6.2023 osoitteesta <https://www.mtvuutiset.fi/artikkeli/varhaiskasvatuksen-tyontekijapulan-katsotaan-vaarantavan-lasten-turvallisuuden-arvostetaanko-yhteiskunnassamme-riittavasti-lasta/8662734#gs.zuxpkv>
- Lipponen, L. (2020). Tutkiva oppiminen varhaispedagogiikassa. Teoksessa E., Hujala & L., Turja (toim.), *Varhaiskasvatuksen käsikirja* (ss.29–36). PS-kustannus.
- Opetushallitus. (2022). *Varhaiskasvatus suunnitelman perusteet 2022*.
https://www.oph.fi/sites/default/files/documents/Varhaiskasvatussuunnitelman_perusteet_2022_0.pdf
- Tampereen kaupunki. (2022). *Tampereen kaupungin varhaiskasvatussuunnitelma*.
<https://eperusteet.opintopolku.fi/eperusteet-ylops-service/api/dokumentit/25368558>
- Tiedonjulkistamisen neuvottelukunta & Tieteellisten seurain valtuuskunta. (2021). *Tiedeosaaminen muuttaa maailmaa. Tiedekasvatuksen suositukset* [Vastuullisen tieteen julkaisusarja 2:2021]. https://tjnk.fi/sites/default/files/2021-02/tiedekasvatuksen_suosituks.pdf

- Tutkimuseettinen neuvottelukunta. (2012). *Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa*. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan ohje 2012. https://tenk.fi/sites/tenk.fi/files/HTK_ohje_2012.pdf
- Tynninen, K. (2017). *Pedagoginen perehdytys varhaiskasvatuksessa – kollega sitouttajana* [YAMK-opinnäytetyö, Hämeen ammattikorkeakoulu]. <https://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-201702162470>
- Työturvallisuuskeskus. (2013). *Perehdyttäminen ja työnopastus – Ennakoivaa työsuojelua*. Haettu 13.3.2023 osoitteesta <https://ttk.fi/julkaisu/perehdyttaminen-ja-tyonopastus-ennakoivaa-tyosuojelua/>
- Työturvallisuuslaki 738/2002. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738>
- Varhaiskasvatuslaki 540/2018. <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2018/20180540#Pidm45053758506736>
- Ympäristöministeriö. (15.3.2023). *Mitä on kestävä kehitys?* Haettu 9.5.2023 osoitteesta <https://ym.fi/mita-on-kestava-kehitys>

Liite 1. Aineistonhallintasuunnitelma

Opinnäytetyön nimi: Perehdytysmateriaalien kehittäminen ja pedagogisen perehdytyksen lisääminen varhaiskasvatusyksikössä
Opinnäytetyön tekijä: Petra Jaakkola

1 AINEISTON HANKINNAN MENETELMÄT JA AINEISTON MUOTO

Opinnäytetyön aikana ei kerätä mitään tutkimuksellista aineistoa. Ainoa aineisto mitä kerätään, on tietoperustaa eri lähteistä ja perehdyttämiskansioon tarvittavat materiaalit päiväkodista. Perehdyttämiskansio sisältää arkaluonteisia tietoja, jotka ovat salassa pidettäviä yrityssalaisuuksia.

2 AINEISTOJEN SÄILYTYS OPINNÄYTETYÖPROSESSIN AIKANA

Opinnäytetyö säilytetään henkilökohtaisella tietokoneella sekä onedrivessa. Opinnäytetyössä päivitettävää perehdyttämiskansiota säilytetään vain tietokoneella ja varmuuskopiota muistitikulla sen mahdollisesti arkaluonteisia asioita sisältävän luonteen vuoksi. Esimerkiksi salasanoja. Opinnäytetyötä varten ei kerätä mitään henkilötietoja.

3 AINEISTOJEN KÄSITTELY OPINNÄYTETYÖN VALMISTUTTUA

Opinnäytetyössä ei kerätä tutkittavaa aineistoa. Opinnäytetyön tuloksena syntyvä perehdyttämiskansio siirtyy toimeksiantajan haltuun ja opiskelija hävittää aineiston vuoden kuluttua opinnäytetyön hyväksymispäivästä.

Liite 2. Saatekirje

Hei!

Osalle teistä olenkin tuttu, olen Petra Jaakkola ja olen työskennellyt yksikössänne aikaisemmin. Opiskelen Hämeen ammattikorkeakoulussa Sosionomiksi ja opintoni ovat saavuttaneet sen pisteen, että toteutan opinnäytetyönäni perehdyttämiskansion kehittämisen.

Perehdyttämiskansion sisältöä on muokattu ja uutena osa-alueena sinne on lisätty pedagoginen osuus sekä sijaisten perehdytyspaketti. Pedagoginen osuus on lisätty laajempaan perehdyttämiskansioon ja lyhennettynä versiona sijaisten perehdytyspakettiin. Ajatuksena on, se että kaikki toiminta varhaiskasvatuksessa on pedagogista, joten näiden muutamien kohtien esittely perehdyttämiskansiossa toivottavasti lisää pedagogista tietoisuutta myös heidän parissansa, joilla pedagogista koulutusta ei vielä ehkä ole. Toivoisin teiltä palautetta uudistetusta perehdyttämiskansiosta!

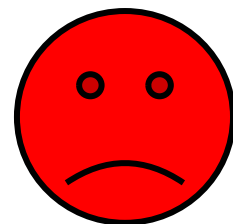
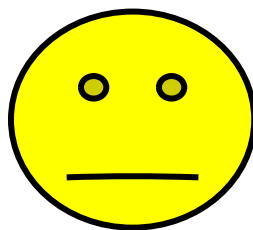
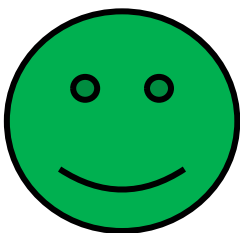
Olisin kiitollinen, jos voisitte antaa edes jonkinlaista palautetta perehdyttämiskansiosta. Palautetta saa antaa minulle suoraan suullisesti tai laittamalla vaikka viestiä. Palautetta voi myös antaa kirjallisesti pienille muistilapuille, jotka tiputatte viereen asetettuun perehdyttämiskansion palaute purkkiin tai voitte myös suoraan kirjoittaa palautteenne vieressä olevaan paperiseen perehdyttämiskansioon.

Toivoisin, että uudistettua perehdyttämiskansiota ei vielä tässä kehittämisvaiheessa lähde kopioida, ainakaan ilman lupaani, jotta Hokauksessa ei alkaisi liikkua montaa eri versiota perehdyttämismateriaaleista. Näitä uudistettuja perehdyttämiskansioita löytyy nyt vain kaksi kappaletta paperisena talosta molemmista kahvihuoneista, tämän saatekirjeen kanssa. Myöhemmässä vaiheessa perehdyttämiskansio lisätään Teams alustalle, josta se on helppo käydä jokaisen lukemassa ja sitä on siellä myös helpompaa päivittää.

Tiedostattehan, että antaessanne palautetta, annatte samalla minulle luvan käyttää palautettanne anonymisti opinnäytetyöni arviointi osuudessa.

T: Petra Jaakkola

Antakaa palautetta suoraan, niin negatiivista kuin positiivistakin, sillä sen mukaan voin vielä muokata perehdyttämiskansiota!



Liite 3. Perehdyttämiskansion loppupalautteen Webropol-kyselylomake**Perehdyttämiskansion loppupalaute**

Hei. Kiitoksia kun olet tullut antamaan loppupalautetta perehdyttämiskansiosta.

Tiedostathan, että vastaamalla kysymyksiin annat minulle luvan käyttää vastauksia opinnäytetyössäni arviointiin ja pohdintaan. Linkki on kaikille yhteinen, joten vastaaminen on anonyymia.

1. Perehdyttämiskansion ulkonäkö

- Selkeä
- Sekava
- Kiinnostava
- Ei herätä kiinnostusta
- Muu palaute

Seuraava

2. Perehdyttämiskansion sisältö kokonaisuudessaan

- Selkeä
- Sekava
- Järjestys miellyttävä
- Järjestys epämääräinen
- Asiat selkeästi esitetty
- Asiat epämääräisesti esitetty
- Sisältää kaiken tarpeellisen tiedon
- Ei sisällä tarpeeksi tietoa
- Muu palaute

3. Pedagoginen osuus

- Tarpeellinen
- En koe tarpeelliseksi
- Hyvin esitelty
- Huonosti esitelty
- Liian laaja
- Tarpeeksi tietoa napakasti
- Olisi saanut olla enemmänkin tietoa
- Muu palaute

4. Sijaisten perehdytyspaketti

- Hyvä
- Huono
- Suppea
- Liian laaja
- Pedagoginen osuus hyvä
- Pedagoginen osuus turha
- Muu palaute

5. Suositteletko perehdyttämiskansion lukemista uusille työntekijöille/opiskelijoille?

- Suosittelen
- En, Miksi?

6. Jos jotain jäi vielä sanomatta tai mietityttämään

- sana on vapaa

Edellinen

Lähetä



Liite 4. Perehdyttämiskansion sisällysluettelo

Yleistä yksiköstä

Perehdyttämisen aikataulu

Henkilöstönkäsikirjasta

Työnkuvat

Henkilöstöedut

Pedagoginen perehdytys

Arvot

Pedagoginen toimintasuunnitelma

Pedagogiikasta ja painotuksista

Pedagoginen varhaiskasvatus

Tieteellinen painotus

Lasten ja perheiden kohtaaminen

Leikki

Turvallisuus

Arjen turvallisuus

Tapaturmatilanteet

Tietoturva

Turvallisuuskävely

Työhyvinvointi

Työterveyshuolto

Talokierros

Palaverikäytännöt

Työvälineet ja järjestelmät

Ohjeistus palkkaraportteihin

Mitä teet, kun sairastut?

Keneltä kysyn kun tarvitsen apua..

Vuorokohtaiset tehtävät

Liite 1: Sijaisten perehdytyspaketti

Liite 2: Uuden työntekijän muistilista