



Satakunnan ammattikorkeakoulu  
Satakunta University of Applied Sciences

ANNA-LEENA BJÖRN JA HENNA ANTURAMÄKI

# **Perehdytyskansio Uudenkoiviston päiväkotiin**

SOSIAALIALAN TUTKINTO-OHJELMA  
2023

## TIIVISTELMÄ

Anturamäki Henna, Björn Anna-Leena  
Perehdytyskansio Uudenkoiviston päiväkotiin  
Opinnäytetyö, AMK  
Sosiaalialan tutkinto-ohjelma  
Elokuu 2023  
Sivumäärä: 33

Tämän toiminnallisen opinnäytetyön tarkoituksena oli tuottaa selkeä, kattava sekä helposti muokattava perehdytyskansio Uudenkoiviston päiväkotiin. Perehdytyskansion tarve nousi esille toisen opinnäytetyöntekijän harjoittelun myötä. Perehdytyskansiolle oli tarve, koska päiväkodista ei vielä kansiota löytynyt. Opinnäytetyön tilaajana toimi Uudenkoiviston päiväkoti. Loimme päiväkodin henkilöstölle Google Forms kyselyn, jonka pohjalta saimme perehdytyskansion sisältöön työntekijöiden näkökulmaa ja ajatuksia. Työstämisprosessin aikana olimme paljon yhteydessä päiväkodin esihenkilön kanssa, sekä kävimme päiväkodilla keräämässä materiaalia kansioon. Perehdytyskansion pohjalta loimme pikaperehdytysvideon kansion tueksi. Pikaperehdytysvideon tarkoituksena on palvella sekä uusia että vanhoja työntekijöitä. Kansio ja video toimitettiin päiväkotiin sähköisessä muodossa muistitikulla. Näin kansiota on helppo muokata.

Opinnäytetyön teoreettisessa osuudessa käsitelimme perehdyttämistä prosessina, sen tärkeyttä varhaiskasvatuksessa, perehdyttämistä sekä varhaiskasvatusta koskevia lakeja sekä varhaiskasvatussuunnitelmia.

Opinnäytetyömme tuotoksena syntyi tärkeä työväline, jonka avulla työntekijä saa tarpeellista tietoa päiväkodin toiminnasta sekä työtavoista. Tämän lisäksi loimme pikaperehdytysvideon, jotta uusi työntekijä tuntisi olonsa tervetulleeksi.

Avainsanat: perehdytys, varhaiskasvatus

## Abstract

Anturamäki Henna, Björn Anna-Leena: Orientation folder for Uusikoivisto daycare center

Bachelor's thesis

Bachelor of social services

August 2023

Number of pages: 33

The purpose of this functional thesis was to produce a clear, comprehensive, and easily modifiable induction folder for the Uusikoivisto daycare center. We realized the need for an orientation folder during the internship of another thesis worker. We created a Google Forms survey for the staff of Uusikoivisto daycare center, based on which we got the employees' perspective and ideas for orientation folder content. During the processing, we were in close contact with the daycare center's supervisor and collected material for the folder on-site. Based on the orientation folder, we created a quick orientation video to support both new and old employees. The folder and video were delivered to the daycare center in digital form on a memory stick. This way, the folder is easy to modify.

In the theoretical part of the thesis, we discussed the orientation process, its importance in early childhood education, laws and early childhood education plans related to orientation.

Our thesis resulted in an important tool for employees to acquire necessary information about the daycare's operations and work methods. Additionally, we created a quick orientation video to help new employees feel welcome.

Keywords: orientation, early childhood education

# SISÄLLYS

1 JOHDANTO .....	6
2 OPINNÄYTETYÖN LÄHTÖKOHDAT .....	7
2.1 Luominen ja prosessi.....	7
3 PEREHDYTTÄMINEN .....	8
3.1 Hyvä perehdytys.....	8
3.2 Perehdyttämisen prosessi .....	9
3.3 Perehdytyksen tärkeys varhaiskasvatuksessa .....	11
3.4 Päiväkodin toimintakulttuuri & oppimisympäristö.....	13
3.5 Perehdyttämistä koskevat lait.....	13
4 VARHAISKASVATUS TYÖKENTTÄNÄ.....	15
4.1 Varhaiskasvatuksen määritelmä.....	15
4.2 Varhaiskasvatusta koskevat lait .....	16
5 VARHAISKASVATUSSUUNNITELMAT .....	17
5.1 Varhaiskasvatussuunnitelma osana päiväkodin toimintakulttuuria .....	17
5.2 Yleisesti varhaiskasvatussuunnitelmista.....	18
5.3 Valtakunnallisen varhaiskasvatussuunnitelman perusteet.....	19
5.4 Paikallinen varhaiskasvatussuunnitelma .....	20
5.5 Porin kaupungin varhaiskasvatussuunnitelma.....	20
5.6 Lapsen varhaiskasvatussuunnitelma.....	21
6 UUDENKOIVISTON PÄIVÄKOTI .....	22
6.1 Uudenkoiviston päiväkotitoimintaympäristönä .....	22
6.2 Henkilöstö ja ryhmät .....	23
6.3 Uudenkoiviston päiväkodin tulevaisuuden näkymät .....	23
7 KEHITTÄMISTYÖN TOTEUTTAMINEN .....	23
7.1 Perehdytyskansion laatiminen.....	23
7.2 Valmis perehdytyskansio.....	24
7.3 Tiedonhankinta.....	25
7.4 Pikaperehdytysvideon suunnittelu .....	26
7.5 Pikaperehdytysvideon toteutus.....	26
8 POHDINTA .....	27
8.1 Kehittämistyön arviointi.....	27
LIITE 1 GOOGLE FORMS KYSELY .....	32
LIITE 2 PIKAPEREHDYTYSVIDEON KANSIKUVA.....	33

## ALKUSANAT

Kiitämme yhteistyöstä päiväkodin esihenkilöä Marja Koskista sekä koko päiväkodin henkilökuntaa.

## 1 JOHDANTO

Opinnäytetyömme tarkoituksena on tarkastella perehdytyskansion tarvetta varhaiskasvatuksessa. Perehdytyskansion tarve nousi esille harjoittelun aikana, kun tuli ilmi, ettei harjoittelupäiväkodissa ole tällä hetkellä kunnollista perehdytyskansiota. Esihenkilön toivomuksesta aloimme suunnitella opinnäytetyönämme ajankohtaista perehdytyskansiota. Uusi perehdytyskansio tulisi palvelemaan uusia työntekijöitä, sijaisia ja opiskelijoita. Perehdytyskansio tulee olemaan sähköinen, jolloin se on selkeä, johdonmukainen ja helposti muokattavissa.

Perehdytys on tärkeä osa uuden työntekijän integraatiota organisaatioon. Sen tavoitteena on varmistaa, että työntekijä oppii työnsä, sopeutuu työyhteisöön ja ymmärtää organisaation toimintatavat. Perehdytyksen avulla työntekijä voi kehittää uusia taitoja ja oppia yhteistyötä organisaation muiden jäsenten kanssa. (Eklund 2018, 25).

Perehdytys on uuden tiedon oppimista ja käyttöönottoa. Uuden työntekijän lisäksi myös organisaation on oltava vastaanottavainen uudelle tiedolle, muutettava tarvittaessa toimintatapojaan ja sopeuduttava uuden työntekijän mukanaan tuomaan muutokseen. Onnistunut perehdytys luo hyvän vuorovaikutuksen uuden työntekijän ja organisaation välille, ja antaa mahdollisuuden esittää kysymyksiä ja saada vastauksia. Tehokkaalla perehdytyksellä saavutetaan paljon etuja ja perehdytys onkin yksi työpaikkojen arvokkaimmista prosesseista. Hyvällä perehdytyksellä pystytään luomaan positiivista näkyvyyttä organisaatiolle. Jotta perehdytysprosessi voidaan suunnitella ja toteuttaa onnistuneesti, on tärkeää ymmärtää perehdytyksen merkitys ja varata siihen vaadittavat resurssit. (Eklund 2018, 25).

Uusi perehdytyskansio on tärkeä luoda, koska päiväkotit siirtyvät kahden vuoden sisällä uusiin tiloihin yhdessä toisen päiväkodin kanssa. Uusi päiväkotit tulee olemaan suurpäiväkotit, jonka tarkoituksena on tuottaa palveluja noin kahdelle sadalle lapselle ja perheelle. Suunnitelmat päiväkotien yhdistymisestä on kuitenkin vielä niin alkuvaiheessa, että emme käsittele aihetta tässä opinnäytetyössä sen enempää.

Opinnäytetyömme on toiminnallinen ja sen tavoitteena on luoda perehdytyskansio Uudenkoiviston päiväkotiin. Tuleva perehdytyskansio hyödyttää koko henkilökuntaa. Sen avulla saavutetaan yhteiset ja selkeät pelisäännöt sekä turvallinen ympäristö työskennellä. Tarkoituksena on kehittää toimiva ja nykyaikainen perehdytyskansio, sillä päiväkodilla ei tällä hetkellä sellaista ole.

## 2 OPINNÄYTETYÖN LÄHTÖKOHDAT

### 2.1 Luominen ja prosessi

Perehdytyskansion luominen ja kehittäminen on tärkeää, jotta uusi työntekijä osaisi toimia parhaalla mahdollisella tavalla uudessa työyhteisössä. Samalla siitä olisi apua myös vanhoille työntekijöille. Työnantajalla on myös lakisääteinen velvoite antaa uudelle työntekijälle perehdytys. Kattavan perehdytyksen ansiosta työntekijä saa itsevarmuutta työskentelyyn, sekä motivoituu eri tehtävistä. Selkeän perehdytyskansion ansiosta työntekijä osaa toimia työyhteisössä yhteisten pelisääntöjen mukaan.

Opinnäytetyöprosessin aikana opimme perehdytyksestä ja sen merkityksestä päiväkodin työntekijöille. Tulevaisuudessa, toimiessamme mahdollisesti esihenkilöinä, tämä hankkimamme tieto on merkittävää omassa perehdytystyössä. Ammatillisesti tulemme saamaan laaja-alaisesti tietoa sosiaalialan perehdytyksestä, eri sosiaali- ja varhaiskasvatuslaeista, sekä työntekijän

oikeuksista. Matkan aikana tulemme oppimaan mitä erilaisia asioita perehdytyskansion tulee sisältää.

### 3 PEREHDYTTÄMINEN

#### 3.1 Hyvä perehdytys

Hyvä perehdytys on panostamista organisaation kehittämiseen, voimavaroihin ja vetovoimaan. Sijaisten saamattomuuden ja tietämättömyyden syynä on ollut yleensä huono perehdytys. (Heikkinen 2022, s. 7.) Perehdytys on aina lakisääteistä. Perehdytyksen ja työnopastuksen tarkoituksena on saada uusi työntekijä mahdollisimman nopeasti ja tehokkaasti opetettua talon tavoille, tutustuttaa työkaveriinhin sekä oppia työskentelemään mahdollisimman nopeasti itsenäisesti. Tarkoituksena on myös auttaa uutta työntekijää ymmärtämään työyhteisön tavoitteet. (Mattila 2016, s.17)

Työnantajan veloitteena on perehdyttää työntekijä ja antaa työntekijälle opetusta sekä ohjausta työhön ja työturvallisuuteen liittyen niin, että työntekijä osaa työskennellä turvallisesti. Koulutuksen määrä riippuu työntekijän kokeemuksesta sekä työpaikasta. Lisäksi perehdyttämisessä tulee ottaa erityisesti huomioon uusi työntekijä tai työpaikan vaihtaja. (Työturvallisuuslaki 738/2002.)

Erinomaisesti toteutettuna uuden työntekijän perehdyttäminen organisaatioon ja sen työtappoihin nopeuttaa hänen työtehonsa kasvamista ideaaliseksi. Vastuu perehdyttämisestä on esihenkilöllä, mutta hän voi tarpeen tullen antaa valtuudet sen toteuttamiseen myös alaiselleen tai tiimille, johon uusi henkilö sijoittuu. Perehdytystä voidaan toteuttaa tiimissä, mutta silloin tiedonkulun täytyy toimia moitteettomasti. Työntekijöiden on tiedostettava mitä heiltä odotetaan ja heillä pitää olla riittävä tieto perehdyttämiselle. (Eklund 2018, 140.)

Perehdyttämisessä on myös tärkeää, että se on nopeaa ja perusteellista, koska siten vältetään muuten helposti aiheutuville virheille, taloudellisilta vahingoilta ja työtapaturmilta. (Kauhanen 2012, 92.)

Päiväkodissa johtajan tehtävänä on huolehtia, että jokaisen päiväkodin työntekijän koulutus, ammattitaito, kokemus ja erityistaidot tulevat hyödynnetyksi varhaiskasvatuksen laadun sekä pedagogian toteuttamisessa. Varhaiskasvatuksessa moniammatillisuus vaatii työntekijöiden erilaisen osaamisen, ammattitaidon sekä koulutuksen selväpiirteistä tunnustamista ja sitä kautta henkilökunnan tarkkaa vastuu- ja työnjakoa. (Heinonen, 2016, 75)

### 3.2 Perehdyttämisen prosessi

Perehdyttämisprosessin alussa on hyvä määritellä perehdyttämisen tavoitteet sekä koostaa perehdytysuunnitelma. Kun perehdyttäjä saa työntekijästä etukäteen tietoa, on perehdyttäminen helpompaa. Samalla myös työntekijä onnistuu paremmin tulevassa tehtävässään. Jos mahdollista, niin perehdyttäjän on hyvä olla mukana myös työhaastattelussa, sillä silloin hän osaa todennäköisesti paremmin ottaa huomioon uuden työntekijän osaamisen suunniteltaessa perehdyttämistä. (Eklund 2018, 90.)

Uuden työntekijän näkökulmasta perehdytys tarkoittaa tietojen sekä uusien työtehtävien opettelua. Työntekijän on myös päästävä sisälle uuteen työorganisaatioon ja työyhteisöön. Keskustelu uuden työntekijän kanssa työorganisaation tavoitteista ja odotuksista työnantajan suhteen ensimmäisille viikoille on tärkeää. Perehdytyksen ensimmäisenä päivinä perehdyttäjän on hyvä kiinnittää huomiota siihen, että työntekijällä on tarpeeksi aikaa sisäistää kaikki uudet asiat ja että ärsykkeiden määrä on mahdollisimman pieni. Perehdyttäjän on hyvä esitellä perehdytyksen tavoitteet ja aikataulut, sillä ne lisäävät turvallisuuden tunnetta ja vähentävät stressiä. Ensimmäisen viikon aikana on myös

hyvä kiinnittää huomiota siihen, mikä on olennaista tietoa työnteon kannalta. Haasteiden kokonaismäärä on hyvä olla oppimisen ja työmotivaation säilymisen kannalta oikealla tasolla. Perehdyttämisen alussa työntekijälle annetaan pienempiä tehtäviä ja vähitellen lisätään niiden määrää. (Eklund 2018, 49–51)

Perehdytyksen aikana työntekijä saa koko ajan tietoa työorganisaatiosta ja vastaavasti perehdyttäjä uutta tietoa perehdytettävästä. Kaksisuuntainen vuorovaikutus tarjoaa keskusteluja eri työtehtävistä sekä vastuualueista. Nämä osa-alueet mahdollistavat uutta työntekijää näkemään oman roolinsa tiimin jäsenenä. Uuden työntekijän vahvuuksia mietitään, kun jaetaan eri vastuualueita ja työtehtäviä. Niiden pohtiminen on olennaista, sillä tiimit puhaltavat yhteen hiileen paremmin silloin, kun työntekijät hyödyntävät omia vahvuuksiaan. Työtehtävien opastamisella tarkoitetaan käytännön opastusta työssä. Helposti perehdyttämisestä jäävät kuitenkin perehdyttäjän mielestä niin sanotut itsestään selvät asiat pois, kuten esimerkiksi työajan pituus tai kahvitauon pitäminen työajalla. (Eklund 2018, 93–98)

Perehdytettävän työntekijän kehittymistä ja etenemistä seurataan työn ohella, sillä niin varmistetaan, että perehdytyksen tavoitteisiin on päästy. Säännöllisellä seurannalla pyritään antamaan tietoa myös perehdyttäjälle uuden työntekijän tarpeista. Jotta voidaan selvittää, millaista tukea uusi työntekijä tarvitsee, on hyvä seurata työntekijää ja tuen tarpeita suunnitelmallisesti. Myös perehdytyskeskusteluilla on tärkeä rooli perehdyttämisessä, sillä keskustelut tarjoavat mahdollisuuden molemminpuoliseen palautteen antamiseen sekä tarvittaessa perehdytysuunnitelman muuttamiseen. Keskustelut auttavat seuraamaan, miten perehdytys etenee. (Eklund 2018, 119, 122)

Työntekijälle on tärkeää saada rakentavaa ja kannustavaa palautetta, sillä se auttaa pitämään työmotivaation korkealla. Esimiehen ja perehdyttäjän antama palaute työntekijälle, sekä työntekijän oma mielipide työorganisaatiosta ja perehdytysprosessista on tärkeää uudelle työntekijälle. (Eklund, 2018, 120, 127) Vuorovaikutustaidot ovat yhtenä perehdyttämisen edellytyksenä. Ne määritellään ihmisten väliseksi kohtaamiseksi. (OAJ 2022)

Työpaikan on hyvä kerätä ja hyödyntää saamaansa palautetta perehdytysprosessista. Perehdyttämisen kehittäminen ja kehittämistoimenpiteet antavat mahdollisuuden päästä lähemmäksi perehdytyksen tavoitteita ja näin ollen ne toimivat jatkuvana prosessina. Kun perehdytysprosessia seurataan aktiivisesti, niin silloin pystytään arvioimaan eri osa-alueiden kehittämistarpeita. Perehdytyksen seurannan avulla pidetään huoli työntekijän tavoitteiden kehitymisestä. (Eklund 2018, 134–135). Perehdyttämisen ja työhön opastuksen sujumista voidaan arvioida seurannan avulla. Myös keskusteluja ja tarkistuslistoja pystytään hyödyntämään. Työntekijän itsenäinen tutustuminen asiakirjoihin on tärkeää etenkin työturvallisuuden näkökulmasta. Perehdyttäjä pystyy selvittämään opitut asiat esimerkiksi ”tietotestin” avulla. (Kangas & Hämäläinen 2010, 13–14)

Perehdyttäminen lyhytaikaisten sijaisten kohdalla voi olla haastavaa, koska silloin perehdyttämiseen on vain vähän aikaa käytettävissä. Silloin erehdyttämisessä onkin olennaista keskittyä työn kannalta tärkeimpiin asioihin. (Kangas & Hämäläinen 2010, 3.) Haluammekin tarjota lyhytaikaisille sijaisille mahdollisuuden tutustua päiväkodin toimintaan jo edeltävänä iltana pikaperehdytysvideon avulla, jotta töihin tullessa työntekijällä olisi varmempi työote ja turvallisempi olo uudessa työpaikassa.

### 3.3 Perehdytyksen tärkeys varhaiskasvatuksessa

Perehdytyksen tärkeys varhaiskasvatuksessa osiossa käsitellään päiväkotia työympäristönä ja perehdytyksen tärkeyttä varhaiskasvatuksessa työskennellessä. Varhaiskasvatuksessa työskentelevien henkilöiden osaamiseen kuuluvat esimerkiksi varhaiskasvatustyön eettiset periaatteet, työympäristöön, perustehtävään, yhteistyöhön sekä vuorovaikutukseen liittyvä osaaminen, sekä varhaiskasvatuksen asiasisällön hallinta on osattava. Tämä substanssiosaamisen alue näyttäytyy kuitenkin jokaisella työntekijällä eritasoisena ammattiryhmän mukaan, mistä syystä se on myös eri tavalla painottunutta. Lisäksi on

relevanttia ymmärtää, että jokaisella on omat erityisosaamisalueensa. (Karila, Kosonen & Järvenkallas 2017, 70–71.)

Perehdytys tulisi rakentaa jokaiselle työntekijälle yksilölliseksi, sillä laadun takaamiseksi vastuualueet ovat erilaiset. Työterveyslaitoksen (2020) mukaan laadukkaalla perehdytyksellä saavutetaan se, että työntekijät tuntevat oikeat ja turvalliset työtavat, jolloin he osaavat paremmin varautua riskeihin, tapaturmiin, vahinkoihin ja virheisiin. Tämän voidaan ajatella edesauttavan myös lasten turvallisuudentunteen kokemista, kun aikuiset osaavat toimia työtehtävissään oikealla ja turvallisella tavalla.

Erilaiset lait Suomessa määräävät päiväkodin turvallisuuteen vaikuttavat tekijät. Sama lainsäädäntö koskee sekä kunnallisen, että yksityisen päiväkodin palveluja. Lakipykälät määrittelevät kasvatushenkilöstön kelpoisuuden ja määrän suhteessa lapsiin sekä pakollisen pelastussuunnitelman yli 25 hoitopaikan päiväkoteihin. (Varhaiskasvatuslaki 10 § & 25 § Valtioneuvoston asetus pelastustoimesta 1§.) Päiväkoti ympäristön on oltava turvallinen lapsille sekä työntekijöille. Työturvallisuuslaissa (12§) nostetaan esiin työympäristön suunnittelun merkitys ja se, että ne soveltuvat suunniteltuun käyttöön. Työturvallisuuslaki määrittää (32§), että muun muassa toimitilojen, käytävien, pelastusteiden ja erilaisten työskentelytasojen on oltava turvallisessa ja siistissä kunnossa. Laki myös vaatii asianmukaisen määrän uloskäytäviä sekä pelastusteitä, jotka on pidettävä vapaina ja niissä on oltava turvamerkinnet. (Työturvallisuuslaki 12§ & 32§).

### 3.4 Päiväkodin toimintakulttuuri & oppimisympäristö

Varhaiskasvatuksen toimintakulttuuri rakentuu muun muassa seuraavista kohdista: arvot ja periaatteet, oppimisympäristö ja työtavat, vuorovaikutus ja ilmapiiri, henkilöstön osaaminen sekä toiminnan organisointi, suunnittelu, toteutus ja arviointi. (OPH 2022, 29.) Toimintakulttuurilla on suuri merkitys koko varhaiskasvatusyhteisölle niin päiväkodin työntekijöille kuin lapsille.

Varhaiskasvatuksessa kaikki työtavat tukevat lapsen kehitystä ja oppimista. Toimintakulttuurilla on myös vaikutusta varhaiskasvatuksen laatuun, varhaiskasvatuksen toteuttamiseen ja tavoitteiden saavuttamiseen. Toimintakulttuuriin vaikuttaa keskeisesti myös pedagogiikan johtaminen, joka tarkoittaa varhaiskasvatuksen kokonaisuuden tarkoituksellista ja systemaattista johtajuutta, arviointia ja edistämistä. Nämä toimenpiteet mahdollistavat henkilöstön hyvät työolosuhteet ja ammatillisen osaamisen hyödyntämisen ja kehittämisen. (OPH 2022, 28.)

Varhaiskasvatussuunnitelman perusteissa (2022) käsitellään varhaiskasvatuksen toteuttamaa kehittävää, terveellistä ja turvallista sekä esteetöntä oppimisympäristöä. Oppimisympäristöllä osoitetaan erilaisia tiloja ja paikkoja, jossa varhaiskasvatuksessa toimitaan. Oppimisympäristöä luodaan myös erilaisilla käytännöillä, välineillä ja tarvikkeilla, joiden avulla tuetaan lasten kehitystä, oppimista ja vuorovaikutustaitoja. Oppimisympäristöjen käsitteeseen kuuluu fyysinen, psyykinen ja sosiaalinen ulottuvuus. Oppimisympäristön tarkoituksena tukea lasten itsetunnon, sosiaalisten ja oppimisen taitojen kehittymistä.

### 3.5 Perehdyttämistä koskevat lait

Työnantajalla on lakisääteinen vastuu työntekijöiden perehdyttämisestä ja kouluttamisesta. Lainsäädännössä määritellään perehdyttämisen sisältö ja

työnantajan vastuu. Perehdyttäminen on tärkeää, sillä se luo edellytykset hyvälle työolosuhteille, ammatillisen osaamisen hyödyntämiselle ja kehittämiselle, sekä tukee toimintasuunnitelman toteutumista. Lisäksi perehdyttäminen on myös tärkeää työpaikan maineen kannalta. Kun työnantaja hoitaa perehdyttämisen huolellisesti, se kasvattaa myös yrityksen mainetta. (Kupias & Peltola, 2009, 19)

Lainsäädännössä on paljon sitaatteja ja suoria määräyksiä, jotka ohjaavat perehdyttämistä. Eritoten työturvallisuuslaki (2002/738), työsopimuslaki (2001/55) sekä laki yhteistoiminnasta yrityksissä (2007/334) käsittelevät perehdyttämistä. Näiden lisäksi perehdytystä koskee myös laki nuorista työntekijöistä. Perehdyttäminen on tärkeää työnantajan vastuun ja lain noudattamisen kannalta. (Kupias & Peltola 2009, 20)

Työturvallisuuslaki (738/2002) sisältää määräyksiä, joiden mukaan työntekijälle tulee antaa riittävät ohjeet työpaikan vaara- ja haittatekijöistä, sekä perehdyttää hänet työhön, työpaikan olosuhteisiin ja turvallisiin työskentelytapoihin ennen kuin uusi työ alkaa. Työntekijän ammatillinen osaaminen ja työkokemus on otettava huomioon perehdytyksen suunnittelussa. Perehdyttämisellä varmistetaan, että työntekijä kykenee suoriutumaan työstään tehokkaasti ja turvallisesti.

Työsopimuslaki sisältää säännöksiä työntekijän työkyvyn ylläpidosta ja kehittämisestä. Työnantajan on huolehdittava työntekijän työkyvystä myös silloin, jos yrityksen toiminta, tehtävä työ tai työmenetelmät muuttuvat ja niitä kehitetään. Lisäksi työnantajan on edistettävä työntekijän kehittymistä ja tarjottava mahdollisuus koulutukseen ja ammatilliseen kehittymiseen. Tämä auttaa työntekijää kehittymään ja edistymään tyourallaan. (55/2001. 2. luku. 1§)

Yhteistoimintalaki velvoittaa työpaikkoja edistämään vuorovaikutteista yhteistyötä työntekijöiden kanssa. Tämä tarkoittaa, että työntekijöille on annettava riittävästi tietoa yrityksen tiloista sekä suunnitelmista reaaliajassa. Kyseisten tietojen avulla työntekijät voivat vaikuttaa päätöksiin, jotka vaikuttavat heidän

työhönsä. Tämä puolestaan auttaa yritystä kehittymään, sekä lisää työntekijöiden osallistumista ja vaikuttamismahdollisuuksia työpaikan toimintaan. Yhteistoimintalain tarkoituksena on parantaa työntekijöiden asemaa ja tukea työllistymistä työpaikan toiminnan muuttuessa. (334/2007. 1. luku. 1§)

Laki nuorista työntekijöistä edellyttää, että työnantaja huolehtii nuoren turvallisuudesta sekä antaa hänelle henkilökohtaista ohjausta ja opastusta, jotta hän voi työskennellä turvallisesti. Työnantajan on myös huolehdittava siitä, että nuori ei joudu liian raskaaseen tai vaaralliseen työhön, joka voisi aiheuttaa vaaraa nuorelle tai muille työntekijöille. (998/1993. 1. luku. 10§)

## 4 VARHAISKASVATUS TYÖKENTTÄNÄ

### 4.1 Varhaiskasvatuksen määritelmä

Varhaiskasvatus on järjestelmällistä ja tavoitteellista kasvatusta, opetusta ja hoitoa, jossa korostuu erityisesti pedagogiikka. Varhaiskasvatusta voivat saada lapset, jotka eivät vielä ole oppivelvollisuusikäisiä. Varhaiskasvatuksen erilaisia toteutustapoja ovat päiväkotitoiminta, joka järjestetään päiväkodissa, perhepäivähoito, jota järjestetään perhepäiväkodissa sekä avoin varhaiskasvatustoiminta, jota järjestetään toimintaan soveltuvassa paikassa. Varhaiskasvatuksen toimintamuodot eroavat toisistaan ja nämä erot on otettava huomioon varhaiskasvatussuunnitelmaa laatiessa. Toimintaa voi tuottaa tai järjestää kunta, kuntayhtymä tai yksityinen palveluntuottaja. Lisäksi laissa määritellään, että lapsen etu on huomioitava ensisijaisesti, kun suunnitellaan, järjestetään tai tuotetaan varhaiskasvatusta. (Varhaiskasvatustilasto 540/2018.)

Päivähoitolaisissa, joka on julkaistu 1973 (36/1973), korostettiin päivähoidon tehtävää vanhempien tukemisessa kotikasvatuksessa. Puolestaan varhaiskasvatustilastoissa (580/2015) etusijalle pistetään lapsen korkealaatuinen varhaiskasvatus, missä korostetaan pedagogiikkaa. Näin ollen varhaiskasvatuksessa

keskitytään nykyään mieluummin lapsen kokonaisvaltaiseen tukemiseen aikaisemman vanhempien kotikasvatuksen tukemisen sijasta. Varhaiskasvatusta laissa määritellään varhaiskasvatuksen tavoitteet, joiden keskeisenä päämääränä on jokaisen lapsen hyvinvoinnin ja kehityksen edistäminen. Varhaiskasvatuksessa luodaan myös turvallinen oppimisympäristö lapsille, toteutetaan moninaista pedagogista toimintaa ja mahdollistetaan kaikille positiivinen oppimiskokemus. Lasten vuorovaikutustaitoja kehitetään jatkuvasti sekä edistetään ja tuetaan lapsen osallistumista häntä koskevissa asioissa. Varhaiskasvatushenkilökunta sekä vanhemmat tai muut huoltajat tekevät yhteistyötä edistääkseen lapsen kokonaisvaltaista kehitystä ja hyvinvointia. (Pennanen, Vuorisalo & Raittila 2017, 28–29)

Varhaiskasvatuksen arvoja ovat tasa-arvo, yhdenvertaisuus, lapsuuden itseisarvo, lapsen oikeudet, ihmisenä kasvaminen, perheiden monimuotoisuus sekä terveellisen ja kestävä elämäntavan tukeminen. Varhaiskasvatuksessa arvostetaan oppimiskäsitystä, jossa lapsi on aktiivinen toimija. (Salminen 2018, s. 17)

#### 4.2 Varhaiskasvatusta koskevat lait

Varhaiskasvatusta ohjaa useat eri lait ja asetukset. Varhaiskasvatuksen järjestämisessä noudatetaan Suomen perustuslakia, varhaiskasvatustalakea ja -asetusta sekä valtakunnallisia varhaiskasvatussuunnitelman perusteita. Varhaiskasvatuksen järjestämisessä on otettava huomioon hallintolaki, laki viranomaisen toiminnan julkisuudesta, muu lainsäädäntö sekä kansainväliset sopimukset, mihin Suomi on sitoutunut. Näitä ovat muun muassa tasa-arvolaki, yhdenvertaisuuslaki, YK:n yleissopimus vammaisten henkilöiden oikeuksista, Euroopan ihmisoikeussopimus, YK:n lapsen oikeuksien sopimus, YK:n julistus alkuperäiskansojen oikeuksista sekä YK:n kestävä kehityksen tavoitteet. (OPH, 2022, s.15)

Opetushallituksen nettisivuille on laadittu lainsäädännön kooste, mikä koskee varhaiskasvatusta. Tämän koosteen mukaan varhaiskasvatuksen säätelyä koskevia lakeja ovat Varhaiskasvatuslaki (540/2018), Valtioneuvoston asetus varhaiskasvatusta (753/2018), Opetus- ja kulttuuriministeriön asetus (890/2022), Perusopetuslaki (628/1998), Asetus opetustoimen henkilöstön kelpoisuusvaatimuksista (986/1998), Laki lasten kanssa työskentelevien rikostaustan selvittämisestä (504/2002), Laki yksityisistä sosiaalipalveluista (922/2011), Lastensuojelulaki 417/2007). Muita päätöksiä ja ohjeita ovat muun muassa maksuihin, taloudelliseen tukeen ja palveluihin liittyvät säädökset sekä varhaiskasvatuksen rahoitukseen liittyvät säädökset. (Opetus- ja kulttuuriministeriö)

## 5 VARHAISKASVATUSSUUNNITELMAT

### 5.1 Varhaiskasvatussuunnitelma osana päiväkodin toimintakulttuuria

Varhaiskasvatussuunnitelma ohjaa työntekijöiden toimintaa. Päiväkotiin suunniteltu perehdytyskansio sisältää laaja-alaisesti tietoa varhaiskasvatussuunnitelmasta, koska se on osa päiväkodin toimintakulttuuria. Sillä pyritään lapsilähtöiseen toimintaan, joka tarkoittaa työntekijöiden kohdalla sitä, että jokaista lasta kohdellaan yksilöllisesti ja pedagogiset sisällöt rakennettaisiin niin, että ne lähtevät lasten kiinnostuksen kohteista. Näillä mahdollistetaan lasten aloitteellisuus ja aikaisemmin opitun kehittäminen. (Hujala & Turja 2017, s. 40)

Päiväkodin arki mahdollistaa erilaisia tilaisuuksia lapsen osallistamiselle, kuten alla olevasta spontaanista osallisuuden esimerkistä voi nähdä.

Lapsen osallistaminen esimerkki:

*”Päiväkodin pihaa reunusti suuret vaahterat, jonka vuoksi aina syksyn tullen piha täyttyi vaahteranlehdistä. Ulkoilun aikana lapset innostuivat haravoimaan lehtiä kasoiksi ja hyppelivät niihin riemuissaan. Aikuiset puuttuivat*

*tilanteeseen, sillä lasten kokoamat lehtikasat jäivät liian pieniksi ja se oli turvallisuusriski. Aikuiset eivät kuitenkaan kieltänyt kasojen rakentamista vaan ryhtyivät yhdessä lasten kanssa haravoimaan yhtä isoa lehtivuorta. Jokainen lapsi osallistui innokkaana haravoimiseen ja lehtivuoresta saatiin tarpeeksi suuri, ja sinne oli nyt turvallista hyppiä. Lasten innostus perustui yhteiseen toimintaan, tiimityöhön ja onnistumisen riemuun.”*

Kuten esimerkistä näkyy, osallisuus saavutetaan, kun aikuiset ja lapset työskentelevät yhdessä yhteisen päämäärän hyväksi. Esimerkissä osallisuus lähti liikkeelle lasten kiinnostuksen kohteesta, johon aikuiset tarttuivat lapsilähtöisesti mukaan ja se kasvatti lasten myönteistä osallisuuden kokemusta.

## 5.2 Yleisesti varhaiskasvatussuunnitelmista

Opinnäytetyötilaajan toiveesta perehdytyskansio sisältää laaja-alaisesti tietoa varhaiskasvatussuunnitelman eri toimintamalleista, ja perehdytyskansiossamme käsittelemme erityisesti Porin kaupungin varhaiskasvatussuunnitelmaa. Näin ollen koemme teoreettisesta näkökulmasta tärkeänä avata varhaiskasvatussuunnitelman sisältöjä lukijalle.

Varhaiskasvatussuunnitelma on kolmitasoinen ja se koostuu valtakunnallisista varhaiskasvatussuunnitelman perusteista, paikallisista varhaiskasvatussuunnitelmista ja lapsen varhaiskasvatussuunnitelmista. (OPH, 2022, s. 7) Suomen koulutusjärjestelmään sisältyy varhaiskasvatus, joka on merkittävä osa lapsen kasvua ja oppimista. Varhaiskasvatuksen pyrkimyksenä on tukea lasten oppimista ja koulutuksellista tasa-arvoa inklusiivisten periaatteiden mukaisesti. Nämä periaatteet sisältävät yhtäläiset oikeudet, tasa-arvon, yhdenvertaisuuden, yhteisöllisyyden, monimuotoisuuden kunnioittamisen sekä syrjimättömyyden. (OPH, 2022, s. 7)

Varhaiskasvatusta kehitetään jatkuvasti inklusion arvojen mukaisesti ja se perustuu pedagogisen toiminnan toteuttamiseen. Kyseinen toimintakulttuuri mahdollistaa lapsen oppimisen ja osallisuuden edistämisen, sekä sen tulisi

vastata lapsen yksilöllisiin tarpeisiin. Kasvattajat suunnittelevat toimintaa yhdessä lapsen kanssa, antavat sopivasti oppimisen haastetta sekä tukevat lasta kaikin tavoin. (Kangas, Lastikka & Karlsson 2021, s. 91.)

### 5.3 Valtakunnallisen varhaiskasvatussuunnitelman perusteet

Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet on varhaiskasvatustilain mukaan Opetushallituksen laatima valtakunnallinen asetus, jonka mukaan kaikki kunnalliset ja lasten henkilökohtaiset varhaiskasvatussuunnitelmat toteutetaan. Valtakunnallinen varhaiskasvatussuunnitelma, paikallinen varhaiskasvatussuunnitelma ja lasten omat henkilökohtaiset varhaiskasvatussuunnitelmat luovat kokonaisuuden, jota tulee työskentelyssä varhaiskasvatuksen kentällä peilata toisiinsa. (Ahonen 2017, s. 16) Suunnitelman perusteiden luomista johtaa etenkin varhaiskasvatustilain, missä ohjataan kaikki säädökset lapsen oikeudesta varhaiskasvatukseen sekä varhaiskasvatuksen tavoitteista. Valtakunnallisen varhaiskasvatussuunnitelman perusteiden lähtökohtana ovat muutokset lasten kasvuympäristössä ja varhaiskasvatuksen toimintaympäristössä, ja lisäksi huomioon on otettu muutokset lainsäädännössä. (OPH, 2022, s. 7)

Opetushallituksen sivuilla varhaiskasvatussuunnitelman perusteista kerrotaan alla olevan kappaleen mukaisesti:

*Varhaiskasvatussuunnitelman perusteiden tehtävänä on tukea ja ohjata varhaiskasvatuksen järjestämisestä, toteuttamista ja kehittämistä sekä edistää laadukkaan ja yhdenvertaisen varhaiskasvatuksen toteutumista koko maassa. Varhaiskasvatuksella tarkoitetaan suunnitelmallista ja tavoitteellista kasvatuksen, opetuksen ja hoidon muodostamaa kokonaisuutta, jossa painottuu erityisesti pedagogiikka. (OPH, 2022, s. 8)*

#### 5.4 Paikallinen varhaiskasvatussuunnitelma

Jokainen kunta on velvollinen laatimaan paikalliset varhaiskasvatussuunnitelmat valtakunnallisten varhaiskasvatussuunnitelman perusteiden mukaisesti. Opetushallituksen laatiman varhaiskasvatussuunnitelman mukaan, jokaisen kunnan on laadittava paikalliset varhaiskasvatussuunnitelmat avoimelle varhaiskasvatustoiminnalle sekä kunnan valvomalle yksityiselle lasten päiväkotitoiminnalle tai yksityiselle perhepäivähoidolle. (OPH, 2022, s. 8)

Kuntien paikalliset varhaiskasvatussuunnitelmat ovat yleissitovia ja niitä täytyy säännöllisesti tarkastella ja uudistaa. Varhaiskasvatussuunnitelman tarkoitus on ohjata ja tukea varhaiskasvatuksen järjestämistä paikallisesti. Suunnitelmaa luodessa huomioidaan kaikki pedagogiset painotukset, erityispiirteet sekä lasten tarpeet. Kunnalliset varhaiskasvatussuunnitelmat voivat korostaa valtakunnallisia perusteita, mutta kunnallisista varhaiskasvatussuunnitelmista ei voi jättää pois mitään lain, säädösten tai valtakunnallisen varhaiskasvatussuunnitelman perusteiden velvoittavaa tavoitetta tai asiasisältöä. (OPH, 2022, s. 9)

#### 5.5 Porin kaupungin varhaiskasvatussuunnitelma

Tilaaamme toiveesta linkitämme opinnäytetyöhön myös Porin kaupungin varhaiskasvatussuunnitelman, jota päiväkotit hyödyntää.

Porin kaupungin varhaiskasvatussuunnitelma on tehty valtakunnallisten perusteiden pohjalta ja koskee kaikkia Porin kaupungin päiväkoteja, perhepäivähoitoa ja avointa varhaiskasvatusta. Lisäksi jokainen päiväkotit, perhepäivähoito ja avoin varhaiskasvatusyksikkö tekee vuosittain toimintasuunnitelman, joka perustuu varhaiskasvatussuunnitelmaan ja tarkistetaan toimintakausittain. Päiväkotit kertoo huoltajille toimintasuunnitelman tärkeimmistä asioista. Yksikön suunnitelma selvittää, kuinka paikallinen varhaiskasvatussuunnitelma toteutetaan eri yksiköissä. (Porin kaupungin varhaiskasvatussuunnitelma, 2022, s. 5)

## 5.6 Lapsen varhaiskasvatussuunnitelma

Perehdytyskansiossa käsittelemme Uudenkoiviston päiväkodin pedagogista toimintaa ja sen ympäristöä. Päiväkodin toimintaympäristö on keskiössä lapsen varhaiskasvatussuunnitelmaa tehdessä, sillä siinä ympäristössä tapahtuu lapsen kehitys, kasvu ja oppiminen. Jokaisen työntekijän on siis tärkeää perehtyä oman kunnan varhaiskasvatussuunnitelmaan ja sen käsittelyyn virallisena asiakirjana sekä lapsen omaan varhaiskasvatussuunnitelmaan.

Lapsen henkilökohtaisia varhaiskasvatussuunnitelmia on laadittu pitkään ja niiden raameja ovat luoneet valtakunnallisen varhaiskasvatussuunnitelman perusteet. (Ahonen 2017, s.23) Lapsen henkilökohtainen varhaiskasvatussuunnitelma tulee laatia välittömästi, kun lapsi aloittaa päiväkodin tai perhepäivähoidon. Lapsen kyvyt, taidot, kiinnostuksen kohteet ja yksilölliset tarpeet huomioidaan varhaiskasvatussuunnitelmaa laadittaessa. Kulttuurilliset ja katsomukselliset taustat otetaan myös huomioon. Kun varhaiskasvatussuunnitelmaa päivitetään, hyödynnetään siinä lapsen aiempaa varhaiskasvatussuunnitelmaa sekä pedagogista dokumentointia. (OPH, 2022, s.10) Vaikka varhaiskasvatussuunnitelmaan tulee kirjata lapsen osaamista, pitää lasten varhaiskasvatussuunnitelmissa ennen kaikkea painottaa pedagogisia tavoitteita sekä toimenpiteitä. Tämän vuoksi lapsen arvioinnin sijaan arvioidaan erityisesti toimintakulttuuria ja kasvattajien toimintaa sekä varhaiskasvattajien pedagogista otetta. (Ahonen 2017, s.23) Lapsen hyvinvointi, kehitys, oppiminen ja tukitarpeet ovat tärkeitä tavoitteita, joita kirjataan huoltajien ja asiantuntijoiden näkemysten perusteella. (OPH, 2022, s. 10)

Varhaiskasvatussuunnitelmaprosessiin osallistuu lapsen kasvatuksesta, hoidosta ja opetuksesta vastaavat henkilöt sekä huoltaja ja lapsi. Päiväkodissa varhaiskasvatussuunnitelman laatii varhaiskasvatuksen opettaja. Varhaiskasvatuksen sosionomin osaamista pystytään hyödyntämään perheiden ja lasten palvelujärjestelmän tuntemuksen lisäämiseksi. Varhaiskasvatussuunnitelmaan kirjataan lapsen oppimisen, kehityksen ja hyvinvoinnin tuki, sen toteuttaminen sekä tukitoimien arviointi. (OPH, 2022, s. 11)

## 6 UUDENKOIVISTON PÄIVÄKOTI

### 6.1 Uudenkoiviston päiväkotitoimintaympäristönä

Uudenkoiviston päiväkotitoiminta sijaistee Porissa Uudenkoiviston alueella, keskustan tuntumassa. Päiväkotitoiminta on aloittanut toimintansa 1980-luvulla. Päiväkotitoiminta on arkkitehdin suunnittelema, ja se on suunniteltu päiväkotitoimintaan käyttöön.

Päiväkodin arvot nojaavat vahvasti varhaiskasvatussuunnitelman perusteisiin. Arvoihin kuuluu muun muassa lapsuuden itseisarvo, joka näkyy päiväkodissa riittävänä henkilöstöressurssina, positiivisen pedagogiikan vaalimisella, sekä sillä, että jokainen lapsi tulee kohdatuksi ja nähdyksi joka päivä. Myös tasa-arvo, ihmisenä kasvaminen, lapsen oikeudet, yhdenvertaisuus, perheiden monimuotoisuus sekä terveellinen ja kestävä elämäntapa kuuluvat vahvasti päiväkodin arvoihin. Päiväkodissa koetaan tärkeänä, että jokainen puhuu kunnioitettavasti kaikille, ja että päiväkodissa vaalii oikeudenmukainen sekä suvaitseva ilmapiiri. Aikuisten tehtävänä on luoda ja ylläpitää hyväksyvä ilmapiiriä.

Lapsen oikeudet näkyvät päiväkodissa kannustavana ja positiivisena palautteena, leikin arvostamisella, lapsen mielipiteiden kuulemisella ja toiveiden huomioon ottamisella. Tasa-arvolla ja moninaisuudella luodaan kulttuurierojen näkyvyyttä positiivisesti sekä kannustetaan perheiden yhdenvertaisuuteen. Perheiden monimuotoisuus näkyy päiväkodissa erilaisten perheiden kunnioittamisella, sensitiivisellä vuorovaikutuksella ja ohjaamisella sekä ammatillisella kiinnostuneisuudella. Terveellistä ja kestävä elämäntapaa päiväkodissa tuetaan ja luodaan tunne- ja kaveritaitojen käsittelemisellä ikätason mukaisesti sekä aikuisten esimerkillä.

## 6.2 Henkilöstö ja ryhmät

Päiväkodissa on kuusi lapsiryhmää, joista yksi on integroitu erityisryhmä. Ryhmissä Ruohotupa ja Kukkatupa lapset ovat 1–3-vuotiaita, Lehtituvassa lapset ovat 3–6-vuotiaita ja ryhmässä tarjotaan myös esiopetusta. Marjatupa on 3–5-vuotiaille lapsille, Havutupa on pienennetty esiopetusryhmä ja Ompputupa on integroitu erityisryhmä 3–6-vuotiaille lapsille.

Lapsiryhmissä työskentelee varhaiskasvatuksen opettajia, varhaiskasvatuksen lastenhoitajia, ryhmäkohtaisia sekä lapsikohtaisia avustajia sekä talossa on yksi varhaiskasvatuksen erityisopettaja.

## 6.3 Uudenkoiviston päiväkodin tulevaisuuden näkymät

Suunnitelmissa on, että Uudenkoiviston päiväkotitoiminta yhdistyisi toisen päiväkodin kanssa muutaman vuoden kuluttua. Yhdistyneistä päiväkodeista tulisi yksi suuri päiväkotitoiminta, joka mahdollisesti sisältäisi jopa 12 lapsiryhmää. Suunnitelmat kuitenkin päiväkotitoimintojen yhdistymisestä on vielä alussa, joten emme pysty tässä opinnäytetyössä käsittelemään asiaa sen enempää.

# 7 KEHITTÄMISTYÖN TOTEUTTAMINEN

## 7.1 Perehdytyskansion laatiminen

Perehdytyskansion laatiminen lähti liikkeelle siitä, että sovimme tapaamisen päiväkotitoiminta Lounatuulen esihenkilön kanssa, sillä tilaajamme oli vaikuttanut Lounatuulen päiväkodin perehdyttämiskansiosta. Kävimme Lounatuulen päiväkodissa tutustumassa kansioon ja pääsimme keskustelemaan esihenkilön kanssa kansion sisällöstä sekä hän näytti meille tarkasti, miksi juuri kyseiset

asiat on valittu perehdytyskansioon. Perehdytyskansio oli todella laaja ja sisälsi kaiken tiedon päiväkodin toimintatavoista, turvallisuudesta ja varhaiskasvattajana työskentelemisestä.

Suuntasimme Uudenkoiviston päiväkotiin keskustelemaan perehdytyskansioista esihenkilön kanssa. Kävimme keskustelussa läpi omia ideoitamme kansioon liittyen, sekä kuuntelimme hänen toiveitaan. Yhteistyö lähti heti hyvin käyntiin, sillä olimme kansion sisällöstä yksimielisiä ja näin ollen sitä oli helppo lähteä työstämään. Esihenkilön toiveena perehdytyskansioon oli muun muassa erilaiset QR- koodit ja sähköisten sovellusten ohjeet kuvina, sekä helposti muokattava versio.

Kansion luomisprosessi lähti liikkeelle aiheiden ja sisällysluettelon kirjaamisesta, jotta saimme kaiken tarvittavan ylös ja näin ollen oli helpompaa keräämään tietoja kansioon. Kun luonnos oli valmis, näytimme sitä esihenkilölle ja pääsimme jatkamaan kansion tekemistä pienten muutosten jälkeen.

## 7.2 Valmis perehdytyskansio



Kuva 1. Päiväkodin arvot

Kehittämistyö onnistui mielestämme hyvin ja suunnitellussa aikataulussa py-  
sytettiin. Kansio on tiivis paketti, josta löytyy kaikki tarvittava uudelle sekä van-  
halle työntekijälle, opiskelijalle tai sijaiselle. Valmis perehdytyskansio pitää si-  
sällään tietoa Uudenkoiviston päiväkodista, turvallisuudesta, perehdyttämi-  
sestä, sähköisistä sovelluksista, henkilökunnalle tarkoitetuista asioista, var-  
haiskasvatussuunnitelmista sekä yleisistä käytänteistä. Myös siivous- ja pyyk-  
kihuolto löytyvät kansion loppupuolelta. Helposti muokattavuus kansioista tulee  
ilmi siten, että se on kokonaan sähköinen ja sitä voi muokata milloin tahansa.  
Esihenkilön toiveesta kansioon on sisällytetty QR-koodeja, joiden avulla pää-  
see perehtymään suoraan esimerkiksi esiopetussuunnitelmaan.

Perehdytyskansiossa on panostettu myös kansion visuaaliseen puoleen, sillä  
kuvat tuovat lukijalle kotoisan ja mielekkään vaikutelman.

### 7.3 Tiedonhankinta

Tietolähteinä meillä toimi pääosin Intranet sekä esihenkilön Teams, josta löytyi  
kattavasti tietoa päiväkotia koskevista asioista. Kävimme tekemässä perehdy-  
tyskansiota monesti päiväkodissa, sillä sieltä saimme esihenkilön tunnukset  
Intranettiin ja Teams:iin. Kansiota oli myös helpompi tehdä siellä, sillä esihen-  
kilö oli heti tavoitettavissa. Loimme työntekijöille myös Google Forms alustalle  
kyselyn, jossa he saivat anonymisti vastata perehdytyskansiota koskeviin ky-  
symyksiin. Kysymyksiä oli yhteensä kolme ja lopussa oli vielä vapaan palaut-  
teen paikka. Kyselyn lopussa pyysimme vielä vastaajan kirjoittamaan oman  
ammattinimikkeensä ja kuinka kauan on työskennellyt varhaiskasvatuksessa.

Kyselyn kysymykset olivat seuraavanlaiset: 1. Mitä mielestäsi hyvä perehdy-  
tyskansio pitää sisällään? 2. Mikä on mielestäsi työntekijän rooli perehdytyk-  
sessä? 3. Olemme luomassa pikaperehdytysvideon. Mitä asioita koet tärkeim-  
pänä nostaa esille Uudenkoiviston päiväkodin toimintaympäristöstä/toimin-  
nasta yms.? Vastauksia tuli hyvä määrä ja ne olivat kattavia, näin ollen saim-  
mekin niistä koottua hyvän yhteenvedon. Tärkeimmiksi aiheiksi työntekijät

nostivat muun muassa seuraavat asiat: työskenteleminen Uudenkoiviston päiväkodissa, päiväkodin arvot ja yhteiset säännöt sekä turvallisuus. Työntekijän roolia perehdytyksessä pidettiin myös tärkeänä ja esille tuli työntekijän omaaloitteisuus sekä kyky vastaanottaa ja ymmärtää perehdytys.

Pikaperehdytysvideon osalta tärkeimpinä asioina pidettiin turvallisuutta koskevia säädöksiä, yhteisvastuullisuutta sekä yhteisiä toimintatapoja.

#### 7.4 Pikaperehdytysvideon suunnittelu

Pikaperehdytysvideon idea lähti liikkeelle tarpeesta saada tietoa uudesta työpaikasta jo edeltävänä päivänä. Sijaisena uuteen työpaikkaan meneminen on aina jännittävää. Halusimme luoda videon, joka sisältää tärkeimmät tiedot päiväkodin toimintatavoista, turvallisuudesta ja käytännönasioista. Videon tarkoituksena on luoda työntekijälle turvallisuuden tunnetta ja varmuutta ensimmäiseen työpäivään. Kävimme päiväkodin johtajan kanssa keskustelua erilaisista vaihtoehdoista videon toteuttamiselle. Tässä vaiheessa jo itse perehdytyskansio oli hyvällä mallilla, joten pohja työskentelylle oli valmis.

Pikaperehdytysvideon suunnittelussa pohdimme, että mitä asioita itse halusimme kuulla, kun menemme uuteen paikkaan töihin. Esiin nousi ainakin päiväjärjestys sekä turvallisuus. Myös Google Forms- kyselyn vastauksia hyödynsimme videon suunnittelussa. Suunnitteluvaihe eteni reippaasti, sillä olimme molemmat samoilla linjoilla sisällön kanssa ja näin ollen pääsimme työstämään itse videota.

#### 7.5 Pikaperehdytysvideon toteutus

Lähdimme työstämään videota Powerpoint sovelluksella, sillä siihen oli helppo lisätä kuvia, ääntä ja tekstiä. Työn edetessä kuitenkin huomasimme Powerpointin alustana olevan heikko, joten vaihdoimme videon toteutus työkalua

Canva nimiseen ohjelmaan. Canvassa pystyimme luomaan videosta mielestämme visuaalisesti kauniin, sekä työskentelyä oli helppo toteuttaa myös eriaikaisesti. Hyödynsimme työskentelyssä päiväkodista kerättyä materiaalia ja tekemämme perehdytyskansio toimi työn pohjana.

Canva pohjalla loimme diaesityksen, johon olimme keränneet tarvittavia tietoja perehdytykseen liittyen. Videon tarkoituksena oli olla lyhyt ja ytimekäs sekä sisältää kaiken tarvittavan tiedon lyhyen sijaisuuden ajaksi. Halusimme myös, että video on visuaalisesti kaunis, joten käytimme runsaasti aikaa videon visuaalisen puolen luomiseen. Kun olimme saaneet diaesityspohjan valmiiksi, aloimme kokoamaan videota kasaan. Videon kasaan kokoamisessa käytimme työkaluna Imovie sovellusta. Sovelluksessa saimme koottua videon kasaan, lisättyä videoon taustamusiikin sekä äänitettyä videon alkuun tervehdysten.

## 8 POHDINTA

### 8.1 Kehittämistyön arviointi

Tässä osiossa pohdimme opinnäytetyömme prosessia. Prosessin alussa tekeminen tuntui haastavalta, sillä työskentelimme alkuvaiheessa eri maista käsin etäyhteydellä. Haasteita tuotti myös päällekkäin menevät harjoittelu- ja työkuviot, mutta suunnittelimme tarkan aikataulun opinnäytetyön tekemiselle ja pidimme siitä kiinni. Aikataulun ansiosta opinnäytetyön kirjoittaminen tuntui säännölliseltä ja päämäärätietoiselta. Heti alusta alkaen olimme säännöllisesti yhteydessä opinnäytetyön tilaajaamme, sekä opinnäytetyö ohjaajaamme. Tilaajan toiveesta kävimme myös vierailulla Lounatuulen päiväkodissa ja siellä pääsimme tutustumaan heidän perehdytyskansioonsa, joka oli laaja ja kattava. Koemme oppineemme, että näin suuri kokonaisuus vaatii tarkkaa aikataulua, sekä orientoitumista tekemiseen. Prosessin aikana lähetimme opinnäytetyötämme ohjaavalle opettajallemme useaan otteeseen ja pyysimme työstämme väliarviointia. Näin pystyimme työskentelemään selkeiden raamien sisällä.

Prosessin aikana keräsimme runsaasti tietoa kirjallisuudesta, jota hyödynsimme opinnäytetyön teoreettisen osuuden kokoamisessa. Teoriaosuudessa käsitelimme pääsääntöisesti perehdytystä sekä varhaiskasvatusta, ja mielestämme aiheet ovat ajankohtaisia meille tulevana varhaiskasvatuksen sosio-  
nomeina. Halusimme erityisesti paneutua perehdytykseen varhaiskasvatuksessa, sillä tällä hetkellä varhaiskasvatuksessa törmää valitettavan usein työntekijä vajaukseen, joka vaikuttaa perehdyttämisen laatuun. Varhaiskasvatuksen työkentillä kiire ja henkilöstövaje aiheuttaa sen, että perehdytykseen ei panosteta. Kattava ja hyvin toteutettu perehdytys takaa työntekijöille turvallisen ja laadukkaan työotteen.

Perehdyttämisen hyödyt yksilölle ja työyhteisölle ovat ehdottomia, sillä laadukkaasti suunniteltu ja toteutettu perehdyttäminen tukevat työhyvinvointia sekä motivaatiota. Perehdyttäminen tulee aina suorittaa perusteellisesti. Vakituinen työntekijä, opiskelija tai lyhytaikainen sijainen ovat kaikki tasa-arvoisessa asemassa perehdyttämisen suhteen. Näin saadaan organisaatiolle ja työpaikalle hyvä maine työnhakijoiden keskuudessa. Työpaikkaan, jossa työntekijöistä pidetään hyvää huolta heti ensimmäisestä hetkestä lähtien, on halukkaita.

Mielestämme perehdytyskansion, sekä pikaperehdytysvideon luominen oli opetta vaista ja antoisaa. Näiden tekemisessä saimme käyttää omaa luovuuttamme ja pääsimme toteuttamaan visuaalista osaamistamme. Päiväkodin esihenkilö antoi kansion sekä videon tekemiselle melko vapaat kädet, joten niitä oli helppo lähteä työstämään. Vierailimme päiväkodilla muutaman kerran, jotta saimme kerättyä materiaalia kansiota ja videota varten. Materiaalin kerättyämme pystyimmekin alkaa työstämään videon sekä perehdytyskansion tekemistä. Päiväkodin henkilökunta katsoi tekemämme pikaperehdytysvideon ja antoi siitä rakentavaa palautetta, jonka avulla pystyimme luomaan juuri Uudenkoiviston päiväkotia palvelevan pikaperehdytysvideon.

Ammatillinen identiteettimme on kehittynyt opinnäytetyön prosessin aikana. Olemme päässeet näkemään varhaiskasvatuksen työkentän erittäin läheltä, sekä kuulemaan työntekijöiden näkökulmia perehdytykseen ja

varhaiskasvatukseen liittyen. Olemme myös saaneet opinnäytetyöprosessin aikana paneutua laaja-alaisesti varhaiskasvatukseen sekä perhdytystä koskeviin lainsäädäntöihin. Koemme näiden avaavan tietoisuutta siitä, kuinka suuressa osassa erilaiset lait ovat työtämme.

## LÄHTEET

Ahonen, L., 2017. Vasun käyttöopas

Eklund, A., 2018. Tervetuloa meille, uuden työntekijän perehdytys.

Heikkinen, E. (2022). Perehdytys Vesilahden kunnan varhaiskasvatuksessa. Satakunnan Ammattikorkeakoulu. [https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/745877/heikkinen\\_erja.pdf?sequence=2&isAllowed=y](https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/745877/heikkinen_erja.pdf?sequence=2&isAllowed=y)

Heinonen H. 2016. Lasten oikeudet ja aikuisten vastuut varhaiskasvatuksessa.

Hujala, E., Turja L. 2017. Varhaiskasvatuksen käsikirja.

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

Leikkivä, osallinen ja hyvinvoiva lapsi.

Kangas, P., Hämäläinen, J. 2007. Perehdyttämisen suunnittelu ja toteutus.

Karila, K., Kosonen, T. & Järvenkallas, S. 2017. Varhaiskasvatuksen kehittämisen tiekartta vuosille 2017-2030.

Kauhanen, J. 2012. Henkilöstövoimavarojen johtaminen. 10-11. painos. Helsinki: SanomaPro.

Kerola, J. (2015). Piiparinpolun päiväkodin perehdytyskansion suunnittelu ja toteutus. Satakunnan Ammattikorkeakoulu. <https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/88830/KerolaJulia.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Kupias, P. & Peltola, R., 2009. Perehdyttämisen pelikentällä.

Mattila, N. (2016). Perehdytyksen merkitys. Turun Ammattikorkeakoulu. [https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/113910/Mattila\\_Nelli.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/113910/Mattila_Nelli.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

OPH 2022. Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2022. Opetushallitus. Viitattu 07.03.2023. [https://www.oph.fi/sites/default/files/documents/Varhaiskasvatussuunnitelman\\_perusteet\\_2022\\_1.pdf](https://www.oph.fi/sites/default/files/documents/Varhaiskasvatussuunnitelman_perusteet_2022_1.pdf)

Opetus- ja kulttuuriministeriö. Viitattu 10.05.2023 <https://okm.fi/varhaiskasvatuslait>

Pennanen, Vuorisalo & Raittila 2017. Johdatus varhaiskasvatukseen.

Porin kaupungin varhaiskasvatussuunnitelma. 2022.

Salminen, S. (2018). Perehdytyskansio Nummen päiväkodille. Satakunnan Ammattikorkeakoulu. [https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/158953/salminen\\_suvi.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/158953/salminen_suvi.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Sivistyslautakunta kokous. 2022. [https://pori.cloudnc.fi/fi-FI/Toimielimet/Sivistyslautakunta/Kokous\\_2162022/Varhaiskasvatussuunnitelma\(88214\)](https://pori.cloudnc.fi/fi-FI/Toimielimet/Sivistyslautakunta/Kokous_2162022/Varhaiskasvatussuunnitelma(88214))

Työturvallisuuslaki 738/2002. Viitattu 07.02.2023. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738>

Varhaiskasvatuslaki. 540/2018. Viitattu 03.02.2023. <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2018/20180540>

## LIITE 1 GOOGLE FORMS KYSELY

### Opinnäytetyö: Uudenkoiviston päiväkodin perehdytyskansio

Kyselyn tarkoituksena on kerätä työntekijöiden näkemyksiä liittyen Uudenkoiviston päiväkodin tulevaan perehdytyskansioon. Kysely sisältää kolme kysymystä ja lopussa on vielä vapaaehtoinen palaute. Kyselyn vastaamiseen menee noin 5-10 minuuttia.

Vastaa osioon, jossa lukee: pitkä vastausteksti. Vastausaika 3.4.-20.4.

Kiitos jo etukäteen :)

Anna-Leena Björn & Henna Anturamäki

Mitä mielestäsi hyvä perehdytyskansio pitää sisällään?

Alapuolella on listattuna mahdollista perehdytyskansion sisältöä. Listaa vastausvaihtoehdot tärkeysjärjestykseen 1-6. (1=oleellinen, 6= ei niin oleellinen)

- ohjeistus sähköisistä sovelluksista
- päiväkodin yhteiset säännöt ja arvot
- toiminaohjeet, turvallisuus
- tietoa varhaiskasvatussuunnitelmista
- työskenteleminen Uudenkoiviston päiväkodissa
- palaverikäytännöt

Onko vielä lisäksi joki osa-alue, joka kansiossa tulisi mielestäsi olla? Jos on, niin mikä?

Pitkä vastausteksti

Mikä on mielestäsi työntekijän rooli perehdytyksessä?

Pitkä vastausteksti

Olemme luomassa pikaperehdytysvideon. Mitä asioita koet tärkeimpänä nostaa esille Uudenkoiviston päiväkodin toimintaympäristöstä/toiminnasta yms.?

Pitkä vastausteksti

Sana on vapaa. Tähän osioon voit kertoa, jos mielessäsi on jotain ehdotuksia/toiveita perehdytyskansioon liittyen tms.

Laitatko loppuun vielä ammattinimikkeesi ja kauan olet alalla työskennellyt :)

Pitkä vastausteksti

## LIITE 2 PIKAPEREHDYTYSVIDEON KANSIKUVA

