



Perehdytysmateriaali
varhaiskasvatuksen henkilöstön tueksi
Kanniston ja Niinipuun päiväkoteihin

Aino Synenko

2023 Laurea

A decorative horizontal bar at the bottom of the page, composed of three segments: a pink segment on the left, a blue segment in the middle, and a teal segment on the right.

Laurea-ammattikorkeakoulu

**Perehdytysmateriaali varhaiskasvatuksen henkilöstön tueksi
Kanniston ja Niinipuun päiväkoteihin**

Aino Synenko
Sosionomi (AMK)
Opinnäytetyö
Marraskuu 2023

Aino Synenko

**Perehdytysmateriaali varhaiskasvatuksen henkilöstön tueksi
Kanniston ja Niinipuun päiväkodeihin**

Vuosi 2023 Sivumäärä 49

Opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää perehdytysprosessin toteutumista Kanniston ja Niinipuun päiväkodeissa. Tavoitteena oli luoda kehittämistyönä Kanniston ja Niinipuun päiväkodeille perehdytyksen tukimateriaali uusien työntekijöiden perehdyttämisen ja perehtymisen tueksi. Tavoitteena tuotokselle oli, että se olisi mahdollisimman hyvin käytännön työhön so-piva, perehdyttämisprosessia tukeva ja toimeksiantajan tarpeita palveleva. Lisäksi tavoit-teena oli kehittää opinnäytetyön tekijän varhaiskasvatuksen ammatillista osaamista.

Opinnäytetyö tehtiin varhaiskasvatuksen viitekehyksessä, Opinnäytetyön toimeksiantajana oli Kanniston ja Niinipuun päiväkodit, jotka ovat osa Keravan kaupungin varhaiskasvatusta. Kehit-tämistyön menetelmänä käytettiin kyselyä, jossa oli pääosin avoimia kysymyksiä perehdytyk-sestä yksiköiden henkilöstölle. Opinnäytetyön tietoperusta koostui varhaiskasvatuksesta ja pe-rehdytyksestä. Tietoperustassa määriteltiin varhaiskasvatuksen, sen henkilöstön sekä työteh-tävien ja osaamisen käsitteitä. Lisäksi tietoperustassa määritellään perehdytyksen ja sen tuki-materiaalin käsitteet sekä organisaation, esihenkilön, perehdyttäjän ja perehdytettävän vas-tuut perehdytyksessä.

Opinnäytetyön tuotos oli *Perehdytyksen tukimateriaali: Kanniston ja Niinipuun päiväkodit - opas*. Tuotos jäi Kanniston ja Niinipuun päiväkodeille käyttöön. Tuotosta arvioi toimeksianta-jan yhteyshenkilö ja yksiköiden henkilöstö.

Asiasanat: varhaiskasvatus, perehdytys, perehdytysmateriaali

Aino Synenko

Orientation material to support early childhood education and care personnel at Kannisto and Niinipuu day-care centers

Year	2023	Pages	49
------	------	-------	----

The purpose of this bachelor's thesis was to investigate the orientation process in Kannisto and Niinipuu day-care centers. The objective was to create support material to help new workers get introduced to the Kannisto and Niinipuu day-care centers. The objective of the orientation support material was that it would be as practical as possible, supportive of the orientation process and fitted for the employer's needs. In addition, the objective was to improve the occupational competence of the writer of this bachelor's thesis.

The theoretical framework of the thesis consisted of early childhood education and care. The Kannisto and Niinipuu day-care centers that are part of the early childhood education and care of the city of Kerava acted as the client of the thesis. The method for the development work was a questionnaire which included mostly open-ended questions about the orientation for the day-care centers' personnel. The theoretical basis of the thesis consisted of early childhood education and care and orientation. The theoretical basis of the thesis included definitions of early childhood education and care, its personnel, work tasks and competence. In addition, the theoretical basis comprised of definitions of orientation and orientation support material as well as the responsibilities in orientation of the organization, superior, orientation giver and receiver.

The output of the thesis was *The orientation material to support the personnel of early childhood education and care at the Kannisto and Niinipuu day-care centers*. The support material was left to be used by the day care centers of Kannisto and Niinipuu. The orientation support material was evaluated by the client's contact person and the personnel of the day-care centers.

Keywords: early childhood education and care, orientation, orientation support material

Sisällys

1	Johdanto.....	6
2	Tarkoitus ja tavoite	6
3	Varhaiskasvatus.....	7
3.1	Varhaiskasvatuksen henkilöstö	8
3.2	Työtehtävät ja osaaminen varhaiskasvatuksessa	9
4	Perehdytys	11
4.1	Perehdytyksen tukimateriaali	13
4.2	Organisaation, esihenkilön, perehdyttäjän ja perehdytettävän vastuut perehdytyksessä	14
5	Työelämäkumppanin esittely	16
6	Opinnäytetyöprosessi	16
6.1	Kehittämistyön menetelmät	18
6.2	Alkukyselyn vastaukset	20
6.3	Tuotoksen kehittäminen	21
7	Kehittämistyön arviointi.....	24
7.1	Itsearviointi	25
7.2	Toimeksiantajan ja kohderyhmän palaute.....	26
	Lähteet.....	28
	Kuviot	31
	Liitteet	32

1 Johdanto

Varhaiskasvatuksessa on tällä hetkellä haasteena riittävien henkilöstöressurssien varmistaminen päivittäisessä työssä. Vakituista henkilöstöä ei välttämättä ole riittävästi ja sijaisia voi olla vaikea saada paikkaamaan vakituisten sairaslomia ja muita poissaoloja. Varhaiskasvatus koetaan usein kuormittavaksi ja hektiseksi, mikä lisää terveys- ja turvallisuusriskejä sekä henkilöstölle että lasten turvalliselle kehitykselle ja kasvulle. Rannan (2021) mukaan henkilöstön yhteistyön toimivuudella on laaja-alaisia vaikutuksia muun muassa henkilöstön jäsenten toiminnan laatuun, sekä ryhmän lasten oppimiseen ja hyvinvointiin sekä heidän huoltajiensa kanssa toteutettavaa yhteistyöhön.

Tilannetta haastaa myös varhaiskasvatuslain (540/2018) uudistus, jonka mukaan vuoteen 2030 mennessä päiväkodeissa tulee olla vähintään 2/3 varhaiskasvatuksen opettajia tai sosio- nimeja sekä 1/3 varhaiskasvatuksen lastenhoitajia. Tällä hetkellä näyttää siltä, ettei nykyiset alan koulutusmäärät mahdollista vaaditun henkilöstörakenteen toteutumista määräaikaan mennessä, sillä kelpoisista varhaiskasvatuksen työntekijöistä on jo nyt pulaa (Suomen Kuntaliitto).

Varhaiskasvatus ei näyttäydy työnhakijoille vetovoimaisena tai pitovoimaisena alana. Toimiva perehdytys voi olla tässä iso kilpailuetu, kun yksiköt joutuvat niin sanotusti taistelemaan riittävästä ja sitoutuneesta henkilöstöstä. Perehdytyksellä on suuri vaikutus muun muassa työntekijän työssä suoriutumiseen, työhyvinvointiin, viihtyvyyteen sekä työyhteisöön sitoutuneisuuden (Eklund 2018, 31). Opinnäytetyön aiheena oli sen vuoksi perehdyttäminen varhaiskasvatuksen kontekstissa.

2 Tarkoitus ja tavoite

Opinnäytetyön aiheena oli perehdyttäminen varhaiskasvatuksen kontekstissa. Opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää, millaisena perehdytysprosessi toteutuu Kanniston ja Niinipuun päiväkodeissa. Opinnäytetyön tavoitteena oli luoda Kanniston ja Niinipuun päiväkodeille perehdytysmateriaali uusien työntekijöiden perehdyttämisen ja perehtymisen tueksi. Tavoitteena tuotokselle oli, että se olisi mahdollisimman hyvin käytännön työhön sopiva, perehdyttämisprosessia tukeva ja toimeksiantajan tarpeita palveleva.

Kanniston ja Niinipuun päiväkodeissa ei ole ollut ennestään käytössä varsinaista perehdytysmateriaalia - vain turvallisuussuunnitelma, joka jokaisen tulee lukea. Turvallisuussuunnitelma ei kuitenkaan korvannut yksinään muihin osa-alueisiin liittyen kaikille yhtenäistä perehdytysmateriaalia. Perehdytysmateriaali olisi hyvä olla kaikkien saatavilla - etenkin perehdyttäjien, uusien työntekijöiden, pitkään poissaolleiden työntekijöiden ja sijaisten sekä harjoittelua tekevien opiskelijoiden saatavilla. Toimeksiantajan toivomus perehdytysmateriaalille olikin saada se sekä sähköisessä muodossa Teams-alustaa varten että paperisena versiona, jonka voi antaa sijaisille ja opiskelijoille, joilla ei ole pääsyä yksikön Teams-alustalle.

Tavoitteena oli myös kehittää opinnäytetyön tekijän varhaiskasvatuksen ammatillista osaamista. Sosiaalialan kompetensseista opinnäytetyön tavoitteeksi voidaan nostaa erityisesti tutkimuksellisen kehittämis- ja innovaatio-osaamisen osa-alue. Osa-alueessa määritellään sosionomin osaamiseen kuuluvan muun muassa innovatiivinen ongelmanratkaisu ja verkostotyö sosiaalialan kehittämisessä, kehittämishankkeiden suunnittelu, toteutus ja arviointi, tutkimus- ja kehittämismenetelmien soveltaminen toimintakäytäntöjen kehittämiseksi sekä toimiminen tutkimus- ja kehittämistyön eettisten periaatteiden mukaisesti (Suomen ammattikorkeakoulujen sosiaalialan koulutuksen verkosto 2023).

3 Varhaiskasvatus

Varhaiskasvatus on yhteiskunnallinen palvelu alle kouluikäisille lapsille. Varhaiskasvatuksella on erilaisia tehtäviä, kuten lasten kokonaisvaltaisen kasvun, kehityksen ja oppimisen edistäminen yhteistyössä lasten huoltajien kanssa. Varhaiskasvatuksen tehtävänä on myös edistää lasten kokemaa tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta sekä ehkäistä yhteiskunnasta syrjäytymistä. Varhaiskasvatuksessa tuetaan huoltajia lasten kasvatuksessa sekä pyritään mahdollistamaan lasten huoltajille osallistuminen työelämään tai opintoihin. (Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2022, 14.)

Varhaiskasvatuslaissa (540/2018 § 2) määritellään, että ”Varhaiskasvatuksella tarkoitetaan lapsen suunnitelmallista ja tavoitteellista kasvatuksen, opetuksen ja hoidon muodostamaa kokonaisuutta, jossa painottuu erityisesti pedagogiikka”. Pedagogiikka on teoreettiseen tietoon perustuvaa, ammatillisesti johdettua ja henkilöstön toteuttamaa suunnitelmallista ja tavoitteellista toimintaa, jolla pyritään varmistamaan lasten hyvinvointi ja oppiminen. Pedagogisen toiminnan toteutuminen edellyttää henkilöstön pedagogista asiantuntemusta ja yhteistä ymmärrystä siitä, miten lasten kasvua, kehitystä ja oppimista voidaan parhaiten edistää. (Varhaiskasvatuksen perusteet 2022, 22.)

Varhaiskasvatuksessa saatu oppi ja kehitys luo perustan lapsen elinikäiselle oppimiselle. Varhaiskasvatuksen henkilöstön tehtävänä on luottamuksellisen suhteen luominen lapseen. Lapsen huoltajien ja varhaiskasvatuksen henkilöstön välinen yhteistyö on lapsen kannalta merkityksellistä, sillä se tuo lapsen elämään jatkuvuutta ja turvallisuutta. Perheiden ja varhaiskasvatuksen yhteinen kasvatustehtävä muodostaa toimivan kokonaisuuden, kun yhteistyö on säännöllistä ja jatkuvaa. (Keravan varhaiskasvatussuunnitelma 2023, 23.) Pitkään jatkuvan yhteistyön ja yhteisen kasvatustehtävän toteutuminen mahdollistuu, kun varhaiskasvatuksen henkilöstö on tehtäväänsä ja työhönsä sitoutunutta. Henkilöstön on tärkeää ymmärtää lasten kasvua, kehitystä ja oppimista, mutta yhtä tärkeää on tuntee lapsi ja hänen kehityksensä yksilöllisesti, mikä edellyttää mahdollisimman pysyviä henkilöstön ja lasten välisiä vuorovaikutussuhteita (Keravan varhaiskasvatussuunnitelma 2023, 24).

3.1 Varhaiskasvatuksen henkilöstö

Varhaiskasvatuslaissa (540/2018 luvut 6 & 7) määritellään varhaiskasvatuksen henkilöstölle kelpoisuusvaatimukset sekä henkilöstön riittävä mitoitus ja rakenne. Varhaiskasvatusta toteutettaessa on oltava riittävästi kelpoisuusvaatimukset täyttävää henkilöstöä, jotta kaikki varhaiskasvatuksen tavoitteet kyetään saavuttamaan ja lasten tuen tarpeisiin vastaamaan. ”Päiväkodissa tulee kasvat-, opetus- ja hoitotehtävissä olla varhaiskasvatuksessa olevien lasten määrään, heidän ikäänsä ja varhaiskasvatuksessa päivittäin viettämäänsä aikaan suhteutettuna riittävä määrä henkilöitä, joilla on tässä laissa säädetty varhaiskasvatuksen opettajan, sosionomin tai lastenhoitajan ammatillinen kelpoisuus.” Vuodesta 2030 alkaen henkilöstöstä kahdella kolmasosalla tulee olla varhaiskasvatuksen opettajan tai sosionomin kelpoisuus, joista vähintään puolella varhaiskasvatuksen opettajan kelpoisuus. Muilla tulee olla vähintään varhaiskasvatuksen lastenhoitajan kelpoisuus. (Varhaiskasvatuslaki 540/2018.)

Suhdeluku määrittää sen, kuinka monta kasvattajaa ryhmässä tulee olla lasten määrään nähden. Lapsiryhmässä saa olla enintään kolmea kasvattajaa vastaava määrä lapsia. Kasvattajiksi lasketaan varhaiskasvatuksen opettajat, varhaiskasvatuksen sosionomit ja lastenhoitajat, joten siihen ei lasketa esimerkiksi ryhmävustajia. Alle 3-vuotiaiden ryhmässä on oltava yksi kasvattaja neljää lasta kohti niin, että lapsia on enintään 12. Yli 3-vuotiaiden ryhmissä on oltava yksi kasvattaja seitsemää lasta kohti, jolloin lapsia voi olla ryhmässä enintään 21. Yli 3-vuotiaiden lasten osapäivähoidossa voi olla korkeintaan 13 lasta ja yksi kasvattaja. Mikäli ryhmässä on erityistä tukea tarvitseva lapsi, se pitää erikseen huomioida kasvattajien määrässä. (Talentia 2021.)

Varhaiskasvatuksessa tiimin käsitteellä viitataan yleensä yhden lapsiryhmän toiminnasta vastaaviin ammattilaisiin. Tiimiin kuuluu tyypillisesti kolme aikuista, jotka muodostavat moniammatillisen tiimin. Tiimi koostuu yleensä varhaiskasvatuksen opettajista ja varhaiskasvatuksen lastenhoitajista. Kokoonpanot voivat kuitenkin vaihdella, jolloin tiimiin voi kuulua myös varhaiskasvatuksen sosionomeja, varhaiskasvatuksen erityisopettajia, ryhmäavustajia tai yksittäisten lasten henkilökohtaisia avustajia. Joillain paikkakunnilla voi olla tiimiä täydennetty myös esimerkiksi psykiatrisilla sairaanhoitajilla. (Ahonen 2023, 16.) Varhaiskasvatuksen tiimit ovat siis moniammatillisia, mikä tuo tiimityöhön erilaisia näkökulmia ja lähtökohtia sekä laaja-alaista osaamista. Erilaiset koulutukset ja lähtökohdat mahdollistavat hieman toisistaan eriävät tehtäväkuvat. Esimerkiksi varhaiskasvatuksen opettajilla on vastuu tiimin pedagogisesta puolesta, vaikka kaikki tiimin jäsenet sitä käytännössä toteuttaisivatkin.

Tiimityö ei ole aina helppoa ja edellyttää tiimin jäseniltä hyviä vuorovaikutus- ja yhteistyötaitoja. Samuli Rannan (2021) mukaan varhaiskasvatuksen tiimin toimivuus vaikuttaa huomattavasti sekä henkilöstön että lasten toimintaan. Lisäksi tiimityön toimivuus vaikuttaa lasten huoltajien kanssa tehtävään yhteistyöhön. Tiimityön toimivuus on siis merkityksellinen suhteessa tarjottavan varhaiskasvatuksen laatuun. Toimivan tiimin edellytyksiä tutkimuksen mukaan on muun muassa johtajan tuki, selkeät rakenteet, ammattitaitoiset työntekijät ja työntekijöiden vähäinen vaihtuvuus. Merkittävä tuki tiimityölle on henkilöstön hyvinvointi, toiminnan kehittäminen ja toimiva tiimin jäsenten välinen yhteistyö, joiden vaikutukset ovat oleellisia suhteessa lasten oppimiseen ja hyvinvointiin. (Ranta 2021.)

3.2 Työtehtävät ja osaaminen varhaiskasvatuksessa

Varhaiskasvatuksessa työskentely koostuu monipuolisesti erilaisista työtehtävistä, jotka tukevat lapsen kasvua, kehitystä ja hyvinvointia. Varhaiskasvatuksessa työskentelee moniammatillinen henkilöstö, jonka erityisosaaminen ja lähtökohdat vaihtelevat hieman koulutustaustan mukaan. Kaikkien henkilöstön jäsenten tehtävänä on kuitenkin lasten kasvun, oppimisen ja osaamisen tukeminen ja edistäminen.

Varhaiskasvatuksen opettajan tutkinnon eli vähintään kasvatustieteen kandidaatin opinnot voi suorittaa yliopistossa. Lisäksi aikaisemmin kelpoisuuden varhaiskasvatuksen opettajaksi on voinut saada myös sosionomi AMK -tutkinnolla. Varhaiskasvatuksen opettajan opinnot sisältävät muun muassa teoreettista koulutusta lapsuudesta, lapsen kehityksestä ja oppimisesta. Koulutus tarjoaa varhaispedagogista asiantuntemusta ja menetelmällisiä taitoja monipuoliseen kasvatukseen lasten osallisuutta ja leikkiä tukien. (Opetusalan ammattijärjestö 2023.)

Varhaiskasvatuksen opettaja on päävastuussa lapsiryhmänsä kasvatuksesta ja opetuksesta sekä ryhmän toiminnan suunnittelusta ja arvioinnista. Lisäksi varhaiskasvatuksen opettaja vastaa lasten henkilökohtaisten varhaiskasvatussuunnitelmien tekemisestä ja arvioinnista. Varhaiskasvatuksen opettaja havaitsee lasten vahvuuksia sekä mahdollisia tuen tarpeita ja tarvittavia tukitoimia. (Opetusalan ammattijärjestö 2023.)

Varhaiskasvatuksen sosionomi on suorittanut vähintään sosiaali- ja terveystieteiden ammattikorkeakoulututkinnon, johon on sisältynyt 60 opintopisteen varhaiskasvatukseen ja sosiaalipedagogiikkaan opinnit (Varhaiskasvatulaki 540/2018 § 27). Varhaiskasvatuksen sosionomin työnkuva on vielä uusi ja melko vakiintumaton. Talentian (2023) mukaan varhaiskasvatuksen sosionomin osaamista on muun muassa varhaiskasvatuksen sosiaalipedagoginen ja eettinen osaaminen, palvelujärjestelmän ja lainsäädännön osaaminen, kulttuurisen moninaisuuden osaaminen sekä kriittinen ja osallistava yhteiskuntaosaaminen. Varhaiskasvatuksen sosionomin erityisosaamista on esimerkiksi yhdenvertaisuuden, tasa-arvon, turvallisuuden ja kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin tukeminen, lasten ja perheiden hyvinvoinnin riskitekijöiden tunnistaminen ja arvioiminen sekä perhetyön ja lastensuojelun osaamisen hyödyntäminen varhaiskasvatuksessa.

Talentian (2023) suunnitteleman tehtäväkuvan mukaan varhaiskasvatuksen sosionomi vastaa lapsiryhmässä sosiaalipedagogisen toiminnan suunnittelusta, toteutuksesta, dokumentoinnista ja arvioinnista. Lisäksi varhaiskasvatuksen sosionomi vastaa lasten hyvinvointia tukevista järjestelyistä sekä lasten vuorovaikutuksen ja osallisuuden tukemista sekä syrjäytymisen ja kiusaamisen ehkäisystä. Varhaiskasvatuksen sosionomi tukee lasten ja perheiden kasvua kohti aktiivista yhteisön jäsenyyttä huomioiden lapsen vertaissuhteet ryhmässä ja perhetyön näkökulman. Varhaiskasvatuksen sosionomi tunnistaa tuen tarpeita ja vahvistaa lasten ja perheiden hyvinvointia sekä vastaa perheiden osallisuuden vahvistamisesta ja palveluohjauksesta. Varhaiskasvatuksen sosionomi huolehtii yhteistyöstä sosiaali- ja terveydenhuollon kanssa ja johtaa monialaista verkostoyhteistyötä. Varhaiskasvatuksen sosionomi vahvistaa hyvinvointia tukevaa toimintakulttuuria ja yhteisöllisyyttä sekä huolehtii erilaisista elämäntilanteista ja kulttuuritaustoista tulevien lasten ja perheiden kuulluksi tulemisesta ja osallisuudesta. (Talentia 2023.)

Varhaiskasvatuksen lastenhoitajana voi toimia sosiaali- ja terveydenhuollon perustutkinnon suorittanut eli lähihoitaja sekä lapsi- ja perhetyön perustutkinnon suorittanut eli lastenhoitaja. Varhaiskasvatuksen lastenhoitaja osallistuu lapsiryhmän toiminnan suunnitteluun, toteutukseen ja arviointiin. Varhaiskasvatuksen lastenhoitajan työnkuvassa korostuu vanhempien kanssa tehtävä yhteistyö, lasten ja perheiden hyvinvoinnin tukeminen sekä mahdollisten haasteiden ennaltaehkäiseminen. Työn keskiössä on lasten ikä- ja kehitystasoinen kasvatusta ja hoito. Lastenhoitaja osallistuu myös muun muassa lasten omien sekä ryhmän varhaiskasvatussuunnitelmien laadintaan, arviointiin ja toteutukseen. Varhaiskasvatuksen lastenhoitajan työ vaatii hyviä vuorovaikutustaitoja, joita tarvitsee lasten, huoltajien, lapsiryhmän, muun henkilöstön ja yhteistyötahojen kanssa. Lastenhoitaja havainnoi lapsia ja lapsiryhmää tunnistamaan ja arvioidessaan lasten tuen tarpeita. Lastenhoitajan työ on pitkälti lasten perushoitoa ja hoivaa, leikin ja toiminnan ohjausta, siirtymätilanteissa, ruokailuissa ja ulkoilussa auttamista ja ohjaamista. Lastenhoitaja huolehtii myös muun muassa lasten hygieniasta sekä toimintaympäristön turvallisuudesta. Lähihoitajan koulutuksen saaneella varhaiskasvatuksen lastenhoitajalla on erityisosaamista terveydenhuollosta, lääkehoidosta sekä sairauksien ja vammojen tuntemuksesta. (Suomen lähi- ja perushoitajaliitto.)

Varhaiskasvatuksen ryhmäavustaja voi toimia joko ryhmäkohtaisena tai lapsen henkilökohtaisena avustajana. Avustajan tehtävä on avustaa yhtä tai useampaa lasta tukemalla lapsen toimintaa, omatoimisuutta ja osallisuutta päiväkotipäivän aikana. Varhaiskasvatuksen ryhmäavustajaa ei lasketa mukaan henkilöstömitoituksen mukaiseen kasvatushenkilöstöön eli käytännössä varhaiskasvatuksen ryhmäavustaja ei voi olla lasten kanssa yksin ulkoilemassa tai olla vastuussa ryhmänohjauksesta. Varhaiskasvatuksen ryhmäavustaja tukee lasta arjen toiminnissa ja hyödyntää erilaisia tukitoimia lapsen ohjaamisessa. Varhaiskasvatuksen ryhmäavustaja toimii moniammatillisessa yhteistyössä esimerkiksi toiminta- ja puheterapeuttien kanssa. (Seure 2023.)

4 Perehdytys

Työturvallisuuslaissa (738/2022 § 14) todetaan, että työntekijälle on annettava riittävät tiedot työpaikan haitta- ja vaaratekijöistä sekä huolehdittava työntekijän riittävästä ammatillisesta osaamisesta ja työkokemuksesta. Laissa sanotaan, että työntekijä on perehdytettävä riittävästi työhön, työpaikan olosuhteisiin, työ- ja tuotantomenetelmiin, työvälineisiin ja turvallisiin työtapoihin.

Uuden työntekijän aloittaessa työpaikalla hänelle siirretään olennaista tietoa hänen uudesta työstään, työyhteisöstään, kyseisestä organisaatiosta ja toimialasta. Tätä vaihetta kutsutaan perehdytykseksi. Perehdytys alkaa jo rekrytointivaiheesta ja on osa laajempaa kokonaisuutta. (Juholin 2009, 233.)

Perehdytys on uuden osaamisen oppimista ja tiedon soveltamista, jonka tavoitteena on uuden työntekijän oppiminen uusiin työtehtäviinsä ja sopeutuminen työyhteisöön. Uuden työntekijä on omaksuttava monia uusia taitoja ja yhteisön toimintatapoja, jotta kykenee suoriutumaan työssään hyvin. Toimiva perehdytys on tärkeä elementti uuden työntekijän ja organisaation välisen vuorovaikutuksen tukemisessa. Perehdytys mahdollistaa uuden työntekijän ja työnantajan tutustumisen toisiinsa sekä yhdessä oppimisen ja kehittymisen. (Eklund 2018, 25-26.) Perehdytysvaiheessa työntekijä on herkkä huomaamaan asioita ja on vastaanottavainen kaikelle uudelle (Juholin 2009, 233).

Perehdytyksessä oli aiemmin kyse lähinnä työhön opastamisesta, mutta nykypäivänä se on käsitteenä ja toimintatapana monimuotoistunut ja laajentunut. Perehdyttämällä tarkoitetaan kaikkia niitä keinoja, joilla perehdytettävä oppii tuntemaan organisaation, työyhteisön, asiakkaat sekä omaan työhönsä liittyvät odotukset ja työtehtävät. Lisäksi perehdytystä voidaan toteuttaa silloin kun perehdytettävän työympäristö pysyy samana, mutta työtehtävät muuttuvat osittain tai kokonaan. (Kupias & Peltola 2009, 13-19.) Perehdytyksen laajuuteen vaikuttaa oleellisesti perehdytettävän tulevat työtehtävät ja työsuhteen pituus. Esimerkiksi lyhyisiin sijaisuuksiin, harjoitteluihin tai kesätöihin perehdytettävä ei todennäköisesti tarvitse eivätkä käytettävissä olevat resurssit mahdollista yhtä laajaa perehdytystä kuin vakituiseen työsuhteeseen tuleva henkilö. Lisäksi perehdytyksen laajuuteen vaikuttaa perehdytettävän tuleva rooli, ammatillinen osaaminen, aiempi työkokemus ja ikä. (Joki 2021, 86.)

Aiemmin perehdytyksen keskeinen ajatus oli, että uusi työntekijä vain nopeasti sopeutetaan työyhteisöön, sillä ei ajateltu, että uudella työntekijällä olisi itsessään mitään oleellista annettavaa työyhteisöön, mistä organisaatio voisi hyötyä. Perehdytys oli luonteeltaan hyvin teknistä ja konkreettista, mikä on toki myös tärkeää edelleen. Perehdytyksessä keskeiseksi ajatuksiksi on kuitenkin nousemassa se, miten perehdytys nähdään osana koko työyhteisön viestintää. Enää ihanteena ei ole vain pienten teknisten yksityiskohtien kertaluonteinen vyörytys uudelle työntekijälle. Perehdytettävät asiat käsitellään uuden työntekijän kanssa yksilöllisesti ja vuorovaikutteisesti, jolloin pystytään käymään laaja-alaisesti sekä työhön ja työyhteisöön liittyvät tekniset kysymykset että organisaation suuret linjat ja pitkän tähtäimen näkökulmat. (Juholin 2009, 233-235.)

Juholinin (2009, 236-237) mukaan perehdytys on luonteeltaan prosessimaista ja se voidaan jakaa kolmeen vaiheeseen: ennen työn aloittamista, työt aloittaessa ja muutama kuukausi töiden aloituksen jälkeen. Prosessille olennaista on, että se on suunnitelmallinen ja johdonmukainen sekä kokonaisuus on koko ajan perehdytettävän tiedossa. Olennaista perehdytysprosessille on myös vuorovaikutuksellisuus, jolloin kaikesta voi aina kysyä ja palata asioihin myös myöhemmin. Yksilöllisyys näkyy hyvässä perehdytyksessä siten, että prosessi suunnitellaan uuden työntekijän työtehtävän mukaan. Organisaation johdon näkyminen ja sitoutuminen perehdytykseen osoittaa läsnäolollaan arvostusta uusien työntekijöiden kohtaan. Lisäksi tärkeää hyvälle perehdytykselle on se, että tarvittava aineisto on saatavilla eri muodoissa ja sen sisällöistä voi keskustella eri henkilöiden kanssa.

4.1 Perehdytyksen tukimateriaali

Perehdytettävälle on hyvä koota tietopaketti, josta perehdytettävä löytää organisaatiota koskevaa tietoa. Tietopaketissa voi olla esimerkiksi organisaation toiminta- ja vuosikertomus, esitteitä, henkilöstö- ja asiakaslehtiä, työohjeet, toimenkuvat ja henkilöstön yhteystiedot (Joki 2021, 92).

Tietopaketin lisäksi perehdyttämissuunnitelma olisi hyvä antaa perehdytettävälle heti perehdytysprosessin aluksi, jolloin perehdytettävä kokee olonsa tervetulleeksi ja että hänelle annetaan aikaa omaksua työtehtäviinsä liittyvät asiat (Joki 2021, 93). Perehdyttämissuunnitelmasta perehdytettävä näkee listan asioista, joita hänen tulisi tietää perehdytyksen jälkeen ja pystyy siitä seuraamaan, missä vaiheessa perehdytysprosessi on menossa.

Perehdytysprosessi voidaan havainnollistaa perehdytysuunnitelman, -oppaan tai -ohjelman muodossa ja jonka tulee pohjautua sille, millaisia tarpeita ja vaatimuksia organisaatiossa prosessille asetetaan (Eklund 2018, 75). Eklund (2018, 73-74) vertaa perehdytysprosessin suunnitelmaa karttaan. Hyvästä kartasta hahmottaa reittejä, sijainteja ja ympäristön ominaisuuksia visuaalisesti, jolloin suunnistaminen helpottuu. Perehdytysuunnitelman tarkoituksena on tarjota perehdytettävälle ja perehdyttäjälle yhteinen konkreettinen työkalu niin sanottujen reitien valintaan ja määränpään saavuttamiseen. Kartan tulee olla käyttötarkoitukseensa sopiva. Liian yksityiskohtainen kartta on sekava ja liian suurpiirteinen kartta ei tarjoa riittävästi tietoa määränpään suunnistamiseen. Kuten kartan, perehdytysuunnitelman kaltaisen materiaalin tulee palvella käyttäjää ja käyttötarkoitusta.

Materiaalin ajatuksena on tukea käytännön työn toteuttamista sekä varmistaa perehdytyksen tasalaatuisuus. Siinä pitäisi olla ainakin ne asiat, jotka käydään jokaisen uuden työntekijän kanssa läpi. Suunnitelmaa laatiessa ja perehdytyksen sisältöä kehittäessä on hyvä kokeilla uusia ja erilaisia ideoita, joiden kautta saadaan tietoa siitä, mikä toimii ja mikä ei kyseisessä organisaatiossa. Mahdollisuuksia suunnitelman tekemiseen on rajattomasti ja esimerkiksi verkkoympäristöt mahdollistavat uudenlaisten opetusmuotojen tuomisen perehdytysprosessiin. Verkkoympäristöiden käytöstä on kuitenkin muistettava, etteivät ne korvaa aitoa kohtaamista ja vuorovaikutusta. (Eklund 2018, 173-174.)

4.2 Organisaation, esihenkilön, perehdyttäjän ja perehdytettävän vastuut perehdytyksessä

Organisaatiolla, johon perehdytettävä on tulossa töihin, on vastuullaan varmistaa hyvät edellytykset perehdytysprosessin onnistumiselle. Organisaatiolla voi olla erilaisia tavoitteina perehdytykselle työlaissäädännön määrittelemien asioiden lisäksi. Onnistuneen perehdytyksen edellytys on kuitenkin, että organisaation johtajat ymmärtävät uusien työntekijöiden perehdytyksen tärkeyden ja että he ovat valmiita panostamaan sen kehittämiseen. Organisaation on tarjottava perehdytykseen riittävästi resursseja ja huomioitava perehdytys suunnitelman realistinen aikataulutus. Organisaation tehtävänä on myös luoda selkeät tavoitteet ja odotukset perehdytysprosessille sekä olla valmis kohtaamaan perehdytettävä yksilönä. (Eklund 2018, 111-113.)

Johtaminen voidaan karkeasti jakaa asioiden johtamiseen ja ihmisten johtamiseen. Näihin molempiin osa-alueisiin sisältyy perehdyttämisen, henkilöstön osaamisen kehittämisen ja organisaation johtamisen kannalta tärkeitä piirteitä, joten molempia osa-alueita tarvitaan perehdytyksessä. Esihenkilön on huolehdittava, että perehdytys toimii sovitusti ja järjestelmällisesti, mutta myös että perehdytettävä kohdataan ja häntä ohjataan oikealla tavalla. (Kupias & Peltola 2009, 54-55.) Uuden työntekijän perehdytysprosessi voidaan ajatella olevan yksi johtamisen väline, jolla pyritään kohti organisaation tavoitteita ja toteutetaan sen strategiaa (Eklund 2018, 27).

Perehdytettävän esihenkilö on vastuussa perehdytysprosessista kokonaisuudessaan. Käytännössä perehdytystä voi kuitenkin tehdä oikeastaan kuka tahansa työyhteisön jäsen, jolle esihenkilö tehtävän delegoi. Perehdyttäjäksi on henkilö, joka vastaa tietyn tehtävän tai kokonaisuuden ohjeistamisesta perehdytettävälle henkilölle. Perehdyttäjiksi voi myös olla useita, jotka vastaavat esimerkiksi eri osa-alueiden perehdytyksestä. Perehdyttäjien määrän noustessa esihenkilön on kiinnitettävä erityistä huomiota tasalaatuisen ja kokonaisuudeltaan toimivan perehdytyksen toteutumiseen. (Eklund 2018, 140-141.)

Perehdyttäjän tulee ymmärtää oma roolinsa ja työtehtävänsä perehdyttäjänä. Perehdyttäjän on tärkeää olla sitoutunut tehtäväänsä ja osoittaa asenteellaan kiinnostuksensa tehtävään. Perehdyttäjän tehtävä on tukea perehdytettävää ja luoda turvallisen tuntuinen ympäristö perehdytettävän kokemaan muutostilanteeseen, jossa helposti tämän stressitasot ovat korkealla. Perehdyttäjän tulisi tarjota perehdytettävälle sopivissa määrin haasteita ja mahdollisuuksia uuden oppimiseen niin, että antaa myös riittävästi aikaa uuden tiedon prosessoimiseen ja palautumiseen. Perehdyttäjä opastaa perehdytettävää kiinnittämään huomion työlle olennaisiin asioihin ja kertoo asioita kärsivällisesti. Perehdytettävän yksilöllisten tarpeiden huomioiminen vahvistaa alkavaa työsuhdetta ja edistää perehdytettävän sitoutumista työhön. Perehdyttäjän vastuulla on omalta osaltaan edistää avoimen ja luottamuksellisen vuorovaikutuksen toteutumista. Henkilöstön välinen vuorovaikutus tukee henkilöstön sitoutumista, asiakaspalvelun laatua, työtyytyväisyyttä ja työn iloa. Perehdyttäjän on tärkeää jakaa perehdytettävälle myös hiljaista tietoa kuten organisaatiokulttuuriin, toimintatapoihin ja käytänteisiin liittyviä asioita. (Eklund 2018, 142-155.)

Eklundin (2018) mukaan perehdytettävän vastuu jakautuu työnantajaa, työyhteisöä ja häntä itseään kohtaan. Työnantajaa kohtaan perehdytettävällä on vastuu työsopimuksen noudattamiseen, työn laadukkuuteen, oman osaamisen ja vahvuuksien esille tuomiseen, työturvallisuudesta huolehtimiseen sekä vastuuseen asiakkaista ja organisaation toiminnan kehittamisestä. Perehdytettävän vastuuseen työyhteisöä kohtaan liittyy esimerkiksi vuorovaikutustaitojen ja tiimityöskentelytaitojen käyttäminen, sitoutuminen ryhmän toimintaan ja sen kehittämiseen sekä yhteisten sääntöjen ja toimintatapojen noudattaminen. Perehdytettävän vastuu itseään kohtaan sisältää ammattitaidon ylläpidon ja kehittämisen, työelämätaidoista ja itsensä johtamisen taidoista huolehtimisen, oma-aloitteellisuuden, omien ajatusten ja mielipiteiden esiin tuomisen sekä omasta hyvinvoinnista ja kehittymisestä huolehtimisen. (Eklund 2018, 162-163.) Perehdytettävällä on vastuu omasta oppimisestaan ja hänen on kyettävä ilmaisemaan, miten perehdyttäjä ja organisaatio voisivat tukea hänen oppimistaan. Perehdytettävän on kerrottava, mitkä asiat hän kokee jo hallitsevansa ja mitkä tuntuvat vielä haastavilta. (Eklund 2018, 167.)

5 Työelämäkumppanin esittely

Kanniston ja Niinipuun päiväkodit ovat Keravan kaupungin kunnallisia päiväkotia, joita Keravalla on kaikkiaan seitsemäntoista. Päiväkodeissa tarjotaan alle kouluikäisille lapsille varhaiskasvatusta koko- ja osa-aikaisena perheen tarpeiden mukaan. (Keravan kaupunki 2023a.) Kanniston ja Niinipuun päiväkotien toiminta-ajatuksena on toimia yhteistyössä lasten vanhempien kanssa ja tarjota lapsille turvallinen kasvu- ja oppimisympäristö. Päiväkotien arvoja ovat rohkeus, inhimillisuus ja osallisuus. Kanniston ja Niinipuun päiväkodit myös tekevät kiinteää yhteistyötä keskenään, sillä ne sijaitsevat lähekkäin. (Keravan kaupunki 2023b; 2023c.) Opinnäytetyön työelämäkumppanin eli toimeksiantajan yhteyshenkilönä toimi näiden päiväkotien päiväkodinjohtaja.

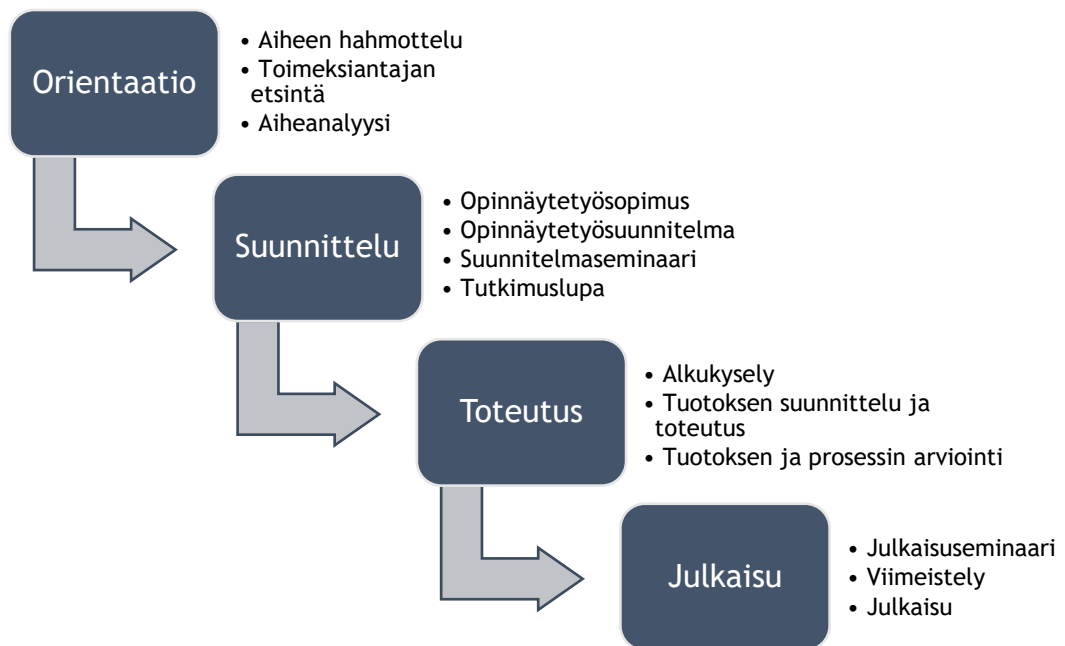
Kanniston päiväkodissa on neljä lapsiryhmää: Keltasirkut (alle 3-vuotiaat), Sinitiaiset (3-5-vuotiaat), Viherpeipot (2-4-vuotiaat) ja Punatulkut (3-6-vuotiaiden alueellinen pienryhmä) (Keravan kaupunki 2023b). Yhteensä lapsia Kanniston päiväkodissa on noin 60. Henkilökunnan jäseniä on 19, joista on 1 varhaiskasvatuksen erityisopettaja, 5 varhaiskasvatuksen opettajaa, 5 varhaiskasvatuksen lastenhoitajaa, 2 varhaiskasvatuksen resurssilastenhoitajaa, 3 ryhmäavustajaa ja 1 päiväkotiapulaista sekä 1 kiertävä varhaiskasvatuksen lastenhoitaja ja päiväkodin johtaja. (Kanniston päiväkodin esiopetuksen lukuvuosisuunnitelma 2022-2023.)

Niinipuun päiväkodissa toimii kolme lapsiryhmää: Pikkukiitäjät (1-3-vuotiaat), Hippiäiset (3-5-vuotiaat) ja Nuolihaukat (6-vuotiaiden esiopetusryhmä) (Keravan kaupunki 2023c). Ryhmien ikärakenne kuitenkin muotoutuu lukuvuosittaisen tarpeen mukaan. Yhteensä lapsia Niinipuun päiväkodissa on noin 54. Henkilöstöä Niinipuun päiväkodissa on 16, joista 5 varhaiskasvatuksen opettajaa, 4 varhaiskasvatuksen lastenhoitajaa, 3 ryhmäavustajaa, 2 varhaiskasvatuksen lastenhoitaja ja 1 päiväkotiapulainen sekä 1 kiertävä varhaiskasvatuksen lastenhoitaja sekä päiväkodin johtaja. Kanniston ja Niinipuun päiväkodeissa kiertävä lastenhoitaja ja päiväkodin johtaja ovat yhteiset. (Niinipuun päiväkodin esiopetuksen lukuvuosisuunnitelma 2022-2023.)

6 Opinnäytetyöprosessi

Tutkimuksellisella kehittämisellä pyritään ratkaisemaan käytännön työssä nousseita haasteita tai uudistamaan käytäntöjä. Lisäksi sitä käytetään usein myös luomaan uutta tietoa työelämän käytännöistä. Prosessissa kerätään tietoa sekä käytännöstä että teoriasta tukemaan kehittämistyötä ja käytetään monipuolisesti erityyppisiä menetelmiä. Tutkimuksellisessa kehittämisessä korostuu eri osapuolten aktiivinen vuorovaikutus. Prosessin eri vaiheissa kirjoittaminen ja esittäminen vievät kehittämistyötä eteenpäin. (Ojasalo, Moilanen & Ritalahti 2015, 18.)

Kyseessä oli toiminnallinen opinnäytetyö, joka on yksi tutkimuksellisen kehittämisen tapa ja opinnäytetyötyyppi. Toiminnallisessa opinnäytetyössä tarkoituksena on osoittaa ammatillista osaamista kehittävällä ja tutkimuksellisella otteella valmistetulla tuotoksella ja raportilla. Tuotos voi olla esimerkiksi konkreettinen tuote tai tapahtuma, jonka kehittämisprosessi raportoidaan esitellen prosessin lähtökohtia, valintoja ja lähdekirjallisuudesta löytyviä perusteita. (Kostamo, Airaksinen & Vilkkä 2022, 11-12.) Tässä tapauksessa kehitettävä tuotos oli perehdytysmateriaali varhaiskasvatukseen.



Kuvio 1: Kehittämistyön prosessikaavio

Opinnäytetyöprosessi alkoi orientaatiovaiheesta, sitten suunnittelu- ja toteutusvaiheiden kautta päästiin julkaisuvaiheeseen. Koko prosessi on kuvattu Kuvio 1:n prosessikaaviossa. Opinnäytetyön kehittämisprosessi lähti liikkeelle mahdollisten kehittämistyön aiheiden suunnittelulla ja toimeksiantajan etsimisellä loppuvuodesta 2022 ja alkuvuodesta 2023. Helmikuussa 2023 esittelin mahdolliselle toimeksiantajalle erilaisia ajatuksia opinnäytetyön kehittämistyötä varten. Toimeksiantajan toiveiden mukaisesti kehittämistyöksi valikoitui perehdytysmateriaalin tuottaminen kahteen eri päiväkotiin. Kanniston ja Niinipuun päiväkodit valikoituvat sen perusteella, että toimeksiantajan yhteyshenkilö oli kummassakin päiväkodissa päiväkodinjohtajana.

Ensimmäisellä toimeksiantajan tapaamisella maaliskuussa 2023 suunniteltiin yhdessä kehittämistyön tuotoksen lähtökohtia ja mahdollisia sisältöjä. Toimeksiantajan yhteyshenkilöltä tuli toiveita perehdytysmateriaalille ja huomioita sen toteutusta varten. Tapaamisen jälkeen oli vuorossa aiheanalyysin kirjoittaminen aiheesta. Aiheanalyysin palautuksen ja hyväksymisen myötä opinnäytetyöprosessille saatiin opinnäytetyön ohjaaja Laurea-ammattikorkeakoululta. Aiheen hyväksynnän jälkeen allekirjoitettiin toimeksiantajan kanssa opinnäytetyösopimus maaliskuussa 2023.

Prosessi jatkui opinnäytetyösuunnitelman kirjoittamisella ja suunnitelmaseminaariin osallistumisella toukokuussa 2023. Opinnäytetyösuunnitelmaa päivitettiin vielä kesän ja alkusyksyn aikana. Syyskuussa 2023 opinnäytetyösuunnitelmalle saatiin hyväksyntä sekä Keravan kaupunki antoi tutkimusluvan henkilöstölle lähetettäviä kyselyitä varten.

Lokakuussa 2023 tavattu jälleen toimeksiantajan yhteyshenkilöä ja lähetetty perehdytystä koskeva niin sanottu alkukysely (Liite 1) päiväkotien henkilöstölle. Alkukyselyn tulosten analysointi toi tietoa perehdytysprosessista ja siihen liittyvistä henkilöstön ajatuksista perehdytykseen ja perehdytysmateriaaliin. Tuotosta kehitettiin yhdessä toimeksiantajan kanssa.

Toimeksiantaja sai prosessin aikana väliversioita tuotoksesta, joita oli mahdollisuus kommentoida ja kommenttien perusteella tuotosta kehitettiin eteenpäin. Tuotoksen valmistuttua lähetettiin henkilöstölle vielä arviointikysely, jossa oli mahdollista arvioida valmistunutta tuotosta. Yksiköiden henkilöstöllä on lupa päivittää tuotosta opinnäytetyöprosessin jälkeen itseään, kun tuotoksen informaatio vanhenee ja muuttuu.

6.1 Kehittämistyön menetelmät

Toiminnallisessa opinnäytetyössä aluksi määritellään sen tavoitteet, suunnitellaan toteutus, valitaan kehittämistyön menetelmät, tehdään aikataulua eri vaiheille sekä suunnitellaan tuotoksen palaute- ja arviointimenetelmät. Sen jälkeen haetaan tietoperustaan lähteitä ja jäsenellään olennainen tieto. Valitun kehittämismenetelmän käyttö sekä tiedon kerääminen ja analysointi suunnitellaan. Prosessin raportointi on prosessi, joka kulkee tuotoksen tekemisen rinnalla sitä jäsentäen ja tukien. (Kostamo, Airaksinen & Vilka 2022, 15-16.)

Kehittämistyössä tutkimuksellisuus on tärkeää, jotta eri vaikuttavat tekijät otetaan kehittämisessä huomioon kattavasti ja suunnitelmallisesti. Se näkyy kehittämistyössä erityisesti siten, että kehittäminen etenee järjestelmällisesti, analyttisesti ja kriittisesti. Silloin kehittämisessä tehtyjä valintoja ja tehty tuotos on paremmin perusteltavissa, kun ne rakentuvat jo olemassa olevan tiedon päälle. (Ojasalo, Moilanen & Ritalahti 2015, 21.)

Kysely sopii menetelmäksi tilanteisiin, joissa tutkittava aihealue tiedetään jo melko hyvin. Kehittämistyössä kysely sopii hyvin yleensä lähtötilanteen selvittämiseen tai loppuvaiheessa tulosten ja tuotosten arviointiin. (Ojasalo, Moilanen & Ritalahti, 2015, 40.) Menetelmää hyödynnettiin tässä opinnäytetyöprosessissa kummassakin vaiheessa. Kehittämistyön alkuvaiheessa lähetettiin sähköpostitse Kanniston ja Niinipuun päiväkotien henkilöstölle linkki kyselylomakkeeseen. Kyselylomakkeella kysyttiin pääasiassa avoimin kysymyksin henkilöstön mielipiteitä yksikön perehdyttämisestä ja toiveita perehdytysmateriaaliin. Avoimien vastausten kautta tavoitteena oli saada henkilöstöltä laadullista tietoa ja aineistoa kehittämisen lähtökohdiksi.

Tuotoksen valmistuttua henkilöstölle lähetettiin vielä lisäksi arviointikysely (Liite 3), jossa kysyttiin strukturoidummin tuotosta arvioivia kysymyksiä. Arviointikyselyn kautta tarkoituksena oli saada henkilöstön mielipide myös lopputuloksesta näkyviin opinnäytetyöprosessin raportointiin.

Sähköinen kysely valikoitui lähtötilanteen sekä arviointivaiheen aineistonkeruumenetelmäksi haastatteluiden sijaan sen joustavuuden vuoksi. Henkilöstö sai itse valita työpäiviensä aikana sopivan hetken keskittyä kyselyyn vastaamiseen. Kysely oli anonyymi, jolloin mielipiteiden esiin tuominen voi olla helpompaa kuin haastattelijalle kertoen. Lisäksi kyselyn kautta oli kaikkien halukkaiden mahdollista osallistua ja vaikuttaa, mikä ei olisi ollut välttämättä mahdollista haastatteluissa niiden vaatimien aikaresurssien vuoksi.

Kyselyjen suunnittelu toteutettiin melko aikaisessa vaiheessa kehittämistyön prosessia, jotta kyselyiden lähettämistä varten tarvittavaa tutkimuslupaa oli mahdollista hakea Keravan kaupungilta. Kyselyiden suunnittelussa peilattiin opinnäytetyön ja tuotoksen tavoitteisiin ja tarkoitukseen, jotta kyselyt vastaisivat niitä parhaalla mahdollisella tavalla. Tarkoituksena oli selvittää, millaisena perehdytysprosessi toteutuu Kanniston ja Niinipuun päiväkodeissa. Tavoitteena taas oli kehittää perehdytyksen tukimateriaali, joka olisi mahdollisimman hyvin käytännön työhön sopiva, perehdyttämisprosessia tukeva ja toimeksiantajan tarpeita palveleva. Alkukyselyyn haluttiin tehdä mahdollisimman avoimia kysymyksiä, jotka kuitenkin eivät olisi liian raskaita ja moniulotteisia vastata. Arviointikysely suunniteltiin strukturoiduksi pääosin 1-10 pisteytettäväksi kysymyksiksi, joihin olisi helppo ja nopea vastata sekä joita olisi helppo analysoida ja vertailla.

Alkukyselyn vastauksia analysoitiin laadullisena tietona, josta etsittiin samankaltaisuuksia ja eroavaisuuksia Excel-sovellusta hyödyntäen. Vastaukset olivat anonyymeja, joten vastauksia pystyttiin käsittelemään eettisesti ja vastaajien tietosuoja huomioiden. Yksilöiviä piirteitä vastaajilta kysyttiin ainoastaan yksikössä työskentelyajasta ja sekin kysyttiin melko isolla haarakalla eli alle vuosi, 1-5 vuotta ja yli 5 vuotta. Työskentelyajan kysyminen oli perusteltua, koska sillä on merkitystä vastaajan oman perehdytyksen ja muiden perehdytyksen kannalta.

Kaikki kyselyn kysymykset olivat vapaaehtoisia eli niin sanottuja pakollisia kysymyksiä kyselyssä ei ollut lainkaan, joten halutessaan olisi voinut jättää vastaamatta tähänkin kysymykseen.

6.2 Alkukyselyn vastaukset

Perehdytys Kanniston ja Niinipuun päiväkodeissa -kysely (Liite 1) lähetettiin saatekirjeineen (Liite 2) toimeksiantajan yhteyshenkilölle, joka välitti ne eteenpäin kohderyhmälle eli Kanniston ja Niinipuun päiväkotien henkilöstölle. Tämä oli toimeksiantajan valinta, koska menettely koettiin tällä tavalla helpompina kuin henkilöstön sähköpostiosoitteiden jakaminen ja suoraan heille lähettäminen. Henkilöstöä kyseisissä yksiköissä on yhteensä noin kolmekymmentä. Kyselyyn tuli yhteensä seitsemän vastausta. Henkilöstöltä saadun live-palautteen mukaan varhaiskasvatuksen arjessa ajan löytäminen kyselyyn vastaamista varten oli haasteellista, mikä oli odotettuakin työympäristö huomioiden.

Vastauksissa samankaltaisuutena korostui ajatus siitä, että perehdytyksen tukimateriaali olisi todella hyödyllinen ja kaivattu. Eroavaisuuksia oli vastauksissa siitä, millainen hyvä perehdytyksen tukimateriaali olisi. Eroavaisuuksia vastauksissa näkyi myös esimerkiksi siinä, millaisen perehdytyksen ja siihen liittyvän tietopaketin työntekijät olivat saaneet yksikössä aloittaessaan. Monissa vastauksissa korostui itse selvittämisen ja oma-aloitteisuuden merkitys perehdytysprosessissa sekä toisaalta myös toisilta työntekijöiltä kysyminen. Eroavaisuuksia oli myös vastaajien työkokemuksen määrässä yksikössä sekä itse perehdyttäjänä toimimisessa.

Vastaajista neljä kertoi olleensa töissä Kanniston tai Niinipuun päiväkodissa yli viisi vuotta, vastaajista kaksi kertoi olleensa 1-5 vuotta ja yksi vastasi olleensa alle vuoden. Vastaajat kuvailivat saamaansa perehdytystä pääosin hyväksi, mutta melko suppeaksi. Oma-aloitteisuus ja asioista kysyminen korostuivat vastauksissa. Suurin osa vastaajista on myös perehdyttänyt itse uusia työntekijöitä, vaikkakaan ei välttämättä niin sanotusti virallisena perehdyttäjänä. Vastaajien mukaan perehdytys on tapahtunut muun työn ohessa kertoen pääasiassa käytännön asioista. Vastaajat kokivat saaneensa apua muilta työntekijöiltä sitä kysyessään. Yksi vastaajista koki saaneensa opiskelijana hieman muista eroavaa perehdytystä. Lisäksi yksi vastaaja kertoi, ettei ole oikeastaan saanut perehdytystä, koska hänen aloittaessaan päiväkotia on ollut uusi.

Tällä hetkellä perehdytysprosessi on vastausten perusteella melko yksinkertainen eikä kovin kattava. Tarvittavia asioita opetellaan työtä tehdessä ja nojautuu perehdytettävän oma-aloitteisuuteen kysyä asioista. Kahden vastaajan vastauksista ilmenee, että perehdytykseen on sisällytetty jonkinlainen moniste, jossa on ollut käytäntöjä tai esittelyitä sekä yksi vastaaja kertoi saaneensa alussa sähköpostitse perehdytysviestin. Yksi vastaajista totesi, ettei ole päässyt perille siitä, onko perehdytysprosessi systemaattinen tai onko siihen olemassa tiettyä perehdytysmateriaalia.

Vastanneilta tuli monenlaisia toiveita tulevalle perehdytysprosessille. Vastaajista pari toivoi riittävästi aikaa perehdytykselle, jotta voitaisiin käydä läpi esimerkiksi ryhmän tarpeet, arjen sujuvuutta helpottavat asiat ja päivän struktuuri. Perehdytysprosessiin toiveeksi nousi myös tehtävälista perehdyttäjälle, perehdytyskansio, työvuorojen ja sääntöjen noudattamisen korostaminen. Lisäksi yhdessä vastauksessa kannatettiin mentorin nimeämistä perehdytettävälle.

Kyselyyn vastanneet kokivat perehdytysmateriaalin hyvin hyödylliseksi tueksi perehdyttäjälle ja perehdytettävälle. Hyödyllisyyttä mitattiin asteikolla 1-10 (1 = ei lainkaan hyödyllinen, 10 = todella hyödyllinen). Vastaajista viisi arvioi mahdollisen perehdytyksen tukimateriaalin hyödyllisyyden arvosanalla 10 ja kaksi vastaajaa arvioi hyödyllisyyden arvosanalla 9.

Ajatuksia hyvästä perehdytyksen tukimateriaalista Kanniston ja Niinipuun päiväkotiin tuli erilaisia. Vastauksissa korostui yksiköiden toimintatavat, yleiset käytännöt ja säännöt. Vastaajat toivoivat listaa perehdytettävistä asioista. Lisäksi vastaajat toivoivat materiaalia sekä paperisena että sähköisenä, jotta se olisi sekä jaettavaa että muokattavaa. Materiaaliin toivottiin myös esimerkiksi Keravan kaupungin esitettä, päiväkodin historiaa, tulevaisuuden suunnitelmia, Keravan kaupungin visiota ja painopistealueita. Toisaalta materiaalin toivottiin olevan lyhyt ja ytimekäs.

Kyselyn päätteeksi vastaajat saivat jättää muita kommentteja aiheeseen liittyen. Yksi vastaajista totesi, että selvitystä tehdään tärkeästä aiheesta, koska jokaiselle jää mieleen se, miten heidät on otettu vastaan uudessa työpaikassa. Toinen vastaaja totesi, että perehdytyskansio on varmasti hyödyllinen ja tulee tarpeeseen.

6.3 Tuotoksen kehittäminen

Tuotoksen kehittämisessä käytettiin alkukyselyyn osallistuneelta henkilöstöltä saatua tietoa yksiköidensä perehdytyksestä ja toiveista perehdytysmateriaalille. Lisäksi tuotosta kehittelemässä kuunneltiin toimeksiantajan yhteyshenkilön toiveita, sillä lähiesihenkilönä hän on avainasemassa yksiköiden henkilöstön perehdytyksen suhteen. Näiden lisäksi kehittämiseen käytettiin opinnäytetyöprosessin aikana kerättyä tietoa lähdekirjallisuudesta ja toimeksiantajalta saaduista dokumenteista.

Alkukyselystä saatava tieto oli pääosin ennakkoon odotetun kaltaista. Alkukyselyn perusteella tarvetta perehdytyksen tukimateriaalille oli ja vastaajilta tuli hyviä ajatuksia siitä, millainen materiaali voisi olla. Materiaalin kehittämisessä otettiin huomioon kyselystä nousseet ideat ja ajatukset, mutta tietenkään aivan kaikkea ei pystytty toteuttamaan. Esimerkiksi eräässä vastauksessa materiaaliksi toivottiin enintään kahden sivun mittaista opasta, kun taas toisessa vastauksessa lueteltiin useita erilaisia sisältöjä toiveeksi, joiden pituus huomattavasti ylittäisi kaksi sivua. Kyselyn merkitys perehdytyksen tukimateriaalin kehittämistyössä jäi suunniteltua pienemmäksi melko vähäisen ja myöhäisen vastausmäärän vuoksi. Kysely antoi kuitenkin merkityksellistä tietoa henkilöstön ajatuksista tämänhetkisestä perehdytysprosessistaan ja mahdollistaa sen kehittämisen yksiköissä. Kyselyn vastauksia käsiteltiin anonyymisti ja tutkimuseettiset seikat huomioiden. (Perehdytys Kanniston ja Niinipuun päiväkodeissa -kysely 2023.)

Toimeksiantajan yhteyshenkilön kanssa kehittämistyötä edistettiin sähköpostitse sekä tapaamisilla Kanniston ja Niinipuun päiväkodeilla. Yhteyshenkilö oli näiden päiväkotien päiväkodinjohtaja ja siten lähiesihenkilö heidän henkilöstölleen. Päiväkodinjohtajan vastuualueisiin kuuluu muun muassa uuden henkilöstön rekrytoiminen ja henkilöstöasioissa arjen johtaminen. Päiväkodinjohtaja on siis olennaisessa asemassa uusien työntekijöiden perehdytyksen suhteen, minkä vuoksi perehdytyksen tukimateriaalia tehtiin yhteistyössä hänen kanssaan. Lisäksi pystyin hyödyntämään omaa kokemustani Kanniston päiväkodin perehdytyksestä pohjautuen tekemääni ammatillisten työmenetelmien harjoitteluun ja satunnaiseen sijaistamiseen Kanniston päiväkodissa.

Opinnäytetyöprosessin alkuvaiheilla kerättiin suurin osa opinnäytetyön teoreettisesta taustasta, joka ohjasi kehittämistyötä merkittävästi. Varhaiskasvatuksen määrittely ja käsitteen avaaminen toi kehittämistyöhön viitekehyksen ja toimintaympäristön. Varhaiskasvatuksen henkilöstön määrittely avasi kehittämistyön kohderyhmää eli kenelle tuotosta valmistettiin. Hieman myöhemmin kehittämisprosessin jo loppupuolella avattiin tietoperustassa lisäksi henkilöstön moniammatillisia koulutustaustoja ja työtehtäviä. Perehdys-käsitteen määrittely toi tietoa kehittämistyön varsinaisesta aiheesta ja perehdytyksen tukimateriaalia käsitellessä avautui konkreettisen tuotoksen olemus. Perehdytyksen eri osapuolien vastuiden määrittely perehdytysprosessissa avasi aiheeseen myös toimeksiantajan toivomaa näkökulmaa.

Perehdytyksen tukimateriaali (Liite 5) on toteutettu Word-tiedostona, jotta se olisi helposti jaettavissa sähköisesti sekä tulostettavissa. Se oli toimeksiantajan toive, joka esiintyi myös henkilöstön alkukyselyn vastauksissa. Toinen mahdollisuus olisi myös voinut olla esimerkiksi ilmaisella Canva-sovelluksella toteutettava visuaalisempi toteutus, mutta se ajatus hylättiin Wordin helppokäyttöisyyden ja jatkokäytettävyyden vuoksi. Alkukyselystä nousi ajatus siitä, että tehtyä materiaalia voisi myös muokata tarvittaessa. Tieto vanhenee ja muuttuu, minkä vuoksi oleellista on materiaalin muokattavuus yksikössä itsenäisesti, jotta materiaalin käyttöikä pitenee. Muokattavuuden vuoksi tuotos toimitettiin toimeksiantajalle sekä Word-versiona että PDF-versiona, jossa asetellut pysyvät suunnitellusti huolimatta esimerkiksi käytetyn Word-sovelluksen versiosta.

Perehdytysmateriaalin visuaalinen ilme kuten vihreän värin valinta suunniteltiin ajatellen Keravan kaupungin omaa visuaalista ilmettä esimerkiksi heidän nettisivuillaan. Kansikuvaksi valikoitui kirjoituslupakirjassa oleva tehtävälista, johon ihmiset ovat tuomassa tehtävän kuittausmerkkejä, mikä kuvaa perehdytysprosessin ja -suunnitelman etenemistä jokaisen henkilöstön jäsenen tuodessa oman osansa uuden työntekijän perehdyttämiseen. Kansikuvaa on käytetty myös jokaisella sivulla sivunumeroinnin yhteydessä. Materiaali on suunniteltu tulostettavaksi kaksipuolisena A4-kokoisille papereille. Suunnitelmissa oli kehittämistyön aikana tehdä materiaali A5-kokoiseksi, mutta se ajatus jäi käytännön syistä. A4-koko on helpompi tulostaa ja sivuille mahtuu riittävästi tekstiä.

Kehittämistyön aikana mietittiin myös kahden erillisen materiaalin tekemistä, jotta sekä Kansiston että Niinipuun päiväkoteihin olisi saatavilla omat perehdytyksen tukimateriaalit. Toimeksiantajan yhteyshenkilön kanssa yhdessä päätettiin, että yksiköillä voi olla yhteinen perehdytyksen tukimateriaali, koska suurin osa asioista pätee kummassakin yksikössä ja yksiköt muutenkin tekevät tiivistä yhteistyötä arjessa.

Perehdytysmateriaali on kaiken kaikkiaan melko pitkä, joten sen alussa on sisällysluettelo, mikä helpottaa materiaalista tietyn asian etsimistä. Sisällysluettelossa on vain isoimmat otsikot näkyvissä, jotta se mahtuisi yksittäiselle sivulle. Varsinainen materiaali alkaa organisaation ja yksiköiden esittelyllä. Organisaation esittely koostuu Keravan kaupunkistrategian kuvauksesta, Keravan varhaiskasvatuksen esittelystä sekä Keravan kaupungin kasvatuksen ja opetuksen toimialan henkilöstön yhteystiedoista. Yksiköiden esittelyyn kuuluu toiminta-ajatuksen ja toiminnan arvojen esittely, päiväkodinjohtajan, apulaisjohtajan ja lapsiryhmien yhteystiedot. Lisäksi yksiköiden esittelyyn sisältyy havainnollistavat kuvat yksiköiden tiloista ja piha-alueesta. Organisaation ja yksiköiden esittelyissä olevat informaatiot valittiin huomioiden alkukysely, toimeksiantajan yhteyshenkilön antamat tiedot, Keravan kaupungin nettisivut ja oma kokemus. Karttoihin hyödynnettiin rakennusten pohjapiirroksia, satelliittikuvia ja ympäristön havainnointia paikan päällä.

Esittelyiden jälkeen materiaaliin on koottu yhteisiä sääntöjä ja käytäntöjä liittyen ulkoiluun, lasten varahakijoihin ja työvuoroihin. Alkukyselystä nämä aiheet nousivat tärkeiksi sisällytettäviksi perehdytyksen tukimateriaaliin. Vakituksille työntekijöille suunnattuun osioon on kerätty ohjeet käyttäjätunnusten ja henkilökortin hankkimisesta sekä informaatiota ja yhteystiedot palkanlaskentaan ja työterveyshuoltoon. Lisäksi materiaalissa on ohjeistus työntekijöille, miten toimia sairaspöissaolojen sattuessa.

Perehdytysprosessi kuvattiin materiaalissa tehtävälistanä, johon on jaoteltu tehtäviä suoritettavaksi ennen töiden aloitusta, työt aloittaessa ja muutama kuukausi myöhemmin. Tehtävälista on taulukkomuotoinen, johon voi kirjata perehdytystehtävien perehdyttäjät sekä kuitaukset, kun tehtävä on suoritettu. Perehdytysprosessin tehtävälista koottiin hyödyntäen Keravan kaupungin omaa perehdytysuunnitelmaa, alkukyselyä ja omaa kokemusta yksiköiden arjesta. Tehtävälistassa on myös mahdollisuus lisätä omia tehtäviä, mikä lisää listan ja prosessin yksilöitävyyttä. Materiaaliin myös koottiin perehdytysprosessin eri osapuolien vastuut perehdytyksessä. Perehdytyksen osapuolia ovat perehdytettävä, perehdyttävä, esihenkilö ja organisaatio. Vastuut koottiin opinnäytetyön tietoperustaa ja lähdekirjallisuutta hyödyntäen. Eri osapuolien vastuu perehdytyksessä oli toimeksiantajan toive näkökulmasta materiaaliin.

Perehdytyksen tukimateriaalin loppuun koottiin varhaiskasvatuksen henkilöstön toimenkuvien kuvaus, josta eri nimikkeillä toimivien työntekijöiden tehtävät voi tarkistaa suhteessa toisiin toimenkuviin, mikä lisää henkilöstön tietoisuutta muiden työntekijöiden työtehtävistä esimerkiksi omassa tiimissään. Materiaalissa on päiväkodinjohtajan, varhaiskasvatuksen opettajan, varhaiskasvatuksen erityisopettajan, varhaiskasvatuksen sosionomin, varhaiskasvatuksen lastenhoitajan, ryhmäavustajan ja päiväkotiapulaisen toimenkuvat. Toimenkuvat pohjautuvat Keravan kaupungin määrittelemiin tehtäväkuvauksiin kyseisille nimikkeille.

7 Kehittämistyön arviointi

Kehittämistyön arviointiin sisältyy sekä opinnäytetyöprosessin että valmistuneen tuotoksen arviointi. Toimeksiantaja arvioi ja antoi palautetta täytettävän lomakkeen kautta. Kohderyhmältä eli tuotoksen käyttäjiltä palautetta pyydettiin sähköisen arviointikyselyn kautta. Arviointikysely oli pääosin strukturoitu arvosana-asteikkoihin perustuva kysely. Lisäksi kehittämistyön arviointiin kuuluu itsearviointi kehittämisprosessista ja tuotoksesta.

7.1 Itsearviointi

Kehittämistyön tavoitteena oli kehittää Kanniston ja Niinipuun päiväkoteihin perehdytyksen tukimateriaali, joka olisi mahdollisimman hyvin käytännön työhön sopiva, perehdyttämisprosessia tukeva ja toimeksiantajan tarpeita palveleva. Koen omasta näkökulmastani, että täyten tuotokselle asetetut tavoitteet. Mielestäni tuotettu materiaali on kehittänyt yhdessä toimeksiantajan kanssa tunnistettua kehittämiskohdetta. Koen, että tuotoksen materiaali on helppo ottaa yksiköissä aktiiviseen käyttöön ja kehittää siten uusien työntekijöiden perehdytysprosessia tasalaatuisemmaksi. Lisäksi tuotosta on mahdollista käyttää myös muissa yksiköissä materiaalin tietoja hieman muokkaamalla yksikön käytäntöihin sopivaksi.

Lisäksi tavoitteena oli kehittää ammatillista osaamistani erityisesti tutkimuksellisen kehittämis- ja innovaatio-osaamisen osalta. Koen tämän osa-alueen elementtien toteutuneen opinäytetyöprosessin aikana pääsääntöisesti. Esimerkiksi kokemusta kehittämishankkeen suunnittelusta, toteutuksesta ja arvioinnista on tullut prosessin aikana sekä tutkimus- ja kehittämismenetelmiä on tullut sovellettua toimintakäytäntöjen kehittämiseksi tuotosta tehdessä. Vaikka tässä tuotoksen kehittämisessä käytettiin vain kyselymenetelmää, tutustuin teoreettisella tasolla läheisesti myös muihin menetelmiin valitessani prosessia varten sopivimmat menetelmät. Kehittämismenetelmien valinta oli haastavaa ja pohdin pitkään myös esimerkiksi havainnoinnin tai haastatteluiden käyttöä menetelminä. Loppujen lopuksi uskon, että kysely palveli tässä kohtaa parhaiten opinäytetyön tavoitteita ja prosessia. Koen opinäytetyöprosessin kehittäneen omaa ammatillisuuttani ja saaneeni prosessista valmiuksia työelämän kehittämistä varten.

Prosessissa tehtiin yhteistyötä toimeksiantajan kanssa. Mielestäni prosessia ajatellen olisi voinut olla hyvä lisätä yhteistyötä ja kommunikointia enemmänkin. Yhteydenpito voi olla ajoittain haastavaa työelämän paineiden ja kiireiden vuoksi itse kullekin. Yhteistyö, tapaamiset ja viestittely oli kuitenkin mielestäni toimivaa ja asiallista. Lisäksi yhteyttä on pidetty opinäytetyön ohjaajaan ja tarvittavissa prosessin vaiheissa pyritty saamaan yksilöllistä ohjausaikaa. Ryhmäohjauksiin osallistuminen jäi hieman vähäiseksi prosessin aikana.

Aikataulullisesti opinäytetyöprosessi on venynyt alkuperäisestä suunnitelmasta. Alun perin tavoitteena oli saada opinäytetyö valmiiksi jo kevään 2023 aikana. Suunniteltu aikataulu oli kuitenkin hyvin tiukka, joten se on joutanut prosessin aikana. Prosessin loppuvaiheen aikataulut on ollut myös melko nopeatahtinen, mutta kuitenkin koen pysyneeni siinä pääosin suunnitellusti ja edenneeni prosessissa johdonmukaisesti haasteista huolimatta.

Opinäytetyöprosessissa on noudatettu Tutkimuseettisen neuvottelukunnan (2023) laatimaa ohjeistusta eli prosessin aikana on toimittu rehellisesti, huolellisuutta ja tarkkuutta noudattaen. Tiedonhankinta-, tutkimus- ja arviointimenetelmiä on noudatettu tieteellisen tutkimuksen kriteerien mukaisesti ja eettisesti sekä lähdeviittaukset on tehty asiaan kuuluvasti.

Luotettavuuden vuoksi opinnäytetyössä ei ole sattumanvaraisia kehittämisehdotuksia tai sisäisiä ristiriitoja, vaan tehdyt valinnat ovat perusteltuja. Opinnäytetyölle haettiin tutkimuslupaa Keravan kaupungilta kehittämis- ja arviointimenetelmää varten, joten henkilöstölle lähetetyt kyselyt olivat heidän tarkastamiaan ja hyväksymiään.

7.2 Toimeksiantajan ja kohderyhmän palaute

Palautetta toimeksiantajalta pyydettiin Työelämän palaute opinnäytetyöstä -lomakkeen kautta toimeksiantajan yhteyshenkilöltä kehittämistyön päätteeksi. Lomakkeessa kysyttiin, että miten organisaatio hyödyntää tehtyä opinnäytetyötä. Toimeksiantajan yhteyshenkilö vastasi, että ”Opinnäytetyönä tehtyä perehdytysmateriaalia käytetään henkilöstön perehdyttämiseen. Perehdytysmateriaali toimii myös hyvänä kertausmateriaalina esim. kehittämispäivien yhteydessä, jolloin työyhteisö voi päivittää tarvittaessa muuttuneet tiedot. Perehdytysmateriaali lisää työyhteisössä yhteisöllisyyttä ja lisää viestintää positiivisesti.”

Lomakkeessa kysyttiin mitä uutta ja/tai odottamatonta tuli esille opinnäytetyöprosessin aikana tai tuloksissa. Tähän oli vastattu, että ”Opinnäytetyö toi esiin hyvin varhaiskasvatuksessa käytettäviä perehdytyksen toimintamalleja sekä perehdytysmateriaaliin liitetyt uudet ajattelumallit, kuten tehtävän kuviin perehtyminen tai turvallisuuteen liittyvät asiat, mitkä aiemmin on esitelty erillisillä materiaaleilla. Perehdytysmateriaali on erittäin kattava.” Lisäksi lomakkeessa kysyttiin yhteistyöstä opinnäytetyöntekijän kanssa, mihin oli vastattu, että ”Yhteistyö oli sujuvaa ja mielenkiintoista. Aion kiinnostus opinnäytetyötään kohtaan oli aistittavissa ja se näkyi työskentelyssä positiivisesti.”

Kanniston ja Niinipuun päiväkotien henkilöstölle lähetettiin arviointikyselyn saatekirje (Liite 4) ja linkki arviointi- ja palautekyselyyn (Liite 3) toimeksiantajan yhteyshenkilön välityksellä. Samalla lähetettiin henkilöstölle sähköinen versio valmistuneesta perehdytyksen tukimateriaalista (Liite 5).

Kyselyyn saatiin valitettavasti vain kaksi vastausta, mikä voi johtua monestakin asiasta. Vastausten vähyyteen saattoi vaikuttaa esimerkiksi aikataulun tiukkuus, sillä henkilöstöllä ei ollut juurikaan aikaa rauhassa tutustua ja päästä kokeilemaan materiaalia käytännössä ennen arviointikyselyn vastaamisajankohtaa. Lisäksi vähäiseen vastausmäärään saattoi vaikuttaa yksinkertaisesti henkilöstön kokemat kiireet oman työnsä arjessa, jolloin on karsittavan näistä niin sanotuista ylimääräisistä asioista, jotta voidaan turvata lasten turvallisuus ja hyvinvointi varhaiskasvatuksessa. Näiden lisäksi henkilöstöllä saattoi olla alkukyselyn perusteella mielikuva laajemmasta ja aikaa vievämmästä kyselyyn vastaamisesta, vaikka arviointikysely olikin huomattavasti strukturoidumpi ja nopeampi vastata.

Kumpikin kyselyn vastaajista vahvasti tutustuneensa perehdytyksen tukimateriaaliin. Kysymyksen yksikön tarpeisiin vastaamisesta asteikolla 1-10, vastaajista toinen arvioi 10 ja toinen 8. Asteikolla 1-10 tukimateriaalin hyödyllisyyden perehdyttäjän tukena vastaajat kokivat olevan keskimäärin 7,5 (vastaukset 10 ja 5) sekä perehdytettävän tukena vastaus oli 10. Kysyttäessä aiotko käyttää perehdytyksen tukimateriaalia perehdytyksessä toinen vastaajista vastasi ”kyllä” ja toinen ”en osaa sanoa”. Lisäkommentteihin toinen vastaajista kirjoitti, että perehdytysmateriaali on selkeä ja helppo lukea.

Jatkokehitystä ajatellen voisi olla hyvä kysyä arviointia henkilöstöltä myös myöhemmin, kun he ovat päässeet oikeasti kokeilemaan ja käyttämään kyseistä perehdytyksen tukimateriaalia. Silloin henkilöstöltä voisi tulla myös erilaista palautetta, jonka perusteella materiaalia voisi päivittää ja jatkojalostaa. Mahdollisesti voisi tehdä esimerkiksi erilaiset ja eri laajuiset materiaalit vakituisena aloittaville työntekijöille ja yksittäisiä vuoroja tekeville sijaisille.

Lähteet

Painetut

Ahonen, L. 2023. Tiimin voima varhaiskasvatuksessa. Jyväskylä: PS-kustannus.

Eklund, A. 2018. Tervetuloa meille! Uuden työntekijän perehdytys. Helsinki: Impact.

Joki, M. 2021. Henkilöstöasiantuntijan käsikirja. 7. painos. Helsinki: Kauppakamari.

Juholin, Elisa. 2009. Viestinnän vallankumous. Löydä uusi työyhteisöviestintä. Helsinki: WSOYpro.

Kostamo, P., Airaksinen, T. & Vilka, H. 2022. Kirjoita itsesi asiantuntijaksi. Opas toiminnalliseen opinnäytetyöhön. Helsinki: Art House.

Kupias, P. & Peltola, R. 2009. Perehdyttämisen pelikentällä. Helsinki: Gaudeamus Helsinki University Press / Palmenia.

Sähköiset

Keravan kaupunki. 2023a. Päiväkodit Keravalla. Viitattu 9.4.2023.

<https://www.kerava.fi/kasvatus-ja-opetus/varhaiskasvatus/paivakodit-keravalla/>

Keravan kaupunki. 2023b. Kanniston päiväkotit. Viitattu 9.4.2023.

<https://www.kerava.fi/kasvatus-ja-opetus/varhaiskasvatus/paivakodit-keravalla/kannisto/>

Keravan kaupunki. 2023c. Niinipuun päiväkotit. Viitattu 9.4.2023.

<https://www.kerava.fi/kasvatus-ja-opetus/varhaiskasvatus/paivakodit-keravalla/niinipuu/>

Keravan kaupunki. 2023d. Tutkimusluvut. Viitattu 1.4.2023.

<https://www.kerava.fi/asioi-verkossa/tutkimusluvut/>

Keravan varhaiskasvatussuunnitelma. 2023. Keravan kaupunki. Viitattu 11.11.2023.

<https://kerava.production.geniem.io/uploads/sites/2/2023/10/keravan-varhaiskasvatussuunnitelma-2023.pdf>

Ojasalo, K., Moilanen, T. & Ritalahti, J. 2015. Kehittämistyön menetelmät. Uudenlaista osaamista liiketoimintaan. E-kirja. Helsinki: Sanoma Pro.

Opetusajan ammattijärjestö. 2023. Opettajana varhaiskasvatuksessa ja esiopetuksessa. Viitattu 17.11.2023.

<https://www.oaj.fi/arjessa/mita-opettajan-tyo-on/opettajana-varhaiskasvatuksessa-ja-esiopetuksessa/>

Ranta, S. 2021. Onko tiimityön toimivuus edellytys laadukkaalle varhaiskasvatukselle? Tiimityön merkitys varhaiskasvatuksessa. Tutkittua varhaiskasvatuksesta. Viitattu 11.11.2023.

<https://tutkittuavarhaiskasvatuksesta.com/2021/08/27/onko-tiimityon-toimivuus-edellytys-laadukkaalle-varhaiskasvatukselle-tiimityon-merkitys-varhaiskasvatuksessa/>

Seure. 2023. Avustajan työ varhaiskasvatuksessa. Viitattu 17.11.2023.
<https://www.seure.fi/koulutukset/avustajan-tyo-varhaiskasvatuksessa/>

Suomen ammattikorkeakoulujen sosiaalialan koulutuksen verkosto. 2023. Sosiaalialan tutkimukset ja kompetenssit. Viitattu 22.3.2023. <https://www.sosiaalialanamkverkosto.fi/sosiaalialan-tutkinnot-ja-kompetenssit/>

Suomen Kuntaliitto. 2022. Kuntaliiton selvitys varhaiskasvatuksen henkilöstön riittävydestä. Muistio 21.2.2022. Viitattu 23.3.2023. https://www.kuntaliitto.fi/sites/default/files/media/file/Varhaiskasvatus_ty%C3%B6ntekij%C3%B6iden%20riitt%C3%A4vyys%20%28002%29.pdf

Suomen lähi- ja perushoitajaliitto. 2023. Lähihoitaja lastenhoitajana varhaiskasvatuksessa. Työtä lasten parhaaksi. Viitattu 19.11.2023. https://www.superliitto.fi/site/assets/files/34433/lahihoitaja_lastenhoitajana_varhaiskasvatuksessa_web.pdf

Talentia. 2021. Varhaiskasvatuksen ryhmäkoko ja mitoitusta noudatettava. Viitattu 2.12.2023. <https://www.talentia.fi/uutiset/varhaiskasvatuksen-ryhmakoko-ja-mitoitusta-noudatettava/>

Talentia. 2023. Varhaiskasvatuksen sosionomin tehtäväkuva. Viitattu 17.11.2023. <https://www.talentia.fi/nain-vaikutamme/talentia-vaikuttaa-varhaiskasvatuksessa/varhaiskasvatuksen-sosionomin-tehtavakuva/>

Tutkimuseettinen neuvottelukunta. 2023. Hyvä tieteellinen käytäntö (HTK). Viitattu 2.4.2023. <https://tenk.fi/fi/tiedevilppi/hyva-tieteellinen-kaytanta-htk>

Työturvallisuuslaki. 738/2022. Viitattu 9.4.2023. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738>

Varhaiskasvatustalain. 540/2018. Viitattu 23.3.2023. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2018/20180540>

Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2022. Opetushallitus. Määräykset ja ohjeet 2022:2a. Viitattu 11.4.2023. https://www.oph.fi/sites/default/files/documents/Varhaiskasvatussuunnitelman_perusteet_2022_1.pdf

Julkaisemattomat

Kanniston pk/ Pikaperehdytysopas uusille työntekijöille. Viitattu 10.10.2023.

Kanniston päiväkodin esiopetuksen lukuvuosisuunnitelma 2022-2023. Keravan kaupunki. Viitattu 9.4.2023.

KVTES Päiväkodinjohtaja 2019. Tehtävänkuvauslomake. Keravan kaupunki. Viitattu 10.11.2023.

KVTES Päiväkotiapulainen 2019. Tehtävänkuvauslomake. Keravan kaupunki. Viitattu 10.11.2023.

KVTES Ryhmäavustaja 2019. Tehtävänkuvauslomake. Keravan kaupunki. Viitattu 10.11.2023.

KVTES Varhaiskasvatuksen erityisopettaja 2019. Tehtävänkuvauslomake. Keravan kaupunki. Viitattu 10.11.2023.

KVTES Varhaiskasvatuksen lastenhoitaja 2019. Tehtävänkuvauslomake. Keravan kaupunki. Viitattu 10.11.2023.

KVTES Varhaiskasvatuksen opettaja 2019. Tehtävänkuvauslomake. Keravan kaupunki. Viitattu 10.11.2023.

KVTES Varhaiskasvatuksen sosionomi 2023. Tehtävänkuvauslomake. Keravan kaupunki. Viitattu 10.11.2023.

Niinipuun pk/ Pikaperehdytysopas uusille työntekijöille. Viitattu 10.10.2023.

Niinipuun päiväkodin esiopetuksen lukuvuosisuunnitelma 2022-2023. Keravan kaupunki. Viitattu 9.4.2023.

Perehdytyksen tukimateriaali. Kysely Kanniston ja Niinipuun päiväkotien henkilöstölle. Viitattu 19.11.2023.

Perehdytys Kanniston ja Niinipuun päiväkodeissa. Kysely Kanniston ja Niinipuun päiväkotien henkilöstölle. Viitattu 19.11.2023.

Tervetuloa töihin Keravan kaupungille. Perehdytysuunnitelma - työntekijät. Viitattu 10.10.2023.

Uuden työntekijän pikaopas. Keravan kaupunki. Viitattu 10.10.2023.

Kuviot

Kuvio 1: Kehittämistyön prosessikaavio	17
--	----

Liitteet

Liite 1: Alkukysely	33
Liite 2: Saatekirje alkukyselylle	35
Liite 3: Arviointikysely	36
Liite 4: Saatekirje arviointikyselylle	38
Liite 5: Tuotos.....	39

Liite 1: Alkukysely

ALKUKYSELY

Perehdytys Kanniston ja Niinipuun päiväkodeissa

Tällä kyselyllä kerätään tietoa nimettömästi Kanniston ja Niinipuun päiväkotien henkilöstöltä liittyen perehdytykseen. Tarkoituksena on, että jokainen näiden päiväkotien kasvattaja voi tuoda esiin omia mielipiteitään ja kokemuksiaan perehdytyksestä sekä ideoita sen kehittämiseen ja tulevaan perehdytyksen tukimateriaaliin.

Kysely on osa Laurea-ammattikorkeakoulun opinnäytetyötä, jossa tarkoituksena on tuottaa Kanniston ja Niinipuun päiväkoteihin perehdytysmateriaalia henkilöstön tueksi uusien työntekijöiden, harjoittelijoiden ja pitkään poissaolleiden työntekijöiden perehdytykseen.

1. Kauanko olet työskennellyt Kanniston tai Niinipuun päiväkodissa?
 - a. alle vuoden
 - b. 1-5 vuotta
 - c. enemmän kuin 5 vuotta

2. Millaisen perehdytyksen olet itse saanut aloittaessasi Kanniston tai Niinipuun päiväkodissa työskentelyn?

Kerro omasta perehdytyksestäsi, mikä siitä on jäänyt mieleen ja mitä haluat jakaa kyselyssä nimettömästi. Esimerkiksi perehdytyksen aiheet, laajuus, kesto, perehdyttäjien määrä, arvio onnistumisesta, haasteet...

3. Oletko itse toiminut perehdyttäjänä Kanniston tai Niinipuun päiväkodeissa?

Halutessasi voit kertoa omista kokemuksistasi perehdyttäjänä. Esimerkiksi antamasi perehdytyksen aiheet, muiden perehdyttäjien määrä, arvio onnistumisesta, haasteet...

4. Millainen uuden henkilöstön perehdytysprosessi mielestäsi on Kanniston tai Niinipuun päiväkodissa?

Millaisia aiheita perehdytykseen sisältyy? Missä järjestyksessä perehdytyksen aiheet käydään läpi perehdytettävän kanssa? Mihin on panostettu ja mikä osa-alue on ehkä jäänyt vähemmälle?

5. Millaisia toiveita sinulla olisi uusien työntekijöiden perehdytykselle Kanniston tai Niinipuun päiväkoteihin?

Mihin olisi mielestäsi hyvä kiinnittää huomiota perehdytysprosessissa? Mitä konkreettisia asioita mielestäsi tarvitsisi käydä läpi perehdytyksessä?

6. Kuinka hyödyllinen tuki perehdyttäjälle ja perehdytettävälle olisi perehdytyksen tukimateriaali Kanniston tai Niinipuun päiväkodeissa mielestäsi asteikolla 0-10?

Perehdytyksen tukimateriaalilla tarkoitetaan paperista tai sähköistä tietopakettia, johon on kerätty uudelle työntekijälle ja perehdytykselle oleellista informaatiota ja ohjeistuksia.

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10, en osaa sanoa

(1 = ei lainkaan hyödyllinen, 10 = todella hyödyllinen)

7. Millainen voisi olla hyvä perehdytyksen tukimateriaali Kanniston tai Niinipuun päiväkoteihin?

Mitä asioita mielestäsi olisi hyvä olla käsiteltynä perehdytyksen tukimateriaalissa? Perustele.

8. Muuta kommentoitavaa aiheeseen liittyen?

Liite 2: Saatekirje alkukyselylle

SAATEKIRJE ALKUKYSELYLLE

Perehdytys Kanniston ja Niinipuun päiväkodeissa

Hei Kanniston tai Niinipuun päiväkodin kasvattaja!

Olen Aino Synenko ja opiskelen Laurea-ammattikorkeakoulussa varhaiskasvatuksen sosionomiksi. Teen opinnäytetyössäni perehdytyksen tukimateriaalia Kanniston ja Niinipuun päiväkodeihin.

Teillä on nyt mahdollisuus vaikuttaa perehdytysmateriaalien sisältöön. Teillä on myös paras näkemys yksikkönne perehdytyksen tämänhetkisestä tilanteesta ja tarpeista, minkä vuoksi pyydänkin apuanne materiaalien suunnitteluun. Tavoitteena on, että materiaali vastaisi tarpeisiinne parhaalla mahdollisella tavalla.

Alla olevasta linkistä pääsette vastaamaan kyselyyn ”Perehdytys Kanniston ja Niinipuun päiväkodeissa”. Kysely on anonymi ja kohdistettu Kanniston ja Niinipuun päiväkotien kasvattajille. Myös esimerkiksi mahdollisten harjoittelijoiden vastaukset ovat tervetulleita. Tarkoituksena on, että jokainen kasvattaja voi tuoda esiin omia mielipiteitään ja kokemuksiaan perehdytyksestä sekä ideoita sen kehittämiseen ja tulevaan perehdytyksen tukimateriaaliin. Kysely on osa Laurea-ammattikorkeakoulun opinnäytetyötä.

linkki ja QR-koodi

Suurkiitos vastauksestasi!

Ystävällisin terveisin

Aino Synenko (os. Saraja)

aino.saraja@laurea.fi

Laurea-ammattikorkeakoulu, Hyvinkään kampus

Liite 3: Arviointikysely

ARVIOINTIKYSELY

Perehdytyksen tukimateriaali

Tällä kyselyllä kerätään tietoa nimettömästi Kanniston ja Niinipuun päiväkotien henkilöstöltä liittyen opinnäytetyössä kehitettyyn perehdytyksen tukimateriaaliin. Tarkoituksena on, että jokainen näiden päiväkotien kasvattaja voi tuoda esiin omia mielipiteitään ja kokemuksiaan liittyen perehdytyksen tukimateriaaliin.

Kysely on osa Laurea-ammattikorkeakoulun opinnäytetyötä, jossa tarkoituksena on ollut tuottaa Kanniston ja Niinipuun päiväkoteihin perehdytysmateriaalia henkilöstön tueksi uusien työntekijöiden, harjoittelijoiden ja pitkään poissaolleiden työntekijöiden perehdytykseen.

1. Oletko tutustunut Kanniston tai Niinipuun päiväkodin perehdytyksen tukimateriaaliin?
 - a. Olen tutustunut
 - b. En ole tutustunut

2. Kuinka hyvin mielestäsi perehdytyksen tukimateriaali vastaa yksikön tarpeisiin?

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10, en osaa sanoa
(1 = ei lainkaan vastaa tarpeisiin, 10 = vastaa täysin tarpeisiin)

3. Kuinka hyödylliseksi koet perehdytyksen tukimateriaalin perehdyttäjän tukena?

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10, en osaa sanoa
(1 = ei lainkaan hyödyllinen, 10 = todella hyödyllinen)

4. Kuinka hyödylliseksi koet perehdytyksen tukimateriaalin perehdyttävän tukena?

1 2 3 4 5 6 7 8 9 10, en osaa sanoa

(1 = ei lainkaan hyödyllinen, 10 = todella hyödyllinen)

5. Aiotko käyttää perehdytyksen tukimateriaalia uusien työntekijöiden, harjoittelijoiden tai pitkään poissaolleiden työntekijöiden perehdytyksessä?

a. Kyllä

b. En

c. En osaa sanoa

6. Muuta kommentoitavaa aiheeseen liittyen?

Liite 4: Saatekirje arviointikyselylle

SAATEKIRJE ARVIOINTIKYSELYLLE
Perehdytyksen tukimateriaali

Hei Kanniston tai Niinipuun päiväkodin kasvattaja!

Olen Aino Synenko ja opiskelen Laurea-ammattikorkeakoulussa varhaiskasvatuksen sosionomiksi. Teen opinnäytetyössäni perehdytyksen tukimateriaalia Kanniston ja Niinipuun päiväko-teihin.

Te pääsitte vaikuttamaan perehdytyksen tukimateriaalin suunnitteluun ja toteuttamiseen. Nyt on aika arvioida tuotos. Arvostan suuresti, mikäli ehdit vastaamaan arviointikyselyyn.

Alla olevasta linkistä pääsette vastaamaan kyselyyn ”Perehdytyksen tukimateriaali”. Kysely on anonymi ja kohdistettu Kanniston ja Niinipuun päiväkotien kasvattajille. Myös esimerkiksi mahdollisten harjoittelijoiden vastaukset ovat tervetulleita. Tarkoituksena on, että jokainen kasvattaja voi tuoda esiin omia mielipiteitään ja kokemuksiaan perehdytyksen tukimateriaalista. Voit vastata, vaikket olisi vielä päässyt materiaalia käyttämään. Kysely on osa Laurea-ammattikorkeakoulun opinnäytetyötä.

linkki ja QR-koodi

Suurkiitos vastauksestasi!

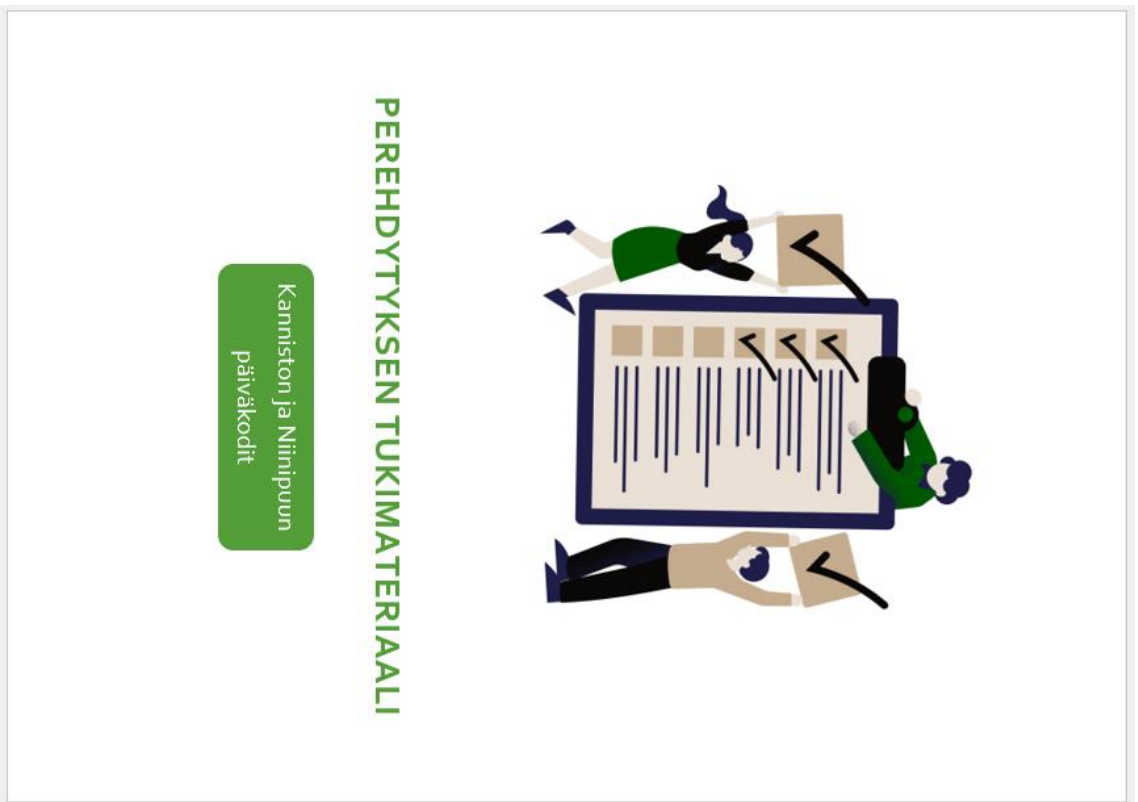
Ystävällisin terveisin

Aino Synenko (os. Saraja)

aino.saraja@laurea.fi


Laurea-ammattikorkeakoulu, Hyvinkään kampus

Liite 5: Tuotos




SISÄLLYSLUETTELO

Perhe-työryhmän tukimateriaali toteutettu osana Laurea-ammattikorkeakoulun oppimäy-työtä
 ”perhe-työryhmämateriaali varhaiskasvatukseen henkilöstön tueksi Kanniston ja Niinipään
 päiväkoteihin”
 Tiedoston päivittäminen sailltu.
 Julkaistu 11/2023.

 2

SISÄLLYSLUETTELO

Organisaation esittely 4
 Yksiköiden esittely 5
 Kanniston päiväkoti 6
 Niinipään päiväkoti 6
 Ulkoilu 8
 Pihäsäännöt Kanniston päiväkodissa 8
 Pihäsäännöt Niinipään päiväkodissa 8
 Lasten varahakijat 8
 Työvuorot 9
 Kanniston päiväkodissa 9
 Niinipään päiväkodissa 9
 Vakituiset työntekijät 10
 Käyttäjätunnukset 10
 Henkilökortin tilaaminen 10
 Palkanlaskenta 10
 Työterveyshuolto 10
 Kun sairastut 11
 Perhe-työryhmässä 12
 Osapuolien vastuut perhe-työryhmässä 14
 Henkilöstön toimenkuvat 15
 Päiväkodinohjaaja 15
 Varhaiskasvatukseen opettaja 16
 Varhaiskasvatukseen erityisopettaja 17
 Varhaiskasvatukseen sosionomi 18
 Varhaiskasvatukseen lastenhoitaja 19
 Ryhmäavustaja 20
 Päiväkotipäiväläinen 20

 3

ORGANISAATION ESITTELY

KERAVAN KAUPUNKISTRATEGIA 2025

Vuonna 2025 Kerava on pääkaupunkiseudun pohjoisen kärki, elinvoimainen ja uudistuva kaupunki. Kaiken toimintamme tavoitteena on tuottaa keravalaisille hyvinvointia ja laadukkaita palveluita. Keravan kaupunkistrategia tähtää siihen, että Keravalla arki on onnellista ja sujuvaa. Toimintamme lähtökohdat ovat hyvinvointi keravalaiset. Hyvän elämän kaupunki rakennetaan innostuneen henkilöstön ja tasapainoisen talouden varaan. Tämä on kaiken toimintamme perusta.

Toteutamme strategiaa käytännössä kolmen painopisteen avulla, mitkä ovat: uusien ajatusten kärkkä kaupunki, sydämessä keravalainen ja hyvinvoiva viherkaupunki.

Keravan arvoja ovat rohkeus, inhimillisyys ja osallisuus. Arvot vaikuttavat kaupunkistrategian sisältöön, organisaatiodokumentaatioon, johtamiseen ja viestintään. Toimimme yhteisesti sovittujen arvojen mukaisesti.

VARHAISKASVATUS KERAVALLA

Varhaiskasvatus kuuluu Keravan kaupungilla Kasvatuksen ja opetuksen toimialaan.

Varhaiskasvatus on saatavilla päiväkodissa, perhepäivähoitossa ja kerhoissa.

Varhaiskasvatusta tarjotaan suomeksi ja ruotsiksi.

Keravalla on 17 kunnallista päiväkotia, joista yksi tarjoaa vuoropäivähoitoa. Yksityisiä päiväkotia Keravalla on yhdeksän.

YHTEYSTIEDOT

Toimialajohtaja, kasvatus ja opetus: Tiina Larsson	040 318 2160
Varhaiskasvatusjohtaja Hannele Koskinen	040 318 2130
Kasvatuksen ja opetuksen asiantuntija Viivanne Ruuhola	040 318 3060
Kasvatuksen ja opetuksen erityisasiantuntija Hanna Silonen	040 318 3513

Sähköpostiosoitteet etunimi.sukunimi@kerava.fi



YKSILÖIDEN ESITTELY

Kanniston ja Niinipoun päiväkotien toiminta-ajatuksena on tarjota lapsille turvallinen kasvu- ja oppimisympäristö yhteistyössä vanhempien kanssa.

- Toiminta on suunnitelmallista, johdonmukaista ja säännöllistä.
- Päiväkodissa huomioidaan jokaisen lapsen yksilölliset lähtökohdat ja kulttuurista sekä kehitetään lapsen taitoja työskennellä ryhmässä.
- Oppiminen tapahtuu leikkien yhteisöllisessä ja välittävässä ilmapirissä.
- Jokaiselle lapselle sovitaan yhdessä vanhempien kanssa yksilölliset esiopetus- ja varhaiskasvatustavoitteet.

TOIMINNAN ARVOT

Rohkeus: Tuemme lasta rohkeasti olemaan oma itsensä. Ajatuksemme on, että emme pysähdy vanhoihin toimintamalleihin, vaan uskallamme kokeilla uutta ja uudistua. Otamme rohkeasti vastaan uusia ideoita niin lapsilta, kasvattajilta kuin vanhemmiltaikin.

Inhimillisyys: Kohtaamme toisemme kunnioittavasti, arvostamme toistemme osaamista sekä erilaisuutta. Yhdessä rakennamme luottamuksellisen ja avoimen oppimisympäristön, missä vuorovaikutus on lämmintä ja vastaanottavaista.

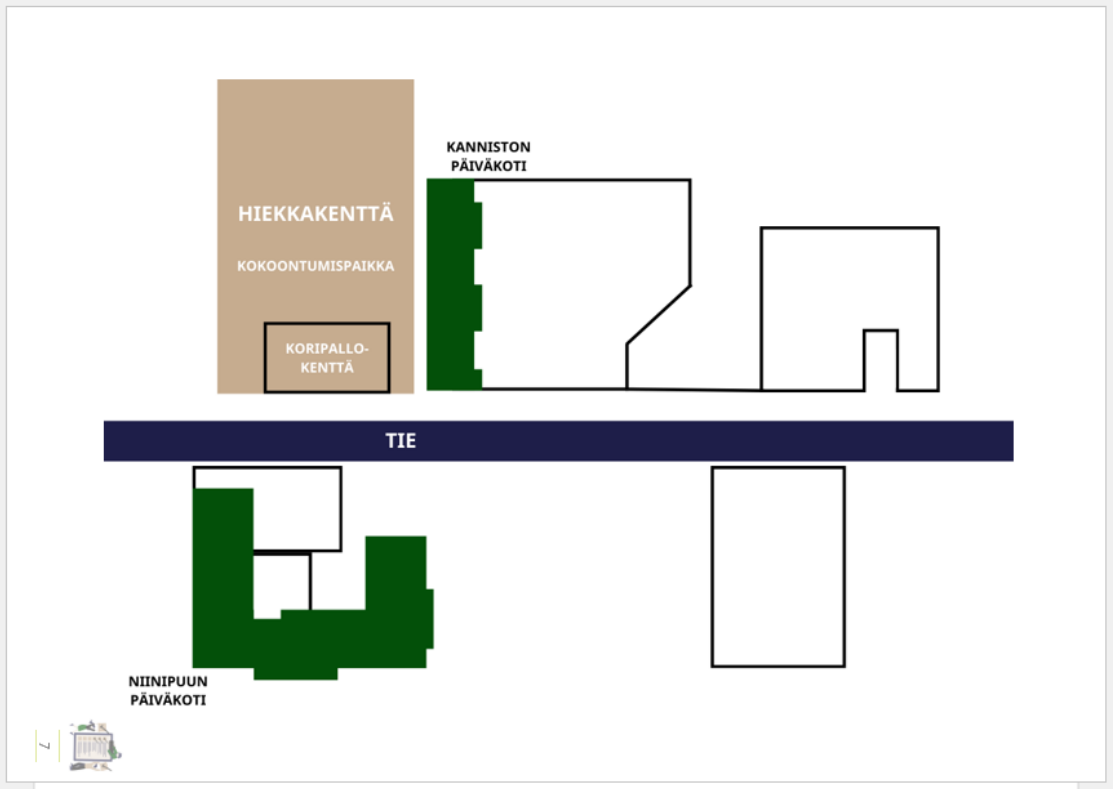
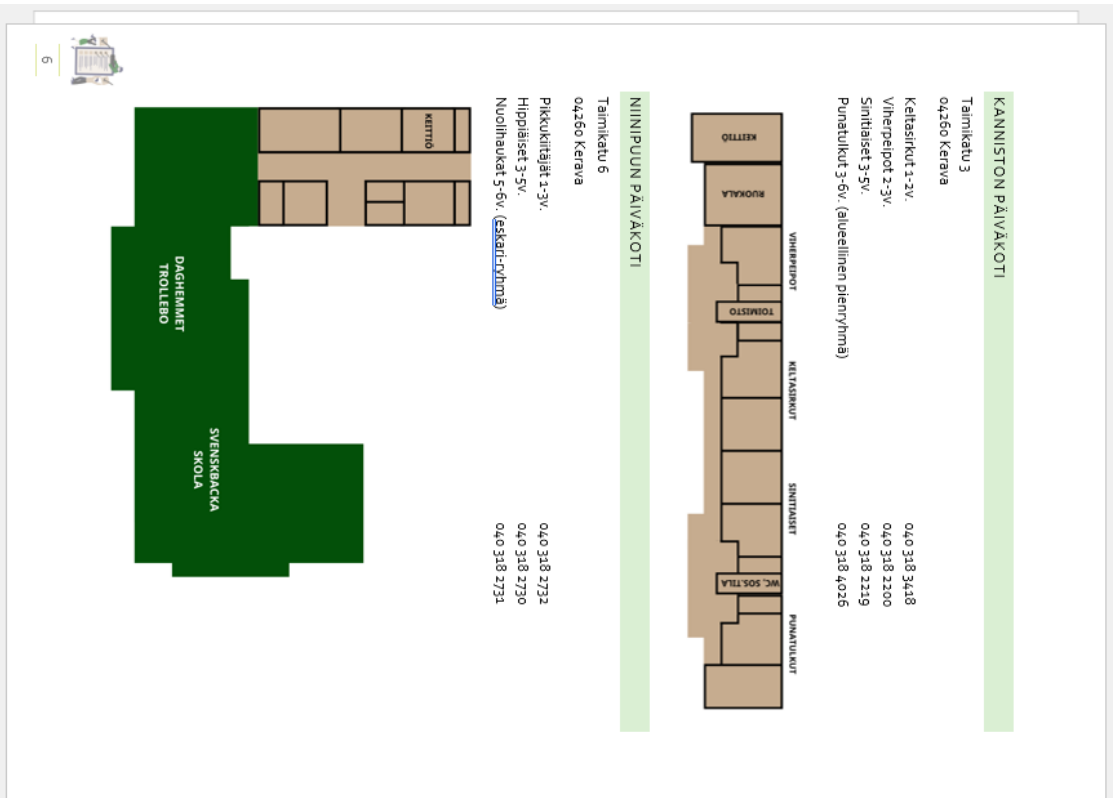
Osallisuus: Lasten osallisuus on oleellinen osa varhaiskasvatustamme sekä esiopetustamme. Lapset voivat vaikuttaa niin toimintaan kuin toimintaympäristöömme mm. lastenkokousten ja leikkiäytien tai äänestysten muodossa. Vanhempien kanssa teemme yhteistyön taliporaatit ja niitä arvioimme toimintakauden aikana.

YHTEYSTIEDOT

Päiväkodinjohtaja Jaana Lipiläinen	040 318 2093
Apulaisjohtaja Jaana Tylli	040 318 2729

Sähköpostiosoitteet etunimi.sukunimi@kerava.fi





UKKOLU

PIHASÄÄNNÖT KANNISTON PÄIVÄKODISSA

1. Kirjelytehtävien ei vietä leluja.
2. Haketta ei karveta tai kujuteta. Istutuksia ei revitä eikä niissä/niillä leikitä eikä kujaskella.
3. Portit pysyvät kiinni. Opastetaan vanhempia porttien käytössä. Akkunen avaa portin, ei lapset.
4. Keuhaluodele ei voi mennä, jos ei ole keuhumassa. Keuhusta ei voi hypätä.

PIHASÄÄNNÖT NIINIPUUN PÄIVÄKODISSA

Ukkolussa käytössä on päiväkodin pih-alueet ja puistoalueet päiväkodin läheisyydessä.

Iltapäivällä ulos lähtessä suljetaan oman ryhmän ikkunat ja ovet sekä sammuetaan valot.

1. Aidalla ei kiipeillä.
2. Akkunen avaa portti, ei lapset.
3. Ramppi ja portaat eivät ole leikkipaikkoja.
4. Arvioimme tilanteet ja muistamme turvallisuuden.

LASTEN VARAHAKIJAT

Hakijan tulee olla täysi-ikäinen (päiväkodinjohtajan kanssa sovittu) jossain tapauksissa voi hakea myös alaikäinen hakija).

Varahakijasta tulee aina ennakkoon ilmoittaa. Mikäli vanhemmat eivät ole ilmoittaneet, tulee vanhemmille soittaa ja tarkistaa asia.

Päihtyneelle hakijalle lasta ei voi luovuttaa.

Hakijan tietojen ei tarvitse löytyä perustietotomakkeesta.



8

TÖVUOROT

Kaikkien työntekijöiden on noudatettava sovittu työvuorojen kellonakoja, jotta päiväkodin toiminta voidaan toteuttaa suunnitelmallisesti. Työvuorot vaihtelevat päiväkodin aukioaikojen mukaan.

KANNISTON PÄIVÄKODISSA

Aamuisin kokoontuminen viherpeipossa klo 7 saakka (maks 7.30 saakka), jonka jälkeen siirtyminen omiin ryhmätiloihin.

ENSIMMÄINEN AAMUVUORO

- Päiväkodin hälyt pois
- Viherpeipojen rattaat ulos, jotta saadaan eteiseen tilaa
- Valot päälle ainakin käytävään ja viheriden tilaan
- Tarkista kaikkien puhelinten viesti

VIIMEINEN ILTAVUORO

- Tarkista kaikkien ryhmien ulko-ovet
- Tarkista, ettei kahvinketimet ole päällä
- Puhelimet sovitun paikkaan
- Päiväkodin hälyt päälle

NIINIPUUN PÄIVÄKODISSA

Aamuisin kokoontuminen hippäisten ruokailutilassa klo 7 saakka (maks 7.30 saakka), jonka jälkeen siirtyminen omiin ryhmätiloihin.

ENSIMMÄINEN AAMUVUORO

- Päiväkodin hälyt pois
- Valot päälle ainakin käytävään ja hippäisten ruokailutilaan
- Tarkista kaikkien puhelinten viesti
- Aava ryhmien ovet

VIIMEINEN ILTAVUORO

- Tarkista kaikkien ryhmien ulko-ovet ja palo-ovet
- Tarkista, että kahvinketimet eivät ole päällä
- Puhelimet sovitun paikkaan
- Sammuta käytävän valot
- Päiväkodin hälyt päälle



9

VAKTUUSET TYÖNTEKIJÄT

KÄYTTÄJÄTUNNUKSET

Sähköpostitunnukset toimivat myös käyttäjätunnuksena Keravan järjestelmissä. Päiväkodinohjajia tilaa tunnukset.

Käyttäjätunnukset Lasiin-sovellukseen ja **Effica**-asiakastietojärjestelmään päiväkodinohjajia tilaa vakuutusille työntekijöille.

HENKILÖKORTIN TILAAMINEN

Kortin saa hankittua asiointipisteestä.

1. Ota itsestäsi passikuvan tyylinen valokuva esim. kännykällä tai digikameralla. Kuvalla tulee olla vaalea tausta.
2. Lähetä kuva jpg-muotoisena sähköpostin liitteenä Keravan kaupungin sähköpostiosoitteeseen osoitteeseen asiointipiste@kerava.fi.
3. Lisää sähköpostin oma etu- ja sukunimesi sekä tehtävänimikkeesi sms. (tulevat korttiin näkyviin). Työnailia ilkkujen tulee lisäksi lisätä veronumero.
4. Lisää sähköpostin työpisteesi nimi ja osoite. Johon valmis kortti voidaan toimittaa.
5. Ilmoita lisäksi haluatko henkilökohtaisi kaulanuhun vai klipsikinnityksen.

PALKANLASKENTA

Palkanlaskennan hoitaa Sarasita Oy. Asiakaspalvelu: p. 020 539 9400 ([KlO:8-16](tel:0205399400))

Palkanmaksupäivä on vakuutusilla työntekijöillä kuun 16. päivä ja maataikailla kuun viimeinen päivä. Tuntipalkkaisten palkka maksetaan kahden viikon jaksossa tiistaisin. Jos palkan maksupäivä on viikonloppu tai arkipäivä, maksetaan palkka edellisenä arkipäivänä.

Palkkalaskelma toimitetaan sähköisenä omaan verkkopankkiin. Palveluntarjoaja on CGI.

TYÖTERVEYSHUOLTO

Työterveyshuolostamme vastaa Lääkärikeskus Aava.

Palvelut kaikille työntekijöille, jolla on yli 30 päivää kestävä palvelussuhte. Ennaltaenkaisevan työterveyshuollon lisäksi yleisiä/käsitason sairaanhoito, mikä sisältää tarvittaessa laboratorio- ja röntgentutkimukset.

Yhteydenotot Aavaan Luotsin kautta, jossa tennään hoidontarpeen arviointi ja ohjataan tarvittavan palvelun piiriin.

- Aava Luotsi: p. 020 380 5600
- Osoite: KauppaKaari 1C (2. krs.), Kerava



10

KUN SAIRAUSTUT

1. Sota aina esihenkilölle (vot soittaa myös illalla ja viikonloppuna) viimeistään aamulla klo 7:¹
 - Sunnuntaisin voit soittaa [KlO:17-18](tel:0203182093) välillä maanantain poissaolosta
 - Päiväkodinohjajia p. 040 318 2093
 - Apulaisohjajia p. 040 318 2729 (päiväkodinohjajan lomaillessa)
2. Jos esihenkilö ei vastaa puhelun, voit lähettää esim. tekstiviestin.
3. Laita viesti poissaolosta ryhmän puhelimeseen.
4. Sota päivittäin esihenkilölle ja sovi mahdollisesta poissaolon jatkosta TA Jos olet menossa / Käynyt lääkärissä
5. Toimita lääkärintodistus esihenkilölle mahdollisimman pian, kuitenkin 7 vuorokauden sisällä.
6. Muista anoa sairauspoissaolot HR-järjestelmän kautta, vaikka sinulla olisi sairaanhoitajan- tai lääkärintodistus poissaolosta.

Jos sairastut loman aikana, sinulla on oikeus siirtää lomasi myöhemmäksi. Tällöin edellytämme työkyvyttömyydestä lääkärintodistusta heti ensimmäisestä päivästä alkaen. Lisäksi lamalla sairastumisesta on ilmoitettava esihenkilölle.

Toivossimme työntekijän kertovan avoimesti mahdollisista allergioista ja/tai sairauksista, jotka saattavat vaikuttaa esim. hätänsälvun antamiseen (esim. lääkkeet, EDIPen@ine.fi)



11

OSAPUOLIEN VASTUUT PEREHDYTYKSESSÄ

PEREHDYTTÄVÄ

- Vastaa omasta oppimisestaan
- Kertoa, mitkä asiat jo kokee hallitsevansa ja mitkä tuntevat vielä haastavilta sekä miten perehdyttäjä ja organisaatio voisivat tukea hänen oppimistaan
- Noudattaa työsopimusta, pyrkii laadukkaaseen työskenteilyyn, huolehtii työturvallisuudesta sekä noudattaa yhteisiä sääntöjä ja toimintatapoja
- Käyttää vuorovaikutus- ja tiimityötapojaan
- Sitoutuu ryhmän toimintaan ja sen kehittämiseen
- Tuo esille omaa osaamistaan ja vahvuuksiaan
- Ylläpitää ja kehittelee omaa ammatillista osaamistaan
- Huolehtii itsensä johtamisesta, oma-aloitteellisuudesta sekä omasta hyvinvoinnistaan

PEREHDYTTÄJÄ

- Vastaa tietyn tehtävän tai kokonaisuuden perehdytyksestä
- Ymmärtää oman roolinsa ja tehtävänsä perehdyttäjänä
- On sitoutunut tehtävään ja osoittaa asenteellaan kiinnostuksensa tehtävään
- Tukee perehdytettävää ja luo turvallisen tunnelman ympäristön oppimiselle
- Tarjoaa perehdytettävälle sopivasti nästeitä ja mahdollisuuksia uuden oppimiseen niin, että antaa riittävästi aikaa myös tiedon prosessoimiseen ja palautumiseen
- Opastaa kiinnittämään huomion työlle olennaisiin asioihin ja kettaa käsitteellisesti
- Huomioi perehdytettävän yksilölliset tarpeet ja edistää sitoutumista työhön
- Edistää avoimen ja luottamuksellisen vuorovaikutuksen toteutumista
- Jakaa ns. hiljaisia tietoja liittyen organisaatokulttuuriin, toimintatapoihin ja käytäntöihin

ESIHENKILÖ

- Vastaa perehdytyksessä kokonaisuudessaan
- Huolehtii, että perehdytyksellä saavutetaan ja järjestelmällisesti
- Varmistaa, että perehdytettävä kohdetaan ja häntä ohjataan oikealla tavalla
- Käyttää perehdytyksessä yhtenä johtamisen välineenä, jolla pyritään kohti organisaation tavoitteita ja toteutetaan sen strategiaa

ORGANISAATIO

- Varmistaa hyvät onnistumisedellytykset perehdytykselle
- Tarjoaa riittävästi resursseja perehdytykselle
- Luo selkeät tavoitteet ja odotukset perehdytykselle

14



HENKILÖSTÖN TOIMENKUVAT

Lapsiryhmien tiimit koostuvat pääasissaan varhaiskasvatuksen opettajista ja kahdesta varhaiskasvatuksen lastenhoitajasta.

PÄIVÄKODINJOHTAJA

KASVATUS-, OPETUS- JA HOIVATYÖN JOHTAMINEN

- Toiminnan suunnittelu, arviointi ja kehittäminen
- Toiminnan johtaminen
 - Pedagoginen kehittäminen yhdessä henkilöstön kanssa
 - Varhaiskasvatuksen ja esiopetuksen järjestämisen suunnittelu ja toteutus
 - Varhaiskasvatukseen ja esiopetukseen liittyvien lakisääteisten vaatimusten toteuttaminen, neuvonta ja ohjeistus eteenpäin
 - Pedagoginen ohjaus, tuki ja kehittäminen
 - Varhaiskasvatus- ja esiopetussuunnitelman työn koordinointi
 - Varhaiskasvatuksen ja esiopetuksen kehittämissuunnitelmat
 - Yksikön turvallisuusjohtaminen
- Vastaa yksikkönsä pedagogisten asiakirjojen laatimisen toteutumisesta ja pedagogisten prosessien toteutumisesta pedagogisten prosessien mukaisesti
- Yksikön toimintaa koskevia päätöksentekoa ja päätöksenteon valmistelu
- Yhteistyön toteuttaminen huoltajien kanssa

TALOUDEN JOHTAMINEN

- Yksikön talouden seuranta
- Vastaa yksikön hankinnoista
- Vastuu yksikön talousarviossa pysymisestä
- Talouden raportointi

HENKILÖSTÖN JOHTAMINEN

- Henkilöstöasioissa arjen johtaminen ja viranhaltijapäätökset
- Henkilöstön rekrytointi ja palkkaus
- Henkilöstön työhyvinvointi
- Osaamisen kehittäminen ja edelleen jakaminen

VERKOSTOT JA YHTEISTYÖ

- Toteuttaa monialaista yhteistyötä ja kehittämistä varhaiskasvatustieteen mukaisesti
- Osallistuu hanketyöryhmiin

15



VARHAISKASVATUKSEN OPETTAJA

LASTEN KASVATUS JA OPETUS

- Pedagoginen kokonaisvastuu lapsiryhmän toiminnan suunnittelusta, toiminnan suunnitelmallisuudesta ja tavoitteellisuudesta toteutumisesta. Suunnitteluun, kehittämiseen ja arviointiin tulee varata 13% työajasta
- Toiminnan havainnointi, pedagoginen dokumentointi
- Toiminnan arviointi ja kehittäminen
- Kehittämiprojekteihin osallistuminen ja varhaiskasvatuksen kokonaisarviointiin osallistuminen
- Vastaa lapsen varhaiskasvatussuunnitelman laadimisesta sekä toteutumisen seurannasta
- Pedagogisten asiakirjojen laatiminen ja arviointi tuen prosessin mukaisesti
- Vastaa kolmipuolaisen tuen toteutumisesta lapsiryhmässä

LAPSEN PERUSHOITO JA HUOLENPITO, HYVINVOINNIN TUKEMINEN

- Lasten yksilöllisten tarpeiden huomiointi ja hyvinvoinnin tukeminen
- Turvallisten ja terveellisten elämäntapojen ja -tapojen opettaminen
- Kiusaamisen ehkäisy ja siihen puuttuminen

YHTEISTYO HUOLTAJEN KANSSA

- Vastaa lapsen henkilökohtaisen varhaiskasvatussuunnitelman laadimisesta ja arvioinnista
- Vastaa yhteistyön toteuttamisesta lasten hoitajien kanssa sekä tarvikkeiden avaraamisesta lasten hoitajille
- Toimii lapsen varhaiskasvatussuunnitelma prosessin mukaisesti
- Vastaa yhteistyöstä muiden tahojen kanssa

MONIAMMATILLINEN YHTEISTYO

- Toimii varhaiskasvatuksen asiantuntijana monialaisissa varhaiskasvatuksen verkostoissa
- Vastaa tiedonsiirtoon liittyvistä lakisäätöistä ja paikallisista käytännöistä
- Osallistuu monialaiseen yhteistyöhön varhaiskasvatuksin mukaisesti lapsikohtaisiin monialaisiin palaverihin osallistuminen
- Opiskelijoiden ohjaus



VARHAISKASVATUKSEN ERITYISOPEETTAJA

ERITYISKASVATUKSEN JA -OPETUKSEN SUUNNITTELU JA OHJAUS

- Ryhmän pedagoginen ja erityispedagoginen suunnittelu, arviointi ja ohjaus. Suunnitteluun, kehittämiseen ja arviointiin tulee varata 13% työajasta
- Toiminnan havainnointi ja pedagoginen dokumentointi
- Toiminnan arviointi ja kehittäminen
- Kehittämiprojekteihin osallistuminen ja varhaiskasvatuksen kokonaisarviointiin osallistuminen
- Vastaa ryhmän varhaiskasvatuksen ja esiopetuksen tehostetun tuen ja erityisen tuen lasten pedagogisten suunnitelmien laadinnasta, toteutuksesta ja arvioinnista yhteistyössä muiden kasvatushenkilöiden kanssa
- Vahvistaa ryhmän henkilöstön osaamista erilaisien lasten ja perheiden kanssa toimimisessa rinnakkain toimimalla.

ERITYISOPEETUS - PIENRYHMÄOPETUS, YKSILÖOHJAUS, SAMANAKAISOHJAUS

- Antaa erityisopetusta ja kasvatusohjausta pienryhmiä ja huolehtii yhdessä ryhmän muiden kasvattajien kanssa, että lasten tarvitsema tuki ja hyvinvointi toteutuvat
- Havainnoi, seuraa, toteuttaa ja arvioi lasten arjen sujumista yhdessä kasvatushenkilöstön kanssa
- Toimii osana lapsiryhmän tiimiä ja on mukana luomassa päiväkodin toimintakulttuuria tukea tarvitsevien lasten osallisuuden vahvistamiseksi.
- Toimii kiusaamista ehkäisten ja siihen puuttuen

YHTEISTYÖN TOTEUTTAMINEN

- Yhteistyön toteuttaminen tuentartpeisten lasten hoitajien ja verkostojen kanssa
- Vastaa tiedonsiirtoon liittyvistä lakisäätöistä ja paikallisista käytännöistä
- Monialaiset verkostotapaamiset lapsen tuen järjestämisessä sekä työn kehittämisessä



VARHAISKASVATUKSEN SOSIONOMI

LASTEN KASVATUS JA OPETUS

- Osallistuu lapsiryhmässä lapsen varhaiskasvatussuunnitelman ja muiden kunnassa käytössä olevien suunnitelmien valmisteluun, toteutukseen ja arviointiin
- Vastaa kehittävästä, oppimista edistävästä sekä turvallisesta ja turvallisuudesta varhaiskasvatustyöympäristöstä sekä osallistuu toimipaikan varhaiskasvatustyöympäristön kehittämis- ja arviointityöhön
- Turnustaa ja arvioi lasten hyvinvointiin liittyvät asiat, kehityksen ja oppimisen tuen tarpeet sekä perheiden hyvinvointiin liittyvät asiat ja vastaa lapsen hyvinvointiin liittyvän tuen toteutuksesta lapsiryhmässä
- Vastaa ryhmässä lasten ja huoltajien osallisuuden toteutumisesta varhaiskasvatuksessa

MONIAMMATILLINEN YHTEISTYÖ

- Vastaa sosiaali- ja terveyspalveluiden kanssa tehtävistä lapsen hyvinvointiin liittyvistä monialaisista yhteistyöstä sekä omalla osallaan perheiden ohjaamisesta palveluiden parin oman lapsiryhmänsä osalta
- Varhaiskasvatuksen sosionomi vastaa monialaisesta verkostoyhteistyöstä lapsen varhaiskasvatuksen aikana sekä siirtymävaiheiden yhteistyöstä lapsen ja perheen hyvinvointiin liittyvissä asioissa

OSAAMISEN KEHITTÄMINEN

- Vastaa omasta ammatillisesta asiantuntijuudesta ja osaamisen kehittämisestä sekä työyhteisöosaamisesta



VARHAISKASVATUKSEN LASTENHOITAJA

LASTEN PERUSHOITO JA HUOLENPITO

- Lapsen yksilöllinen ikä- ja kehitystason mukainen varhaiskasvatus ja hoito
- Lasten ohjaaminen perushoitolaitteissa, mm. pukeutumisessa, ruokailussa, ja ulkoilussa
- Lasten hygieniasta ja toimintaympäristön turvallisuudesta huolehtiminen
- Kiusaamisen ehkäisy ja siihen puuttuminen
- Lähihoitajakoulutuksen saanut lastenhoitaja huolehtii terveydenhuollon osaamista tarvitsevien lasten hoidosta

LASTEN KASVATUS JA OPETUS

- Osallistuu toiminnan suunnitteluun ja erilaisten toimintojen ohjaamiseen yhdessä varhaiskasvatuksen opettajan kanssa
- Havainnointi, arviointi, pedagoginen dokumentointi
- Kehittämishankkeihin osallistuminen
- Osallistuu tukea tarvitsevien lasten varhaiskasvatukseen ja hoidon suunnitteluun, toteutukseen ja arviointiin

YHTEISTYÖ HUOLTAJIEN KANSSA

- Osallistuu yhdessä varhaiskasvatuksen opettajan kanssa varhaiskasvatussuunnitelman laadintaan, arviointiin ja toteutukseen sekä lapsi- että ryhmätasolla
- Toimii yhteistyössä huoltajien ja muiden yhteistyötahojen kanssa
- Osallistuu moniammatilliseen yhteistyöhön
- Toimii lapsen varhaiskasvatussuunnitelma prosessin mukaisesti

MONIAMMATILLINEN YHTEISTYÖ

- Osallistuu moniammatilliseen yhteistyöhön varhaiskasvatustilain mukaisesti tarvittavien tahojen kanssa
- Lapsikohtaisin moniammatillisiin tapaamisiin osallistuminen
- Opiskelijajohdus



RYHMÄAVUSTAJA

TUETTAVAN LAPSEN/LASTEN KANSSA TYÖSKENTELY

- Lapselle asetettujen tavoitteiden mukaisen toiminnan suunnittelu ja toteuttaminen yhdessä kasvattajien kanssa
- Osallistuu pedagogiseen dokumentointiin
- Yksilö/samaikäisopetus
- Mandolliset hoitotoimenpiteet
- Kiusaamisen ehkäisy ja siihen puuttuminen
- Toimii yhteistyössä hoitajien ja muiden yhteistyötahojen kanssa

LAPSIRYHMÄSSÄ AVUSTAMINEN

- Tuettavan lapsen/lasten avustaminen kaikissa arjen tilanteissa

PÄIVÄKOTIAPULAINEN

PÄIVÄKODIN PÄIVITTÄISESTÄ PERUSSIIVOUKSESTA JA PYYKKIHUOLLOSTA

VASTAAMINEN

- Yleisten tilojen ja lapsiryhmien tilojen siivous päivittäin
- Siisteytys- ja terveyskasvatust
- Pyykkihuoltoon kuuluvat päivittäiset ja säännöllisesti toteutettavaksi sovitut tehtävät
- Laitoshuollon hankinnat
- Avustaa tarvittaessa ruokahuollon tehtävissä

LAPSIRYHMÄSSÄ AVUSTAMINEN

- Toimia kasvattajien rinnalla perushoitotilanteissa
- Turvallisuudesta huolehtiminen
- Yksilöllisyyden huomiointi
- Kiusaamisen ehkäisy ja siihen puuttuminen

