



Lassi Heikkinen
Maria Malmihuhta

Roope Rautio

Sosionomi (AMK)

Sosionomi (AMK), diakoniatyö

Diakonia-ammattikorkeakoulu

Opinnäytetyön raportti, 2025

Päiväjärjestyksestä työtehtäviin:

Perehdytyksen käsikirja varhaiskasvatukseen

TIIVISTELMÄ

Lassi Heikkinen, Maria Malmihuhta & Roope Rautio

Päiväjärjestyksestä työtehtäviin:

Perehdytyksen käsikirja varhaiskasvatukseen

32 s. ja 4 liitettä.

Kevät 2025

Diakonia-ammattikorkeakoulu

Sosiaali- ja terveysalan ammattikorkeakoulututkinto

Sosionomi

Sosionomi-diakoni

Opinnäytetyö käsittelee varhaiskasvatuksen perehdyttämiskäytänteitä, niiden toteuttamista ja puutteita. Opinnäytetyön tarkoituksena on luoda perehdytyskäsikirja Sirius päiväkodit Oy:n varhaiskasvatuksen päiväkodille. Valmiin tuotoksen periaatteita voi hyödyntää myös kirkon alalla diakoniatyössä.

Työn tarkoituksena on helpottaa sekä tukea toimeksiantajan perehdytysprosessia ja sen käytänteitä, kehittää työntekijöiden työhyvinvointia sekä ennaltaehkäistä mahdollisia työturvallisuusriskejä.

Opinnäytetyö on kehittämispainotteinen. Tiedonkeruumenetelmänä toimi haastattelu, jossa kartoitettiin käsikirjan tarpeellisuus. Tuotos on perehdytyskäsikirja, jonka tarkoituksena on tukea ja helpottaa toimeksiantajan perehdytysprosessia.

Työn tarkoituksena on helpottaa sekä tukea toimeksiantajan perehdytysprosessia ja sen käytänteitä, kehittää työntekijöiden työhyvinvointia sekä ennaltaehkäistä mahdollisia työturvallisuusriskejä.

Opinnäytetyöllä oli konkreettinen hyöty yhteistyötahon perehdyttämisen käytänteiden tukena. Tuotos otetaan käyttöön yhteistyötahon varhaiskasvatuksen päiväkodissa.

Asiasanat: Varhaiskasvatus, perehdytys, työturvallisuus, työhyvinvointi.

ABSTRACT

Lassi Heikkinen, Maria Malmihuhta and Roope Rautio
From Daily Structure to Work Tasks:
An Orientation Guide to Early Childhood Education
32 p. and 4 attachments
Spring 2025
Diaconia University of Applied Sciences
Bachelor of Social Services

The thesis deals with the induction practices of early childhood education, their implementation and shortcomings. The purpose of the thesis is to create an induction manual for Siriuspäiväkodit Oy's early childhood education daycare center. The principles of the finished product can also be used in diaconal work in the field of the church.

The purpose of the work is to facilitate and support the client's induction process and its practices, develop the employees' well-being at work and prevent possible occupational safety risks.

The thesis is development oriented. The data collection method was an interview in which the necessity of the handbook was mapped. The product is an induction manual that aims to support and facilitate the client's induction process.

The purpose of this thesis is to facilitate and support the client's induction process and its practices, develop the employees' well-being at work and prevent possible occupational safety risks. The thesis had a concrete benefit in supporting the practices of the induction of the collaborator. The finished product will be used in the partner's early childhood education daycare center.

Keywords: Early childhood education, induction, occupational safety, well-being at work.

SISÄLLYS

1 JOHDANTO	4
2 TYÖHYVINVOINTI JA TYÖN IMU	5
2.1 Työhyvinvointi	5
2.2 Työhyvinvointi varhaiskasvatuksessa.	6
2.3 Työhyvinvointi kirkon diakoniatyössä	7
2.4 Johtaminen sekä sen vaikutus työn imuun.....	9
3 TYÖTURVALLISUUS, PEREHDYTYS JA VELVOITTEET	11
3.1 Työturvallisuus	11
3.2 Perehdytys	13
3.3 Varhaiskasvatus- ja työturvallisuuslain velvoitteet	14
4 OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS, TAVOITE, TAUSTA JA YHTEISTYÖKUMPPANI	15
4.1 Tarkoitus ja tavoite	15
4.2 Tausta	16
4.3 Yhteistyökumppani.....	17
5 KÄSIKIRJAN KEHITTÄMISEN PROSESSI JA MENETELMÄT	17
5.1 Käsikirjan työstämisen prosessi	17
5.2 Suunnittelu toteutus ja testaus	19
5.3 Aikataulutus sekä prosessin arviointi, palaute ja resurssit	20
5.4 Riskit ja niiden hallinta.....	23
5.5 Raportointi, julkistaminen ja hyödyntäminen	24
6 KÄSIKIRJAN TOIMIVUUDEN TARKASTELU.....	27
6.1 Perehdytyskäsikirjan käyttöönotto.....	27
6.2 Työntekijöiden kokemukset ja palautteet	28
6.3 Perehdytysprosessin muutokset ja kehityskohdat.....	30
7 EETTISYYS JA LUOTETTAVUUS	31
8.1 Opinnäytetyömme tavoitteiden toteutuminen	33
8.2 Ammatillinen kehittyminen sekä oivallukset	34
8.3 Kehittämistyö oppimisprosessina	36
LÄHTEET	38
LIITE 1. Käsikirjan tarkoitus ja tarve haastattelun kysymykset.....	41
LIITE 2. Tyytyväisyyskysely perehdytys käsikirjan käytöstä	42

LIITE 3. Perehdytyskäsikirja sijaisille.	44
LIITE 4. Tyytyväisyyskysely perehdytys käsikirjan käytöstä (vastaukset)	47

1 JOHDANTO

Varhaiskasvatusalalla kuten muualla sosiaali- ja terveysalalla arki on hektistä. Aikaa sijaisten perehdyttämiselle on vaikea löytää kiireisten tilanteiden edessä. Perehdyttäminen on työnantajalle kuitenkin lakisääteistä. Työntekijää ajatellen kunnollinen perehdyttäminen lisää työhyvinvointia, parantaa työturvallisuutta ja sitoutumista sekä lisää onnistuessaan alan vetovoimaisuutta. Perehdyttämisen tulisi olla kohdistettu juuri siihen yksikköön ja ryhmään, jossa toimitaan.

Opinnäytetyömme aiheena ovat varhaiskasvatuksen perehdyttämiskäytänteet Siriuspäiväkodit Oy:ssä, niiden mahdolliset puutteet sekä perehdytyksen kehittäminen. Ryhmämme jäsenistä kaksi kolmesta työskentelee varhaiskasvatuksessa, sekä kaikilla meillä on kokemusta puutteellisesti toteutettujen perehdytyksien vaikutuksista päivittäisessä työssä. Hyvin suunniteltu ja ajantasainen perehdytys toimii myös ennakoivana työturvallisuustekona, sillä sen avulla voidaan minimoida työhön liittyvät riskit.

Perehdyttämisen merkitys on olennainen, sillä se valmistaa työntekijöitä ja tarjoaa vankemman pohjan työnkuvan hoitamiseen. Opinnäytetyömme tarkoituksena on luoda Siriuspäiväkodit Oy:n varhaiskasvatuksen yksiköihin soveltuva perehdytyskäsikirja, jonka avulla perehdyttäminen voidaan toteuttaa laadukkaasti ja nopeasti. Perehdytyskäsikirjan luomisessa ja käytössä tavoittelemme myös mahdollisuutta soveltaa sitä monipuolisesti, kuten esimerkiksi kirkon alalla.

Yhteistyötahomme on Siriuspäiväkodit Oy, yksityinen varhaiskasvatuksen palveluntuottaja. Saamme mahdollisuuden olla mukana kehittämässä ja mahdollisesti parantamassa arkea yhteistyötahollamme. Tavoitteemme on, että tuotoksemme myötä pystymme edesauttamaan Siriuspäiväkodit Oy:n päiväkoteihin arjen sujuvuutta, tukemaan perehdytyskäytänteitä sekä vahvistamaan alan vetovoimaisuutta. Opinnäytetyön tuotoksen lähtökohtana on pyrkiä helpottamaan uuden työntekijän perehdyttämistä äkillisten poissaolojen sattuessa.

2 TYÖHYVINVOINTI JA TYÖN IMU

2.1 Työhyvinvointi

Työhyvinvointi voidaan määritellä työhön liittyvien fyysisten ja psyykkisten vaatimusten sekä työntekijän oman kehon ja mielen kunnan yhteensopivuudeksi. Se on työntekijän myönteinen kokemus siitä, että sekä työhön liittyvät voimavarat että hänen omat fyysiset ja psyykkiset voimavaransa riittävät tai ylittävät työn asettamat vaatimukset (Työterveyslaitos i.a). Työhyvinvointia tarkastellaan usein ongelmien ja heikon työhyvinvoinnin näkökulmasta, jolloin huomio keskittyy korjaaviin toimenpiteisiin. On kuitenkin tärkeää, että työhyvinvoinnin tukeminen ja ongelmien ennaltaehkäisy saavat yhtä paljon huomiota. Tämä vaatii erityisesti ennaltaehkäisyyn ja työn kontekstin johtamisen näkökulmien huomioimista.

Eryteisesti kognitiivisen ergonomian haasteet ovat nousseet esiin työn muutosten myötä. Työntekijöiden psyykkiset kuormitustekijät, kuten stressi ja työpaineet, voivat vaikuttaa työntekijöiden hyvinvointiin ja työkykyyn (Sosiaali- ja terveysministeriö 2024a). Näissä muutoksissa on tärkeää huomioida myös työntekijöiden mielenterveyttä ja työkykyä edistävät voimavarat, jotka voivat tukea työssä jaksamista ja ennaltaehkäistä kuormituksen haitallisia vaikutuksia.

Työhyvinvointi on keskeistä sekä yksilön että organisaation näkökulmasta, hyvinvoiva työntekijä suoriutuu paremmin työtehtävissään ja edistää siten organisaation tavoitteiden saavuttamista (STM, 2024b). Sosiaali- ja terveysalalla tämä näkyy esimerkiksi potilas- ja asiakastytyväisyytenä, -turvallisuuksena sekä alan vetovoimaisuutena. Työhyvinvoinnin johtaminen ei ole erillinen osa-alue muusta johtamisesta, vaan sen edistäminen tulee olla osa organisaation tuloksellisuutta tukevaa strategista johtamistyötä (TTL, i.a). Työhyvinvointia edistettäessä on huomioitava organisaation kokonaisstrategia sekä kulttuuri. Työhyvinvoinnin edistämisen tulisi olla jatkuva osa työpaikan käytäntöjä sekä prosesseja.

Sosiaali- ja terveysministeriö vastaa työturvallisuuteen ja työhyvinvointiin liittyvän lainsäädännön valmistelusta, työsuojausvalvonnan tavoitteiden määrittelystä sekä työympäristön ja työhyvinvoinnin kansallisten linjausten ja toimintapolitiikan kehittämisestä. Ministeriö huolehtii myös työturvallisuuteen ja työhyvinvointiin liittyvästä kansainvälisestä yhteistyöstä (STM, 2024b).

2.2 Työhyvinvointi varhaiskasvatuksessa.

Työturvallisuuslaki asettaa työnantajille laajan vastuun työympäristön turvallisuuden ja työhyvinvoinnin edistämisestä. Lain mukaisesti työpaikan riskejä on tunnistettava, työntekijöille tarjottava koulutusta ja henkistä tukea sekä toteutettava ennaltaehkäiseviä toimenpiteitä tapaturmien ja kuormituksen vähentämiseksi (L 738/2002 1§).

Varhaiskasvatuslaki on luonut haasteita henkilöstön pätevyyden vaatimuksiin sekä toimenkuvaan liittyviä muutoksia. Muutokset puolestaan luovat paineita saada pätevää henkilökuntaa varhaiskasvatukseen. Haasteita on nähty myös organisoinnin, työmäärän, kiireen sekä henkilöstön määrän osalta. (Keva, 2024, s. 8.) Perehdytyksessä on huolehdittava sijaisten perehdytyksestä sekä siitä, että he pääsevät osaksi työyhteisöä. Eri-ikäisellä henkilöstöllä on myös erilaisia tarpeita perehdytyksen suhteen. (Keva, 2024, s. 17).

Varhaiskasvatuksessa työhyvinvointiin vaikuttavat pedagogiset vaatimukset, lastenhoitoon liittyvät vastuut sekä fyysiset ja psyykkiset kuormitustekijät (L 540/2018, 6 §). Työn tekemiseen liittyvät valtakunnalliset asetukset voivat myös vaikuttaa työntekijöiden työhyvinvointiin positiivisesti. Henkinen hyvinvointi varhaiskasvatuksen kentällä on kuitenkin vähentynyt, varhaiskasvatuksen työntekijät kokevat henkisen hyvinvoinnin muita aloja heikommaksi. Viidesosa koki oman henkisen työkykynsä heikoksi. (Keva, 2024, s. 31). Esihenkilöstöä eniten kuormittavat henkilöstön saatavuuteen liittyvät ongelmat (Keva, 2024, s. 8).

Varhaiskasvatuksen pedagoginen toiminta on kokonaisvaltaista, ja sen tavoitteena on edistää lasten oppimista, hyvinvointia sekä laaja-alaista osaamista. Pedagoginen toiminta rakentuu lasten ja henkilöstön välisessä vuorovaikutuksessa sekä yhteisessä toiminnassa. (Opetushallitus, 2022). Siihen kuuluu sekä lasten omaehtoinen toiminta että henkilöstön ja lasten yhdessä ideoimat ja henkilöstön suunnittelemat aktiviteetit, jotka täydentävät toisiaan. Varhaiskasvatuksen pedagoginen toiminta kietoutuu osaksi kasvatuksen, opetuksen ja hoidon kokonaisuutta. Opetushallitus suunnittelee, kehittää ja ylläpitää Varhaiskasvatuksen suunnitelman perusteita. Varhaiskasvatuksen suunnitelman perusteet on varhaiskasvatuksen järjestäjää velvoittava sekä määräävä perusteasiakirja. (OPH, s.10.)

Työhyvinvointia edistää hyvä johtaminen, riittävät resurssit ja toimiva työyhteisö, sekä yksikkökohtaiset toimivat perehdytyskäytänteet. Työhyvinvoinnin tukeminen edellyttää jatkuvaa panostamista käytäntöihin, kuten perehdytykseen, työnohjaukseen ja työssä jaksamista tukeviin rakenteisiin. Perehdytyksellä on keskeinen rooli työntekijöiden hyvinvoinnissa, sillä se luo perustan turvalliselle ja luottamukselliselle työilmapiirille. Kun työntekijä kokee saavansa riittävästi tukea ja ohjausta, hänen työmotivaationsa, sitoutuneisuutensa ja yleinen työhyvinvointinsa paranevat. Työnantajalla on velvollisuus varmistaa, että perehdytyksellä luodaan edellytykset työntekijöiden hyvinvoinnille ja työssä jaksamiselle.

2.3 Työhyvinvointi kirkon diakoniatyössä

Työturvallisuuden merkitys korostuu myös seurakuntien ja kirkon alan työympäristöissä, joissa työtehtävät voivat sisältää niin fyysisiä kuin henkisiä kuormitustekijöitä. Seurakunnat ovat monialaisia työyhteisöjä, joissa yhdistyvät hallinnollinen työ, sielunhoito, kasvatustyö sekä erilaiset käytännön työtehtävät. Työturvallisuuslaki (L 738/2002, 1§) asettaa työnantajalle veloitteen huolehtia työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä. Tämä tarkoittaa muun muassa

riskien arviointia, turvallisuuskäytäntöjen kehittämistä sekä työntekijöiden hyvinvoinnin tukemista.

Seurakunnallisessa työssä henkinen kuormitus voi olla erityisen merkittävä työturvallisuustekijä. Työntekijät kohtaavat työssään ihmisten henkilökohtaisia kriisejä ja elämän vaikeita tilanteita, mikä edellyttää vahvaa henkistä tukea ja työnohjauksen tarjoamista. Työhyvinvoinnin kehittäminen seurakunnissa edellyttää turvallisuuskulttuurin vahvistamista, yhteisöllisyyden tukemista sekä psykososiaalisten riskien hallintaa. (TTK, 2024.) Tämä voi tarkoittaa esimerkiksi työnohjausta, vertaistukea ja joustavia työaikajärjestelyjä, jotka auttavat työntekijöitä palautumaan työtehtävistään.

Lisäksi seurakuntien työnantajien on varmistettava, että työntekijöillä on riittävä koulutus ja perehdytys työtehtäviinsä. Kirkon alan työpaikoilla erityistä huomiota tulee kiinnittää myös vapaaehtoistyön turvallisuuteen. Vapaaehtoisten työhön liittyvät riskit on tunnistettava, ja heille tulee tarjota selkeät ohjeet turvalliseen toimintaan. Seurakunnat voivat edistää työturvallisuutta kehittämällä avoimen keskustelukulttuurin, jossa turvallisuuspoikkeamat ja hyvinvointiin liittyvät huolet voidaan tuoda esiin matalalla kynnyksellä (Suomen evankelisluterilainen kirkko, i.a-b.)

Laadukas perehdytys vaikuttaa myönteisesti työntekijöiden hyvinvointiin, organisaation tehokkuuteen ja palvelun laatuun. Kun uudet työntekijät kokevat saavansa riittävän tuen ja ohjauksen, he pystyvät sopeutumaan työyhteisöön nopeammin ja suoriutumaan tehtävistään itsenäisemmin. Tämä vähentää stressiä ja lisää työmotivaatiota. (Arkkhiippakunta, 2019).

Organisaation kannalta tehokas perehdytys parantaa työn laatua ja asiakaskokemusta. Kirkon palveluissa henkilökohtainen kohtaaminen ja vuorovaikutus ovat keskeisiä, joten työntekijöiden osaaminen ja mukautuminen seurakunnan toimintakulttuuriin vaikuttavat suoraan seurakuntalaisten kokemukseen (Arkkhiippakunta, 2019). Pitkäjänteisesti toteutettu perehdytys edistää myös organisaation toimintavarmuutta ja vähentää vaihtuvuutta.

2.4 Johtaminen sekä sen vaikutus työn imuun

Työn imu on myönteinen, innostava ja energinen kokemus, joka ilmenee vahvana sitoutumisena työhön, haluna antaa parastaan sekä aktiivisena toimintana työssä. Työn imun on todettu parantavan työntekijän motivaatiota ja työtehokkuutta sekä heijastuvan positiivisesti myös elämän muihin osa-alueisiin, kuten kotona viihtymiseen, parisuhteen hyvinvointiin ja vanhemmuuteen. (Manka & Manka, 2023, luku Työhyvinvoinnin käsite.)

Yleisesti ottaen varhaiskasvatuksessa työskentelevillä on korkea vetovoima työtään kohtaan. On havaittu, että vetovoiman laskua on ollut vuosien 2020–22 välisenä aikana (Keva, 2024, s. 37). Työn imua koetaan työväestössä nyt keskimäärin vain kerran viikossa, mikä on vähemmän kuin suomalaisissa vertailuaineistoissa aiemmin on havaittu (TTL, 2024). Työn merkityksellisyys on yksi varhaiskasvatusalan hyvinvointia tukeva asia. Kuormituksen kokemuksen vähenemiseen sekä hyvinvoinnin lisääntymiseen vaikuttavat myös tuki sekä esimieheltä sekä sosiaaliselta ympäristöltä. (Keva, 2024, s. 49.)

Lisäksi työn imu voi siirtyä työyhteisössä henkilöltä toiselle, mikä vahvistaa koko työpaikan myönteistä ilmapiiriä. Kuitenkin jokainen työpäivä sisältää myös haasteellisia ja vähemmän innostavia tehtäviä, jolloin työn imu ei välttämättä ole yhtä voimakasta. Tällaisina hetkinä työtehtävien eteneminen voi tuntua hitaalta ja työnteko vaatia enemmän ponnistelua. (Manka & Manka, 2023, luku Työhyvinvoinnin käsite.)

Työn imun vaihtelut ovat luonnollinen osa työarkea. Tärkeää onkin tunnistaa ne tekijät, jotka lisäävät työn imua ja mahdollistavat sen ylläpitämisen myös haastavina hetkinä. Tämä voi tapahtua esimerkiksi työtehtävien monipuolistamisen, työntekijän vahvuuksien hyödyntämisen sekä riittävän palautumisen avulla. (Manka & Manka, 2023, luku Työhyvinvoinnin käsite.)

Työn imun merkitys on kasvanut erityisesti sosiaali- ja terveydenhuollon alalla, jossa vaatimustasot ovat korkealla, sekä osaavasta työvoimasta voi olla pulaa. Organisaatioiden ja johtamisen osa-alueiden tyylien kehittäminen on tärkeää ammattilaisten työhyvinvoinnin ja työimuun tukemisessa. (Kuha ym., 2023, s. 210.)

Kuhan ym. (2023, s. 214) mukaan arvostavan johtamisen osa-alueet olivat yhteydessä työn imun kokemukseen vaihtelevalla tavalla. Arvostava johtaminen osoitti kohtalaista yhteyttä työn imuun kokonaisuudessaan, erityisesti tarmokkuuden osa-alueeseen. Sen sijaan yhteys työn imuun syventyvään uppoutumiseen oli heikompi verrattuna esimerkiksi systemaattiseen johtamiseen.

Systemaattisen johtamisen vaikutus puolestaan oli selkeimmin yhteydessä työn imuun, sekä sen kaikkiin osa-alueisiin tarmokkuuteen, omistautumiseen ja uppoutumiseen tasaisesti. Työntekijöiden tasa-arvon kokemuksella oli kohtalainen yhteys tarmokkuuteen, erityisesti silloin, kun työntekijä koki esihenkilön kohtelevan häntä tasavertaisesti. Sen sijaan yhteys omistautumiseen ja uppoutumiseen oli heikompi. Osaamisen arvostus ja työhyvinvoinnin edistäminen olivat molemmat yhteydessä erityisesti tarmokkuuteen ja omistautumiseen, mutta niiden yhteys työn imuun syventyvään uppoutumiseen oli vain vähäinen. (Kuha ym., 2023, s. 215.)

Tulokset korostavat arvostavan johtamisen edistämisen tärkeyttä sosiaali- ja terveydenhuollon ammattilaisten työimuun vaikuttamisessa. Näitä tuloksia voidaan hyödyntää sosiaali- ja terveydenhuollon esihenkilöiden johtamisosaamisen kehittämisessä, erityisesti kouluttamalla heitä ymmärtämään, kuinka arvostava johtaminen voi tukea ammattilaisten tarmokkuutta, uppoutumista ja omistautumista työhönsä. Tulevaisuuden tutkimuksen tulisi keskittyä esihenkilöiden subjektiivisiin tekijöihin ja siihen, miten heidän näkemyksensä arvostavan johtamisen toteutuksesta voivat vaikuttaa työntekijöiden kokemuksiin. (Kuha ym., 2023, s. 217.)

3 TYÖTURVALLISUUS, PEREHDYTYKSEN JA VELVOITTEET

3.1 Työturvallisuus

Työnantajalla on lakisääteinen velvollisuus huolehtia siitä, että työympäristö on turvallinen ja terveellinen kaikille työntekijöille. Työturvallisuuslaki (L 738/2002) määrittää, että työnantajan on tunnistettava, arvioitava ja hallittava työhön liittyvät riskit sekä huolehdittava siitä, että työntekijöillä on tarvittavat tiedot ja taidot turvalliseen työskentelyyn. Työturvallisuuden edistäminen on jatkuva prosessi, joka vaatii suunnitelmallista ja ennaltaehkäisevää toimintaa.

Sosiaali- ja terveysministeriö on julkaissut strategiansa, jonka tarkoituksena on olla mahdollistamassa sekä toteuttamassa turvallisia ja terveellisiä työoloja sekä työkykyä kaikille (STM, 2024). Sosiaali- ja terveysministeriön strategian kolme painopistettä keskittyvät työsuojelun, työturvallisuuden sekä työhyvinvoinnin potentiaalisiiin haasteisiin tulevaisuudessa, turvallisiin ja terveellisiin työoloihin, sekä toiminta- ja työkyvyn, sekä työllistämiskyvyn edistämiseen (STM, 2024-b).

Työturvallisuuslain (L 738/2002) mukaan työnantajan on huolehdittava työntekijän turvallisuudesta ja terveydestä työssä. Lain 14 § edellyttää, että perehdytys ei ole vain kertaluonteinen tapahtuma, vaan jatkuva prosessi, jota päivitetään työympäristön muuttuessa. Työntekijä on myös työnantajan velvoitteiden mukaisesti noudatettava työturvallisuussäädöksiä (Työsuojeluhallinto, i.a).

Yksi keskeisimmistä työnantajan tehtävistä on työpaikan riskien arviointi (L 738/2002). Riskien arvioinnissa tunnistetaan työhön liittyvät vaaratekijät, kuten fyysiset, kemialliset, biologiset ja psykososiaaliset riskit. Arvioinnin perusteella laaditaan toimenpiteet, joilla riskit voidaan minimoida tai poistaa kokonaan. Tämä voi tarkoittaa esimerkiksi ergonomisten työvälineiden hankintaa, turvallisten

työtapojen kehittämistä tai henkisen kuormituksen hallintakeinojen tarjoamista. (TTK, 2024.)

Työturvallisuuden takaaminen edellyttää, että työntekijöillä on riittävä osaaminen turvalliseen työskentelyyn. Tähän sisältyvät sekä työnteon alkuvaiheessa annettava perehdytys että jatkuva koulutus ja ohjeistus. Perehdytys kattaa muun muassa työtehtävien riskit, turvallisuusohjeet ja suojavälineiden käytön. Koulutuksen avulla varmistetaan, että työntekijät ymmärtävät vastuunsa työturvallisuudessa ja osaavat toimia turvallisesti erilaisissa tilanteissa. (TTK, 2024.)

Työturvallisuuden ylläpitäminen ei rajoitu vain fyysisiin työolosuhteisiin, vaan siihen kuuluu myös henkinen turvallisuus ja työhyvinvointi. Työnantajan on huolehdittava siitä, ettei työntekijöihin kohdistu henkistä kuormitusta, kiusaamista tai syrjintää. Psykososiaalisten riskien hallinta sisältää muun muassa selkeät työtehtävät, reilun työmäärän ja mahdollisuuden palautumiseen. Työhyvinvointiin panostaminen parantaa tuottavuutta ja vähentää sairauspoissaoloja. (TTK, 2024.)

Turvallinen työpaikka edellyttää avointa turvallisuuskulttuuria, jossa sekä työntekijät että työnantaja ovat aktiivisesti mukana työturvallisuuden kehittämisessä. Tähän kuuluvat turvallisuuspoikkeamien raportointi, ennakoiva vaarojen tunnistaminen sekä jatkuva parantaminen. Työntekijöiden osallistaminen työturvallisuustoimenpiteisiin lisää turvallisuustietoisuutta ja sitoutumista turvallisiin toimintatapoihin. (TTK, 2024.)

Työturvallisuus on keskeinen osa vastuullista työnantajatoimintaa. Lakisääteisten velvoitteiden noudattaminen, riskien hallinta, työntekijöiden perehdytys ja turvallisuuskulttuurin edistäminen ovat kaikki tärkeitä elementtejä turvallisen työympäristön luomisessa. Panostamalla työturvallisuuteen voidaan vähentää tapaturmia, lisätä työhyvinvointia ja parantaa koko organisaation tehokkuutta.

3.2 Perehdytys

Perehdytys on keskeinen osa organisaatioiden toimintaa, ja sen merkitys korostuu erityisesti aloilla, joissa työturvallisuus ja eettinen työote ovat olennaisia. Perehdytys luo perustan turvalliselle, hyvinvoivalle ja tehokkaalle työympäristölle. Sen avulla uusi työntekijä saa tarvittavat tiedot, taidot ja valmiudet suoriutua tehtävistään, minkä lisäksi se tukee ammatillista kasvua ja sitoutumista työyhteisöön. (TTK, i.a.)

Laadukas perehdytys vaikuttaa suoraan työhyvinvointiin, sillä se lisää työntekijän luottamusta omaan osaamiseensa ja vähentää epävarmuutta. Kun työntekijä tietää, mitä häneltä odotetaan ja miten hän voi turvallisesti suorittaa tehtävänsä, työssä kuormittuminen vähenee. Perehdytyksen puutteet voivat sen sijaan lisätä stressiä, uupumusta ja työtapaturmia, mikä heikentää työssä jaksamista ja organisaation toimintaa. Työntekijän hyvinvointia tukevat selkeät perehdytyskäytännöt, kuten mentorointi, jatkuva ohjaus ja palautteenanto, joiden avulla varmistetaan, että perehdytys on tehokasta ja vaikuttavaa. (TTK, i.a.)

Onnistunut perehdyttäminen tukee uuden työntekijän minäpystyvyyttä, eli uskoa omiin kykyihinsä suoriutua työtehtävistä. Tämä vähentää epävarmuutta, lisää aktiivisuutta ja nopeuttaa sopeutumista työyhteisöön. Kun työ opitaan alusta alkaen oikein, virheet vähenevät sekä työn laatu paranee. Lisäksi onnistumiset vahvistavat motivaatiota ja tukevat jatkuvaa oppimista. Puutteellinen perehdytys voi sen sijaan lisätä stressiä ja heikentää työssä viihtymistä. Hyvä perehdytys luo pohjan työntekijän ammatilliselle kehittymiselle ja koko työyhteisön toimivuudelle. (Saarinen, 2022.)

Kokonaisuudessaan perehdytys toimii sekä työturvallisuuden että työhyvinvoinnin perustana. Sen avulla työntekijät voivat sopeutua organisaatioon, ymmärtää työtehtäviensä vaatimukset ja tuntea itsensä arvostetuksi osaksi työyhteisöä. Hyvä ja asiallinen perehdytys toimii myös ennaltaehkäisevänä työturvallisuustekona. Jatkuvasti kehittyvä

perehdytysprosessi tukee organisaation tavoitteiden saavuttamista ja luopernustan laadukkaalle ja vastuulliselle työskentelylle. (Työsuojelu.fi, i.a.)

3.3 Varhaiskasvatus- ja työturvallisuuslain velvoitteet

Varhaiskasvatuslaki ja työturvallisuuslaki jakavat yhteiset tavoitteet, jotka varmistavat ympäristön turvallisuuden ja hyvinvoinnin eri näkökulmia painottaen. Varhaiskasvatuslaissa (540/2018) säädetään lasten hyvinvoinnista ja varhaiskasvatuksen laadun varmistamisesta, kun taas työturvallisuuslaki (738/2002) keskittyy työntekijöiden turvallisuuteen ja terveyteen työpaikalla. Molemmilla laeilla on tärkeä rooli varhaiskasvatuksen ympäristön ja työntekijöiden hyvinvointia tukevassa säätelyssä.

Varhaiskasvatuslaki (540/2018), erityisesti sen 14 §:ssä säädetty henkilöstömitoitutus ja erityistä tukea tarvitsevien lasten huomioiminen, on yhteydessä työturvallisuuslakiin siten, että riittävä henkilöstömäärä ja hyvin koulutettu henkilöstö edistävät sekä lasten että työntekijöiden turvallisuutta. Riittämätön henkilöstö tai koulutuksen puute voivat aiheuttaa stressiä ja uupumusta työntekijöille, mikä puolestaan voi vaikuttaa työn laatuun ja lasten turvallisuuteen. Työturvallisuuslaki tukee tässä yhteydessä työntekijöiden fyysistä ja psyykkistä hyvinvointia, joka on elintärkeää varhaiskasvatuksen laadun ja turvallisuuden takaamiseksi (L 540/2018 14 §; L 738/2002 7 §).

Näin ollen molempien lakien säädökset täydentävät toisiaan: varhaiskasvatuslaki varmistaa, että lapsille tarjotaan laadukasta tukea ja opetusta, kun taas työturvallisuuslaki huolehtii siitä, että henkilöstö voi toimia turvallisessa ja hyvinvoivassa ympäristössä. Yhdessä ne luovat perustan turvalliselle ja toimivalle varhaiskasvatusympäristölle, jossa sekä lapset että työntekijät voivat hyvin.

Hyvä perehdytys voi toimia ja edesauttaa myötävaikuttavasti laajalle, kuten vaikuttamalla positiivisesti työilmapiiriin, työn laatuun sekä

asiakastyytyväisyyteen. Asiakastyytyväisyydellä tässä tilanteessa tarkoitamme lasten, sekä heidän perheidensä tyytyväisyyttä. Hyvinvoiva henkilöstö voi mahdollisesti olla parantamassa lasten, sekä heidän perheidensä hyvinvointia. (L 540/2018, 14 §; L 738/2002, 7 §.)

4 OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS, TAVOITE, TAUSTA JA YHTEISTYÖKUMPPANI

4.1 Tarkoitus ja tavoite

Opinnäytetyömme tarkoitus luoda helposti muokattava, mukana kulkeva perehdytyskäsikirja työelämän yhteistyökumppanin käyttöön. Käsikirja on muokattavissa kaikkien yrityksen yksiköiden käyttöön yksilöidysti. Lähtöajatuksena on se, että sijaisen siirtyessä varhaiskasvatuksen yksiköstä toiseen, olisi yksiköillä käytettävissä muokattava perehdytyskäsikirja arjen työtehtävien sekä laadukkaan varhaiskasvatuksen toteutumisen tukena. Perehdytyskäsikirja on myös perehdyttämisen tukena sekä lisäämässä sijaisten työhyvinvointia. Opinnäytetyömme tavoitteena on helpottaa perehdyttämiseen liittyviä ongelmia varhaiskasvatuksen yksiköissä, esimerkiksi kiireen ja resurssivajeiden aiheuttamien sijaisten tarpeen vuoksi. Tavoitteenamme on myös keventää henkilöstön painetta resurssivajeessa sekä lisätä työntekijöiden hyvinvointia perehdyttämisen lisäämisellä.

Käsikirjan avulla saa helposti perehdytettyä sijaisen kunkin yksikön arkeen ja toimintatapoihin. Työntekijä voi myös helposti itse palata materiaaliin ja muistella työtehtäviä ja aikatauluja sekä toimintatapoja arjen keskellä. Perehdytysmateriaali on sellaisessa muodossa, että se kulkee työntekijän mukana helposti esimerkiksi taskussa tai avainnauhassa. Käsikirja sisältää kaikki työssä tarvittavat tiedot arjessa tarvittavista asioista, aikatauluista,

periaatteista sekä yhteystiedoista, lisäten turvallisuutta sekä työhyvinvointia sijaisten keskuudessa.

4.2 Tausta

Opinnäytetyön ajatus lähti tekijöiden kokemuksista työelämän eri vaiheissa. Sijaisten käyttäminen on aloillamme melko yleistä, sekä tarpeellista. Sijaisten löytäminen sekä heidän pitämisenä voi olla haasteellista kiristyvässä kilpailussa työmarkkinoilla. Perehdyttäminen on tärkeää niin työntekijän, työnantajan sekä asiakaskunnalle, jolle palvelua toteutetaan.

Opinnäytetyömme idean taustalla on myös vahvasti kehityskeskusteluissa esiin tullut sijaisten kokemus siitä, ettei perehdytys ole riittävää. Haastavaksi koetaan myös eri yksiköiden keskinäiset erot. Tällä hetkellä kiertävät sijaiset perehdytetään keskitetysti yrityksen toimintatapoihin ennen työn aloitusta. Perehdytyksessä käydään läpi asiat perusteellisesti protokollan mukaisesti. Työn alkaessa sijainen saattaa kiertää kuitenkin eri yksiköiden välillä, joissa toimintatavat vaihtelevat yksiköittäin. Ideaalitulanteessa jokaisen yksikön johtaja perehdyttää sijaisen vielä omaan yksikkönsä. Tilanteissa, joissa sijaisia tarvitaan yksikköön, on usein haastava sekä äkillinen ja aikaa kunnolliselle perehdytykselle on hankala löytää. Muutoksella halutaan kehittää perehdytystä siten että perehdytys eri yksiköissä toimisi vielä paremmin. Opinnäytetyömme materiaali tukisi yhteistyötahomme perehdytyskäytänteitä, aikaistaen sitä sekä auttaisi tukemaan sijaista toimimaan yksikön toimintaperiaatteiden ja varhaiskasvatuksen periaatteiden sisältöjen mukaisesti. Työmme on varhaiskasvatuslakiin sekä varhaiskasvatukseen perustuvaa toimintaa, jotta laatu ja tarkoitus työssä säilyy, tarvitaan siihen riittävää perehdytystä arjessa. Työelämäkumppanillamme on palkattuna kiertäviä sijaisia sekä tarvittaessa töihin kutsuttavia työntekijöitä. Lisäksi sijaisia tarvitaan esimerkiksi sairauslomien ajalle.

4.3 Yhteistyökumppani

Opinnäytetyömme yhteistyökumppani on varhaiskasvatuksen yksityinen tuottaja Siriuspäiväkodit Oy sekä sen yksiköt Oulun alueella. Siriuspäiväkodit Oy on vuonna 1996 perustettu, kahden varhaiskasvatuksen opettajan perustama ja omistama yritys. Yrityksellä on kuusi eri kokoista varhaiskasvatuksen yksikköä Oulun seudulla. Varhaiskasvatuksen tuottajan eri yksiköt ovat jokainen omanlaisiaan, hieman eri painotuksiin keskittyviä. Yhdistävä tekijä eri yksiköillä on kuitenkin kodinomaisuus, luonnonläheisyys sekä lämminhenkisyys. (Siriuspäiväkodit Oy, i.a.)

Kohderyhmänä ovat yhteistyökumppani sekä sen kaikki yksiköt, kiertävät sijaiset sekä tarvittaessa töihin kutsuttavat työntekijät, uudet työntekijät sekä muu perehdyttämiseen osallistuva henkilöstö. Yhteistyökumppanillamme on palkattuna useita yksiköiden välillä kiertäviä sijaisia sekä listattuna tarvittaessa töihin kutsuttavia sijaisia. Sijaiset jakautuvat aamulla sinne yksikköön missä on suurin tarve esimerkiksi äkillisten sairastumisten vuoksi. Tarvekartoitus tapahtuu viestien välityksellä ryhmässä.

5 KÄSIKIRJAN KEHITTÄMISEN PROSESSI JA MENETELMÄT

5.1 Käsikirjan työstämisen prosessi

Opinnäytetyön tarkoituksena on kehittää perehdytyskäsikirja Siriuspäiväkodit Oy:lle. Perehdytyskäsikirja tukee uusien työntekijöiden sujuvaa, perusteellista ja nopeaa perehdyttämistä. Opinnäytetyö toteutettiin yhteistyössä Siriuspäiväkodit Oy:n kanssa, jossa käsikirja kehitettiin ja testattiin käytännössä. Työskentelytapana käytettiin tutkimuksellista kehittämistyötä, jossa yhdistyivät

laadullinen tiedonkeruu ja kokeilukulttuuri. Kehittämisprosessin aikana nousi esiin, että vastaavia käsikirjoja voisi hyödyntää myös laajemmin varhaiskasvatuksen yksiköissä sekä kirkon alalla, sillä käsikirja on muokattavissa ja sovellettavissa esimerkiksi kirkon alalla.

Tutkimuksellinen kehittämistyö on prosessi, jossa kehittämisen kohteena olevan ilmiön ymmärtäminen perustuu systemaattiseen tiedonhankintaan ja analyysiin (Toikko ym., 2009). Tässä opinnäytetyössä tiedonkeruu toteutettiin useassa vaiheessa. Ensin keräsimme tietoa varhaiskasvatuksen perehdytyksen haasteista ja tarpeista kirjallisuudesta ja aiemmista tutkimuksista. Tämän jälkeen toteutimme teemahaastattelun varhaiskasvatuksen yksikön johtajille, jonka avulla saimme arvokasta tietoa perehdytyksen nykytilasta. Haastattelujen perusteella kävi ilmi, että perehdytys on useimmiten hyvää. Haasteena koetaan kuitenkin eri yksiköiden väliset erot sekä haastava tilanne juuri siinä hetkessä, kun sijaiselle on tarvetta. Arjesta voi olla hankala löytää aikaa perehdyttämislle. Lisäksi havainnoimme nykyisiä perehdytyskäytäntöjä yksikössä ja analysoimme alan ohjeistuksia, mikä auttoi muodostamaan kokonaiskuvan perehdytyksen kehitystarpeista.

Kokeilukulttuuri viittaa toimintatapaan, jossa uusia ratkaisuja kehitetään ja testataan käytännössä ennen niiden laajempaa käyttöönottoa (Antikainen ym., 2019). Opinnäytetyössämme kokeilukulttuuri näkyi siten, että perehdytyskäsikirja otettiin käyttöön vaiheittain ja sen toimivuutta testattiin käytännön tilanteissa. Ensimmäisessä vaiheessa laadimme alustavan version käsikirjasta kerätyn aineiston pohjalta. Tämän jälkeen työntekijät testasivat käsikirjaa arjessaan ja antoivat siitä palautetta. Käytännön kokeilujen ja palautteiden perusteella havaitsimme, että käsikirja oli hyödyllinen erityisesti uusille työntekijöille, mutta myös pidempään talossa olleet kokivat sen selkeyttävän perehdytystä. Palautteiden perusteella käsikirjaa muokattiin, ja lopullinen versio valmistui testausvaiheen jälkeen.

Viime vuosina varhaiskasvatuksen alalla on ollut merkittäviä haasteita työvoiman riittävyyden ja rekrytointien osalta. Vaikka perehdytys ei yksin ratkaise tätä ongelmaa, se voi toimia tärkeänä keinona lisätä työnantajan houkuttelevuutta jo

rekrytointivaiheessa. Lisäksi laadukas perehdytys tukee työntekijöiden työhyvinvointia ja sitoutumista sekä työnantajaan että koko alaan. Laadukas perehdytys on työhyvinvoinnin ja turvallisuuden perusta. (OAJ, 2021.) Sen tavoitteena on varmistaa henkilökunnan riittävä osaaminen, opastaa terveellisiin ja turvallisiin työskentelytapoihin sekä tutustuttaa työympäristöihin ja työyhteisön jäseniin. Perehdytysprosessin tulee olla huolellisesti suunniteltu, ja siihen on varattava riittävästi aikaa ja ajantasaiset materiaalit. (Intro, 2021.) Opinnäytetyöprosessin aikana saimme useita konkreettisia havaintoja siitä, miten perehdytys käytännössä toteutuu ja millaisia haasteita siihen liittyy.

5.2 Suunnittelu toteutus ja testaus

Opinnäytetyön suunnittelu ja toteutus etenivät vaiheittain, jotta sen sisällöstä muodostui mahdollisimman toimiva ja käytännön tarpeita palveleva kokonaisuus. Ensimmäisessä vaiheessa toteutimme tarpeiden kartoituksen ja nykytilan analyysin haastatteleamalla Siriuspäiväkodit Oy:n johtoportaan kuulumia kahta henkilöä. Haastattelujen perusteella havaitsimme, että uusien työntekijöiden perehdytyksessä oli haasteita, kuten aikataulupaineita ja epäselvyyksiä vastuualueissa. Haastatteluissa kävi myös suhteellisen selkeästi ilmi se, ettei perehdytys ole aina ollut aina systemaattista tai riittävän kattavaa.

Seuraavassa vaiheessa laadimme perehdytyskäsikirjan sisällön ja rakenteen kartoituksen pohjalta. Tässä vaiheessa oli tärkeää huomioida, että käsikirjan tuli olla selkeä, helposti käytettävä ja tarvittaessa muokattavissa eri yksiköiden tarpeisiin. Käsikirjan testausvaiheessa työntekijät kokeilivat sen käyttöä ja antoivat siitä palautetta. Saadun palautteen perusteella havaitsimme, että käsikirja toi perehdytysprosessiin selkeyttä ja yhtenäisyyttä. Käsikirjaa käytettiin apuna niin opiskelijoiden perehdyttämisessä kuin myös sijaisille annettavassa ohjeistuksessa.

Koska varhaiskasvatuksen alalla on suuri tarve sijaisille, saimme jo opinnäytetyön aikana paljon palautetta käsikirjan käytännön toimivuudesta.

Testausvaiheen aikana ilmeni, että käsikirja auttoi vähentämään epävarmuutta uusien työntekijöiden keskuudessa ja antoi heille konkreettisia ohjeita päiväkodin toimintatavoista. Lisäksi se kevensi vakituisten työntekijöiden kuormitusta, sillä he saattoivat ohjata uusia työntekijöitä käsikirjan avulla ilman, että heidän itse tarvitsi käyttää merkittävästi aikaa esimerkiksi arjen aikataulujen ja käytänteiden perehdyttämiseen.

Palautteen perusteella käsikirjaa muokattiin ennen lopullista julkaisua. Muutoksia tehtiin muun muassa sisältörakenteeseen, jotta tärkeimmät asiat löytyisivät helpommin. Käsikirjan sisällön teemat ovat Siriuspäiväkodit Oy:n toimintaperiaatteiden ja toiminnan mukaisia. Lisäksi lisäsimme osion, joka vastasi yleisimpiin uusien työntekijöiden esittämiin kysymyksiin. Näiden muutosten jälkeen käsikirja viimeisteltiin ja toimitettiin yhteistyötaholle käyttöön.

Opinnäytetyöprosessin aikana havaitsimme, että systemaattinen ja selkeä perehdytysmateriaali voi merkittävästi helpottaa uusien työntekijöiden sopeutumista työyhteisöön. Kehittämämme perehdytyskäsikirja osoittautui toimivaksi työkaluksi, joka tukee paitsi uusien työntekijöiden perehdyttämistä myös vakituisten työntekijöiden työtä. Prosessin aikana nousi esiin myös perehdytyksen merkitys työntekijöiden työhyvinvoinnille ja sitoutumiselle alaan.

Kokonaisuudessaan opinnäytetyöprojekti tarjosi meille arvokasta kokemusta kehittämistyöstä, tiedonkeruusta ja kokeilukulttuurin hyödyntämisestä. Toivomme, että käsikirja tulee jatkossa helpottamaan perehdytysprosessia ja toimimaan mallina myös muille varhaiskasvatuksen yksiköille.

5.3 Aikataulutus sekä prosessin arviointi, palaute ja resurssit

Opinnäytetyön toteutus eteni vaiheittain, jotta työ pysyi suunnitelmallisena ja johdonmukaisena. Ensimmäinen vaihe keskittyi perehdytyskäsikirjan tarpeen kartoittamiseen ja tiedonkeruuseen. Tämä vaihe oli erityisen tärkeä, sillä sen avulla saatiin selkeä käsitys nykyisistä perehdytyskäytännöistä sekä niihin

liittyvistä haasteista. Tiedonkeruu toteutettiin monipuolisesti, yhdistämällä havainnointia, kirjallisuuskatsausta, teemahaastattelua sekä työntekijöiden kokemuksia. Näiden pohjalta muodostettiin käsitys siitä, millaisia kehitystoimenpiteitä käsikirjan tulisi sisältää.

Seuraavaksi siirryttiin käsikirjan rakenteen ja sisällön suunnitteluun. Tavoitteena oli luoda materiaali, joka on selkeä, käytännönläheinen ja helposti sovellettavissa varhaiskasvatuksen arkeen. Sisällön suunnittelussa huomioitiin erityisesti uusien työntekijöiden tarpeet, mutta myös perehdyttäjien näkökulmat, jotta käsikirjasta muodostuisi toimiva työkalu koko työyhteisölle. Tässä vaiheessa hyödynnettiin myös alan kirjallisuutta ja perehdytyskäytännöistä saatuja tutkimustuloksia, jotta voitiin varmistaa käsikirjan sisällön laadukkuus ja ajantasaisuus.

Kun alustava versio käsikirjasta oli valmis, sitä testattiin käytännössä varhaiskasvatuksen yksikössä. Testausvaiheessa tarkasteltiin, kuinka sujuvasti käsikirjaa voitiin hyödyntää perehdytyksessä ja miten se tuki uusien työntekijöiden oppimista. Lisäksi arvioitiin, vastaako käsikirja päiväkodin arjen tarpeita ja onko sen sisältö riittävän kattava. Testauksessa saatu palaute oli merkittävässä roolissa käsikirjan kehittämisessä, sillä sen perusteella voitiin tehdä tarkennuksia ja parannuksia ennen lopullisen version valmistumista.

Työn toimivuuden arviointi oli keskeinen osa kehittämisprosessia, ja se toteutettiin yhteistyössä päiväkodin henkilöstön kanssa. Arviointimenetelminä käytettiin havainnointia, käyttäjäkokemuksia kartoittavia lomakkeita sekä varhaiskasvatuksen johtajalle toteutettua teemahaastattelua.

Havainnointi toteutettiin ennalta laaditun havainnointisuunnitelman mukaisesti, ja siinä tarkasteltiin uuden työntekijän perehdytysprosessia päiväkodin arjessa. Erityistä huomiota kiinnitettiin perehdytyskäsikirjan käytön sujuvuuteen, sen tarjoamaan tukeen työtehtävissä sekä mahdollisiin kehityskohteisiin.

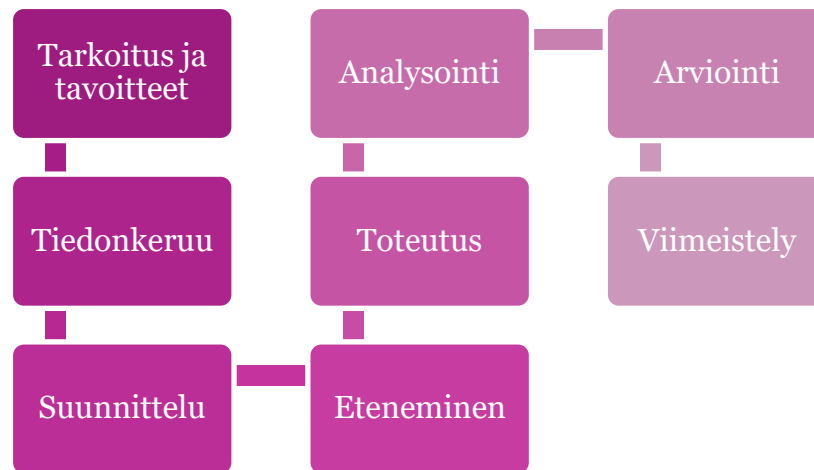
Käyttäjäkokemuksia kerättiin lomakkeella, joka suunniteltiin mittaamaan käsikirjan käytettävyyttä, sisällön selkeyttä ja kattavuutta. Lomakkeen linkki jaettiin uusille työntekijöille, heidän perehdyttäjilleen sekä päiväkodin johdolle,

mutta myös vanhoille työntekijöille, jotta saatiin monipuolista palautetta eri näkökulmista.

Teemahaastattelu toteutettiin Siriuspäiväkodit Oy:n päiväkodin varhaiskasvatuksen johtajille käsikirjan rakentamisvaiheessa. Haastattelun tavoitteena oli syventyä kokemuksiin perehdytyksen toimivuudesta ja kehitystarpeista. Kysymykset keskittyivät perehdytysprosessin vahvuuksiin ja haasteisiin sekä siihen, miten uusi käsikirja voisi parantaa perehdytyskäytäntöjä. Haastattelun tulokset analysoitiin ja niiden perusteella tehtiin tarvittavat tarkennukset käsikirjan sisältöön. Näin varmistettiin, että kehitetty materiaali vastasi kohderyhmän tarpeisiin ja oli käytännössä toimiva työkalu.

Kehittämishankkeen toteuttaminen edellytti eri resurssien hyödyntämistä. Henkilöresursseina toimivat opinnäytetyöryhmämme sekä päiväkodin henkilöstö, jotka osallistuivat työmme testaukseen ja arviointiin. Taloudelliset resurssit olivat vähäiset, sillä suurin osa työstä tehtiin hyödyntämällä tietotekniikkaa. Muutamista tulostuskustannuksista vastasimme itse. Teknisinä resursseina käytössä meillä olivat tietokoneet, tekstinkäsittelyohjelmistot sekä kyselyalustat (Google Forms), joiden avulla palautetta kerättiin ja käsikirjan sisältöä muokattiin vastaamaan käytännön tarpeita.

Lopulta käsikirja viimeisteltiin saadun palautteen pohjalta. Sen lopullinen versio muokattiin mahdollisimman helppokäyttöiseksi, jotta se palvelisi työntekijöitä käytännön työssä ja tukisi perehdytysprosessia mahdollisimman tehokkaasti. Valmis käsikirja luovutettiin yhteistyökumppanille Siriuspäiväkodit Oy:lle, ja sen käyttöönottoa tuettiin opastuksella ja käyttöohjeistuksilla.



Kuvio 1. Opinnäytetyön eteneminen

5.4 Riskit ja niiden hallinta

Jokaisessa kehittämishankkeessa on riskejä, jotka voivat vaikuttaa sekä aikatauluun että lopputulokseen. Näiden riskien ennakointi ja hallinta on tärkeää, jotta projekti etenee suunnitellusti ja lopputulos vastaa asetettuja tavoitteita. Merkittävin tunnistamamme riski liittyi käyttäjien ajanpuutteeseen. Varhaiskasvatuksen henkilöstön työpäivät ovat usein kiireisiä, ja uusien toimintamallien tai materiaalien käyttöönottoon voi olla vaikea löytää aikaa. Erityisesti perehdytyskäsikirjan testausvaiheessa oli riski, ettei henkilöstöllä ole mahdollisuutta käyttää käsikirjaa niin laajasti kuin toivoimme. Tämä kuitenkin osoittautui turhaksi huoleksi. Tähän todennäköisesti vaikutti se, että käsikirjamme oli helppokäyttöinen eikä käsikirjan käyttöönottoa varten vaadita erillisiä koulutuksia, vaan se on rakennettu niin, että se tukee arjen työtä ilman ylimääräistä kuormitusta.

Toinen huomioon otettava riski oli käsikirjan sisällön riittävyys ja kattavuus. Jotta perehdytyskäsikirja toimisi käytännössä ja tukisi uusien työntekijöiden perehdytysprosessia mahdollisimman hyvin, sen on katettava kaikki keskeiset ja oleelliset aiheet. Oli olemassa riski, että jokin tärkeä perehdytyksen osa-alue jää käsikirjassa liian pinnalliseksi tai kokonaan huomioimatta. Tämän riskin hallitsemiseksi olemme keränneet tietoa monipuolisesti eri lähteistä,

hyödyntäneet alan kirjallisuutta ja perehdytyskäytäntöjä. Lisäksi meillä käsikirjan tekijöille on kokemusta varhaiskasvatuksesta, mikä auttoi varmistamaan, että käsikirjan sisältö vastaa käytännön tarpeita. Palautekyselyn avulla saimme kerettyä myös tietoa mahdollisista puutteista ja täydensimme sisältöä ennen lopullista käyttöönottoa.

Aikatauluviivästyksset olivat myös mahdollinen haaste, sillä opinnäytetyöprosessin aikana meillä kaikilla tekijöillä on muutakin elämää, kuten työssäkäyntiä ja perhearkea. Aikataulun venyminen voi vaikuttaa paitsi projektin etenemiseen, myös sen laatuun, mikäli joudumme tekemään kiireisiä ratkaisuja viime hetkellä. Tämän riskin hallitsemiseksi olimme laatineet selkeän projektisuunnitelman, joka ohjaa työn etenemistä ja auttaa priorisoimaan tehtäviä oikeaan aikaan. Säännölliset palaverit varmistivat, että pysymme aikataulussa ja työ etenisi suunnitellusti. Näiden riskien hallinnan avulla pyrimme varmistamaan, että perehdytyskäsikirjan kehittämisprosessi etenee mahdollisimman sujuvasti ja että lopullinen tuotos palvelee kohderyhmäänsä parhaalla mahdollisella tavalla. Ennakoimme haasteet ja suunnittelimme työvaiheet huolellisesti voimme minimoida riskit ja varmistaa, että käsikirja tarjoaa konkreettista tukea uusille työntekijöille varhaiskasvatuksen arjessa.

5.5 Raportointi, julkistaminen ja hyödyntäminen

Perehdytyskäsikirjamme keskeinen sisältö koostuu selkeästi jäsennellyistä työtehtävien kuvauksista, varhaiskasvatuksen arjen rakenteista sekä tärkeistä käytännön ohjeista, jotka auttavat uutta työntekijää tai sijaisuuteen tulevaa pääsemään nopeasti sisään yksikön toimintaan. Käsikirjassa painotetaan erityisesti selkeyttä, helppolukuisuutta ja visuaalista rakennetta, jotta tieto on nopeasti omaksuttavissa kiireisessä työympäristössä. Tuotoksen sisältö muotoutui tietoperustan ja kentältä kerätyn aineiston pohjalta. Kirjallisuus perehdytyksen merkityksestä, hyvistä käytännöistä ja toimivasta työyhteisöviestinnästä ohjasi sisällöllisiä valintoja merkittävästi. Käsikirjan rakentamisessa tarkoituksenamme oli luoda konkreettinen ja helposti käyttöön

otettava materiaali, joka pohjautuu sekä teoreettiseen tietoon että käytännön tarpeisiin. Käsikirja on toimitettu yhteistyöpäiväkodille käyttöön ja on liitetty työn liitteisiin (Liite 3).

Opinnäytetyömme raportoidaan kattavasti ja julkaistaan Theseus-verkkopalvelussa, jotta se on hyödynnettävissä laajemmin varhaiskasvatuksen kentällä. Tavoitteenamme on, että työmme ei ainoastaan palvele yhteistyökumppanimme Siriuspäiväkodit Oy:tä, vaan siitä voi olla hyötyä myös muille varhaiskasvatuksen toimijoille, jotka etsivät keinoja perehdytysprosessien kehittämiseen. Valmis käsikirja luovutetaan Siriuspäiväkodit Oy:n käyttöön, ja sen hyödyntämistä voidaan laajentaa myös muihin saman palveluntuottajan yksiköihin. Kiinnostusta käsikirjan käyttöönottoon on jo herännyt, mikä osoittaa, että perehdytyksen kehittämiseksi on selkeä tarve.

Kehittämishankkeemme kokonaisvaltaisena tavoitteena on tukea Siriuspäiväkodit Oy:n työntekijöitä heidän työssään ja helpottaa uusien työntekijöiden perehdytystä. Hyvin suunniteltu ja selkeä perehdytyskäsikirja voi merkittävästi parantaa uusien työntekijöiden oppimiskokemusta sekä nopeuttaa heidän sopeutumistaan työyhteisöön. Perehdytysprosessin sujuvoittaminen voi myös osaltaan vähentää työn kuormittavuutta vakituiselle henkilöstölle, sillä selkeä ohjeistus voi keventää perehdyttäjien vastuuta ja mahdollistaa tehokkaamman perehdytysprosessin. Lisäksi uskomme, että käsikirjan avulla voimme edesauttaa sijaisten ja uusien työntekijöiden sitoutumista organisaatioon ja vähentää vaihtuvuutta, joka on varhaiskasvatuksen kentällä yleinen haaste.

Käsikirjan suunnittelussa ja toteutuksessa on kiinnitetty erityistä huomiota sen selkeyteen ja helppokäyttöisyyteen. Käsikirja on toteutettu digitaalisena sekä tulostettavana PDF-tiedostona, mikä mahdollistaa sen joustavan käytön eri tilanteissa. Digitaalinen versio tarjoaa nopean ja vaivattoman pääsyn perehdytysmateriaaliin esimerkiksi mobiililaitteilla, kun taas tulostettava versio soveltuu erityisesti tilanteisiin, joissa sähköisiä laitteita ei ole käytettävissä.

Visuaalisuuden ja käytännöllisyyden osalta käsikirjan suunnittelussa otettiin mallia pankkikortin koosta, sillä tavoitteena oli luoda kompakti ja helposti mukana

kuljetettava opas. Alkuperäisenä referenssinä toimi 8,56 cm x 5,398 cm - kokoinen kortti, mutta visuaalisen selkeyden ja sisällön jäsentelemisen vuoksi muokkasimme lopullisen käsikirjan sivukooksi 9 cm x 6,5 cm. Tämä mahdollistaa sen, että sivuille mahtuu kaikki olennainen informaatio ilman, että luettavuus kärsii.

Sisällöltään käsikirja sisältää ytimekkäät ohjeet varhaiskasvatuksen päivittäisiin työtehtäviin sekä keskeiset toimintamallit, jotka auttavat uusia työntekijöitä hahmottamaan työympäristön vaatimukset nopeasti. Käsikirja jaetaan Siriuspäiväkodit Oy:n uusille työntekijöille osana perehdytysprosessia, ja sen avulla pyritään tarjoamaan selkeä ja helposti saatavilla oleva tietopaketti varhaiskasvatuksen työarjesta. Lisäksi käsikirjaa voidaan ottaa käyttöön myös muissa Siriuspäiväkodit Oy:n yksiköissä tarpeen mukaan, mikä lisää sen vaikuttavuutta ja käyttömahdollisuuksia organisaation sisällä.

Kokonaisuudessaan opinnäytetyömme pyrkii tarjoamaan konkreettisen ja käytännöllisen ratkaisun varhaiskasvatuksen perehdytyksen kehittämiseen. Käsikirjan muokattavuus ja monipuolinen käyttömahdollisuus tekevät siitä hyödyllisen työkalun, joka voi palvella niin uusia työntekijöitä kuin organisaation vakituista henkilökuntaa pitkällä aikavälillä.

Käsikirjaa voi myös hyödyntää kirkon alalla, ottaen huomioon käsikirjan muokattavuuden kokonaisuudessaan. Esimerkiksi käsikirja voisi olla otollinen tuotos käytettävyydeltään vapaaehtoisten kanssa työskennellessä. Käsikirjaan voidaan tuoda ilmi kirkon alan eettisiä periaatteita, tärkeitä käsitteitä ja tärkeimmät teemat, esimerkiksi vuodenaikoihin liittyvät kirkolliset juhlat.

6 KÄSIKIRJAN TOIMIVUUDEN TARKASTELU

6.1 Perehdytyskäsikirjan käyttöönotto

Käsikirja otettiin käyttöön suunnitellusti Siriuspäiväkodit Oy:n yksikössä, ja sen käyttöönottoa seurattiin tiiviisti koko prosessin ajan. Sekä kiertävät sijaiset, opiskelijat että perehdytyksestä vastaavat kokivat käsikirjan hyödylliseksi ja selkeäksi työvälineeksi.

Ensimmäisten käyttökokemusten perusteella käsikirja osoittautui erinomaiseksi tueksi perehdytyksessä. Sen selkeä rakenne ja looginen sisältö helpottivat uusien työntekijöiden perehtymistä päiväkodin arkeen. Erityisesti käsikirjan koko ja sen muokattavuus mahdollisuudet yksikön tarpeen mukaisesti. Työntekijät kokivat, että käsikirja tarjosi nopeasti saatavilla olevaa tietoa keskeisistä työtehtävistä ja päiväkodin käytännöistä, mikä vähensi epävarmuutta ja tuki itsevarmuuden kehittymistä uudessa työympäristössä.

Perehdytyskäsikirja ei hyödyttänyt pelkästään uusia työntekijöitä, vaan myös talossa pitkään työskennelleet työntekijät kokivat sen tukevan heidän työtään. Käsikirja auttoi varmistamaan, että perehdytys eteni johdonmukaisesti ja että kaikki oleelliset asiat tuli käytyä läpi eikä uusien työntekijöiden perehdyttämiseen mennyt aikaa niin paljoa. Kokenut kaarti koki myös, että perehdytyskäsikirja toimi heille hyvänä muistilistana ja ohjeistuksena.

Kokonaisuudessaan käsikirjan käyttöönotto oli erittäin onnistunut, ja se osoitti tarpeellisuutensa varhaiskasvatuksen arjessa. Sen helppokäyttöisyys ja selkeys varmistivat, että se otettiin innolla vastaan ja koettiin aidosti hyödylliseksi perehdytyksen tueksi.

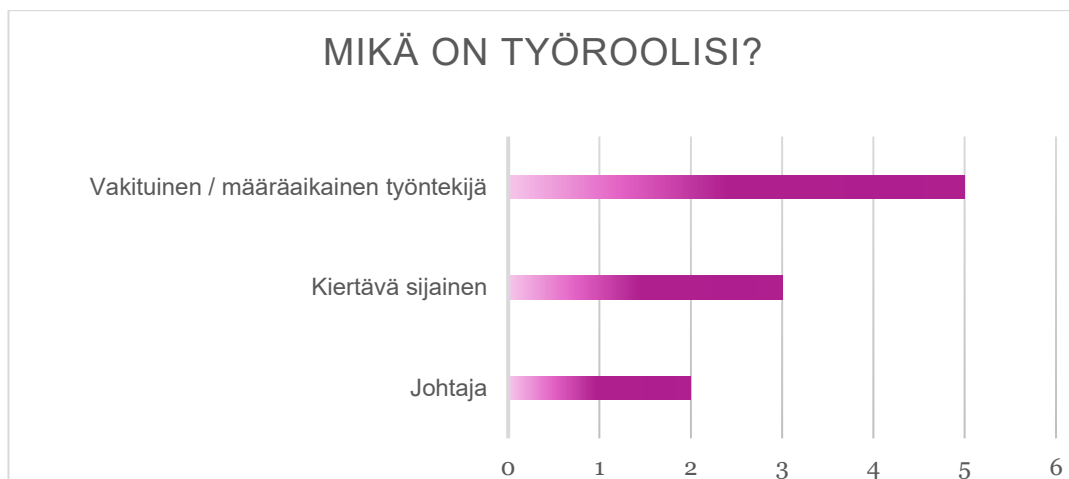
6.2 Työntekijöiden kokemukset ja palautteet

Toteuttamamme haastattelun tulokset keräsimme Google Formsin välityksellä Siriuspäiväkodit Oy:n henkilöstöltä. Työstämisvaiheessa saimme kymmenen vastausta kokonaisuudessaan. Haastattelujen perusteella tekemämme tuotos osoitti tarpeellisuuttaan sekä sai positiivisen vastaanoton työyhteisön edustajilta. Vastanneista 50 % työntekijöistä edustaa vakituisia tai määräaikaisia työntekijöitä, 30 % kiertäviä sijaisia ja 20 % johtajistoon kuuluvia (Kuvio 1). Halusimme saada mahdollisimman laajan skaalan vastauksia eri työntekijäryhmiltä. Määrällisesti vastanneiden määrä ei ole suuri, ottaen huomioon päiväkodin henkilöstön kokonaismäärän, mutta vastaukset antoivat kattavan kuvan perehdytyskäsikirjan toimivuudesta.

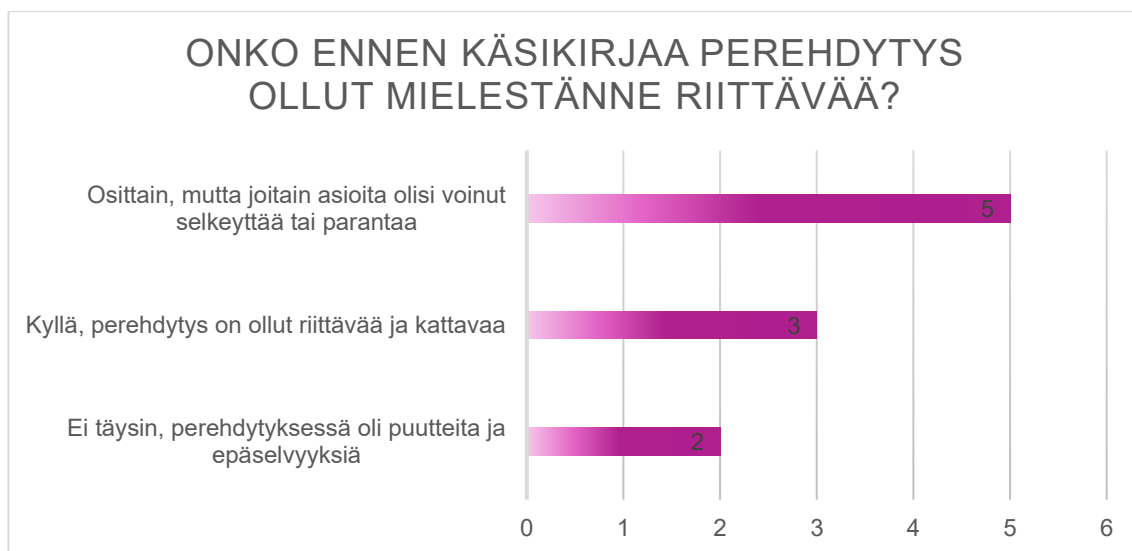
Vastauksista kävi ilmi, että perehdytyskäsikirja oli toimiva ja se koettiin erittäin selkeäksi. Peräti 90 % vastaajista koki käsikirjan olevan erittäin selkeä, ja yksi vastaaja arvioi sen melko selkeäksi (Kuvio 3). Työntekijät kokivat, että käsikirja toi lisäarvoa perehdytysprosessiin ja helpotti erityisesti uusien työntekijöiden ja sijaisten arkea.

Vaikka perehdytys oli ollut kyselyn mukaan aiemminkin suhteellisen hyvällä tasolla, niin silti vastauksien perusteella käsikirjaa suositellaan vahvasti osaksi päiväkodin perehdytyskäytäntöjä, koska sen avulla tieto oli helposti saatavilla ja selkeästi jäsennelty, mikä helpotti uusien työntekijöiden ja sijaisten sopeutumista työyhteisöön.

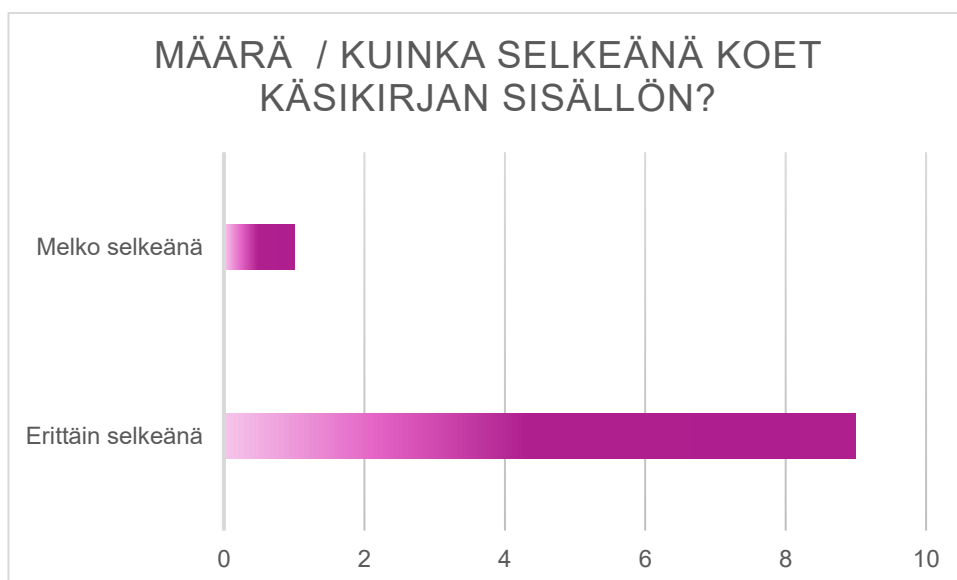
Erityisesti käsikirjan käytännönläheisyys, koko ja selkeä esitystapa saivat kiitosta. Sen koettiin helpottavan arjen työtehtävien hahmottamista ja tarjoavan yhtenäisen linjan perehdytykseen. Lisäksi käsikirjan helppo muokattavuus sai positiivista palautetta, sillä käsikirjaa tulee päivittää tarpeen vaatiessa.



Kuvio 2. Haastattelukysymys 1.



Kuvio 2. Haastattelukysymys 2.



Kuvio 3. Haastattelukysymys 3.

6.3 Perehdytysprosessin muutokset ja kehityskohdat

Perehdytyskäsikirjan käyttöönoton myötä Siriuspäiväkodit Oy:n perehdytysprosessi on muuttunut selkeämmäksi ja sujuvammaksi. Ennen käsikirjan käyttöönottoa perehdytys oli pitkälti kokeneempien työntekijöiden sekä johtajien vastuulla, mikä vaati heiltä aikaa ja resursseja. Nyt perehdytyskäsikirja toimii tukena uusille työntekijöille, mikä on vähentänyt vanhojen työntekijöiden kuormitusta perehdytyksen osalta.

Selkein muutos aiempaan verrattuna on perehdytyksen yhtenäistäminen. Ennen käsikirjaa perehdytys saattoi vaihdella sen mukaan, kuka sen toteutti, ja kaikki tarvittava tieto ei välttämättä aina välittynyt uusille työntekijöille. Nyt perehdytys noudattaa selkeitä ja yhtenäisiä raameja, mikä varmistaa, että kaikki saavat saman perusohjeistuksen ja tarvittavan tiedon heti työn alussa. Tämä on parantanut uusien työntekijöiden itsevarmuutta ja nopeuttanut heidän sopeutumistaan työyhteisöön.

Toinen selkeä muutos on ollut se, että käsikirja on tehnyt perehdytyksestä tehokkaampaa ja itsenäisempää. Uudet työntekijät voivat tutustua käsikirjaan omatoimisesti ja palata siihen tarpeen mukaan, mikä vähentää tarvetta jatkuville kysymyksille ja ohjeistuksille. Tämä on ollut erityisen hyödyllistä kiireisessä päiväkotiympäristössä, jossa resurssit ovat muutenkin rajalliset ja jokaista työntekijää tarvitaan aktiivisesti päiväkodin arjessa.

Aiemmin perehdytys tapahtui pitkälti työpäivien alussa, jolloin uusille työntekijöille pyrittiin kertomaan mahdollisimman paljon tietoa kerralla. Tämä saattoi olla haastavaa, sillä aamun kiireisin aika esimerkiksi aamupalailut, lasten vastaanottaminen ja päivän aloitukseen liittyvät muut puuhut vaativat henkilökunnalta jo valmiiksi paljon huomiota. Nyt, käsikirjan ansiosta, uusien työntekijöiden ei tarvitse yrittää sisäistää kaikkea kerralla, vaan he voivat palata käsikirjan sisältöön tarpeen mukaan pitkin päivää.

Kaiken kaikkiaan käsikirjan käyttöönotto on ollut merkittävä askel kohti yhtenäisempää ja tehokkaampaa perehdytysprosessia. Sen avulla uusien työntekijöiden aloittaminen on helpottunut ja perehdytyksen laatu on tasalaatuista kaikille uusille tulijoille.

7 EETTISYYS JA LUOTETTAVUUS

Opinnäytetyömme eettisyys on meille erityisen tärkeää, ja haluamme varmistaa, että koko prosessi etenee vastuullisesti ja luotettavasti. Kaikki kehittämistoimenpiteet toteutetaan huolellisesti alan määräysten, säädösten ja käytäntöjen mukaisesti. Eettiset kysymykset, kuten osallistujien suostumuksen varmistaminen, yksityisyyden suojaaminen ja tietojen luottamuksellisuus, ovat keskeisiä huomioitavia asioita (Arene, s. 9). On tärkeää, että kaikki tutkimukseen osallistuvat kokevat olonsa turvalliseksi ja että heidän oikeutensa ja näkökulmansa otetaan huomioon koko prosessin ajan.

Tietosuojan ja eettisten periaatteiden noudattaminen on meille ensisijaisen tärkeää, sillä haluamme varmistaa, että keräämämme tieto pysyy turvassa eikä aiheuta kenellekään haittaa. Säilytämme kaikki tiedot suojatuihin ja salasanalla varmistetuihin tiedostoihin, ja tietoja käsitellään ainoastaan opinnäytetyöhön liittyvässä tarkoituksessa. Emme kirjaa henkilökohtaisia tietoja tarpeettomasti, ja aineisto salataan siten, ettei yksittäisiä henkilöitä voida tunnistaa (Arene, s.27). Näin voimme taata osallistujille turvallisen ja luottamuksellisen ympäristön, jossa he voivat antaa rehellistä ja avointa palautetta ilman huolta tietojensa väärinkäytöstä (Arene, s. 11).

Eettisen työskentelymme lähtökohdaksi on jokaisen ihmisen arvostaminen ja kunnioittaminen. Meille on tärkeää, että kaikki osallistujat kohdataan tasavertaisesti, heidän taustastaan, mielipiteistään tai kokemuksistaan riippumatta. Työmme tavoitteena on kehittää materiaalia, joka tukee varhaiskasvatuksen ammattilaisia heidän työssään ja parantaa uusien

työntekijöiden perehdytystä. Siksi haluamme varmistaa, että kehittämämme käsikirja vastaa todellisia tarpeita ja että sen sisältö on sekä ajankohtaista että käytännönläheistä. Noudatamme Ammattikorkeakoulujen rehtorineuvosto Arenen tutkimuseettisiä ohjeita, joiden mukaan yksityisyyden suojaaminen, tietojen asianmukainen käsittely ja avoimuus tutkimusprosessissa ovat keskeisiä periaatteita. Lisäksi varmistamme, että kaikki aineisto hävitetään turvallisesti opinnäytetyön päätyttyä (Arene, s. 22).

Luotettavuus ja vastuullisuus ovat meille keskeisiä arvoja, ja siksi kuvaamme huolellisesti käyttämämme menetelmät sekä perustelemme niiden soveltamisen opinnäytetyössämme (Arene, s. 21). Tiedonkeruu ja analyysi suoritetaan tarkasti, jotta voimme varmistaa tulosten luotettavuuden ja paikkansapitävyyden. Haluamme toimia vastuullisesti myös tulosten esittämisessä ja hyödyntämisessä, jotta ne kuvaavat rehellisesti ja oikein käsikirjamme toimivuutta ja mahdollisia kehityskohteita. Pyrimme myös siihen, että kaikki tutkimukseen osallistuvat saavat tietoa siitä, miten heidän antamaansa palautetta tullaan käyttämään ja miten se vaikuttaa lopputulokseen.

Lisäksi pohdimme jatkuvasti, miten mahdolliset eettiset ja luotettavuuteen liittyvät kysymykset vaikuttavat työhömmä ja miten ne voidaan ratkaista parhaalla mahdollisella tavalla. Tiedostamme, että kehittämishankkeissa voi aina ilmetä yllättäviä haasteita, mutta avoimuus ja jatkuva vuoropuhelu yhteistyötahojemme kanssa auttavat meitä löytämään ratkaisuja. Vastuullinen työskentely tukee opinnäytetyömme uskottavuutta ja varmistaa, että se täyttää kaikki eettiset vaatimukset. Uskomme, että huolellisesti toteutettu ja eettisesti kestävä opinnäytetyömme tuottaa parhaat mahdolliset tulokset sekä hyödyttää päiväkodin henkilökuntaa ja uusia työntekijöitä pitkällä aikavälillä.

Lopulta opinnäytetyömme tavoitteena oli kehittää konkreettinen, käytännönläheinen ja helppokäyttöinen käsikirja, joka tukee uusien työntekijöiden perehdytystä ja sujuvoittaa heidän siirtymistään varhaiskasvatukseen arkeen. Kun työ tehdään eettisesti kestävästi ja luotettavasti, voimme olla varmoja siitä, että lopputulos palvelee aidosti varhaiskasvatuksen kenttää ja auttaa osaltaan parantamaan työhyvinvointia (Arene, s.27).

8 JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA

8.1 Opinnäytetyömme tavoitteiden toteutuminen

Opinnäytetyömme tarkoituksena oli tuottaa varhaiskasvatuksen yksikköön selkeä ja helposti omaksuttava perehdytys käsikirja, joka tukee uusien työntekijöiden sujuvaa perehtymistä päiväkodin arkeen. Tavoitteena oli myös vastata havaittuihin puutteisiin perehdytyskäytännöissä ja vahvistaa uusien työntekijöiden tunnetta valmistautuneisuudesta ja työvarmuudesta sekä työhyvinvoinnista heti työuran alkuvaiheessa.

Johtopäätöksenä voidaan todeta, että opinnäytetyömme tavoitteet ja tarkoitus toteutuivat kokonaisuudessaan. Käsikirjasta muodostui konkreettinen ja selkeä perehdytyksen tukityökalu, joka sisältää keskeisimmät päivärutiinit, toimintatavat, yhteystiedot sekä toimintakulttuurin tiiviissä ja helposti saavutettavassa muodossa. Palautteen perusteella käsikirja koettiin erityisen hyödylliseksi niissä tilanteissa, joissa perehdytys on jäänyt vähäiseksi tai hajanaiseksi.

Testausvaiheen havainnot ja käyttäjäpalaute osoittivat, että käsikirja helpottaa uuden työntekijän orientoitumista päiväkodin käytäntöihin ja tuo selkeyttä työn aloitukseen. Erityisesti kiiteltiin selkeyttä, visuaalisuutta ja käytännönläheisyyttä. Työn myötä voidaan päätellä, että yksinkertainen ja helposti saatavilla oleva perehdytys käsikirja voi merkittävästi tukea varhaiskasvatuksen yksikön arjen sujuvuutta ja lisätä työntekijän kokemusta tuetuksi tulemisesta. Myös työturvallisuus lisääntyy alkuvaiheessa annettavan riittävän perehdytyksen myötä. Hektisessä arjessa käsikirjalla on olennainen rooli perehdytyksen tukena.

Lisäksi voidaan päätellä, että kehittämämme materiaali ei ole vain lyhytaikainen apu, vaan sillä voi olla pitkäaikaisia vaikutuksia perehdytyskäytäntöjen yhdenmukaistamiseen, työhyvinvointiin ja jopa työntekijöiden pysyvyyteen. Selkeä perehdytys voi madaltaa uuden työn aloittamisen kynnyksiä ja parantaa koko työyhteisön toimivuutta sekä lisätä työntekijöiden pysyvyyttä.

8.2 Ammatillinen kehittyminen sekä oivallukset

Sosionomin kompetensseihin sisältyy osaaminen innovatiivisesta ongelmanratkaisusta sekä verkostotyöskentelystä sen kehittämisessä (Diak, 2016). Olemme huomanneet kehittämiskohteen arjen työssämme. Olemme luoneet uuden toimintamallin yhdessä yhteistyökumppanin kanssa arjen sujuvuuden lisäämiseksi. Kokemus on tuonut varmuutta sekä osaamista työskentelyyn konkreettisen kehittämisen muodossa.

Sosionomin kompetensseihin sisältyy myös työyhteisön hyvinvoinnin edistäminen sekä oman työn johtaminen (Diak, 2016). Opinnäytetyötämme tehdessämme olemme kasvaneet prosessin myötä oman työn johtamisessa, aikataulutuksessa sekä siinä, miten voimme puuttua kehittämiskohteisiin lisäten työhyvinvointia. Ammatillinen kasvu konkretisoituu tuotokseemme, jolla saamme lisättyä toivottavasti työhyvinvointia sekä lisättyä työntekijöiden pysyvyyttä yhteistyökumppanillamme. Olemme luoneet moniammatillisessa yhteistyössä perehdytysoppaan vastaamaan arjen tarpeita, perehdytyksen tueksi.

Sosiaalialalla työskentelevillä on oikeus hyvään työturvallisuuteen sekä työsuojeluun. Työhyvinvointia on edesauttamassa turvallinen työpaikka. Turvallinen työpaikka on niin asiakkaiden, työntekijöiden kuin työnantajankin etu. (Talentia, 2016, s. 54). Koemme, että tässä on se opinnäytetyömme ydin. Se mihin olemme saaneet olleet vaikuttamassa. Olemme huomanneet epäkohtia työssämme ja puuttuneet niihin kehittävällä työotteella arjen työn kehittämiseksi.

Opinnäytetyömme kehittämistyöprosessi tarjosi meille monia arvokkaita oivalluksia. Jo heti työn alkuvaiheessa ymmärsimme, kuinka tärkeä ja merkityksellinen hyvin toteutettu perehdytys on työyhteisön toimivuuden ja työntekijän jaksamisen kannalta. Erityinen oivallus syntyi kuitenkin vasta projektin edetessä: huomasimme, kuinka monikäyttöinen ja laajasti hyödynnettävissä tällainen selkeä ja ytimekäs käsikirja voi olla.

Alun perin suunniteltu perehdytys käsikirja varhaiskasvatukseen osoittautui sellaiseksi työkaluksi, jota voidaan soveltaa monipuolisesti myös muissa konteksteissa. Sen lisäksi, että materiaali tukee uusien työntekijöiden perehdyttämistä, sitä voivat hyödyntää esimerkiksi varhaiskasvatuksen opiskelijat työelämäjaksoillaan sekä vanhemmat, jotka haluavat ymmärtää paremmin päiväkodin arkea ja toimintakulttuuria.

Tärkeä oivalluksemme oli myös se, että vastaavanlaiset perehdytys käsikirjat eivät ole hyödyllisiä ainoastaan varhaiskasvatuksessa, vaan niitä voidaan soveltaa laajasti eri alojen käyttöön. Selkeä, nopeasti omaksuttava ja visuaalisesti toimiva käsikirja voi tukea uusien työntekijöiden tai harjoittelijoiden perehtymistä tehtäviinsä monenlaisissa työympäristöissä. Tällainen materiaali auttaa yhdenmukaistamaan toimintatapoja, vahvistamaan työyhteisön yhtenäisyyttä ja helpottamaan työn arkeen kiinnittymistä myös muualla kuin kasvatuksen kentällä. Tämä havainto vahvisti käsitystämme siitä, että käsikirjamalli on monikäyttöinen ja mukautettavissa monenlaisiin tarpeisiin.

Ajatuksemme myös siitä, että vastaavanlaista käsikirjaa voisi hyödyntää myös diakoniatyössä vahvistui projektin edetessä. Diakoniatyössä kohdataan jatkuvasti erilaisia ihmisiä ja tilanteita, joissa tarvitaan selkeyttä, rakennetta ja tietoa esimerkiksi asiakaskohtaamisten käytännöistä, verkostoyhteistyöstä ja eettisistä toimintaperiaatteista. Tällaisessa työssä käsikirja voisi helpottaa uusien työntekijöiden tai vapaaehtoisten sisäänpääsyä monimuotoisiin tehtäviin. Diakoniatyö nojaa vahvasti vuorovaikutukseen, auttamistyöhön ja läsnäoloon, mutta työn tekeminen edellyttää myös käytännönläheistä osaamista, kuten avustuskäytäntöjen hallintaa, palveluohjausta tai verkostojen tuntemusta. Näihin tarpeisiin selkeästi laadittu, nopeasti haltuun otettava perehdytys käsikirja voisi vastata tehokkaasti.

8.3 Kehittämistyö oppimisprosessina

Tämän opinnäytetyöprosessin aikana olemme päässeet syventymään perehdyttämisen merkitykseen varhaiskasvatuksen kentällä. Jo alkuvaiheessa tunnistimme perehdytyksen haasteita ja puutteita, mutta työn edetessä ymmärryksemme aiheesta laajeni ja syveni entisestään. Oli silmiä avaavaa huomata, kuinka suuri vaikutus hyvällä perehdytyksellä on työntekijän kokemukseen ja koko työyhteisön toimivuuteen. Perehdytys ei ole pelkästään uusien työntekijöiden opastamista, vaan se on myös osa työpaikan kulttuurin ja arvojen välittämistä sekä työn sujuvuuden ja turvallisuuden varmistamista.

Opinnäytetyömme aikana huomasimme, kuinka tärkeää on suunnitella perehdytyskäsikirja selkeästi ja käytännönläheisesti. Työskentely Siriuspäiväkodit Oy:n kanssa toi meille realistisen kuvan arjen tarpeista ja auttoi muokkaamaan tuotostamme niin, että se palvelee aidosti sen kohderyhmää. Oli myös erittäin hyödyllistä saada palautetta suoraan kentältä. Henkilöstön näkemykset, kommentit ja ideat vahvistivat meille sen, että kehittämämme tuotos oli tarpeellinen ja sillä voi olla aidosti hyödyttävä rooli työssä jaksamisen ja osaamisen tukemisessa.

Projektin aikana oivalsimme myös perehdytys käsikirjan monikäyttöisyyden. Se ei ole sidottu vain yhteen ammattiryhmään tai organisaatioon, vaan vastaavanlaista mallia voidaan hyödyntää laajasti eri aloilla. Tämä ajatus toi työhömmme lisää merkityksellisyyttä ja motivoi meitä panostamaan sisällön laatuun sekä visuaaliseen selkeyteen.

Työskentely kehittämisprosessin parissa oli opettavainen ja monivaiheinen. Haasteita toi muun muassa aikataulumme yhteensovittaminen ja sisällön rajaaminen, mutta koimme oppivamme projektinhallintaa, yhteistyötaitoja ja tavoitteellista työskentelyä. Tämä opinnäytetyö antoi meille myös valmiuksia toimia kehittämistyön tekijöinä tulevissa työtehtävissä.

Lopputulokseen sekä lopulliseen opinnäytetyön tuotokseen olemme tyytyväisiä sekä toivomme, että työmme toisi konkreettista hyötyä Siriuspäiväkodit Oy:lle ja mahdollisesti myös laajemmalle varhaiskasvatuksen kentälle, koska kyselyjä muiltakin tahoilta on tullut käsikirjaamme kohtaan. Kokonaisuudessaan koemme työn olleen merkityksellinen ja ammatillisesti kehittävä kokemus.

Opinnäytetyöprosessimme eteni kokonaisuudessaan suunnitelmallisesti ja johdonmukaisesti. Opinnäytetyömme rakentui vaiheittain, ja vaikka matkan varrella ilmeni joitakin haasteita, onnistuimme mukautumaan muuttuviin tilanteisiin ja etenemään tavoitteidemme mukaisesti.

Yksi merkittävä oppi prosessin aikana oli se, kuinka tärkeää on jatkuva vuorovaikutus ja yhteistyö kohdeorganisaation Siriuspäiväkodit Oy:n kanssa. Saamamme palaute ja käytännön näkökulmat olivat keskeisessä roolissa käsikirjan kehittämisessä, ja ne auttoivat varmistamaan, että tuotos vastasi aidosti työntekijöiden tarpeisiin. Lisäksi havaitsimme, kuinka suuri merkitys on selkeälle aikataulutukselle ja tehtävien jakamiselle, jotta työ eteni sujuvasti ja jokainen työryhmän jäsen tiesi vastuunsa eri vaiheissa.

Opimme myös, että kehittämistyössä tarvitaan paljon joustavuutta. Vaikka alkuperäiset suunnitelmat antoivat hyvän rungon opinnäytetyölle, prosessi eli koko ajan uusien oivallusten ja saadun palautteen myötä. Tämä vaati meiltä kykyä sopeutua ja muokata työtä tarpeen mukaan, mikä oli arvokas oppimiskokemus tulevaisuuttakin silmällä pitäen.

Koemme vahvasti, että kehittämisprosessimme onnistui todella hyvin ja saavutimme sille asetetut tavoitteet. Käsikirjan vastaanotto ylitti kaikki odotuksemme, ja se saikin erittäin positiivista palautetta, mikä toki vahvistaa sen tarpeellisuutta varhaiskasvatuksen kentällä. Opinnäytetyö antoi meille lisäksi arvokasta kokemusta kehittämishankkeen toteuttamisesta, yhteistyöstä ja projektinhallinnasta, ja sen kautta saimme myös syvempää ymmärrystä varhaiskasvatuksen perehdytysprosessin kehittämisestä.

LÄHTEET

- Antikainen, R., Kangas, H.-L., Alhola, K., Stenvall, J., Leponiemi, U., Pekkola, E., Rannisto, P.-H., & Poskela, J. (14.1.2019). *Kokeilukulttuuri Suomessa – nykytilanne ja kehittämistarpeet*.
https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/161281/2-2019-KOKSU_raportti_.pdf
- Arene. (2025). Ammattikorkeakoulujen *opinnäytetöiden eettiset suositukset*. Ammattikorkeakoulujen rehtorineuvosto Arene. <https://arene.fi/wp-content/uploads/Raportit/2025/AMMATTIKORKEAKOULUJEN%20OPINN%C3%84YTET%C3%96IDEN%20EETTISET%20SUOSITUKSET%202025.pdf> Saatavilla 22.2.2025
- Arkkiihppakunta. (2010). *Kirkon perehdyttämisosas*.
<https://www.arkkihiippakunta.fi/uploads/2019/07/080114e4-perehdyttamisopas.pdf>
- Diak. (29.4.2016). *Sosionomin kompetenssit*.
<https://www.diak.fi/opiskelu/opiskelijan-polku/opintojen-suorittaminen/arviointi/osaamisvaatimukset-sosionomi-amk-diakoniatyo/>
- Intro. (3.12.2021). *Varhaiskasvatuksen perehdytyksessä korostuu työn ohjaaminen ja yhteiset toimintatavat*.
<https://introperehdytys.fi/blogit/varhaiskasvatuksen-perehdytyksessa-korostuu-tyon-ohjaaminen-ja-yhteiset-toimintatavat/>
- Keva, 2024. *Varhaiskasvatuksen henkilöstön työkyky ja sen johtaminen: työkyvyttömyysriskeistä ratkaisuihin*.
<https://www.keva.fi/globalassets/2-tiedostot/tutkimukset-ja-tilastot/kevan-tutkimuksia-1-2024-toimialatietoa-varhaiskasvatuksesta-1.pdf>
- Kuha, S., Rissanen, S., Harmoinen, M., Vähänikkilä, H., & Kanste, O. (2023). *The association between appreciative management and work engagement among health- and social care professionals: A cross-sectional study*. Scandinavian Journal of Caring Sciences, 38(1), 210–219. Portico. <https://doi.org/10.1111/scs.13202>

- Lastenhoitoalan ammattilaiset. (i.a.). *Eettiset periaatteet*. <https://slal.fi/eettiset-periaatteet/>
- Manka, M-L. & Manka, M. (2023). *Työhyvinvointi*. (3. uudistettu painos). Alma Talent.
- Opetusalan ammattijärjestö OAJ. (2021). *Laadukas perehdytys on työhyvinvoinnin ja turvallisuuden perusta*.
https://www.oaj.fi/contentassets/a24a6a057c06414e8a895fff4d47c9b4/perehdytysmalli_2_2021.pdf Saatavilla 22.2.2025
- Opetushallitus. (2022). *Varhaiskasvatuksen perusteet*.
<https://www.oph.fi/fi/tilastot-ja-julkaisut/julkaisut/varhaiskasvatussuunnitelman-perusteet-2022>
- Saari, H. (2022). *Perehdyttämällä kohti parempaa suoriutumista*.
<https://osuva.uwasa.fi/handle/10024/14642>
- Suomen evankelisluterilainen kirkko. (i.a-a). *Turvallinen seurakunta*.
<https://evl.fi/plus/seurakuntaelama/turvallinen-seurakunta/fyysisesti-turvallinen-seurakunta/tyontekijan-ja-tyotilojen-turvallisuus/tilaturvallisuus-muualla-kuin-seurakunnan-tiloissa-tehtavassa-tyossa/>
- Suomen evankelisluterilainen kirkko. (i.a-b). *Vapaaehtoistoiminnan lait ja säädökset*.
<https://evl.fi/plus/seurakuntaelama/vapaaehtoistoiminta/vapaaehtois-toiminnan-lait-ja-saadokset/>
- Sosiaali- ja terveysministeriö. (2024a). *Turvallisia ja terveellisiä työoloja sekä työkykyä kaikille*.
https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/165818/STM_2024_26.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Sosiaali- ja terveysministeriö. (2024b). *Työturvallisuus ja työhyvinvointi*.
<https://stm.fi/tyohyvinvointi> Saatavilla 16.9.2024
- Talentia. (2022). *Ammattieettiset ohjeet*.
<https://talentia.lukusali.fi/#/reader/4fb08bf6-d9e1-11ed-bdad-00155d64030a>
- Toikko, T. & Rantanen, T. (2009). *Tutkimuksellinen kehittämistoiminta: teoria ja käytäntö*. Tampere University Press.

https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/100802/Toikko_Rantane_n_Tutkimuksellinen_kehittamistoiminta.pdf

Työsuojelu.fi. (18.11.2024). *Opetus ja ohjaus*.

<https://tyosuojelu.fi/tyosuojelu-tyopaikalla/opetus-ja-ohjaus>

Työturvallisuuslaki 738/2002.

<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738>

Työterveyslaitos. (i.a). *Kunnollinen perehdytys kannattaa aina*. Saatavilla 17.3.2023

<https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/tyoura/kunnollinen-perehdytys-kannattaa-aina>

Työterveyslaitos, 2024. *Miten Suomi voi - tutkimus*.

<file:///C:/Users/maran/Downloads/Miten%20Suomi%20voi%20-tuloskooste%2028.2.2024.pdf>

Varhaiskasvatuslaki 540/2018.

<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2018/20180540>

LIITE 1. Käsikirjan tarkoitus ja tarve haastattelun kysymykset

1. Millaiset käytännöt ja materiaalit ovat tällä hetkellä käytössä uusien työntekijöiden perehdyttämisessä?
2. Mitkä ovat suurimmat haasteet uusien työntekijöiden perehdytyksessä?
3. Kuinka systemaattiseksi ja yhdenmukaiseksi koet nykyisen perehdytysprosessin?
4. Miten perehdytys vaikuttaa työn sujuvuuteen ja yksikön arkeen?
5. Mitä muutoksia tai parannuksia toivoisit perehdytysprosessiin, jotta se tukisi paremmin sekä uusia työntekijöitä että koko työyhteisöä?

LIITE 2. Tyytyväisyyskysely perehdytys käsikirjan käytöstä

28.3.2025 klo 13.22

Tyytyväisyyskysely perehdytys käsikirjan käytöstä

Tyytyväisyyskysely perehdytys käsikirjan käytöstä

1. Mikä on työroolisi?

- Sijainen
- Kiertävä sijainen
- Johtaja
- Vakituinen / määräaikainen työntekijä
- Muu

2. Onko ennen käsikirjaa perehdytys ollut mielestänne riittävää?

- Kyllä, perehdytys on ollut riittävää ja kattavaa
- Osittain, mutta joitain asioita olisi voinut selkeyttää tai parantaa
- Ei täysin, perehdytyksessä oli puutteita ja epäselvyyksiä
- Ei lainkaan, perehdytys oli riittämätöntä ja tunsin oloni epävarmaksi työssäni

3. Kuinka selkeänä koet käsikirjan sisällön?

- Erittäin selkeänä
- Melko selkeänä
- Kohtalaisen selkeänä
- Epäselvänä

28.3.2025 klo 13.22

Tyytyväisyyskysely perehdytys käsikirjan käytöstä

4. Oliko käsikirja helppokäyttöinen?

- Kyllä, erittäin helppokäyttöinen
- Kyllä, mutta parannettavaa on hieman
- Ei täysin, käytettävyydessä oli haasteita
- Ei lainkaan, sitä oli vaikea käyttää

5. Kuinka hyvin käsikirja auttoi sinua ymmärtämään päiväkodin toimintatavat ja työnkuvasi?

- Erittäin hyvin
- Melko hyvin
- Vain osittain
- Ei lainkaan

6. Mitä osa-alueita käsikirjasta tulisi kehittää? (voit valita useamman)

- Selkeys ja rakenne
- Sisällön kattavuus
- Helppo käytettävyys
- Ei tarvitse kehittää

7. Suositteletko käsikirjaa uusille työntekijöille? ⋮

- Ehdottomasti
- Kyllä, mutta joitain parannuksia tarvitaan
- En osaa sanoa
- En suosittelisi

8. Muita kommentteja tai kehitysehdotuksia:

LIITE 3. Perehdytyskäsikirja sijaisille.

**Tervetuloa päiväkoti
Linnunrataan**

Ryhmä: Kuut
Puh:



Ryhmämme:

- 22 lasta.
- 3 pienryhmää: Muumipeikot, Nipsut, Pikkumyyt.
- (v.o.) (vlh),
(vlh)
- Vki- yksikön johtaja
- Osoite:
- Yleinen hätänumero 112.

1



**Meille on tärkeää kodinomaisuus,
lämmihenkisyyys sekä luonto.**

- Toteutamme Metsämöri-toimintaa laatutunnuksen alla.
- Lapsilähtöisyys, asiakaslähtöisyys.
- Positiivinen pedagogiikka, huomataan hyvä.
- Leikki sekä sen mahdollisuudet.
- Kestävä kehitys, osallisuus ja yhteisöllisyys.
- Pienryhmätoiminta.
- Koulutus.
- Hyvinvointi.

2

Ryhmässämme painotetaan:

- Kannustamme, kehumme ja huomaamme hyvän, positiivinen pedagogiikka
- Tasa-arvoinen kohtelu, kunnioitus ja sensitiivisyys
- Annamme aikaa leikille, leikkiessä opitaan!
- Pienryhmät, aikuinen aidosti läsnä ja saatavilla
- Kodinomaisuutta ja lämmihenkisyyttä.

3

**Lapsen saapuessa huomioidaan
jokainen yksilöllisesti.**

- Tervehditään nimellä.
- Toivotetaan tervetulleeksi.
- Jutellaan tarvittaessa vanhempien kanssa.



4

Päiväohjelma

- 06:30 Päiväkoti aukeaa, aamupuuhia.
- 08:00 Aamupala.
- 09:00 Aamupiiri ja toiminta pienryhmissä/ulkoilua vuorotellen säällä kuin säällä.
- 10:50 Lounas.
- 11:45 Päivälepo/hiljaisen hetken touhuja.
- 14:00 Välipala.
- 14:00 Leikkejä/vapaavalintaisia touhuja.
- 15:30 Ulkoilua säällä kuin säällä.
- 17:00 Päiväkoti sulkeutuu.

5

Aamupala 08:00.

- Lapsi tulee itse hakemaan puuron käärrystä
- Aikuinen jakaa puuron, lapsi saa valita määrän sekä mahdolliset lisukkeet.
- Aikuinen jakaa juomat lasten nimetyille paikoille
- Lisäksi aina tuorepala ja leipä
- Lapset palauttavat itse astiat sekä jätteet ruokakärryyn
- Aikuinen jakaa ksylitolipastillit jokaiselle ruoan päätteeksi.

7

Aamupiiri 09:00.

- Ryhmän yhteinen aamupiiri.
- Kalenteri
- Viikonloppuloru
- Käydään läpi päiväjärjestys lapsille, sekä jakaudutaan pienryhmätyöskentelyyn
- Osa ulkoilee noin 09:10–10, osa 10:00-10:50.
- Ohjatun toiminnan jälkeen lapset saavat ohjautua mieleiseen toimintaan, aikuinen tukemassa.

8

Päiväkodin pihäsäännöt löytyvät toimiston seinästä, ulkoilua niiden mukaisesti.

- Aikuiset jalkautuvat pihalle
- Havainnoidaan lapsia ja varmistetaan että jokaisella lapsella on leikkikaveri/mieluista puuhaa.
- Aikuinen osallistuu myös tarvittaessa leikkeihin
- Lapset auttavat pihansiivouksessa ja jokainen tuo leluja varastolle

9

Lounas 10:50:

- Muumipeikot syövät eskaritiloissa harjoittelevat itse annostelua
- Muut pienryhmät syövät omassa tilassa
- Aikuinen jakaa ruoan ja maidon
- Lapsi saa vaikuttaa annoskokoon
- Lapsi saa voidella itse haluamansa leivän
- Lapsi palauttaa astiat itse kärryyn
- Ruoan päätteeksi aikuinen jakaa ksylitolipastillit.



10

Päivälepo 11:45:

- Lounaan jälkeen siirrytään vessaan ja riisumaan.
- Jokainen saa valita millä asulla nukkuu.
- Hetki itsenäistä kirjan lukemista.
- Siirtyminen sänkyyn oman unikaverin kanssa.
- Satuhetki.
- Rauhallista musiikkia.
- Silittelyä tarvittaessa.
- N. 12:40 poistutaan niiden kanssa, jotka eivät nuku hiljaisille puuhille/leikeille.
- Huolehditaan että jokaisella on kaveri/mieluista puuhaa.

11

Välipala 14:00:

- Aikuinen jakaa lapsille välipalan
- Lapsi saa vaikuttaa annoskokoon
- Leipä ja tuorepala myös
- Lapsi voitelee itse leivän
- Lapsi palauttaa itse astiat kärryyn

Leikkiä 14:00-:

- Huomioidaan että jokainen löytää kaverin/mieluista puuhaa
- Aikuinen auttaa tarvittaessa ja on läsnä sekä saatavilla.



12

Ulkoilu 15:30-

- Ulkoilemme säällä kuin säällä
- Viikoittaiset retket ja ulkoilu myös lähiympäristössä
- Päiväkodin ulkopuolelle liivit päälle lapsille
- Retkisuunnitelma
- Retkille mukaan vanhempien yhteystiedot.
- Lapsille huolehditaan säänmukainen vaatetus ulkoiluun.



13

Siirtymät

- Muistetaan positiivinen kannustaminen.
- Kannustamme omatoimisuuteen.
- Autetaan kun lapsi tarvitsee apua.
- Annetaan aikaa ja onnistumisen kokemuksia.
- Pukemiseen siirrytään pienissä ryhmissä.
- Vältetään pitkää odottelua.
- Odottamispuuhat, esimerkiksi laulut.

14

VO=Varhaiskasvatuksen opettaja

VLH=Varhaiskasvatuksen
lastenhoitaja

VK= Varhaiskasvatus

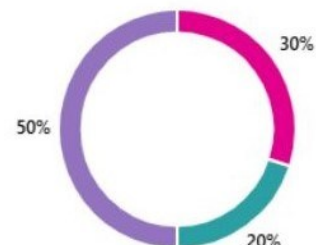


15

LIITE 4. Tyytyväisyyskysely perehdytys käsikirjan käytöstä (vastaukset)

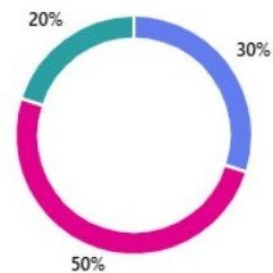
1. Mikä on työroolisi?

● Sijainen	0
● Kiertävä sijainen	3
● Johtaja	2
● Vakituinen / määräaikainen työntekijä	5
● Muu	0



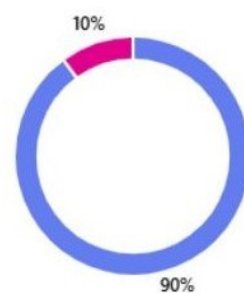
2. Onko ennen käsikirjaa perehdytys ollut mielestänne riittävää?

● Kyllä, perehdytys on ollut riittävää ja kattavaa	3
● Osittain, mutta joitain asioita olisi voinut selkeyttää tai parantaa	5
● Ei täysin, perehdytyksessä oli puutteita ja epäselvyyksiä	2
● Ei lainkaan, perehdytys oli riittämätöntä ja tunsin oloni epävarmaksi työssäni	0



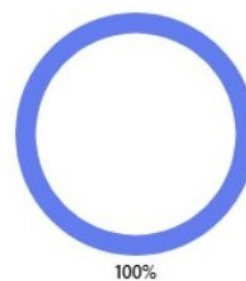
3. Kuinka selkeänä koet käsikirjan sisällön?

● Erittäin selkeänä	9
● Melko selkeänä	1
● Kohtalaisen selkeänä	0
● Epäselvänä	0



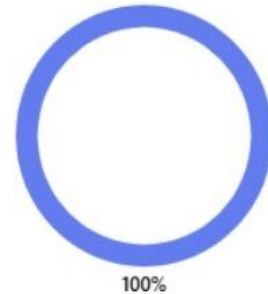
4. Oliko käsikirja helppokäyttöinen?

● Kyllä, erittäin helppokäyttöinen	1
● Kyllä, mutta parannettavaa on hieman	0
● Ei täysin, käytettävyydessä oli haasteita	0
● Ei lainkaan, sitä oli vaikea käyttää	0
	0



5. Kuinka hyvin käsikirja auttoi sinua ymmärtämään päiväkodin toimintatavat ja työnkuvasi?

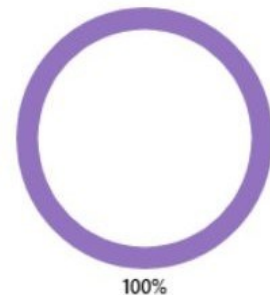
● Erittäin hyvin	1
● Melko hyvin	0
● Vain osittain	0
● Ei lainkaan	0
	0



100%

6. Mitä osa-alueita käsikirjasta tulisi kehittää? (voit valita useamman)

● Selkeys ja rakenne	0
● Sisällön kattavuus	0
● Helppo käytettävyys	0
● Ei tarvitse kehittää	1
	0



100%

7. Suositteletko käsikirjaa uusille työntekijöille?

● Ehdottomasti	1
● Kyllä, mutta joitain parannuksia tarvitaan	0
● En osaa sanoa	0
● En suosittelisi	0
	0



100%

8. Muita kommentteja tai kehitysehdotuksia:

8. Muita kommentteja tai kehitysehdotuksia:

[2 Vastaukset](#)

ID ↑	Nimi	Vastaukset
1	anonymous	Hyvä käsikirja! Minullekin on tästä hyötyä, vaikka olen sijaistanut jo useamman kuukauden ajan. Tuleville sijaisille loistava lisä.
2	anonymous	Näppärä, ytimekäs , helppo pitää mukana ja tarvittaessa tarkistaa asioita