



VAASAN AMMATTIKORKEAKOULU
UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Vilma Kivinen

POSITIIVISEN PEDAGOGIIKAN KÄYTTÄMINEN PEREHDYTYKSESSÄ

Hyvinvoinnin asiantuntija YAMK
Sosiaali- ja terveysala
2025

TIIVISTELMÄ

Tekijä	Vilma Kivinen
Opinnäytetyön nimi	Positiivisen pedagogiikan käyttäminen perehdytyksessä
Vuosi	2025
Kieli	suomi
Sivumäärä	47 + 6 liitettä
Ohjaaja	Sanna Saikkonen

Opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää miten Helsingin kaakkoisella varhaiskasvatusalueella työskentelevät varhaiskasvatuksen työntekijät kokevat työsuhteen alussa järjestetyn perehdytyksen. Lisäksi selvitetiin, minkälaisia kokemuksia varhaiskasvatuksen työntekijöillä on perehdytyksestä ja kuinka he itse kuvaavat kokemuksiaan. Opinnäytetyössä tavoitteena oli luoda perehdytysmalli, jossa painotettiin positiivisen pedagogiikan käyttämistä perehdytyksessä. Perehdytysmalli pohjautui positiivisen pedagogiikan teoretietoon.

Opinnäytetyön teoreettinen viitekehys rakentui positiivisen pedagogiikan sekä perehdytyksen käsitteiden ympärille. Positiivista pedagogiikkaa tarkasteltiin yleisellä tasolla ja siinä painottui muun muassa teoria-tieto positiivisesta pedagogiikasta varhaiskasvatuksessa sekä PERMA-hyvinvointiteoriasta. Perehdytyksen osalta keskeinen sisältö liittyi perehdytyksen merkitykselle hyvinvoinnille sekä esihenkilön rooliin perehdytyksessä.

Opinnäytetyö oli laadullinen tutkimus ja sen aineisto kerättiin kirjoituskutsuna. Kirjoituskutsussa varhaiskasvatuksen työntekijät kirjoittivat omista perehdytyskokemuksistaan. Kerätystä aineistosta muodostettiin sisällönanalyysin kautta teemat ja teemoja peilattiin positiivisen pedagogiikan teoriaan ja tarkasteltiin, minkälaisia yhtäläisyyksiä näistä löytyi.

Opinnäytetyön aineiston perusteella kävi ilmi, että perehdytys koettiin tärkeäksi. Perehdytykseen käytetty aika vaihteli vastauksissa ja samoin perehdytyksen sisältö. Perehdytystä toteutettiin varhaiskasvatussyksiköissä niin esihenkilöiden kuin myös tiimin tasolla. Johtopäätöksenä todettiin, että positiivinen pedagogiikka lisää hyvinvointia ja sitä voidaan käyttää perehdytyksessä. Luotu perehdytysmalli on siihen yksi mahdollisuus.

ABSTRACT

Author	Vilma Kivinen
Title	Using positive pedagogy in orientation
Year	2025
Language	Finnish
Pages	47 + 5 Appendices
Name of Supervisor	Sanna Saikkonen

The aim of the thesis was to investigate the experiences of early childhood education (ECE) employees working in Helsinki's southeastern area regarding the orientation provided at the start of their employment. It examined their experiences and how they describe them. The aim of the thesis was to create an orientation model that emphasizes positive pedagogy, based on theoretical insights into positive pedagogy.

The theoretical framework centered on positive pedagogy and orientation concepts. It explored general aspects of positive pedagogy, emphasizing the theory of positive pedagogy in early childhood education and PERMA well-being theory. Focus on the orientation was on its significance for well-being and the supervisor's role in the process.

This qualitative study collected data through written responses where employees described their personal orientation experiences. Content analysis was used to identify themes, which were then compared with positive pedagogy theory to find commonalities.

The findings indicate that orientation is deemed important, with variations in its duration and content among responses. Orientation is conducted at both supervisory and team levels within early childhood units. The conclusion suggests that positive pedagogy fosters well-being and can be effectively used in orientation, with the proposed model serving as one viable approach.

Keywords positive pedagogy, early childhood education, well-being, orientation, orientation model

SISÄLLYS

TIIVISTELMÄ	2
ABSTRACT	3
1 JOHDANTO	6
2 OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS JA TAVOITE SEKÄ TUTKIMUSKYSYMYKSET	9
3 POSITIIVISEN PEDAGOGIIKAN TAUSTAA.....	10
3.1 Mitä on positiivinen pedagogiikka?.....	10
3.2 PERMA-teoria positiivisen pedagogiikan taustalla	11
3.3 Positiivinen pedagogiikka varhaiskasvatuksessa.....	13
4 TYÖNTEKIJÄN PEREHDYTYS VARHAISKASVATUKSESSA	15
4.1 Perehdytys varhaiskasvatuksessa	15
4.2 Perehdytyksen merkitys hyvinvoinnille	16
4.3 Esihenkilön rooli perehdytyksessä	17
5 OPINNÄYTETYÖN TOTEUTUS	20
5.1 Kohderyhmä	20
5.2 Aineiston kerääminen	21
5.3 Aineiston analyysi	21
6 OPINNÄYTETYÖN TULOKSET	23
6.1 Aineiston kategoriat	23
6.2 Tulosten tarkastelua.....	24
7 POHDINTA JA PEREHDYTYSMALLI	29
7.1 Pohdinta.....	29
7.2 Perehdytysmallin teemat.....	30
7.2.1 Aika	31
7.2.2 Laatu	32
7.2.3 Merkitys	33
7.2.4 Yhteisöllisyys.....	33
7.3 Perehdytysmallin luominen.....	34
8 OPINNÄYTETYÖN EETTISYYS JA LUOTETTAVUUS	37
9 JOHTOPÄÄTÖKSET.....	40
LÄHTEET.....	43

LIITTEET.....	48
LIITE 1. Kirjoituskutsun kysymykset.....	48
LIITE 2. Saatekirje	49
LIITE 3. Aineiston analyysi.....	50
LIITE 4. Perehdytysmalli.....	52
LIITE 5. Vinkit perehdytysmallin käyttöön	53
LIITE 6. VIA-vahvuuslista	54

KUVIOLUETTELO

Kuvio 1. Aineistosta löytyneet kategoriat	23
---	----

1 JOHDANTO

Opinnäytetyössä tutkittiin positiivisen pedagogiikan merkitystä uuden työntekijän perehdytyksessä ja sitä kautta työhyvinvoinnin lisäämisessä. Opinnäytetyössä oltiin kiinnostuneita tutkimaan varhaiskasvatuksen työntekijöiden perehdytysprosesseja sekä miten perehdytyksessä voidaan jatkossa hyödyntää positiivista pedagogiikkaa ja työntekijän vahvuuksia.

Positiivista pedagogiikalla on vaikutusta ihmisen hyvinvointiin, merkityksellisyyden kokemiseen ja myönteisiin voimavaroihin. Positiivisesta pedagogiikasta on tehty jonkin verran tutkimuksia, jotka pohjautuvat positiivisen psykologian interventioihin. (Avola & Pentikäinen, 2020, s. 24–25.) Aihe on tutkimisen arvoinen, sillä positiivisen pedagogiikan avulla pystytään vaikuttamaan myönteisten tunteiden kokemiseen (Ranta, 2020, s. 14). Lisäksi myönteisten tunteiden ja myönteisten kokemusten sekä niiden tunnistamisen avulla voidaan vahvistaa hyvinvointia (Wiman, 2022, s. 156). Tulevana hyvinvoinnin asiantuntijana opinnäytetyön tekijä haluaa olla erityisesti osajan roolissa hyvinvointipedagogiikan osalta, ja siksi näki opinnäytetyön merkityksen tärkeänä sekä itselle että myös laajemmin varhaiskasvatuksen työntekijöille ja johtajille.

Varhaiskasvatus kuuluu osaksi suomalaista koulutusjärjestelmää ja se on tärkeä vaihe lapsen kasvussa ja oppimisessa. Varhaiskasvatus pohjautuu Varhaiskasvatussuunnitelman perusteisiin, jonka taustalla vaikuttaa varhaiskasvatustalaki. Varhaiskasvatusta toteutetaan Varhaiskasvatussuunnitelman perusteiden pohjalta. (Opetushallitus, 2022, s. 9.)

Varhaiskasvatuksella on tärkeä rooli lapsen kehityksen ja oppimisen näkökulmasta. Lisäksi varhaiskasvatus edistää lasten tasa-arvoa ja osallisuutta, ehkäisee syrjäytymistä sekä tukee huoltajia heidän kasvatus-

työssään ja mahdollistaa huoltajien osallistumisen opiskeluihin tai työelämään. Varhaiskasvatus on suunniteltua ja tavoitteellista, ja siinä painotetaan pedagogiikan näkökulmaa. (Opetushallitus 2023.)

Rannan (2020, s. 18) mukaan positiivista pedagogiikkaa on käytetty varhaiskasvatuksessa jo pitkään, mutta sen toteuttaminen on kuitenkin ollut hieman vaihtelevaa ja on näyttäytynyt eri tavoin. Positiivisessa pedagogiikassa on kuitenkin löydettävissä yhteyksiä esimerkiksi varhaiskasvatusta ohjaavien asiakirjojen kanssa. Tällöin positiivista pedagogiikkaa tarkastellaan myönteisen oppimismotivaation, oppijan myönteisen minäkäsityksen ja myönteisen oppimisilmapiirin kautta. (Ranta, 2020, s. 18–20.)

Opinnäytetyön aiheesta ei ole löytynyt kovin paljon aikaisempia tutkimuksia, joissa positiivinen pedagogiikka olisi yhdistetty uuden työntekijän perehdytykseen. Perehdytyksestä on yleisesti tehty jonkun verran YAMK-tasoisia töitä, jotka painottuivat varhaiskasvatukseen. Nämä työt käsittelivät esimerkiksi perehdytyksen merkitystä tai perehdytyksen kehittämistä. Lisäksi osassa töissä on korostettu esimerkiksi työhyvinvoinnin näkökulmaa. Positiivisen pedagogiikan käyttäminen varhaiskasvatuksessa on ollut suosittu opinnäytetöiden, gradujen ja myös väitöskirjojen aihe viimeisen kymmenen vuoden sisällä.

Oma työkokemus varhaiskasvatuksessa on opinnäytetyön tekijälle opettanut sen, että usein koetaan, ettei uusien työntekijöiden perehdytykseen ole aikaa ja perehdytystä ei tehdä loppuun saakka. Opinnäytetyössä haluttiin tuoda esille työntekijöiden kokemuksia perehdytyksestä ja sen merkityksestä. Opinnäytetyössä haluttiin huomioida myös näkökulma, jossa uusien työntekijöiden perehdytykseen panostetaan enemmän ja siihen yhdistetään positiivisen pedagogiikan työkaluja.

Opinnäytetyön tehtiin Helsingin kaupungin varhaiskasvatukseen. Opinnäytetyöhön osallistuivat eri varhaiskasvatusyksiköt Helsingin kaakkoselta varhaiskasvatusalueelta. Idean opinnäytetyöhön syntyi Kaakkoi-

sen alueen varhaiskasvatuksen aluepäälliköltä, joka ehdotti työlle muutamia aiheita. Opinnäytetyön tekijä innostui tästä aiheesta, sillä on aiemmin opiskellut positiivista pedagogiikkaa, kouluttanut aiheesta sekä käyttänyt sitä myös työssään varhaiskasvatuksessa eri-ikäisten lasten kanssa.

Opinnäytetyössä kerättiin tietoa varhaiskasvatuksen työntekijöiltä heidän kokemuksistaan työsuhteen alussa tapahtuvasta perehdytyksestä. Näistä kirjoitetuista kokemuksista etsittiin perehdytyksen yhteiset teemat. Löydettyjä teemoja tarkasteltiin positiivisen pedagogiikan teorian valossa ja tämän pohjalta luotiin perehdytysmalli, joka painottui positiivisen pedagogiikan käyttämiseen perehdytyksessä.

Opinnäytetyön tekemiseen ei ole käytetty tekoälyä. Opinnäytetyössä lähteisiin on pyritty etsimään alkuperäiset lähteet joko netistä saatavina lähteinä tai sitten kirjallisuuden kautta. Opinnäytetyön tekemisen aikana on huolehdittu tietosuojasta niin aineiston keräämisen osalta kuin myös sen hävittämisen osalta. Kaikki opinnäytetyön tiedot ovat keretty anonymisti. Aineiston keräämisen ja analysoinnin jälkeen, opinnäytetyön valmistuttua, aineisto hävitettiin.

2 OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS JA TAVOITE SEKÄ TUTKIMUSKYSYMYKSET

Tarkoitus ja tavoite

Opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää miten Helsingin kaakkoisella alueella työskentelevät varhaiskasvatuksen työntekijät kokevat perehdytyksen. Lisäksi selvitettiin, minkälaisia kokemuksia työntekijöillä on heille järjestetystä perehdytyksestä. Näitä kokemuksia peilattiin positiivisen pedagogiikan ja positiivisen psykologian teorian tietoon.

Opinnäytetyön tavoitteena oli luoda perehdytysmalli, joka pohjautui positiiviseen pedagogiikan teorian tietoon ja PERMA-hyvinvointiteoriaan. Lisäksi perehdytysmallin luomisessa pidettiin mukana varhaiskasvatuksen työntekijöiden kokemukset perehdytyksestä.

Opinnäytetyön tavoitteena oli myös vaikuttaa perehdytyksen suunnitteluun ja toteuttamiseen. Perehdytysmalli ja tieto, miten positiivista pedagogiikkaa voidaan hyödyntää perehdytyksessä, auttaa varhaiskasvatustyksiköitä, kun suunnitellaan uusien työntekijöiden perehdytystä.

Tutkimuskysymykset

Opinnäytetyölle asetettiin kaksi tutkimuskysymystä, joihin etsittiin vastauksia opinnäytetyöprosessin aikana. Tutkimuskysymykset rajattiin aiheen kannalta oleellisiin kysymyksiin, ja niiden määrittelyssä huomioitiin opinnäytetyön tarkoitus ja tavoite. Tutkimuskysymykset olivat:

- Miten positiivisella pedagogiikalla voidaan vaikuttaa perehdytykseen?
- Miten varhaiskasvatuksen työntekijät kuvaavat kokemuksiaan perehdytyksestä?

3 POSITIIVISEN PEDAGOGIIKAN TAUSTAA

Opinnäytetyön tietoperusta rakentui keskeisten käsitteiden avulla. Tässä opinnäytetyössä keskeiset käsitteet olivat positiivinen pedagogiikka, hyvinvointi, perehdytys ja varhaiskasvatus.

3.1 Mitä on positiivinen pedagogiikka?

Positiivinen pedagogiikka pohjautuu positiivisen psykologian tieteenalaan, joka tutkii onnellisuutta ja hyvinvointia. Positiivisen psykologian tutkimuksissa pääsääntöisesti keskitytään aikuisten hyvinvoinnin ja onnellisuuden tutkimukseen, kun taas positiivisen pedagogiikan nähdään enemmän tutkivan oppilaiden ja kouluuyhteisöjen hyvinvointia ja myönteistä vaikutusta esimerkiksi oppimistulosten edistämisen tutkimukseen. (Avola & Pentikäinen, 2020, s. 25.)

Positiivinen pedagogiikka voidaankin siis nähdä suuntauksena, joka ottaa kantaa kaikkeen mitä kouluissa ja päiväkodeissa tapahtuu. Positiivinen pedagogiikka voidaan nähdä kokonaisuutena, jossa yhdistyvät positiivisen psykologian tieteen ja parhaimmat käytännön opettamisen tavat, joiden avulla voidaan lisätä hyvinvointia. (Avola & Pentikäinen, 2020, s. 30.) Hyvinvoinnin näkökulmaa ja jokaisen kukoistusta painottaa myös Trogen (2020, s. 23) kirjassaan, jossa hän kuvaa positiivisen pedagogiikan jakautuvan emotionaaliseen, sosiaaliseen ja psykologiseen hyvinvointiin.

Positiivista pedagogiikkaa voidaan kutsua myös positiiviseksi kasvatukseksi. Positiivisessa pedagogiikassa on merkittävä huomioida, että perinteisten oppimistulosten lisäksi siinä kiinnitetään huomiota kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin lisäämiseen. Voidaan ajatella, että kun kiinnitetään huomiota hyvinvoinnin lisäämiseen, niin hyvinvointi tukee tehokasta oppimista ja samalla kuitenkin myös oppiminen lisää hyvinvointia. Kun puhutaan positiivisesta pedagogiikasta, on tärkeä pitää mielessä, että vaikka oppimista tarkastellaan positiivisesta näkökulmasta

niin se ei silti tarkoita sitä, että ongelmiin ei kiinnitetä huomioita. Positiivisen pedagogiikan avulla ongelmanratkaisu voi kuitenkin olla myös erilaisempaa ja lisäksi siihen voidaan asennoitua myönteisemmin. (Ranta 2020, s. 14–16.)

3.2 PERMA-teoria positiivisen pedagogiikan taustalla

Positiivisen pedagogiikan ja positiivisen psykologian taustalla vaikuttaa Martin Seligmanin luoma PERMA-teoria. PERMA-teoriassa ihmisen kukoistus ja hyvinvointi jaetaan viiteen osatekijään: myönteisiin tunteisiin, ihmissuhteisiin, sitoutumiseen, merkityksellisyyteen sekä saavuttamiseen. PERMA-teoriassa nämä osatekijät voivat vahvistaa ihmisen hyvinvointia eivätkä ne ole riippuvaisia toisistaan. (Leskisenoja 2023, s. 229.)

Yrttiaho ja Posio (2021, s. 73) ovat luoneet PERMA-mallista oman sovelluksen, jonka he ovat nimenneet kukoistuksen kehäksi. Tässä myönteisyys määritellään myönteisten tunteiden ja myönteisen ajattelun kautta ja siihen kuuluvat myös tunnetaidot. Ihmissuhteiden osalta painotetaan aitoa ja merkityksellistä suhdetta toisiin ihmisiin. Sitoutuminen puolestaan nähdään olevan uppoutumista, kuten työn imu sekä omien vahvuuksien käyttämistä. Merkityksen osa-alue korostaa esimerkiksi merkityksellistä elämää ja työtä. Aikaansaaminen nähdään olevan omien tavoitteiden asettamista ja päämäärien saavuttamista. (Yrttiaho & Posio, 2021, s. 73.)

Vuorinen (2022, s. 14) on väitöskirjassaan todennut, että PERMA-teorian avulla voidaan vahvistaa niin yksilön kuin myös ryhmän hyvinvointia. Tutkimukset luontevahvuuksista ja ihmisten hyveistä voidaan nähdä positiivisen pedagogiikan selkärankana. Se on myös yksi vahvimista positiivisen psykologian tutkimuksen osa-alueista. (Vuorinen, 2022, s. 14.)

PERMA-teoriassa hyvinvointia tarkastellaan yksilön näkökulmasta, mutta siinä painottuu kuitenkin samalla sosiaalisten suhteiden merkitys

osana hyvinvointia. PERMA-teoria on yksi tapa tarkastella hyvinvointia ja sen tarjoamaa viitekehystä, ja se pitää sisällään positiivisen psykologian elementtejä. (Leskisenoja, 2016, s. 37.) PERMA-teoria korostaa samalla myös sitä, että sen avulla työntekijöiden ja lasten hyvinvointia voidaan tukea samanaikaisesti. PERMA-teorian avulla voidaan edistää luontaista uteliaisuutta, oppimista ja onnellisuutta. (Baker, Green & Falecki, 2017.)

Luonteenvahvuuksien tutkiminen on kuulunut positiivisen psykologian tutkimukseen aivan alusta alkaen. Luonteenvahvuudet ovat vahvasti yhteydessä myös PERMA-teoriaan, sillä Martin Seligman ja Christopher Peterson ovat kehittäneet VIA-luonteenvahvuusmittarin. Luonteenvahvuuksien avulla voidaan vahvistaa PERMA-teoriaan kuuluvia osa-alueita. VIA-luonteenvahvuusmittarissa on nimetty yleisimmät luonteenvahvuudet, joita ihmisiltä löytyy. (Avola & Pentikäinen, 2020, s.100.)

VIA-luonteenvahvuuksien taustalla on käytetty muun muassa tunnetuimpia persoonallisuusteorioita. VIA-vahvuuslistassa on myös taustaa eri uskontojen tai filosofioiden arvostamista hyveistä. VIA-luonteenvahvuuksiin kuuluu yhteensä 24 vahvuutta, jotka pohjautuvat kuudesta eri hyveestä. Oppimisen kannalta tietyt vahvuudet edistävät oppimista ja hyvinvointia ja nämä vahvuudet ovat: oppimisen ilo, sinnikkyys, itsesäätely ja uteliaisuus. (Avola & Pentikäinen, 2020, s. 100.)

Vahvuuksien tunnistaminen ja niiden hyödyntäminen on tärkeä osa positiivista pedagogiikkaa, sillä niiden tunnistamista voidaan opettaa ja harjoitella. Vahvuuksien tunnistaminen ja nimeäminen tukee hyvinvointia, mutta auttaa myös ihmisiä saavuttamaan enemmän myönteisiä asioita elämässään. Lasten ja nuorten osalta vahvuudet kehittyvät parhaiten erilaisissa toimintaympäristöissä, joissa on heille sosiaalista vuorovaikutusta ja merkityksellisiä ihmissuhteita. (Avola & Pentikäinen, 2020, s.100.)

3.3 Positiivinen pedagogiikka varhaiskasvatuksessa

Positiivisen pedagogiikka painottaa lapsen aktiivista toimijuutta, lapsen osallisuutta ja lapsilähtöisiä toimintatapoja. Lapselle on tärkeä luoda mahdollisuuksien mukaan tilanteita, joissa hän voi käsitellä omia tunnetiloja tai kokemuksia. Positiivinen pedagogiikka varhaiskasvatuksessa painottaa erityisesti sitä näkökulmaa, jossa lasta kannustetaan ja tuetaan tunnistamaan omia vahvuuksia sekä tunteita. Lisäksi korostetaan positiivisten ihmissuhteiden ja vuorovaikutuksen merkitystä. Varhaiskasvatuksessa tämä kaikki on positiivisen pedagogiikan ydintä. (Ranta 2020, s. 16.)

Vuorovaikutuksen kokemukset eivät kuitenkaan ainoastaan painota lasten tai lasten ja aikuisten välisiä vuorovaikutussuhteita. Varhaiskasvatuksessa työntekijän yksilölliset ja yhteisölliset tekijät kulkevat rinnakkain. Työyhteisön sisällä hyvinvointiin voivat vaikuttaa esimerkiksi kokemus hyvistä vuorovaikutussuhteista sekä yleisesti myös kokemus yhteisöön kuulumisesta (Kangas ja muut, 2022, s. 3–5).

Samoja ajatuksia on löytänyt myös Leskisenoja (2019, s. 24), jonka mukaan lasten kanssa työskenneltäessä lasten hyvinvointi vaikuttaa aina myös aikuisten hyvinvointiin ja yhtä lailla myös toisinpäin. Positiivisen pedagogiikan avulla voidaan vahvistaa työyhteisön sisäistä yhteishenkeä ja yhteisöllisyyden kokemista. Hyvinvoivassa työyhteisössä voidaan lisätä yhteistyön avulla koko työyhteisön hyvinvointia ja se voidaan nähdä koko työyhteisön positiivisena voimavarana. (Leskisenoja, 2019, s. 24.)

Varhaiskasvatuksessa positiivisen pedagogiikan yksi oleellisimmista asioista on positiivisen palautteen antaminen sekä sen avulla lapsen käytökseen puuttuminen. Positiivisen palautteen avulla tapahtuu oppimista ja se on yhteydessä myös lämpimään vuorovaikutukseen lapsen ja aikuisen välillä. Varhaiskasvatuksessa on tärkeä antaa positiivista palautetta kaikille lapsille. (Ahonen, 2015, s. 174–175.) Positiivisen palautteen antaminen lähtee aina aikuisista ja sitä kautta tarttuu myös

lapsiin. Voidaan siis ajatella, että ennen kaikkea myönteinen ajattelu pitää löytyä jokaisesta työntekijästä itsestään ensin ja sen jälkeen sitä voidaan opettaa lapsille. Aikuinen muuttaa siis aina ensin omaa käytöstään, jotta lapsikin pystyy toimimaan toisella tavalla. (Leskisenoja 2019, s. 24.)

Positiivinen pedagogiikka varhaiskasvatuksessa ei tarkoita ainoastaan sitä kasvatus- ja opetustyötä, jota lasten kanssa tehdään. Varhaiskasvatuksessa jokaisella työntekijällä on myös mahdollisuus oppia itsestään ja omista vahvuuksistaan uusia puolia. Varhaiskasvatuksessa tehtävässä työssä on tärkeää myös pysähtyä työntekijän omien tunteiden äärelle. Omien ajatusten ja tunnekokemusten tiedostaminen voi johtaa myönteiseen muutokseen työntekijän oman vuorovaikutuksen osalta. (Ahonen, 2015, s. 185.)

4 TYÖNTEKIJÄN PEREHDYTYKSEN VARHAISKASVATUKSESSA

Uuden työntekijän työsuhde alkaa perehdytyksestä ja jokaisella on oikeus saada perehdytystä työsuhteen alussa. Seuraavaksi on määriteltävä mitä perehdytys tarkoittaa varhaiskasvatuksessa ja miten sitä voidaan toteuttaa. Lisäksi on esitelty esihenkilön roolia perehdytyksen toteuttamisessa.

4.1 Perehdytys varhaiskasvatuksessa

Varhaiskasvatuksessa jokaisella työntekijällä on oikeus perehdytykseen riippumatta työsuhteen pituudesta. Varhaiskasvatuksessa perehdytyksen tarkoituksena on opastaa työtehtäviin, turvallisuuteen sekä työvälineisiin. Lisäksi sen avulla uudelle työntekijälle tulee tutuksi esimerkiksi työpaikan toimintakulttuurit, ihmiset sekä muut yleiset tavat ja käytännöt. (OAJ, 2024.)

Yleensä perehdytyksestä vastaa esihenkilö ja perehdytyksen tukena käytetään perehdytys suunnitelmaa sekä sisällön tarkistuslistaa. Uuden työntekijän näkökulmasta on hyvä huomioida, että perehdytys on oikea-aikaista ja suunnitelmallista. Perehdytyksen avulla halutaan osittain myös varmistaa henkilökunnan riittävä osaaminen varhaiskasvatuksessa korostuvissa asioissa. (OAJ, 2024.)

Perehdytyksellä voidaan vaikuttaa varhaiskasvatuksessa turvalliseen toimintaympäristöön ja turvallisiin toimintatapoihin. Turvallisen varhaiskasvatusympäristön avulla huomioidaan, että niin lapset kuin aikuiset voivat työskennellä kasvua ja oppimista tukevassa ympäristössä, sekä samalla lisätään niin lasten kuin työntekijöiden hyvinvointia. Turvallisuus on tärkeä asia huomioida varhaiskasvatuksen työympäristössä ja uusien työntekijöiden perehdytyksessä, jotta esimerkiksi varhaiskasva-

tusyksiköiden toimintatavat tulevat uusille työntekijöille tutuksi. Turvallisuuden näkökulmasta on tärkeää, että uuden työntekijän perehdytyksessä käydään päivittäiseen turvallisuuteen liittyviä asioita läpi. (Opetushallitus, 2025.)

4.2 Perehdytyksen merkitys hyvinvoinnille

Uuden työntekijän työura alkaa perehdyttämisestä. Perehdyttäminen työsuhteen alussa liittyy hyvin paljon esimerkiksi erilaisten käytännön asioiden hoitamiseen. Näihin voivat kuulua niin työvälineiden hankinta, esimerkiksi tietokoneet ja erilaisten tunnusten hakeminen kuin myös työhön opastamista. Työhön opastaminen voi sisältää niin työtehtäviin, työkavereihin kuin työympäristöön tutustumista. (Kupias & Peltola, 2019, s. 96.)

Viitalan (2013, 208) mukaan on tutkittu, että hyvällä perehdytyksellä on myönteisiä vaikutuksia henkilöstön sitoutumiseen työyhteisöön. Tällöin esimerkiksi perehdytysohjelma ei nähty niin tärkeänä osana, vaan tärkeämpänä osana korostui työpaikan kokeminen tunnetasolla. Tunnetason kokemus voi liittyä esimerkiksi kokemukseen yhteenkuuluvuuden tunteesta, jolloin kokemuksessa painottuivat sosiaaliset suhteet. (Viitala 2013, s. 210.) Suunnitelmallisen perehdytyksen etuna työhön sitoutumisen näkökulmasta nähdään myös se, että silloin perehdytys on kaikille tasalaatuista ja jokainen uusi työntekijä saa samanlaiset mahdollisuudet onnistua työssään (Eklund 2018, s. 31).

Työhyvinvointia tarkastellaan positiivisesta näkökulmasta. Työyhteisöissä on tärkeä selvittää, mitkä asiat tuovat työssä iloa, voimaantumista ja mielekkyyttä työn kokemiseen. Työn imun tunteet lisääntyvät, kun henkilö voi käyttää työssään vahvuuksia ja työolosuhteet voivat mahdollistaa innostumisen ja kehittymisen. (Viitala 2013, s. 212.) Myös Uusitalo-Malmivaara ja Vuorinen (2019, s. 36) ovat todenneet, että vahvuuksien tunnistaminen ja niille rakentaminen lisäävät itseluottamusta ja onnistumisen kokemuksia. Vahvuuksien tunnistamisen kautta opitaan

huomaamaan mikä meissä on hyvää, toimivaa ja mitkä ovat parhaat puolemmme. Vahvuuksia voidaan tarkastella niin luonteenvahvuuksien näkökulmasta kuin myös taitoina ja asioina, joissa ihminen kokee olevansa hyvä ja joissa onnistuu. (Uusitalo-Malmivaara & Vuorinen, 2019, s. 36.)

Viitalan (2021, s. 97–98) mukaan perehdytyksellä on iso merkitys työhyvinvoinnille ja perehdytyksen merkityksen kokemiseen vaikuttaa se kuinka uusi työntekijä pääsee kiinni uusiin työtehtäviin ja miten hänelle tarjotaan tukea perehdytyksen aikana. Perehdytyksen ja työhyvinvoinnin osalta on, että työntekijältä löytyy myös itsensä johtamisen taitoja. Itsensä johtamisen avulla kiinnitetään huomiota muun muassa oman osaamisen kehittämiseen sekä siihen, miten hyvinvointia voidaan tukea muuttuvissa tilanteissa. (Eklund, 2018, s. 41.) Uutta työntekijää auttaa, jos hänellä on positiivinen näkemys itsestään ja hän pystyy johtamaan omaa työtänsä. Tällöin työn tehokkuus ja siihen sitoutuminen ovat vahvempaa. (Alessandri ja muut, 2014, s. 783.)

4.3 Esihenkilön rooli perehdytyksessä

Perehdytyksellä voidaan vaikuttaa siihen, miten organisaatiot sitouttavat työntekijöitä, mutta myös siihen, kuinka työntekijät sitoutuvat organisaatioon (Saari 2014, s. 64). Varhaiskasvatuksessa johtaja tai varajohtaja vastaavat uuden työntekijän perehdytyksestä. Perehdytyksen näkökulmasta johtajan rooli ihmislähtöisenä johtajana voi lisätä työntekijöiden hyvinvointia ja kehittymistä. Tällöin johtajan rooli voi näyttäytyä inhimillisenä välittämisenä, myötätuntona sekä halussa auttaa perustehtävän toteuttamisessa sekä ammatillisessa kasvussa. (Rytkönen 2019, s. 140–143.)

Hyvinvoinnin johtaminen korostuu varhaiskasvatuksessa monin tavoin, ja tähän voidaan myös positiivisen pedagogiikan avulla vaikuttaa, sillä positiivisella pedagogiikalla halutaan lisätä yksilöiden ja yhteisöjen hy-

vinvointia. Wenströmin (2019) mukaan johtamista, jossa painottuu hyvinvoinnin ja positiivisen pedagogiikan näkökulma, kutsutaan positiiviseksi johtamiseksi. Tällöin esihenkilö johtaa yksikköä vuorovaikutuksen, läsnäolon ja työntekijöiden vahvuuksien kautta. Kun työntekijöiden vahvuudet on otettu käyttöön, he voivat kukoistaa ja innostua. (Wenström 2019.) Positiivinen johtaminen näyttäytyy arjessa niin tekoina ja toimintoina kuin myös myönteisestä käsityksestä työntekijöiden vahvuuksista ja potentiaalista (Wenström, 2020, s.5).

Wenströmin väitöskirjassa (2020, s. 5) on todettu, että johtajan roolilla on merkitystä työntekijän innostumiselle. Tällöin johtamisessa painottuu kehittämisen ja kehittymisen näkökulma sekä yksilöllisten vahvuuksien huomioiminen. Lisäksi työyhteisön sisäinen vuorovaikutus ja yhteistyö muiden kesken vaikuttavat tähän. Johtaja voi tukea näitä muun muassa myönteisen ilmapiirin nostamisena, kannustavana palautteena sekä hyvien ihmissuhteiden vaalimisena. (Wenström, 2020, s. 5.)

Johtajan työtehtävät sisältävät paljon erilaisia tehtäviä, jotka vievät aikaa henkilöstön ja pedagogiikan johtamiselta. Varhaiskasvatuksessa johtaja johtaa asioita työntekijöistä käsin eli asioita johdetaan ihmisten kautta. Johtajan roolin painottuessa ihmisiin ja heidän pedagogiseen osaamiseensa, on mahdollista muuttaa johtajuutta enemmän yhteistoiminnalliseksi. Tällöin myös perehdytyksessä voidaan kiinnittää huomioita uuden työntekijän taustaan ja vahvuuksiin. Johtajan johtamistavalla on iso merkitys työyhteisön kehittymiselle. (Laakso, Pihlaja & Laakkonen, 2020, s. 392.)

Johtajan rooli niin perehdytyksessä kuin koko työyhteisön tasolla on luoda ilmapiiri, jossa työyhteisön jäsenillä on hyvä olla. Tällöin pienet muutokset, esimerkiksi uuden työntekijän aloitus, voivat muuttaa työyhteisön ilmapiiriä. Työyhteisön sisällä muutoksiin voidaan reagoida aina eri tavoin ja siihen on johtajan hyvä kiinnittää huomioita. Johtajalla täytyy olla taitoa kiinnittää huomiota työntekijöiden hyvinvointiin ja sitä

kautta myös tukea heidän selviytymistensä arjen tilanteissa. Nämä lisäävät luottamusta työntekijöiden ja esihenkilöiden välillä. Tällöin keskittyminen tiimityön tukemiseen, työntekijöiden vahvuuksien huomaimiseen ja yhteistyöhön lisäävät työyhteisön kehittymistä. (Wenström, Uusiautti & Määttä, 2019, s. 143.) Nämä asiat ovat perehdytyksen kannalta tärkeitä, ja niissä painottuu myös vahvasti johtajan rooli.

5 OPINNÄYTETYÖN TOTEUTUS

Opinnäytetyön toteutettiin laadullisena tutkimuksena. Laadullinen tutkimus on empiiristä eli se pohjautuu erilaisiin aineistoihin ja niiden analysointiin (Juhila, 2023). Laadullisessa tutkimuksessa painottuu ihmisten subjektiiviset kokemusten tarkastelu (Vuori, 2023). Kirjoituskutsu on yksi laadullisen tutkimuksen aineistonkeruutavoista.

5.1 Kohderyhmä

Tutkimuksen kohderyhmänä toimi Helsingin kaupungin Kaakkoisella varhaiskasvatusalueella työskentelevät varhaiskasvatuksen lastenhoitajat, opettajat ja erityisopettajat. Opinnäytetyö toteutettiin kirjoituskutsuna (liite 1), jolloin opinnäytetyöhön osallistuvat työntekijät kirjoittivat omia kokemuksiaan perehdytyksestä. Kirjoituskutsuun pyydettiin vastauksia kaikilta Kaakkoisen alueen varhaiskasvatuksen työntekijöiltä. Opinnäytetyöhön haettiin tutkimuslupaa Helsingin kaupungin kasvatuksen ja koulutuksen toimialalta elokuussa 2024. Kirjoituskutsujen yhteydessä osallistujille lähetettiin myös saatekirje (liite 2.)

Kirjoituskutsupyynnöt lähetettiin työntekijöille Kaakkoisen alueen varhaiskasvatusyksiköiden johtajien kautta ja yhteensä 13 johtajaa vastaanottivat nämä kutsut. Johtajat välittivät kutsut omille työntekijöilleen sähköpostin välityksellä, joten kirjoituskutsupyynnöt on arviolta mennyt yli sadalle työntekijälle. Kirjoituskutsut kerättiin aluksi marraskuun 2024 aikana, mutta vähäisen vastausmäärän vuoksi kirjoituskutsuja kerättiin uudestaan tammikuun 2025 aikana. Tällä kerralla kirjoituskutsuun saatiin vastauksia seitsemältä henkilöltä.

Kirjoituskutsussa oli yhteensä viisi kysymystä, joihin osallistujia pyydettiin vastaamaan. Kirjoituskutsun kysymykset olivat aseteltu siten, että jokainen pystyi vastaamaan niihin lyhyesti tai pitkästi, riippuen vastaajan aikataulusta ja perehdytyksen kokemuksista. Kirjoituskutsuna ke-

rätty aineiston materiaali oli yhteensä kuusi sivua pitkä. Vastaajien kirjoituksissa yksittäisen vastauksen pituus vaihteli muutamasta rivistä kymmeneen riviin saakka.

5.2 Aineiston kerääminen

Kirjoituskutsu valikoitui aineistonkeruun tavaksi, sillä sen avulla voidaan selvittää ihmisten kokemuksia. Kirjoittaminen voi olla yksi tapa kertoa omista kokemuksistaan. Kirjoituskutsussa on olennaista tutkittavan omakohtaisten kokemusten kertominen kirjoittamalla niistä itse (Pöysä, 2023).

Kirjoituskutsu lähetettiin osallistujille sähköpostilla, jossa he saivat linkin Google Forms-lomakkeeseen. Lomakkeeseen oli laadittu erilaisia kysymyksiä perehdytykseen liittyen ja osallistuvat vastasivat näihin ja kirjoittivat omia kokemuksia perehdytyksestä. Google Forms-lomakkeeseen ei tallentunut minkäänlaisia vastaajien tietoja tai sähköpostiosoitteita, joten vastaukset annettiin täysin anonyymisti.

Tämän jälkeen kirjoituskutsulla saatuja vastauksia peilattiin positiivisen pedagogiikan teorian viitekehykseen ja sen jälkeen selvitettiin, löytyykö niistä yhteisiä piirteitä esimerkiksi perehdytyksen merkityksen osalta. Tässä vaiheessa myös hyödynnettiin jo olemassa olevaa teoriaa positiivisesta pedagogiikasta ja positiivisesta psykologiasta.

5.3 Aineiston analyysi

Kirjoituskutsuista saatua aineistoa analysoitiin teorialähtöisesti ja teoriasidonnaisesti, jolloin aineiston analyysi ei perustunut suoraan teoriaan, mutta siitä on kuitenkin löydettävissä vahvoja yhteyksiä teoriaan (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka, 2006). Aineiston analyysin avulla vastattiin tutkimuskysymykseen, miten varhaiskasvatuksen työntekijät kuvaavat kokemuksiaan perehdytyksestä.

Laadullisessa tutkimuksessa aineiston analyysillä haluttiin luoda kerättyyn aineistoon selkeyttä sekä tuottaa uutta tietoa asiasta, josta on kerätty tietoa. Aineiston analyysillä pyrittiin tiivistämään kerätystä tiedosta oleelliset asiat. Aineiston analyysitavan valintaan vaikutti se mihin asiaan tutkimuksella kerätään vastauksia. (Eskola & Suoranta, 2005, s. 137–151.) Opinnäytetyössä positiivisen pedagogiikan ja psykologian teoria toimi johtoajatuksena, ja työntekijöiden kokemuksia perehdytyksestä peilattiin siihen.

Aineiston analyysissä käytettiin apuna induktiivista sisällönanalyysia, jonka avulla pyrittiin löytämään aineistosta nousseet teemat. Sisällönanalyysissä pyrittiin keskittymään niihin asioihin, aiheisiin ja teemoihin, joista kerätty aineisto kertoo ja laadullista sisällönanalyysia voitiin käyttää muun muassa tekstin ja haastattelujen analysointiin. Lisäksi sisällönanalyysin avulla kuvattiin tutkittavaa ilmiötä ja niiden välisiä suhteita. (Vuori, 2023.) Aineiston analyysissä (liite 3) analysoitiin vain ne asiat, jotka olivat selkeästi ilmaistu aineistossa.

6 OPINNÄYTETYÖN TULOKSET

6.1 Aineiston kategoriat

Aineiston analyysissä löydettiin kuusi alakategoriaa, jotka olivat: perehdytykseen käytetty aika, ammatillinen tuki, perehdytyksen sisältö, työntekijän ominaisuuksien hyödyntäminen, perehdytyksen vaikutus työhön ja työyhteisön jäsenten rooli perehdytyksessä. Näiden alakategorioiden avulla muodostettiin aineiston yläkategoriat ja yläkategorioita olivat aika, laatu, merkitys ja yhteisöllisyys. Yläkategorioiden avulla muodostettiin yhdistävä päätekijä ja tässä aineistossa se oli perehdytyksen teemat. Löydettyjä kategorioita on havainnollistettu ja tarkennettu seuraavassa kuviossa (kuvio 2).

Alakategoria	Yläkategoria	Yhdistävä päätekijä
Perehdytykseen käytetty aika	Aika	Perehdytyksen teemat
Ammatillinen tuki	Laatu	
Perehdytyksen sisältö	Merkitys	
Työntekijän ominaisuuksien hyödyntäminen	Yhteisöllisyys	
Perehdytyksen vaikutus työhön		
Työyhteisön jäsenten rooli perehdytyksessä		

Kuvio 2. Aineistosta löytyneet kategoriat

Kun aineiston analyysi oli tehty, aineistosta löytyi siis neljä teemaa, jotka olivat aika, laatu, merkitys ja yhteisöllisyys.

6.2 Tulosten tarkastelua

Opinnäytetyössä haettiin vastauksia kahteen eri tutkimuskysymykseen ja nämä kysymykset olivat: miten positiivisella pedagogiikka voidaan vaikuttaa perehdytykseen ja miten varhaiskasvatuksen työntekijät kuvaavat kokemuksiaan perehdytyksestä. Aineiston pohjalta molempiin tutkimuskysymykseen saatiin vastauksia, jotka tukivat opinnäytetyön aihetta, teoriaa sekä aineistosta nousseita teemoja. Lisäksi kirjoituskutsujen avulla saatiin hyvin ja monipuolisesti kerättyä työntekijöiden ajatuksia ja kokemuksia perehdytyksestä.

Seuraavaksi tarkastellaan tuloksia lyhyesti ja esitellään ne pähkinänkuoressa. Tämän jälkeen tuloksia tarkastellaan vielä teorian valossa kappaleessa 7.2. Tulokset esitellään aineiston pohjalta löytyneiden teemojen mukaan järjestyksessä.

Yleisesti voidaan todeta, että perehdytyksellä on suuri merkitys ja se koetaan tärkeäksi ja sitä osaavat arvostaa niin työntekijät kuin esihenkilötkin. Perehdytyksen avulla voidaan käydä oleellisia asioita työntekijän työsuhteen alkutaipaleella läpi, mutta toisaalta perehdytyksessä voidaan myös keskittyä niihin asioihin, jotka eivät välttämättä ole työntekijälle niin tuttuja ja joissa työntekijä kokee tarvitsevänsä enemmän tukea ja apua. Perehdytystä voidaan suunnitella ja tarkentaa myös yksittäisen työntekijöiden tarpeen mukaan.

Perehdytykseen käytetty aika näyttäytyi vastauksissa hyvin vaihtelevasti ja vastaajilta löytyi aiheesta erilaisia kokemuksia. Osassa vastauksissa kerrottiin, että perehdytystä oli järjestetty vain muutaman tunnin ajan työsuhteen alkupuolella, toisilla oli puolestaan yksi perehdytyspäivä työsuhteen alussa, ja osa oli saanut tutustua useamman päivän ajan rauhassa työhön ja uuteen työpaikkaan:

”Olen erittäin tyytyväinen perehdytykseeni etenkin sen keston, joustavuuden sekä henkilökohtaisen räätälöinnin ja tuen vuoksi. Toivon että kaikilla, erityisesti esiopetuksessa aloittavilla opettajilla, olisi mahdollisuus tämän kaltaiseen perehdytykseen.” (Kirjoituskutsu 1)

Perehdytykseen varatut ajat olivat sovittu etukäteen esihenkilön kanssa. Mitään yhteistä linjaa perehdytykseen käytettävään aikaan ei tuntunut vastausten perusteella olevan vaan tähän saattoi vaikuttaa myös muut yksikössä käytössä olleet resurssit, henkilökunnan/esihenkilön poissaolot sekä yleisesti työyhteisön sitoutuneisuus perehdytykseen. Perehdytykseen panostaminen koettiin kuitenkin tärkeäksi, vaikka arki oli kiireistä ja tilanteet varhaiskasvatuksessa saattoivat muuttua nopeasti.

Perehdytyksen laadun osalta aineistosta löytyi vastauksia niin perehdytyksen sisällön, ammatillisen tuen ja työntekijän ominaisuuksien hyödyntämisen näkökulmasta. Muutamissa aineiston vastauksissa korostettiin sitä näkökulmaa, että jos työntekijä siirtyy kaupungin sisällä yksiköstä toiseen, niin perehdytys on silloin heikompaa kuin esimerkiksi silloin, jos työyksikössä aloittaa ihan kokonaan uusi työntekijä ilman aiempaa kokemusta. Kaikkia asioita ei käydä perehdytyksessä läpi vaan työntekijä voi myös itse tutustua perehdytysmateriaaliin. Tällöin työntekijälle olisi hyvä antaa aikaa tutustua tähän materiaaliin. Lisäksi työntekijän oma aktiivisuus nousi esiin aineiston vastauksissa:

”Perehdytys on ollut kattavaa niin esihenkilön sekä tiimin puolelta. Omaa aktiivisuutta ja uteliaisuutta tarvitaan myös paljon.” (Kirjoituskutsu 8)

Perehdytyksen laadun osalta vastaajilta löytyi myös kokemuksia erilaisen perehdytysmateriaalin käyttämisestä. Perehdytyslomake koettiin hyväksi tavaksi toteuttaa perehdytystä. Hyväksi koettiin myös se, että on nimetty tietty henkilö kuka vastaa perehdytyksestä. Perehdytys on johtajan tai varajohtajan vastuulla, mutta yhtä lailla perehdytystä voi

myös osittain toteuttaa työtiimissä ja perehdytyksessä voidaan hyödyntää mentoroinnin mallia – kokeneempi työntekijä perehdyttää uutta työntekijää.

Työntekijän aiempi osaaminen ja vahvuuksien huomioiminen näkyivät jonkun verran kirjoituskutsujen vastauksissa ja ne liittyvät vahvasti myös perehdytyksen laadun teemaan. Aineiston vastauksissa kuvattiin, että perehdytyksessä ei ole kovin paljon huomioitu työntekijän vahvuuksia vaan enemmän vahvuuksien käyttö pääsee esille lapsiryhmän kanssa toimiessa. Tällöin vahvuuksia voi hyödyntää esimerkiksi ryhmän toiminnan suunnittelussa:

“Omia kiinnostuksen kohteita ja osaamista kehoitettiin rohkeasti tuomaan esiin ja suunnittelemaan tekemistä sitä hyödyntäen. Emme keskittyneet asioihin, joiden kerroin olevan jo tuttuja minulle.” (Kirjoituskutsu 5)

Perehdytyksen merkityksen osalta aineistossa painottui vastaukset muun muassa turvallisuuden ja työyhteisöön sisälle pääsyn osalta. Lisäksi koettiin tärkeäksi, että perehdytyksessä perehdytetään sellaisiin asioihin, jotka ovat vieraampia. *Perehdytyksen merkityksen* osalta nostettiin myös esille, että perehdytystä on tärkeä toteuttaa kaikille: olipa kyseessä sitten varhaiskasvatustyösköiden välillä siirtyvä työntekijä tai ihan uusi työntekijä, joka aloittaa ensimmäisessä työpaikassa:

“Kun arki muuttuu ja ihmisiä puuttuu, olisi tärkeää pitää jollain tavalla kiinni perehdyttämisestä, jotta uusi ihminen, myös talon vaihtajat, saadaan tuntemaan olonsa turvalliseksi ja mukaan työhön kunnolla.” (Kirjoituskutsu 4)

Perehdytyksen merkitys painottui vastauksissa myös siinä, että perehdytykseen panostaminen ja oikeanlainen ajankäyttö auttaa työn hahmottamista sekä työhön valmistautumista. Jos uusi työntekijä saa rauhassa tutustua ensin työhönsä, niin hänellä on enemmän aikaa sisäistää

asioita. Toisaalta vastauksissa korostui myös ajatus siitä, että perehdytyksen ohella on kuitenkin hyvä olla mukana myös ryhmän toiminnassa. Tällöin pääsee samalla käytännön työhön mukaan heti alusta alkaen. Perehdytyksellä on kuitenkin vaikutusta työsuhteen alkuun sekä ylipääntensä siihen, miten päästään kiinni uuden työn asioihin.

Yhteisöllisyyden näkökulmasta vastauksissa painottui se, että esihenkilön lisäksi tiimi ja muut työyhteisön jäsenet perehdyttävät uutta työntekijää. Lisäksi työyhteisön tuki uuden työntekijän aloittaessa koettiin tärkeäksi:

”Perehdytys on ollut kattava sekä olen saanut apua tarvittaessa niin esihenkilöltä kuin muilta työntekijöiltä. On ollut ilo aloittaa uudessa paikassa!” (Kirjotuskutsu 6)

Vastauksissa korostui hyvin vahvasti työyhteisön rooli ja merkitys perehdytyksessä. Tämä näkyi esimerkiksi siinä, että myös työtiimi perehdyttää uutta työntekijää lapsiryhmän ja tiimin asioihin. Voidaan ajatella, että johtaja/esihenkilö perehdyttää uutta työntekijää yleisellä tasolla varhaiskasvatusyksikön asioihin. Työtiimi puolestaan vastaa sitten enemmän lapsiryhmän ja tiimin asioiden perehdytyksestä. Erilaisilla perehdytystavoilla voidaan kiinnittää myös ammatillisuuden kehittymiseen sekä sen tukemiseen koko työyhteisön keskuudessa.

Yhteisöllisyyden näkökulma korosti myös sitä, että työpaikalla on nimetty kummityöntekijä tai mentori, joka auttaa uutta työntekijää työsuhteen alussa. Tällöin nimetty työntekijä perehdyttää talon tavoille sekä muihin työyhteisön asioihin. Lisäksi vastauksissa painottui ajatus siitä, että nimetyn työntekijän avulla voi olla helpompi päästä mukaan työyhteisön henkilökuntaan, sillä henkilökuntaan tutustuminen voi viedä oman aikansa:

”Tässä talossa on myös nykyään määritelty työntekijälle aloitukseen ns. kummityöntekijä, joka perehdyttää jotkut tietyt asiat. Ehkä siten myös pääsee helpommin sisälle henkilökuntaan.” (Kirjoituskutsu 3)

Lopputiivistelmänä voidaan sanoa, että perehdytys koettiin tärkeäksi ja merkittäväksi, mutta perehdytyksen kesto, laatu ja määrä vaihtelivat vastauksien kesken. Perehdytys on yleensä sovittu aina etukäteen esihenkilön kanssa ja siinä voidaan käyttää apuna perehdytyslomaketta tai muuta materiaalia. Perehdytyksessä on tärkeä huomioida työyhteisön merkitys ja tärkeys sekä esimerkiksi selkeä tehtäväjako perehdytyksen osalta.

7 POHDINTA JA PEREHDYTYSMALLI

Opinnäytetyössä korostui kirjoituskutsuista saadut vastaukset ja niistä muodostetut perehdytyksen teemat. Seuraavaksi pohditaan vielä tarkemmin kirjoituskutsuina saatuja vastauksia sekä sidotaan näistä löytyneet teemat teoriaan samalla kuitenkin pohtien aihetta vielä. Yleisesti voidaan todeta, että kirjoituskutsuina saadut vastaukset olivat mielenkiintoisia ja oli kiinnostava huomata mitä yhtenäisyyksiä tai eroavaisuuksia vastauksissa oli.

7.1 Pohdinta

Kirjoituskutsujen perusteella voidaan todeta, että uuden työntekijän perehdytys on tärkeä osa uuden työntekijän työsuhdetta, mutta siihen käytettävä aika ja perehdytyksen sisältö voi vaihdella eri varhaiskasvatussyksikköjen sisällä. Perehdytyksen sisältö vaihteli vastauksissa esimerkiksi siinä, miten perehdytystä toteutetaan ja käytetäänkö perehdytyksessä minkälaista perehdytysmateriaalia. Vastauksien perusteella jäi kuva, että perehdytyksen tärkeyden ymmärtävät niin esihenkilöt kuin työntekijätkin.

Riittävään perehdytykseen panostaminen on työsuhteen alussa tärkeää, koska hyvin perehdytetty työntekijä on myös sitoutuneempi omaan työhönsä (Eklund, 2018, s. 25–27). Kun varhaiskasvatussyksiköissä suunnitellaan perehdytystä, olisi tämä ajatus tärkeä pitää mielessä. Jos perehdytyksestä aina nipistetään tai sitä ei nähdä tärkeänä, niin sillä saattaa olla myös seurauksia siihen, kuinka työntekijät ovat sitoutuneita omaan työhönsä tai miten työyhteisöissä asiat toimivat. Opinnäytetyön kirjoituskutsuissa oli myös paljon kokemuksia, joissa korostettiin perehdytyksen toimivuutta positiivisesta näkökulmasta - tällöin uusi työntekijä on luultavasti saanut aikaa perehdytykseen.

Eklundin (2018, s. 24–40) mukaan uuden työntekijän sitoutumista työyhteisöön voidaan tarkastella myös siitä näkökulmasta, että kun työsuhteen alussa huomioidaan uusi työntekijä ja hänet otetaan lämpimästi tervetulleeksi sekä heti osaksi työyhteisöä, niin tämä voi auttaa työhön sitoutumisessa. Varhaiskasvatuksessa työskennellään paljon tiimeittäin ja näissä korostuu niin tiimityön merkitys ja yhteistyö kuin myös jokaisen oma panostus tiimin kanssa työskentelyyn. Tiimityössä tehtävä työ heijastuu aina myös vuorovaikutukseen lasten kanssa ja myönteinen vuorovaikutus sekä toisten kunnioitus luo pohjan toimivalla tiimille. (Ranta & Uusiautti, 2022, s. 83–84.) Kirjoituskutsujen vastauksissa korostettiin työyhteisön ja tiimin tärkeyttä perehdytyksessä, joten tiimin väliseen, myönteiseen vuorovaikutukseen on hyvä panostaa, kun tiimissä aloittaa uusi työntekijä.

Kirjoituskutsujen vastauksissa korostui paljon perehdytykseen käytetty aika. Tässä oli havaittavissa runsaasti eroja ja opinnäytetyön tekijä jäi pohtimaan, miten saman varhaiskasvatusalueen varhaiskasvatusyksiköissä perehdytys oli kuitenkin järjestetty niin eri tavalla? Osalle perehdytystä järjestetään muutaman tunnin ajan ja toisille useita päiviä – miten perehdytystä saisi tasapuolisemmin toteutettua kaikille? Tähän ei välttämättä löydy yhtä ratkaisua, mutta esimerkiksi perehdytyksen suunnitellulla voidaan panostaa perehdytyksen laatuun. Eklund (2018, s. 25–40) toteaaakin, että uuden työntekijän perehdytys alkaa aina perehdytyksen suunnittelulla.

7.2 Perehdytysmallin teemat

Opinnäytetyön lopussa aineistosta löytyneitä teemoja tarkasteltiin vielä teoriasidonnaisesti. Tässä vaiheessa haluttiin yhdistää teoretieto teemojen ympärille eli miten löydetty teemat näkyvät positiivisen pedagogiikan ja psykologian teoriassa. Aineistosta löytyneet teemat vastasivat osittain Martin Seligmanin PERMA-teoriaa ja aineiston teemoja tarkasteltiin erityisesti PERMA-teorian viitekehyksen määrittämässä teoriassa.

Perehdytyksen teemojen tarkastelulla ja yhdistämällä niitä teoriaan vastattiin erityisesti opinnäytetyön tutkimuskysymykseen - miten positiivisella pedagogiikalla voidaan vaikuttaa perehdytykseen. Perehdytysmallin suunnittelussa ja sen luomisessa pidettiin ensisijaisesti mielessä positiivisen pedagogiikan näkökulma. Lisäksi siinä painotettiin ajatusta, että perehdytysmallia voidaan käyttää muun perehdytysmateriaalin ohella.

7.2.1 Aika

Ensimmäiseksi perehdytyksen teemaksi aineiston pohjalta nousi aika. Kirjoituskutsuissa perehdytykseen käytettävä aika nousi monessa vastauksessa esille. Ajan teemaa käsitellään PERMA-teorian kautta ja tällöin korostuu aikaansaamisen elementti. Aikaansaamisen näkökulmasta tarkastellaan erityisesti sitä mikä määrittelee perehdytykseen käytettävää aikaa, mikä auttaa motivoitumaan ja mitä esimerkiksi tavoitellaan. Tässä korostuu myös jokaisen vastuu itsestä sekä itsensä johtaminen (Avola & Pentikäinen, 2020, s. 275).

Vaikka aikaansaaminen ja perehdytykseen käytettävä aika eivät suoraan ole sama asia, niin aikaansaamisen näkökulmasta on kuitenkin hyvä huomioida, että vaikka esihenkilöt vastaavat perehdytyksestä niin työntekijöillä voi myös olla vastuu siitä, että perehdytykseen käytetään aikaa ja siihen paneudutaan.

Aikaansaamisen näkökulma korostaa myös esimerkiksi tavoitteiden saavuttamista. Hyvinvoinnin ajatellaan lisääntyvän, kun kohdataan onnistumisia tärkeissä asioissa. (Yrttiaho & Posio, 2021, s. 189.) Tätä samaa ajatusta voisi hyödyntää myös positiivisen pedagogiikan käyttämisessä perehdytyksessä: kun perehdytykseen käytetään aikaa, sille luodaan selkä sisältö ja tavoitteet, niin uudella työntekijällä on mahdollisuus myös saavuttaa nämä tavoitteet ja samalla saada perehdytystä uuteen työtehtävään.

7.2.2 Laatu

Laatu nousi kirjoituskutsun aineistosta yhdeksi perehdytyksen teemaksi. Tässä tapauksessa laatu voi tarkoittaa niin perehdytyksen sisältöä, siihen käytettäviä materiaaleja kuin myös sitä, että mitä kaikkea uudelle työntekijälle perehdytetään ja kuka perehdytyksen hoitaa. PERMA-teorian näkökulmasta perehdytyksen laatua tarkastellaan uppoutumisena. Uppoutumisen voidaan ajatella olevan sitoutumista, omien vahvuuksien käyttämistä sekä omien taitojen käyttämistä (Yrttiaho & Posio, 2021, s. 109). PERMA-teorian valossa juuri laadun merkitys ja sen tarkastelu uppoutumisen valossa on oleellinen asia, kun pohditaan, miten positiivisella pedagogiikalla voidaan vaikuttaa perehdytykseen.

Uppoutuminen korostaa jokaisen vahvuuksia, taitoja, joissa on hyvä. Vahvuuksien käyttö on tutkimuksien mukaan yhteydessä hyvinvointiin. (Yrttiaho & Posio, 2021, s. 110–116.) Jos perehdytystä tarkastellaan myös vahvuuksien näkökulmasta, eikä vain siitä mitä kaikkea perehdytys sisältää, niin perehdytyksen laatuun voidaan vaikuttaa eri tavalla. Vahvuuksien käyttö edellyttää niiden tunnistamista ja tietoista käyttämistä. Jos vahvuuksien käyttöön, esimerkiksi taitoihin, joissa uusi työntekijä on hyvä, kiinnitetään jo heti perehdytyksen aikana huomiota, niin perehdytyksen laatu ja sisältö voivat muuttua. Tämä on varmasti osittain se asia, jolla positiivinen pedagogiikka voi muuttaa perehdytyksen sisältöä ja laatua.

Jotta vahvuuksien käyttöä voidaan huomioida jo perehdytyksessä niin esihenkilöllä kuin työntekijällä on hyvä olla tietoa vahvuuksista. Tätä varten tarvitaan tietoa sekä erilaista tapaa toteuttaa perehdytystä ja samalla vaikuttaa sen laatuun. Kirjoituskutsun vastauksissa pohdittiin jonkun verran vahvuuksien käyttöä perehdytyksessä, mutta varsinaisesti jokaisen työntekijän vahvuudet pääsivät vasta käyttöön lapsiryhmässä.

7.2.3 Merkitys

Perehdytyksen merkitys koettiin aineiston pohjalta tärkeäksi. Siihen panostaminen niin ajallisesti kuin myös sisällöllisesti toistui useamassa kirjoituksessa. PERMA-teorian mukaan merkityksellisyyden teema korostui erityisesti sitoutumisen osatekijänä. Tällöin sitoutuminen voidaan ajatella olevan osa hyvinvointia, jolloin työskennellään pitkäjänteisesti ja omia vahvuuksia sekä muita taitoja päästään käyttämään. Sitoutumisen avulla voidaan lisätä työn imun kokemuksia. Työn imu puolestaan lisää työhön sitoutuneisuutta ja työn merkityksellisyyden kokemista (Yrttiaho & Posio, 2021, s. 110–130.)

Varhaiskasvatuksessa tehtävä työ on usein kiireistä, ja arjessa tilanteet saattavat muuttua nopeasti. Tämän vuoksi olisi tärkeä pitää kiinni perehdytyksen ajoista sekä suunnitella ne esimerkiksi kalenteriin valmiiksi. Näin pystytään paremmin pitämään kiinni perehdytyksen suunnittelusta ja siihen käytettävästä ajasta. Yhtä lailla samalla kuitenkin nähdään tärkeäksi antaa aikaa ja panostusta perehdytykseen.

Lisäksi pystytään myös olemaan sen ajatuksen takana, että perehdytykseen kannattaa käyttää aikaa niin työntekijän kuin esihenkilön näkökulmasta. Aina perehdytyksessä ei välttämättä ole mahdollisuutta yksilölliseen huomioimiseen, mutta jos siihen on mahdollisuus, niin se voi lisätä merkityksen tunnetta, niin perehdytyksen osalta kuin myös työyhteisöön kiinnittymisen näkökulmasta.

7.2.4 Yhteisöllisyys

Ihmisellä on vahva tarve kuulua ja hakeutua vuorovaikutukseen muiden ihmisten kanssa. Ihmissuhteet ovat vahvasti osana hyvinvointia sekä myönteisiä tunteita. Tämä näkyy niin työyhteisön sisällä kuin myös muualla ihmisten elämässä. PERMA-teorian osana ihmissuhteet nousevat yhdeksi osatekijäksi ja työyhteisössä ihmissuhteisiin vaikuttaa työntekijöiden läsnäolo. Se, kuinka työyhteisössä kohdataan ja kuullaan toiset työntekijät, vaikuttaa kokonaisvaltaiseen hyvinvointiin. Lisäksi

myönteiset ihmissuhteet lisäävät yhteisöön kuulumisen tunnetta. (Yrttiaho & Posio, 2021, s. 148.) Myös kirjoituskutsun vastauksissa korostui ihmissuhteiden ja yhteisöllisyyden merkitys perehdytyksessä.

Työ varhaiskasvatuksessa on pitkälti vuorovaikutusta niin lasten kuin aikuisten kanssa, tällöin työssä kohdataan koko ajan toisia ja myönteisen vuorovaikutuksen merkitys korostuu. Parhaimmillaan myönteiset ja positiiviset ihmissuhteet saavat ihmisen kukoistamaan ja voimaan hyvin. Tämä on mahdollista niin työssä lasten kanssa kuin aikuisten välisessä tiimityössä. Vuorovaikutuksessa toisten kanssa voi muodostua yhteyden kokeminen. (Avola & Pentikäinen, 2020, s. 208–209.)

7.3 Perehdytysmallin luominen

Opinnäytetyössä luotiin perehdytysmalli (liite 3), joka on pohjautunut positiivisen pedagogiikan teoriatietoon sekä PERMA-teorian osa-alueisiin. Samalla siinä haluttiin huomioida opinnäytetyön kirjoituskutsuissa nousseet teemat, joiden avulla perehdytysmallin sisältö rajattiin. Perehdytysmallin tarkoituksena oli, että sitä voidaan käyttää perehdytyksen tukena, varsinaisen perehdytysmateriaalin ohella. Perehdytysmallin avulla haluttiin ensisijaisesti tuoda positiivinen pedagogiikka osaksi uuden työntekijän perehdytystä.

Perehdytysmallissa korostui opinnäytetyössä löytyneet teemat: aika, laatu, merkitys ja yhteisöllisyys. Näiden pohjalta perehdytysmalli jaettiin neljään eri osa-alueeseen. Perehdytysmallin avulla tarjottiin perehdyttäjälle vinkkejä ja ajatusta kuinka positiivista pedagogiikka voidaan hyödyntää perehdytyksessä.

Perehdytysmallin teemat on esitelty seuraavaksi lyhyesti, ja ne löytyvät vielä omana versionaan opinnäytetyön liitteistä. Jokaista perehdytysmallin osa-aluetta (aika, laatu, merkitys, yhteisöllisyys) on ensin avattu hieman ja lisäksi niihin on erikseen kirjoitetut vinkit (liite 4) perehdyttäjälle ja perehtyjälle.

Aika

Tässä kohdassa käytiin läpi perehdytykseen käytettyä aikaa. Tarkoituksena oli huomioida, kuinka monta tuntia perehdytystä toteutetaan ja kuinka usein. Lisäksi kiinnitettiin huomioita, että perehdytykseen käytetty aika oli sovittu erikseen ja siitä pidettiin kiinni. Vinkki perehdyttäjälle: hän sopii perehdytyksen aikataulun sekä siihen tarvittavat resurssit, esimerkiksi jos perehtyjä on pois lapsiryhmästä perehdytyksen ajan. Perehtyjän oli hyvä miettiä etukäteen: mikä on perehdytyksen tavoite ja mitä halutaan oppia? Kuinka paljon voin itse käyttää aikaa perehdytykseen?

Laatu

Laadun näkökulmasta mietittiin kuka toteuttaa perehdytyksen ja millä tavoin? Käytettiinkö perehdytyksessä hyödyksi perehdytyslomaketta? Mitä muita materiaaleja perehdytyksessä käytettiin. Lisäksi huomioitiin, että perehdytyksen aikataulu ja sisältö suunniteltiin etukäteen. Vinkki perehdyttäjälle: perehdytyksen aikana käytiin keskustelua perehtyjän vahvuuksista. Mitä vahvuuksia hänellä on? Miten niitä voidaan hyödyntää työsuhteen aikana? Vinkki perehtyjälle: omien vahvuuksien tunnistaminen ja nimeäminen. Mitä ovat vahvuudet käytännön työssä, esim tietotekniset taidot, mutta myös luontevahvuudet työntekijänä, esim sinnikkyys, rohkeus. Vahvuuksien nimeämisessä ja tunnistamisessa käytettiin apuna VIA-vahvuuslistausta (liite 5).

Merkitys

Tiedostettiin perehdytyksen merkitys ja hyöty niin uudelle työntekijälle, työyhteisölle kuin myös esihenkilölle. Vinkki perehdyttäjälle: perehdytyksen ajoista kiinni pitäminen on perehdytyksen kannalta tärkeää, vaikka arki olisi kiireistä. Perehdyttäjän ja koko työyhteisön on hyvä tiedostaa, että perehdytyksellä on suuri merkitys uudelle työntekijälle. Vinkki perehtyjälle: käy läpi alussa asettamasi toiveet mitä toivot/ta-

voittelet perehdytykseltä. Olivatko ne toteutuneet? Perehdytyksen aikana sekä perehtyjä että perehdyttäjää voivat kirjoittaa kolme asiaa miksi perehdytys on tärkeää ja mikä on sen merkitys työntekijälle ja työyhteisölle. Näihin palataan perehdytyksen lopuksi.

Yhteisöllisyys

Perehdytys on myös osittain tiimin vastuulla. Perehdytyksen aikana on tärkeä huolehtia työnjaosta eli mitkä asiat tiimi tai lähimmät työkollegat perehdyttävät ja mitkä asiat esihenkilö(t). Jos useampi työntekijä aloittaa samaan aikaan, on hyvä miettiä, voiko heille olla osittain yhteisperehdytystä? Perehdytystä tapahtuu myös koko työyhteisön tasolla, kiitetään ja huomataan hyvä arjen tilanteissa sekä myös onnistuneet perehdytyskokemukset. Vinkki perehdyttäjälle: Hyödynnä työyhteisön vahvuuksia perehdytyksessä. Jos joku työyhteisön jäsen osaa esimerkiksi erinomaisesti tietoteknisiin asioihin tai lapsen vasuun liittyviä asioita, voisiko hän perehdyttää näiden asioiden osalta? Vinkki perehtyjälle: on hyvä kiinnittää huomiota uteliaisuuteen ja haluun oppia perehdytyksen asioita sekä työyhteisön käytäntöihin. Kysy ja kiinnostu asioista, mutta ota itse niistä myös selvää. Mieti mitä juuri sinä tuot mukana uuteen työyhteisöön?

8 OPINNÄYTETYÖN EETTISYYS JA LUOTETTAVUUS

Kun tutkimus kohdistuu ihmisiin, on tärkeä huomioida, että tutkittavien henkilöiden luottamusta tieteeseen ja tutkimukseen ylläpidetään. Tämä toteutuu esimerkiksi siten, että huomioidaan tutkittavien ihmisarvo sekä heidän oikeutensa. Erityisen tärkeää on tiedostaa, että tutkimukseen osallistuvilla henkilöillä on oikeus osallistua tutkimukseen vapaaehtoisesti, mutta heillä on myös oikeus kieltäytyä osallistumasta. (Tutkimuseettinen neuvottelukunnan ohje, 2019, s. 7–9.) Tässä opinnäytetyössä painottui hyvin paljon osallistujien vapaaehtoisuus: kirjoituskutsuihin pyydettiin vastauksia useampaan kertaan, mutta ketään työntekijää ei velvoitettu vastaamaan.

Tutkimuksen eettinen näkökulma painottui opinnäytetyössä myös siinä vaiheessa, kun opinnäytetyön tekijä suunnitteli, keneltä kaikilta kerätään vastauksia kirjoituskutsuun. Kirjoituskutsun vastauksia ei kerätty ollenkaan varhaiskasvatusyksiköstä, jossa opinnäytetyön tekijä työskenteli tutkimuksen aikana, koska haluttiin huomioida erityisesti tutkimuksen osallistujien vapaaehtoisuus. Tällöin ei luotu opinnäytetyön tekijän työyhteisön jäsenille painetta vastata kirjoituskutsuun.

Tutkimuksen eettisessä näkökulmassa oli huomioitu myös se, että jokainen kirjoituskutsuun saatu vastaus on ollut arvokas. Olipa vastaus sitten pitkä tai lyhyt, niin sillä ei ole ollut merkitystä. Pääasia on ollut, että ihmiset ovat innostuneet kirjoittamaan omia vastauksiaan perehdytyksestä.

Tulosten analysoinnissa on huomioitu eettisyys myös, eli esimerkiksi ihmisten kokemukset perehdytyksestä näyttäytyivät hyvin erilaisina. Opinnäytetyön tekijä ei kuitenkaan saa esimerkiksi omien perehdytyskokemusten vaikuttaa siihen, miten tämän opinnäytetyön tutkimuksia on analysoitu vaan aineiston analysointi on pohjautunut teoriaan sekä niihin tutkimuskysymyksiin, joihin haluttiin löytää vastauksia. Kallisen

ja Kinnusen (2021) mukaan hyvässä tieteellisessä käytännössä pitää kiinnittää huomiota rehellisyyteen, huolellisuuteen ja tarkkuuteen kaikissa tutkimuksen vaiheissa.

Opinnäytetyssä kerättiin tieto kirjoituskutsuna. Kirjoituskutsupyynnöt perustuivat vastaajien vapaaehtoisuuteen. Kirjoituskutsun mukana osallistujille lähetettiin myös erillinen saatekirje, jossa avattiin kirjoituskutsun pääteema sekä erilaiset näkökulmat kirjoituspyynnölle. (Pöysä, 2023.)

Opinnäytetyön tekijä joutui pohtimaan opinnäytetyön luotettavuutta, sillä opinnäytetyön aineistoon tuli vain seitsemän vastausta. Toisaalta opinnäytetyössä painottui kuitenkin vahvasti myös laadullisen tutkimuksen ajatus siitä, että laatu on tärkeämpää kuin määrä. Kirjoituskutsujen perusteella sai hyvän käsityksen, minkälaisia kokemuksia on ollut perehdytyksestä ja miten perehdytys on ylipäättänsä järjestetty. Kirjoituskutsujen vastauksissa löytyi niin yhdenmukaisia vastauksia kuin myös eroavaisuuksia riippumatta siitä kuinka pitkiä vastaukset esimerkiksi olivat tai kuinka paljon niitä tuli.

Kirjoituskutsuista saatujen vastausten perusteella opinnäytetyön tekijä valitsi PERMA-teorian teoreettiseksi viitekehyyksi. Tämän avulla kirjoituskutsujen teemoja peilattiin positiivisen pedagogiikan ja psykologian teoriaan. PERMA-teoria on vain yksi teorettinen viitekehys, josta teemoja voidaan tarkastella. Tähän opinnäytetyöhön se valikoitui sen vuoksi, että se sopii teemoihin, joissa asioita tarkastellaan niin yksilön kuin ryhmän näkökulmasta.

PERMA-teoria on vain yksi viitekehys, jolla voidaan tutkia hyvinvointia. Se sopii tähän työhön, kun tarkastellaan asioita niin yksilön kuin ryhmän näkökulmasta. Leskisenoja (2016, s. 37) toteaa, että PERMA-teorian avulla voidaan lähestyä hyvinvointia moninäkökulmaisesti sekä huomioiden yksilön ja sosiaalisten suhteiden yhteisvaikutus.

Opinnäytetyön eettisen ja luotettavuuden näkökulmasta on hyvä tuoda myös esille se, että kirjoituskutsujen vastauksista ei ole tallentunut opinnäytetyön tekijälle muita tietoja kuin pelkästään vastaukset. Tietosuojan näkökulmasta kaikki vastaukset ovat olleet anonyymeja. Kirjoituskutsuissa ei ole käsitelty arkaluontoisia asioita eikä vastauksiin ole tallentunut osallistujien henkilötietoja, sähköpostiosoitteita tai mitään muitakaan tietoja.

Opinnäytetyön tekijällä ei ole myöskään tietoa mistä kaikista varhaiskasvatusyksiköistä kirjoituskutsun osallistujat ovat. Nämä eivät ole olleet opinnäytetyön näkökulmasta oleellisia asioita ja siksi niihin ei myöskään ole kiinnitetty huomiota. Opinnäytetyön valmistumisen jälkeen kirjoituskutsujen materiaali hävitettiin asianmukaisella tavalla.

9 JOHTOPÄÄTÖKSET

Opinnäytetyössä tutkittiin varhaiskasvatuksen henkilöstön kokemuksia perehdytyksestä ja selvitettiin positiivisen pedagogiikan teorian avulla, miten positiivista pedagogiikkaa voidaan hyödyntää perehdytyksessä. Tämän pohjalta luotiin perehdytysmalli, jossa korostui positiivinen pedagogiikka erityisesti esimerkiksi luontevahvuuksien tunnistamisen ja itsensä johtamisen näkökulmista. Perehdytysmallin teoriassa painotettiin erityisesti PERMA-hyvinvointiteorian osa-alueita.

Opinnäytetyön aineiston perusteella voidaan todeta, että varhaiskasvatuksen työntekijöillä on erilaisia kokemuksia perehdytyksen toteutumisesta ja toteuttamisesta. Opinnäytetyössä oltiin kiinnostuneita erityisesti positiivisen pedagogiikan näkökulmasta ja tällöin esimerkiksi oltiin kiinnostuneita työntekijöiden vahvuuksista. Aineiston perusteella vahvuuksien huomioimista ei hirveästi ole uuden työntekijän perehdytyksessä. Aineistosta kävi myös ilmi, että esimerkiksi perehdytykseen käytetty aika ja perehdytysmateriaalit vaihtelevat jonkun verran eri varhaiskasvatusyksiköiden sisällä.

Opinnäytetyössä on todettu, että positiivisella pedagogiikalla voidaan vaikuttaa hyvinvointiin monesta eri näkökulmasta. Tätä ajatusta ovat tukeneet esimerkiksi Leskisenojan (2016), Rannan (2020) ja Vuorisen (2022) väitöskirjat, jotka kaikki tarkastelivat positiivista pedagogiikkaa hieman eri näkökulmista. Positiivinen pedagogiikka vaikuttaa työyhteisöissä niin yksilön kuin myös ryhmän tasolla ja osittain se jää työyhteisöjen päätettäväksi, miten sitä hyödynnetään varhaiskasvatuksen arjessa.

Aiheeseen tutustumisella sekä siihen panostamalla positiivinen pedagogiikka on kuitenkin mahdollista ottaa mukaan uuden työntekijän perehdytykseen. Tällöin työyhteisössä pitäisi lisätä positiivisen pedagogiikan tietoisuutta niin esihenkilöiden kuin myös kaikkien työntekijöiden kesken. Sitä varten tarvitaan koulutusta, perehdytystä ja jonkin verran

myös itseohjautuvuutta – kiinnostusta oppia uutta ja halua ottaa asioista selvää. Opinnäytetyössä nostettiin esille VIA-vahvuuslista, jonka avulla voidaan nimetä ja tunnistaa vahvuuksia. Tämä on yksi tapa saada kaikille perehdyttäjille ja perehtyjille tasalaatuista tietoa positiivisesta pedagogiikasta. Perehdytyksen osalta kaikille olisi tärkeä saada sama tieto ja sama teoria niin perehdytyksestä kuin myös positiivisesta pedagogiikasta.

Opinnäytetyössä luotu perehdytysmalli on yksi tapa, miten positiivista pedagogiikkaa voidaan käyttää apuna perehdytyksessä. Perehdytysmallin teemat pohjautuivat kirjoituskutsuihin ja varhaiskasvatuksen työntekijöiden kokemuksiin. Voidaan ajatella, että perehdytysmallin taustalla vaikutti työntekijöiden kokemukset perehdytykset, jotka näyttäytyivät eri tavoin eri varhaiskasvatusyksiköiden välillä.

Perehdytysmallin avulla haluttiin siis osittain tuoda työntekijöiden ääni ja kokemukset kuuluviin, jolloin sen voidaan nähdä olevan työntekijälähtöinen. Toisaalta perehdytysmallin avulla haluttiin myös helpottaa perehdyttäjän roolia perehdytyksessä, esimerkiksi antamalla valmiita vinkkejä, miten positiivista pedagogiikkaa voidaan hyödyntää perehdytyksen aikana. Perehdytysmalli luomisessa pidettiin kuitenkin ensisijaisen tärkeänä, että siitä tulisi käytännön työkalu varhaiskasvatuksen arkeen, jonka avulla perehdytystä voidaan kehittää positiivisen pedagogiikan näkökulmasta.

Positiiviseen pedagogiikkaan pohjautuva perehdytysmalli on nyt luotu, mutta jatkossakin aiheesta riittää tutkittavaa. Jatkossa olisi mielenkiintoista tutkia miten esimerkiksi perehdytysmalli testataan käytännössä ja mitä havaintoja sen pohjalta syntyy. Lisäksi jatkossa voisi kehittää ja tutkia vielä laajemmin miten positiivisen pedagogiikan käyttäminen vaikuttaa esimerkiksi uuden työntekijän sitoutumiseen työyhteisössä. Onko työntekijä sitoutuneempi työyhteisöön, kun hänen vahvuutensa huomioidaan heti työsuhteen alussa? Voidaanko tällä vaikuttaa myös työntekijän niin sanotun työelinkaaren pituuteen?

Varhaiskasvatuksessa on paljon vaihtuvuutta työntekijöiden kesken ja on niin lasten kuin työyhteisön etu, että työyhteisön jäsenet ovat sitoutuneita työyhteisöön. Tämä vaatii työyhteisöiltä erilaisia ratkaisuja ja tällöin on tärkeä miettiä erilaisia keinoja ja tapoja sitouttaa työntekijöitä työyhteisöön ja lisätä heidän pysyvyyttänsä työyhteisössä. Vaikka positiivinen pedagogiikka ei itsessään tätä asiaa ratkaise, niin hyvinvoiva, vahvuuksia korostava ja myönteinen työyhteisö voi olla kuitenkin jo hyvä alku tälle kaikelle. Tätä pitäisi varhaiskasvatuksen pedagogiikassa myös tavoitella.

Jatkokehittämisen näkökulmasta positiivisen pedagogiikan hyödyntäminen varhaiskasvatuksessa ja varhaiskasvatuksen johtamisessa tulee tulevaisuudessakin olemaan tärkeä tutkimisen aihe. Samalla kuitenkin käytännön työn ja pedagogiikan osalta se on jo nyt oleellinen osa varhaiskasvatuksen arkea niin lasten kanssa työskentelyn kuin myös työyhteisön sisällä olevien vuorovaikutussuhteiden välillä. Positiivista pedagogiikkaa voidaan hyödyntää ja toteuttaa varhaiskasvatuksessa monella tavoin ja tietoisuutta aiheesta voidaan lisätä esimerkiksi tutkimusten tai kirjallisuuden avulla.

Opinnäytetyön edetessä heräsi ajatus, että uuden työntekijän perehdytyksellä on valtavan suuri voima ja merkitys, silloin kuin perehdytys on toteutettu loppuun saakka ja siihen panostetaan sekä sitä toteutetaan tasapuolisesti kaikille työntekijöille. Tärkeää on myös, että perehdytyksessä keskitytään työntekijän näkökulmasta myös olennaisiin asioihin. Tämä ajatus on hyvä pitää mielessä, kun tulevaisuudessa suunnitellaan ja toteutetaan perehdytystä positiivisen pedagogiikan näkökulmasta.

LÄHTEET

- Ahonen, L. 2015. Varhaiskasvattajan toiminta päiväkodin haastavissa kasvatustilanteissa. Tampere: Tampereen yliopisto.
- Alessandri, G., Borgogni, L., Schaufeli, W., Caprara, G. & Consiglio, C. 2014. From Positive Orientation to Job performance: The Role of Work Engagement and Self-efficacy Beliefs. *J Happiness Stud* (2015:16), 767–788. <https://dspace.library.uu.nl/bitstream/handle/1874/323264/4.pdf?sequence=1>
- Avola, P. & Pentikäinen, V. 2020. Kukoistava kasvatus. Espoo: BEEhappy Publishing Oy.
- Baker, L., Green, S. & Falecki, D. 2017. Positive early childhood education: Expanding the reach of positive psychology into early childhood. *European Journal of Applied Positive Psychology*. Vol 1, Article 8, 2017. <https://www.thepositivityinstitute.com.au/wp-content/uploads/2017/04/BakerGreenFalecki-EJAPP-Positive-early-childhood-education.pdf>
- Eklund, A. 2018. Tervetuloa meille! Uuden työntekijän perehdytys. Helsinki: Grano Oy.
- Eskola, J. & Suoranta, J. 2005. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.
- Juhila, K. 2023. Laadullisen tutkimuksen ominaispiirteet. Teoksessa Jaana Vuori (toim.) Laadullisen tutkimuksen verkkokäsikirja. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. Noudettu 1.3.2025 osoitteesta <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/metelmaopetus/>
- Kallinen, T. & Kinnunen, T. 2021. Etnografia. Teoksessa Jaana Vuori (toim.) Laadullisen tutkimuksen verkkokäsikirja. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. Noudettu 20.4.2025 osoitteesta <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/metelmaopetus/kvali/laadullisen-tutkimuksen-aineistot/etnografinen-havainnointiaineisto/>

- Kangas, J., Ukkonen-Mikkola, T., Sirvio, K., Hjelt, H. & Fonsén, E. 2022. "Kun aika ja resurssit eivät riitä tekemään työtä niin hyvin kuin osaisi ja haluaisi sitä tehdä" – Varhaiskasvatuksen opettajien käsityksiä työn haasteista ja mahdollisuuksista. *Kasvatus ja Aika* 16 (2), 72–89. <https://journal.fi/kasvatusjaaika/article/view/109089/71662>
- Kupias, P. & Peltola, R. 2019. *Oppiminen työssä*. Tallinna: Gaudeamus Oy.
- Laakso, P., Pihlaja, P. & Laakkonen, E. 2020. Inklusiivisen pedagogiikan johtaminen varhaiskasvatuksessa. *Varhaiskasvatuksen tiedelehti* Volume 9, Issue 2, 2020, 373–398. <https://journal.fi/jecer/article/view/114138/67337>
- Leskisenoja, E. 2016. *Vuosi koulua, vuosi iloa. PERMA-teoriaan pohjautuvat luokkakäytänteet kouluiloin edistäjänä*. Rovaniemi: Lapin yliopisto.
- Leskisenoja, E. 2019. *Positiivinen pedagogiikka varhaiskasvatuksessa. Toteuta käytännössä*. Jyväskylä: PS-Kustannus.
- Leskisenoja, E. 2023. PERMA-teoria hyvinvointiopetuksen kivijalkana. Teoksessa L. Uusitalo (toim.) *Positiivisen psykologian voima*. Jyväskylä: PS-kustannus.
- OAJ. 2024. *Perehdytys*. Noudettu 24.4.2025 osoitteesta <https://www.oaj.fi/tyoelamaopas/tyohyvinvointi/turvallinen-tyoymparisto/perehdytys/>
- Opetushallitus. 2022. *Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet*. Noudettu 20.1.2024 osoitteesta https://www.oph.fi/sites/default/files/documents/Varhaiskasvatussuunnitelman_perusteet_2022_2.pdf
- Opetushallitus. 2024. *Mitä on varhaiskasvatus?* Noudettu 20.1.2024 osoitteesta <https://www.oph.fi/fi/koulutus-ja-tutkinnot/mita-varhaiskasvatus>
- Opetushallitus. 2025. *Varhaiskasvatuksen turvallisuustyön organisointi ja johtaminen*. Noudettu 24.4.2025 osoitteesta

- <https://www.oph.fi/fi/koulutus-ja-tutkinnot/varhaiskasvatuksen-turvallisuustyon-organisointi-ja-johtaminen>
- Pöysä, J. 2023. Kirjoituskutsut. Teoksessa Jaana Vuori (toim.) Laadullisen tutkimuksen verkkokäsikirja. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. Noudettu 1.3.2025 osoitteesta
<https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/>
- Ranta, S. 2020. Positiivinen pedagogiikka suomalaisessa varhaiskasvatuksessa ja esiopetuksessa. Rovaniemi: Lapin yliopisto.
- Ranta, S. & Uusiautti, S. 2022. Toimiva tiimityö onnistuneen varhaiskasvatuksen perustana. Kasvatus 1/2022. Noudettu 21.4.2025 osoitteesta <https://journal.fi/kasvatus/article/view/113950/67821>
- Rytkönen, K. 2019. Palveleva johtajuus varhaiskasvatuksessa. Tampere: Tampereen yliopiston väitöskirjat.
- Saaranen-Kauppinen, A. & Puusniekka, A. 2006. KvaliMOTV - Menetelmäopetuksen tietovaranto. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. Noudettu 20.1.2024 osoitteesta
<https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaopetus>
- Saari, T. 2014. Psykologiset sopimukset ja organisaatioon sitoutuminen tietotyössä. Tampere: Tampereen yliopisto.
- Trogen, T. 2020. Positiivinen kasvatus. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Tutkimuseettisen neuvottelukunnan ohje. 2019. Ihmiseen kohdistuvan tutkimuksen eettiset periaatteet ja ihmistieteiden eettinen ennakkoarviointi Suomessa. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan julkaisuja 3/2019. Noudettu 21.4.2025 osoitteesta
https://tenk.fi/sites/default/files/2021-01/Ihmistieteiden_eettisen_ennakkoarvioinnin_ohje_2020.pdf
- Uusitalo-Malmivaara, L. & Vuorinen, K. 2019. Huomaa hyvä! Näin ohjaat lasta ja nuorta löytämään luontevahvuutensa. Keuruu: Otavan Kirjapaino Oy.
- Viitala, R. 2013. Henkilöstöjohtaminen. Strateginen kilpailutekijä. Helsinki: Edita Publishing Oy.

- Viitala, R. 2021. Henkilöstöjohtaminen: keskeiset käsitteet, teoriat ja trendit. Helsinki: Edita Publishing Oy.
- Vuori, J. 2023. Johdatus laadulliseen tutkimukseen ja verkkokäsikirjaan. Teoksessa Jaana Vuori (toim.) Laadullisen tutkimuksen verkkokäsikirja. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. Noudettu 20.3.2025 osoitteesta <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus>
- Vuori, J. 2024. Tutkimusetiikka ihmistieteissä. Teoksessa Jaana Vuori (toim.) Laadullisen tutkimuksen verkkokäsikirja. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. Noudettu 20.1.2024 osoitteesta <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvali/tutkimusetiikka/tutkimusetiikka-ihmistieteissa/>
- Vuorinen, K. 2022. Character strength interventions. Introducing, developing, and studying character strength teaching in Finnish education. Helsinki: Helsingin yliopisto
- Wenström, S. 2019. Positiivisella johtamisella pedagogista hyvinvointia. ePooki. Oulun ammattikorkeakoulun tutkimus- ja kehitystyön julkaisut, 10/2019.
- Wenström, S. 2020. Enthusiasm as a driving force in vocational education and training (VET) teachers' work. – Defining positive organization and positive leadership in VET. Rovaniemi: Lapin yliopisto.
- Wenström, S., Uusiautti, S. & Määttä, K. 2019. What kind of leadership promotes vocational education and training (VET) teachers' enthusiasm at work? *International Journal of Research Studies in Psychology*. Volume 8, Number 1, 2019, 79–90. <https://lauda.ulapland.fi/bitstream/handle/10024/64034/Article%20III.pdf?sequence=4&isAllowed=y>
- Wiman, A. 2022. Hyvinvoiva lapsi oppii. Tunnetaitoja ja toiminnanohjauksentaitoja varhaiskasvatukseen, esiopetukseen ja alkuopetukseen. Keuruu: Otavan kirjapaino Oy.

Yrttiaho, R., & Posio, S. 2021. Opettajan hyvinvointikirja. Positiivisen psykologian työkaluja työhyvinvoinnin tueksi. Jyväskylä: PS-kustannus.

LIITTEET

LIITE 1. Kirjoituskutsun kysymykset

KIRJOITUSKUTSUPYYNTÖ

Vastaa vapaasti kysymyksiin omin sanoin. Voit hyvin kirjoittaa vastauksiin myös esimerkkejä omasta perehdytyksestäsi. Kaikki vastaukset käsitellään luottamuksellisesti. Kiitos vastauksista!

1. Minkälaisia kokemuksia sinulla on perehdytyksestä, kun olet aloittanut työskentelyn uudessa varhaiskasvatyüksikössä?
2. Miten perehdytys oli järjestetty aikataulullisesti?
3. Miten perehdytyksessä oli huomioitu mahdollinen aikaisemmin hankittu osaamisesi?
4. Miten perehdytyksessä oli huomioitu vahvuutesi työntekijänä?
5. Vapaa sana, voit kuvata vielä perehdytykseen liittyviä asioita vapaasti.

LIITE 2. Saatekirje**TIEDOTE OSALLISTUJALLE****28.1.2025**

Hyvä varhaiskasvatuksen työntekijä,

Olen varhaiskasvatuksen opettaja ja ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon (YAMK) opiskelija Vaasan ammattikorkeakoulun Hyvinvoinnin asiantuntija - opintolinjalta. Olen tekemässä opinnäytetyön laadullisena tutkimuksena ja tässä tutkimuksessa kerään Helsingin kaupungin varhaiskasvatuksen työntekijöiden kokemuksia perehdytyksestä. Aineiston kerään Kaakon alueen varhaiskasvatuksen työntekijöiltä. Opinnäytetyön tarkoituksena on selvittää minkälaisia kokemuksia varhaiskasvatuksen työntekijöillä on perehdytyksestä. Näitä kokemuksia tulen peilaamaan positiivisen pedagogiikan teoriaan ja yhdessä teorian sekä aineiston vastausten pohjalta tulen kehittämään perehdytysmallin, jossa painottuu positiivinen pedagogiikka ja työntekijän vahvuuksien huomioiminen jo heti perehdytyksestä saakka.

Opinnäytetyön aineisto kerätään kirjoituskutsuna. Kirjoituskutsussa jokainen osallistuja vastaa muutama kysymykseen, joissa saa kirjoittaa omia kokemuksia omasta perehdytyksestä. Vastaukset kerätään Google forms -lomakkeen avulla. Kerätyn aineiston tulen käsittelemään luottamuksellisesti eikä opinnäytetyössä tule esille henkilöllisyyttä tai varhaiskasvatusyksikköä. Kirjoituskutsuihin vastaaminen pohjautuu osallistujien vapaaehtoisuuteen. Opinnäytetyölle on myönnetty tutkimuslupa Helsingin kaupungilta.

Toivon, että teillä löytyy aikaa kirjoittaa minulla kokemuksia perehdytyksestä. Mikäli aiheesta herää kysyttävää, voitte olla minuun yhteydessä sähköpostilla. Kirjoituskutsuihin toivon vastaukset 16.2.2025 mennessä. Kiitos kun autat kehittämään varhaiskasvatuksen työntekijöiden perehdytystä.

Ystävällisin terveisin,

Vilma Kivinen, vilmaakiv@gmail.com

LIITE 3. Aineiston analyysi

Alkuperäinen ilmaus	Pelkistetty ilmaisu	Alakategoria	Yläkategoria	Yhdistävä pääkategoria
" Työsuhteen alussa minulla oli yksi ns. perehdytyspäivä, jolloin meitä oli useampi uusi työntekijä paikalla. Tällöin en työskennellyt lapsiryhmässä vaan rauhassa käytiin päiväkodin käytäntöjä ym läpi.	Perehdytyspäivä työsuhteen alussa			
" Sain hyvin aikaa perehdytykselle, olin irti lapsiryhmästä melkein kaksi viikkoa, jotta sain suunnitella rauhassa esiopetusvuoden aloitusta. Sain myös tukea resurssiopettajalta ja apulaisjohtajalta."	Kunnolla aikaa suunnitella Tukea resurssiopettajalta	Perehdytykseen käytetty aika Ammatillinen tuki	Aika	
"Aloitin tammikuun alussa ja perehdytys oli kattava. Minulla oli 2 tunnin keskustelua johtajan kanssa ja kävimme kattavasti läpi hallinnollisia asioita ja lisäksi sain kahtena päivänä 3 tuntia, jolloin tutustuin itsenäisesti taloon ja turvallisuuskansioihin."	Keskustelut ja itsenäinen tutustuminen			
"Sain hyvän perehdytyslomakkeen ja erityisesti ensimmäisinä päivinä sain työhön perehdytystä. Opiskelu kotona päiväkodin johtajalta sekä ryhmän toiselta opettajalta."	Perehdytyslomake apuna perehdytyksessä	Perehdytyksen sisältö		
" Olen uusi työntekijä Helsingin kaupungilla, joten perehdytys sen mukainen. Yli kymmenen vuoden kokemus alalta näkyy työskentelyssäni, joten tiimin perehdytys keskittyi käytännön rutii-neihin. Otettiin hyvin huomioon osaamiseni."	Kokemus oman osaamisen huomiomisesta	Työntekijä ominaisuuksien hyödyntäminen	Laatu	Perehdytyksen teemat
" Omia kiinnostuksen kohteita ja osaamista kehoitettiin rohkeasti tuomaan esiin ja suunnittelemaan tekemistä sitä hyödyntäen. Emme keskittyneet asioihin, joiden kerroin olevan jo tuttuja."	Oma osaaminen vaikuttaa perehdytyksen sisältöön			
" Olen erittäin tyytyväinen perehdytykseeni etenkin sen keston, joustavuuden sekä henkilökohtaisen räätälöinnin ja tuen vuoksi. Toivon että kaikilla, erityisesti esiopetuksessa aloittavilla opettajilla, olisi mahdollisuus tämän kaltaiseen perehdytykseen."	Perehdytys koettu tärkeänä Henkilökohtainen tuki		Merkitys	
" Aika yksin sain silloin olla kun aloitin. Nyt tuntuu, että perehdytysajoista pidetään paremmin kiinni ja käydään läpi perehdytyslomakkeessa olevat asiat. Tässä talossa on myös nykyään mää-	Perehdytys on osa työyhteisössä toimimista	Perehdytyksen vaikutus työhön		

ritelty työntekijälle aloitukseen ns. kummityöntekijä, joka perehdyttää jotkut tietyt asiat. Ehkä sitten myös pääsee helpommin sisälle henkilökuntaan.”	Perehdytyslomake koettu tärkeäksi			
” Kun arki muuttuu ja ihmisiä puuttuu olisi tärkeää pitää jollain tavalla kiinni perehdyttämisestä jotta uusi ihminen, myös talon vaihtajat, saadaan tuntemaan olonsa turvalliseksi ja mukaan työhön kunnolla.”	Turvallisuuden näkökulma			
” Perehdytys on ollut kattavaa niin esihenkilön sekä tiimin puolelta. Omaa aktiivisuutta ja uteliaisuutta tarvitaan myös paljon.”	Työntekijän oma rooli perehdytyksessä			
” Olen aloittanut jo vuonna 1996 lastentarhanopettajana. Silloin oli aina kaksi opettajaa ryhmässä ja kokeneemmalla aikaa perehdyttää. Tämä toi itselle hyvän tunteen ja siksi olenkin halunnut vaalia tätä perinnettä. Olen opiskellut mentoriohjaajaksi 2013 Hki yliopiston järkkäämässä koulutuksessa ja nyt perehdytän talomme uusia vakaopeja joten vastaan tästä näkövinkkeistä.”	Työyhteisön kokeneemmat työntekijät auttavat perehdytyksessä			
” Nyt perehdytys jaetaan moneen pienempään osaan ja osan perehdytyksestä tekee open työtiimi ja esimies. Tärkeää kalenteroida asiat ennakoon. Kaikkea infoa ei heti ekoina päivänä kannata jakaa ettei tule infoähky.”	Tiimin tuki perehdytyksessä	Työyhteisön jäsenten rooli perehdytyksessä	Yhteisöllisyys	
” Mielestäni tärkeää olisi, että perehdytyslomakkeeseen mietitään jo valmiiksi, kuka perehdyttää. Perehdyttäjälle myös selkeät ohjeet sisällöstä. Lisäksi on hyvä perehdytyksen ohessa olla mukana ryhmän toiminnassa. Omassa perehdytyksessä joitain osa-alueita jäi käymättä läpi, ja ne olisivat vaatineet oma-aloitteisuutta ja ajan järjestämistä. Ihana työkaveri on perehdyttänyt paljon ensimmäisten kuukausien aikana työn ohessa.”	Työyhteisössä selkeä jako kuka perehdyttää			

LIITE 4. Perehdytysmalli



LIITE 5. Vinkit perehdytysmallin käyttöön

Pohdinta *ennen perehdytystä*

AIKA: Kuinka monta tuntia perehdytystä toteutetaan ja kuinka usein? Perehdytykseen käytetty aika sovittu erikseen ja siitä pyritään pitämään kiinni. Perehdytys kalenteroidaan etukäteen.

LAATU: Kuka toteuttaa perehdytyksen ja millä tavoin? Käytetäänkö perehdytyksessä hyödyksi perehdytyslomaketta? Mitä muita materiaaleja perehdytyksessä käytetään. Perehdytyksen aikataulu ja sisältö suunnitellaan etukäteen. VIA-vahvuuslistan hyödyntäminen.

MERKITYS: Tiedostetaan perehdytyksen merkitys ja hyöty niin uudelle työntekijälle, työyhteisölle kuin myös esihenkilölle. Perehdytyksen merkitystä ja sisältöä voidaan käydä läpi myös koko työyhteisössä talon kokouksissa tai tiimipalaverissa tiimin kesken.

YHTEISÖLLISYYS: Perehdytys on myös osittain tiimin vastuulla. Työnjako, mitkä asiat tiimi tai lähimmät työkollegat perehdyttävät ja mitkä asiat esihenkilö(t). Jos useampi työntekijä aloittaa samaan aikaan, voiko heille olla osittain yhteisperehdytystä? Perehdytystä tapahtuu myös koko työyhteisön tasolla, kiitetään ja huomataan hyvä arjen tilanteissa sekä myös onnistuneet perehdytyskokemukset.

LIITE 6. VIA-vahvuuslista

VIA-luonteenvahvuudet (Peterson & Seligman 2004)

LUOVUUS	ROHKEUS
UTELIAISUUS	SINNIKKYYS
ARVIOINTIKYKY	REHELLISYYS
OPPIMISEN ILO	INNOKKUUS
NÄKÖKULMANOTTOKYKY	ANTEEKSIANTAVAISSUUS
RAKKAUS	VAATIMATTOMUUS
YSTÄVÄLLISYYS	HARKITSEVAISSUUS
SOSIAALINEN ÄLYKKYYS	ITSESÄÄTELY
RYHMÄTYÖTAIDOT	KIITOLLISUUS
REILUUS	TOIVEIKKUUS
JOHTAJUUS	HUUMORI
KAUNEUDEN JA ERINOMAISUUDEN ARVOSTUS	HENKISYYS