

DIAK

Jenni Astokari

Jasmin Koskikangas

Diakonia-ammattikorkeakoulu

Sosionomi (AMK)

Opinnäytetyö, 2025



**Perehdytysopas Päiväkoti Pasaasin
hoito- ja kasvatushenkilöstön
sijaiselle**

TIIVISTELMÄ

Jenni Astokari & Jasmin Koskikangas
Perehdytysopas Päiväkoti Pasaasin hoito- ja kasvatushenkilöstön sijaiselle
26 sivua ja 3 liitettä
2025
Diakonia-ammattikorkeakoulu
Sosionomi (AMK)

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli kehittää helppolukuinen perehdytysopas päiväkoti Pasaasin hoito- ja kasvatushenkilöstön sijaiselle. Tavoitteena oli, että hoito- ja kasvatushenkilöstön sijainen pystyy perehtymään oppaaseen itsenäisesti ja työskentelemään sen pohjalta ryhmässä sujuvasti.

Opinnäytetyö on työelämälähtöinen ja se kehitettiin vastaamaan juuri päiväkoti Pasaasin tarpeita. Päiväkodin henkilöstö ja esihenkilö osallistettiin perehdytysoppaan luomiseen sähköisten kyselylomakkeiden avulla. Esihenkilön toiveesta opas toteutettiin sähköisessä sekä paperisessa muodossa. Oppaan sähköistä muotoa on helpompi päivittää.

Opinnäytetyön tuotoksena syntyi perehdytysopas päiväkoti Pasaasin hoito- ja kasvatushenkilöstön sijaiselle. Opas sisältää tietoa muun muassa lapsiryhmistä ja aikatauluista, arkipedagogiikasta, työturvallisuudesta sekä kodin ja päiväkodin välisestä viestinnästä. Oppaaseen on saatu sisällytettyä päiväkodin henkilöstöltä tulleet toiveet. Opas on toteutettu Word-tiedostona ja se tallennetaan päiväkodin Teams-alustalle. Tämä toteutus vastaa parhaiten kyseisen päiväkodin tarpeeseen. Päiväkodin johtaja antaa lopullisen arvion ja palautteen oppaasta syyskuun aikana.

Asiasanat: perehdyttäminen, varhaiskasvatuksen sijainen, varhaiskasvatuksen pedagogiikka

ABSTRACT

Jenni Astokari & Jasmin Koskikangas

Orientation Guide for Early Childhood Education Substitute at Päiväkoti Pasaasi

26 pages and 3 appendices

2025

Diaconia University of Applied Sciences

Bachelor of Social Services

The purpose of this thesis was to develop an easy-to-read orientation guide for early childhood education substitutes working at Päiväkoti Pasaasi, a daycare centre at the city of Pori.

The goal was that the substitutes can independently familiarize themselves with a guide and to work smoothly in the daycare group based on the guide.

This thesis is working life oriented, and it was developed specifically to meet the needs of the Päiväkoti Pasaasi. Through an electronic questionnaire also the staff was included in creating the orientation guide. At the supervisor's request, the guide was produced in both digital and printed formats. The electronic version of the guide is easier to update.

The final output of the thesis is an orientation guide for substitutes of early childhood educators at Päiväkoti Pasaasi. The guide includes information about the daycare groups and schedules, everyday pedagogy, occupational safety, and communication between the daycare centre and families. The guide has included the wishes of the staff. The guide is implemented as a Word file and is saved on a daycare centre's Teams platform. This implementation is the most suitable for the needs of the Päiväkoti Pasaasi. The supervisor gives a final assessment of the guide and the necessary changes are made based on the feedback. Final feedback was not received during the thesis process, because the guide will be presented to the staff later in Autumn.

Keywords: orientation, substitute for early childhood education, pedagogy in early childhood education

SISÄLLYS

| | |
|---|----|
| 1 JOHDANTO | 4 |
| 2 VARHAISKASVATUS JA SEN HENKILÖSTÖ..... | 5 |
| 2.1 Varhaiskasvatuksen pedagogiikka | 5 |
| 2.2 Varhaiskasvatuksen henkilöstörakenne | 8 |
| 2.3 Työllisyystilanne varhaiskasvatuksessa | 11 |
| 2.4 Sijainen varhaiskasvatuksessa | 12 |
| 3 LAADUKAS PEREHDYTTÄMINEN | 13 |
| 3.1 Onnistunut perehdytysprosessi..... | 13 |
| 3.2 Perehdytys käytännössä | 14 |
| 3.3 Perehdytyksen lainsäädäntö | 15 |
| 4 TARKOITUS JA TAVOITE | 16 |
| 5 TOTEUTTAMISYMPÄRISTÖ, YHTEISTYÖTAHO, LÄHTÖKOHDAT JA MENETELMÄ..... | 16 |
| 5.1 Toteuttamisympäristö ja yhteistyötaho | 16 |
| 5.2 Lähtökohdat | 18 |
| 5.3 Käytettävä menetelmä | 19 |
| 6 KEHITTÄMISTYÖN PROSESSI | 20 |
| 6.1 Oppaan suunnittelu | 20 |
| 6.2 Toteutus | 22 |
| 6.3 Arviointi | 22 |
| 7 EETTISYYS JA LUOTETTAVUUS | 23 |
| 8 POHDINTA | 24 |
| 8.1 Ammatillinen kasvu sosionomiksi..... | 24 |
| 8.2 Ideoita jatkokehittämiseen..... | 25 |
| LÄHTEET | 27 |
| LIITE 1. Suostumus osallistumisesta oppaan luomiseen | 32 |

| | |
|--|----|
| LIITE 2. Kysymykset hoito- ja kasvatushenkilöstölle..... | 33 |
| LIITE 3. Kysymykset päiväkodin johtajalle | 34 |

1 JOHDANTO

Perehdytyksen tavoitteena on varmistaa, että työntekijä oppii hallitsemaan työnsä ja sopeutuu työyhteisöön. Organisaation ja uuden työntekijän keskinäistä vuorovaikutusta tukee toimiva perehdytys, joka antaa samalla mahdollisuuden kysymysten ja vastausten esittämiselle. (Eklund, 2018, s. 25–26.) Nopeat muutokset työelämässä ovat ajankohtaisia ja herättävät paljon keskustelua. Perehdytyksessä on kyse oppimisesta ja kehittymisestä. Oppimista ja kehittymistä ei kuitenkaan voi tapahtua, jos ympäristö on epävarma ja jatkuvasti muuttuva. Ihmisten kapasiteetti uusien asioiden oppimiselle pienenee. Perehdytyksessä on hyvä huomioida, että muuttuvissakin tilanteissa pystytään tarjoamaan työntekijöille turvallinen perusta oppimiselle sekä mahdollisimman selkeä kuva tulevaisuudesta. (Eklund, 2018, s. 40–42.)

Opinnäytetyömme idea lähti Päiväkoti Pasaasin työyhteisöstä, johon myös itse kuulumme. Tarkoituksenamme oli kehittää helppolukuinen perehdytysopas päiväkoti Pasaasin hoito- ja kasvatushenkilöstön sijaiselle. Tavoitteena oli, että hoito- ja kasvatushenkilöstön sijainen pystyy perehtymään oppaaseen itsenäisesti ja työskentelemään sen pohjalta lapsiryhmässä sujuvasti. Opas on toteutettu esihenkilön toiveesta paperisena sekä sähköisenä. Päiväkoti Pasaasin henkilöstö sekä esihenkilö osallistettiin oppaan suunnitteluun käyttämällä apuna kyselylomakkeita.

Opinnäytetyössä perehdytään varhaiskasvatuksen pedagogiikkaan ja henkilöstöön, sijaisten merkitykseen ja tarpeellisuuteen varhaiskasvatuksessa sekä varhaiskasvatuksen työllisyystilanteeseen. Perehdyttäminen on opinnäytetyössämme keskeisessä osassa ja sen pohjalta tutkitaan perehdyttämistä onnistuneen perehdytysprosessin, käytännössä tapahtuvan perehdytyksen sekä lainsäädännön näkökulmasta.

Päiväkoti Pasaasi toimii samoissa tiloissa erään toisen porilaisen päiväkodin kanssa, jota peruskorjataan. Oppaamme on luotu kuitenkin vain Päiväkoti Pasaasin kolmen ryhmän tarpeisiin.

2 VARHAISKASVATUS JA SEN HENKILÖSTÖ

2.1 Varhaiskasvatuksen pedagogiikka

Varhaiskasvatus on osa suomalaista koulutusjärjestelmää ja sillä tarkoitetaan lapsen suunnitelmallista ja tavoitteellista kasvatuksen, opetuksen ja hoidon muodostamaa kokonaisuutta. Tässä kokonaisuudessa painottuu erityisesti pedagogiikka. (Opetushallitus, 2025.)

Viime vuosina suomalainen varhaiskasvatus on kokenut rakenteellisia muutoksia. Varhaiskasvatuksen sijoittuminen opetus- ja kulttuuriministeriön hallinnonalan alle vuonna 2013 sekä muuttunut varhaiskasvatustilanne (540/2018) ovat näkyviä esimerkkejä muutoksesta. Varhaiskasvatuksen asema yhteiskunnassa on selkiytynyt uudistusten myötä ja vakiintunut osaksi kasvatus- ja koulutusjärjestelmää. (Koivula ym., 2022, s. 9.)

Uudessa varhaiskasvatustilanteessa, joka astui voimaan vuonna 2018 on näkyvissä varhaiskasvatuksen arvostaminen ja pyrkimys tieteellisen pohjan sekä varhaiskasvatuksen aseman vahvistamiseen. Uudella lailla pyritään vahvistamaan pedagogiikkaa, selkeyttämään toimenkuvia, eheyttämään lasten kokonaisvaltaista oppimista sekä vahvistamaan varhaiskasvatuksen laatua lisäämällä henkilökunnan koulutustasoa. Jatkossa ryhmissä toimivilla ammattilaisilla kahdella kolmesta tiimin jäsenestä tulee olla korkeakoulututkinto ja vähintään yhdellä tulee olla kasvatustieteen kandidaatin tutkinto, johon sisältyy varhaiskasvatuksen opettajan koulutus. Koulutus antaa kelpoisuuden toimia varhaiskasvatuksen opettajana ja esiopetuksessa. Yksi mahdollisuus toteuttaa varhaiskasvatuksen perimmäisiä tavoitteita on tunnistaa eri ammattiryhmien yhteinen ja eriytyvä osaaminen. (Ranta ym., 2021, s. 6.)

Varhaiskasvatus perustuu pedagogiikkaan, mikä tarkoittaa, että toiminta on suunnitelmallista ja tavoitteellista ja se pohjautuu kasvattajan ja lapsen järjestelmälliseen ja ammatilliseen vuorovaikutukseen. Toiminnalla pyritään vaikuttamaan tietoisesti lapsen kehitykseen, oppimiseen ja hyvinvointiin.

Varhaiskasvatuksen pedagogiikkaa toteutetaan tiede- ja tutkimusperustaisesti kasvatusyhteisössä varhaiskasvatuksen tavoitteiden, sisältöjen, menetelmien ja oppimisympäristön avulla. Myös toiminnan havainnointi, dokumentointi ja toimintakulttuurin jatkuva arviointi ja kehittäminen on tärkeä osa pedagogiikkaa. Varhaiskasvatuksen pedagogiikan toteuttamisessa korostetaan leikkiä sekä lapsen aktiivisuutta, yhteistyössä vanhempien ja muiden asiantuntijoiden kanssa. (Alila & Ukkonen-Mikkola, 2018, s. 7–8.)

Varhaiskasvatuksen opettajalla on vastuu johtaa pedagogista toimintaa. Tämä tarkoittaa keskusteluja muun henkilöstön kanssa toiminnan toteuttamiseen liittyvistä, miksi- ja miten- kysymyksistä. Opettajalla on myös vastuu johtaa tiimin yhteistä reflektiota esimerkiksi lain ja varhaiskasvatussuunnitelman perusteiden tavoitteiden toteutumisesta. (Lastentarhaopettajaliitto, 2017, s. 10.)

Varhaiskasvatuksen pedagogista toimintaa varten on luotu kuvaamaan viitekehys. Laaja-alainen osaaminen varhaiskasvatuksessa tarkoittaa tietojen, taitojen arvojen, asenteiden ja tahdon muodostamaa kokonaisuutta sekä kykyä käyttää tietoja ja taitoja tilanteen edellyttämällä tavalla. Laaja-alaiseen osaamiseen kuuluu kuusi osa-aluetta, jotka ovat ajattelu ja oppiminen, monilukutaito, digitaalinen osaaminen, osallistuminen ja vaikuttaminen, kulttuurinen osaaminen, vuorovaikutus ja ilmaisu, itsestä huolehtiminen ja arjen taidot, oppiminen ja oppimisympäristöt, lasten mielenkiinnon kohteet ja tarpeet, oppimisen alueet, kasvatukseen, opetukseen ja hoitoon, kielen rikas maailma, ilmaisun monet muodot, minä ja meidän yhteisö, tutkin ja toimin ympäristössäni, kasvan, liikun ja kehityn, toimintakulttuuri, pedagoginen dokumentointi, oppimisympäristöt, arviointi ja kehittäminen, työtavat, yhteistyö, tuki, arvoperusta, oppimiskäsitys.



Kuva 1. Pedagogisen toiminnan viitekehys (Opetushallitus, 2022, s. 40.)

Varhaiskasvatuksen tehtävänä on tukea lasten ajattelun ja oppimisen taitoja. Ajattelun ja oppimisen taidot kehittyvät, kun lapsi on vuorovaikutuksessa muiden ihmisten ja ympäristön kanssa. Tämä muodostaa samalla perustan muun osaamisen kehittymiselle sekä elinikäiselle oppimiselle. Kun hankitaan tietoa, jäsennetään sitä ja luodaan uutta, edellyttää tämä luovaa ja kriittistä ajattelua. Vahvistetaan lasten uskoa omiin kykyihinsä. (Opetushallitus, 2023, s. 7.)

Lasten monilukutaitoon liittyvien taitojen kehittymisen tukeminen kuuluu myös varhaiskasvatuksen tehtäviin. Näitä taitoja tarvitaan lasten ja perheiden arjessa, ihmisten välisessä vuorovaikutuksessa sekä yhteiskunnallisessa osaamisessa. Monilukutaidon avulla opitaan ymmärtämään kulttuurisesti moninaisia viestejä ja ympäröivää maailmaa sekä vuorovaikutuksen näkökulmaa. Monilukutaito edistää lasten kasvatuksellista ja koulutuksellista tasa-arvoa. (Opetushallitus, 2023, s. 9.)

Digitaalisuus taas on osa yhteiskuntaa, jossa lapsi kasvaa ja sitä tarvitaan ihmisten välisessä vuorovaikutuksessa, yhteiskunnassa toimimisessa ja oppimisessa. Tämä edistää lasten koulutuksellista tasa-arvoa. Varhaiskasvatuksen tehtävä on yhteistyössä kotien kanssa tukea lasten ymmärrystä digitaalisuudesta. (Opetushallitus, 2023, s. 11.)

Lasten kulttuurisen osaamisen sekä vuorovaikutus- ja ilmaisutaitojen tukeminen kuuluu varhaiskasvatuksen tehtäviin. Vuorovaikutustaidot sekä kyky ilmaista itseään ja ymmärtää muita on tärkeää identiteetin, toimintakyvyn ja hyvinvoinnin kannalta. Lapset kasvavat kulttuurisesti, kielellisesti ja katsomuksellisesti moninaisessa maailmassa. (Opetushallitus, 2023, s. 13.)

Terveysten, turvallisuuden ja itsestä huolehtimisen taitoja tarvitaan jatkuvasti sekä myönteistä suhtautumista tulevaisuuteen ja sen tukemiseen. Varhaiskasvatuksen tehtävä on vahvistaa näitä taitoja ja ohjata lapsia tekemään kestävästä elämäntavan mukaisia valintoja. Lasten kehittyviä osallistumisen ja vaikuttamisen taitoja tulee tukea sekä kannustaa oma-aloitteisuuteen. Tämän

kautta lasten käsitys itsestään kehittyä, itseluottamus kasvaa ja yhteisössä tarvittavat sosiaaliset taidot kehittyvät. (opetushallitus, 2023, s. 15–17.)

Pedagogisen toiminnan viitekehyksessä olevien oppimisen alueiden tehtävänä taas on edistää lasten laaja-alaista osaamista. Oppimisen alueet kuvaavat pedagogisen toiminnan keskeisiä tavoitteita ja sisältöjä ja ohjaavat monipuolisen ja pedagogisen toiminnan suunnittelussa ja toteuttamisessa yhdessä lasten kanssa. Oppimisen alueiden aihepiirejä yhdistetään ja sovelletaan lasten mielenkiinnon kohteiden ja osaamisen mukaisesti. Ne eivät ole toisistaan irrallisia ja erikseen toteutettavia kokonaisuuksia. Lapsilla on oikeus saada monipuolisia kokemuksia oppimisen eri alueista ja siksi oppimisen alueiden yhdistelevä ja soveltava pedagoginen toiminta mahdollistaa asioiden ja ilmiöiden laaja-alaisen tarkastelun ja tutkimisen. (Opetushallitus, 2023, s. 19–21.)

Oppimisen alueita on viisi. Ilmaisun monet muodot tämä osa-alue tutustuttaa lapsia eri taiteenaloihin ja kulttuuriin kuten musiikilliseen, kuvalliseen, sanalliseen, keholliseen ja käsityölliseen toimintaan. Minä ja meidän yhteisömme kehittää lasten valmiuksia ymmärtää lähiyhteisön menneisyyttä, nykyisyyttä ja tulevaisuutta sekä harjoitella siinä toimimista. Tähän osa-alueeseen sisältyy myös katsomuskasvatus, mediakasvatus ja eettinen ajattelu. Tutkin ja toimin ympäristössäni antaa valmiuksia havainnoida, jäsentää ja ymmärtää ympäristöään. Tukee matemaattista ajattelua sekä ympäristö- ja teknologiakasvatusta. Kasvan, liikun ja kehityn osa-alueen tehtävänä, on luoda pohja lasten terveyttä ja hyvinvointia arvostavalle sekä fyysistä aktiivisuutta edistävälle elämäntavalle yhdessä huoltajien kanssa eli liikkuminen, ruokakasvatus sekä terveys ja turvallisuus. Lasten kielellisiä taitoja ja valmiuksia sekä kielellistä identiteettiä vahvistetaan osiossa kielten rikas maailma. (Opetushallitus, 2023, s. 20–28.)

2.2 Varhaiskasvatuksen henkilöstörakenne

Suomessa varhaiskasvatus perustuu varhaiskasvatuslakiin (540/2018), jonka mukaan lapsella on oikeus laadukkaaseen varhaiskasvatukseen. Laadun

takaamiseksi laissa on määritelty muun muassa henkilöstön kelpoisuusvaatimukset sekä suhdeluvut. Varhaiskasvatuksen henkilöstöön kuuluvat varhaiskasvatuksen opettajat, varhaiskasvatuksen lastenhoitajat, varhaiskasvatuksen sosionomit, varhaiskasvatuksen erityisopettajat sekä päiväkodin johtajat. (Kunta- ja hyvinvointialueuetyöntajat, 2018.)

Tiimityö on keskeinen osa suomalaista varhaiskasvatusta. Jotta lapsi voi saada tarvitsemaansa tukea varhaiskasvatuksessa, tarvitaan kunkin ammattiryhmän edustajan osaamista, jonka he ovat saaneet koulutuksensa sekä työkokemuksensa kautta. Varhaiskasvatuksen opettajan ammattitaidossa korostuu tieto lasten kehityksestä ja oppimisesta, opettamisesta sekä pedagoginen suunnittelu, arviointi ja kehittäminen. Varhaiskasvatuksen erityisopettajien ammattitaito keskittyy lapsen tuen tarpeisiin sekä yksilöllisiin ratkaisuihin tuen tarjoamiseksi. (Ranta ym., 2023, s. 159–160.)

Varhaiskasvatuksen opettajalla on päävastuu pedagogiikasta lapsiryhmässä, mutta myös muu tiimi osallistuu toiminnan suunnitteluun, toteutukseen sekä arviointiin. Myös lasten tarpeiden sekä mielenkiinnonkohteiden havainnointi sekä niiden huomioimien arjessa kuuluvat ryhmän jokaisen kasvattajan keskeisiin työtehtäviin. (Suomen lähi- ja perushoitajaliitto SuPer ry, 2022.)

Varhaiskasvatuksen lastenhoitajan työhön kuuluu lapsen ikä- ja kehitystason mukainen varhaiskasvatus sekä hoito. Lasten huoltajien kanssa tehtävä yhteistyö, lasten ja perheiden hyvinvoinnin tukeminen sekä ennaltaehkäisevien menetelmien käyttö ovat myös osa varhaiskasvatuksen lastenhoitajan työtä. Perustyössä painottuvat lapsen perushoito ja hoiva, leikin sekä erilaisten toimintojen ohjaaminen esimerkiksi kädentaidoissa, musiikissa, liikunnassa, eettisessä ajattelussa, kielen kehityksessä, mediataidoissa sekä ympäristökasvatuksessa. Työn keskeinen osa on myös tukeminen erilaisissa toiminnoissa kuten ruokailussa, pukemisessa sekä ulkoilussa. Lähihoitajakoulutukseen kuuluu lääkehoidon koulutus, joten lähihoitajakoulutuksen saanut varhaiskasvatuksen lastenhoitaja on ensisijaisesti henkilö, joka huolehtii niiden lasten hoidosta, jotka tarvitsevat terveydenhoidon osaamista. (Suomen lähi- ja perushoitajaliitto SuPer ry, 2022.)

Varhaiskasvatuksen opettaja on pedagogisesti koulutettu henkilö, joka vastaa tiiminsä pedagogisesta työstä. Opettajan vastuulla on se, että toiminta varhaiskasvatuksessa on suunniteltua, laadukasta ja tukee lapsen kokonaisvaltaista hyvinvointia, oppimista sekä kehitystä. (Lastentarhanopettajaliitto, 2018.)

Jokaiselle varhaiskasvatukseen osallistuvalla lapsella laaditaan varhaiskasvatussuunnitelma eli vasu. Vasuprosessissa on mukana lapsiryhmän kaikki kasvattajat, mutta vastuu vasun laatimisesta sekä arvioinnista on varhaiskasvatuksen opettajalla. (Opetushallitus, 2022.)

Varhaiskasvatuksen sosionomin tehtäväkuva on vielä muodostumassa, mutta koulutuksesta saatavaa osaamista voidaan hyödyntää erityisesti perheiden kanssa työskentelyssä, vanhemmuuden tukemisessa ja lasten sekä perheiden palvelujärjestelmiä koskevissa asioissa. Varhaiskasvatuksen sosionomeilla on myös osaamista tunnistaa sekä perhekohtaisesti että laajemminkin mahdollisia kuormittavuus- sekä riskitekijöitä perheen hyvinvoinnissa. (Keisala ym., 2024.) Varhaiskasvatuksen sosionomin osaamiseen kuuluu myös pedagoginen toiminta varhaiskasvatuksessa, tieto varhaisiän oppimisesta sekä lapsen kasvun, kehityksen ja oppimisen edistämisestä sekä tukemisesta. (Talentia, i.a.)

Varhaiskasvatuksessa työskentelevä avustaja voi olla lapsi- tai ryhmäkohtainen riippuen lapsiryhmän tarpeesta. Avustajan työnkuvaan kuuluu pääasiallisesti avustaa erityistä tukea tarvitsevia lapsia päiväkodin arjessa sekä tukea heidän itsenäistä selviytymistään ja sosiaalista kanssakäymistä. (Seure, i.a.)

Päiväkodin johtajan työnkuvaan kuuluu organisaatiossa työskentelevien ihmisten työpanoksen sekä resurssien kohdentaminen. Johtajan tehtävänä on luoda puitteet henkilöstön tavoitteelliselle toiminnalle siten, että pystytään turvaamaan jokaisen varhaiskasvatuksessa olevan lapsen hyvinvoinnin sekä oppimisen edellytykset. Johtamisen osa-alueita ovat pedagoginen, palvelu-, talous-, henkilöstö-, verkosto-, muutos- sekä päivittäisjohtaminen. Varhaiskasvatuslaissa (540/2018) on määritetty, että vastuu päiväkodin toiminnasta on sen johtajalla (Kansallinen koulutuksen arviointikeskus KARVI, 2023.)

2.3 Työllisyystilanne varhaiskasvatuksessa

Varhaiskasvatuksen henkilöstörakenne on muuttumassa, sillä varhaiskasvatustilain mukaan vuoteen 2030 mennessä päiväkodin kasvatus- ja hoitohenkilöstöstä tulee 2/3 olla varhaiskasvatuksen sosionomeja tai varhaiskasvatuksen opettajia ja 1/3 varhaiskasvatuksen lastenhoitajia. Varhaiskasvatuksen henkilöstötilanne on tälläkin hetkellä haastava, joten on odotettavissa, että haasteet riittävästä henkilöstöstä sekä laadukkaan varhaiskasvatuksen toteutumisesta tulevat lisääntymään. Uudessa henkilöstörakenteessa lastenhoitajien tarve vähenee ja eläköitymisen sekä lapsimäärän mukaisen henkilöstön lisästarpeen myötä lastenhoitajia vaikuttaisi olevan yli 3100 liikaa. Varhaiskasvatuksen opettajia sekä sosionomeja taas tarvitaan arviolta yli 18 000 lisää. Kunnat tekevät työtä sen eteen, että varhaiskasvatuksen työolosuhteet paranisivat sekä kehittävät johtamista sekä rakenteita, jotta palvelu voidaan tulevaisuudessa toteuttaa entistä laadukkaammin. Koulutuspolkua, aloituspaikkojen määrää sekä alan vetovoiman parantamista tulisi miettiä tulevaisuutta ajatellen. (Kuntaliitto, 2022.)

Viimeisen kymmenen vuoden ajan varhaiskasvatukseen on osallistunut lapsia joka vuosi aiempaa vuotta enemmän. Valtakunnallisena tavoitteena on kuitenkin edelleen lisätä varhaiskasvatukseen osallistuvien lasten määrää, joten todennäköistä on, ettei vuoteen 2030 mennessä varhaiskasvatukseen osallistuvien lasten määrä ole nykyistä tilannetta vähäisempi. (Kuntaliitto, 2022.)

Varhaiskasvatuksen henkilöstömäärä on vuonna 2023 ollut Satakunnassa 1383 henkilöä, joista 873 oli vakituisia ja 516 määräaikaista työntekijöitä. 354 määräaikaista työntekijää oli kelpoisia työtehtäväänsä, ja heitä oli prosentuaalisesti määräaikaista työntekijöistä 66,9 prosenttia. (Opetushallinnon tilastopalvelu, i.a.)

Huhtikuussa 2025 lastenhoitajan koulutuksella työttömänä työnhakijana on koko maassa ollut 166 henkilöä (Tilastokeskus, i.a.). Varhaiskasvatuksen määräaikaista työntekijöistä kelpoisuuden omaavien osuus vaihtelee eri maakunnissa ja vuonna 2024 Kymenlaaksossa määrä oli Suomen korkein ollen

69,3 %. Prosentuaalisesti vähiten kelpoisia varhaiskasvatuksen määräaikaista työntekijöitä oli Pohjois-Karjalassa, jossa määrä oli 30,9 %. (Opetushallinnon tilastopalvelu, i.a.)

2.4 Sijainen varhaiskasvatuksessa

Varhaiskasvatuksessa tarvitaan sijaisia runsaasti johtuen työn luonteesta. Varhaiskasvatustyötä tehdään tiimeissä, joiden henkilöstömitoitus on tarkkaan säädetty varhaiskasvatuslaissa (540/2018). Useimmiten sijaisia rekrytoidaan poissaolevan työntekijän tilalle ja näin määräaikainen sopimus voidaan kohdentaa selkeästi sijaistettavan henkilön tehtäviin ja työnkuvaan. Määräaikaisuuksia on alalla melko runsaasti ja määrä johtuu osittain kunta-alan rahojen vähyydestä. Työntekijän saa palkata määräaikaiseen työsuhteeseen vain perustellusta syystä, joista pääasiallinen syy on sijaisuus. (Erkkilä, 2018, s.13.)

Varhaiskasvatuksessa sijaisen odotetaan joustavan vakituisia työntekijöitä enemmän, sillä sijainen otetaan todelliseen tarpeeseen ja hänet sijoitetaan työskentelemään siihen ryhmään, jossa tarve on suurin ja saman päivänkin sisällä ryhmä voi vaihtua. Sijaisen tulee siis pystyä työskentelemään muuttuvissa tilanteissa kaikkien työntekijöiden kanssa ja missä vaan ryhmässä. (Erkkilä, 2018, s.19.)

Päiväkodin toiminnan sekä arjen sujuvuuden kannalta sijaiset ovat tärkeässä osassa, sillä ilman sijaisia koko työyhteisön tehokkuus ja jaksaminen kärsisivät (Gershenson, 2012). Toisaalta voidaan myös ajatella, että aina näin ei ole, sillä sijaiseksi voidaan palkata myös epäpäteviä työntekijöitä, lapset saattavat vierastaa uutta aikuista ryhmässä sekä perehdyttäminen voi kuormittaa entisestään vakituisia työntekijöitä (Paananen & Tammi, 2017). Loukolan ja Luhtalan pro gradu tutkielmassa todetaan, että perehdytyksen laatu on varhaiskasvatuksen opettajien sijaisuuksia tehneille henkilöille koko sijaisuuspäivän pohja. Sijaisten mukaan on tärkeää, että heti aamulla saa hyvän ohjeistuksen päivään ja heille kuuluvat työtehtävät sekä päivän aikataulu

kerrotaan myös heti päivän alussa. Myös riittävä tieto lapsiryhmän erityistarpeista, allergioista sekä lääkkeistä ovat sijaiselle tärkeitä tietoja osana perehdytystä. (Juuti & Vuorela, 2015.) Sijaisen tunne siitä, että häntä arvostetaan sekä ymmärretään, että hän ei voi tietää heti kaikkea ja joutuu kyselemään asioista, lisää onnistuneen sijaisuuspäivän tunnetta. Myös johtajan toiminnalla todettiin olevan vaikutusta ja onkin tärkeää, että sijainen saa riittävästi tietoa paikasta, johon tulee sijaiseksi sekä yksikköön ja ryhmään annetaan tieto saapuvasta sijaisesta. (Loukola & Luhtola, 2020, s. 56.)

3 LAADUKAS PEREHDYTTÄMINEN

3.1 Onnistunut perehdytysprosessi

Perehdyttämiseen kuuluu kaikki ne toimenpiteet, joiden avulla uusi työntekijä oppii tuntemaan uuden työpaikkansa, sen tavat ja ihmiset sekä odotukset, jotka hänen työhönsä liittyy. Työturvallisuuslaissa (738/2002) on määrätty työntekijälle annettavasta opastuksesta ja ohjauksesta. Uusien työntekijöiden lisäksi myös vanhoille työntekijöille tulee antaa perehdytystä, mikäli yrityksessä tapahtuu sellaisia muutoksia, jotka vaikuttavat työtehtäviin tai toimintatapoihin. Perehdytys on tärkeä osa henkilöstön kehittämistä ja onnistunut perehdytys helpottaa työtä. Perehdytys on jatkuva prosessi, jota tulee kehittää työpaikan ja henkilöstön tarpeiden mukaan. (Työturvallisuuskeskus, 2013.)

Perehdytyksen onnistumisen kannalta keskeistä on kattava ja suunnitelmallinen valmistautuminen. Suunnitelmaa laatiessa tulee huomioida koko työyhteisön rooli sekä mahdollistaa moniääninen keskustelu perehdytyksen tavoitteista ja sisällöistä. Prosessin alusta saakka rakennettu yhteinen ymmärrys tukee uuden työntekijän integroitumista organisaatioon ja varmistaa, että perehdytys etenee tavoitteellisesti ja johdonmukaisesti. (Eklund, 2018, s. 74–75.) Vaikka perehdytys tulee aina räätälöidä tehtävä- ja yksilökohtaisesti, organisaation yleinen perehdytysuunnitelma on tärkeä työkalu. Suunnitelmassa on huomioitava

perehdytyksen sisältö, vastualueiden jakautuminen sekä prosessin aikataulutus. Kohderyhmän tarkka tunnistaminen mahdollistaa yksilöllisten tarpeiden huomioimisen. Perehdytyksen onnistuminen edellyttää myös työntekijän omaa aktiivisuutta ja hänen tulee tuoda esiin toiveensa ja tarpeensa saadakseen tarkoituksenmukaista tukea tavoitteidensa saavuttamiseksi. (Eklund, 2018, s. 76.)

Onnistunut perehdytys edellyttää myös työntekijän omaa aktiivisuutta. Perehdytysprosessin aikana työntekijän mahdollisuus antaa palautetta ja tuoda esiin omia näkemyksiään tukee vuorovaikutteista ja yksilöllistä oppimista. Hyvin toteutettu perehdytys rakentaa kokemusta osallisuudesta ja arvostuksesta, mikä puolestaan lisää työntekijän sitoutumista organisaatioon. (Kastinen, 2022, s.12.)

3.2 Perehdytys käytännössä

Uuden työntekijän saapumisesta on tärkeää tiedottaa työyhteisölle etukäteen, jotta hänet osataan huomioida. Jokaiselle uudelle työntekijälle olisi hyvä nimetä perehdyttävä, mutta perehdyttämisvastuuta voi jakaa useamman henkilön kesken. Näin uusi työntekijä saa monipuolisen kuvan työyhteisöstä ja sen toiminnasta. Perehdytyksen tueksi tarvitaan selkeä suunnitelma, kirjallinen perehdytysaineisto sekä perehdyttämisen tarkistuslista. Tarkistuslista auttaa sekä perehdyttäjää että perehtyjää varmistamaan, että kaikki keskeiset asiat käydään läpi järjestelmällisesti ja ymmärrettävästi. (Työterveyslaitos, i.a.)

Perehdytyksessä on hyvä korostaa työpaikan yhteisiä pelisääntöjä ja käytäntöjä, sillä ne vaikuttavat olennaisesti työn sujuvuuteen ja työyhteisön toimivuuteen. Tiedon jakaminen pienissä kokonaisuuksissa ja riittävä aika perehdytykselle tukevat oppimista. Uuden työntekijän mahdollinen kokemattomuus tulee huomioida, ja mahdollisiin haastaviin tilanteisiin voi valmistautua etukäteen kertomalla, miten niissä toimitaan. Oppimista kannattaa seurata havainnoimalla sekä keskustelujen kautta. On tärkeää kertoa heti alkuvaiheessa myös työhyvinvointiin liittyvistä asioista kuten tauoista ja tukipalveluista. Työntekijälle tulee tarjota tilaisuuksia tutustua muihin työyhteisön jäseniin. Häntä tulee myös

rohkaista kysymään apua ja ohjata siihen, mistä työtehtäviin, turvallisuuteen ja työyhteisön toimintaan liittyvää tietoa löytyy. Kun työntekijä hahmottaa oman roolinsa osana isompaa kokonaisuutta, työn mielekkyys ja motivaatio vahvistuvat. (Työterveyslaitos, i.a.)

3.3 Perehdytyksen lainsäädäntö

Työntekijän perehdytys on lakisääteinen velvollisuus, joka perustuu työelämää sekä työturvallisuutta koskeviin lakeihin sekä säädöksiin. Perehdytyksen tarkoituksena on varmistaa, että työntekijällä on riittävät tiedot sekä valmiudet työnsä turvalliseen toteuttamiseen. Työturvallisuuslain (738/2002, 14 §) mukaan työnantajalla on velvollisuus perehdyttää uusi työntekijä työtehtäviinsä ja työympäristöönsä. Tämä tarkoittaa sitä, että työntekijälle on annettava riittävä opastus työmenetelmistä, työolosuhteista sekä työturvallisuuteen liittyvistä käytännöistä. Työntekijän on myös saatava ohjeet siitä, miten toimitaan mahdollisissa vaara- ja poikkeustilanteissa. Lain mukaan perehdytys ei ole kertaluonteinen tapahtuma, vaan sitä on täydennettävä ja jatkettava tarpeen mukaan. (Työsuojelu.fi, 2022.)

Työturvallisuuslain 18 §:ssä määritellään työntekijän vastuut. Työntekijän tulee noudattaa työnantajan antamia ohjeita ja toimia saamansa opetuksen mukaisesti siten, että hänen oma sekä työyhteisön muiden jäsenten turvallisuus ei vaarannu. Työntekijän tehtävänä on myös ilmoittaa työnantajalle mahdollisista havaitsemistaan puutteista tai vioista työympäristössä tai työtavoissa. Työsuojeluviranomaisen mukaan työnantajalla on oikeus ryhtyä kurinpidollisiin toimiin, mikäli työntekijä ilman hyväksyttävää syytä laiminlyö turvallisuusohjeiden noudattamisen tai ei toimi annettujen määräysten mukaisesti. (Työsuojelu.fi, 2022.)

4 TARKOITUS JA TAVOITE

Opinnäytetyön tarkoituksena oli kehittää helppolukuinen perehdytysopas päiväkotia Pasaasin hoito- ja kasvatushenkilöstön sijaiselle. Tavoitteena oli, että hoito- ja kasvatushenkilöstön sijainen pystyy perehtymään oppaaseen itsenäisesti ja työskentelemään sen pohjalta ryhmässä sujuvasti. Päiväkodin johtajan toiveesta opas toteutettiin sähköisenä sekä paperisena versiona. Sähköinen versio tallennettiin päiväkodin käyttämälle Teams-alustalle ja paperisia versioita tulostettiin kuhunkin ryhmään yksi kappale. Päiväkodin hoito- ja kasvatushenkilöstö sopivat sähköisen sekä paperisen version päivittämisestä aina kauden alussa pidettävässä koko kasvatusta ja hoitohenkilöstön suunnittelupäivässä.

5 TOTEUTTAMISYMPÄRISTÖ, YHTEISTYÖTAHO, LÄHTÖKOHDAT JA MENETELMÄ

5.1 Toteuttamisympäristö ja yhteistyötaho

Opinnäytetyön toteuttamisympäristönä oli Päiväkoti Pasaasi, joka sijaitsee Porissa. Päiväkoti Pasaasi on aloittanut toimintansa elokuussa 2024. Pasaasi on 3 ryhmäinen päiväkotia, jonka henkilökuntaan kuuluu 10 kasvattajaa, esihenkilö sekä apulaisjohtaja. Päiväkoti Pasaasin kanssa samoissa tiloissa toimii myös toinen 5 ryhmäinen päiväkotia. Kyseinen päiväkotia on väistötiloissa heidän oman yksikkönsä peruskorjauksen ajan. Toimimme yhteistyössä Päiväkoti Pasaasin esihenkilön kanssa ja oppaamme toteutettiin Päiväkoti Pasaasin kolmen ryhmän tarpeisiin.

Porin varhaiskasvatuksessa on määritelty erikseen yksikkökohtaiset toimintasuunnitelmat, joissa tarkennetaan yksikön pedagogisen toiminnan

tavoitteita ja periaatteita huomioiden lasten ikä ja kehitys sekä eri toimintamuotojen ominaispiirteet. (Porin kaupunki, 2022, s. 37.)

Päiväkoti Pasaasin toiminnan painopisteet ja alueet ovat turvallisen arjen luominen, tunnetaidot, läsnäolo/kohtaaminen, ryhmässä toimimisen taidot, kielellisten taitojen tukeminen/vahvistaminen, maahanmuuttajataustaisten perheiden sopeutumisen tukeminen suomalaiseen varhaiskasvatuksen toimintakulttuuriin sekä toimivan ja turvallisen arjen luominen. Päiväkoti Pasaasissa suunnitellaan ja rakennetaan lasten kanssa vuorovaikutuksessa päiväkodin arkea. Tavoitteena on, että lapset tulevat kuulluksi ja osallisiksi arjessa sekä heidän vahvuutensa tulevat näkyväksi. Pasaasissa huomioidaan lasten yksilölliset toiveet ja kiinnostuksen kohteet mahdollisuuksien mukaan. Arviointi toimintakulttuurin kehittämiseksi ja tavoitteiden saavuttamiseksi on jatkuvaa. (Pasaasin päiväkot, 2025.)

Arkipedagogiikka rakennetaan Pasaasissa lapsen/lasten vahvuuksien ja tarpeiden pohjalta ja kasvattajat toimivat sen mukaisesti. Leikkipedagogiikka on Pasaasin vahvin käyttämä oppimisen väline, koska se on lapselle ominaisin tapa oppia. (Pasaasin päiväkot, 2025.)

Pasaasin päiväkodin ryhmissä kuullaan monia kieliä. Lapsille mahdollistetaan käyttää omaa äidinkieltään ja tuetaan heidän kielellistä ja kulttuurillista identiteettiään mahdollisuuksien mukaan. Ryhmissä käytetään tukena kuvia ja kuvakommunikaatiotauluja. Lasten kielellisiä valmiuksia tuetaan yksilöllisesti ryhmässä sekä kielitaitoa rikastetaan monipuolisesti eri toimintatavoilla. (Pasaasin päiväkot, 2025.) Porissa on laadittu kasvatushenkilöstön tueksi ja ohjeistukseksi S2-materiaali toimittaessa suomea toisena kielenään puhuvien tai kieltä opettelevien lasten kanssa varhaiskasvatuksessa. Vieraskielisten ja monikielisten lasten osalta Porissa toimii S2-opettajia henkilökunnan tukena. (Porin kaupunki, 2022, s. 36.)

Ilmaisun monet muodot tukevat musiikillisen, kuvallisen sekä sanallisen ja kehollisen ilmaisun kehittymistä. Minä ja meidän yhteisö antaa näkökulmia mediaan, eettiseen ajatteluun ja katsomuksiin sekä lähiyhteisön menneisyyteen, nykyisyyteen ja tulevaisuuteen. (Porin kaupunki, 2022, s. 28.) Lapsia

tutustutetaan ilmaisun eri muotoihin ja toimintatapoihin/välineisiin, kulttuureihin sekä materiaaleihin osallistamalla lapsia olemaan vuorovaikutuksessa, kokemalla taidetta ja kulttuuria. Pasaasissa eletään yhdessä lasten kanssa arkea, johon kuuluvat ilot, surut, erilaiset tunteet ja ihmiset sekä kulttuurit ja mielipiteet. Päiväkodissa keskustellaan asioista, joita tapahtuu lähipiirissä ja ympärillä niin, että lapset kokevat olonsa turvalliseksi ja arvostetuksi. Katsomuskasvatuksessa lasten erilaiset kulttuuri, katsomus- ja uskonnolliset taustat tulevat näkyviksi. (Pasaasin päiväkot, 2025.)

Tutkin ja toimin ympäristössä antaa valmiuksia havainnoida, jäsentää ja ymmärtää ympäristöä, tukee matemaattisen ajattelun kehittymistä ja myönteistä suhtautumista matematiikkaan. (Porin kaupunki, 2022, s. 28.) Ympärillä tapahtuvia asioita ja ilmiöitä tutkitaan sekä havainnoidaan. Pasaasin ympäristö antaa mahdollisuuden luonnon ja rakennetun ympäristön havainnoimiseen ja tutkimiseen. (Pasaasin päiväkot, 205.)

Kasvan, liikun ja kehityn osa-alueeseen, liittyä tavoitteita liikkumisen, ruokakasvatuksen, terveyden ja turvallisuuden näkökulmasta. (Porin kaupunki, 2022, s. 28.) Pasaasin ympäristö tarjoaa monipuolisen mahdollisuuden liikkua monin eri tavoin. Ulkoilu on tärkeä osa päivää. Lapsille tarjotaan ohjattua liikuntaa sekä lapsilla on mahdollisuus omaehtoiseen liikuntaan ulkona ja sisällä. (Pasaasin päiväkot, 2025.)

5.2 Lähtökohdat

Lähtökohdat ja idea opinnäytetyöhön lähti työyhteisöstä. Työskentelemme kyseisessä päiväkodissa ja sekä lyhyt- että pitkäaikaisten sijaisten määrä on kasvanut jatkuvasti. Työyhteisön kesken on keskusteltu sekä ajan että resurssin puutteesta koskien sijaisen perehdyttämistä. Olisi hyvä, että yksi työntekijä pystyisi irrottautumaan hetkeksi perehdyttämään ryhmään saapunutta sijaista, mutta yleensä silloin, kun sijaisen työvuoro alkaa, on jokaisen työntekijän oltava lapsiryhmässä saatavilla lapsia varten.

Opinnäytetyötä suunnitellessamme tarkoituksenamme oli luoda opas, johon sijainen pystyy perehtymään ensin itsenäisesti, mutta hän saisi sieltä kuitenkin sen verran laajan kuvan ryhmän toiminnasta, että hän pystyy toimimaan ryhmässä. Vastuu perehdytyksestä on päiväkodin johtajalla, mutta käytännön perehdytys kuuluu ryhmän hoito- ja kasvatushenkilöstölle. Opas toimii perehdyttämisen tukena.

Tekovaiheessa huomioimme koko ajan myös Porin kaupungin laatiman sijaisen perehdytyslomakkeen ja huomioimme tarvittaessa siinä esiin tulevat asiat oppaassamme, joita ovat esimerkiksi lapsiryhmän koko ja ikäjakauma, ryhmän päivärytmi, lapsen ja vanhempien kohtaaminen, päivän kuulumisten kertominen sekä ryhmän tilat ja henkilökunta. Osallistimme henkilökunnan sähköisten kysymyslomakkeiden avulla oppaan laatimiseen. Lupa oppaan tekemiseen ja päiväkodin nimen mainitsemiseen opinnäytetyössä tuli päiväkodin johtajalta ja hänen kanssansa täytimme tutkimuslupahakemuksen.

5.3 Käytettävä menetelmä

Käytimme opinnäytetyössämme PDCA- menetelmää, joka koostuu neljästä osasta, jotka ovat plan, do, check ja act eli suunnittele, toteuta, arvioi ja kehitä (Arter, 2024). Tähän tarpeeseen toteutimme oppaan sijaiselle, joka tulee töihin päiväkotiin. Tätä opasta pystyy hyödyntämään myös uuden vakituisen työntekijän aloittaessa yksikössä. Palautteen sekä oman arviomme perusteella varmistamme sekä arvioimme, vastaako lopullinen tulos suunnitelmaamme vai tarvitseeko meidän jatkaa sen muokkaamista. Viimeisessä vaiheessa korjaamme tarvittaessa opasta saatujen palautteiden perusteella.



Kuva 2. PDCA- malli (Arter, 2024)

6 KEHITTÄMISTYÖN PROSESSI

6.1 Oppaan suunnittelu

Opinnäytetyön suunnitelmaa tehdessä keskustelimme Pasaasin päiväkodin johtajan kanssa ja hänen toiveestaan teimme oppaan sähköisenä sekä lisäksi tulostimme jokaiseen kolmeen ryhmään yhden paperisen version oppaasta. Liitimme oppaan Teamsiin, jonne kaikilla varhaiskasvatusyksikön henkilökuntaan kuuluvilla henkilöillä on pääsy. Alkuvuodesta 2025 haimme tietoa opinnäytetyöhömme tutustumalla kirjallisuuteen, tutkimustietoon sekä tieteellisiin artikkeleihin. Käytimme muun muassa Tilastokeskuksen tietokantaa sekä opetushallinnon tilastopalvelu Vipusta etsiessämme tilastotietoa siitä, miten paljon varhaiskasvatuksessa Satakunnassa on ollut vakituisia ja määräaikaisia työntekijöitä vuonna 2023 sekä siitä, miten suuri osa työntekijöistä omaa kelpoisuuden varhaiskasvatustyöhön.

Journalista etsimme tieteellisistä artikkeleista aiheeseemme soveltuvaa tietoa ja käytimme lähteenä erilaisia artikkeleita. Käytimme myös Finna hakupalvelua, johon syötimme eri asiasanoja. Perehdytysopasta luodessa on otettu huomioon teorian tietoa koskien laadukasta perehdyttämistä ja hyvän oppaan luomista. Opasta luodessa on myös huomioitu päiväkotien Pasaasin hoito- ja kasvatushenkilöstön ja esihenkilön vastaukset heille lähetettyihin kyselylomakkeisiin. Näiden pohjalta rakentui perehdytysoppaan sisältö.

Hyvässä oppaassa on kerrottu, kenelle opas on tarkoitettu ja sisällysluettelosta näkee mitä tietoa opas sisältää. Hyvässä oppaassa pyritään etenemään sisällöllisesti johdonmukaisesti. (Heusala, 2021.) Hyvässä oppaassa käytetään selkeitä pää- sekä väliotsikoita, joista oppaan lukija löytää haluamansa asiakokonaisuuden. Hyvän oppaan teksti on selkeälukuista sekä virkkeet sopivan mittaisia. (Hyvärinen, 2015.)

Perehdytysopas sisältää tietoa lapsi ryhmistä sekä ryhmien arkistruktuurin. Oppaassa on avattu Pasaasin toimintakulttuuri: hoitoaikojen ilmoittaminen Edlevo-sovelluksessa, ulkoilu, ruokailu, päiväunet sekä lasten kotiin lähettäminen, Pasaasin pedagogiikka ja turvallisuus asioita kuten vaitiolovelvollisuus, työaikojen noudattaminen sekä mahdolliset erityistilanteet. Oppaasta löytyy myös yleistä tietoa kuten yhteystiedot, kuvaus henkilökunnasta sekä tarvittavat tiedot Porin kaupungista työnantajana, ohjeet sopimus ja palkka asioista ja toimintaohjeet sairastumisen varalta. Oppaassa ei ole avattu lasten yksilöllisiä tarpeita.

Kysyimme päiväkodin hoito- ja kasvatushenkilöstöltä (LIITE 2) sekä johtajalta (LIITE 3) mielipiteitä ja ideoita perehdytysoppaaseen. Tällä tavalla saimme kaikki osalliseksi ja perehdytysoppaasta mahdollisimman kattavan ja Pasaasin päiväkodille sopivan kokonaisuuden.

6.2 Toteutus

Kun opinnäytetyömme suunnitelma hyväksyttiin, täytimme Porin kaupungin tutkimuslupahakemuksen, jonka päiväkodin johtaja hyväksyi allekirjoittamalla hakemuksen 27.5.2025. Porin kaupungin sivuilla kerrotaan, että kaikkiin Porin kaupungin sivistystoimialalla tehtäviin tutkimuksiin, opinnäytteisiin ja selvityksiin tarvitaan tutkimuslupa. (Porin kaupunki, i.a.)

Suunnitelman hyväksymisen jälkeen päiväkodin johtaja lähetti sähköisesti päiväkodin kasvatushenkilöstölle kyselylomakkeet (Liite 2). Tämän avulla saimme henkilöstön toiveet sekä mielipiteet huomioitua oppaaseen liittyen. Laadimme päiväkodin johtajalle omat kysymykset (Liite 3) ja näin saimme myös hänen näkemyksensä oppaaseen. Suunnitelman mukaan perehdytysoppaan tulisi olla valmis syksyllä 2025.

6.3 Arviointi

Päiväkotit Pasaasissa on jatkuvan arvioinnin ja kehittämisen kulttuuri. Ajatteleminen, että tämä toteutuu myös perehdytysoppaan kohdalla. Jatkuvalle arvioinnille opas pystytään pitämään ajantasaisena ja näin se helpottaa myös henkilöstön työtä perehdytysprosessissa mikä oli opinnäytetyö prosessin tavoitteenakin.

Oman arviomme mukaan perehdytysoppaaseen saatiin sisällytettyä hyvin päiväkodin henkilöstöltä tulleet toiveet. Opas toteutettiin nyt Word-tiedostona, joka lisättiin päiväkodin käyttämälle Teams-alustalle. Tämä toteutus ratkaisu vastaa parhaiten Päiväkotit Pasaasin tarvetta tällä hetkellä. Tiedosto on myös helppo tulostaa toiveiden mukaisesti ryhmien kansioihin ja se saadaan sinne selkeästi esille. Värejä käyttämällä saimme myös perehdytysoppaan visuaalista ilmettä miellyttävämmäksi.

Syyskuun 2025 aikana saamme palautteen perehdytysoppaasta päiväkodin johtajalta ja toteutamme tarvittaessa muutokset oppaan sisältöön saadun

palautteen pohjalta, jos sellaisille on tarvetta. Lopullista arviota oppaasta emme ehtineet saamaan opinnäytetyön prosessin aikana, koska olemme alustavasti sopineet oppaan esittelystä päiväkodin hoito- ja kasvatushenkilöstön suunnittelupäivässä, joka toteutuu vasta syyskuun puolivälissä.

7 EETTISYYS JA LUOTETTAVUUS

Teimme opinnäytetyön omalle työpaikallamme ja meidän täytyi huomioida tiettyjä eettisiä näkökulmia tähän liittyen. Kerroimme työyhteisölle, että vastaaminen perehdytysoppaaseen liittyviin kyselyihin on toivottavaa ja vapaaehtoista. Tarjosimme mahdollisuuden vastata kyselyihin anonymisti ja teimme parhaamme, jotta opinnäytetyömme tekeminen sekä siihen liittyvät kyselyt erotetaan osaksi meidän opiskeluamme eikä opinnäytetyö vaikuta työn tekemiseen tai työilmapiiriin. Anonyymi vastaaminen mahdollistettiin laittamalla palautuslaatikko päiväkodin ”konttuuriin” ja sinne sai palauttaa tulostetun version. Toimimme läpinäkyvästi koko prosessin ajan emmekä peitelleet tekemiämme johtopäätöksiä.

Tutustuimme Tutkimuseettisen neuvottelukunnan HTK-ohjeeseen, joka on ohjeistus Suomessa noudatettavasta hyvästä tieteellisestä käytännöstä ja sen loukkausepäilyjen käsittelystä (TENK, 2023). Noudatimme opinnäytetyötä tehdessämme HTK-ohjeen eettisiä toimintaperiaatteita koko prosessin ajan. Selvitimme esteellisyytemme sekä perehdyimme riittävästi opinnäytetyömme aiheeseen. Tutustuimme eettisiin ohjeistuksiin sekä teimme koulun ja toimeksiantajan kanssa tarvittavat ja asianmukaiset sopimukset, joita sitouduimme noudattamaan. Perehdyimme myös tietosuojaan liittyviin periaatteisiin. Olimme koko prosessin ajan tietoisia siitä, että opinnäytetyömme tarkistetaan plagiaatintunnistusjärjestelmässä.

Keräsimme opinnäytetyöhömmme teorian tietoa eri lähteistä, joiden ajanmukaisuuden sekä luotettavuuden tarkistimme. Etsimme sopivia lähteitä

Diakin kirjaston informaattikon kanssa. Emme tarvinneet eettistä ennakoarviointia ja tutkimusluvan oppaan tekemiseen päiväkotia Pasaasiin saimme päiväkodin johtajalta.

8 POHDINTA

8.1 Ammatillinen kasvu sosionomiksi

Valmistumme sosionomeiksi (AMK) varhaiskasvatuksen sosionomin kelpoisuudella. Kyseessä on uusi ammattinimike ja työnkuva. Mielestämme Porissa varhaiskasvatuksen sosionomin työnkuvan laatiminen on vielä kesken eikä eroa tällä hetkellä selkeästi varhaiskasvatuksen opettajan työnkuvasta. Varhaiskasvatuksen sosionomille on laadittu osaamisvaatimukset eli kompetenssit (Sosiaalialan ammattikorkeakouluverkosto, 2023) joiden pohjalta varhaiskasvatuksen sosionomi työskentelee. Kompetenssit sisältävät runsaasti tietoa eri osa-alueilta ja olemmekin koulutuksen myötä kasvaneet ammatillisesti. Koemme työelämässä kuin myös opiskelussa etenkin opinnäytetyön prosessissa oman työn reflektoinnin tärkeäksi. Opinnäytetyön prosessin aikana olemme muokanneet useaan kertaan työtämme ja arvioimme sisältöä pysyäksemme aiheessa. Olemme myös prosessoineet omia kokemuksiamme suhteessa uuteen tietoon ja täten on syntynyt uusia näkökulmia ja oivalluksia.

Olemme itse mukana työyhteisössä mistä idea opinnäytetyöhön tuli. Lähdemateriaalin tutustuessa olemme oppineet paljon perehdyttämisestä ja etenkin sen tärkeydestä. Opinnäytetyön edetessä olemme ymmärtäneet kuinka paljon perehdyttäminen vaikuttaa sijaisen työpäivään uudessa työyhteisössä, jotta perehdyttäminen työhön on onnistunut, se vaatii kuitenkin myös varhaiskasvatuksen työntekijöiltä resurssia irrottautua ryhmätyöstä. Tämä on haaste varhaiskasvatuksen hektisessä arjessa ja siksi työyhteisössä koettiin tarpeelliseksi saada käyttöön helppolukuinen sekä ajantasainen perehdytysopas. Tutkitun tiedon pohjalta oli myös tärkeää miettiä, millainen on hyvä

perehdytysopas. Porin varhaiskasvatuksessa työskentelee varhaiskasvatuksen lastenhoitajia, varhaiskasvatuksen opettajia sekä varhaiskasvatuksen sosionomeja ja luomaamme opasta voivat hyödyntää kaikki nämä ammattilaiset.

Opinnäytetyön prosessissa olemme oppineet paljon myös tiedonhausta ja siitä, että lähteiden tulee olla luotettavia. Aluksi oikeanlaisten lähteiden löytäminen tuntui vähän jopa haastavalta, mutta siihen saimme apua koulun kirjaston informaattikolta.

Aloittaessamme sosionominopinnot vuonna 2022 oli työllisyystilanne erilainen verrattuna vuoteen 2025. Silloin sosionomin paikkoja oli tarjolla runsaasti, mutta nyt tilanne on päinvastainen ja työmarkkinoilla on jopa työttömiä sosionomeja johtuen hallituksen päätöksistä ja säästötoimista. Työllisyystilanne vaihtelee alueittain, mutta työllistyminen varhaiskasvatuksessa ei tällä hetkellä ole mitenkään itsestäänselvyys. Tämä on matkan varrella alkanut vähän mietityttämään meitä.

8.2 Ideoita jatkokehittämiseen

Jälkikäteen jäimme vielä miettimään oppaan päivittämistä, miten se käytännössä tulee toteutumaan. Olemme kirjanneet, että jokavuotisessa suunnittelupäivässä nimetään henkilö, joka tarkastaa perehdytysoppaan ajantasaisuuden ja huolehtii mahdolliset päivitykset ajantasaisiksi. Kyseinen käytäntö on kuitenkin uusi työyhteisössä ja tavoitteena on saada se mahdollisimman sujuvasti osaksi työtehtäviä.

Ajattelimme itse, että opas olisi ollut enemmän lehtiön tyylinen. Päädyimme kuitenkin käytännön syistä toteuttamaan oppaan A4 kokoisille papereille, jotka laitoimme ryhmien kansioihin muovitaskuihin. Väreillä yritimme saada oppaan visuaalista ilmettä houkuttelevaksi. Ajattelemme, että tulevaisuudessa opas voisi olla lehtiön muodossa, mikäli yhteistyökumppanille sopii. Jatkokehittämistä ajatellen myös video perehdytysoppaan sisällöstä voisi olla vaihtoehto. Oppaan kehittämistä ajatellen varhaiskasvatuksen hoito- ja kasvatushenkilöstön sijaisilta

voisi kerätä palautetta ja kokemuksia oppaasta. Oppaan laajentaminen muiden päiväkotien käyttöön voisi olla myös tulevaisuudessa mahdollista, kun se on ensin todettu toimivaksi käytännössä. Tämä vaatii kuitenkin oppaan aktiivista käyttöä ensin jonkin aikaa päiväkotia Pasaasissa.

LÄHTEET

- Alila, K., & Ukkonen-Mikkola, T. (2018). Käsiteanalyysistä varhaiskasvatuksen pedagogiikan määrittelyyn. *Kasvatus*. Nro 49 (1), 75–81. Saatavilla 29.5.2025 https://www.researchgate.net/profile/Tuulikki-Ukkonen-Mikkola/publication/337137007_Kasiteanalyysista_varhaiskasvatuksen_pedagogiikan_maarittelyyn/links/5dc67365a6fdcc575034a60e/Kaesiteanalyysista-varhaiskasvatuksen-pedagogiikan-maeerittelyyn.pdf
- Arter. (2024). PDCA- malli- jatkuva parantaminen käytännössä. Saatavilla 20.6.2025 <https://www.arter.fi/pdca-malli-kaytannossa-laadunhallinnan-kivijalkana/>
- Eklund, A. (2018). *Tervetuloa meille! Uuden työntekijän perehdytys* (1. painos.). Impact
- Erkkilä, E. (2018). Lyhytaikaiset sijaisuudet päiväkodeissa: päiväkodin johtajien kokemuksia vuokratyön käyttämisestä päiväkodin työyhteisöissä. Saatavilla 29.5.2025 <https://urn.fi/URN:NBN:fi:uta-201811262897>
- Finlex. (2002). *Työturvallisuuslaki* 738/2002. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738>
- Finlex. (2018). *Varhaiskasvatuslaki* 540/2018. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2018/20180540>
- Gershenson, S. (2012). How do substitutes teachers substitute? An empirical study of substitute-teacher labor supply. *Economics of Education Review*, 31(4), 410–430. Saatavilla 8.8.2025 <https://doi.org/10.1016/j.econedurev.2011.12.006>
- Heusala, T. (01.06.2021). *Millainen on hyvä ohje? Kahdeksan vinkkiä ohjeiden tekemiseen työpaikalla*. Työterveyslaitos, Työpiste. Saatavilla 22.8.2025 <https://www.ttl.fi/tyopiste/millainen-on-hyva-ohje-kahdeksan-vinkkia-ohjeiden-tekemiseen-tyopaikalla>
- Hyvärinen, R. (2005). *Millainen on toimiva potilasohje? Hyvä kieliasu varmistaa sanoman perillemenon*. Lääkärikirja Duodecim, 121(16), 1769–1773. Saatavilla 22.8.2025 <https://www.duodecimlehti.fi/duo95167>

- Juuti, P. & Vuorela, A. (2015). Johtaminen ja työyhteisön hyvinvointi. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Kansallinen koulutuksen arviointikeskus KARVI. (2023). Päiväkodin johtajan työ: Johtamiskokonaisuudet, varajohtamisen rakenteet ja johtajan työhön kohdistuvat odotukset [PDF]. Saatavilla 20.6.2025 https://www.karvi.fi/sites/default/files/sites/default/files/documents/Karvi_2923.pdf
- Kastinen, S. (2022). Uutena työntekijänä päiväkodissa - sijaisten kokemuksia. Jyväskylän yliopisto. Saatavilla 29.5.2025 <https://urn.fi/URN:NBN:fi:jyu-202205132688>
- Keisala, S., Marttila-Ojala, M., & Berg, M. (12.6.2024). Varhaiskasvatuksen sosionomi lapsen ja perheen hyvinvoinnin tukijana. Dialogi. <https://dialogi.diak.fi/2024/06/12/varhaiskasvatuksen-sosionomi-lapsen-ja-perheen-hyvinvoinnin-tukijana/>
- Koivula, M., Siippainen, A., & Eerola-Pennanen, P. (toim.). (2022). *Valloittava varhaiskasvatus: Oppimista, osallisuutta ja hyvinvointia*. Vastapaino.
- Kunta- ja hyvinvointialuetyönantajat. (20.8.2018). Uusi varhaiskasvatuslaki muuttaa kelpoisuuksia, nimikkeistä päättää työnantaja. Saatavilla 29.5.2025 <https://www.kt.fi/ohjeet/kvtes/varhaiskasvatuslaki-kelpoisuudet-henkilostorakenne>
- Kuntaliitto. (17.3.2022). Varhaiskasvatuksen työntekijöiden saatavuus huolettaa kunnissa. Saatavilla 29.5.2025 <https://www.kuntaliitto.fi/ajankohtaista/2022/varhaiskasvatuksen-tyontekijoiden->
- Lastentarhanopettajaliitto (2018). *Pedagogiikan aika 6: Nyt on pedagogiikan aika!* <https://www.vol.fi/uploads/2018/10/31eded03-pedagogiikanaikajulkaisu-6.pdf>
- Lastentarhanopettajaliitto. (2018). *Sateenvarjo*, 5. painos, julkaistu 9/2018. Saatavilla 20.6.2025 https://www.vol.fi/uploads/2019/01/10767eb6-sateenvarjo_5painos_vedos3.pdf
- Loukola, O., & Luhtala, K. (2020). Päiväni sijaisena: Varhaiskasvatuksen opiskelijoiden kertomuksia (Pro gradu -tutkielma). Tampereen yliopisto. Trepo. <https://urn.fi/URN:NBN:fi:tuni-202011238147>

- Opetushallinnon tilastopalvelu. (i.a.). Varhaiskasvatuksen henkilöstö maakunnissa ja kunnissa. Saatavilla 29.5.2025 <https://vipunen.fi/fi-fi/layouts/15/xlviewer.aspx?id=/fi-fi/Raportit/Varhaiskasvatus%20-%20henkilosto%20-%20maakunnittain%20ja%20kunnittain.xlsb>
- Opetushallitus. (2022). *Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2022*. Opetushallitus. Saatavilla 29.5.2025 <https://www.oph.fi/fi/koulutus-ja-tutkinnot/varhaiskasvatussuunnitelmien-perusteet>
- Opetushallitus. (2025). *Mitä varhaiskasvatus on?* Opetushallitus. Saatavilla 29.5.2025 <https://www.oph.fi/fi/koulutus-ja-tutkinnot/mita-varhaiskasvatus>
- Opetushallitus. (4.8.2023). *Varhaiskasvatuksen, esiopetuksen ja perusopetuksen webinaarisarja*. [PowerPoint-diat]. [Varhaiskasvatuksen pedagogisen toiminnan viitekehys](#)
- Paananen, M. & Tammi, T. (2017). Työn kuormittavuuden kokemusten, työn tehostamisen ja sairauspoissaolojen moniulotteiset yhteydet lastentarhanopettajan työssä. *Varhaiskasvatuksen tiedelehti – JECER*, 6 (1), 43–60. Saatavilla 8.8.2025 <https://jecer.org/wp-content/uploads/2017/08/PaananenTammi-issue6-1.pdf>
- Pasaasin päiväkotii. (2025). *Pasaasin päiväkodin toimintasuunnitelma* [Sisäinen työohje].
- Porin kaupunki. (2022). *Porin kaupungin varhaiskasvatussuunnitelma*. Sivistystoimi, varhaiskasvatus. Saatavilla 29.5.2025 <https://cms.pori.fi/uploads/sites/2/2022/11/vasu2022-pori.pdf>
- Porin kaupunki. (i.a.) *Ohjeita tutkimuslupa* Saatavilla 29.5.2025 <https://cms.pori.fi/uploads/sites/2/2022/12/ohjeita-tutkimuksen-tai-opinnaytetyon-toteuttamisesta-sivistystoimialalla.pdf>
- Ranta, S., Heiskanen, N., Heiskanen, N., & Syrjämäki, M. (2023). Teamwork as a cornerstone of a child’s educational support in early childhood education and care in Finland. *Journal*, 12(2) 2023. Saatavilla 29.5.2025 <https://journal.fi/jecer/article/view/121462/78892>
- Ranta, S., Sajaniemi, N., Eskelinen, M., & Lämsä, T. (2021). Päivähoidosta varhaiskasvatukseen: Pedagogisen toiminnan edellytykset suomalaisessa päivähoidossa ja varhaiskasvatuksessa. *Kasvatus &*

- Aika*, 15(2), 60–72. Saatavilla 29.5.2025
<https://doi.org/10.33350/ka.103194>
- Seure. (i.a). *Päiväkodin avustajan työ*. Saatavilla 20.6.2025 Kirjoita tekstiä napsauttamalla tai napauttamalla tätä.
<https://www.seure.fi/tyonhakijalle/tyokuvaukset/varhaiskasvatu/s/avustaja/>
- Sosiaalialan ammattikorkeakouluverkosto. (2023). *Varhaiskasvatuksen sosionomin kompetenssit 2023*. Saatavilla 8.8.2025
<https://www.sosiaalialanamkverkosto.fi/wp-content/uploads/2023/12/Varhaiskasvatuksen-sosionomikompetenssit-2023.pdf>
- Suomen lähi- ja perushoitajaliitto SuPer ry. (2022). *Lastenhoitajana varhaiskasvatuksessa* [PDF]. Saatavilla 20.6.2025
https://www.superliitto.fi/wp-content/uploads/2024/12/lastenhoitajana_varhaiskasvatuksessa_2022_web.pdf
- Suomen lähi- ja perushoitajaliitto SuPer ry. (2022). *Lastenhoitajana varhaiskasvatuksessa* [PDF]. Saatavilla 20.6.2025
https://www.superliitto.fi/wpcontent/uploads/2024/12/lastenhoitajana_varhaiskasvatuksessa_2022_web.pdf
- Talentia. (i.a.) *Varhaiskasvatuksen sosionomin työnkuva*. Saatavilla 22.8.2025
<https://www.talentia.fi/nain-vaikutamme/talentia-vaikuttaa-varhaiskasvatuksessa/varhaiskasvatuksen-sosionomin-tehtavakuva/>
- Tilastokeskus. (i.a.) Tilastokeskuksen tilastotietokannat. Saatavilla 29.5.2025
https://pxdata.stat.fi/PxWeb/pxweb/fi/StatFin/StatFin_tyonv/statfin_tyonv_pxt_12td.px/table/tableViewLayout1/
- Tutkimuseettinen neuvottelukunta [TENK]. (15.3.2023). *Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitleminen Suomessa 2023* [PDF]. Saatavilla 20.6.2025
https://tenk.fi/sites/default/files/2023-03/HTK-ohje_2023.pdf
- Työsuojelu.fi. (2022). *Työntekijän vastuu*. Työsuojeluhallinto. Saatavilla 29.5.2025
<https://tyosuojelu.fi/tyosuojelu-tyopaikalla/vastuut-tyosuojelussa/tyontekija>

Työterveyslaitos. (i.a.) *Kunnollinen perehdytys kannattaa aina*. Saatavilla 29.5.2025

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

Työturvallisuuskeskus. (2013). *Perehdyttäminen ja työnopastus – Ennakoivaa työsuojelua*. Helsinki: Työturvallisuuskeskus. Saatavilla 29.5.2025

<https://ttk.fi/julkaisu/perehdyttaminen-ja-tyonopastus-ennakoivaa-tyosuojelua/>

LIITE 1. Suostumus osallistumisesta oppaan luomiseen

Moikka

Olemme Diakonia-ammattikorkeakoulun sosionomi (AMK) opiskelijat Jenni Astokari ja Jasmin Koskikangas

Teemme opinnäytetyön minkä aiheena on Perehdytysopas päiväkotia Pasaasin hoito- ja kasvatushenkilöstön sijaiselle.

Opinnäytetyön tarkoituksena on luoda helppolukuinen perehdytysopas hoito- ja kasvatushenkilöstön sijaiselle. Tavoitteena on, että hoito- ja kasvatushenkilöstön sijainen pystyy perehtymään oppaaseen itsenäisesti ja työskentelemään sen pohjalta ryhmässä mahdollisimman helposti.

Olemme lähettäneet kyselylomakkeet päiväkodin johtajalle ja hän välittää ne teille. Näin saamme koko henkilöstön näkemyksen ja mahdolliset toiveet huomioitua. Vastaaminen kysymyksiin on täysin vapaaehtoista, mutta toivomme tietenkin runsasta osallistumista!

Haluan osallistua

En halua osallistua

Vastaukset voi palauttaa sähköpostilla siihen osoitteeseen mistä ne ovat tulleet. Kysymykset tulevat word-tiedostona, johon voit lisätä vastauksesi. Kysymykset voi palauttaa myös anonyymisti ”konttuurista” löytyvään kirjekuoreen. Kaikki vastauksen hävitetään.

Ystävällisin terveisin

Jenni Astokari

Jasmin Koskikangas

LIITE 2. Kysymykset hoito- ja kasvatushenkilöstölle

KYSYMYKSIÄ SIJAISEN PEREHDYTY SOPPAASEEN LIITTYEN

- **Miten perehdytysprosessi toimii tällä hetkellä?**
- **Mitkä ovat suurimmat haasteet sijaisille nykyisessä prosessissa?**
- **Millaisia haasteita olette kohdanneet, kun sijainen tulee töihin ilman perehdytystä?**
- **Mitä asioita koette erityisen tärkeäksi sijaisen onnistuneen työskentelyn kannalta varhaiskasvatusympäristössä? Esim. lasten tunteminen, tiimityöskentely, aikataulujen noudattaminen?**
- **Toiveita mitä haluatte Pasaasin pedagogiikasta oppaaseen?**
- **Muut toiveet oppaaseen liittyen**

KIITOS VASTAUKSISTASI!

LIITE 3. Kysymykset päiväkodin johtajalle

KYSYMYKSIÄ SIJAISEN PEREHDYTYSSOPPAASEEN LIITTYEN

- **Mitä toivot ja odotat opinnäytetyönprosessilta?**
- **Mikä on keskeisintä tietoa mikä tulisi sisällyttää oppaaseen?**
- **Miten perehdytysprosessi toimii tällä hetkellä ja mitkä ovat suurimmat haasteet sijaisille nykyisessä prosessissa?**
- **Minkä mittaisia hoito- ja kasvatushenkilöstön sijaisuudet ovat?**
- **Millainen kansion tulisi olla sähköinen, paperinen vai yhdistelmä?**
- **Muut toiveet oppaaseen liittyen**

KIITOS VASTAUKSISTASI!