

Laura Juurakko

Perehdytyskansio perehdyttämisen välineenä

Opinnäytetyö

Kevät 2015

SeAMK Sosiaali- ja terveysala

Sosiaalialan tutkinto-ohjelma

SeAMK 

SEINÄJOEN AMMATTIKORKEAKOULU
SEINÄJOKI UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

SEINÄJOEN AMMATTIKORKEAKOULU

Opinnäytetyön tiivistelmä

Koulutusyksikkö: Sosiaali- ja terveysalan yksikkö

Tutkinto-ohjelma: Sosiaalialan tutkinto-ohjelma

Suuntautumisvaihtoehto: Sosionomi (AMK)

Tekijä: Laura Juurakko

Työn nimi: Perehdytyskansio perehdyttämisen välineenä

Ohjaaja: Minna Zechner

Vuosi: 2015

Sivumäärä:

Liitteiden lukumäärä: 5

Tavoitteenani oli tutkia kattavan perehdytyskansion luomista varten, mitä on hyvä perehdyttämisen päivähoidossa, mitä perusteelliseen perehdyttämiseen vaaditaan, ja millainen on toimiva perehdytyskansio, mitä päivähoidon henkilöstö odottaa perehdytyskansiolta sekä sitä, miten perehdytyskansio tukisi mahdollisimman paljon työntekijöiden päivittäistä työskentelyä päivähoidossa.

Opinnäytetyönäni syntyi tuotos, joka on kattava perehdytyskansio Kuortaneen kunnassa toimiville päiväkodeille sekä ryhmäperhepäiväkodeille. Perehdytysmateriaalin avulla halutaan pääasiallisesti helpottaa uusien työntekijöiden työsuhteen alkamista. Tämän perehdytyskansion tavoitteena on sen lisäksi kuitenkin toimia myös ikään kuin työvälineenä kaikille yksikössä työskenteleville, niin uusille kuin vanhoillekin työntekijöille.

Työn teoreettiseksi viitekehikseksi muotoilin perehdyttämisen eri osa-alueineen. Osa-alueina ovat esimerkiksi perehdyttämisen tavoitteet, ongelmat ja hyödyt sekä perehdyttämisen erilaiset työvälineet.

Perehdytyskansion rooli työhön perehdyttämisessä koetaan ensiarvoisen tärkeänä työkaluna, koska sitä kyetään käyttämään myös niin kutsutun perehdytyskauden jälkeen. Kattava perehdytyskansio koettiin ikään kuin perustana perehdytykselle.

Avainsanat: perehdyttämisen, perehdytyskansio, päivähoito, päiväkot, ryhmäperhepäivähoito, laadullinen tutkimus

SEINÄJOKI UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Thesis abstract

Faculty: School of Health Care and Social Work

Degree programme: Social Work

Specialisation: Bachelor of Social Services

Author: Laura Juurakko

Title of thesis: Orientation folder as a tool of work orientation

Supervisor: Minna Zechner

Year: 2015

Number of pages:

Number of appendices: 5

My goal in my thesis was to explore what is a good work orientation in day care, what requires in thorough work orientation and what kind of orientation folder is functional, what personnel of day care is looking for to orientation folder and how orientation folder supports personnel's daily work at day care as much as possible. My goals are for to create comprehensive orientation folder.

My thesis is an output, which is a comprehensive orientation folder to municipality of Kuortane and its day care centres and group childminders. With an orientation material you want mainly ease a new employee commencement of new work. One goal of this orientation folder is also to be as a working tool to whole personnel of day care.

Theoretical frame of reference in my thesis is work orientation and its various sections. Sections are for example goals of work orientation, problems and benefits of work orientation and different tools of work orientation.

The role of orientation folder is experienced a vital tool in work orientation because personnel in day care can use orientation folder in a useful way also after so-called orientation period. Comprehensive orientation folder is experienced though a base of work orientation.

Keywords: work orientation, orientation folder, day care, day care centre, group childminding, qualitative study

SISÄLTÖ

Opinnäytetyön tiivistelmä.....	2
Thesis abstract.....	3
SISÄLTÖ.....	4
Kuva-, kuvio- ja taulukkoluettelo.....	6
1 JOHDANTO.....	7
2 OPINNÄYTETYÖ – TAUSTA, TAVOITTEET JA TUTKIMUSKYSYMYKSET.....	9
3 VARHAISKASVATUS JA PÄIVÄHOITO.....	12
3.1 Varhaiskasvatus.....	12
3.1.1 Varhaiskasvatussuunnitelmat päivähoitossa.....	13
3.2 Päivähoito.....	15
3.2.1 Päiväkoti.....	15
3.2.2 Ryhmäperhepäiväkoti eli ryhmis.....	18
3.3 Päiväkoti ja ryhmäperhepäiväkodit perehdyttämisympäristöinä.....	19
4 TYÖHÖN PEREHDYTTÄMINEN.....	21
4.1 Perehdyttäminen.....	22
4.2 Perehdyttämisen tavoitteet ja siitä saatava hyöty.....	23
4.3 Perehdyttäminen prosessina.....	26
4.3.1 Perehdytyksen tarve.....	26
4.3.2 Perehdyttämisen kesto.....	29
4.4 Perehdytykseen liittyvä lainsäädäntö.....	29
4.5 Perehdytykskansio työhön perehdyttämisen välineenä.....	30
4.6 Perehdytyksen käytännön ongelmat.....	31
4.7 Perehdytyksen suunnittelu, seuranta ja kehittäminen.....	32
5 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS.....	35
5.1 Tutkimusmenetelmät.....	35
5.2 Tutkimuksen toteutus ja aineiston hankinta.....	38
5.3 Aineiston purku ja analyysi.....	39
5.4 Tutkimuksen eettisyys ja luotettavuus.....	40
6 PEREHDYTYSKANSIO TYÖNTEKIJÄN TURVANA.....	43

6.1 Kuortaneen kunnan päivähoidon perehdytyskansio.....	43
6.2 Työhön perehdyttäminen päivähoidon kentällä.....	45
6.2.1 Työn perehdytyksen sisältö ja siihen käytettävä materiaali.....	46
6.2.2 Työn perehdytyksen kesto	47
6.2.3 Perehdyttäjän ja perehdytettävän roolit työhön perehdytyksessä ...	48
6.3 Perehdytyskansion ulkomuoto ja sisältö	48
6.3.1 Perehdytyskansio päivittäisen työn tukena	49
7 POHDINTA	51
LÄHTEET	53
LIITTEET	57

Kuva-, kuvio- ja taulukkoluetelo

Taulukko 1. Opinnäytetyötä koskevat tavoitteet eriteltynä kokonaisuuksiin. (Oppimispäiväkirja 2013-2015.)	11
--	----

1 JOHDANTO

Opinnäytetyönäni tein yhtenäisen perehdytyskansion Kuortaneen kunnan päiväkodeille sekä ryhmäperhepäiväkodeille. Tutkin työhön perehdytystä haastatteluiden avulla perehdytyskansion luomisen tueksi, ja sen näkökulmasta. Opinnäytetyöni sisältää tutkimusraportin sekä tuotoksena tehdyn perehdytyskansion. Raportissa paneudun perehdyttämisen teoreettiseen viitekehykseen, vastaan tutkimuskysymyksiini sekä siihen, minkälainen prosessi opinnäytetyöni tekeminen on ollut. Perehdytyskansion sisällysluettelo sekä otteita perehdytyskansioista on raportin liitteenä ja perehdytyskansio vastaa kahteen neljästä tutkimuskysymyksestäni, joita esittelen tuonnempana.

Perehdyttäminen voidaan jakaa pääasiallisesti kahteen osaan – varsinaiseen perehdyttämiseen sekä työnopastukseen. Työnopastus on perehdyttämistä yksityiskohtaisempaa ja sillä voidaan esimerkiksi tarkoittaa jonkin työkonteen tai työmenetelmän käytön opastusta. (Larvi.) Perehdyttämistä voidaan pitää työnopastusta monipuolisempana ja laajempana. Nykyisin pelkkä työnopastus ei enää riitä, vaan uudelta työntekijältä odotetaan, että hän työmenetelmien ja mahdollisten työkonneiden käytön osaamisen lisäksi ymmärtää myös esimerkiksi sen, miten ja miksi organisaatio toimii. Keskeisin tehtävä perehdyttämisellä on muodostaa uudelle työntekijälle kattava sisäinen malli tulevasta työstä. Työn sisäisen mallin tulisi sisältää tietoa ainakin työntekijän omasta vastuualueesta, työyhteisön sekä oman työn tavoitteista, koko työprosessista, työmenetelmistä ja materiaaleista sekä työnjaosta ja omasta asemasta (Larvi). Opinnäytetyössäni paneudun pääasiallisesti perehdyttämiseen ja sen käsitteeseen.

Opinnäytetyölläni on myös laajempi merkitys, sillä jokainen työntekijä on jossain työelämänsä vaiheessa tilanteessa, jossa työpaikka on uusi ja vieras. Uuteen työpaikkaan tullessa on erittäin tärkeää, että uusi työntekijä voi kokea olevansa tarpeellinen ja odotettu. Työnantajan tai perehdyttämisestä vastaavan työntekijän tulee varata uudelle työntekijälle tarpeeksi aikaa perehtymiselle. Uuden työntekijän tulee tutustua uuteen työyhteisöön ja sen henkilöihin sekä uuteen työnkuvaan ja sen toimintatapoihin. Opinnäytetyöni aihe liittyy myös työn kehittämisen ilmiöihin. Ennen aiheen valintaa tiesin jo, että haluan tehdä sellaisen opinnäytetyön, josta

olisi konkreettista hyötyä jollekin organisaatiolle. Opinnäytetyöni on toimeksianto Kuortaneen kunnan varhaiskasvatuspäälliköltä. Toimeksiantona tiedän opinnäytetyöni tulevan kentän tarpeeseen.

Opinnäytetyöni tavoitteena on tutkia, mitä on hyvä perehdyttäminen varhaiskasvatuksessa, mitä hyvään perehdyttämiseen vaaditaan, millainen on hyvä perehdytyskansio, mitä päivähoidon henkilöstö odottaa perehdytyskansiolta sekä sitä, miten perehdytyskansio tukisi mahdollisimman paljon työntekijöiden päivittäistä työskentelyä varhaiskasvatuksessa. Tavoitteissani ilmenee myös tutkimuskysymykseni. Omina henkilökohtaisina käytännön tavoitteinani olivat perehdytyskansion mahdollisimman selkeä toteutus sekä opinnäytetyön raporttiosuuden selkeys ja monipuolisuus. Opinnäytetyöni konkreettisenä tuotoksena tein yhtenäisen perehdytyskansion Kuortaneen päiväkotiin, satelliittipäiväkotiin ja ryhmäperhepäiväkoteihin. Satelliittipäiväkoti on käytännössä pienempi päivähoidon yksikkö, joka toimii suuremman päiväkodin johtajan alaisuudessa (Laihialle ehdotetaan satelliittipäiväkoteja 2012). Perehdytyskansio on tarkoitettu sekä uusien työntekijöiden perehdyttämisen apuvälineeksi että jokapäiväiseksi työvälineeksi jokaisen yksikössä työskentelevän työntekijän käytettäväksi.

Haastattelin tutkimustani varten kuutta varhaiskasvatuksen työntekijää. Opinnäytetyössäni haastattelut ovat toimineet keinona vastata tutkimuskysymyksiini, jotka loivat pohjan perehdytyskansion rakentumiselle. Haastatteluissa käytin puolistrukturoitua haastattelutyöliä. Haastatteluiden jälkeen litteroin haastattelut sanasta saan ja analysoin ne aineistolähtöistä analyysiä käyttäen. Haastatteluiden analysoinnilla tiivistin aineistoa säilyttäen olennaisen informaation.

Työssäni esittelen taustat, tavoitteet ja lähtökohdat. Tämän jälkeen kerron päivähoidosta ja varhaiskasvatuksesta työskentely- ja perehdytysympäristöinä avaten käsitteitä. Teoreettisessa viitekehyksessä käsittelen perehdyttämistä sekä perehdytyskansiota ja sen merkitystä perehdyttämiseen. Perehdyttämistä käsittelen sen tavoitteiden, hyötyjen, keinojen ja perehdytyksen toteuttamisen näkökulmista. Neljännessä ja viidennessä luvussa esittelen tutkimuksen toteutusta ja tutkimustuloksia.

2 OPINNÄYTETYÖ – TAUSTA, TAVOITTEET JA TUTKIMUSKYSYMYKSET

Opinnäytetyöni on suullinen toimeksianto. Toimeksiantajanani toimii Kuortaneen kunnan vs. varhaiskasvatuspäällikkö (tutkimuslupahakemus liitteenä, Liite 1). Toimeksianto koskee Kuortaneen kunnan päivähoidon perehdytyskansiota. Tutkimusaiheekseni muodostui harkinnan jälkeen varhaiskasvatuksen perehdytys ja perehdytyskansio perehdytyskäytäntönä Kuortaneen päiväkodeissa sekä ryhmäperhepäiväkodeissa. Lähtökohtana opinnäytetyölleni voidaankin pitää toimeksiantoa, jonka mukaan opinnäytetyöni tarkoitus on luoda yleisluontoinen, eri tilanteisiin ja päivähoidon eri yksiköihin sovellettavissa oleva perehdytyskansiorunko, jota voidaan käyttää pääasiallisesti uusien työntekijöiden perehdyttämiseen. Perehdytyskansion tarkoituksena tulisi kuitenkin myös uusien työntekijöiden perehdytyksen lisäksi toimia ikään kuin apuvälineenä ja muistin tukena päivähoidon yksiköissä muulloinkin, kuin työhön perehdyttämisen vaiheessa.

Tavoitteena tutkimuksessa on tuoda esille hyvän ja perusteellisen perehdytyksen merkitys päivähoidossa sekä tarkastella perehdytyskansion osuutta onnistuneessa perehdytyksessä ja osana päivähoidon työtä. Opinnäytetyöni tavoitteena oli myös tehdä Kuortaneen kunnan päiväkodeille sekä ryhmäperhepäiväkodeille yhtenäinen perehdytyskansio. Kansion tavoitteena on toimia sekä uuden työntekijän perehdytysmateriaalina että jokaisen työntekijän jokapäiväisenä työvälineenä. Tarkoituksena oli tehdä perehdytyskansioista mahdollisimman laaja ja kattava sekä saada kansioista mahdollisimman helposti ja vaivattomasti päivitettävä. Mahdollisimman vaivaton päivittäminen mahdollistaa sen, että kansio olisi käytössä pitkään muokkailtavana pohjana.

Opinnäytetyön raporttiosan tarkoituksena ja tavoitteena on perehdyttämisen monipuolinen käsittely ja erilaisten näkökulmien huomiointi käsittelyssä laaja-alaisesti. Monipuolisen ja laajan opinnäytetyön kirjoittamisessa tavoitteenani oli myös käyttää vain tarpeeksi tuoreita ja laadukkaita lähteitä.

Tavoitteet perehdytyskansion sisällölle, ja ulkoiselle ilmeelle selkiytyivät haastatteluiden jälkeen.

Henkilökohtaisina tavoitteinani olivat, että saisin opinnäytetyön raporttiosuuden sekä perehdytyskansion ajoissa valmiiksi, onnistuneen opinnäytetyön tekeminen, teoreettiseen viitekehukseen perehtyminen ja hyvät arvioinnit.

Opinnäytetyössäni tutkin perehdyttämistä, mitä on hyvä perehdyttäminen ja mitä siihen vaaditaan. Hyvän perehdyttämisen lisäksi tutkin, minkälainen on hyvä perehdytyskansio, ja mitä päivähoiton henkilöstö odottaa toimivalta perehdytyskansiolta. Tutkimukseni koostuu seikoista, jotka otetaan huomioon hyvää ja käytännöllistä perehdytyskansiota luodessa.

Kaikki tutkimuskysymykseni on asetettu henkilökunnan näkökulmasta, ja ne ovat:

- Mitä on hyvä perehdyttäminen päivähoitossa?
- Minkälainen on toimiva perehdytyskansio päivähoitossa?
- Miten perehdytyskansioon suhtaudutaan perehdyttämisen välineenä?
- Mitä perehdytyskansiolta odotetaan?

Kiinnostus opinnäytetyöni tekemiselle heräsi ollessani harjoittelussa Kuortaneen kunnan varhaiskasvatuksessa, ja jolloin vs. varhaiskasvatuspäällikkö tarjosi minulle mahdollisuutta tehdä opinnäytetyöni toimeksiannota. Suurimpana tavoitteenani opinnäytetyön tekemiselle oli se, että kykenisin työlläni ikään kuin auttamaan jotakin organisaatiota ja tämä toteutuisi toimeksiannon myötä. Opinnäytetyön tekeminen toimeksiannota vaikutti mieluiselta tavalta ja tällöin kokisin työlläni olevan enemmän merkitystä kuin työllä, jossa tutkisin tiettyä osa-aluetta ilman opinnäytetyön toiminnallista osuutta.

Opinnäytetyöni prosessina on ollut moniulotteinen. Prosessi on sisältänyt monia eri vaiheita sekä työllisesti että prosessillisesti. Prosessin jäsentämiseksi olen kirjoittanut oppimispäiväkirjaa, johon olen kirjannut esimerkiksi tavoitteet, muistiinpanoja sekä ajatuksia ja pohdintoja opinnäytetyöprosessin näkökulmasta.

Taulukko 1. Opinnäytetyötä koskevat tavoitteet eriteltynä kokonaisuuksiin. (Oppimispäiväkirja 2013-2015.)

Perehdytyskansiota koskevat tavoitteet:	Opinnäytetyön raporttiosaa koskevat tavoitteet:	Henkilökohtaiset tavoitteet:
<p>Käytännön hyöty Kuortaneen kunnan päivähoitolle</p> <p>Selkeä ja miellyttävä kokonaisuus</p> <p>Riittävä monipuolisuus</p> <p>Perehdytyskansion päivittämisen helppous ja vaiattomuus</p> <p>Helppolukuisuus</p>	<p>Teoreettisen viitekehyksen riittävän monipuolinen käsittely</p> <p>Riittävän tarkka ja selkeä prosessikuvaus produktista</p> <p>Kirjoitusasun selkeys ja virheettömyys</p> <p>Opinnäytetyön rakenteen selkeys ja johdonmukaisuus</p> <p>Luotettavat ja riittävät lähdevalinnat</p>	<p>Opinnäytetyön valmistuminen ajallaan</p> <p>Produktin valmistuminen ajallaan</p> <p>Oma kokemus siitä, että opinnäytetyö on onnistunut ja riittävän hyvä</p> <p>Teoreettiseen viitekehykseen tutustuminen ja kokonaisvaltaisen tiedon kerääminen</p> <p>Hyvä arviointi opinnäytetyöstä kokonaisuudessaan</p>

3 VARHAISKASVATUS JA PÄIVÄHOITO

3.1 Varhaiskasvatus

Osaavat, sitoutuneet, motivoituneet ja työn tavoitteet tuntevat työntekijät ovat avainasemassa, kun pyritään tuottamaan laadukasta varhaiskasvatusta, ja sen vuoksi kuvaan tässä luvussa, mitä varhaiskasvatus suomalaisessa päivähoidossa on. Hyvä ja laadukas varhaiskasvatus edellyttää näkemyksen siitä, miksi ja miten varhaiskasvatusta toteutetaan (Kronqvist 2011, 13). Varhaiskasvatus voidaan määritellä alle kouluikäisiin lapsiin suuntautuneena ikäkausipedagogiikkana. Varhaiskasvatuksella voidaan tarkoittaa kolmea eri asiaa: alle kouluikäisten lasten kasvatusta tutkivaa tieteenalaa, alan oppilaitoksissa opiskeltavaa oppiainetta ja käytännön pienten lasten kasvatusta. (Hellström 2010, 256.) Tässä yhteydessä varhaiskasvatuksella tarkoitetaan pienten lasten kasvatusta organisoidussa päivähoidossa.

Päivähoidossa varhaiskasvatuksen tehtävänä on ennen kaikkea turvata lasten hoito sinä aikana, kun vanhemmat ovat estyneitä hoitamaan lastaan (Helenius & Korhonen 2008, 69). Lasten hoidon turvaamisen lisäksi varhaiskasvatuksen tavoitteena on edistää lasten tasapainoista kasvua, kehitystä ja oppimista (Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2005, 11).

Varhaiskasvatusta ohjataan sekä valtakunnallisilla, että kunnan omilla asiakirjoilla. Kuntatason varhaiskasvatuksen ohjaus on monimuotoista ja vaihtelee kunnittain valtakunnallisesti asetettujen sekä lainsäädännöllisten seikkojen asettamissa rajoissa. Kuntatasolla varhaiskasvatusta saattaa ohjata kunnan laatiman varhaiskasvatussuunnitelman lisäksi esimerkiksi kunnan varhaiskasvatuksen linjaukset ja strategiat, yksiköiden omat varhaiskasvatussuunnitelmat ja lapsen omat varhaiskasvatussuunnitelmat. (Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2005, 7-9.) Valtakunnallisella tasolla varhaiskasvatusta ja päivähoidoa ohjataan varhaiskasvatuslailla (aiempi nimitys laki lasten päivähoidosta 1973/36), jonka ensimmäinen vaihe hyväksyttiin eduskunnassa 13.3.2015. Toisessa vaiheessa esitetään säädettäväksi ensimmäistä vaihetta täydentävä esitys varhaiskasvatuslaiksi, jolla lasten päivähoidosta annettu laki (36/1973) kumottaisiin. Varhaiskasvatuslain tehtäväksi sää-

detään valtakunnallisen varhaiskasvatussuunnitelman perusteiden laatiminen, ja sen pohjalta paikallistasolla on tehtävä omat suunnitelmat, sekä jokaiselle varhaiskasvatuksen piirissä olevalle lapselle henkilökohtainen varhaiskasvatussuunnitelma viimeistään elokuuhun 2017 mennessä. Varhaiskasvatuslain mukaan varhaiskasvatuksessa korostetaan pedagogiikan merkitystä. (Varhaiskasvatuslaki.)

Varhaiskasvatus on ennen kaikkea sekä tavoitteellista että määrätietoista toimintaa, joilla pyritään edistämään lapsen kehittymistä. Kasvatuksen tulee aina olla vuorovaikutuksellista toimintaa, jossa kasvattaja ja kasvatettava vaikuttavat toisiinsa. Kasvattaja eroaa kasvatettavasta, eli tässä tapauksessa lapsesta siten, että kasvattajalla on mielessään ja työnsä taustalla jokin kasvatustavoite. Kasvatustavoite voi olla esimerkiksi jokin konkreettinen yksittäinen toimi tai kokonaisuus, esimerkiksi tasapainoinen lapsi. (Peltonen 2004, 20-21.)

Lapsen näkökulmasta varhaiskasvatusta tarkasteltaessa hoito liittyy sekä kasvun, oppimisen että kehityksen tarpeisiin. Päivähoidon työntekijöille eli ammattikasvatäjille lasten hoito varhaiskasvatuksessa merkitsee pyrkimystä vastata kasvatuksellisin ja pedagogisin menetelmin ja keinoin sekä perheiden että yhteiskunnan päivähoitoon kohdistamiin odotuksiin. (Helenius & Korhonen 2008, 69.)

Päivähoidon varhaiskasvatuksessa yhdistyvät lapsen etu, lapsiperheiden hoitoratkaisut ja arkielämän sujuvuus sekä yhteiskunnan lapsipolitiikka (Helenius & Korhonen 2008, 69).

3.1.1 Varhaiskasvatussuunnitelmat päivähoitossa

Varhaiskasvatus koostuu hoidon, kasvatuksen ja opetuksen luomasta kokonaisuudesta (Varhaiskasvatus..., 6). Päivähoidon ja varhaiskasvatuksen toimintaa ohjaavat erilaiset varhaiskasvatussuunnitelmat. Varhaiskasvatussuunnitelmia tulisi jokaisessa päivähoiton yksikössä olla sekä valtakunnallinen varhaiskasvatussuunnitelma, kunnallinen varhaiskasvatussuunnitelma, yksikön varhaiskasvatussuunnitelma sekä lapsen oma varhaiskasvatussuunnitelma. Varhaiskasvatussuunnitelmien tarkoituksena on auttaa lapsiryhmän toiminnan suunnittelua, vuoro-

vaikutusta lapsen kanssa sekä yhteistyötä vanhempien kanssa (Kronqvist 2011, 29).

Lapsen varhaiskasvatussuunnitelma tulee laatia jokaiselle päivähoidossa olevalle lapselle. Yksilön varhaiskasvatussuunnitelma laaditaan yhteistyössä päivähoidon henkilöstön ja lasten vanhempien kanssa. Suunnitelma tulee myös tarkistaa ja päivittää säännöllisesti lapsen kasvun ja kehityksen edetessä. Lapsen varhaiskasvatussuunnitelman tavoitteena on lapsen yksilöllisyyden ja vanhempien omien näkemysten huomioonottaminen päivähoitotoiminnan järjestämisessä. Varhaiskasvatussuunnitelman pohjalta päivähoidon henkilöstö kykenee toimimaan johdonmukaisesti lapsen yksilölliset tarpeet huomioiden. (Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2005, 32-33.)

Kuntatason varhaiskasvatussuunnitelmat ovat kunnallisen varhaiskasvatuksen ohjauksen väline ja keskeinen henkilöstön työskentelyväline. Kuntatason varhaiskasvatussuunnitelmaa voidaan pitää laadukkaana päivähoidon tuottamisen perustana, ja näin ollen se on myös tärkeä osa työhön perehdytystä. Kunnallista varhaiskasvatussuunnitelmaa pidetään tärkeänä osana päivähoidon runkoa ja koko päivähoidon henkilöstön tulee sitoutua tuottamaan, toteuttamaan, seuraamaan ja arvioimaan päivähoitoa suunnitelmaan pohjautuen. Kunnan varhaiskasvatussuunnitelman lähtökohtina pidetään kunnassa tehtyjä lasta ja perheitä koskevia suunnitelmia, kunnan varhaiskasvatuksen linjauksia sekä esiopetussuunnitelmia. Kunnan varhaiskasvatussuunnitelmaa täydennetään usein vielä yksikkökohtaisella suunnitelmalla, ja siinä kuvataan yksityiskohtaisemmin toimintaympäristön ja yksikön erityispiirteitä ja mahdollisia painotuksia. Yksikkökohtaiselle varhaiskasvatussuunnitelmalle on ominaista sen täydentyminen ja tarkentuminen vähitellen päivähoidon toiminnan tavoitteiden tilannesidonnaisuuden vuoksi. Tilannesidonnaisuuteen vaikuttavat esimerkiksi lapset, lapsiryhmien koot, toimintaympäristö ja toimintaolosuhteet. (Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2005, 43-45.)

Varhaiskasvatussuunnitelman perusteissa, eli valtakunnallisessa varhaiskasvatussuunnitelmassa on määritelty puitteet erilaisissa palveluissa toteutettavalle varhaiskasvatukselle. Varhaiskasvatussuunnitelman tarkoituksena on edistää päivähoidon yhdenvertaista toteuttamista koko maassa lisäämällä päivähoidon henkilökunnan ammatillista osaamista. (Varhaiskasvatus..., 12.)

3.2 Päivähoito

Tutkimukseeni olen ottanut mukaan sekä Kuortaneen kunnan kaksi päiväkotia, joista toinen toimii satelliittiyksikkönä, että neljä ryhmäperhepäiväkotia. Sekä päiväkodit että ryhmäperhepäiväkodit tarjoavat päivähoitoa lapsille aina kouluikään saakka. Kuortaneen kunnassa sekä päiväkodit että ryhmäperhepäiväkodit ovat kunnallisia.

Päivähoidossa lapselle annetaan turvallinen hoitopaikka ja turvallisen hoitopaikan lisäksi edistetään hänen tasapainoista kehitystään. Turvallisen hoitopaikan ja kasvun ja kehityksen tukemisen avulla suomalaisessa päivähoidossa yhdistyvät hoito, kasvatust ja opetus, jossa osaava henkilökunta on tärkeässä avainasemassa. (Päivähoito on hoitoa... 2013.) Päivähoidon konkreettisten, käytännön toimintojen perustan muodostavat lasten fyysisestä kasvusta ja terveydestä huolehtiminen. Riittävä lepo, ravinto ja uni sekä säännöllinen päivärytmi ja rutiinit ovat tärkeitä hyvinvoinnin tekijöitä lapsuudessa. (Peltonen 2004, 31.)

Päivähoidossa voidaan toteuttaa erilaisia hoitomuotoja. Näitä hoitomuotoja ovat kokopäivä-, vuoro- ja perhepäivähoito. Kokopäivähoitoa, vuorohoitoa sekä perhepäivähoitoa voidaan organisoida aamu-, ilt- ja yöhoitona tarpeen mukaan. (Helenius & Korhonen 2008, 69.) Päivähoidossa tulee ottaa huomioon lasten yksilölliset tarpeet ja tottumukset. Pienet lapset vaativat vielä paljon hoivaa ja huolenpitoa, kun taas isommat lapset tarvitsevat välineitä omatoimisuuteen ja aktiivisuuteen. (Peltonen 2004, 31.)

3.2.1 Päiväkoti

Päiväkotihoido perustuu lasten päivähoidosta annettuun lakiin ja asetukseen sekä valtakunnalliseen varhaiskasvatussuunnitelmaan. Päiväkodeissa työskentelee lasten hoito- ja kasvatustehtävään koulutettu henkilökunta. Päivähoitoa koskeva lainsäädäntö määrittää sekä henkilökunnan määrää että henkilökunnan riittävää koulutusta. Päiväkotien koko voi vaihdella kymmenestä yli sataankin lapseen. Usein lapset on jaettu ryhmiin esimerkiksi iän tai kehityskauden mukaisiin ryhmiin, sisarusryhmiin, esiopetusryhmiin sekä kuntoutuksellisiin pienryhmiin. (Levonen 2010.)

Kuortaneella toimivissa päiväkodeissa lapsia ei ole jaettu yksiköihin iän perusteella, vaan päivähoitopaikat toimivat niin kutsutulla sisarusryhmäperiaatteella. Sisarusryhmissä on kaikenikäisiä lapsia, eli ryhmiä ei ole jaoteltu lasten iän mukaan. Sisarusryhmä antaa lapsille kokemuksia olla sekä iso että pieni. Isommat lapset auttavat pienempiä, ja pienet vastaavasti oppivat isompien lasten mallista. Toisaalta sisarusryhmä mahdollistaa myös sen, että isommat lapset saavat olla joskus pieniä ja leikkiä niin sanottuja pienten lasten leikkejä. Sisarusryhmässä ei kuitenkaan ole paineita olla ”iso”, eikä lasten välille synny niin helposti kilpailua, kun erikäiset lapset saavat leikkiä yhdessä. (Varhaiskasvatussuunnitelma, [Viitattu 17.9.2013.]

Sisarusryhmäperiaatteen lisäksi Kuortaneen päivähoidossa työskennellään pienryhmätoimintaa hyödyntäen. Pienryhmätoiminta on tänä päivänä yksi varhaiskasvatuksen keskeisimmistä toimintamuodoista. Pienryhmiä käyttämällä pyritään tukemaan lapsen yksilöllisiä oppimisvalmiuksia tarjoamalla lapselle mahdollisuus toimia ison lapsiryhmän sijasta pienemmässä ryhmässä. Kasvattaja havainnoi pienryhmätilanteissa lasten oppimista ja taitoja arjen työssä, esimerkiksi erilaisten kehitystasokartoitusten perusteella. Ryhmän lasten kehitystarpeista ja lähtökohdistaan käsin voidaan muodostaa säännöllisesti toimivia pienryhmiä, joissa lapsilla on mahdollisuus työskennellä kiireettömästi tietyn oppimistehtävän parissa. Pienryhmät mahdollistavat erilaisten oppimistyylien ja oppimistavoitteiden huomioimisen toiminnassa. Jokaisella ”kotiryhmällä”, eli pysyvällä pienryhmällä on oma aikuinen, kasvattaja, joka pääasiassa ohjaa omaa ryhmäänsä ja on pääasiallisessa vastuussa lapsiryhmästä. Pienryhmät helpottavat lasten tutustumista ja ryhmäytymistä. Lapsen on silloin helpompi toteuttaa itseään sekä lasten sosiaaliset suhteet syvenevät. Pysyvät pienryhmät mahdollistavat myös paremman syventymisen käsiteltävään aiheeseen, koska näin ollen kasvatuksen suunnittelun keskipisteessä on lapsi omassa sosiokulttuurisessa ympäristössään. Vaikka toiminta tapahtuu pienryhmissä, kasvattajat kohtaavat lapset yksilönä, eivät vain ryhmän jäsenenä. Yksilöllisyyttä pienryhmässä tukee se, että kokonaisvaltainen suunnittelu toteutetaan yksilökohtaisten tarpeiden näkökulmasta oppimisympäristö, tässä yhteydessä pienryhmä ja sen tarpeet ja tavoitteet, huomioiden. Pienryhmätoiminta suunnitellaan jokaiselle ryhmälle kehitystason mukaisesti ja se takaa täten, että lapsi saa

toiminnassa hänelle sopivia haasteita ja onnistumisen kokemuksia. (Pienryhmätoiminta Saarenhelmessä 9.9.2013.) (Hujala ym. 2007, 56, 126.)

Kunnallisissa ja yksityisissä päiväkodeissa tarjotaan lapsille koko- ja osapäivähoitoa sekä vuorohoitoa. Kuortaneella lapsille tarjotaan kunnallisessa päiväkodissa koko- ja osapäivähoitoa sekä vuorohoitoa. Kuortaneella päiväkotihoidossa on mahdollisuus saada subjektiivisen päivähoito-oikeuden mukaisesti (L 19.1.1973/36).

Hoito päiväkodeissa tapahtuu erillisessä päiväkotirakennuksessa, jossa jokaiseen tehtävään on omat ammattilaisensa. Toimitilat ja toimintavälineet päiväkodeissa ovat sekä lasten näkökulmasta ja lasten tarpeisiin että työntekijöiden työolot, esimerkiksi työergonomia, huomioonottaen suunniteltuja. Päiväkotihoidossa jokaiselle lapselle laaditaan yksilöllinen hoidon ja kasvatuksen suunnitelma, jota seurataan ja arvioidaan säännöllisesti. (Levonen 2010.)

Päiväkodeissa pyritään siihen, että lasten hoitoa ja kasvatusta toteutetaan yhdessä vanhempien kanssa kasvatuskumppanuusperiaatteella. Stakesin teettämän Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet – teoksen (2005, 31) mukaan kasvatuskumppanuudella tarkoitetaan vanhempien ja päivähoiton henkilöstön tietoista sitoutumista yhdessä toimimiseen lasten kasvun, kehityksen ja oppimisen prosessien tukemisessa. Parhaimmassa tapauksessa onnistuneessa kasvatuskumppanuudessa vanhemman ja ammattikasvattajan välisissä keskusteluissa sekä lapsen varhaiskasvatussuunnitelmassa voidaan syventää yhteistä tietoa ja kokemuksia lapsesta. Sekä vanhemman, että ammattikasvattajan näkemykset lapsesta ovat tärkeitä ja jaettu tieto auttaa rakentamaan lapsen päivähoidosta johdonmukaisen lapsen tarpeita ja vaatimuksia kuullen ja ymmärtäen. (Varhaiskasvatus..., 3-4.) Kasvatuskumppanuus edellyttää ammattikasvattajien sekä vanhempien välistä keskinäistä luottamusta, tasavertaisuutta sekä toisensa kunnioittamista. Kasvatuskumppanuuden tulee lähteä lapsen tarpeista, jolloin tavoitteena on lapsen edun ja oikeuksien toteuttaminen. Ensisijainen vastuu, kasvatuskumppanuuden sisällyttämisestä päivähoiton ja vanhempien väliseen yhteistyöhön luontevana osana varhaiskasvatusta, on päivähoiton ammattikasvattajalla. Kasvatuskumppanuuden sisäistäminen vaatii osaamista, jota päivähoiton työhön perehdyttäminen tukee. (Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2005, 31-32.)

3.2.2 Ryhmäperhepäiväkoti eli ryhmis

Kuortaneella toimii tällä hetkellä neljä ryhmäperhepäiväkotia. Ryhmäperhepäiväkotihoitoa pidetään perhepäivähoidon yhtenä vaihtoehtona, joka hoitomuotona sijoittuu perhepäivähoidon ja päiväkotihoidon välimaastoon pyrkien painottumaan lasten kodinomaiseen hoitoon. Tämä onkin ryhmäperhepäiväkotihoitoon ainoa virallinen määritelmä. Muut perhepäivähoidon muodot ovat hoitajan kodissa tapahtuva hoito, lapsen kotona tapahtuva hoito sekä kolmiperhepäivähoito. (Väisänen 2007, 10.) Päivähoitoasetuksen mukaan perhepäivähoidossa, joka tapahtuu hoitajan kotona, voi olla neljä kokopäivähoitoa ja yksi osapäivähoitoa tarvitseva lapsi, joka voi olla esiopetusikäinen tai koululainen. Hoitajalla tulee olla sosiaalihuollon ammatillisen henkilöstön kelpoisuusehdoista annetun asetuksen mukainen ammatillinen kelpoisuus, kuten esimerkiksi perhepäivähoitajan koulutus. Ryhmäperhepäiväkotihoitossa voi kaksi hoitajaa hoitaa samanaikaisesti enintään kahdeksaa lasta sekä näiden kahdeksan lisäksi osapäiväisesti kahta esiopetuksessa olevaa tai koulunkäynnin aloittanutta lasta. Erityisistä syistä kolme hoitajaa voi hoitaa samanaikaisesti enintään kahtatoista lasta. Tällöin vähintään yhdellä kolmesta hoitajasta tulee kuitenkin olla sosiaalihuollon ammatillisen henkilöstön kelpoisuusehdoista annetun asetuksen mukainen ammatillinen kelpoisuus. (Ryhmäperhepäiväkodin perustaminen, 21.7.2013.)

Ryhmäperhepäiväkotihoito on uusin perhepäivähoidon muodoista. Sen tulisi sijoittua toiminnallaan perinteisen hoitajan kotona järjestettävän perhepäivähoidon ja päiväkotihoidon välimaastoon. Parhaimmillaan ryhmäperhepäiväkotihoito sisällyttää sekä perhepäivähoidon että päiväkodin parhaita puolia. Perhepäivähoidon parhaista ominaisuuksista ryhmäperhepäiväkotihoitossa tulisi näkyä sekä perushoito, arjen pedagogiikka että kodinomaisuus niin toiminta- kuin oppimisympäristönäkin. Päiväkodin ominaisuuksista tulisi ryhmäperhepäiväkotihoitoon toimintaan yhdistyä sekä toiminnan tavoitteellisuuden, suunnitelmallisuuden, sisarusryhmän mielekkyyden sekä työyhteisöllisyyden. (Väisänen 2007, 10.) Suurimpana ryhmäperhepäiväkotihoitoon ja päiväkotihoidon eroavaisuutena nähdään yleisesti ryhmäkoot.

3.3 Päiväkoti ja ryhmäperhepäiväkodit perehdyttämisympäristöinä

Varhaiskasvatus- eli päivähoitoympäristö muodostuu fyysisten, psyykkisten ja sosiaalisten tekijöiden kokonaisuutena. Ympäristöön kuuluvat eri tilanteisiin liittyvien psyykkisten ja sosiaalisten ympäristöjen lisäksi myös päivähoitoa varten rakennetut tai mukautetut tilat, lähiympäristö sekä erilaiset materiaalit ja välineet. (Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2005, 17.) Ympäristön monimuotoisuus ja siihen vaikuttavien seikkojen runsaus luo päivähoidosta perehdytysympäristönä haasteellisen useiden muuttuvien osien myötä.

Päivähoidossa sekä päiväkotit että ryhmäperhepäiväkotiympäristöissä perehdyttämisen haasteeksi resurssipulan lisäksi nousevat alati vaihtelevat sekä haasteelliset tilanteet. Perehdyttäjän on mahdotonta varautua kaikkiin uuden työntekijän eteen tuleviin tilanteisiin uudessa työssään. Päivähoito työpaikkana on usein muuttuva – hoitolapset vaihtuvat, ja vanhemmat lapsien myötä. Päivähoidon kentän muuttuvuus vaatii perehdyttäjältä joustavuutta sekä perehdyttävältä etenkin kykyä soveltaa saamaansa tietoa työskentelytilanteissa. Lapsiryhmät, päivien ja viikkojen kulut sekä lasten tarpeet eivät ole pysyviä saatikka samanlaisia, vaan ne vaihtelevat. Vuositasolla muutosta lisäävät myös sekä ryhmään tulevat uudet lapset sekä ryhmässä jo olevat lapset, jotka ovat vuoden aikana kasvaneet ja kehittyneet. Muuttuvuuden vuoksi päivähoitotoiminta on siis alati muuttuvaa. Suuri muuttuvuus asettaa perehdyttämiselle haasteita ja painostaa työntekijöitä jatkuvaan oppimiseen, kehittymiseen ja oman työn tarkkailuun sekä reflektointiin. (Kupias & Peltola 2009, 46.) Pidemmän aikavälin muutosten lisäksi esimerkiksi työvuorojen sisällön eroavaisuudet – työvuorot, aamu-, ilta- ja viikonloppuvuorot eroavat sisällöllisesti toisistaan ja työvuorojen eroavaisuudet ja niiden havaitseminen vaikuttavat merkittävästi työn sujumuuteen.

Päiväkodeissa ja ryhmäperhepäiväkodeissa perehdytyksen pohjana voidaan usein pitää kunnan tai kaupungin varhaiskasvatussuunnitelmaa, joka pohjautuu taas valtakunnalliseen varhaiskasvatussuunnitelmaan. Valtakunnallinen varhaiskasvatussuunnitelma ohjaa valtakunnallisella tasolla varhaiskasvatuksen sisällöllistä toteutusta. Varhaiskasvatussuunnitelman perusteiden tavoitteet, kasvatuspäälliköt sekä varhaiskasvatuksen arvopohja ovat uudelle työntekijälle tärkeitä perusteita työskentelyn näkökulmasta. Päivähoidossa työskentelyn ei tulisi olla mekaanista

työskentelyä, vaan työntekijän tulisi kyetä ymmärtämään työntekonsa syvempi merkitys. Syvemmän merkityksen ymmärtäminen vaatii myös perehdyttäjältä uuden työntekijän onnistunutta ohjausta tarkastelemaan ja refleктоimaan omaa toimintaansa jatkuvasti. (Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2005, 7-15.)

Päivähoidon järjestämisestä on säädetty päivähoitolaissa (1973/36) sekä asetuksessa lasten päivähoidosta (1973/239). Päivähoitolaissa sekä asetuksessa lasten päivähoidosta määritellään päivähoidolle asetetut vaatimukset. Uuden työntekijän perehdytyksessä on tärkeää, että hänelle kerrotaan toiminnan pääperiaatteet pohjautuen edellä mainittuihin lainsäädännöllisiin seikkoihin ja yhteisesti sovittuihin linjauksiin.

Työyhteisöllä, ja täten myös uudella työntekijällä tulee olla selkeä näkemys työn perustehtävästä, jotta työntekijä osaa suunnata toimintansa työtehtävänsä kannalta oikeanlaisiin seikkoihin. Työntekijän tulee tiedostaa, mitkä ovat kyseisen työpaikan kasvatuskäsitteet ja pedagogiset linjaukset, koska nämä voivat vaihdella päivähoitoyksiköittäin. Kasvatuskäsitteiden ja pedagogisten linjausten lisäksi työntekijän tulisi pitää mielessään se, mitä työnkuvaa hänet on palkattu tekemään, ja miten työ pitäisi tehdä. (Mikkola & Nivalainen 2009, 59.)

4 TYÖHÖN PEREHDYTTÄMINEN

Tutkimuksen teoreettinen viitekehys tarkoittaa näkökulmaa, josta tutkimuksen aihetta tarkastellaan. Viitekehukseen kuuluu perehtyminen aikaisempaan aihetta koskevaan tutkimuskirjallisuuteen, keskeisten käsitteiden määrittelemine ja tutkimuksessa käytettävän lähestymistavan valitseminen ja avaaminen. (Kirjastot.fi.) Tutkimuksen teoreettisen viitekehysten tehtävänä on ohjata tutkimusongelman muotoilua ja rajaamista siten, että löydetään sellainen tutkimusasetelma, jonka avulla saadaan vastaukset asetettuihin kysymyksiin (Teoreettinen viitekehys.) Teoreettista viitekehystä voidaan pitää ikään kuin raportin punaisena lankana. Teoreettinen viitekehys ohjaa tutkimusta ja toisaalta taas suhteuttaa sen muuhun oman tieteenalansa tutkimukseen. Ennen kaikkea teoreettinen viitekehys kuitenkin vastaa siihen, mitä näkökulmaa nimenomaan tässä tutkimuksessa käytetään. (Kirjastot.fi.)

Kun tutkimus lähtee liikkeelle jostain asiaongelmasta, niin täytyy löytää tähän asiaongelmaan soveltuva teoreettinen viitekehys, jonka pohjalta tutkimusta ryhdytään suunnittelemaan. Viitekehysten avulla tutkimusongelma esitetään mahdollisimman täsmällisesti käsitteellisessä muodossa. Käsitteellistä kehikkoa tarvitaan, jotta voidaan rajata ja täsmentää niitä asioita, joita tutkitaan. Käsitteellinen kehikko myös auttaa muotoilemaan niitä kysymyksiä, joiden avulla empiiristä aineistoa siten kerätään. (Teoreettinen viitekehys.)

Teorian tarkoitus on auttaa tutkijaa ja tutkimusta näkemään tutkimusongelman kannalta keskeiset asiat. Samalla sen avulla rajataan näkökulmaa siten, ettei nähdä epäoleellisia asioita. Ennen kyselylomakkeen laatimista tutkijan on kirjoitettava tutkimussuunnitelma, jossa on mietitty tämän tutkimuksen peruskäsitteitä ja sitä tieteellistä ajattelua ja keskustelua, johon tämä tutkimushanke liittyy. Ilman tätä vaihetta ei hyvää kyselylomaketta ole mahdollista saada aikaan. (Teoreettinen viitekehys.)

Opinnäytetyönäni tekemässäni tutkimuksessa viitekehystenä toimii perehdyttäminen ja sen merkitys työyhteisössä, perehdyttämisen tavoitteet ja tarkoitus, perehdyttämisen keinot, hyödyt ja toteuttaminen sekä se, miten hyvä perehdytysmateri-

aali laaditaan. Viitekehykseen vaikuttavat edellä mainittujen seikkojen lisäksi myös perehdyttämiseen vaikuttava lainsäädäntö.

4.1 Perehdyttäminen

Perehdyttämisen käsite vaihtelee hieman eri henkilöiden sekä työpaikkojen määrittelemänä. Pääasiallisesti perehdyttäminen nähdään kuitenkin ohjausta ja muita toimenpiteitä sisältävänä prosessina, jonka suurimpana tavoitteena on auttaa uutta työntekijää tutustumaan, oppimaan ja harjaantumaan uuteen työtehtäväänsä ja muihin työnkuvaansa liittyviin seikkoihin. Hyvän perehdyttämisen ajatellaan myös vaikuttavan uuden työntekijän motivaatioon, mielenkiintoon sekä työhön sitoutumiseen positiivisesti. (Frisk 2003, 41.) Perehdyttämisen avulla pyritään luomaan myönteistä asennoitumista uutta työyhteisöä ja työtä kohtaan sekä ennen kaikkea sitouttamaan perehdytettävä työyhteisöön. Näin perehdyttäminen luo perustan työn tekemiselle ja yhteistyölle työyhteisön kesken. Perehdyttämisen avulla työntekijä oppii uuden työnkuvansa nopeasti ja oppii sen myös perehdytyksen ansiosta oikein. Jos perehdyttämiseen käyttää aikaa, uusi työntekijä oppii nopeammin talon tavoille. Nopeampi oppiminen tarkoittaa sitä, että työntekijä on nopeammin valmis tekemään itsenäistä työtä, jolloin muiden avun ja neuvojen pyytäminen on vähäisempää. Kunnollinen perehdyttäminen vaikuttaa näin ollen myönteisesti koko työyhteisöön. (Kangas 2003, 5.)

Perehdyttäminen on tärkeää. Perehdyttäminen on sekä yksittäisen työntekijän, että koko työyhteisön oikeus. Vaikka perehdyttäminen nähdään työyhteisön ja yksittäisen työntekijän oikeutena se on kuitenkin myös työnantajan velvollisuus. Työnantajalla on velvollisuus antaa uudelle työntekijälle hänen tarvitsemansa tiedot omasta työnkuvastaan ja siitä, mitä työ pitää sisällään. Perehdyttämisen tavoitteena on aina luoda uudelle työntekijälle hyvä perusta työn tekemiselle ja yhteistyölle organisaatiossa. Hyvin hoidettu perehdyttäminen takaa sen, että uusi työntekijä ymmärtää lähtökohdat taitovaatimusten, ja tuotteen tai palvelun laatuvaatimusten lisäksi aina myös työntekijän omaan turvallisuuteen ja hyvinvointiin liittyvät asiat (Penttinen & Mäntynen 2009, 3). Hyvä perehdyttäminen takaa myös sen, että työntekijä tekee työnsä tehokkaasti opittuaan työn perehdytyksen avulla.

Perehdyttämisellä tarkoitetaan kaikkia niitä toimenpiteitä, joiden avulla perehdytettävä oppii tuntemaan uuden työpaikkansa, työpaikkansa toiminta-ajatuksen, tuntemaan työpaikkansa ihmiset, niin työtoverit kuin asiakkaatkin sekä oppii työtehtävänsä ja tietää työhön kohdistuvat odotukset ja omat vastuunsa (Kangas 2003, 4). Perehdytyksessä uudelle työntekijälle tulee opettaa hänen varsinainen työnkuvansa, mutta samalla myös tulisi opettaa oikeanlaiset, työssä käytettävät työmenetelmät ja toimintatavat (Penttinen & Mäntynen 2009, 4). Työnopastus eli perehdyttäminen koskee tarvittaessa kaikkia, myös jo pidempään työssä olleita (Penttinen & Mäntynen 2009, 2.), mutta opinnäytetyössäni keskityin pääasiassa uuden työntekijän perehdyttämiseen. Uuden työntekijän perehdyttämisen lisäksi omassa työssäni painottui kuitenkin se, että perehdytyskansiosta olisi hyötyä niin sanotun jokapäiväisen työn tekemisessä.

Perehdyttämisen lähtökohtana on useimmiten yksikön henkilöstöpolitiikka, henkilöstöasioihin liittyvät yleiset periaatteet ja niin sanotut pelisäännöt (Kangas 2003, 7). Perehdytykseen tulisi kuulua kaikki ne seikat, jotka liittyvät itse työn tekemiseen. Näitä seikkoja ovat esimerkiksi työntekijän työkokonaisuus, eli mistä vaiheista ja osista työ koostuu ja mitä tietoa ja osaamista työssä edellytetään. Lisäksi myös työhön liittyvien koneiden ja välineiden käyttö tulee ottaa perehdytyksessä huomioon. Koneiden ja välineiden lisäksi myös työn terveys- ja turvallisuusvaaroista sekä siitä, miten työtä tehdään turvallisesti, tulisi keskustella perehdytyksen yhteydessä. (Penttinen & Mäntynen 2009, 2.)

Lähtökohtana hyvälle ja onnistuneelle perehdyttämiselle on, että opastettava, eli uusi työntekijä on alusta saakka mukana aktiivisena, osallistuvana osapuolena. Uuden työntekijän aikaisemmat tiedot, taidot ja kokemukset muodostavat pohjan uuden oppimiselle. Aiempi pohja antaa mahdollisuuden siihen, että uudessa työnkuvassa kerrataan ja täydennetään tietoja sekä korostetaan uusia tai aiemmasta poikkeavia asioita, menetelmiä ja käytänteitä. (Penttinen & Mäntynen 2009, 4.)

4.2 Perehdyttämisen tavoitteet ja siitä saatava hyöty

Perehdytyksen tavoitteena on lähes aina luoda uudelle työntekijälle perusta työn tekemiselle sekä yhteistyölle työyhteisössä tai organisaatiossa (Penttinen & Män-

tynen 2009, 3). Perustan luomisella tavoitteena on siis se, että työntekijä omaksuisi mahdollisimman hyvin ja nopeasti uuden työnsä ja pystyisi mahdollisimman nopeasti selviämään työtehtävistään tarvittavan itsenäisesti (Kupias & Peltola 2009, 19).

Perehdytyksen yhtenä isona tavoitteena on myös sitouttaa yksilö uuteen organisaatioon. Tänä päivänä kilpailu ammattitaitoisista osaajista on kiihtynyt. Parhaiden työntekijöiden sitouttaminen on haastavaa, ja sen eteen täytyy tehdä töitä. Sitoutunut henkilö tuottaa hyvää tulosta niin työntekijän organisaation, työn tavoitteiden ja työyhteisön näkökulmista. Mitä paremmin perehdytys tehdään, sitä vahvempi pohja luodaan kestäväälle työsuhteelle ja täten pystytään vähentämään työntekijöiden vaihtuvuutta. Hyvää perehdytystä voidaan pitää myös viestinä siitä, että organisaatio pitää huolta uuden työntekijän työhyvinvoinnista. (Kjelin & Kuusisto 2003, 23-24.)

Perehdyttäminen alkaa jo työhönottovaiheessa. Uuden henkilön rekrytointitilanteessa luodaan pohja perehdyttämiselle. Jo rekrytointi-ilmoituksessa sekä haastattelutilanteessa työtehtävät ja organisaatio esitellään työnhakijalle. Tämän tarkoituksena on luoda lisätietoa työpaikasta uudelle mahdolliselle työntekijälle. Perehdytystä voidaan pitää uuden työntekijän ensikosketuksena uuteen organisaatioon. Perehdytyksen vaikutus perustuu sisältöön ja siihen toimintatapaan, jolla uusi työntekijä otetaan vastaan. Perehdytys tapahtuu usein avoimessa tilanteessa, jota ei voi täysin hallita ja suunnitella etukäteen ja kokonaan. (Kjelin & Kuusisto 2003, 45, 73.)

Kupias & Peltola (2009, 89-90) ovat jaotelleet uuden työntekijän tavoitteet hallita eri osaamisalueita kuteen osa-alueeseen suhteessa perehdytykseen. Osaamisen osa-alueet ovat:

1. Työsuhteosaaminen
2. Yleis-/perusosaaminen
3. Tehtäväosaaminen
4. Tiimi-/työyhteisöosaaminen

5. Organisaatio-osaaminen

6. Toimialaosaaminen

Osaamiskartoituksen osa-alueet toimivat hyvänä pohjana, kun arvioidaan, mitä uudelle työntekijälle tulee perehdyttää heti työsuhteen alussa. Osa-alueita tutkimalla voidaan esimerkiksi arvioida uuden työntekijän osaamistasoa eri osa-alueilla. Osaamistason arvioinnin perusteella voidaan keskittyä erityisesti niihin asioihin ja seikkoihin, joiden osaamisessa on puutteita ja jotka ovat keskeisiä kyseisen työtehtävän kannalta. (Kupias & Peltola 2009, 89-90.)

Hyvin hoidetun perehdytyksen suurin hyöty on siinä, että uuden työntekijän oppiminen tehostuu ja työhön oppimisen aika lyhenee. Perehdytyksellä voidaan myös osaltaan taata uuden työntekijän myönteinen suhtautuminen työhön ja työyhteisöön. Myönteinen suhtautuminen työhön ja työyhteisöön taas lisää työhön sitoutumista ja työhön sitoutuminen vähentää poissaoloja ja vaihtuvuutta. Koska hyvä perehdytys luo uudelle työntekijälle hyvän pohjan työstä ja työnkuvasta, virheet ja niiden korjaamiseen kuuluva aika vähenevät. Virheiden vähetessä myös työturvallisuusriskit vähenevät uuden työntekijän tunnistaessa työn ja työympäristön vaarat. (Penttinen & Mäntynen 2009, 3-4.)

Perehdytyksen avulla pyritään varmistamaan työn laatu. Laatu on suhteellinen käsite, jonka arviointikriteerit riippuvat tilanteesta ja työlle sekä palvelulle asetetuista tavoitteista. Laatu voidaan arvioida esimerkiksi sen perusteella, miten hyvin tulos vastaa asetettuja tavoitteita. Laadun tulisi olla todettua yhdenmukaisuutta työlle asetettujen vaatimusten kanssa. Laatu koostuu kuitenkin suuresta joukosta erilaisia asioita. (Ruuska 2005, 210.)

Vaikka perehdytyksestä on aina hyötyä organisaatiolle, mihin uusi työntekijä tulee, täytyy myös muistaa perehdytyksen merkitys uuden työntekijän näkökulmasta. Työntekijän hyvinvoinnin kannalta Penttisen ja Mäntysen (2009, 3) mukaan oppiminen, osaaminen ja omien taitojen osoittaminen työssä ovat erittäin tärkeitä.

4.3 Perehdyttäminen prosessina

Perehdytystä tarvitaan työpaikan koosta tai toimialasta riippumatta. Tarpeen mukaan perehdytyksessä tulee ottaa huomioon kaikki henkilöstöryhmät. Perehdytyksellä helpotetaan uuden työntekijän sopeutumista ja oppimista. Sopeutumisen ja oppimisen lisäksi perehdytyksellä pyritään lisäämään myös työn sujuvuutta ja palvelun laatua. (Penttinen & Mäntynen 2009, 2-3.)

Perehdytys voidaan jakaa niin sanotusti viiteen eri portaaseen. Portaiden avulla perehdytystä voidaan sekä seurata että kehittää. Ensimmäisellä portaalla aloitetaan perehdyttäminen. Uutta työntekijää kannustetaan ja tietojen ja taitojen tasoa arvioidaan sekä asetetaan tavoitteita. Toisella portaalla opetetaan uutta työntekijää. Uusi työntekijä voidaan esimerkiksi ottaa mukaan konkreettiseen työhön ja antaa hänelle osaamisen mukaisia tehtäviä. Kolmannella portaalla tehdään uuden työntekijän kanssa mielikuvaharjoitteita. Työntekijää voidaan esimerkiksi pyytää selostamaan jokin tietty tilanne työssä ja hänen prosessointiaan seurataan ja annetaan neuvoja ja vinkkejä. Neljännellä portaalla annetaan työntekijän kokeilla ja harjoitella työtä. Kokeiluun ja harjoitteluun liittyy myös palautteen antaminen ja työn laadun arvioiminen. Viidennellä, viimeisellä portaalla varmistetaan opittu. Annetaan työntekijän työskennellä jo yksin, mutta ei jätetä työntekijää ikään kuin yksin työnsä kanssa, vaan rohkaistaan kysymään. Palautteen antaminen on myös viidennellä portaalla tärkeää. Viidennen portaan viimeisenä tehtävänä on myös perehdyttämisen päättäminen, johon pitää myös kiinnittää huomiota ja tuoda se uudelle työntekijälle tiedoksi. (Penttinen & Mäntynen 2009, 6.) Perehdytyksen jaottelu ja eteneminen portaittain toteutuu käytännössä harvoin. Portaittainen perehdyttäminen ei ole mahdollista esimerkiksi resurssipulan vuoksi. Pula työntekijöistä johtaa usein siihen, että työhön on ryhdyttävä saman tien ja perehdytys tapahtuu työn tekemisen ohessa.

4.3.1 Perehdytyksen tarve

Perehdytys on suunniteltava ja toteutettava tarpeen, tilanteen ja perehdytettävän henkilön mukaan. Uudelle tulokkaalle kaikki on silti uutta ja opittavaa on paljon. Työhön liittyvät perusasiat uusi työntekijä voi oppia parissa kolmessa päivässä,

mutta itsenäisen työskentelyn kokonaisvaltaiseen oppimiseen tarvitaan paljon enemmän aikaa, usein viikkoja (Kangas 2003, 4). Perehdytyksessä olisi hyvä muistaa edetä mahdollisimman käytännönläheisesti ja havainnollistavia keinoja käyttäen. Perehdytystä tulisi vaiheistaa ja jaksottaa, koska uusi työntekijä ei kykene omaksumaan kaikkea kerralla. Uudelle työntekijälle tulisi antaa mahdollisuus esimerkiksi harjoitella ja kokeilla uusi työtehtäviä soveltaen ennen varsinaisia itsenäisiä työsuorituksia. (Huhta ym. 2003, 219.)

Perehdyttämiseen vaikuttaa se, palkataanko yksikköön hyvin koulutettua ja ammattitaitoista henkilöstöä vai ammattitaidottomia tai niukan työkokemuksen omaavia henkilöitä. Hyvin koulutetun ja ammattitaitoisen henkilöstön perehdyttämisessä ei ammattiasioiden perusopastukseen juuri resursseja vaadita, vaan perehdyttämisen tulisi koskea enimmäkseen yksikköä ja toimintatapoja. (Kangas 2003, 7.) Juuri valmistuneen tai niukan työkokemuksen omaavan henkilön perehdytys tulisi resursoida juuri päinvastoin verrattuna ammattitaitoisen henkilön perehdytykselle. Juuri valmistuneen tai niukan työkokemuksen omaavan henkilön perehdytyksen tulisi sijoittua ammattiasioiden perusopastukseen, koska näin ollen perehdytyksellä voidaan edistää uuden työntekijän ammatillista kasvuaan. Ammatillista kasvua kyetään edistämään, koska uuden työntekijän perehdytyksen tarkoituksena on auttaa uutta työntekijää selvittämään käytännön työssä eteen tulevia haasteita ja kysymyksiä.

Myönteisen ensivaikutelman saaminen sekä tulevasta työpaikastaan että työpaikan ihmisistä on erittäin tärkeää perehdyttämisessä. Työntekijän tulee kokea olevansa tervetullut ja tarpeellinen. Myönteinen ensivaikutelma luo vankan pohjan yhteistyölle. Uuden työntekijän kanssa tulee keskustella jo työhönottohaastattelussa sekä työsuhteen solmimista koskevan päätöksen jälkeen työhön liittyvistä asioista, organisaatiosta, asiakkaista, työsuhteasioista ja talon tavoista. Työntekijän tulee saada hyvä kokonaiskuva työstään. Myös mahdollinen kierros tulevalla työpaikalla on uuden työntekijän näkökulmasta mielekäs, ja antaa konkreettisen kokonaiskuvan työpaikasta ja työstä. Myös kirjallisen aineiston antaminen työntekijälle konkretisoi työhön liittyviä asioita ja auttaa uutta työntekijää painamaan asioita mieleensä. (Kangas 2003, 9.)

Esimiehen on hyvä olla ottamassa uutta työntekijää vastaan, mutta jos esimies on estynyt, tulee hänen sopia, kuka muu hoitaa asian. Vastaanottajan tulee varata kaikki tarpeellinen, esimerkiksi perehdyttämismateriaali, työohjeet, mahdollisen työasun, avaimet ja muut tarvikkeet valmiiksi. Myös aikaa on varattava aloittavalle työntekijälle tarpeeksi. Uuden työntekijän saapumiseen varattu aika ja resurssit säästävät paljon aikaa myöhemmässä perehdyttämisvaiheessa. Tulokkaan ensimmäisenä päivänä on tärkeää käydä perehdyttämismateriaali pääpiirteittäin läpi. Työyhteisön ja uuden työntekijän tutustumiseen on myös varattava tarvittava määrä aikaa. Uusia asioita ei kuitenkaan kannata ottaa liikaa esille ensimmäisenä päivänä, koska kaikki asiat eivät jää mieleen, jos uutta on paljon. (Kangas 2003, 9.)

Työntekijän ammattitaidosta riippuen työntekijä voi aloittaa työt itsenäisesti miltei heti tai uusi työntekijä voidaan opastaa ammattitaitoisen työnopastajan työpariksi. Työparina työskentelyn tulisi jatkua niin pitkään, kuin se on tarpeen. (Kangas 2003, 9.)

Perehdytystä tarvitaan ensisijaisesti silloin, kun organisaatioon tulee uusi työntekijä. Usein kuitenkin unohdetaan, tai jätetään huomioimatta se seikka, että perehdytystä tarvittaisiin myös silloin, kun työntekijän rooli organisaatiossa muuttuu tai vaihtuu. Tällöin, kun perehdytetään henkilöä, jonka rooli vaihtuu, on päällimmäisenä tarkoituksena luoda kuva hänen uudeltaisesta suhteestaan toimintaympäristöön, johon kuuluvat esimerkiksi ryhmä, mahdolliset alaiset, kollegat, oma esimies, asiakkaat ja yhteistyökumppanit. Uuden työntekijän perehdyttämisen ja roolin vaihtumisen myötä tapahtuvan perehdyttämisen lisäksi perehdytystä tarvittaisiin myös tilanteessa, jossa työntekijä palaa työhön pitkäaikaisen poissaolon jälkeen. Pitkien poissaolojen aikana on organisaatiossa saattanut tapahtua oleellisia muutoksia esimerkiksi toiminnassa tai tavoitteissa. (Kjelin & Kuusisto 2003, 165.)

Perehdytyksen sijaan voidaan tarpeen mukaan käyttää myös niin kutsuttua työhönopastusta, jonka tarkoituksena on antaa työntekijälle lyhyellä aikavälillä riittävät tiedot ja taidot itsenäiselle työn tekemiselle. Työnopastus on työpaikalla tehtävää välitöntä työhön liittyvien tietojen ja taitojen opettamista. Työnopastuksessa keskitytään työn tekemisen keskeisiin taitoihin ja niiden oppimiseen. Opastuksen tarkoituksena on tukea uutta työntekijää itsenäiseen ja omatoimiseen ajatteluun sekä itsenäiseen oppimiseen. Suunnitelmallisen ja ennen kaikkea hyvin hoidetun työn-

opastuksen tuloksena työntekijä oppii työtehtävät nopeasti ja kerralla oikein. (Kangas 2003, 13.)

4.3.2 Perehdyttämisen kesto

Koe-aika kestää yleisimmin kolmesta neljään kuukautta. Perehdytysjakson suositellaan jatkuvan työntekijän koko koe-ajan ajan. Koe-ajan aikana työntekijä on yleensä otettu työyhteisön kokonaisvaltaiseksi jäseneksi ja työntekijä itse tuntee kuuluvansa työyhteisöön, jossa työskentelee. Perehdytysjakson pituus kuitenkin vaihtelee esimerkiksi työn luonteen mukaan. Perehdytysjakson loppumista on hankala määritellä, koska perehdyttäminen loppuu ikään kuin vasta sitten, kun perehdytyksen tavoitteet on saavutettu. (Kjelin & Kuusisto 2003, 205.)

Perehdyttämisprosessille ei voida määritellä tarkasti tiettyä kestoja, vaan perehdyttäminen ja sen luonne riippuvat aina sekä perehdytettävästä henkilöstä, että perehdyttäjistä. Prosessiin vaikuttavat perehdytettävän osalta ainakin työntekijän tuleva rooli organisaatiossa, aiempi työkokemus sekä ammatillinen osaaminen. Perehdyttäjän osalta ammatillinen osaaminen ja organisaatiotuntemus vaikuttavat hänen osaamiseensa perehdyttää. (Kjelin & Kuusisto 2003, 163.)

4.4 Perehdytykseen liittyvä lainsäädäntö

Perehdyttämistä käsitteleviä lakeja ja asetuksia on useita. Sekä työturvallisuuslaki 23.8.2002/738, laki nuorista työntekijöistä 19.11.1993/998, asetus nuorten työntekijöiden suojelusta 27.6.1986/508, pelastustoimiasetus 27.8.1999/857 että asetus työsuojelun valvonnasta 21.12.1973/954 käsittelevät sisällöiltään myös perehdyttämistä koskevia seikkoja.

Työturvallisuuslaki määrittää työnantajan velvollisuudeksi antaa työntekijälle riittävät tiedot työpaikan haitta- ja vaaratekijöistä. Työnantajan on myös huolehdittava siitä, että työntekijän ammatillinen osaaminen ja työkokemus huomioon ottaen työntekijä perehdytetään riittävästi työhön sekä työtappoihin ja työntekijälle annetaan opastusta ja ohjausta niin työn haittojen ja vaarojen ehkäisemiseksi tai vält-

tämiseksi kuin poikkeustilanteiden varalta. Työntekijän velvollisuutena nähdään myös opetuksen ja ohjauksen täydentämisen tarvittaessa. (Työturvallisuuslaki.)

Laki nuorista työntekijöistä velvoittaa työnantajan huolehtimaan, että nuori työntekijä, jolla ei ole työhön tarvittavaa ammattitaitoa ja kokemusta, saa opetusta ja ohjausta työhönsä sekä työolojen, ikänsä että muiden ominaisuuksiensa edellyttämää henkilökohtaista opastusta työssä siten, että uusi työntekijä selviytyy työstään eikä aiheuta vaaraa itselleen tai muille (Laki nuorista työntekijöistä). Asetus nuorten työntekijäin suojelusta kehottaa työnantajan huolehtimaan siitä, että työntekijä tarpeellisella tavalla ja tarvittavalla laajuudella perehdytetään. Ennen työn aloittamista on myös varmistuttava siitä, että työntekijä on riittävästi perehtynyt kyseessä olevaan työhön ja siihen liittyviin vaaroihin. (Asetus nuorten työntekijäin suojelusta.)

Perehdytyksen tavoin myös päivähoitoa ohjaavat monet lait ja asetukset, jotka määrittelevät myös perehdytystä. Päivähoitoa ja sitä kautta myös perehdytystä päivähoidon kentällä määrittelevät pääasiallisesti lainsäädännöllisesti laki lasten päivähoidosta (1973/36), jota ollaan kumoamassa uudella varhaiskasvatuslailla, sekä asetus lasten päivähoidosta (1973/239). Ryhmäperhepäivähoidolle ei ole kuitenkaan erikseen laadittu lainsäädäntöä, vaan ryhmäperhepäivähoitossa sovelletaan perhepäivähoidolle asetettuja pykäläiä sekä ryhmäperhepäivähoitoa ohjaa sama lainsäädäntö kuin muutakin päivähoitoa (Väisänen, 2007, 12).

4.5 Perehdytyskansio työhön perehdyttämisen välineenä

Perehdytyskansion tehtävänä on toimia apuvälineenä. Apuvälineenä kansio toimii sekä perehdyttäjälle että perehdytettävälle. Perehdyttäjä voi käyttää kansiota apunaan perehdyttäessään uutta työntekijää, kun taas perehdytettävä voi tutustua uuteen työpaikkaansa ja työnkuvaansa itsenäisesti kansion avulla. Kansion tarkoituksena on toimia ikään kuin apuvälineenä vuorovaikutteisessa työhön opastuksessa ja se tukee perehdytystä antamalla perehdyttäjälle ja perehdytettävälle rungon perehdytykselle. (Kangas 2003, 10.)

Käytännön toiminnan ymmärtämistä perehdytyksessä helpottaa, jos pystyy havainnollistamaan toimintaa ja sitä, mihin se pohjautuu. Päivähoidossa työskennellessä on esimerkiksi hyvä olla tietoinen sekä valtakunnallisesta että kunnan tai kaupungin omasta varhaiskasvatussuunnitelmasta, varhaiskasvatussuunnitelmien sisällöistä ja laeista, jotka määrittelevät päivähoitotoimintaa. (Kjelin & Kuusisto 2003, 163.) Edellä mainittujen, päivähoitoa ohjaavien suunnitelmien ja lakien sisältyminen perehdytykseen on ensiarvoisen tärkeää laadukkaana päivähoidon rakentamisen havainnollistamiseksi. Työhön perehdytyksen yhteydessä ja sen lisäksi uusi työntekijä tutustutetaan muihin työntekijöihin ja tämän lisäksi myös asiakaskuntaan. Päivähoitokontekstissa asiakaskuntaan kuuluvat lapset sekä heidän vanhempansa ja joissakin määrin myös muu perhe. (Kangas 2003, 4.)

Perehdytyskansion tarkoituksena on tukea asioiden muistamista (Kangas 2003, 10). Perehdytyskansio koetaan hyödyllisenä, koska se ikään kuin pysyy työntekijän ja työnteon rinnalla työssäoloajan, jolloin perehdytyskansioista pystytään tarkistamaan työn näkökulmasta oleellisia asioita. Perehdytyskansio voi olla joko fyysinen kansio tai sähköinen tiedosto. Fyysistä kansiota pidetään yleisesti ottaen työhön tutustumisen ja ”asioiden tarkistamisen” näkökulmista parempana vaihtoehtona sähköiseen tiedostoon verrattaessa, koska kansion kykenee ottamaan konkreettisesti käsiin, ja selaamaan sieltä löytyvää informaatiota helpommin, kuin sähköistä tiedostoa. Sähköisen tiedoston hyödyiksi nähdään sen päivittämisen helppous, ja se koetaan fyysisen kansion ”pohjana”, josta kyetään esimerkiksi helposti tulostamaan päivitettyt tiedot kansioon.

4.6 Perehdytyksen käytännön ongelmat

Tavallisimmin perehdytyksen ongelmat liittyvät ajan ja resurssien puutteeseen, huonoihin perehdytyksen taitoihin, tai siihen, että työhön perehdytyksen tarve arvioidaan väärin, jolloin perehdytys jää liian vähäiseksi. Perehdytyksen tarve voidaan arvioida väärin esimerkiksi tilanteissa, joissa työntekijä siirtyy samankaltaisesta työnkuvasta uuteen työpaikkaan tai esimerkiksi työpaikan sisällä uuteen työnkuvaan. (Euroopan työterveys- ja työturvallisuusviraston Internet-sivusto.) Perehdytyksen ongelmana ilmenee useimmiten ajan ja resurssien puute. Perehdytyksen

koetaan usein jäävän taka-alalle, koska työntekijä otetaan usein työhön paikkaamaan jo olemassa olevaa resurssipulaa, eikä näin ollen työpaikalla kyetä järjestämään resurssipulasta johtuen riittävää perehdytystä tai riittävän pitkää perehdyttävää jaksoa työpaikalla.

Perehdytyksen käytännön ongelmana nähdään myös se, että perehdytyksen osapuolet ovat ymmärtäneet perehdyttämisen tarkoituksen eri tavoin. Perehdytettävä on esimerkiksi voinut saada vain pintapuoleista tietoa työstä ja työnkuvasta, ja voi silti kokea saaneensa hyvän ja kattavan perehdytyksen. Tämänkaltaisissa tilanteissa perehdytys on onnistunut vain osittain. (Palosaari 2006, 46.) Puutteelliseen tai vain osittain onnistuneeseen perehdytykseen vaikuttaa myös se, jos työntekijän todellinen osaamisen taso arvioidaan väärin. Perehdytyksen tulisikin perustua oikeille tarpeille, joten osaamisen taso tulee kartoittaa hyvin ja perehdytystä tulisi kyetä suunnittelemaan yksilöllisesti tarpeen mukaan. (Kjelin & Kuusisto 2003, 242.)

Käytännön ongelmana nähdään myös työn tekemisen laadullinen näkökulma. Laatuongelmat lisääntyvät usein silloin, kun työpaikalla henkilöstön vaihtuvuus on suurta, tai samanaikaisesti työssä on useita uusia työntekijöitä. Suuren vaihtelevuuden tai useiden uusien työntekijöiden vuoksi osaaminen sekä yhteiset toimintamallit puuttuvat kokonaan tai ovat vielä puutteellisia. (Kjelin & Kuusisto 2003, 22.)

4.7 Perehdytyksen suunnittelu, seuranta ja kehittäminen

Penttisen ja Mäntysen mukaan (2009, 2) hyvä perehdyttäminen vaatii suunnitelmallisuutta, dokumentointia, jatkuvuutta ja huolellista valmentautumista perehdytykseen. Perehdytyksen seurannan ja arvioinnin tulisi kuulua perehdytyksen suunnitteluun. Perehdytyksen suunnittelu on osa perehdytystyötä ja hyvällä suunnitellulla taataan perehdytyksen hyvä laatu. Perehdytyksen hyvä laatu varmistetaan perehdytyksen vastuuhenkilön nimeämisellä, tarvittavalla koulutuksella, tarvittavalla aineistolla ja jatkuvalla kehittämisellä ja tarkistamisella. (Penttinen & Mäntynen 2009, 3.)

Suunnittelulla tarkoitetaan asioiden tavoitteellista ja tietoista pohtimista etukäteen. Päivähoidon henkilöstön perehdyttämisessä sillä tarkoitetaan perehdyttämisen tavoitteiden pohtimista ja määrittelemistä ennalta – ennen kuin uusi työntekijä saapuu organisaatioon. Suunnitteluun sisältyy perehdyttämisen tavoitteiden asettaminen ja perehdytystilanteeseen valmistautuminen. (Kangas & Hämäläinen 2007, 6.) Perehdytystilanteeseen valmistautuminen voi olla esimerkiksi perehdytysmateriaalin keräämistä ja erilaisten esitteiden etsimistä. Materiaali ja erilaiset esitteet tukevat perehdytystä ja ne voi esimerkiksi antaa perehdytettävälle itsenäisesti työajalla tutkittaviksi.

Perehdyttämisen suunnittelussa on oleellista ottaa huomioon myös ajankäytön suunnittelu. Kun uusi työntekijä saapuu ensimmäistä kertaa töihin, on muun työyhteisön hyvä olla siihen valmistautunut. Muulle työyhteisölle on hyvä kertoa ajoissa ainakin se, milloin ja mihin tehtävään uusi työntekijä on tulossa ja samalla myös sopia siitä, kuka on ottamassa uutta työntekijää vastaan tämän saapuessa. (Kangas & Hämäläinen 2007, 6-9.) Yleisen perehdyttämissuunnitelman - jossa kerrotaan yleisellä tasolla järjestelmällisen perehdytyksen kulusta - lisäksi jokaisen perehdyttäjän tulisi tehdä oma suunnitelma perehdytyksen käytännön toteutuksesta. Perehdyttäjän tulisi aloittaa perehdytys selvittämällä ketä, miksi, mitä ja miten hän perehdyttää. (Penttinen & Mäntynen 2009, 3.)

Perehdyttämistä ja sen tuloksia tulee seurata ja arvioida. Seurannalla ja arvioinnilla tulee pohtia: saavutettiin tavoitteet, miten suunnitelma onnistui, mikä meni suunnitelmien mukaisesti, missä oli parantamisen varaa ja puutteita, mitä tulisi muuttaa ja mitä tulisi tehdä täysin toisin. (Penttinen & Mäntynen 2009, 7.) Perehdyttämisen kehittäminen edellyttää sen, että perehdytyksen tärkeys ymmärretään. Onnistuneen perehdytyksen tuloksena työntekijän työskentelymotivaatio on hyvä, koska hänellä on tieto siitä, mitä hänen työpanoksensa merkitsee sekä työyhteisölle että asiakaskunnalle. (Surakka 2009, 74.) Penttisen ja Mäntynen (2009, 7) mukaan perehdyttämisen kehittäminen edellyttää, että sen tärkeys ymmärretään ja sisäistetään organisaatiossa ja työyhteisön kesken.

Perehdyttäminen on onnistunut, kun työntekijä on omaksunut opittavan, uuden asian kokonaisuutena ja tuntee työyhteisön toimintaan liittyvät yleisperiaatteet. Työntekijällä tulee myös olla valmiudet soveltaa tietoa erilaisissa, muuttuvissa työ-

tilanteissa. Perehdytyksen onnistuminen näkyy myös siinä, että työntekijä voi omassa työkuvassaan toimia aktiivisesti ja ottaa asioista itsenäisesti selvää. (Penttinen & Mäntynen 2009, 3.)

Perehdytyksen etenemisen ja onnistumisen mittaaminen on myös yksi tärkeä osa perehdytysprosessia. Mittaamiseen voidaan luoda esimerkiksi erilaisia kaavakkeita ja muita työvälineitä, joiden avulla esimiehet tai perehdytyksestä vastaavat kykenevät tarkkailemaan perehdytyksen etenemistä ja sen laatua. Yhtenä apuvälineenä voidaan käyttää esimerkiksi Työturvallisuuskeskuksen valmista ”perehdytyksen tarkistuslista”- pohjaa. Tarkistuslistaa voidaan käyttää ikään kuin muistilistana, jonka avulla voidaan tarkistaa, onko kaikki tarpeellinen läpikäyty perehdyttävän kanssa. (Työhön perehdyttäminen – Taidon ja laadun varmistaja 2001, 7.)

5 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

5.1 Tutkimusmenetelmät

Tutkimukseni aiheen ja tutkimuskysymysteni pohjalta lähdin miettimään tutkimustapaa, jolla saisi mahdollisimman monipuolisesti tietoa tutkittavasta aiheesta. Kuortaneen päivähoidon koko henkilöstön määrällisesti vähäisen lukumäärän vuoksi ja se huomioiden, valitsin käytettäväksi menetelmäksi laadulliset, eli kvalitatiiviset tutkimusmenetelmät. Laadullisille tutkimusmenetelmille ominaista on kokonaisvaltainen tiedonhankinta ja aineiston kerääminen suoraan tutkittavilta ihmisiltä. Kvalitatiivisissa tutkimuksissa käytetään laadullisia metodeja aineiston hankintaan sekä kohdejoukko on tarkoituksenmukaisesti ennalta valittu. (Hirsjärvi ym. 2009, 164.)

Tutkimukseni aineistonkeruuseen käytin puolistrukturoituja teemahaastatteluita, koska ne olivat tutkimukseni aineistonkeruuseen sopivimpia haastatteluiden kysymystenasettelun luodessa mukailtavan rungon haastatteluille, jättäen tilaa tarkentaville kysymyksille sekä esimerkiksi kysymysten järjestyksen muokkaamiselle tarpeen mukaan. Puolistrukturoitu haastattelu etenee siten, että kaikille haastateltaville esitetään samat tai samankaltaiset kysymykset samassa järjestyksessä. Joidenkin määritelmien mukaan puolistrukturoidussa haastattelussa voidaan kuitenkin vaihdella esimerkiksi kysymysten järjestystä. Täysin yhtenäistä määritystä osittain strukturoitujen haastattelujen toteutuksesta ei ole olemassa. Osittain järjestelty ja osittain avoin haastattelu sijoittuu formaaliudessaan täysin strukturoidun lomakehaastattelun ja teemahaastattelun välille. (Hirsjärvi & Hurme 2001, 47.) Teemahaastattelulle ominaista on se, että esiin nostettavat teemat ovat tarkoin pohdittuja ja määriteltyjä. Teemahaastattelu on ikään kuin keskustelua, jolla on jo etukäteen päätetty tarkoitus (Teemahaastattelu). Haastatteluissani oli piirteitä kummastakin tutkimushaastattelun lajista. Käytin puolistrukturoidun haastattelun ja teemahaastattelun kombinaatiota, koska se oli kattavin tapa kerätä tietoja haastatteluissa. Määritelty kysymysten järjestys piti haastattelut samansuuntaisina, mutta teemahaastattelu antoi vapauden esimerkiksi kysyä tarkentavia kysymyksiä ja viedä haastatteluita hieman kauemmaksi lomakkeen kysymyksistä.

Eskolan ja Suorannan (2008, 88) mukaan haastattelutyyppi tulisi valita tutkimusongelman perusteella, koska menetelmällisesti erityyyliset haastattelut antavat tutkijalle erilaista tietoa. Puolistrukturoidusta tai puolistandardoidusta haastattelusta ei ole vain yhtä määritelmää. Puolistrukturoitua haastattelua voidaan pitää lomakehaastattelun ja strukturoimattoman haastattelun välimuotona. Tälle tutkimusmenetelmälle on siis ominaista esimerkiksi se, että jotkin haastattelun näkökulmat on löyty niin sanotusti lukkoon, mutta ei kaikkia. (Hirsjärvi & Hurme 2008, 47.)

Tutkimuksessani käytin kahta erilaista haastattelurunkoa, joista toinen on suunniteltu varhaiskasvatuspäällikölle (Liite 2 Haastattelurunko varhaiskasvatuspäällikölle), ja toinen päivähoiton työntekijöille (Liite 3 Haastattelurunko päiväkodin ja ryhmäperhepäiväkotien työntekijöille). Siihen, kumpaa haastattelurunkoa käytin, vaikutti tutkittavan työnkuva päivähoiton kentällä. Kahden haastattelurungon käyttäminen tutkimuksessani johtuu siitä, että varhaiskasvatuspäällikön haastattelun sisältö on erilainen verrattuna muuhun päivähoiton henkilöstöön hänen työkuvasa vuoksi. Haastattelurungot rakentuivat tutkimuskysymysten rinnalla. Haastattelukysymyksillä halusin tietoa työntekijöiden aiemmista kokemuksista perehdytyksen ja perehdytyskansion näkökulmista. Aiemmat kokemukset luovat peilipintaa uutta perehdytyskansiota rakentaessa, näin ollen aiempien kokemusten kautta pystytään tekemään muutoksia haluttuun suuntaan. Aiempien kokemusten lisäksi tavoitteenani oli haastattelukysymysten avulla kerätä tietoa, ajatuksia ja pohdintoja perehdytyksestä ja perehdytyskansioista. Perehdytyskansiota koskien kysymykset koostuivat suurelta osin myös kansion sisällöllisiin vaatimuksiin, joiden avulla kykenin rakentamaan perehdytyskansiota tarvetta vastaavan. Haastattelukysymysten avulla pyrin saamaan vastauksia myös siihen, minkälaista perehdytystä Kuortaneen kunnan päivähoiton työntekijät toivovat yksiköihinsä - minkälaista perehdytys on ollut aiemmin, ja minkä he toivovat muuttuvan? Haastattelurungon lisäksi tein haastattelutilanteissa tarpeen vaatiessa tarkentavia ja syventäviä kysymyksiä.

Aihealueiden ja kysymysten järjestys ja laajuus voivat vaihdella haastattelusta toiseen. Tutkijan vastuulla on ohjata keskustelun etenemistä suunnitellun aihealueen mukaan huomioiden kuitenkin ajoittain tarvittavat tarkentavat kysymykset ja tilannesidonnaisuuden kysymysten esitysjärjestyksessä. (Moilanen 1995, 38.)

Haastattelu on yksi tiedonhankinnan perusmuodoista. Haastattelu on laadullisen tutkimuksen aineistonkeruumenetelmä, jonka perimmäisenä tavoitteena on Eskolan ja Suorannan (2008, 85) mukaan selvittää, mitä tutkittavalla on mielessään. Haastattelulla voidaan myös Pattonin (2002, 4-5) mukaan selvittää kokemuksia, näkemyksiä, tunteita ja tietoja. Haastattelua voidaan pitää ikään kuin keskusteluna, jolla on tarkoitus (Hirsjärvi & Hurme 2008, 11). Haastattelutilanteeseen osallistuvilla ei kuitenkaan ole niin sanotusti yhdenvertainen rooli keskustelussa, koska haastattelijä ikään kuin johtaa ja ohjaa haastattelua ennalta suunnitellun kaavan mukaan (Kvale 1996, 125-126). Keskustelusta haastattelu eroaa myös siinä, että haastattelu tähtää informaation keräämiseen ja on täten ennalta suunniteltua ja hyvin päämäärähakuista toimintaa, kun taas normaalilla keskustelulla saattaa olla motiivina esimerkiksi pelkkä yhdessäolo. Haastattelu soveltuu joustavana menetelmänä moniin tarkoituksiin ja sitä voidaan käyttää lähes kaikkialla. Koska haastattelu on hyvin joustava menetelmä, se sopii moniin tutkimustarkoituksiin. Haastattelussa ollaan suorassa vuorovaikutuksessa tutkittavan kanssa. Vuorovaikutustilanne antaa mahdollisuuden suunnata tiedonhankintaa itse tutkimustilanteessa. Tutkija pystyy myös haastattelutilanteessa tarkkailemaan vastausten taustalla olevia motiiveja sekä ei-kielellisiä vihjeitä. Haastattelun avulla voidaan saada hyvin syvällistä tietoa tutkittavasta asiasta. (Hirsjärvi & Hurme 2008, 11;34; 42.)

Haastattelun etuna ihmisten välisenä vuorovaikutteisena tilanteena esimerkiksi lomakehaastatteluun verrattuna voidaan pitää tutkittavien henkilöiden motivoinnin mahdollisuutta, mahdollisuutta aiheiden uudelleenjärjestelemiseen, joustavuutta, vastausten täsmennysten mahdollisuutta, kysymysten tulkinnan mahdollisuutta ja kuvaavien esimerkkien saamista aiheesta. Haastattelun joustavuuteen liittyy olennaisesti kysymysten toistamisen mahdollisuus, joka voi joissakin tapauksissa esimerkiksi oikaista väärinymmärryksiä tai selventää ilmausten sanamuotoja. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 73-74.)

Haastattelu on aineistonkeruun metodi, jonka eri osapuolet kokevat yleensä pääosin miellyttäväksi. Haastateltavat tietävät, mitä suurin piirtein on odotettavissa haastattelutilanteessa, kun heitä pyydetään mukaan tutkimukseen. Tutkijan ajatukset ovat myös melko samankaltaiset. Tutkija arvelee tietävänsä, mitä haastatte-

lu metodina edellyttää, miten siihen valmistaudutaan ja kuinka se toteutetaan. (Hirsjärvi & Hurme 2008, 11.)

5.2 Tutkimuksen toteutus ja aineiston hankinta

Opinnäytetyöni suunnittelu lähti liikkeelle jo keväällä 2013 ollessani työharjoittelussa Kuortaneen kunnan päivähoitossa. Tuolloin kiinnostukseni työhön heräsi vs. varhaiskasvatuspäällikön tarjotessa minulle mahdollisuutta tehdä tutkimustyö toimeksiantona. Toteutin tutkimukseni kahdessa osassa. Vuoden 2013 aikana, teoriaan perehdyttyäni, toteutin toiminnallisen osuuden, eli perehdytyskansion luomisosuuden, opinnäytetyöstäni. Toiminnalliseen osuuteen on kuulunut yksilöhaastattelut. Toiminnallisen osuuden jälkeen tutkimukseni toiseen osaan on kuulunut tutkimukseni kirjallinen osuus.

Haastatteluprosessi lähti käyntiin vs. varhaiskasvatuspäällikön kanssa tehdystä yhteistyöstä, jonka avulla selvitin mahdolliset haastateltavat. Tavoitteenani oli saada 5-8 haastateltavaa ja tavoitteeni täyttyi 6 haastateltavalla. Haastateltavat opinnäytetyöhöni valikoituivat Kuortaneen kunnan päivähoiton työntekijöistä. Valinnat haastateltavista tein yhdessä vs. varhaiskasvatuspäällikön kanssa. Osallistuminen haastatteluun oli vapaaehtoista. Vapaaehtoisuudesta huolimatta jokainen haastatteluun valikoitunut osallistui tutkimushaastatteluun. Haastatteluiden kattavuuden ja tuottavuuden näkökulmasta tärkeänä pidin, että haastateltavia tulisi eri yksiköistä ja erilaisista työnkuvista. Eri yksiköiden ja erilaisten työntekijöiden lisäksi tavoitteena oli saada tutkimukseen kattavasti myös eri koulutus pohjaisia työntekijöitä. Pattonin (2002, 230) mukaan haastateltavien valikoimisella tarkoituksenmukaisesti, tutkimuksen kohdejoukolta on näin ollen oletettavaa saada mahdollisimman informatiivista tietoa kyseessä olevasta ilmiöstä. Haastateltavien valinnan jälkeen sovimme haastatteluajan, paikaksi valitsimme Kuortaneen kunnan tilat.

Ennen haastattelun aloittamista kävin jokaisen haastateltavan kanssa läpi tutkimukseni taustan ja tarkoituksen. Haastatteluiden äänittäminen oli myös jokaiselle tutkittavalle selvää.

Sopivaa tutkimusympäristöä pohtiessani tärkeimmiksi kriteereiksi nousivat häiriöttömyyteen ja rentouteen vaikuttavat seikat. Tutkimusympäristöllä ja sen häiriöttömyydellä on suuri merkitys tutkimuskohteesta saatavaan, todellisuutta vastaavaan tietoon. Näin ollen tutkimusprosessin ei saisi antaa vaikuttaa kerättävään materiaaliin ja sen laatuun. Tekemäni haastattelut tapahtuivat Kuortaneen kunnan tiloissa, jotka olivat haastateltaville ennestään tuttuja ja päiväsaikaan häiriöttömiä. Haastattelutilanteet etenivät hyvin ja haastattelut kestivät kahdestakymmenestä minuutista tuntiin. Haastattelujen jälkeen litteroin haastattelut tietokoneelleni salasanan taakse sanasta sanaan.

5.3 Aineiston purku ja analyysi

Aineiston tulkinnan jälkeen analyysin tavoitteena on saada selville vastaukset tutkimuskysymyksiin. Tutkija käsittelee aktiivisesti analyysissä aineistoaan, joten analyysia voidaan pitää tutkijan ja aineiston välisenä vuorovaikutuksena (Strauss & Corbin 1998, 58).

Haastatteluiden nauhoitukset on ensin litteroitava, eli purettava tekstiksi. Litteroinnin jälkeen vuorossa on lukeminen, ja mahdollisesti nauhojen kuunteleminen vielä useaan kertaan. Lukemisen ja nauhojen toistuvan kuuntelun tavoitteena on saada selville haastattelun avainideat, sanojen merkitys, fraasit sekä tunneilmaisu. Käytin haastatteluissa hyvälaatuista nauhuria, joten tallenteet olivat selkeitä ja helposti litteroitavissa. Litteroitua materiaalia kertyi noin 45 sivua.

Analyysiä tehdessä aineisto tulee tuntea perinpohjaisesti, joten analyysi on hyvä aloittaa tutustumalla aineistoon. Aineistoon tutustuminen tapahtuu lukemalla sitä useaan kertaan läpi, jotta saa alustavan kuvan aineistosta (Eskola & Suoranta 2008, 151). Luin läpi haastatteluiden litterointeja useaan kertaan ja havainnoin, mitä niistä saa selville. Merkitsin litteroituun tekstiin omia havaintoja sekä alleviivasin aineistosta tutkimuskysymysten kannalta merkittäviä kohtia. Ilman alustavaa luokittelua aineistosta on työlästä hahmottaa tutkimuksen kannalta oleellisinta informaatiota. Kun koko aineisto luetaan aluksi läpi ja merkitään marginaaleihin huomioita aineistosta, aineistoa saadaan myös hieman tiivistettyä. (Patton 2002,

463.) Tekemällä tällä tavoin, sain paremman kokonaiskuvan siitä, mitä aineisto sisältää ja koin, että aineistoa on helpompi alkaa pilkkoa aiheittain osiin.

Analysoin yksilöhaastattelut vuoden 2014 aikana aineistolähtöistä analyysiä käyttäen. Analysoinnin tarkoituksena on aineiston tiivistäminen ja olennaisen informaation säilyttäminen (Eskola & Suoranta 2008, 137). Aineistolähtöinen analyysi vastaa tarpeeseen, joka liittyy tietyn ilmiön olemuksen perustiedon selvittämiseen. Aineistolähtöisen analyysin tavoitteena on teoreettisen kokonaisuuden luominen tutkimusaineistoa hyödyntäen. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 95.)

Eskola ja Suoranta (2008, 174-175; 181) tuovat esille teemahaastattelun aineiston analyysiin liittyvän teemoittelun, jossa usein tematisoinnin kautta lähestytään aineistoa. Aineistosta voi näin ollen nostaa tutkimuskysymysten kautta esiin teemoja tai aihealueita. Teemojen esiintymisen ja ilmenemisen vertailu on esiin nostamisen avulla helpompaa.

Tutkimusanalyysissäni lähdin aluksi etsimään aineistosta tutkimuskysymysteni kautta olennaisia asioita. Tutkimuskysymysten avulla aineiston jaottelun jälkeen päädyin jaottelemaan aiheita vielä pienempiin ryhmiin, joka helpotti aineistokokonaisuuden hahmottamista. Jaottelin aineistoani pienempiin ryhmiin ikään kuin perehdytyskäytäntöjen ja perehdytyskansion alle. Perehdytyskäytännöt ja perehdytyskansio toimivat ikään kuin yläteemoina, joka helpotti aineiston hahmottamista. Työn perehdytykseen liittyen alateemoiksi nousivat perehdytyksen kesto, perehdytykseen käytettävä materiaali Aineistosta kokosin yläteemojen alle eri sarakkeisiin kokemukset, ajatukset/pohdinnat sekä toiveet/ehdotukset/odotukset perehdytystä ja perehdytyskansiota koskien omiksi osa-alueikseen.

5.4 Tutkimuksen eettisyys ja luotettavuus

Eettinen näkökulma on osa jokaista tutkimusta, koska eettisiä kysymyksiä esiintyy tutkimuksen jokaisessa vaiheessa. Eettisiä ongelmia näyttäytyy haastatteluissa, joissa tutkittavat ovat suorassa yhteydessä tutkivaan osapuoleen. (Hirsjärvi & Hurme 2001, 19.) Ihmisiin kohdistuvia tutkimuksia tarkastellessa eettisistä periaatteista merkityksellisimpänä esiin nousevat tietoon perustuva suostumus vapaaeh-

toisuus tutkimukseen sekä luottamuksellisuus tutkijan ja tutkimukseen osallistuvan välillä, tutkimuksen seuraukset ja yksityisyys. Hyviin tieteellisiin käytänteisiin kuuluvat edellä mainittujen seikkojen lisäksi rehellisyys, yleinen huolellisuus, tarkkuus sekä muiden tutkijoiden työn huomioon ottaminen. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 132; Hirsjärvi & Hurme 2001, 19-20.) Opinnäytetyössäni toteutin hyviä tieteellisiä käytäntöjä. Hyvien tieteellisten käytäntöjen toteuttaminen näkyi esimerkiksi siinä, että opinnäytetyöni teoriaosuudessa toin esille lainaamani tekstien alkuperäiset kirjoittajat. Hyvät tieteelliset käytännöt näkyvät työssäni myös tulosten analysoinnissa. Analysoinnissa olen kiinnittänyt huomiota tarkkaan tiivistämiseen, jossa vain oleellinen tieto tutkimuksen näkökulmasta säilyy. Analysoinnissa olen kiinnittänyt huomiota myös siihen, että tuon esiin tutkimuksen tilaajan näkökulmasta myös vähemmän mairittelevat asiat.

Menetelmät ja haastattelut, jotka kuuluvat olennaisena osana tutkimukseen, sisältävät useita eettisiä ongelmia. Menetelmien ja haastattelun lähempi tarkastelu nostaa esiin reliabiliteetin ja validiteetin käsitteet (Mäkinen 2006, 92). Validiteetti ilmaisee sen, kuinka hyvin tutkimuksessa käytetty menetelmä mittaa juuri sitä tutkitavan ilmiön ominaisuutta, mitä tutkimuksella on tarkoituskin mitata. Tutkimusmenetelmäni on valittu tarkoin sen mukaan, minkälaista tietoa tutkimukselta haluan. Tutkimusmenetelmien avulla tavoittelin totuutta ennalta asetettujen haastattelukysymysten ja haastattelutilanteessa tekemiäni havaintojen avulla. Reliabiliteetti tuo esille tutkimustulosten toistettavuuden, ja sen, kuinka luotettavasti tutkimus on toistettavissa. (Hiltunen 2009.) Reliabiliteetti tarkoittaa näin ollen mittaustulosten toistettavuutta siitä näkökulmasta, että tutkimuksista ei saataisi sattumanvaraisia tuloksia. Omassa tutkimuksessani mittaustulosten toistettavuutta tukee haastatteluiden runko, jota käyttämällä saadaan tutkimustilanteesta riippumatta vastauksia samoihin kysymyksiin. Tutkimusta tehdessä on myös huomioitava, että haastatteluaineiston luotettavuus riippuu käytetyn aineiston laadusta. (Hirsjärvi ym. 2009, 231.)

Tutkimusetiikkaan haastattelujen osalta kuuluu mahdollisuus anonymiteettiin. Tutkimukseen osallistuvien haastateltavien täydellistä anonymiteettiä ei tutkimuksessani kyetty takaamaan, koska haastateltavat on valittu yhteistyössä varhaiskasvatuspäällikön kanssa, jolloin varhaiskasvatuspäällikkö on tietoinen siitä, kuka ja ket-

kä haastatteluun osallistuvat. Tämän seikan vuoksi ensi arvoisen tärkeää tutkimuksessani on se, että haastateltavat eivät ole henkilökohtaisesti tunnistettavissa valmiissa opinnäytetyötutkimuksessa. Anonymiteetillä on vapauttava vaikutus tutkimukseen osallistujaa, koska tällöin asioiden käsittely tutkimuksessa on helpompaa anonymiteetin turvin. Tutkimuksen, tässä kohtaa opinnäytetyön kannalta olennaisten tietojen kerääminen helpottuu, kun ihmiset kykenevät anonymiteetin turvin puhumaan suoraan ja rehellisemmin. Rehellisempi ja suurempi puhe johtuu lupauksesta pitää tutkittavien henkilöllisyys salassa. Lupaus henkilöllisyyden salassapidosta tulee olla yksi tutkijan päämetodeista, ja se varmistaa luottamuksellisuutta. (Mäkinen 2006, 114-115.)

Ennen tutkimushaastatteluiden tekoa olen keskustellut jokaisen tutkittavan kanssa eettisyyden näkökulmasta ja siitä, että kukaan haastateltavista ei ole henkilökohtaisesti tunnistettavissa valmiissa opinnäytetyötutkimuksessa. Se, että tutkittava ei ole tunnistettavissa, antoi haastateltaville tietynlaisen vapauden kertoa omia mielipiteitään henkilökohtaisemmin ja näin ollen se antoi minulle tutkimukseen yksityiskohtaisempaa materiaalia. Anonymiteetin lisäksi tärkeää on poistaa aineistosta tunnistetietoja, jotka voisivat vaarantaa henkilöllisyyksien salassapidon (Kuula & Tiitinen 2010, 452). Tämän vuoksi tutkimuksessani ei esiintynyt haastateltavien nimiä, vaan korvasin ne numeroin.

6 PEREHDYTYSKANSIO TYÖNTEKIJÄN TUKENA

Opinnäytetyöni tarkoituksena on tuottaa Kuortaneen kunnan varhaiskasvatukseen yhtenäinen perehdytyskansio, jonka sisällysluettelo (Liite 4 Perehdytyskansion sisällysluettelo) ja otteita perehdytyskansiosta (Liite 5 Otteita perehdytyskansiosta) on liitteenä opinnäytetyössäni. Perehdytyskansion laajuuden vuoksi en liittänyt koko kansiota työhöni. Yhtenäisen perehdytyskansion tuottamisen lisäksi opinnäytetyön tarkoituksena on henkilöstön haastatteluin hyvän perehdytyskansion rakentumisen näkökulmasta tutkia, mitä on hyvä perehdyttämisen päivähoidon varhaiskasvatuksessa ja mitä hyvään ja perusteelliseen perehdyttämiseen vaaditaan. Hyvän ja perusteellisen perehdyttämisen lisäksi opinnäytetyön tarkoituksena on tutkia, millainen on toimiva perehdytyskansio ja miten perehdytyskansio tukisi mahdollisimman paljon työntekijöiden päivittäistä työskentelyä varhaiskasvatuksessa.

6.1 Kuortaneen kunnan päivähoidon perehdytyskansio

Perehdytyskansion tuottaminen Kuortaneen kunnan päivähoidon on ollut suurin tavoitteeni opinnäytetyöprosessissa.

Haastattelemieni päivähoidon työntekijöiden mukaan perehdytyskansion tulisi olla kattava - sekä Kuortaneen varhaiskasvatuksen yleiset asiat että yksiköiden omat asiat sisältävä, monikäyttöinen, helppolukuinen sekä helposti saatavilla. Näiden lisäksi perehdytyskansioon kaivattiin myös esimerkiksi erilaisia oppaita ja kirjallisuusvinkkejä ajankohtaisiin varhaiskasvatusta koskeviin seikkoihin. Perehdytyskansiota tehdessäni nämä edellä mainitut seikat ikään kuin ohjasivat ja rajasivat perehdytyskansion tekemistä. Kuortaneen päivähoidon yksiköiden yhtenäistä perehdytyskansiota pidetään hyvänä, koska näin ollen koko Kuortaneen päivähoidon koskevat toimintatavat ja säännöt kulkevat yhtenäisesti jokaisen yksikön toiminnassa. Perehdytyskansiossa koetaan kuitenkin tärkeäksi osaksi myös yksiköiden omat, yksikkökohtaisemmat pelisäännöt ja toimintatavat sekä yksikön esittelyn, jotka auttavat työntekijää hahmottamaan juuri sen yksikön toimintaa, jossa hän työskentelee. Yksikkökohtaisempina seikkoina pidetään esimerkiksi päivärytmiä, työtehtäviä työvuoroissa sekä vastuunjakoa työntekijöiden kesken.

Perehdytyskansion sisällön kattavuuden, monikäyttöisyyden ja helppolukuisuuden tutkimiseen kiinnitin huomiota haastatteluissa. Haastatteluin keräämässäni aineistossa työntekijät kuvasivat tarkoin odotuksiaan ja toiveitaan perehdytyskansion kattavuutta ajatellen. Aineiston avulla kykenin rakentamaan kansiota työntekijöiden toiveiden mukaisesti laajan. Laaja ja kattava perehdytyskansio taas osaltaan edesauttaa sen monikäyttöisyyttä. Monikäyttöisyyttä perehdytyskansio luo esimerkiksi siten, että työntekijöiden toiveesta tein perehdytyskansioon luvun käyttäen erilaisia oppaita, jotka on valittu tukemaan päivittäistä työtä. Helppolukuinen perehdytyskansio takaa sen, että jokainen työntekijä osaa hakea perehdytyskansiota tarvitsemiaan tietoja päivittäisessä käytössä. Helppolukuisuuteen kiinnitin huomiota luomalla perehdytyskansioon sisällysluettelon, jonka avulla työntekijä kykenee nopeasti löytämään tarvitsemansa tiedon. Sisällysluettelon lisäksi lisäsin helppolukuisuutta esimerkiksi siten, että perehdytyskansiossa on käytetty suoria lainauksia esimerkiksi työehtosopimuksesta tai laeista vain tarpeen vaatiessa. Suorat lainaukset on pyritty ikään kuin kirjoittamaan auki, jolloin lukeminen ja tiedon hakeminen on helpompaa. Perehdytyskansion helppoon saatavuuteen pystyin vaikuttamaan tekemällä perehdytyskansiota sekä konkreettisen paperisen kansion sekä sähköisen tiedoston. Paperinen kansio sekä sähköinen tiedosto turvaavat sen, että perehdytyskansio on jokaisen työntekijän saatavilla, eikä näin ollen esimerkiksi tietokoneen käytön haasteet estä työntekijää tutustumasta ja käyttämästä perehdytyskansiota.

Haastatteluosion jälkeen perehdytyskansion kokoaminen tapahtui saamani haastattelumateriaalin avulla. Päivähoidon yksiköiden työntekijät eivät osallistuneet perehdytyskansion kokoamiseen, vaan he saivat kansion vasta valmiina yksikköönsä. Kattavien haastatteluiden avulla perehdytyskansioiden kokoaminen ilman päivähoidon henkilöstön mukanaoloa oli sujuvaa. Sujuvaksi kokoamisen teki se, että haastatteluissa keräämässäni aineistossa oli kattavasti tietoa siitä, mitä työntekijät haluavat perehdytyskansion sisältävän.

Perehdytyskansion kokoonpanoprosessiin on kuulunut niin vanhojen lomakkeiden ja erilaisten ohjeistusten muokkaamista, uudempien lomakkeiden, ohjeistusten ja tietojen kokoamista että täysin uuden materiaalin luomista ja kokoamista. Osittain

vanhat lomakkeet, ohjeistukset ja tiedot olivat vain paperisessa muodossa, mikä käytännössä tarkoitti sitä, että lomake tuli kirjoittaa uudelleen sähköiseen muotoon. Uudelleenkirjoitusvaiheessa lomakkeen sisällön päivittäminen ja mukauttaminen oli vaivatonta ja uudelleenkirjoitettu lomake päätyi sähköiseen muotoon omaksi tiedostokseen, josta se on tulevaisuudessa nopeasti ja vaivattomasti muokattavissa. Uudempien, sillä hetkellä päivittäisessä käytössä olleiden lomakkeiden, ohjeistusten ja tietojen kokoaminen perehdytyskansioon on ollut vaivattomampaa, koska ne olivat pääasiassa sähköisessä muodossa. Osittain prosessiin kuului myös täysin uuden materiaalin luominen ja kokoaminen perehdytyskansioon soveltuvaan muotoon. Täysin uuden materiaalin, esimerkiksi erilaisten oppaiden ja ohjeistusten tarve nousi yksinomaan työntekijöiden toiveista ja odotuksista haastatteluissa.

6.2 Työhön perehdyttäminen päivähoidon kentällä

Perehdyttäminen päivähoidossa koetaan äärimmäisen tärkeänä. Tutkimuksessa käy ilmi, että työntekijät pitävät itsestään selvänä sitä, että perehdyttäjän tulee tuntea oma työnkuvansa, työpaikka ja sen toimintatavat hyvin, ennen kuin hän voi perehdyttää muita henkilöitä työhönsä. Haastateltavien mukaan perehdyttäjän ei kuitenkaan tarvitse olla ikään kuin työpaikan vastaavan hoitajan asemassa kyetäkseen perehdyttämään uusia hoitajia yksikköön, vaan riittää, että perehdyttäjällä on riittävä kokemus yksikön toimintatavoista ja työstä päivähoitoalalla. Tärkeäksi koettiin se, että perehdyttäjän työnkuva olisi samankaltainen kuin se työnkuva, johon perehdytettävä on tulossa. Samankaltaisen työnkuvan omaava työntekijä osaisi näin ollen kertoa omakohtaisemmin työnkuvasta.

Haastateltavien mukaan perehdytystä tarvitaan päivähoidon kentällä sekä uuden työntekijän aloittaessa työsuhteessa, työntekijän pitkän poissaolon jälkeen että työnkuvan muuttuessa työyhteisössä. Perehdytys koetaan kuitenkin tärkeimpänä ja oleellisimpana uuden työntekijän kohdalla, ”jolle kaikki on uutta”. Pitkän poissaolon – esimerkiksi äitiysloman, hoitovapaan tai sairausloman – jälkeen tulee perehdyttää työntekijä ikään kuin ”ajan tasalle”. Tällöin olisi hyvä käydä läpi ”muuttuneet käytänteet ja muut mahdolliset uudet seikat, jotka vaikuttavat työhön. Pitkän pois-

saolon jälkeen perehdytykseen vaadittu aika koetaan lyhyempänä kuin uuden työntekijän kohdalla. Työnkuvan muuttuessa, esimerkiksi hoitajan työnkuvan muuttuessa vastaavan hoitajan työnkuvaan, perehdytykseltä odotetaan uuteen työnkuvaan opastamista, koska tällöin koetaan, että yksikön käytänteet ja muut seikat ovat jo työntekijälle tuttuja. Työnkuvan muuttuessa haasteena koetaan se, kuka toimii perehdyttäjänä. Perehdyttäjän tulisi olla tällaisessa tilanteessa sellainen henkilö, jolle työnkuva on tuttu, jotta hän kykenee opastamaan uuden työnkuvan sisältöön.

6.2.1 Työn perehdytyksen sisältö ja siihen käytettävä materiaali

Perehdytykseltä odotetaan kattavaa työnkuvan läpikäyntiä, omaan työtehtävään ja omiin vastuualueisiin opastamista, ja sen lisäksi päivittäisten asioiden, kuten esimerkiksi yksikön päiväjärjestyksen ja -rytmin selkeää opastusta. Työnkuvan ja vastuualueiden läpikäynti auttaa uutta työntekijää hahmottamaan yksikön toimintatapaa ja työvuorojen rakennetta sekä antaa työntekijälle valmiudet toimia nopeammalla tempolla itsenäisemmin uudessa työssään.

Järjestelmälliseen perehdytykseen katsotaan kuuluvan laajan, ja kattavan perehdytyskansion, jota kyetään pitämään perehdytyksen perustana. Perehdytyskansion tärkeys nousi esiin jokaisessa tutkimushaastattelussa. Perehdytyskansioista koettiin olevan eniten hyötyä siten, että se olisi mahdollisimman laaja, ja se kattaisi miltei kaiken perehdytyksessä tarvittavan materiaalin. Yksissä kansissa oleva perehdytyskansio, ja näin ollen myös perehdytysmateriaali koettiin käytännöllisenä. Kirjallisen materiaalin lisäksi perehdytykseen koettiin olennaisena osana kuuluvan myös perehdytettävän mahdollisuuden kulkea ensimmäiset työvuorot tai työtehtävät kokeneemman hoitajan mukana.

Tutkimuksessa monet haastateltavista kuvasivat uuden työntekijän opastusta tutkimushetkellä pikemminkin työhönopastukseksi kuin perehdytykseksi. Työhönopastus koettiin negatiivissävytteisenä sen vuoksi, että siihen on ikään kuin ajan saatossa ajauduttu niukkojen resurssien vuoksi – työntekijää ei resurssipulan vuoksi ehditty perehdyttämään järjestelmällisesti, vaan ensimmäisten työvuorojen

aikana pyrittiin antamaan työntekijälle työssä välttämättömimmät tiedot, jonka jälkeen työntekijän tulisi kyetä itsenäiseen työhön ja ikään kuin ”oppia työn lomassa”.

Perehdyttämällä koetaan olevan merkitystä sekä perustyön omaksumisessa että ikään kuin uuden työpaikan ja sen käytäntöjen ”sisälle pääsemisessä”. Hyvän perehdytysjakson jälkeen uuden työntekijän koetaan ikään kuin kotiutuvan uuteen työpaikkaansa helpommin ja nopeammin. ”Kotiutumiseen” vaikuttaa haastateltavien mukaan työpaikan pelisääntöjen tunteminen. Työpaikan pelisääntöjen ja erinäisten toimintatapojen tunteminen jo heti työsuhteen alussa edesauttaa sitä, ettei työsuhteen aikana tulisi ristiriitaisia tilanteita, joissa työntekijä toimii tietämättään vastoin työpaikan tai -yhteisön sääntöjä.

Perehdytyksen tärkeyden ja sen toteutumisen turvaamiseksi hyvänä koettiin esimerkiksi perehdytyksen tarkistuslista (Liite 6 Perehdyttämisen tarkistuslista), jota voidaan käyttää perehdytyksen tukena. Tarkistuslistaa voidaan käyttää perehdytysjakson aikana perehdytyksen tukena ja listasta voidaan tarkistaa, onko kaikki tarpeellinen käyty perehdytysjakson aikana läpi.

6.2.2 Työn perehdytyksen kesto

Perehdytyksen koetaan tukevan parhaiten uuden työntekijän työn aloitusta, jos perehdytys aloitettaisiin mahdollisimman pian työntekijän saavuttua uuteen työpaikkaan. Uudelle työntekijälle ”kaikki voi olla uutta”, jolloin koetaan sekä suullisen perehdytyksen, sekä ensimmäisten työpäivien aikana ikään kuin kokeneemman työntekijän rinnalla kulkemisen perehdyttävän ja opastavan uutta työntekijää työnkuvaansa mahdollisimman tehokkaasti. Haastateltavat kokevat myös, että joissakin tapauksissa fyysiseen työpaikkaan tutustuminen ennen virallista työsuhteen alkamista saattaisi ajoittain olla hyödyllistä. Ennen työsuhteen alkamista työntekijä voisi haastateltavien mukaan tutustua työpaikkaan ilman ”painetta” työssä suoriutumisesta.

Perehdytyksen tulisi tutkimustulosten mukaan jatkua tarpeen mukaan. Tarpeeseen vaikuttavat sekä työnkuva että perehdytettävän aiempi työkokemus alalta. Se, mikä koetaan riittäväksi perehdytysajaksi, on yksilökohtaista, eikä näin ollen pysyvää

perehdytysaikaa tai perehdytysjaksoa kyetä luomaan. Perehdytyksen kestoon vaikuttaa tutkimuksen mukaan yksilön kyky oppia uutta ja sopeutua uuteen työkuvaansa. Tutkimuksen mukaan perehdytysaikaan tulisi kiinnittää aiempaa enemmän huomiota, koska ajoittain perehdytykseen käytetään resurssien vuoksi vain vähän aikaa, ”sitä, että työntekijä pääsee juuri ja juuri kärryille uudesta työkuvaan” ja ”työtä tekemällä oppii lopun”.

Haastatteluissa päivähoiton työntekijät kokivat, ettei ajoittaista perehdytystä ja työhön opastusta tarvita ikään kuin työsuhteen keston aikana.

6.2.3 Perehdyttäjän ja perehdytettävän roolit työhön perehdytyksessä

Perehdyttäjän rooli koetaan perehdytyksessä tärkeänä. Perehdyttäjä tutustuttaa perehdytettävän uuteen työpaikkaan ja työyhteisöön, ja on täten avainasemassa luomassa uudelle työntekijälle mielikuvaa hänen uudesta työpaikastaan. Perehdyttäjän rooliin koetaan kuuluvan olennaisena osana työntekijän vastaanottaminen työpaikalle. Työntekijän ensireaktiota ja ensimmäisten päivien aikana muodostuvia mielikuvia pidetään tärkeinä ja haastatteluissa nousee usein esille uuden työntekijän viihtyvyyden tärkeys uudessa työkuvaan ja työpaikassaan.

Tutkimuksessa nousee useasti esille myös perehdytettävän työntekijän vastuu työhön perehdytyksen vaiheessa. Haastateltavat kuvaavat, että työntekijällä itsellään on myös suuri vastuu siitä, että hän kykenee mahdollisimman nopealla tempolla suoriutumaan työstään itsenäisemmin. Työntekijän tulisi esimerkiksi epäselvissä tilanteissa kyetä kysymään neuvoa, tarkentamaan ja selvittämään seikkoja, jotta työnteko olisi sujuvampaa.

6.3 Perehdytyskansion sisältö ja ulkomuoto

Perehdytyskansion sisällön haluttiin olevan kattava ja monipuolinen. Perehdytyskansion roolia kuvattiin tutkimushaastatteluissa oppaana, joka takaa työn laadukkaan tekemisen. Haastatteluissa käy ilmi, ettei Kuortaneen kunnan päivähoiton työntekijöillä ollut esimerkiksi tarkkaa tietoa siitä, kuinka kriisitilanteissa toimitaan.

Käytännön ohjeet ja ohjeistukset nähtiin tärkeänä osana perehdytyskansiota. Ohjeet ja ohjeistukset koettiin tärkeinä sen vuoksi, että ne luovat yhtenäisyyttä päivähoitoyksikköjen välille. Yksiköiden väliset yhteiset käytännöt nähdään hyödyllisinä, koska niitä voidaan esimerkiksi keskustellen kehittää yhdessä muiden yksiköiden työntekijöiden kanssa.

Perehdytyskansiota pidetään tärkeänä osana uuden työntekijän perehdytystä. Kansion hyödyiksi nähdään sen konkreettisuus. Konkreettisuutena nähdään se, että perehdytystilanteissa kansio voidaan ikään kuin ottaa hyllystä ja selata sitä perehdytystilanteessa yhdessä perehdytettävän kanssa. Perehdytyskansion tuki perehdytyksessä nähdään siinä, että kansiossa oleelliset asiat koskien työpaikkaa ja sen toimintatapoja, on mainittu sekä laajasti että lyhyesti ja ytimekkäästi. Kansiota voi näin ollen hyödyntää perehdytystilanteessa sekä ikään kuin ojentaa kansio työntekijälle luettavaksi ja tutustuttavaksi.

”Paperista” perehdytyskansiota pidetään vielä tällä hetkellä käytännöllisempänä, kuin sähköistä versiota. Paperiversion käytännöllisyyttä perustellaan haastatteluisilla sillä, etteivät kaikki päivähoiton henkilöstössä osaa käyttää tietokonetta siinä laajuudessa, että sähköisen perehdytyskansion käyttö olisi jokapäiväistä ja helppoa. Sähköisen perehdytyskansion käyttö edellyttäisi ATK-taitoja, jotka saattavat olla puutteelliset esimerkiksi päivähoiton vanhimmilla työntekijöillä. Sähköisen version hyöty nähdään kuitenkin paperiversion päivittämisen helppouden näkökulmasta oleellisena. Paperiversiota voidaan päivittää helposti päivittämällä sähköinen versio ja tulostamalla se ”vanhan” version tilalle paperiseen kansioon. Ulkonäölliset seikat jäävät perehdytyskansiossa tutkimuksessani toissijaisiksi sisällön kattavuuden noustessa tärkeimmäksi. Ulkonäöllisiin seikkoihin koetaan pystyvän vaikuttamaan riittävässä määrin, jos se on tarpeen esimerkiksi yksikön halutessa yksilöllistää perehdytyskansiotaan.

6.3.1 Perehdytyskansio päivittäisen työn tukena

Jokainen haastateltavistani koki, että perehdytyskansio on ikään kuin ”pohja, perusta ja runko” kaikelle perehdyttämiselle päivähoitossa. Näin ollen perehdytyskansiolla on suuri merkitys perehdytyksessä. Kansion koetaan jäsentävän pereh-

dytystä, koska siellä on nähtävissä kaikki oleelliset seikat – jo sisällysluettelossa, jotka tulee ottaa huomioon perehdytettäessä työntekijöitä ja sen vuoksi kansioista on helppo tarkistaa seikat, jotka tulee käydä läpi. Perehdytyskansion käytön ollessa helppoa ja vaivatonta, siitä muodostuu käytännöllinen työkalu työntekijöiden arkeen.

Perehdytyskansion käyttö nähdään monipuolisena sen vuoksi, että siitä voidaan työsuhteen aikana tarkistaa ja tarkentaa asioita epäselvissä tilanteissa. Perehdytyskansio toimii näin ollen ikään kuin oppaana työssä. Haastateltavien mukaan päivähoiton työssä on paljon niin sanottua ”nippelitietoa”, jota ei aina ulkoa muista, ja jota on hyvä ajoittain tarkistaa perehdytyskansioista, josta tieto on nopeasti ja helposti saatavissa.

Perehdytyskansion käyttöä arjen työssä korostettiin haastatteluissa useasti. Kansion koettiin tällä hetkellä jäävän usein taka-alalle, mutta sen käytön haluttiin olevan jokapäiväisempää ja säännöllisempää. Haastatteluiden perusteella perehdytyskansioissa halutaan olevan aiempaa enemmän työhön käytettävää materiaalia ja ohjeistuksia erilaisiin tilanteisiin. Materiaalia ja ohjeistuksia toivottiin valmiiden - perehdytyskansioon liitettyjen - oppaiden muodossa, sekä materiaalistausten (esimerkiksi kirja- ja linkkivinkkien) muodossa. Oppaita ja muuta materiaalia pidetään perehdytyskansiossa hyödyllisenä, koska näin ollen epäselvissä tilanteissa kyettäisiin löytämään tieto mahdollisimman nopeasti. Oppaista tärkeimpinä koettiin esimerkiksi toimintatavat sairaiden lasten kanssa sekä väkivaltatilanteissa päivähoitossa.

7 POHDINTA

Perehdytyskansion toteuttaminen oli minulle mielekäs prosessi. Tavoitteenani ennen opinnäytetyöprosessin virallista alkamista oli saada toimeksianto opinnäytetyötäni varten ja tavoitteeni toteutui saadessani toimeksiannon perehdytyskansion toteuttamisesta. Perehdytyskansion toteuttaminen on ollut haastavampaa, kuin olin sen arvioinut. Toteutukseen liittyi useita erilaisia prosesseja aina vanhojen, käytöstä poisjääneiden lomakkeiden ja ohjeistusten muokkaamisesta nykytarpeeseen soveltuviksi, perehdytyskansion ulkonäön suunnittelemiseen. Yhteistyö Kuortaneen kunnan päivähoiton henkilöstön kanssa on ollut mielestäni sujuvaa, ja he ovat suhtautuneet prosessiin avoimin mielin. Omasta näkökulmastani ajatellen on ollut ensiarvoisen tärkeää kuulla jokaista prosessiin osallistuvaa päivähoiton henkilöstön jäsentä, koska olen toteuttanut perehdytyskansion heidän kertomien ajatusten, pohdintojen, odotusten ja tavoitteiden pohjalta.

Teoriaosuuden kirjoittaminen on lisännyt omaa sosionomin (AMK) ammatillista tietouttani sekä varhaiskasvatuksesta että työhön perehdyttämisestä. Aiempi tietopohjani varhaiskasvatuksesta ja perehdytyksestä on ollut melko suppea, koska en ole työskennellyt varhaiskasvatusalalla, eikä minulle lyhyen työuran aikana ole myöskään kertynyt kokemusta perehdytyksestä. Teoriaosuuden kirjoittamisen koin haastavampana kuin perehdytyskansion toteuttamisen. Haasteellisena koin teoriaosuuden ”punaisen langan” säilyttämisen, eli teoriaosuuden tarkan rajaamisen.

Perehdytyskansion valmistumisen myötä luulen, että sen päivittäminen ja muokkaaminen tarpeen vaatiessa on helppoa. Kuortaneen kunnan päivähoiton yksiköissä oli aiemmin käytössä jokaisessa omanlaisensa perehdytyskansio, osassa yksiköistä kansio oli jäänyt päivittämättä useiden vuosien ajalta, osassa taas kansion ajantasaisuuteen oli kiinnitetty enemmän huomiota. Yhtenäinen perehdytyskansio antaa jokaiselle työntekijälle Kuortaneen kunnan päivähoitossa yhtäläisen mahdollisuuden hyödyntää perehdytyskansion sisältöä. Yhtenäisten lomakkeiden, ohjeistusten ja muiden tietojen lisäksi yksiköillä on kuitenkin mahdollisuus muokata omasta perehdytyskansioistaan yksikköä kuvaavan lisäämällä siihen esimerkiksi yksikkökohtaisia tietoja, tai muuta juuri tietylle yksikölle ominaista.

Henkilökohtaisista havainnoista merkittävin on mielestäni se, kuinka tärkeä rooli työhön perehdyttämisellä uudelle työntekijälle ja työyhteisölle on. Työntekijän valmius itsenäiseen työhön kasvaa hyvän perehdytyksen myötä ja näin ollen työntekijän motivaatio työtehtävää kohtaan kasvaa. Työyhteisölle osaavalla työntekijällä on suuri merkitys. Osaava ja motivoitunut työntekijä pääsee nopeasti sulautumaan uuteen työyhteisöön, ja työyhteisö pystyy hyödyntämään uuden työntekijän tietotaitoa sekä persoonaa työssä.

Sosionomin (AMK) ammatilliselle osaamiselleni työn tekeminen on ollut merkittävää. Ensinnäkin tietopohja varhaiskasvatuksesta on hyödyllinen useissa eri sektoreissa, joissa sosionomi (AMK) voi työllistyä ja toisekseen työurallani tulee varmasti eteen tilanteita, joissa joko täytyy perehdyttää työntekijää tai olla itse perehdytettävänä. Koen, että tietopohja perehdytyksestä auttaa sekä toisen ihmisen perehdytyksessä että myös sellaisessa tilanteessa, jossa itse olen perehdytettävänä. Tilanteessa, jossa olisin itse perehdytettävänä, tietopohja auttaisi tietyllä tavalla jopa vaatimaan edes välttämättömimmän perehdytyksen työnkuvasta ja organisaatiosta. Perehdyttäjän ja perehdytettävän rooleissa olemisen lisäksi työurallani saattaa olla myös tilanne, jossa työpaikalle tarvitaan perehdytyskansiota ja koen, että kokemus perehdytyskansion luomisesta on sen kaltaisessa tilanteessa hyödyksi.

Sosionomin (AMK) kompetensseihin kuuluu muun muassa eettisen reflektiivisen, tutkivan ja kehittävän työotteen sisäistäminen, käytäntöpainotteinen tutkimuksellinen osaaminen ja uuden tiedon tuottaminen. Lisäksi sosionomin (AMK) kompetensseihin liittyy hyvinvointia ja sosiaalista turvallisuutta tukevan palvelujärjestelmän ja siihen liittyvän lainsäädännön tuntemus. (Sosiaalialan ammattikorkeakouluverkosto.) Nämä edellä mainitsemani kompetenssit ovat olleet mielestäni keskeisiä opinnäytetyöprosessissani. Opinnäytetyön tekeminen vaati minulta sekä eettistä reflektiivistä, tutkivaa ja kehittävää työotetta että käytäntöpainotteista tutkimuksellista osaamista ja myös uuden tiedon tuottamista. Tämän lisäksi varhaiskasvatuksen näkökulmasta palvelujärjestelmän tuntemukseni laajeni ja lainsäädännöllinen tietämykseni sekä varhaiskasvatuksen että perehdytyksen näkökulmasta kasvoi.

LÄHTEET

- Eskola, J. & Suoranta, J. 2008. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. 8.painos. Tampere: Vastapaino.
- Euroopan työterveys- ja työturvallisuusvirasto. [Verkkosivu.] [Viitattu 16.9.2013.] Saatavana: http://osha.europa.eu/fop/finland/fi/good_practice/tuottavuus-tekija/tyoymparisto/koulutus/index_html
- Frisk, T. 2003. Ohjaaminen työssä. Helsinki. Educa-Instituutti Oy.
- Helenius, A. & Korhonen, R. 2008. Pedagogiikan palikat: johdatus varhaiskasvatukseen ja -kehitykseen. 1. p. Helsinki: WSOY Oppimateriaalit Oy.
- Hellström, M. 2010. Sata sanaa kasvatuksesta. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Hiltunen, L. 2009. Validiteetti ja reliabiliteetti. [Verkojulkaisu.] [Viitattu 15.4.2015.] Saatavana: http://www.mit.jyu.fi/ope/kurssit/Graduryhma/PDFt/validius_ja_reliabiliteetti.pdf
- Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 2001. Tutkimushaastattelu: teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki. Yliopistopaino.
- Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 2008. Tutkimushaastattelu: tutkimushaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Yliopistopaino.
- Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2009. Tutki ja kirjoita. 15.painos. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.
- Huhta, E., Poutiainen, M., Totto, T. & Turunen, R. (toim.) 2003. Seurakuntatyön johtamisen käsikirja. Helsinki. Kirjapaja.
- Hujala, E., Puroila A-M., Parrila, S. & Nivala, V. 2007. Päivähoidosta varhaiskasvatukseen. Ensimmäinen painos. Hyvinkää: Edufin.
- Kangas, P. 2003. Perehdyttäminen palvelualoilla. 3. uud. p. Helsinki: Edita Prima Oy.
- Kangas, P. & Hämäläinen, J. 2007. Perehdyttämisen suunnittelu ja toteutus. Helsinki. Työturvallisuuskeskus.
- Kirjastot.fi. 5.10.2011. [Verkkosivu.] [Viitattu 13.5.2014.] Saatavana: <http://www.kirjastot.fi/fi-FI/kysy/arkistohaku/kysymys/?id=e5bdd57b-b3ac-4368-a67d-c53d39903add>

- Kjelin, E & Kuusisto P-C. 2003. Tulokkaasta tuloksetekijäksi. Jyväskylä. Gummerus Kirjapaino Oy.
- Kupias, P. & Peltola, R. 2009. Perehdyttämisen pelikentällä.
- Kronqvist, E-L. 2011. Varhaispedagogiikan kehityspsykologinen perusta. Teoksessa: Hujala, E. & Turja, L. (toim.) Varhaiskasvatuksen käsikirja. Juva: Bookwell Oy. 13-30.
- Kvale, S. 1996. Interviews. An Introduction to Qualitative Research Interviewing. Thousand Oaks, London, New Delhi: Sage.
- L 16.3.1973/239 Asetus lasten päivähoidosta.
- L 27.6.1986/508 Asetus nuorten työntekijäin suojelusta.
- L 19.1.1973/36 Laki lasten päivähoidosta.
- L 19.11.1993/998 Laki nuorista työntekijöistä.
- L 23.8.2002/738 Työturvallisuuslaki.
- Laihialla ehdotetaan satelliittipäiväkoteja. 5.6.2012. [Verkkosivu.] [Viitattu 16.9.2013.] Saatavana: http://yle.fi/uutiset/laihialle_ehdotetaan_satelliittipaivakoteja/5677159
- Larvi, T. Nuorten kesätyöntekijöiden perehdyttäminen. Ei päiväystä. [Verkojulkaisu.] [Viitattu 13.5.2014.] Helsinki. Työterveyslaitos TTL. Saatavana: http://www.ttl.fi/fi/tietokortit/Documents/Tietokortti%204_2010.pdf
- Levonen, E. 2010. Minne päivähoitoon? [Verkkolehtiartikkeli.] Vauva 5/2010. [Viitattu 20.8.2013]. Saatavana: http://www.vauva.fi/artikkeli/vauva_ja_taapero/hoitto_ja_terveys/minne_paivahoitoon
- Mikkola, P. & Nivalainen, K. 2009. Lapselle hyvä päivä tänään. Näkökulmia 2010-luvun varhaiskasvatukseen. 3. painos. Pedatieto. Saarijärvi: Offset Oy.
- Moilanen, L. 1995. Ryhmähaastattelu työyhteisössä: tiedonkeruun ja vaikuttamisen väline. Helsinki. Työterveyslaitos.
- Mäkinen, O. 2006. Tutkimuseetiikan ABC. Helsinki: Tammi.
- Palosaari, S. 2006. Näkökulmia perehdyttämiseen terveydenhuollon hoitoyksikössä. Sosiaali- ja terveydenhuollon pro gradu – tutkielma. Hallintotieteiden tiedekunta. Vaasan yliopisto.

- Parrila, S. 2007. Ryhmäperhepäivähoitoselvitys. [Verkkojulkaisu]. Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä 2007:54. [Viitattu 5.9.2013]. Saatavana: http://www.stm.fi/c/document_library/get_file?folderId=28707&name=DLFE-3643.pdf&title=Ryhmaperhepaivahoitoselvitys_fi.pdf
- Patton, M. Q. 2002. Qualitative research and evaluation methods. 3.painos. Thousand Oaks: Sage.
- Pelin, R. 2009. Projektihallinnan käsikirja. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.
- Peltonen, H. 2004. Kasvattajana sosiaali- ja terveysalan ammattiteissa. 4. uud. p. Tampere: Tammer-Paino Oy.
- Penttinen, A. & Mäntynen, J. 2009. Työhön perehdyttäminen ja opastus: ennakkoivaa työnsuojelua. [Verkkojulkaisu]. Helsinki: Työturvallisuuskeskus TTK. [Viitattu 19.9.2013]. Saatavana: http://www.tyoturva.fi/files/800/Tyohon_perehdyttaminen2009.pdf
- Pienryhmätoiminta Saarenhelmissä. 9.9.2013. [Verkkosivusto]. [Viitattu 17.9.2013]. Saatavana: <http://www.peda.net/veraja/rovaniemi/saarenhelmi/pien-ryhmat>
- Päivähoito on hoitoa, kasvatusta ja opetusta. 22.2.2013. [Verkkosivusto]. [Viitattu 5.9.2013]. Saatavana: http://www.stm.fi/sosiaali_ja_terveyspalvelut/sosiaali-palvelut/paivahoito
- Ruuska, K. 2005. Pidä projekti hallinnassa: suunnittelu, menetelmät ja vuorovaikutus. 5. uudistettu painos. Tampere: Talentum Media Oy.
- Ryhmäperhepäiväkodin perustaminen. 21.7.2015. [Verkkosivusto]. [Viitattu 13.4.2015]. Saatavana: <http://www.hoitopaikka.net/Sivut.aspx/560>
- Sosiaalialan ammattikorkeakouluverkosto. 15.4.2010. Esitys sosionomi (AMK) – tutkinnon kompetensseista. [Verkkojulkaisu.] [Viitattu: 2.5.2015.] Saatavana: <http://intra.seamk.fi/loader.aspx?id=a938e780-8e09-4547-9b17-b03a08cad9b4>
- Strauss, A. & Corbin, J. 1998. Basics of Qualitative Research. Thousand Oaks, London, New Delhi: Sage.
- Surakka, T. 2009. Hyvä työpaikka hoitoalalla – nain haetaan ja sitoutetaan osaajia. Vammalan kirjapaino Oy: Kustannusosakeyhtiö Tammi.
- Teemahaastattelu. Ei päiväystä. Verkkojulkaisu]. [Viitattu 13.5.2014]. Saatavana: <http://www.stat.fi/virsta/tkeruu/04/03>

- Teoreettinen viitekehys. Ei päiväystä. [Verkkosivusto]. [Viitattu 13.5.2014]. Saatavana: <http://www.stat.fi/virsta/tkeruu/02/03/>
- Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2009. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: Tammi.
- Työturvallisuuskeskus TTK. 2001. Työhön perehdyttäminen – Taidon ja laadun varmistaja. Alfabox Oy.
- Varhaiskasvatus. Tietoa pienten lasten vanhemmille. Ei päiväystä. [Verkkopublication]. [Viitattu 15.4.2015]. Saatavana: https://www.thl.fi/documents/732587/741077/vasu_vanhemmille_esite.pdf
- Varhaiskasvatuslaki. Ei päiväystä. [Verkkosivusto]. Viitattu 20.4.2015]. Saatavana: <http://www.oaj.fi/cs/oaj/varhaiskasvatuslaki>
- Varhaiskasvatussuunnitelma. Ei päiväystä. [Verkkosivusto]. [Viitattu 17.9.2013]. Saatavana: <http://www.pkonnimanni.fi/toiminta/varhaiskasvatussuunnitelma/>
- Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet. 2005. Stakesin oppaita. Sosiaali- ja terveysalan tutkimus- ja kehittämiskeskus. Saarijärvi: Gummerus kirjapaino Oy.
- Vilka, H. 12.2.2010. Toiminnallinen opinnäytetyö. [Verkkopublication]. [Viitattu 13.5.2014]. Saatavana: http://vilka.fi/hanna/Toiminnallinen_ont.pdf
- Väisänen, T. 2007. Ryhmis: ryhmäperhepäivähoito tänään. Helsinki: Tammi.

LIITTEET

Liite 1. Tutkimuslupahakemus

Liite 2. Haastattelurunko päiväkotien ja ryhmäperhepäiväkotien työntekijöille

Liite 3. Haastattelurunko varhaiskasvatuspäällikölle

Liite 4. Perehdytyskansion sisällysluettelo

Liite 5. Otteita perehdytyskansioista

Liite 6. Perehdyttämisen tarkistuslista

LIITE 1 Tutkimuslupahakemus

Seinäjoen ammattikorkeakoulu
SEINÄJOKI UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES



TUTKIMUSLUPAHAKEMUS

Hakijan tiedot

Nimi: Juurakko Laura	Puhelinnumero: 050 386 73 87	Sähköpostiosoite: laura.juurakko@seamk.fi
Katuosoite: Lutpolku 1J	Postinumero: 63100	Postitoimipaikka: Kuortane
Oppilaitos tai muu yhteisö / Tutkimusyksikkö: Seinäjoen ammattikorkeakoulu	Hakijan tehtävä/virka-asema: opiskelija	

Lyhyt kuvaus tehtävästä tutkimuksesta

Tutkimuksen nimi: Perehdytys varhaiskasvatukseen	<input type="checkbox"/> Tutkimussuunnitelma liitteenä
Tutkimuksen aihe: Perehdytyskansion luominen produktina ja Perehdytyskäytäntöjen tutkiminen	Tutkimuksen aikataulu: Helmikuun 2013 -

Tutkimuksen aineisto ja tutkimusmetodi:

Tutkimusmenetelmänä teemahaastattelu.
Aineistona aihepiirin kirjallisuus

Tutkimuskohteen kuvaus:

Kuortaneen päivähoidon henkilöstö (päiväkot, ryhmäperhepäivä-
kodit ja varhaiskasvatuspäällikkö) ja perehdytys

Seinäjoen ammattikorkeakoulun rooli tutkimuksessa

Pyydetyt erikoisjärjestelyt SeAMKissa:

Tutkimuksesta SeAMKille aiheutuvat kustannukset:

Päiväys ja hakijan allekirjoitus

Paikka ja päivämäärä: Kuortane 22.3.2013	Allekirjoitus: Laura Juurakko
---	----------------------------------

Tutkimusluvan myöntäminen

<input checked="" type="checkbox"/> Tutkimuslupa myönnetään	<input type="checkbox"/> Tutkimuslupaa ei myönnetä
---	--

Lisätiedot:

Päättäjän nimi: MARI HERAJA-AHTIUK	Paikka ja päivämäärä: Kuortane 27.3.2013	Allekirjoitus:
---------------------------------------	---	--------------------

LIITE 2 Haastattelurunko päiväkotien ja ryhmäperhepäiväkotien työntekijöille

HAASTATTELURUNKO PÄIVÄKODIN JA RYHMÄPERHEPÄIVÄKOTIEN TYÖNTEKIJÖILLE (yksiköiden vastaavat ja muut työntekijät):

Taustatiedot (lomakkeena):

- ❖ *Ikä?*
- ❖ *Sukupuoli?*
- ❖ *Koulutustausta?*
- ❖ *Aiempi työkokemus?*
- ❖ *Työtehtävä yksikössä?*
- ❖ *Kuinka kauan olet ollut yksikössä töissä?*

Perehdytys ja perehdytyskansio:

- ❖ Kun tulit itse uutena työntekijänä yksikköön, mitä olisit toivonut saavasi tietää heti ensimmäisinä päivinä? Olisitko halunnut konkreettista ohjausta? Minkälaisissa tilanteissa olisit halunnut konkreettista ohjausta? Miten sinun kohdallasi perehdytys tapahtui, kun tulit uutena työntekijänä tähän yksikköön?
- ❖ Onko sinulla perehdyttävänä aiempaa kokemusta perehdytyksestä varhaiskasvatuksessa? Jos on, niin millaisia kokemuksia? *(Käytännön kokemukset ja esimerkit)*
- ❖ Onko sinulla aiempaa kokemusta varhaiskasvatuksen perehdytyskansioista? Jos on, niin millaisia kokemuksia? *(käytännön kokemukset ja esimerkit)*
- ❖ Onko sinulla kokemusta perehdyttäjänä varhaiskasvatuksessa? Millaista kokemusta?
- ❖ Minkälaista on mielestäsi hyvä perehdytys? *(Mitä työvälineitä perehdytykseen pitäisi mielestäsi kuulua? Kuka perehdyttää?)*
- ❖ Miten yksikössäsi huolehditaan uuden työntekijän perehdyttämisestä? Kuka yksikössäsi on vastuussa perehdyttämisestä?
- ❖ Millainen on mielestäsi hyvä perehdytyskansio?
- ❖ Mitä odotat uudelta perehdytyskansiolta? Mikä on mielestäsi kansion rooli perehdyttämisessä?
- ❖ Toivoisitko perehdytyskansion olevan sähköinen vai paperiversio? Kumpi mielestäsi tukee paremmin työskentelyä?
- ❖ Mitä tietoja toivoisit olevan perehdytyskansiossa? Onko joitain erityisiä seikkoja, mitä haluaisit liittää siihen? Mitä kansiota tulisi mielestäsi löytyä, jotta se tukisi parhaiten työskentelyä?
- ❖ Kenen vastuulla yksikkösi perehdytyskansio ja sen päivittäminen mielestäsi on?
- ❖ Onko jotain muuta, mitä haluaisit sanoa sekä perehdytyksestä että perehdytyskansioista?

LIITE 3 Haastattelurunko varhaiskasvatuspäällikölle

HAASTATTELURUNKO VARHAISKASVATUSPÄÄLLIKÖLLE:

Taustatiedot (lomakkeena):

- ❖ Ikä?
- ❖ Sukupuoli?
- ❖ Aiempi työkokemus?
- ❖ Koulutustausta?
- ❖ Työtehtäväsi?

Perehdytys ja perehdytyskansio:

- ❖ Kun tulit uutena varhaiskasvatuspäällikön virkaan, minkälaista perehdytystä sait? Entä minkälaista olisit halunnut saada? (*Kuka perehdytti? Oliko käytössä perehdytyskansiota?*)
- ❖ Oliko perehdytyskansioista perehdytyksessäsi apua? /Jos perehdytyksessäsi ei ollut tukena perehdytyskansiota, koetko jälkeenpäin, että siitä olisi ollut apua perehdytyksessäsi?
- ❖ Onko sinulla perehdytettävänä aiempaa kokemusta perehdytyksestä? Jos on, niin millaisia kokemuksia? (*käytännön kokemukset ja esimerkit*)
- ❖ Onko sinulla aiempaa kokemusta varhaiskasvatuksen perehdytyskansioista? Jos on, niin millaisia kokemuksia? (*käytännön kokemukset ja esimerkit*)
- ❖ Onko sinulla kokemusta perehdyttäjänä varhaiskasvatuksessa? Millaista kokemusta?
- ❖ Millainen on mielestäsi hyvä perehdytyskansio?
- ❖ Millaisia asioita mielestäsi uusille työntekijöille pitäisi perehdyttää?
- ❖ Kuuluuko perehdytys mielestäsi myös sijaisille? Kuinka heidät pitäisi mielestäsi perehdyttää?
- ❖ Minkälaista on mielestäsi hyvä perehdytys? (*Mitä työvälineitä perehdytykseen pitäisi mielestäsi kuulua? Kuka perehdyttää?*)
- ❖ Kuka on mielestäsi yksiköissä vastuussa uuden työntekijän perehdyttämisestä?
- ❖ Mitä odotat uudelta perehdytyskansiolta? Mikä on mielestäsi kansion rooli perehdyttämisessä?
- ❖ Mitä tietoja toivoisit olevan perehdytyskansiossa? Onko joitain erityisiä seikkoja, mitä haluaisit liittää siihen? Mitä kansioista tulisi mielestäsi löytyä, jotta se tukisi parhaiten työskentelyä?
- ❖ Toivoisitko perehdytyskansion olevan sähköinen vai paperiversio? Kumpi mielestäsi tukee paremmin työskentelyä?
- ❖ Mitä muuta haluaisit sanoa sekä perehdytyksestä että perehdytyskansioista?

LIITE 4 Perehdytyskansion sisällysluettelo

	SIVU
1. PÄIVÄHOITO KUORTANEELLA	2
1.1 Kuortaneen päivähoito	2
1.2 Perustietoja yksiköstä	3
1.3 Yksikön toiminta-ajatus	3
1.4 Hoitosopimuksen laadinta	4
1.5 Yksikön päivittäiset ja viikoittaiset tehtävät ja vastuunjaot	5
2. VARHAISEN PUUTTUMISEN TOIMINTAMALLIT	6
3. YLEISTÄ TYÖASIAA	7
3.1 Noudatettava työehtosopimus	7
3.2 Työsopimus	7
3.3 Palvelussuhdeasiat	7
3.3.1 Palkanmaksu	7
3.3.2 Työajat	8
3.3.3 Sisäinen tiedottaminen	9
3.3.4 Toiminnan suunnittelu ja vastuunjako	9
3.3.5 Uuden työntekijän perehdyttäminen	9
3.4 Työpaikkaruokailu	10
3.5 Ammattiyhdistystoiminta	11
3.6 Tupakointi	11
3.7 Vaatetus	11
3.8 Rikosrekisteriote	12
3.9 Salassapito ja vaitiolovelvollisuus	12
3.10 Työpuhelimien sekä yksikön tietokoneen käyttö	13
3.11 Päiväraha	13
3.12 Kilometrikorvaukset	13
4. YHTEISTYÖTAHOT	16
5. SAIRASTUMINEN	18
5.1 Työterveyshuolto	19
5.2 Kuortaneen kunnan päihdeohjelma	20
6. TYÖSUOJELU JA TURVALLISUUS	21
7. OHJEET TULIPALON SATTUESSA	22
7.1 Palo- ja pelastussuunnitelmat sekä turvallisuus- selvitys	22
8. TOIMINTAOHJEET KRIISITILANTEITA VARTEN	23
8.1 Turvallisuusohje	23
8.2 Hätäilmoituksen tekeminen	25
8.2 Epäilyttävän tai häiriötä aiheuttavan henkilön tuntomerkkien havainnointi	26
8.3 Palokalusto	27
8.4 Väestönsuoja	27
9. LAPSEN LÄÄKEHOITO PÄIVÄHOIDOSSA	28
10. LÄÄKEKAAPPI	29
11. TOIMINTAYKSIKÖT	30

12. LAINSÄÄDÄNTÖÄ	31
13. NETTILINKIT JA KIRJALLISUUSVINKIT	34

LIITE 5 Otteita perehdytyskansiosta

9 LAPSEN LÄÄKEHOITO PÄIVÄHOIDOSSA

Ohjeistus on laadittu, jotta lapsen lääkehoidon toteuttaminen olisi turvallista päivähoitossa. Päivähoidon perustehtävään ei kuulu lääkehoidon toteuttaminen, joten muita kuin välttämättömiä lääkkeitä ei lapsille pääsääntöisesti päivähoidon aikana anneta. Jokaisessa päivähoitoyksikössä tulee olla nimettynä vastuuhenkilö, joka huolehtii lääkkeiden ja ensiaputarvikkeiden asianmukaisesta säilyttämisestä.

Tilapäisesti lapsella saattaa olla esimerkiksi lääkekuuri, jota täytyy antaa hoitopäivänkin aikana. Tällöin vanhemmat tuovat lääkkeen hoitopaikkaan **ALKUPERÄISESSÄ PAKKAUKSESSA** ja kirjaavat **LÄÄKELOMAKKEESEEN ANNOSTELUN** ja **LÄÄKKEEN NIMEN** sekä **MITÄ SAIRAUTTA VARTEN** lääkettä annetaan. Päivähoitossa voi myös olla lapsi, jonka pitkäaikaissairaus (esimerkiksi epilepsia, astma, diabetes ja allergiat) tarvitsee säännöllistä lääkitystä päivähoidonkin aikana. Tällaisessa tilanteessa lapsen lääkkeen antamisesta täytyy laatia **LÄÄKEHOITOSUUNNITELMA**.

Kun tarve lääkinnälle todetaan päivähoitossa, järjestetään hoitopaikassa neuvottelu, jossa on mukana lapsen vanhemmat, päivähoidon henkilökuntaa ja edustaja terveydenhuollosta. Päivähoitopaikassa tulee huolehtia siitä, että koko henkilökunta saa tarpeenmukaisen perehdytyksen lääkehoitoon. Pääasiallisesti päivähoitossa lääkehoitoa toteuttavat siihen koulutetut terveydenhuollon ammattilaiset esimerkiksi lähihoitajat. Päivähoidon muut työntekijät voivat toteuttaa lääkehoitoa perehdytyksen ja mahdollisen lisäkoulutuksen jälkeen.

Liitteinä:

Lapsen lääkelomake

Lääkehoidon suunnitelma

Lääkehoitosuunnitelman omaseuranta-lomake

Lääkepoikkeamakaavake

Suunnitelma lapsen diabeteksen hoidosta

Lomake laajennettua terveystarkastusta varten

10 LÄÄKEKAAPPI

Lääkekaappi on pidettävä aina lukittuna ja lasten ulottumattomissa! Ja on tärkeää, että jokainen yksikössä työskentelevä tietää, missä lääkekaappi ja sen avain sijaitsevat!

LÄÄKEKAAPIN SISÄLTÖ

- Lääkekaapissa tulisi säilyttää kutakin hoidossa olevaa lasta varten kaksi joiditablettia
- Sideharsotaitoksia
- Joustositeitä
- Ideaalisiteitä
- Kolmioliinoja
- Pumpulipussi
- Laastareita
- Ensisiteitä
- Haavan puhdistusainetta
- Käsien desinfiointiainetta
- Sakset
- Pinsetit
- Hakaneuloja
- Kuumemittari
- Hiilitabletteja
- Kyypakkaus

11 TOIMINTAYKSIKÖT

Päiväkoti Kuperkeikka

Leppälänkylän satelliittipäiväkoti Leppis

Linturinteen ryhmäperhepäiväkoti

Hippiäiset

Peukaloiset

Ylijoen ryhmäperhepäiväkoti

Mäyryn ryhmäperhepäiväkoti

Ruonan ryhmäperhepäiväkoti

13 NETTILINKIT JA KIRJALLISUUSVINKIT

NETTILINKIT

Laki lasten päivähoidosta:

<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1973/19730036?search%5Btype%5D=pika&search%5Bpika%5D=p%C3%A4iv%C3%A4hoito>

Asetus lasten päivähoidosta:

<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1973/19730239?search%5Btype%5D=pika&search%5Bpika%5D=p%C3%A4iv%C3%A4hoito>

Lastensuojelulaki:

<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2007/20070417?search%5Btype%5D=pika&search%5Bpika%5D=p%C3%A4iv%C3%A4hoito>

Infektioriskin vähentäminen päivähoidossa:

http://www.stm.fi/c/document_library/get_file?folderId=28707&name=DLFE-3645.pdf&title=Infektioriskin_vahentaminen_paivahoidossa_fi.pdf

Kasvatuskumppanuus puheena: varhaiskasvattajat, vanhemmat ja lapset päivähoiton diskursiivisilla näyttämöillä:

<http://www.thl.fi/thl-client/pdfs/7ca705d5-e5be-415f-b70b-4b862c8e707f>

Miten tukea lasta, kun läheinen on kuollut? Opas läheisille, sekä lasten ja nuorten kanssa työskenteleville

<http://www.nuoretlesket.fi/yhdistys/wp-content/uploads/2010/06/opaskirjanetti.pdf>

Tietoa vanhempien erotilanteesta lasten näkökulmasta

http://www.vaestoliitto.fi/vanhemmuus/tietoa_vanhemmille/perheiden_monimuotoisuus/lapset_ja_ero/

Lapsi ja vanhempien alkoholinkäyttö – opas varhaiskasvatuksen työntekijöille

<http://www.lasinenlapsuus.fi/UserFiles/File/Lapsi%20ja%20vanhempien%20alkoholink%C3%A4ytt%C3%B6%20-opas%20nettiin.pdf>

Mediatyökaluja varhaiskasvatukseen

<http://mll-fi-bin.directo.fi/@Bin/b990f7fa831959d5518aba91f6d762c0/1376982775/application/pdf/13386830/MLL%20Mediaty%C3%B6kaluja%20varhaiskasvatukseen%20A4%20B%20%28kaksi%20palstaa%29.pdf44>

Varhaiskasvatuksen liikunnan suositukset

http://www.stm.fi/c/document_library/get_file?folderId=28707&name=DLFE-3739.pdf&title=Varhaiskasvatuksen_liikunnan_suositukses_fi.pdf

KIRJAVINKIT

Alasuutari Maarit. 2010. Suunniteltu lapsuus.

Erityiskasvatus varhaislapsuudessa. 2004.

Järvinen Mervi. 2009. Varhaiskasvatusta ammattitaidolla.

Kalliala Marjatta. 2011. Kato mua!

Kalliala Marjatta. 2012. Lapsuus hoidossa?

Koivunen Pirjo-Leena. 2009. Hyvä päivähoito.

Mahkonen Sami. 2013. Päivähoito ja laki.

Mikkola Petteri. 2009. Lapselle hyvä päivä tänään.

Määttä Paula. 2010. Tavallisen erikoinen lapsi.

Pienet päivähoitossa. 2001.

Päivähoidon lakiopas. 2010.

Päivähoidosta varhaiskasvatukseen. 2007.

Repo Laura. 2013. Pienet lapset ja kiusaamisen ehkäisy.

Rusanen Erja. 2011. Hoiva, kiintymys ja lapsen kehitys.

Sinkkonen Jari. 2001. Lapsen puolesta.

Varhaiskasvatuksen käsikirja. 2011.

LIITTEET

Perehdyttämisen tarkistuslista

Matkalaskulomake

Kaluston irtaimistomerkintä-kaavake

Koulutushakemus

Maksuosoitus-lomake

Hakemus/Ilmoitus-kaavake

Lapsen kuntoutussuunnitelma

KELTON esite

VEKARA esite

Vaaratilanteita koskeva tapahtumailmoitus

Lapsen lääkelomake

Lääkehoidon suunnitelma (, jossa sisällytettyinä lääkehoitosuunnitelman omaseurantalomake sekä lääkepoikkeamakaavake)

Suunnitelma lapsen diabeteksen hoidosta

Lomake laajennettua terveystarkastusta varten

LIITE 6 Perehdyttämisen tarkistuslista

PEREHDYTTÄMISEN TARKISTUSLISTA PEREHDYTTÄJÄLLE JA PEREHDYTETTÄVÄLLE		
1. YKSIKKÖ, SEN TOIMINTA JA ASIAKKAAT	OPASTETTU	TARKISTETTU
YKSIKÖN TOIMINTA-AJATUS		
ASIAKKAAT		
YKSIKÖN TOIMINTAAN LIITTYVÄ AINEISTO, ESITTEET, VIDEOT, DIAT, INTERNET, INTRANET JNE.		
2. YKSIKÖN ORGANISAATIO JA HENKILÖSTÖ	OPASTETTU	TARKISTETTU
ORGANISAATIO		
JOHTO, ESIMIEHET		
KESKEISET YHDYSHENKILÖT		
TYÖNOPASTAJA JA HÄNEN SIJAISENSA		
YHTEISTOIMINTA- JA TYÖSUOJELUORGANISAATIO SEKÄ - HENKILÖT		
3. TOIMINTATAVAT YKSIKÖSSÄ	OPASTETTU	TARKISTETTU
MITKÄ ASIAT OVAT YKSIKÖSSÄ TÄRKEITÄ, NS.ARVOT?		
MITÄ HENKILÖSTÖLTÄ ODOTETAAN?		
ULKOINEN OLEMUS, KÄYTÖS, TYÖASU		
ASIAKASPALVELU		
VAITIOLOVELVOLLISUUS, YKSIKÖN ASIAT JA ASIAKKAIDEN ASIAT		
TÄSMÄLLISYYDEN MERKITYS		

4. YKSIKÖN TILAT JA KULKUTIET	OPASTETTU	TARKISTETTU
YKSIKÖN SIJAINTI, KULKEMINEN, KULUNVALVONTA		
KULKUTIET, VARAUSKÄYNNIT, HÄLYTYSJÄRJESTELMÄ, HÄTÄPOISTUMISTIET		
5. TYÖAIKA JA TYÖVUOROT	OPASTETTU	TARKISTETTU
KOEAIKA JA SEN MERKITYS		
TYÖAJAT JA -VUOROT, VUORONVAIHTO, YLITYÖT		
RUOKA- JA KAHVITAUOT		
LOMAT, SAIRAUSPOISSAOLOT, MUUT POISSAOLOT, POISSAOLOISTA SOPIMINEN/ILMOITTAMINEN		
6. PALKKA-ASIAT	OPASTETTU	TARKISTETTU
PALKKA JA PALKANMAKSU		
ERILLISLISÄT		
SAIRAUSAJAN PALKKA		
LOMA-AJAN PALKKA, LOMARAHA JA KORVAUKSET		
VEROKORTTI		
LUONTAISEDUT		

7. TURVALLISUUSASIAT, TYÖTERVEYSHUOLTO	OPASTETTU	TARKISTETTU
TYÖHÖNTULOTARKASTUS, ELINTARVIKETOIDISTUS		
TERVEYSASEMA, TYÖTERVEYSHUOLLON PALVELUT		
YKSIKÖN TURVALLISUUSUUNNITELMA, SUURONNETTOMUUKSIIN VARAUTUMINEN		
ENSIAPUOHJEET, ENSIAPUKAAPPI		
TAPATURMA, SAIRAUSKOHTAUS		
PALOTURVALLISUUSOHJEET		
OMAISUUDEN SUOJAUS, VÄKIVALLAN UHKATILANNE, TOIMINTAOHJEET		
8. TUTUSTUMINEN OMAAN TYÖSKENTELY- YMPÄRISTÖÖN	OPASTETTU	TARKISTETTU
ESIMIES, TYÖTOVERIT, HEIDÄN TEHTÄVÄNSÄ PÄÄPIIRTEITTÄIN		
ASIAKKAAT, MUUT SIDOSRYHMÄT		
YKSIKÖN TOIMINTATAVAT		
OMA TYÖPISTE, KULKUTIET, HENKILÖKUNNAN TILAT, AVAIMET JA NIISTÄ HUOLEHTIMINEN		
VARASTOT, MUU SÄILYTYSTILA		
SIISTEYS, JÄRJESTYS, HYGIENIA		
YMPÄRISTÖASIAT, JÄTEHUOLTO		

9. OMA TEHTÄVÄ	OPASTETTU	TARKISTETTU
OMAT TEHTÄVÄT JA VASTUUALUEET, TYÖOHJEET		
OMAN TYÖN TAVOITTEET JA LAATU		
OMAN TYÖN MERKITYS KOKONAISUUTEEN, YHTEISTYÖ		
KONEET, LAITTEET VÄLINEET		
-KÄYTTÖ- JA HOITO-OHJEET		
-HUOLTO, HÄIRIÖTILANTEET		
APUVÄLINEIDEN KÄYTTÖ		
HENKILÖKOHTAISET SUOJAIMET		
-KÄYTTÖ, HOITO, HUOLTO		
OMAN TEHTÄVÄN RISKITEKIJÄT		
10. KOULUTUS JA SISÄINEN TIEDOTTAMINEN	OPASTETTU	TARKISTETTU
PEREHDYTTÄMISAINEISTO JA SEN KÄYTTÖ		
PALAUTEKESKUSTELUT PEREHDYTTÄJÄN JA/TAI ESIMIEHEN KANSSA + PEREHDYTTÄMISEN ARVIOINTI		
JATKOKOULUTUSMAHDOLLISUUDET		
ILMOITUSTAULU, PALAVERIT, TIEDOTTEET		
LAIT, ASETUKSET, OHJEET, TYÖEHTOSOPIMUS		
AMMATTIKIRJALLISUUS JA -LEHDET		
11. MUUT ASIAT	OPASTETTU	TARKISTETTU
HARRASTUS- JA VIRKISTYSMAHDOLLISUUDET		
TYÖ- JA TOIMINTAKYVYN YLLÄPITÄMINEN		
MUUT HENKILÖSTÖPALVELUT JA -EDUT		
VAKUUTUKSET, ELÄKKEET		
PUHELIMEN JA TIETOTEKNIIKAN KÄYTTÖ		
-TYÖASIAT, YKSITYISASIAT, TIETOTURVALLISUUS		
TALOUDELLISUUS		