

Opinnäytetyö (AMK)
Sosiaalian koulutusohjelma
Lapsi-, nuoriso- ja perhetyö
2011

Ann-Marie Abrams

TYÖYHTEISÖN VAIKUTUS LAPSEN HYVINVOINTIIN PÄIVÄKODISSA

– Perehdytyskansio päiväkotie Metsäkeijuun



TURUN AMMATTIKORKEAKOULU
TURKU UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

OPINNÄYTETYÖ (AMK) | TIIVISTELMÄ

Turun ammattikorkeakoulu

Sosiaalialan koulutusohjelma | Lapsi-, nuoriso- ja perhetyö

9.11.2011 | 43 + 11

Johanna Gadd

Ann-Marie Abrams

TYÖYHTEISÖN VAIKUTUS LAPSEN HYVINVOINTIIN PÄIVÄKODISSA – PEREHDYTYSKANSIO PÄIVÄKOTI METSÄKEIJUUN

Tämä opinnäytetyö on työelämälähtöinen, ja se on tehty yhteistyössä Metsäkeijun, yksityisen päiväkodin kanssa Härkämäessä, Turussa. Työni kehittämistehtävänä oli tehdä toimiva, kattava ja helppolukuinen perehdytyskansio erityisesti uusille työntekijöille ja sijaisille. Perehdytyskansion ja sen tekoprosessin tavoitteena oli parantaa päiväkodin arjen toimivuutta sekä työyhteisön ja lasten hyvinvointia, yhtenäistää toimintatapoja päiväkodissa ja lisätä strukturoidun toiminnan kautta lasten turvallisuutta ja vähentää heidän levottomuuttaan.

Työn lähtökohtana on lapsi päiväkodissa, hänen viihtyvyytensä ja turvallisuuden tunteensa. Teoreettisessa viitekehyksessä tarkastellaan ensin varhaiskasvatusta, sen suunnittelua yleisellä tasolla ja päiväkodissa sekä päiväkotia lapsen turvallisen kehityksen ympäristönä. Tämän jälkeen tutustutaan teoriaan työyhteisön hyvinvoinnista yleisesti ja päiväkodissa sekä aikuisen oppimiseen, erityisesti työssä ja perehdyttämiseen työpaikalla.

Perehdytyskansion sisältö on tuotettu osittain yhdessä päiväkodin henkilökunnan kanssa. Yhteistyötä on tehty ja keskusteluja toiminnan kehittämiseksi on käyty päiväkodin arjessa sekä kuukausittaisissa tiimipalaverissa. Työntekijöille tehdyillä väli- ja loppukyselyillä on lisäksi hankittu tietoa ja mielipiteitä koskien perehdytyskansiota.

Välilykselyn tuloksia käytettiin apuna lopullisen perehdytyskansion luomisessa. Loppukyselyn perusteella perehdytyskansioon oltiin tyytyväisiä ja lisäksi suurin osa vastanneista oli sitä mieltä, että arjen toimivuus parani, toimintatavat yhtenäistyivät ja lasten levottomuus väheni kevään aikana.

ASIASANAT:

Varhaiskasvatus, lapset, päiväkotit, työhyvinvointi, perehdyttäminen

Ann-Marie Abrams

WORK COMMUNITY'S IMPACT ON CHILD'S WELFARE IN KINDERGARTEN – MAKING AN ORIENTATION FOLDER FOR KINDERGARTEN METSÄKEIJU

This thesis is originating from working life and it's made in co-operation with Metsäkeiju, a private kindergarten in Härkämäki, Turku. The aim was to make a functional and covering orientation folder especially for new employees and substitutes. Its goal is to bring clarity to the everyday work in the kindergarten. The object of the orientation folder and making process of it was to improve the functionality of the everyday work in the kindergarten, the welfare of the children and the adults, combine different ways of working and through structured action build up the children's safeness and decrease their restlessness.

The starting point for my thesis is child in day care, how he enjoys it and feels himself safe there. In the thesis' context I explore early childhood education, and how it is planned at a general level and in kindergarten. Special attention is given to kindergarten as an environment for children's safe development. I also study theory of work welfare in kindergarten, how an adult learns and how orientation takes place at work.

The content of the orientation folder is produced partly in co-operation with the employees of the kindergarten. We had discussions during working days and in the monthly team meetings. With help from two questionnaires for the employees I got information and opinions concerning the orientation folder.

The results of the mid-term questionnaire were used to create the final orientation folder. According to the results of the final questionnaire, the employees were pleased with the orientation folder. The majority of the employees found the everyday work functioning better, the ways to work become more combined and the children become calmer.

KEYWORDS:

Early children education, children, kindergarten, work welfare, orientation

SISÄLTÖ

1 JOHDANTO	6
2 VARHAISKASVATUS JA PÄIVÄKOTI	8
2.1 Varhaiskasvatuksen määrittely, tavoitteet ja suunnittelu	8
2.2 Varhaiskasvatus päiväkodissa	9
2.3 Varhaiskasvatuksen suunnittelu ja arviointi päiväkodissa	11
2.4 Varhaiskasvatuksen toteutuminen suhteessa lapsen turvallisuuden tunteen kehittymiseen päiväkodissa	12
3 TAVOITTEENA HYVINVOINTI TYÖPAIKALLA	15
3.1 Työyhteisön hyvinvointi koostuu monista osista	15
3.2 Työhyvinvointi päiväkodissa	17
4 HENKILÖKUNNAN OPPIMINEN JA KEHITTYMINEN TYÖSSÄ	20
4.1 Aikuinen oppijana	20
4.2 Perehdyttäminen työpaikalla	22
5 OPINNÄYTETYÖN SUUNNITTELUVAIHE	24
5.1 Toiminnallinen opinnäytetyö	24
5.2 Opinnäytetyön taustaa	24
5.3 Toimintaympäristön kuvaus	25
5.4 Tavoitteet ja kehittämistehtävä	26
5.5 Prosessin dokumentointi	27
6 PEREHDYTYSKANSION TEKEMINEN JA YHTEISTYÖ PÄIVÄKODIN KANSSA	29
6.1 Opinnäytetyön vaiheet	29
6.2 Kehittämismenetelmät	30
6.3 Prosessin kuvaus	32
6.4 Kooste kyselyjen vastauksista	35
6.5 Valmis perehdytyskansio	36
7 ARVIOINTI	39
7.1 Tavoitteiden toteutuminen	39
7.2 Aikataulu	39

LIITTEET

- Liite 1. Välikysely
- Liite 2. Loppukysely
- Liite 3. Opinnäytetyön aikataulu
- Liite 4. Yhteenveto välikyselyjen vastauksista
- Liite 5. Yhteenveto loppukyselyn vastauksista
- Liite 6. Perehdytyskansion sisällysluettelo

KUVAT

- Kuvio 1. Varhaiskasvatuksen ohjauksen tasot 9
- Kuvio 2. Toimivan työyhteisön tukipilarit 15
- Kuvio 3. Nuolesta kukaksi 21
- Kuvio 4. Kemmisin toimintatutkimuksen spiraali 29
- Kuvio 5. Aikajana 33

1 JOHDANTO

Jotta lapsi voi voida hyvin päiväkodissa, vaaditaan siellä laadukasta ja tavoitteet täyttävää varhaiskasvatusta. Päiväkodin työntekijöiden tehtävänä on luoda ilmapiiri, jossa kaikki voivat hyvin (Kalliala 2009, 29). Lapsen perusturvallisuus kehittyy päiväkodissa, kun hänelle osoitetaan hyväksyntää ja läheisyyttä (Mikkola & Nivalainen 2009, 20).

Lähtökohtani tälle opinnäytetyölle on lapsi päiväkodissa, hänen viihtyvyytensä ja turvallisuuden tunteensa. Jotta henkilökunta kykenee perustehtävänsä kautta maksimoimaan lapsen hyvinvoinnin päiväkodissa, tarvitsee sen olla läsnä, kehittyä ja voida itse hyvin. Pystyäkseen tähän, on henkilökunnan tiedettävä mitä se tekee, ja siinä prosessissa on perehdytyksellä suuri rooli. Varhaiskasvatus johdattaa tähän aiheeseen ja luo sille raamit.

Opinnäytetyöni on työelämälähtöinen, ja tein sen yhteistyössä Päiväkoti Metsäkeijun kanssa. Opinnäytetyön tuotteena on perehdytyskansio, jonka tarkoituksena on opastaa uusi työntekijä tai sijainen talon tavoille sekä yhtenäistää vanhempien työntekijöiden toimintaa. Päiväkoti Metsäkeiju oli ollut toiminnassa vuoden verran tämän projektin aloittamisen aikaan, ja sinne kaivattiin lapsimäärän nopean kasvun vuoksi yhteisiä tavoitteita ja toimintatapoja. Päiväkodista nousevan tarpeen lisäksi aihevalintaan vaikutti oma kiinnostukseni lasten päivähoitoa kohtaan, aikaisempi työkokemus alalta sekä lastentarhanopettajan pätevyyden saaminen.

Työskentelytapani oli osallistava, eli pyrin saamaan päiväkodin työyhteisön mukaan perehdytyskansion sisällön suunnitteluun sekä toimintatapojen pohtimiseen. Näitä asioita käsiteltiin kuukausittaisissa tiimipalaverissa. Tein henkilökunnalle myös kaksi kyselyä, väli- ja loppukyselyn, joiden avulla keräsin tietoa kansion toteutukseen sekä mielipiteitä sen ja koko projektin toteutumisesta.

Opinnäytetyö on toiminnallinen, mikä edellyttää tarkkaa dokumentointia ja muistiin kirjoittamista työn eri vaiheissa. Yhteistyö henkilökunnan kanssa sujui luonnollisesti, koska olin itse töissä kyseisessä päiväkodissa. Haasteellista oli erot-

taa opinnäyteprosessi ja työ, koska ne tässä tapauksessa nivoutuivat niin paljon toisiinsa. Etuna taas oli se, että tein perehdytyskansiota myös itseäni varten osana työyhteisöä.

Tutustun opinnäytetyöni teoriaosuudessa yleisellä tasolla varhaiskasvatukseen, päiväkotiin, työyhteisön kehittämiseen ja perehdyttämiseen. Tarkastelen työyhteisön toimivuutta myös lapsen kannalta, eli sitä miten lapsi hyötyy päiväkodin arjen struktuurista, selkeistä työtehtävistä ja siitä, että työyhteisö voi hyvin.

Opinnäyteprojektini alkoi joulukuussa 2010, kun sain päiväkodilta aiheehdotuksen. Kevään 2011 ajan tein yhteistyötä päiväkodin henkilökunnan kanssa, ja perehdytyskansio valmistui toukokuussa. Teoriaosuuden ja projektin kuvauksen kirjoittaminen painottui syksyyn 2011.

2 VARHAISKASVATUS JA PÄIVÄKOTI

2.1 Varhaiskasvatuksen määrittely, tavoitteet ja suunnittelu

Varhaiskasvatus on vuorovaikutusta, jossa hoiva ja oppimisen tukeminen yhdistyvät (Hujala ym. 2007, 11). Ensisijainen oikeus ja vastuu lapsen kasvatuksesta on kodilla, jota kodin ulkopuoliset varhaiskasvatuspalvelut tukevat. Nämä palvelut muodostuvat lähinnä kunnan ja yksityisen sektorin tarjoamasta päivähoitosta, esiopetuksesta sekä kuntien, seurakuntien ja järjestöjen järjestämästä kerhotoiminnasta. (Sosiaali- ja terveysministeriö, jatkossa STM 2008, 29.)

Varhaiskasvatussuunnitelman perusteiden (Sosiaali- ja terveysalan tutkimus- ja kehittämiskeskus, jatkossa Stakes 2005, 15) mukaan varhaiskasvatuksen tavoitteena on lapsen hyvinvointi, joka koostuu arvostamisesta ja kuuntelemisesta ja on puolestaan edellytys lapsen kasvulle, oppimiselle ja kehitykselle. Varhaiskasvatuksen tulisi tukea lapsen kasvua ja kehitystä eri alueilla. Siinä otetaan huomioon fyysinen, sosiaalinen ja älyllinen kehitys, luova toiminta, mielikuvitus sekä oma lähiympäristö ja kulttuuri (STM 2008, 29). Koska ihminen oppii ensimmäisen viiden elinvuotensa aikana enemmän kuin yhtenäkin toisena yhtä pitkänä ajanjaksona koko elämänsä aikana, on varhaiskasvatuksen merkitys yksilön kehittymiseen suuri (Hujala ym. 2007, 12).

Kronqvist (2011, 14) pitää erityisen tärkeänä, että varhaiskasvatuksessa tuetaan lasten lähiryhmää ja autetaan heitä yhteisöllisyyteen. Lapsen hyvinvointia edistävät turvalliset ja pysyvät ihmissuhteet kasvattajiin ja muihin lapsiin niin kotona kuin lapsen varhaiskasvatusympäristössään (Stakes 2005, 15).

Varhaiskasvatusta ohjaa päivähoitolaki ja -asetus sekä valtakunnallinen Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet, joka on laadittu vuonna 2004 yhteistyössä Sosiaali- ja terveysalan tutkimus- ja kehittämiskeskuksen (jatkossa Stakes), sosiaali- ja terveysministeriön, opetusministeriön, opetushallituksen sekä Suomen kuntaliiton ja alan asiantuntijoiden kanssa (Mikkola & Nivalainen 2009, 13). Kunnilla on velvollisuus laatia oma varhaiskasvatussuunnitelmansa, joka ohjaa varhaiskasvatusta kussakin kunnassa ja toimii henkilöstön keskeisenä työväli-

neenä. Kunnan varhaiskasvatussuunnitelman pohjalta kukin varhaiskasvatyüksikkö laatii vielä oman suunnitelmansa, joka puolestaan ohjaa yksikön toimintaa. (Stakes 2005, 43.)



Kuvio 1. Varhaiskasvatuksen ohjauksen tasot (Mikkola & Nivalainen 2009, 12).

Varhaiskasvatusta suunnitellaan näin ollen monella eri tasolla ja samoin suunnittelua ohjaavat erilaiset, osittain päällekkäisetkin normit ja suositukset (Reunamo 2007, 120). Oheisesta kuviosta näkyy suomalaisen varhaiskasvatuksen ohjauksen tasot, joista ylin on valtakunnallinen ja alin edustaa päiväkotia ja jopa sen sisäistä ryhmää (Mikkola & Nivalainen 2009, 12).

2.2 Varhaiskasvatus päiväkodissa

Päivähoito on varhaiskasvatustalvelu, jossa yhdistyvät lapsen oikeus varhaiskasvatukseen sekä vanhempien oikeus saada lapselle hoitopaikka (STM 2002, 19). Päivähoitoa tarjotaan päiväkodeissa sekä perhepäivähoidossa, joista päiväkodissa hoidettiin vuonna 2009 reilut 70 % kaikista päivähoidossa olevista lapsista (Terveiden ja hyvinvoinnin laitos 2011). Tässä työssä keskitytään päiväkotiin.

Päivähoitolain mukaan päivähoidon perustehtäviä ovat kodin kasvatustyön tukeminen sekä lapsen persoonallisuuden tasapainoisen kehityksen edistäminen yhteistyössä vanhempien kanssa (Laki lasten päivähoidosta 19.1.1973/36). Konkreettisemmin voidaan määritellä perustehtävän sisältävän lapsen hoidon, kasvatuksen ja opetuksen tai laajemman määritelmän mukaan vielä lisäksi vanhempien kanssa tehtävän yhteistyön, verkostotyön ja lastensuojelun tukitoimen (Koivunen 2009, 11). Päivähoitolaki velvoittaa päiväkodin tarjoamaan lapselle ”jatkuvat, turvalliset ja lämpimät ihmissuhteet, lapsen kehitystä monipuolisesti tukevaa toimintaa sekä lapsen lähtökohdat huomioon ottaen suotuisa kasvuympäristö” (Laki lasten päivähoidosta 19.1.1973/36).

Päiväkotiyksikkö on velvollinen laatimaan kunnan varhaiskasvatussuunnitelman pohjalta oman varhaiskasvatussuunnitelmansa. Siinä tarkennetaan yksikön toimintatapoja ja kerrotaan yksikön ja toimintaympäristön erityispiirteistä ja painotuksista. (Stakes 2005, 43.) Yksikkökohtaisen varhaiskasvatussuunnitelman tarkoituksena on olla apuna toiminnan suunnittelussa, vuorovaikutuksessa ja vanhempien kanssa tehtävässä yhteistyössä (Kronqvist 2011, 29).

Päiväkodin yksilökohtainen varhaiskasvatus pohjautuu lapsen henkilökohtaiseen varhaiskasvatussuunnitelmaan, joka laaditaan yhdessä vanhempien ja mahdollisesti lapsen itsensä kanssa hoidon aloittamisen yhteydessä (Stakes 2005, 32–33). Kronqvist (2011, 27) mainitsee vanhempien kanssa tehtävän yhteistyön henkilökohtaisen varhaiskasvatussuunnitelman tärkeimmäksi lähtökohdaksi. Toimivan suunnitelman edellytyksenä on sekä vanhempien asiantuntemus omasta lapsestaan että henkilökunnan ammatillinen osaaminen kasvun, kehityksen ja oppimisen asiantuntijoina (Hujala ym. 2007, 67). Suunnitelman toteutumista arvioidaan säännöllisissä keskusteluissa vanhempien kanssa, ja sen avulla päiväkodin henkilökunta pystyy ottamaan huomioon kunkin lapsen yksilölliset tarpeet (Stakes 2005, 32–33). Varhaiskasvatussuunnitelmien päivittäminen on tärkeää, sillä vain pitkäkestoinen, tavoitteellinen ja laadukas varhaiskasvatus tukee lapsen ja perheen hyvinvointia (Kronqvist 2011, 27).

2.3 Varhaiskasvatuksen suunnittelu ja arviointi päiväkodissa

Reunamon (2007, 124) mukaan yksi merkki hyvästä varhaiskasvatuksen suunnittelusta on, että välttämättömiä päätettäviä asioita on vähän, vaikka se erilaisten suunnitelmien viidakossa onkin vaikeaa. Koivunen (2009, 191) ehdottaa, että alkusyksyllä olisi hyvä pitää palaveri, jossa päiväkodin henkilökunta kirjaa ensin ylös kaikki työtehtävät ja jakaa ne sitten suoraan lapseen liittyviin ja muihin tehtäviin, pitäen mielessä sen, että kasvattaja on työssä päiväkodissa ensisijaisesti lapsia varten.

Reunamon (2007, 123) mukaan kiireen iskiessä tingitään usein yhteisestä suunnittelusta, mikä kuitenkin johtaa pidemmän päälle sirpaleiseen toimintaan. Monissa päiväkodeissa on yhä vallalla tuokiokeskeinen suunnittelu, jonka vaarana on, että lapsi yksilönä ja hänen kasvuprosessinsa ohjaaminen unohtuvat (Hujala ym. 2007, 64). Toiminnan suunnittelun sijaan olisi hyvä välillä pohtia yhdessä esimerkiksi miten jokin vaativa tilanne olisi voitu hoitaa paremmin tai keskustella lasta koskevista huolenaiheista (Koivunen 2009, 193). Päiväkodin henkilökunnan on hankala yhdistää lapsikohtaiset tavoitteet ja eri perheiden toiveet tiettyyn toimintaan erityisesti suuressa lapsiryhmässä. Päiväkodeissa onkin yleistymässä pienryhmätoiminta, joka mahdollistaa säännöllisen havainnoinnin ja arvioinnin, ja sitä kautta yksilöllisen huomioon ottamisen. (Heikka ym. 2011, 55.)

Varhaiskasvatuksessa tietoa arjen toimivuudesta saadaan havainnoimalla sekä käyttämällä tyytyväisyyskyselyissä erilaisia, myös lapsille suunnattuja lomakkeita ja arviointivälineitä (Heikka ym. 2011, 57). Päiväkodeissa on perinteisesti havainnoitu lapsia, mutta on hyödyllistä havainnoida ja arvioida myös erilaisia, erityisesti ongelmallisina koettuja tilanteita, kasvattajan kasvatustyyliä ja toimintaa, toimintaympäristöä, ryhmän toimivuutta ja ajankäyttöä. Havainnoidut asiat on hyvä kirjoittaa ylös ja arvioida ne sen jälkeen yhdessä. Havaintojen ja arvioinnin pohjalta keskustellaan mahdollisista toimintaa koskevista muutoksista. (Koivunen 2009, 187–188.) Arviointi päiväkodissa tukee lapsen oppimista ja kehitystä, mahdollistaa lapsesta lähtevän varhaiskasvatuksen suunnittelun, an-

taa tietoa toiminnan kehittämistarpeista ja tukee yhteistyötä vanhempien kanssa (Heikka ym. 2011, 57–59).

Varhaiskasvatuksen suunnittelu on perinteisesti kuulunut aikuisille. Lapsen oikeuksien sopimuksen (1991) mukaan lapsella tulisi kuitenkin olla oikeus osallistua ja tulla kuulluksi. Tämä on viime vuosikymmenen aikana toteutunut jonkin verran myös päiväkodeissa, kun henkilökunta on alkanut ottaa lapsia mukaan yhteiseen päätöksentekoon ja suunnitteluun. Otettaessa lapset mukaan suunnitteluun vaaditaan kasvattajilta hyvää itseluottamusta ja yhteistyötä sekä toistensa että lasten vanhempien kanssa. (Turja 2011, 53). Lasten osallisuutta voidaan lisätä esimerkiksi lasten kokouksilla, lapsille suunnatuilla arviointilomakkeilla tai lapsen portfoliokeskusteluilla (Turja 2010, 43). Kun lapset osallistuvat suunnitteluun, he oppivat paremmin hahmottamaan tulevaisuutta ja sitoutumaan enemmän suunniteltuun toimintaan (Haapamäki 2000, 27).

Päiväkodin toimintaa suunniteltaessa on hyvä pitää mielessä, että suunnitelmat laaditaan lapsia – ei opettajia tai toimintoja – varten. Lapsia ei yritetä sovittaa valmiisiin suunnitelmiin, vaan suunnitelmat sopeutetaan lapsiin. (Hujala ym. 2007, 63.)

2.4 Varhaiskasvatuksen toteutuminen suhteessa lapsen turvallisuuden tunteen kehittymiseen päiväkodissa

Laadukas varhaiskasvatus, jossa toteutuu sille määritellyt tavoitteet, edellyttää työntekijöiden kykyä luoda ilmapiiri, jossa kaikki voivat hyvin (Kalliala 2009, 29). Kodin lisäksi pienen lapsen perusturvallisuus kehittyy myös päiväkodin kohtaamisissa, kun hänelle osoitetaan hyväksyntää ja läheisyyttä (Mikkola & Nivalainen 2009, 20). Pienten lasten on saatava kokea toistuvuutta, pysyvyyttä ja säännönmukaisuutta, jotta heidän turvallisuuden ja hallinnan tunteensa voivat kehittyä (Siren-Tiusanen 2002, 22).

Ennalta määrätty, toistuva päivärhythmi päiväkodissa tuo lapselle turvallisuuden tunteen ja vähentää ryhmän levottomuutta (Koivunen 2009, 62). Toistuvuus antaa lapselle mahdollisuuden tietää mitä seuraavaksi tapahtuu ja lisää näin ollen

turvallisuuden tunnetta (Röthle 2006, 126). Siren-Tiusasen ja Tiusasen (2001, 70) mukaan säännöllisestä aikataulusta ei tulisi poiketa kymmentä minuuttia enempää, etenkin kun kyseessä ovat pienet tai vaativat temperamenttiset lapset.

Perushoidolliset tehtävät ovat tärkeitä hetkiä, joissa on mahdollisuus kohdata lapsi henkilökohtaisesti ja antaa tälle läheisyyttä ja huomiota (Siren-Tiusanen & Tiusanen 2001, 69). Lapsen kasvua edistäviä elementtejä ovat perinteisten ohjattujen tuokioiden lisäksi myös hymy, syli, silitys, kiitos, kannustus, leikin ohjaaminen ja läsnä oleminen (Koivunen 2009, 9).

Koivunen (2009, 31–32) kirjoittaa, että kasvattajan kaiken toiminnan lähtökohdana tulee olla lapsen etu. Hän kehottaa päiväkodin työntekijöitä pohtimaan onko esimerkiksi muiden työtehtävien hoitaminen lapsen edun mukaista, silloin kun se tapahtuu muualla kuin lapsiryhmässä. Jos aikuinen usein häviää lapsiryhmästä, horjuttaa se lapsen luottamusta siihen, että aikuinen on paikalla, kun hän tarvitsee tätä (Röthle 2006, 126).

Fyysisen läsnä olemisen lisäksi aikuisen on oltava läsnä myös psyykkisesti. On selvää, että lapsen ja hoitajan suhde jää vajaaksi, jos hoitaja ei ole psyykkisesti läsnä. (Kivijärvi & Keskinen 1999, 52.) Lapset tekevät ja sanovat jotain jatkuvasti, ja aikuisen tehtävä on olla tarkkaavaisesti läsnä hetkessä, jotta lapsen sanoma pääsee perille (Bakke 2006, 239). Kallialan (2008, 262) mukaan sensitiiviset aikuiset ovat laadukkaan varhaiskasvatuksen välttämättömyys. Ilman tätä sensitiivisyyttä, herkkyyttä jäävät lapsen aloitteet ja mielenkiinnon kohteet aikuiselta huomaamatta (Mikkola & Nivalainen 2009, 21).

Aikuisen läsnäolo on tärkeä edellytys, jotta lapsi voi heittäytyä leikkiin. Etenkin pienet lapset tarvitsevat läheisyyttä, katsekontaktin ja jopa sylissä tankkausta leikin lomassa. Jos aikuinen ystävällisen katseen tai halauksen sijaan kehottaa lasta leikkimään, saattaa tämä johtaa rauhattomaan vaelteluun. (Röthle 2006, 124.) Lapset tarvitsevat vapaata ja omaehtoista leikkiä, mutta ikätasosta riippuen myös kasvattajan suoraa osallistumista ja epäsuoraa leikin ohjausta eli leikin rikastuttamista välinein tai mielikuvin (Stakes 2005, 21). Jotta ihmissuhteet päiväkodissa olisivat Varhaiskasvatussuunnitelman perusteiden mukaisesti

mahdollisimman pysyviä ja lämpimiä, on aikuisen ymmärrettävä, että ammatti-
maista voi olla myös sohvalla makaaminen potilaana lasten lääkärileikissä (Kal-
liala 2008, 258).

3 TAVOITTEENA HYVINVOINTI TYÖPAIKALLA

3.1 Työyhteisön hyvinvointi koostuu monista osista

Työhyvinvoinnilla voidaan tarkoittaa joko yksilön tai koko työyhteisön tunnetta ja vireystilaa tai yleisemmin työyhteisön jatkuvaa kehittämistä niin, että jokaisella yksilöllä on mahdollisuus olla mukana onnistumassa ja kokemassa työn iloa (Ojala & Ahonen 2003, 28). Hyvinvointia ja terveyttä työpaikalla edistää työterveyshuolto, työsuojelu sekä erilaiset muutoksenhallintakeinot työpaikalla (Lindström 2002, 28). Hyvinvoiva työyhteisö koostuu hyvinvoivista ihmisistä, minkä vuoksi on organisaation edun mukaista kehittää työpaikka sellaiseksi, että työntekijät voivat siellä hyvin (Juuti 2004, 29). Samanaikaisesti on jokaisella työntekijällä vastuu työpaikan hyvinvoinnista (Mikkola & Nivalainen 2009, 70).



Kuvio 2. Toimivan työyhteisön tukipilarit (Järvinen 2008, 85).

Edellisen sivun kuviosta (kuvio 2) näkyy, millaisista asioista toimiva työyhteisö koostuu. Organisaatio luo raamit ja edellytykset työnteolle, missä johtajalla on suuri rooli. Töiden järjestely ja selkeä työnjako, pelisäännöt, avoin vuorovaikutus sekä yhdessä tapahtuva arviointi kehittävät työyhteisöä. (Järvinen 2008, 85).

Yksi tärkeä hyvinvoinnin osa on hallinnan tunne, jonka puute aiheuttaa epävarmuutta ja pelkoa (Juuti 2004, 32). Hallinnan tunne koostuu järjestyksestä, suunnitelmallisuudesta ja ennustettavuudesta. Hallinnan tunnetta vahvistaa se, että työyhteisön jäsenet ovat selvillä työn perustehtävästä, omasta ja toisten työtehtävästä, vastuualueista ja yhteisistä pelisäännöistä. (Järvinen 2008, 39, 42.)

Johtajalla on suuri merkitys siinä, miten hyvin työyhteisö voi. Hänen tehtävänä on olla esikuva yhdessä päätettyjen pelisääntöjen noudattamisessa. Johtajan on oltava hyvä kuuntelija, jolle on helppo kertoa huolistaan, mutta hänen tulee tarpeen tullen osata sanoa tiukastikin. (Hämäläinen 2005, 14.)

Furmanin ja Aholan (2002, 13) mukaan neljä tärkeintä tekijää, jotka vahvimmin vaikuttavat työyhteisön henkiseen hyvinvointiin ja tuottavat myönteisiä tunnekokemuksia työyhteisössä ovat arvostus, onnistuminen, välittäminen ja huolenpito sekä hauskuus ja huumori. Samaisessa teoksessa esitetään myös neljä tekijää, jotka uhkaavat työyhteisön hyvinvointia, mikäli niitä ei osata kohdata rakentavasti. Nämä ovat ongelmista keskusteleminen, kritiikin antaminen ja sen vastaanottaminen, loukkaaminen ja loukkaantuminen sekä erilaiset epäonnistumiset ja muut vastoinkäymiset. (Furman & Ahola 2002, 13.)

Työpaikan perustehtävän on oltava selkeä kaikille työntekijöille (Järvinen 2008, 49). Epäselvä ja epäyhtenäinen käsitys perustehtävästä saattaa johtaa työntekijöiden tehottomuuteen ja huonovointisuuteen (Järvinen 2008, 52). Vain jos työyhteisöllä on yhteinen näkemys perustehtävästä, voivat työntekijät tehdä niitä asioita, joita työpaikalla on tarkoitettu tehtävän (Mikkola & Nivalainen 2009, 59).

Yhdessä määritellyt ja ymmärretyt arvot ovat perusta, jolle työyhteisö voi rakentua (Hämäläinen 2005, 14). Työntekijät eivät voi sitoutua työhönsä ilman selke-

ää arvopohjaa tai jos arvot ovat ristiriidassa omien arvojen kanssa (Borgman & Packalén 2002, 26).

3.2 Työhyvinvointi päiväkodissa

Jokainen kohtaaminen ja vuorovaikutustilanne lapsen kanssa on merkityksellinen. -- Kohtaamiseen tarvitaan kiireettömyyttä ja kiireettömyyteen tarvitaan hyvin suunniteltua ja organisoitua arkea, jolloin on aikaa tehdä asioita kaikessa rauhasa. Kun on lupa pysähtyä ihmettelemään elämää ja maailmaa yhdessä pienen lapsen ja pienemmän ryhmän kanssa, tuntuu työkin mielekkäämmältä. Mielekäs työ pitää työmotivaation vahvana. (Mikkola & Nivalainen 2009, 91.)

Sosiaali- ja terveysalan työntekijät ja hyvinvointia tutkittaessa vuonna 2005 kokivat työntekijät päivähoitossa työnsä mielekkääksi. He kertoivat kokevansa työssään mielihyvää ja pystyvänsä edistämään tai saavuttamaan itselleen tärkeitä asioita työssään. Myös asiakassuhteita ja työyhteisöä luonnehdittiin toimiviksi. Vastuu lapsista sen sijaan koettiin rasittavampana. (Laine ym. 2006, 88.) Päiväkodin työn laatu on yhteydessä työntekijöiden hyvinvointiin. Samalla myös lasten oppimisen, kehityksen ja kasvun laatuun vaikuttaa se, miten myönteisenä he kokevat päiväkodin oppimisympäristön. (Keskinen 2000, 154.)

Verkostotyö, eli yhteistyö eri tahojen, kuten neuvolan, tulkkipalvelun, sosiaalityön, lastensuojelun, eri terapeuttien ja ennen kaikkea vanhempien kanssa on lisääntynyt ja vaatii paljon sosiaalista osaamista (Koivunen 2009, 13). Lastentarhanopettajien ja lastenohjaajien palkat ja työajat ovat keskenään erilaiset, mutta työtehtävät eivät enää niin mustavalkoiset (Keskinen 1999, 7). Työtehtävät jaetaan nykyään sekä ammatillisen koulutuksen että henkilökunnan erikoisosaamisen ja kiinnostuksenkin mukaan (Keskinen 2000, 145).

Yksi haastavimmista asioista päiväkotityössä on erottaa toisistaan tärkeät ja vähemmän tärkeät työtehtävät (Mikkola & Nivalainen 2009, 59). Keskinen (1999, 10) mukaan päiväkodissa ei ole todellista kiirettä, vaan kiireen tunne johdetaan siitä, että työyhteisöllä on epäselvä kuva tehtävien jaosta tai toimintatavoista, liian tiukasta aikataulusta ja tilojen käytöstä tai siitä, että asetetaan itselle liikaa vaatimuksia. Koivusen (2009, 191) mukaan kiire voi myös jäädä päälle,

jolloin tekemättömät työt vaikeuttavat keskittymistä. Hän ehdottaakin, että työtehtävistä voisi tehdä listan ja jakaa ne kiireellisyyden ja tärkeyden mukaan vähintään kolmeen osa-alueeseen, jotta todellinen tärkeysjärjestys tulee esille.

Palautteen antaminen tai vastaanottaminen voi olla vaikeaa, mutta ne molemmat ovat tärkeitä taitoja, joita kehittämällä voidaan selkiyttää ja arvioida tavoitteita, mitata niiden toteutumista, edistää ammatillista osaamista sekä rohkaista ja kannustaa toisia työntekijöitä (Keskinen 1999, 11). Positiivinen palaute lisää työntekijän voimavaroja ja vahvistaa tätä kohtaamaan vaikeampia työtehtäviä (Juuti 2004, 69).

Päiväkodin johtaminen on myös pedagogista johtajuutta, joka koskee koko työyhteisön, ei vain lasten, kehittymistä (Kaipio 2000, 129). Johtajuus ei ole vain esimiehen harteilla, vaan se on koko työyhteisön vuorovaikutusprosessi, jonka avulla pyritään päiväkotityön tavoitteisiin (Keskinen 1999, 18). Päiväkodin johtajan yksi haasteista on selkiyttää perustehtävä ja muovata organisaation visio sellaiseksi, että työyhteisö ja johtaja pystyvät luoda ja kehittää johtajuuden rakenteita ja tehtäviä yhdessä (Hujala ym. 2011, 289).

Vuorovaikutus on Kiesiläisen (2001, 254) mukaan kasvattajan tärkein työväline. Päivähoidossa onkin ymmärretty yhteisten keskustelujen merkitys, joissa avoin ilmapiiri on tärkeä edellytys (Kupila 2011, 309). Järvisen (2008, 94–99) mukaan avoin vuorovaikutus sisältää seuraavat näkökohdat: työpaikalla puhutaan pääsääntöisesti työstä ja siihen liittyvistä asioista, erityisesti niiden kanssa, joita asia koskee, puhe on rakentavaa ja pidetään huoli siitä, että viesti ymmärrettiin oikein.

Kiesiläinen (2001, 268) esittelee viisi välttämätöntä elementtiä riittävän hyvän vuorovaikutuksen toteutumiseksi. Näistä tärkeimpänä hän mainitsee hyvän tahdon eli välittämisen, jota tulisi pystyä viestimään toiselle myös suuttumuksen tai loukkaantumisen hetkellä. Toiseksi työntekijän tulee kantaa vastuuta omista ajatuksistaan, tunteistaan ja teoistaan. Kolmanneksi on hyvä muistaa kunnioitus toista työyhteisön jäsentä kohtaan myös vaikeissa tilanteissa. Työntekijän tulee

myös osata kuunnella oikeasti sen sijaan että hän vain kuuntelisi. Viimeiseksi hänen tulee osata sanoa myös vaikeita asioita, kun sen aika on.

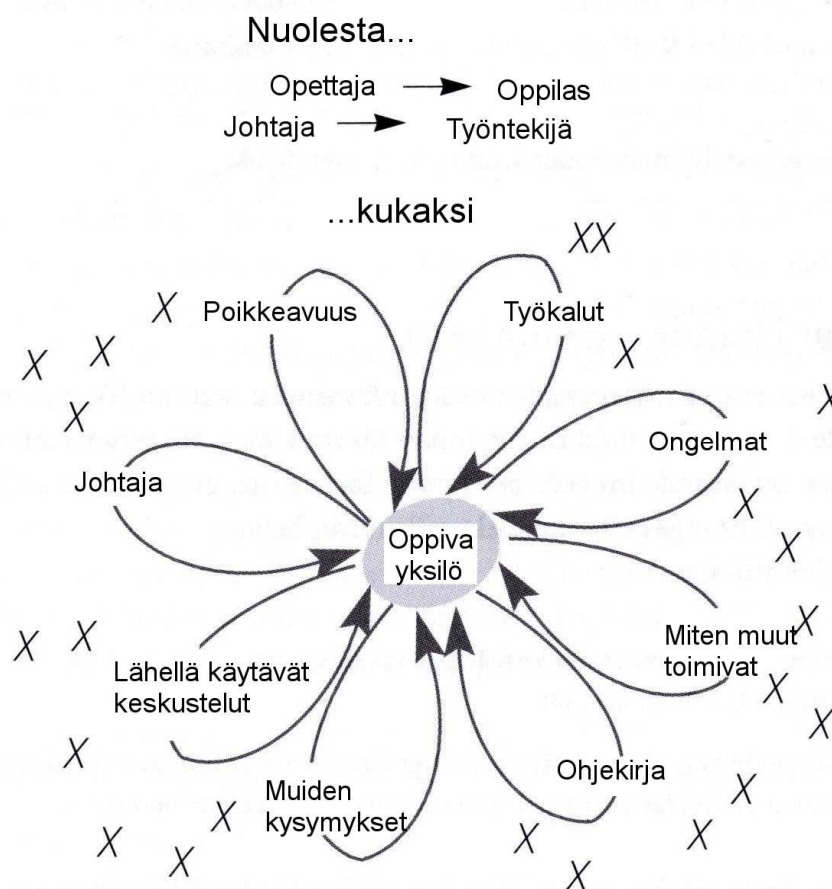
4 HENKILÖKUNNAN OPPIMINEN JA KEHITTYMINEN TYÖSSÄ

4.1 Aikuinen oppijana

Ihminen on aktiivinen olento, joka oppii uusia asioita jatkuvasti erilaisen tekemisen kautta – sekä tietoisesti että alitajuisesti (Granberg 2009, 63). Oppimisen prosessissa ihminen muuttuu, kehittyy, kasvaa ja kypsyy (Sydänmaanlakka 2007, 32). Erona lapsen ja aikuisen oppimisessa on aikuisen elämäkokemus sekä kyky ajatella abstraktisti (Granberg 2009, 68).

Oppiminen muuttaa ihmisen ajattelua ja sisäisiä toimintamalleja, mikä johtaa muutokseen toiminnassa, kuten työssä (Jalava & Vikman 2003, 81). Työelämässä oppiminen on elinikäinen sekä yksilöllinen että yhteisöllinen prosessi, joka on kytketty ympäristöön, jossa tietoa opitaan ja käytetään (Kupila 2011, 301). Kaikki käytännön työssä opittu ei kuitenkaan ole positiivista, minkä vuoksi reflektiivisyys on erittäin tärkeä osa oppimista (Uusitalo 2000, 86).

Oppiminen voidaan käsittää myös portaina, jotka johtavat parhaimmassa tapauksessa aina ylimmälle portaalle asti seuraavan kaavan mukaan: ihminen luulee tietävänsä, tietää, ettei tiedä, tietää, ymmärtää, soveltaa ja kehittää. Edellytyksenä oppimiselle on tietämättömyyden tunnistaminen. Tietäminen käsittää vain tiedon hankinnan, kun taas ymmärtäminen vaatii enemmän aikaa, kun hankittu tieto sisäistetään. Uutta tietoa voidaan soveltaa käytäntöön vasta kun se on sisäistetty, ja kehittämisen tasolla pystytään uudistamaan jo hallinnassa olevia toimintamalleja. (Sydänmaanlakka 2007, 34-35.)



Kuvio 3. Nuolesta kukaksi (Wilhelmson, L. & Döös, M. 2002) Granbergin (2009, 71) esittämänä. Teksti on käännetty suomeksi.

Granberg esittelee kirjassaan Wilhelmsonin ja Döösien metaforan ”nuolesta kukaksi”, jonka avulla voi ymmärtää eron perinteisen opettajakeskeisen oppimisen ja yksilökeskeisen oppimisen välillä. Kukka muodostuu keskellä olevasta yksilöstä, joka oppii aktiivisten prosessien kautta. (Granberg 2009, 71.)

Myös Sydänmaanlakan (2007, 33) määritelmän mukaan ihminen oppii ja muuttaa toimintaansa hankkimalla tietoja, taitoja, kokemuksia, asenteita ja kontakteja. Tietoa ei voida vain siirtää henkilöltä toiselle, vaan oppija itse rakentaa tiedon uudelleen (Kupias & Peltola 2009, 116).

4.2 Perehdyttäminen työpaikalla

Työturvallisuuslaki (23.8.2002/738) velvoittaa työnantajan huolehtimaan työntekijän riittävästä perehdyttämisestä muun muassa työhön, työpaikan olosuhteisiin, työmenetelmiin ja -välineisiin sekä turvallisiin työtapoihin. Työntekijä tulee perehdyttää ennen uuden työn tai tehtävän aloittamista, työtehtävien muuttuessa, kun otetaan käyttöön uusia välineitä sekä muuten tarvittaessa (Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738).

Uuden työntekijän huolellinen perehdyttäminen edistää tämän hyvinvointia, työn hallintaa sekä osallisuuden tunnetta (Juuti 2004, 48). Perehdyttäminen luo mahdollisuudet sille, että uusi työntekijä pysyy kunnossa ja tyytyväisenä, sairastaa vähemmän ja kantaa vastuuta työn tuottavuudesta (Kupias & Peltola 2009, 20). Uuden työntekijän on helpompi omaksua uusi tieto, jos hän saa tutustua siihen myös kirjallisena (Kangas 2007, 10). Tämän vuoksi tärkeimmät työhön liittyvät asiat on hyvä olla kirjallisena esimerkiksi perehdytyskansiossa, josta työntekijän on helppo tarkistaa asioita ja jota voi lukea, silloin kun on aikaa (Kupias & Peltola 2009, 70).

Esimies on aina vastuussa perehdyttämisestä, mutta hän voi delegoida tehtävän myös koulutetulle työnopastajalle tai työtoverille (Työturvallisuuskeskus, jatkossa TTK 2009, 2; Lahden ammattikorkeakoulu, jatkossa Lahden amk 2007, 12). Esimiehen on kuitenkin tärkeää olla läsnä uuden työntekijän ensimmäisenä päivänä, tai ainakin mahdollisimman pian sen jälkeen (Kupias & Peltola 2009, 59). Myös muu työyhteisö osallistuu perehdyttämiseen ja on vastuussa perehdyttämisestä (Kupias & Peltola 2009, 81).

Työnopastajan koulutuksena käy tehtävään opastava työpaikkaohjaajakurssi tai työturvallisuuskorttikurssi, joka opettaa enemmän myös työsuojelusta. Perehdyttäjän velvollisuutena on antaa selkeitä ohjeita, joiden avulla perehdytettävä oppii työtehtävänsä, ohjata tuottavan ja laadukkaan työn tekemiseen sekä oikeisiin ja turvallisiin työmenetelmiin, kannustaa perehdytettävää itse hankkimaan tietoa ja ratkaisuja sekä muistaa antaa rakentavaa palautetta. (Lahden amk 2007, 12.)

Perehdytettävä on myös itse vastuussa perehdytyksen onnistumisesta, ja hänen oma aktiivisuutensa on tärkeää. Muiden kanssa keskusteleminen edistää myös oppimista. (Lahden amk 2007, 13.) Perehtyjä saa myös mielellään tuoda omaa osaamistaan työyhteisön hyödynnettäväksi, mutta hänen on hyvä välttää kaikkietävän roolia, vaikka olisikin oman alansa asiantuntija (Kupias & Peltola 2009, 49, 69).

Jotta perehdyttäminen onnistuu, edellyttää se suunnittelua, dokumentointia, jatkuvaa valmentautumista, seurantaa ja arviointia (TTK 2009, 2). Se on mukana jo ennen rekrytointia, rekrytointivaiheessa, ennen töihin tuloa, vastaanottotilanteessa, ensimmäisten päivien ja viikkojen aikana, koeajan puitteissa sekä palautteen muodossa myös työsuhteen lopussa (Kupias & Peltola 2009, 104). Seurannan apuna voi käyttää esimerkiksi Työturvallisuuskeskuksen (2007) laatimaa perehdyttämisen tarkistuslistaa, johon listattuja perehdyttämiseen sisältyviä alueita voi merkitä rastilla tai päivämäärällä tehdyksi. Listaa saa kopioida, karsia ja täydentää Työturvallisuuskeskuksen (2007) luvalla.

Hyvin suunniteltu perehdytys vähentää muun muassa sekaannuksia, virheitä, tapaturmia ja henkilöstön vaihtumista. Tätä kautta voidaan säästää monenlaisissa kustannuksissa. (Kangas 2007, 5.) Perehdyttäminen kehittää parhaassa tapauksessa myös työyhteisöä ja organisaatiota (Kupias & Peltola 2009, 19).

5 OPINNÄYTETYÖN SUUNNITTELUVAIHE

5.1 Toiminnallinen opinnäytetyö

Ammattikorkeakoulun opinnäytetyössä yhdistyvät haastavalla tavalla työelämän, opetussuunnitelman ja opiskelijan henkilökohtaiset tavoitteet. Opiskelija kehittää asiantuntijuuttaan yhdistämällä nämä kolme elementtiä opinnäytetyöprosessiinsa. (Frilander-Paavilainen 2005, 35.)

Opinnäytetyöni on toiminnallinen, eli siinä missä tutkimuksellisessa työssä tuotetaan tutkimustietoa, toiminnallisessa työssä tuotoksena on konkreettinen tuote, produkti. Se voi olla esimerkiksi kirja, opas, portfolio tai tapahtuma. (Vilkkä & Airaksinen 2003, 51.) Tämän opinnäytetyön tuote on päiväkodin perehdytyskansio.

Toiminnalliseen opinnäytetyöhön liitetään usein mukaan tutkimusmenetelmiä, mutta se ei ole välttämätöntä. Tutkimuksen mukaan tuleminen lisää helposti työmäärää kohtuuttomasti. Joskus kysely tai haastattelu kuitenkin on kohdallaan, mutta siinä tapauksessa ei haastattelun litteroinnilla kuitenkaan ole samoja kriteerejä kuin tutkimuksellisessa työssä. (Vilkkä & Airaksinen 2003, 56–58.) Tämän opinnäytetyön yhteydessä tein kaksi kyselyä päiväkodin henkilökunnalle.

5.2 Opinnäytetyön taustaa

Opinnäytetyöni tuote on perehdytyskansio erityisesti päiväkodin uusille työntekijöille ja sijaisille, mutta myös vanhoille työntekijöille. Pidän tärkeänä, että opinnäytetyöni tarpeet pohjautuvat käytännönläheisyyteen, työelämälähtöisyyteen sekä ajankohtaisuuteen ja että kehittämiskohteet ovat käytäntöjä, joihin kaivataan uudistusta tai kehittämistä (Vilkkä 2005, 13).

Tarve perehdytyskansiolle nousi päiväkodin henkilökunnan keskuudesta. Myös oma kiinnostukseni oli päätöksen taustalla. Tuntui mielenkiintoiselta tehdä jotain, joka konkreettisella tavalla auttaisi työyhteisöä. Päiväkoti oli melko uusi,

minkä takia sinne kaivattiin yhteisiä toimintaohjeita, joista olisi luonnollisesti hyötyä myös sijaisille ja uusille työntekijöille.

Koska päiväkoti koki syksyllä suuren rakenteellisen muutoksen lapsiryhmän kasvaessa muutamassa kuukaudessa yli kolminkertaiseksi, haettiin toimintatapoja vielä talvellakin. Perehdytyskansion tekemiseen liittyy näin ollen myös paljon eri käytäntöjen pohdintaa, arviointia, yhtenäistämistä ja muuttamista yhdessä henkilökunnan kanssa. Jonkin verran tätä käytännön pohdintaa on siksi mukana myös opinnäytetyössäni.

5.3 Toimintaympäristön kuvaus

Toiminnallisissa opinnäytetöissä on suosituksena olla toimeksiantaja. Tällöin mahdollisuudet kokeilla ja kehittää omia taitoja ovat suuremmat, ja lisäksi edellytykset työllistyä kasvavat. (Vilkkä & Airaksinen 2003, 16.) Opinnäytetyöni tuote, perehdytyskansio, toteutettiin yhteistyössä toimeksiantajan Päiväkoti Metsäkeijun kanssa, joka ei tosin enää ole toiminnassa. Päiväkoti oli 21-paikkainen yksityinen vuoropäiväkoti Härkämäen kaupunginosassa, Turussa. Päiväkoti aloitti toimintansa vuoden 2010 maaliskuussa, joten toimintaa oli projektin aloitusvaiheessa takana noin vuoden verran. Päiväkodissa oli vakituisesti töissä yksi lastentarhanopettaja, kolme lastenohjaajaa ja emäntä. Lisäksi ilta- ja viikonloppuvuoroja tekivät myös sijaiset.

Päiväkoti Metsäkeiju oli luontopainotteinen, mikä näkyi ulkoilemisen määrässä, metsäretkissä sekä päivittäisissä tuokioissa. Lapsille esiteltiin kunkin kuukauden alussa kuukauden eläin, jonka ympärille kyseessä olevan kuukauden toiminta rakentui. Kuukauden eläin oli pehmoleluna mukana aamupiireissä. Askarteluista ainakin jonkin aihe liittyi kuukauden eläimeen, samoin laulut, leikit ja kirjat käsitelivät aihetta.

Palveluntarjonta oli laajaa, sillä päiväkodissa järjestettiin peruspäivähoidon lisäksi myös lapsiparkkitoimintaa, musiikkileikkikoulua sekä syntymäpäiväjuhlia tilauksesta. Päiväkodin paikkojen täyttymisen johdosta lapsiparkkitoiminta oli tosin tässä vaiheessa vähäistä. Musiikkileikkikoulu sen sijaan toimi kerran vii-

kossa. Päiväkoti Metsäkeiju toimi yhteistyössä kaupungin kanssa. Kaupungin kasvatusta- ja opetustoimi ohjasi lapsia päiväkotiin, ja päiväkodissa olevien lasten vanhemmilla oli mahdollisuus hakea kaupungilta palveluseteliä. Toinen tukivaihtoehto oli Kelan yksityisen hoidon tuki.

Päiväkodin henkilökunta koostui nuorista työntekijöistä, joista usealle, myös minulle, työpaikka Metsäkeijussa oli ensimmäinen alan vakituinen työsuhde. Työntekijät olivat innostuneita ja tunnollisia ja tekevät työtään iloisin mielin. Metsäkeijun työyhteisö soveltui hyvin tämänlaiseen prosessiin, koska kukaan työntekijöistä ei ollut jarruttamassa yhteistyötä tai liian juurtunut omiin työtapoihinsa ja käsityksiinsä. Negatiivista oli kokemuksen puute ja se, että henkilökunta vaihtui melko paljon päiväkodin suhteellisen lyhyen olemassaolon aikana.

5.4 Tavoitteet ja kehittämistehtävä

Koska päiväkodin lapsimäärä kasvoi melko nopeasti, kaivattiin henkilökunnalle yhteisiä tavoitteita ja toimintatapoja. Lapsiryhmän, henkilökunnan sekä tilanjaon muutoksista johtuen lapset olivat levottomia ja rauhattomia.

Perehdytyskansion ja sen tekoprosessin tavoitteena oli parantaa päiväkodin arjen toimivuutta sekä työyhteisön ja lasten hyvinvointia, yhtenäistää toimintatapoja päiväkodissa ja lisätä strukturoidun toiminnan kautta lasten turvallisuutta ja vähentää heidän levottomuuttaan. Kehittämistehtävänä oli luoda toimiva, kattava ja helppolukuinen perehdytyskansio, joka toisi selkeyttä päiväkodin arkeen.

Toimintatapani prosessissa oli osallistava, ja pidin erittäin tärkeänä päiväkodin henkilökunnan osallistumista perehdytyskansion laatimiseen. Tavoitteenani oli saada henkilökunta itse pohtimaan, ideoimaan, toteuttamaan sekä arvioimaan perehdytyskansiota ja siihen liittyviä arjen käytäntöjä. En halunnut ojentaa heille valmiita opusta luettavaksi, vaan osallistaa heidät kansion ideoimiseen ja valmistamiseen. Oleellista kehittämistoiminnassa on, että mukana ovat juuri ne henkilöt, joiden elämään kehittäminen liittyy (Toikko & Rantanen 2009, 96), eli tässä tapauksessa päiväkodin henkilöstö. Jäsenten osallistuminen toimintaan jo suunnittelusta ja valmisteluista lähtien lisää jäsenten sitoutuneisuutta kehittämi-

seen ja edesauttaa kaikkien mielipiteiden huomioonottamista (Toikko & Rantanen 2009, 90). Myös lapset ja lasten vanhemmat olisi voitu ottaa huomioon, mutta rajasin heidät tässä vaiheessa ulkopuolelle, jotta työmäärä pysyisi suunnitellussa.

Kuukausittaisissa tiimipalavereissa oli suunnitelmana käydä läpi perehdytyskansioon tulevia eri osa-alueita, vaikka jonkin verran käytännön asioita tultaisiin käsittelemään myös viikkopalavereissa. Viikkopalaverien huono puoli oli, että niissä ehdittiin käymään usein läpi vain seuraavan viikon toiminta, kaikki eivät päässeet osallistumaan ja aika oli usein rikkonainen ja lyhyt. Kuukausittaiset tiimipalaverit päiväkodissa puolestaan olivat tilaisuuksia, joissa mahdollistui työyhteisön yhteinen laaja-alainen pitkän tähtäimen ideointi ja suunnittelu.

5.5 Prosessin dokumentointi

Toiminnallisen opinnäytetyön haasteena pidetään dokumentointia. Ilman kattavaa dokumentointia on raportin kirjoittaminen vaikeaa. Opinnäytepäiväkirja on tärkeä osa tiedon tallettamista käytännön toteutuksen aikana. Sen tehtävänä on tukea kirjoittajan muistia raportin kirjoittamisvaiheessa, joten on hyvä kirjata ylös opinnäytetyön idea ja tavoitteet sekä kaikki prosessin aikana tapahtuneet muutokset. Lisäksi kannattaa tallettaa päiväkirjaan aina välittömästi käytetty kirjallisuus ja artikkelit opinnäytetyön lähdeluettelo-ohjeiden mukaan, keskustelut, päätökset sekä omat mietteet kussakin vaiheessa. (Vilkkä & Airaksinen 2003, 19-20.)

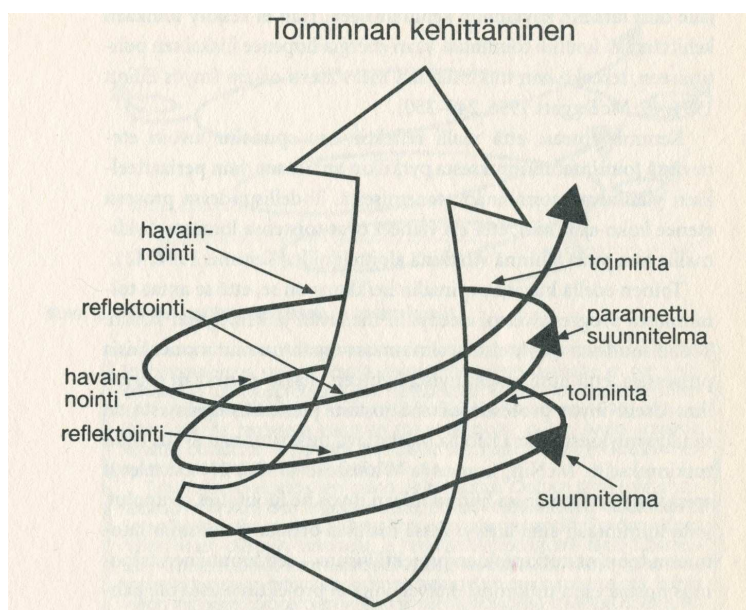
Omassa opinnäytetyössäni pyrin toimimaan näiden ohjeiden mukaan. Minulla oli alusta asti oma kansio sekä vihko, johon kirjoitin ja liimasin kaiken opinnäytetyöprojektiini liittyvän materiaalin ja tiedon. Kalenteri oli itselleni myös tärkeä työkalu, ja se toimi osittain myös päiväkirjana. Otin projektin edetessä myös jonkin verran valokuvia, pääasiassa itse tuotosta varten. Lasten hoitosopimuksissa on valmiiksi kysytty lupaa valokuvien ottamiseen ja käyttämiseen, mutta pyysin erikseen suullisesti vielä vanhemmilta luvan lasten kuvien julkaisemiseen vain päiväkodin käyttöön sekä opettajien luettavaksi tulevassa kansiossa.

Opinnäytepäiväkirjan kirjoittamisessa on hyvin tärkeää järjestelmällisyys (Vilka & Airaksinen 2003, 22.), minkä vuoksi tavoitteenani oli pitää vihkoa miltei aina mukana. Näin voin aina heti kirjata ylös uudet ideat ja muutokset. Tämä ei aina onnistunut, joten sain yhdistellä tietoja eri vihkoista ja papereista. Tärkeintä oli kuitenkin, että tiedot olivat tallessa. Myöhemmässä vaiheessa on vaikea yrittää muistaa tapahtuneita asioita tai ideoita, jos niitä ei koskaan kirjoitettu ylös.

6 PEREHDYTYSKANSION TEKEMINEN JA YHTEISTYÖ PÄIVÄKODIN KANSSA

6.1 Opinnäytetyön vaiheet

Toikko ja Rantanen (2009, 56–61) esittävät kehittäville toiminnalle viisi tehtävää: perustelu, toiminnan organisointi, toteutus, toiminnan arviointi ja tiedon levittäminen. Perehdytyskansion tekeminen päiväkodin toiminnan kehitystehtävänä voidaan laskea sisältävän näistä neljä ensimmäistä vaihetta. Aluksi perustelin kehityksen tarpeen itselleni, työyhteisölle ja myös opinnäytetyötäni varten, jonka jälkeen toiminnan organisointi eli suunnittelu oli tärkeä vaihe. Tärkeä osa suunnitteluvaihetta oli opinnäytesuunnitelma, jossa kehittämisen tavoite ja kohde määriteltiin käytännönläheisellä tavalla. Toteutus koostui yhteistyöstä päiväkodin kanssa sekä perehdytyskansion laatimisesta. Perehdytyskansiota, tavoitteiden toteutumista ja yhteistyötä päiväkodin kanssa arvioitiin loppukyselyn avulla. Koko prosessin toteutumista arvioin opinnäytetyöni lopussa. Tiedon levittäminen ei kuulunut tähän kehittämistehtävään.



Kuvio 4. Kemmisin toimintatutkimuksen spiraali (Heikkinen, H. 2010, 221).

Oheisen toimintatutkimuksen spiraalin (kuvio 3) mukaan taas toimintaa kehitetään seuraavan toistuvan kaavan mukaan: suunnitelma, toiminta, havainnointi, reflektointi ja parannettu suunnitelma (esim. Heikkinen 2010, 221). Vaikka kyseessä ei ole varsinainen toimintatutkimus, voidaan perehdyttämiskansion ohessa tapahtuneen kehittämistyön todeta seuranneen osittain tätä mallia.

Toiminta, tässä tapauksessa päiväkodin arkeen, aikatauluun ja käytäntöihin liittyvät asiat, suunniteltiin yhteisissä palaverissa. Toiminnan toteutuksen yhteydessä havainnoimme arjen tilanteita ja omaa toimintaamme; tosin aikaa varsinaiseen havainnointiin muistiinpanoja kirjaten ei ollut. Reflektointi ja keskustelu aiheesta käytiin palaverissa tai arjessa, heti tilanteen jälkeen. Jos aihetta ilmeni, muutimme toimintasuunnitelmaa ja kehitimme näin toimintaa pienin askelin. Kuten myös Heikkinen (2010, 222) mainitsee, käytännössä vaiheet etenevät lomittain ja spiraaliin tulee mukaan myös useita polkuja, niin kutsuttuja sivuspiraaleja (McNiff, Lomax ja Whitehead 1996, 23).

6.2 Kehittämismenetelmät

Tärkein menetelmäni oli yhteistyö henkilökunnan kanssa. Yhteistyö koostui viikoittaisista palaverista sekä kuukausittaisista tiimipalaverista – päivittäisiä keskusteluja unohtamatta. Päiväkodin viikkopalaverit pidettiin lasten päiväuniaikaan, ja niissä käytiin pääsääntöisesti läpi seuraavan viikon toimintaa ja työnjakoa. Mukana olivat ne työntekijät, jotka kulloinkin pystyivät osallistumaan. Viikko-ohjelma ja tärkeimmät asiat laitettiin ilmoitustaululle, josta kaikkien oli mahdollista saada tarvittava tieto. Viikkopalaverien avulla saimme päivä- ja viikkorytmin sujumaan suunnitellusti.

Tiimipalaverit pidettiin ilta-aikaan, jotta koko päiväkodin henkilökunta pystyisi osallistumaan niihin rauhassa ilman kiirettä. Niissä käsiteltiin seuraavan kuukauden toimintasuunnitelmaa, tavoitteita, sääntöjä ja toimintatapoja sekä muita kaikille yhteisiä asioita. Näitä palaveria ehdittiin valitettavasti pitää kevään aikana vain kaksi.

Kyselyt olivat toinen menetelmäni. Laadin perehdytyskansioista kaksi kyselyä, väli- ja loppukyselyn (liitteet 1 ja 2), jotka jaettiin päiväkodin kaikille työntekijöille. Välikysely oli lomakekysely, jotta työntekijän olisi helppo vastata kyselyyn esimerkiksi tauon aikana. Välikyselylomakkeessa oli lueteltuna aihealueita, joita alustavassa perehdytyskansiossa oli ja joiden tarpeellisuudesta pyysin mielipidettä. Vastausvaihtoehdot oli asetettu Likert-tyylisesti, mutta niitä oli vain kolme: ”olisi hyvä olla”, ”ehkä” ja ”ei ole tarpeellinen”, ja lisäksi jokaisen aihealueen jälkeen oli tilaa omille mielipiteille tai parannusehdotuksille. Normaalisti Likertin asteikkoa käytettäessä vaihtoehtoja on viisi, seitsemän tai yhdeksän, jolloin pariton määrä ja usein keskelle sijoitettu ”en osaa sanoa” -vaihtoehto antaa vastaajalle mahdollisuuden olla ottamatta kantaa (Valli 2010, 118). Välikyselyssä oli mukana myös kaksi avointa kysymystä kansion ulkoasusta ja muista ideoista. Avointen kysymysten etuna on mahdollisuus saada vastaajilta hyviä ideoita ja perusteellisia mielipiteitä, kun taas huonona puolena se, että vastaajat jättävät usein vastaamatta niihin tai vastaavat epätarkasti (Valli 2010, 126). Välikyselyn jaoin paperiversiona päiväkodilla, ja henkilökunta täytti kyselyn paikan päällä, kun he olivat ensin tutustuneet alustavaan perehdytyskansioon.

Loppukyselyn lähetin sähköpostitse yhdessä valmiin perehdytyskansion kanssa. Sähköisten kyselyjen haasteena on huono vastausprosentti, ja etuna puolestaan taloudellisuus (Valli 2010, 113). Tässä tapauksessa päädyin sähköiseen kyselyyn sen vuoksi, että päiväkotitoiminta oli jo lopettanut toimintansa, ja kysely oli helpompi lähettää sähköisesti kuin postitse. Lomakkeessa oli mukana saatekirje. Saatekirjeessä selitettiin oletus, jonka mukaan turvallisuuskansio olisi tehty erikseen ja että valmiissa tuotoksessa olisi mukana myös tarvittavat liitteet. Loppukysely oli laadittu Likert-mallin mukaisesti. Siinä oli väitteitä, joihin vastattiin rastittamalla sopivin viidestä vaihtoehdosta. Lisäksi oli yksi avoin kysymys, jossa oli mahdollisuus kertoa vapaasti muuta asiaan liittyvää.

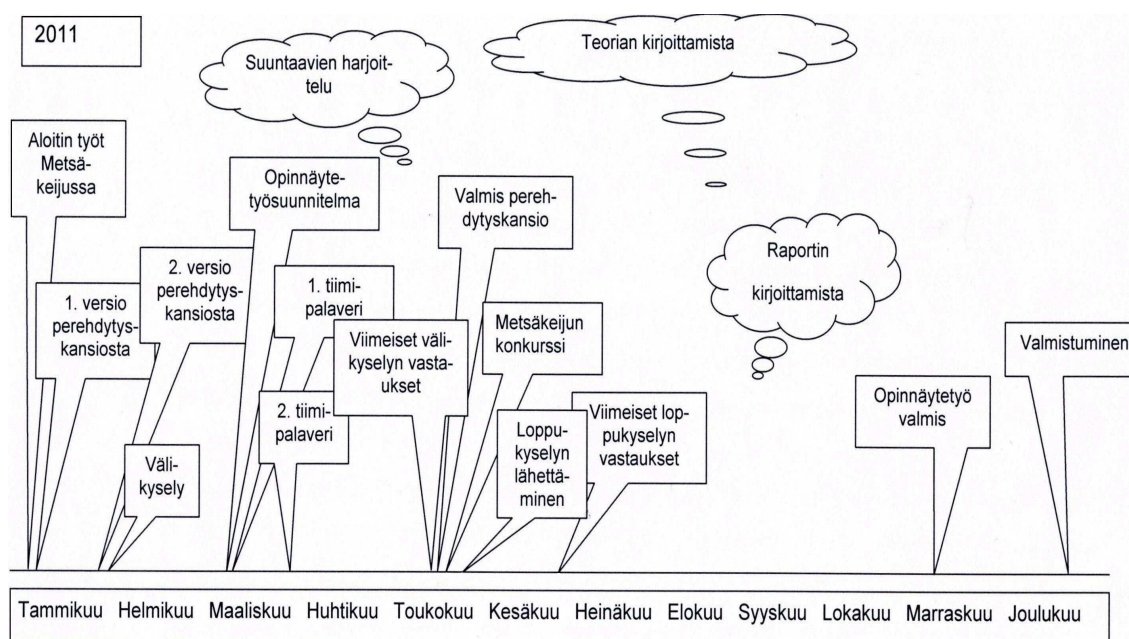
Käytin myös havainnointia jossain määrin menetelmänä. Resursseja varsinaiseen havainnointiin ja havaintojen kirjaamiseen ei ollut, mutta arkipäivän tilanteita seurasimme muun päiväkodin henkilökunnan kanssa ja keskustelimme niistä sekä arvioimme niiden toteutumista yhdessä. Tämä puolestaan johti jois-

sain tilanteissa käytäntöjen parantamiseen toimintatutkimuksen spiraalimallin (kuvio 3) mukaisesti. Tämän vuoksi tein myös perehdytyskansioista sellaisen, että sivuja on helppo uusia ilman, että koko kansio on tulostettava uudestaan.

6.3 Prosessin kuvaus

Opinnäytetyöprosessini alkoi joulukuussa 2010, jolloin sain ehdotuksen perehdytyskansion tekemisestä. Tammikuussa aloitin täysipäiväisen työn Metsäkeijussa, jolloin tein uusille työntekijöille kaksi alustavaa versiota perehdytyskansioista. Niihin kokosin käytännön asioita, joita on töihin tullessa hyvä tietää. Myöhemmästä versiosta tein kyselyn työntekijöille, jonka pohjalta tein alustavaan versioon muutoksia ja lisäyksiä. Näin arviointi oli mukana jo projektin keskellä, ei pelkästään loppuvaiheessa. Tuotteen valmistuttua laadin vielä kyselyn loppuarviointia varten sekä kirjoitin raportin prosessista.

Vuoden alkupuolella laadin itselleni suunnitelman (liite 3), jota pyrin noudattamaan. Suunnitelmiin tuli kuitenkin minusta riippumattomia muutoksia, joista suurin oli se, että päiväkotia Metsäkeiju toukokuun puolivälissä joutui lopettamaan toimintansa. Näin ollen jäi monta palaveria ja suuri osa suunnitellusta yhteistyöstä toteutumatta. Itse perehdytyskansion sain valmiiksi toukokuussa, mutta se ei koskaan tullut käyttöön. Ensimmäisistä versioista oli kuitenkin hyötyä useassa tilanteessa, ja erityisesti yhteistyö perehdytyskansion tekoprosessissa kantoi toivottua hedelmää. Seuraavan sivun kuviossa (kuvio 5) on koko opinnäytetyöprosessin vaiheet aikajanalla kuvattuna.



Kuvio 5. Aikajana opinnäytetyön ja perehdytyskansion valmistumisesta.

Ensimmäisestä perehdytyskansion versiosta pyysin johtajalta palautetta tammikuun puolivälissä. Johtaja luki kansion läpi ja merkitsi sinne muutettavia asioita sekä antoi suullisia ohjeita kansion kehittämiseksi. Tämän pohjalta tein muutoksia seuraavaan versioon, jonka tein valmiiksi tammikuun lopulla aloittavaa uutta työntekijää varten. Hän oli hyvin tyytyväinen saadessaan heti ensimmäisenä päivänä lukea tietoa päiväkodista ja sen toimintatavoista.

Helmikuun 11. päivä oli ensimmäinen opinnäytetyöseminaari, ideaseminaari, jota varten tein alustavan suunnitelman opinnäytetyöstäni ideoineen ja ajatuksi-neen. Tässä vaiheessa olin jo tehnyt kaksi versiota perehdytyskansiosta, joten työni oli päässyt hyvin vauhtiin. Myös yhteistyö päiväkodin johtajan kanssa sujui hyvin ja suunnitelma loppuvuodelle näytti toimivalta.

Helmi-maaliskuun aikana tein päiväkodissa töitä koulun ohella. Perehdytyskansion tekemiselle ei jäänyt paljon aikaa, mutta sen sisältö oli koko ajan mielessä, ja keskustelu sisällöstä ja käytännöistä pysyi yllä työyhteisössä. Opinnäytetyösuunnitelman tein maaliskuun alkupuolella, jolloin tarkensin itselleni työn tavoitteet, kehitystehtävät ja prosessin kulun.

Maaliskuulle ajoittuivat niin ikään Metsäkeijun kaksi tiimipalaveria. 7. päivä pidetyssä palaverissa oli paikalla viisi työntekijää, joiden kanssa laadimme pihäsäännöt, sisäsäännöt sekä ruokailutilanteen säännöt. Nämä kirjoitettiin puhtaaksi ilmoitustaululle ja sisällytettiin perehdytyskansioon.

Maaliskuun 29. päivä pidettiin toinen tiimipalaveri, jossa paikalla oli kahdeksan henkilöä, joista yksi oli toimivapaalla oleva lastentarhanopettaja ja yksi harjoittelija. Perehdytyskansioon liittyen käsittelimme työvuorokohtaisia työtehtäviä. Palaverin jälkeen kirjoitin ne puhtaaksi, liitin perehdytyskansioon ja tulostin henkilökunnalle. Molemmat tiimipalaverit olivat yhteistyöhön kohottavia hetkiä, kun saimme rauhassa keskustella asioista.

Kevään aikana suoritin suuntaavien, lapsi-, nuoriso- ja perhetyön opintojeni harjoittelun päiväkotia Metsäkeijussa. Koska tein harjoittelun palkallisena, ei perehdytyskansion tekemiselle jäänyt juuri aikaa työpäivien aikana. Aiheesta keskusteltiin työyhteisön kesken päiväkodin arjessa ja erityisesti palavereissa. Perehdytyskansiota kirjoitin kotona huhti- ja toukokuun aikana.

Jo helmikuussa jakamistani välilykselyistä viimeiset sain takaisin vasta viikolla 21, muutaman muistutuksen jälkeen. Välilykselyyn vastasi neljä työntekijää. Tämän jälkeen hioin vielä kansion valmiiksi. Päädyin pitämään kansiossa saman rungon kuin edellisissä versioissakin. Alkuperäisenä suunnitelmana oli tehdä kaksi kansiota; yksi laaja toimiston hyllylle ja toinen yksinkertaisempi ja vain olennaiset tiedot sisältävä jokapäiväiseen käyttöön. Laajaan versioon olisi sisällynyt lisäksi myös turvallisuusohjeet. Koska en toiminnan päättymisen vuoksi nähnyt olennaisena tehdä toista kansiota, tuli tästä perehdytyskansioista edellisten välimuoto: hieman ajateltua laajempi jokapäiväiseen käyttöön, mutta liian suppea ollakseen kaikenkattava. Esimerkiksi palveluseteleistä kirjoitin hieman, jotta jokainen ymmärtäisi järjestelmästä edes vähän. Valokuvia otin ja liäsin sopiviin kohtiin.

Keräsin vielä työntekijöiltä sähköpostitse kyselyt lopullisesta kansioista. Lähetin kyselyn niille, jotka olivat työsuhteessa toiminnan loppuessa, päiväkodin johtajalle, yhdelle toimivapaalla olleelle työntekijälle sekä yhdelle vakituiselle sijaisel-

le. Muutamana vastauksen sain heti, lopuille lähetin vielä myöhemmin muistutuksen. Viimeisen vastauksen sain 20. kesäkuuta. Kyselyyn vastasi viisi seitsemästä kyselyn saaneesta.

Kesällä kirjoitin hieman opinnäytetyön teoriaa, mutta keskityin pääasiassa kesätyöhöni perhepäivähoitajana. Vasta syksyllä, syys- ja lokakuussa tein suurimman osan kirjoitustyöstä niin teorian kuin projektin kuvauksenkin suhteen.

6.4 Kooste kyselyjen vastauksista

Välikyselyyn vastasi neljä työntekijää. Vastaukset eivät eronneet suuresti toisistaan sisällön suhteen. Suurin osa kansioon tulevista aihealueista nähtiin tärkeinä, mutta esimerkiksi tilojen esittely ei vastanneiden mielestä ollut tarpeellinen. Tietoa palveluseleista toisaalta haluttiin ja toisaalta ei. Ainakin yksi vastanneista ei omien sanojensa mukaan tiennyt niistä mitään, mutta toinen taas pohitti, että onko kaikkien työntekijöiden kyettäväkään kertomaan niistä perheille. Avoimiin kysymyksiin saatujen vastausten perusteella työntekijöiden toiveena oli, että kansioista tulisi siisti ja selkeä, siinä olisi kuvia, mutta ettei se olisi ”mikään taideteos”. Vaitiolovelvollisuudesta ja turvallisuusasioista kaivattiin tietoa.

Vastaukset itse perehdytyskansiota koskeviin kysymyksiin eivät poikenneet toisistaan olennaisesti. Kaikki viisi vastannutta olivat sitä mieltä, että tarvittava tieto löytyy kansioista hyvin, että se sisältää olennaiset tiedot, ja että he olisivat käyttäneet kansiota työssään. Neljä viidestä oli sitä mieltä, että kansiossa ei ole turhaa tekstiä, ja viides osittain. Kansion helppolukuisuus ja ulkoasun mieluisuus jakoivat mielipiteitä enemmän, mutta niissäkin kaikki vastanneet olivat joko täysin tai osittain samaa mieltä näistä väittämistä.

Perehdytyskansion tekoprosessiin liittyvissä väittämissä vastausten hajonta oli hieman suurempi. Tähän saattaa vaikuttaa se, että osa vastanneista ei ollut koko kevättä töissä päiväkodissa eivätkä näin ollen osallistuneet koko prosessiin. Neljä viidestä kuitenkin koki saaneensa olla mukana päättämässä kansioon tulleista asioista ja yksi ei osannut sanoa. Väitteeseen perehdytyskansion ensimmäisen version hyödyistä vastasi kaksi ”täysin samaa mieltä”, kaksi ”osittain

samaa mieltä” ja yksi ”en osaa sanoa”. Arjen toimivuuden parantumisesta oli täysin samaa mieltä neljä, ja yksi ei osannut sanoa. Kaikkien mielestä toimintatavat yhtenäistyivät kevään aikana, näistä yksi oli vain osittain samaa mieltä. Lasten levottomuuden vähenemisestä kolme oli täysin ja kaksi osittain samaa mieltä. Kolmeen viimeiseen väittämään tosin on varmasti vaikuttanut muutkin tekijät kuin yksinomaan tämä prosessi.

Avoimen kysymyksen vastauksissa eniten tuli palautetta kirjoitusvirheistä ja tekstin asettelusta sekä hieman sekavuudesta. Muuten palaute oli positiivista, muun muassa kuvat toivat piristystä. ”Olisi ollut ilo käyttää tätä osana normaalia arkea”, kirjoitti yksi vastanneista. Yhteenveto molempien kyselyjen vastauksista on liitteenä (liitteet 4 ja 5).

6.5 Valmis perehdytyskansio

Perehdytyskansioista tuli loppujen lopuksi 31-sivuinen kansio, joka koostuu käytännön asioista koskien lapsiryhmää ja työntekijöitä. Perehdytyskansion sisällysluettelosta (liite 6) saa melko hyvän käsityksen mitä asioita kansioista löytyy. Kansiota kokonaisuudessaan en liitä opinnäytetyöhöni, koska se sisältää muun muassa työntekijöiden yhteystiedot sekä lasten nimiä ja valokuvia. En koe sitä olennaiseksi myöskään siksi, että päiväkotia ei enää ole toiminnassa. Mikäli se olisi ollut yleismaallisempi ohjeistus, olisi sen hyvin voinut liittää tähän ja tarkastella sitä mallina perehdytyskansioista. Nyt en sitä kuitenkaan tee, koska sisältö on tiukasti sidoksissa juuri kyseiseen päiväkotiin.

Halusin tehdä perehdytyskansioista mahdollisimman toimivan, kattavan ja helpolukuisen. Tavoitteenani oli myös, että se voisi olla apuna selkeyttämässä päiväkodin arkea. Suunnitelmani oli tehdä kaksi eri versiota perehdytyskansioista. Toinen olisi helposti saatavilla, ja se ei sisältäisi liikaa tekstiä ja liitteitä. Toinen puolestaan sisältäisi enemmän tietoa sekä erilaisia liitteitä kuten turvallisuus-suunnitelman ja varhaiskasvatussuunnitelman. Toiminnan päättymisen vuoksi päädyin, kuten jo aiemmin kerroin, yhteen kansioon, josta muokkaantui näiden kahden suunnitellun kansion välimuoto.

Halusin, että kansio olisi ulkoasultaan värikäs ja pirteä ja pyrin välttämään yksitoikkoista tekstiä sekä mustavalkoisuutta, jotta sen lukeminen voisi olla mukavaa. Tämän vuoksi lisäsin kansion eri osa-alueisiin liittyviä kuvia päiväkodin lapsista, esimerkiksi nukkumassa, ulkoilemassa ja syömässä. Kuvia lukuun ottamatta kansiosta tuli loppujen lopuksi kuitenkin melko yksitoikkoinen. Voi olla, että olisin jaksanut panostaa ulkoasuun enemmän, mikäli kansio olisi tullut käyttöön. Toisaalta olen tyytyväinen lopulliseen, hieman asiallisempaan ulkoasuun, joka vastasi ainakin yhden työntekijän toiveeseen olematta ”taideteos”.

Tavoitteenani oli, että kansio kehittyisi jatkuvasti toiminnan kehittymisen myötä. Tämän vuoksi pyrin tekemään helpoksi kansion päivittämisen. Sivut on liitetty kansioon muovitaskuissa, jotta yhden tai useamman sivun voi tarvittaessa ottaa pois ja muuttaa sisältö tai kirjoittaa sivu uudelleen tietokoneella ja liittää päivitetty sivu kansioon. Muovitaskut auttavat sivuja myös pysymään hyväkuntoisina ja siisteinä. Myöhemmin tosin huomasin, että sivunumeroiden osalta päivittäminen ei onnistu, jos esimerkiksi jokin kappaleeseen tai tekstin osaan lisätään tekstiä niin, että yhdestä sivusta tulee kaksi.

Perehdytyskansio alkaa päiväkodin, henkilökunnan ja lapsiryhmän esittelyllä. Tavoitteenani oli antaa lukijalle mahdollisimman selkeä kuva työpaikasta. Tämän jälkeen esitellään ryhmäkohtaiset päivärytmit, viikko-ohjelma sekä eri tuokioiden esittely, jotta uusi, ja vanhempikin työntekijä saa kokonaiskäsityksen päiväkodin arjesta. Tarkemmin tätä kuvaillaan työvuorokohtaisten työtehtävien esittelyssä. Nämä sivut oli tarkoitus kopioida käytettäväksi apuna arjessa, kunnes arki niiden osalta sujuisi jouhevasti. Työvuorokohtaiset tehtävät päätettiin kirjoittaa ylös, jotta välttyttäisiin sieltä, että esimerkiksi aina sama henkilö on ulkona kauimman aikaa tai että joku toinen työntekijä jää aina ilman kahvitaukoa.

Erilaisten käytäntöjen osiossa esitellään muun muassa miten kuukauden eläin ohjaa päiväkodin kuukausisuunnitelmaa ja miten eri tilanteissa, kuten vessassa, ruokailussa, päiväunilla, pukeutumisessa sekä ulkoilussa toimitaan. Osa näistä käytännöistä on varmasti tuttua jokaiselle, joka on joskus ollut päiväkodissa, mutta toisaalta niissä tulee esille myös juuri kyseisen päiväkodin tavat.

Vanhempien kanssa tehtävästä yhteistyöstä keräsin kansioon tietoa koskien hoidon aloitusta, tukimuotoja, tiedottamista, ohjeita sekä lapsen hoidosta raportointia ja keskustelua. Näistä on erityisesti vakituisten työntekijöiden hyvä olla selvillä. On myös tärkeää, että työntekijöiden käytännöt näissä asioissa ovat yhtenäiset.

Lopuksi on kansioon kerätty yleistä tietoa työvuoroista, palkoista, lomista, työterveyshuollosta ja sairauslomasta, tärkeistä päivämääristä ja ajoista sekä hoitajan oikeuksista ja velvollisuuksista. Nämä tiedot on hyvä olla kirjallisina, jotta ne voi tarpeen tullen tarkistaa kansioista.

Halusin koota perehdytyskansioon myös kaikki mahdolliset tärkeät paperit toimiston hyllyltä. Ajattelin, että olisi huomattavasti helpompaa etsiä tiettyä lomaketta yhdestä paikasta, kuin selailla kaikki toimiston kansiot läpi. Liitteitä kansioon kertyikin suhteellisen paljon. Osa niistä on varsinaiseen perehdytykseen liittyvää ohjeistusta työntekijälle, kuten päiväkodin varhaiskasvatussuunnitelma, Turun kaupungin tietopaketti palvelusetelistä, aamupiirin kulku, ruokailutilanne sekä sisäsäännöt. Useat liitteet ovat sellaisia, joista on hyvä olla tyhjä versio tiettyssä paikassa, jotta siitä voi tarvittaessa ottaa kopion. Tällaisia liitteitä on hoitosopimus, sijaisten kanssa täytettävä pöytäkirja, Ohjeita Päiväkotikiukaan asiakkaille (kun lapsi aloittaa hoidon), Lapsen henkilökohtainen varhaiskasvatussuunnitelma ja Vaitiolovelvollisuus-lomake. Liitteet laitoin perehdytyskansioon loppuun, josta ne on helposti löydettävissä välilehtien avulla.

Kuten loppukyselystä kävi ilmi, saavutti perehdytyskansio asettamani tavoitteet melko hyvin. Lähes kaikki vastanneista olivat sitä mieltä, että työyhteisön toimintatavat yhtenäistyivät, arjesta tuli toimivampi ja lasten levottomuus väheni kevään aikana. Kaikki ei toki ole perehdytyskansion ansiota, vaan lapsiryhmän ja henkilökunnan vakiintumisella sekä ryhmän ja tilojen oikeanlaisella jaolla oli myös suuri merkitys. Uskon kuitenkin, että yhteisten toimintatapojen hakeminen yhdessä on vaikuttanut näihin asioihin.

7 ARVIOINTI

7.1 Tavoitteiden toteutuminen

Voin todeta lopuksi, että tavoitteet ja kehittämistehtävät toteutuivat ainakin osittain. Kyselyjen perusteella arjen toimivuus ja sitä kautta työyhteisön ja lasten hyvinvointi koheni kevään aikana. Toimintatavat yhtenäistyivät kiitos tiimi- ja viikkopalavereissa käytyjen keskustelujen. Myös lasten levottomuus väheni.

Itse perehdytyskansio valmistui, ja siitä tuli toimiva ja helppolukuinen. Kyselyssä perehdytyskansio sai hyvää palautetta, vaikka työntekijät eivät nähneetkään valmista versiota tulostettuna. Siitä, erityisesti sen aikaisemmasta versioista ehti kuitenkin olla hyötyä uusille työntekijöille ja sijaisille. Itselleni ansiosta voi olla hyötyä tulevissa työsuhteissa, ja pelkästään sen tekeminen opetti paljon.

Yhteistyö päiväkodin henkilökunnan kanssa oli sujuvaa. Työntekijät olivat kaikki nuoria ja suhteellisen kokemattomiakin, mikä edesauttoi ennakkoluulottoman työilmapiirin ja yhteistyön luomisessa. Toisaalta joissain tilanteissa olisi ehkä tarvittu kokeneemman työntekijän mielipidettä. Työntekijät osallistuivat perehdytyskansion sisällön luomiseen erityisesti palaverikeskustelujen ja kyselyjen kautta. Oma-aloitteista vastuunkantamista projektista ei sen sijaan juurikaan näkynyt, vaan työntekijät antoivat minun kantaa vastuun perehdytyskansioista. Syynä tähän on osittain se, että projektin aloitus ei ollut selkeä tapahtuma työyhteisössä, vaan siitä keskusteltiin enemmän vapaamuotoisesti. Tämä taas johtui siitä, että työyhteisö projektin alkuvaiheessa oli vielä epäyhtenäinen. Osa työntekijöistä oli joko lopettamassa työsuhdettaan tai juuri aloittanut työn päiväkodissa. Kevään aikana työyhteisö vakiintui ja työilmapiiri muuttui myönteisemmäksi.

7.2 Aikataulu

Tammikuussa laatimaani aikatauluun (liite 3) tuli paljon muutoksia prosessin aikana, osittain itsestäni ja osittain minusta riippumattomista syistä. Tarkoitukseni oli olla päiväkotia Metsäkeijussa työssä koko prosessin ajan. Nyt työkokemusta ja yhteistyötä henkilökunnan kanssa kertyi vain neljän ja puolen kuu-

kauden verran. Kun tieto toiminnan loppumisesta tuli, tiedustelin jatkosta ohjaavalta opettajaltani, joka antoi joka tapauksessa luvan opinnäytetyön jatkamiseen samasta aiheesta.

Teorian etsimisen ja kirjoittamisen olin suunnitellut ajoittuvan helmikuusta heinäkuuhun. Aloitin teorian etsimisen ajoissa, kirjoitin alustavaa lähdeluetteloja ja hankin kirjoja jo keväällä. Ensin kokopäivätyö ja myöhemmin päiväkodin toiminnan loppumisen vaikutus omaan elämään, uusi kesätyö ja kesä muutenkin hidastivat teoriaan tutustumista, vaikka muutamaaan kirjaan tutustuinkin sekä suunnittelin opinnäytetyön runkoa kesän aikana. Kunnolla pääsin asiaan paneutumaan vasta syyskuussa, ja teoriaosuutta työstin vielä ihan loppuun saakka.

Perehdytyskansiota olin suunnitellut tehdä toukokuusta heinäkuuhun. Tähän liittyi tietysti kyselyjen laatiminen ja purkaminen sekä yhteistyö henkilökunnan kanssa, joka alkoi jo tammikuussa. Kansio valmistui kuitenkin jo toukokuussa, mikä oli positiivinen asia. Olin ajatellut muokata perehdytyskansiota vielä myöhemmin, mutta se jäi toteutumatta ja kansion prosessi jäi tavallaan kesken. Toisaalta niin olisi käynyt joka tapauksessa, koska perehdytyskansion tarkoitus on muuttua ja kehittyä työn ja päiväkodin arjen sekä lapsiryhmän mukana. Olen tyytyväinen lopputulokseen, mutta kehitettävää siihen olisi varmasti ehtinyt tulla muun muassa toisessa päiväkodissa tekemäni harjoittelun myötä.

Raporttiosaa olin suunnitellut kirjoittaa elokuusta lokakuuhun, josta lokakuu on viimeistelyä. Tämä toteutui melko hyvin, joskaan koko lokakuuta en voinut pyhitää vain viimeistelylle. Elokuussa en intensiivisen rästiharjoittelun vuoksi ehtinyt juurikaan kirjoittamaan, mutta syys- ja lokakuun ajan tein tehokkaasti töitä opinnäytetyön eteen.

8 LÄHTEET

- Bakke, K. 2006. Att vänta på vattendroppar. Teoksessa Løkken G.; Haugen S. ja Røthle, M. (toim.) *Småbarnspedagogik: fenomenologiska och estetiska förhållningssätt*. Stockholm: Liber, 224–239. (norjankielinen alkuteos 2005.)
- Borgman, M. & Packalén, E. 2002. Parhaan käytännöt työyhteisön kehittämiseen. Tampere: Tammer-Paino.
- Frilander-Paavilainen E.-L. 2005. Opinnäytetyö asiantuntijuuden kehittäjänä ammattikoulussa. Helsinki: Yliopistopaino.
- Furman, B. & Ahola, T. 2002. Työpaikan hyvä henki ja kuinka se tehdään. Helsinki: Tammi.
- Granberg, O. 2009. Lära eller läras: Om kompetens och utbildningplanering i arbetslivet. Lund: Studentlitteratur.
- Haapamäki, J. 2000. Yhteisön merkitys päivähoitossa. Teoksessa Haapamäki, J.; Kaipio, K.; Keskinen, S.; Uusitalo, I. ja Kuoksa, M. (toim.) *Yhteisö kasvattaa: Päivähoito oppimis- ja kasvatusyhteisönä*. Helsinki: Tammi, 26–32.
- Heikka, J.; Hujala E.; Turja L. ja Fonsén E. 2011. Lapsikohtainen havainnointi ja arviointi varhaispedagogiikassa. Teoksessa Hujala, E. & Turja, L. (toim.) *Varhaiskasvatuksen käsikirja*. Jyväskylä: PS-kustannus, 54–66.
- Heikkinen, H. 2010. Toimintatutkimus – Toiminnan ja ajattelun taitoa. Teoksessa Aaltola, J. & Valli, R. (toim.) *Ikkunoita tutkimusmetodeihin 1, Metodien valinta ja aineiston keruu: virikkeitä aloittelevalle tutkijalle*. Jyväskylä: PS-kustannus, 214–229.
- Hujala, E.; Puroila, A.-M.; Parila, S. & Nivala V. 2007. *Päivähoidosta varhaiskasvatukseen*. Vantaa: Edufin.
- Hujala, E.; Heikka, J. & Halttunen, L. 2011. Johtajuus varhaiskasvatuksessa. Teoksessa Hujala, E. & Turja, L. (toim.) *Varhaiskasvatuksen käsikirja*. Jyväskylä: PS-kustannus, 287–299.
- Hämäläinen, P. 2005. Ihmisen kokoinen työyhteisö. Helsinki: Tammi.
- Jalava, U. & Vikman, A. 2003. Työ ja oppiminen yrityksissä – Ongelmista ratkaisuihin. Helsinki: WSOY.
- Juuti, P. & Vuorela, A. 2004. Johtaminen ja työyhteisön hyvinvointi. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Järvinen, P. 2008. Menestyvän työyhteisön pelisäännöt. Helsinki: WSOY.
- Kangas, P. 2007. Perekäytännön suunnittelu ja toteutus. Helsinki: Työturvallisuuskeskus TTK, palveluryhmä.
- Kalliala, M. 2008. Kato mua! : kohtaako aikuinen lapsen päivähoitossa. Helsinki: Gaudeamus Helsinki University Press.
- Keskinen S. 1999. Päiväkoti ja työyhteisön toimivuus. Teoksessa Keskinen, S. & Virtanen, N. (toim.) *Päiväkoti työyhteisönä*. Helsinki: Helsingin yliopisto, 7–19.
- Keskinen S. 2000. Päiväkodin toimintakulttuuri henkilöstön yhteistyön säätelijänä. Teoksessa Haapamäki, J.; Kaipio, K.; Keskinen, S.; Uusitalo, I. ja Kuoksa, M. (toim.) *Yhteisö kasvattaa: Päivähoito oppimis- ja kasvatusyhteisönä*. Helsinki: Tammi, 137–153.

Keskinen S. 2000. Stressin säätelyä kouluttamalla ja muutoksiin valmistumalla. Teoksessa Haapamäki, J.; Kaipio, K.; Keskinen, S.; Uusitalo, I. ja Kuoksa, M. (toim.) Yhteisö kasvattaa: Päivähoito oppimis- ja kasvatusyhteisönä. Helsinki: Tammi, 154–172.

Kiesiläinen L. 2001. Vuorovaikutus ammattina. Teoksessa Helenius, A.; Karila, K.; Munter, H.; Mäntynen, P. ja Siren-Tiusanen, H. (toim.) Pienet päivähoitossa – alle 3-vuotiaiden lasten varhaiskasvatuksen perusteita. Helsinki: WSOY.

Koivunen, P. 2009. Hyvä Päivähoito. Jyväskylä: PS-kustannus.

Kupila, P. 2011. Varhaiskasvatuksen asiantuntijuus oppivassa työyhteisössä. Teoksessa Hujala, E. & Turja, L. (toim.) Varhaiskasvatuksen käsikirja. Jyväskylä: PS-kustannus, 300–311.

Kronqvist, E.-L. 2011. Varhaispedagogiikan kehityspsykologinen perusta. Teoksessa Hujala, E. & Turja, L. (toim.) Varhaiskasvatuksen käsikirja. Jyväskylä: PS-kustannus, 13–30.

Lahden ammattikorkeakoulu 2007. Hyvä perehdytys – opas. Lahti: Lahden ammattikorkeakoulu. Saatavissa myös: <http://www.lamk.fi/> > julkaisut > oppimateriaalia

Laine, M.; Wickström, G.; Pentti, J.; Elovainio, M.; Kaarlela-Tuomaala, A.; Lindström, K.; Raitoharju, R. ja Suomala, T. 2006. Työolot ja hyvinvointi sosiaali- ja terveysalalla. Helsinki: Työterveyslaitos.

Laki lasten päivähoitosta 19.1.1973/36.

Lindström K. 2002. Työyhteisöjen terveyden ja hyvinvoinnin kehittyminen Suomessa. Teoksessa Lindström K. ja Leppänen, A. (toim.) Työyhteisön terveys ja hyvinvointi. Helsinki: Työterveyslaitos, 24–35.

McNiff, J.; Lomax, P. ja Whitehead, J. 1996. You and your action research project. London: Routledge.

Mikkola P. & Nivalainen K. 2009. Lapselle hyvä päivä tänään – näkökulmia 2010-luvun varhaiskasvatukseen. Vantaa: Pedatieto.

Reunamo, J. 2007. Tasapainoinen varhaiskasvatus: Erilaisia tapoja suhtautua muutokseen. Helsinki: WSOY.

Rautiainen V. & Keskinen S. 1999. Sosiaalinen tuki päiväkotihenkilöstön voimavarana. Teoksessa Keskinen, S. & Virtanen, N. (toim.) Päiväkoti työyhteisönä. Helsinki: Helsingin yliopisto, 20–31.

Röthle, M. 2006. Mötet med de lekande barnen. Teoksessa Løkken G.; Haugen S. ja Röthle, M. (toim.) Småbarnspedagogik: fenomenologiska och estetiska förhållningssätt. Stockholm: Liber, 114–132. (norjankielinen alkuteos 2005.)

Siren-Tiusanen 2002. Alle kolmivuotiaiden kehitys ja suotuisat varhaiskasvatuskäytännöt. Teoksessa Helenius, A.; Karila, K.; Munter, H.; Mäntynen, P. ja Siren-Tiusanen, H. (toim.) Pienet päivähoitossa – alle 3-vuotiaiden lasten varhaiskasvatuksen perusteita. Helsinki: WSOY, 15–33.

Siren-Tiusanen H. & Tiusanen E. 2001. Päivärytmi ja toiminnan rakentuminen. Teoksessa Helenius, A.; Karila, K.; Munter, H.; Mäntynen, P. ja Siren-Tiusanen, H. (toim.) Pienet päivähoitossa – alle 3-vuotiaiden lasten varhaiskasvatuksen perusteita. Helsinki: WSOY, 65–89.

Sosiaali- ja terveysministeriö 2002. Valtioneuvoston periaatepäätös varhaiskasvatuksen valtakunnallisista linjauksista. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö. Saatavissa myös: pre20031103.stm.fi/suomi/pao/varhais2/kasvatus.pdf

Sosiaali- ja terveysministeriö 2008. Varhaiskasvatus vuoteen 2020 – Varhaiskasvatuksen neuvottelukunnan loppuraportti. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö. Saatavissa myös: www.stm.fi/julkaisut/nayta/_julkaisu/1084492 > koko julkaisu

Stakes 2005. Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet. Helsinki: Gummerus. Saatavissa myös: <http://www.thl.fi/thl-client/pdfs/7eef5448-e8a3-4887-ab97-19719ea74066>

Sydänmaanlakka, P. 2007. Älykäs organisaatio. Helsinki: Gummerus.

Terveyden ja hyvinvoinnin laitos, 2011. Viitattu 22.10.2011. www.thl.fi > Etusivu > Tilasto ja rekisteritieto > Lapsuus ja perhe > Lasten päivähoito

Toikko T. ja Rantanen T. 2009. Tutkimuksellinen kehittämistoiminta: näkökulmia kehittämissessiin, osallistamiseen ja tiedontuotantoon Tampere: Tampere University Press.

Turja, L. 2010. Lapset osallisina – Kohti uutta varhaiskasvatuskulttuuria. Teoksessa Turja, L. & Fonsén, E. (toim.) Suuntana laadukas varhaiskasvatus: Professori Eeva Hujalan matkassa. Tampere: Suomen varhaiskasvatus, 30–47.

Turja, L. 2011. Lasten osallisuus varhaiskasvatuksessa. Teoksessa Hujala, E. & Turja, L. (toim.) Varhaiskasvatuksen käsikirja. Jyväskylä: PS-kustannus, 41–53.

Työturvallisuuskeskus 2007. Viitattu 22.10.2011. www.tyoturva.fi > julkaisut > PDF-julkaisut > Pehdyttämisen tarkastuslista 2007

Työturvallisuuskeskus 2009. Työhön pehdyttäminen ja opastus – Ennakoivaa työsuojelua, 2.painos. Helsinki: Työturvallisuuskeskus. Saatavissa myös: www.tyoturva.fi > julkaisut > PDF-julkaisut > Työhön pehdyttäminen ja opastus

Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738.

Unicef 1989. YK:n Lapsen oikeuksien yleissopimus. Viitattu 5.9.2011. http://www.unicef.fi/files/unicef/pdf/Lasten_oik_sopimus.pdf

Uusitalo, I. 2000. Yhteisölliset oppimisympäristöt. Teoksessa Haapamäki, J.; Kaipio, K.; Keskinen, S.; Uusitalo, I. ja Kuoksa, M. (toim.) Yhteisö kasvattaa: Päivähoito oppimis- ja kasvatusyhteisönä. Helsinki: Tammi, 84–92.

Valli, R. 2010. Kyselylomaketutkimus. Teoksessa Aaltola, J. & Valli, R. (toim.) Ikkunoita tutkimusmetodeihin 1 – Metodien valinta ja tiedonkeruu: virikkeitä aloittelevalle tutkijalle, 3. uudistettu ja täydennetty painos. Jyväskylä: PS-kustannus, 103–127.

Vilka, H. & Airaksinen T. 2003. Toiminnallinen opinnäytetyö. Helsinki: Tammi.

Vilka, H. 2005. Tutki ja kehitä. Helsinki: Tammi.

Wilhelmson, L. & Döös, M. 2002. Dialogkompetens förutvecklig i arbetslivet. Stockholm: Arbetslivsinstitutet.

Välikysely

Välikysely perehdytyskansioista

Ann-Marie Abrams

Henkilökunnalle 31.1.2011

Perehdytyskansioista on nyt tulostettu ns. 2. versio. Osa siitä on jo aika valmista, osa taas kokonaan kirjoittamatta. Pyydän teiltä mielipiteitä kansion kehittämisessä ja luomisessa kattavaksi käsikirjaksi - mutta myös helpolukuisseksi, jotta siitä jatkossa olisi päiväkodin uusille ja vanhoille työntekijöille mahdollisimman paljon hyötyä.

Merkitse mielestäsi sopivin vaihtoehto ja kirjoita mahdollisia mielipiteitä tai parannusehdotuksia (eli mitä niissä osioissa olisi hyvä ottaa huomioon).

Mitkä seuraavista asioista olisi mielestänne hyvä olla perehdytyskansiossa?

olisi	ei ole		
hyvä olla	ehkä	tarpeellinen	Mielipiteitä, parannusehdotuksia yms.

Tilat				
Tavoitteet				
Lapsipaikat				
Tietoa palvelusetelistä ja muista perheen tukimahdollisuuksista				
Päiväkodin yhteystiedot				
Henkilökunnan yhteystiedot				
Henkilökunnan kuvat ja yleistä tietoa heistä				
Lapsiryhmien esittely				
Eri ryhmien päivärytmit				
Työvuorokohtaiset työtehtävät				
Viikko-ohjelma				

Olisi ei ole
 hyvä olla ehkä tarpeellinen Mielipiteitä, parannusehdotuksia yms.

Vessassa				
Ruokailussa				
Päiväunilla				
Pyykin kanssa				
Ulkoilussa, pukeminen ja vaatetus				
Työvuorot				
Palkka				
Työterveys				
Lapsen aloittaminen päiväkodissa				
Yhteistyö vanhempien kanssa				
Hoitajan oikeudet ja velvollisuudet				
Tärkeitä päivämääriä ja aikoja				
Turvallisuus				

Minkälainen kansion ulkoasun tulisi olla:

Muita ehdotuksia ja ideoita? 😊

Loppukysely

Kysely perehdytyskansioista

Ann-Marie Abrams

Henkilökunnalle 26.5.2011

Hei!

Päiväkoti Metsäkeijun perehdytyskansio on siis valmistunut. Kuten tiedämme, käyttöön se ei tule, mutta koska se siitä huolimatta on osa opinnäytetyötäni, pyydän teiltä palautetta valmiista tuotoksesta sekä siihen liittyvästä prosessista, eli yhteistyöstä, jota olemme Metsäkeijussa tehneet työtapoihin ja käytäntöihin liittyen.

Oletuksena on, että turvallisuuskansio olisi tehty erikseen omana kokonaisuutenaan, joten siksi ei tässä kansiossa käsitellä kaikkea turvallisuuteen liittyvää. Tarkoituksena oli myös tehdä kaksi eri kansiota, toinen jokapäiväistä käyttöä varten ja toinen laajempi toimiston hyllylle. Tämä tuotos on nyt lähempänä laajempaa versiota, joskaan ei ehkä aivan niin kattava. Huomioon otettavaa on myös, että tulostetussa versiossa on mukana seuraavat liitteet: hoitosopimus, päiväkotikielto Metsäkeijun varhaiskasvatussuunnitelma, vanhempien kanssa täytettävä varhaiskasvatussuunnitelma, ohjeita uusille asiakkaille, vaitiolovelvollisuus-lomake, sijaislomake (eli päätöspöytäkirja), tietoa palvelusetelistä, sisä- ja pihasäännöt, maahisten aamupiirin runko sekä ruokailutilanne (neljä viimeistä oli seinällä esillä).

Mitä mieltä olet seuraavissa asioissa koskien perehdytyskansiota? Merkitse rastilla haluamasi vaihtoehto.

	Täysin samaa mieltä	Osittain samaa mieltä	En osaa sanoa	Osittain eri mieltä	Täysin eri mieltä
Tarvittava tieto löytyy hyvin.					
Kansio sisältää olennaiset tiedot.					
Kansiossa ei ole turhaa tekstiä.					
Kansio on helppolukuinen.					
Kansion ulkoasu on mieluinen.					
Olisin käyttänyt kansiota työssäni.					

Perehdytyskansion tekoprosessiin (esim. tiimi- ja viikkopalavereissa + muuten käydyt keskustelut) liittyviä kysymyksiä.

	Täysin samaa mieltä	Osittain samaa mieltä	En osaa sanoa	Osittain eri mieltä	Täysin eri mieltä
Koen saaneeni olla mukana päättämässä asioista, joita on tullut mukaan kansioon.					
Perehdytyskansioista (tai ensimmäisistä versioista) ehti olla minulle hyötyä.					
Arjen toimivuus parani kevään aikana.					
Toimintatavat yhtenäistyivät kevään aikana.					
Lasten levottomuus väheni kevään aikana.					

Muuta sanottavaa perehdytyskansioista

Kiitos vastauksistasi ja hyvää kesää! ☺

Ann-Marie

Opinnäytetyön aikataulu

Kuukausi	Päiväkodissa	Koulussa	Kotona
Tammikuu	Työ Metsäkeijussa alkaa.	Suuntaavat opinnot alkavat.	Alustava versio perehdytyskansiosta
Helmikuu	Työt jatkuvat. Kysely työntekijöille	11.2. 1. seminaari	Opinnäytetyön teoriapohjan etsimistä
Maaliskuu	7.3. tiimipalaveri 28.3. tiimipalaveri	15.3. Kirjallinen Opinnäytetyösuunnitelma 22.3. 2. seminaari	Teoriapohjan etsimistä ja siihen perehtymistä
Huhtikuu	Harjoittelu Metsäkeijussa alkaa 11.4. Tiimipalaveri		Teoriapohjaan perehtymistä ja teorian kirjoittamista Kyselyn purku
Toukokuu	Harjoittelu jatkuu Tiimipalaveri	24.5. 3. seminaari	Teorian kirjoittamista Perehdytyskansion kirjoittamista
Kesäkuu	Harjoittelu Metsäkeijussa jatkuu 24.6. asti → työt päiväkodissa Tiimipalaveri		Teorian kirjoittamista Perehdytyskansion kirjoittamista
Heinäkuu	Työt jatkuvat Tiimipalaveri		Teorian kirjoittamista Perehdytyskansio(t) valmis
Elokuu	Lomaa töistä (Tiimipalaveri) Loppukysely henkilökunnalle	Harjoittelu toisessa päiväkodissa	(Opinnäytetyön kirjoittamista) Loppukyselyn laatiminen
Syyskuu	Työt jatkuvat Tiimipalaveri		Raportin kirjoittamista Loppukyselyn purku
Lokakuu	Työt jatkuvat Tiimipalaveri	13.10. 4.seminaari	Opinnäytetyön viimeistelyä
Marraskuu	Työt jatkuvat Tiimipalaveri	9.11. Opinnäytetyön palautus 14.11. Kypsyysnäyte	
Joulukuu	Työt jatkuvat	Valmistuminen	

Yhteenveto välikyselyn vastauksista

Olisi ei ole
hyvä olla ehkä tarpeellinen Mielipiteitä, parannusehdotuksia yms.

Tilat		x	xxx	Lyhyesti ja ytimekkäästi
Tavoitteet	xxxx			
Lapsipaikat	xxx	x		
Tietoa palvelusetelistä ja muista perheen tukimahdollisuuksista	x	xxx		Omaakohtaisesti en tiedä mitään näistä Tarvitseeko kaikkien ollatietoisia / kykeneviä kertomaan tuista ym.
Päiväkodin yhteystiedot	xxxx			Myös jossain muualla esillä voisi olla
Henkilökunnan yhteystiedot	xxx	x		Voisi olla jokaisen omassa puhelimessa
Henkilökunnan kuvat ja yleistä tietoa heistä	xxx	x		
Lapsiryhmien esittely	xxxx			
Eri ryhmien päivärytmit	xxxx			Helpottaa esim sijaisten kykyä toimia vieraassa ympäristössä
Työvuorokohtaiset työtehtävät	xxx	x		En perusta liian tarkoista ohjeistakoska joku AINA viilaa pilkkua
Viikko-ohjelma	xx	x	x	

olisi ei ole
hyvä olla ehkä tarpeellinen Mielipiteitä, parannusehdotuksia yms.

Vessassa	x xx	x		Lyhyesti ja ytimekkäästi
Ruokailussa	xxx	x		Lyhyesti ja ytimekkäästi
Päiväunilla	xxx	x		Lyhyesti ja ytimekkäästi
Pyykin kanssa	xx	x	x	
Ulkoilussa, pukeminen ja vaatetus	xxx	x		
Työvuorot	x	xxx		
Palkka	xx	xx		
Työterveys	xxx	x		
Lapsen aloittaminen päiväkodissa	xxxx			
Yhteistyö vanhempien kanssa	xxxx			
Hoitajan oikeudet ja velvollisuudet	xxxx			
Tärkeitä päivämääriä ja aikoja	x	xxx		
Turvallisuus	xxxx			Varauloskäynti ym.

Minkälainen kansion ulkoasun tulisi olla:

Selkeä, siisti

Muita ehdotuksia ja ideoita? ☺

Muitakin kuvia

Vaitiolovelvollisuudesta joku pätkä

Ei mikään taideteos!

(Turvallisuusasioista monta ehdotusta)

Yhteenveto loppukyselyn vastauksista

Loppukyselyn yhteenveto.

	Täysin samaa mieltä	Osittain samaa mieltä	En osaa sanoa	Osittain eri mieltä	Täysin eri mieltä
Tarvittava tieto löytyy hyvin.	x x x x x				
Kansio sisältää olennaiset tiedot.	X x x x x				
Kansiossa ei ole turhaa tekstiä.	X x x x	X			
Kansio on helppolukuinen.	X x x	X x			
Kansion ulkoasu on mieluinen.	X x	X x x			
Olisin käyttänyt kansiota työssäni.	X x x x x				

Perehdytyskansion tekoprosessiin (esim. tiimi- ja viikkopalavereissa + muuten käydyt keskustelut) liittyviä kysymyksiä.

	Täysin samaa mieltä	Osittain samaa mieltä	En osaa sanoa	Osittain eri mieltä	Täysin eri mieltä
Koen saaneeni olla mukana päättämässä asioista, joita on tullut mukaan kansioon.	X x x x		X		
Perehdytyskansioista (tai ensimmäisistä versioista) ehti olla minulle hyötyä.	X x	X x		X	
Arjen toimivuus parani kevään aikana.	X x x x		X		
Toimintatavat yhtenäistyivät kevään aikana.	X x x x	X			
Lasten levottomuus väheni kevään aikana.	X x x	X x			

Muuta sanottavaa perehdytyskansioista

selkeä ja helppolukuinen, sisälsi tarvittavat tiedot ja selvensi hyvin viikko-ohjelman, päivärytmin ja työvuorokohtaiset työtehtävät.

Olisi ollut ilo käyttää tätä osana normaalia arkea, muutamia kirj.virheitä vielä oli mukana ja välillä menin sekaisin käydessäni työtehtäviä hoitajan 1 ja 2 osalta. Kuvat olivat mukava piriste tekstiosuuksien välillä ja toivat tekstin sisältöä oivasti esiin.

Eniten häiritsivät kirjoitusvirheet ja kappaleiden sijoittelu: uusi asia alkoi samalta sivulta pienen välin jälkeen. Parempi joko ilman isompaa väliä tai että uusi asia alkaa kokonaan uudelta sivulta. Kansion sisällössä / tekstissä ei ollut mitään vikaa.

Perehdytyskansion sisällysluettelo

Sisältö:

Päiväkodin esittely	4
Henkilökunta ja henkilökohtaiset vastualueet	5
Ryhmien esittely	7
Ryhmäkohtaiset päivärytmit	8
Menninkäisten päivärytmi	8
Maahisten päivärytmi	9
Mörrien iltarytmi	10
Viikko-ohjelma ja eri tuokioiden esittely	11
Aamupiiri	11
Liikuntatuokio	11
Käden taidot	11
Metsäretket	12
Työvuorokohtaiset työtehtävät	12
Menninkäisten 1. hoitaja	13
Menninkäisten 2. hoitaja	14
Maahisten 1. hoitaja	15
Maahisten 2. hoitaja	16
Mörrien hoitaja	17
Erilaisia käytäntöjä	19
Kuukauden eläin	19
Kasvun kansio	20
Syntymäpäivät	20
Vessassa	21
Ruokailussa	22

Päiväunilla	23
Pyykin kanssa	25
Pukemisessa, vaatetuksessa ja ulkoilussa	25
Vanhempien kanssa tehtävä yhteistyö	27
Hoidon aloitus	27
Tukimuodot	27
Lapsen hoidosta raportointi, keskustelut ja tapahtumat	27
Tiedottaminen	28
Ohjeita vanhemmille	28
Työvuorot ja tuntiseuranta	29
Palkka ja lomat	29
Työterveyshuolto ja sairausloma	30
Tärkeitä päivämääriä ja aikoja	30
Hoitajan oikeudet ja velvollisuudet	31