

PEREHDYTTÄMINEN  
HAAGA-KAARELA ALUEEN  
PERHEPÄIVÄHOITOYKSIKÖSSÄ

Heidi Mikkonen (LTO)  
Tommi Myllyneva  
Opinnäytetyö, syksy 2015  
Diakonia ammattikorkeakoulu  
Helsinki  
Sosiaalialan koulutusohjelma  
Sosionomi (AMK)+ Lastentar-  
hanopettajan kelpoisuus

## TIIVISTELMÄ

Mikkonen, Heidi & Myllyneva, Tommi. Perehdyttäminen Haaga-Kaarelan perhepäivä-hoitoyksikössä. Produktiona perhepäivähoidon perehdytysopas. Diak Helsinki, syksy 2015, 77 s., 4 liite. Diakonia-ammattikorkeakoulu, Sosiaalialan koulutusohjelma, sosionomi (AMK) + lastentarhanopettajakelpoisuus.

Toiminnallisen opinnäytetyömme tarkoituksena oli laatia perehdytysopas Helsingin Haaga-Kaarelan alueella toimiville perhepäivähoitajille. Perehdytysopas on osa alueen perhepäivähoidon laadun kehittämistä ja se on tehty yhteistyössä Helsingin perhepäivähoidon ohjaajien ja Helsingin Haaga-Kaarelan alueen perhepäivähoitajien kanssa. Pohjana on ollut heidän tarpeensa ja toiveensa. Taus-tamateriaalina on käytetty erilaisia perehdytysoppaita, mutta varsinaisen Haaga-Kaarelan alueen perehdytysoppaan puuttuessa olemme saaneet luoda perehdytysoppaan täysin oman ideointimme pohjalta. Perehdytysoppaan tekeminen oli ajankohtaista, sillä perhepäivähoidon ohjaaja ja perhepäivähoitajat kertoivat, ettei heillä ole olemassa ollenkaan varsinaista perehdytysopasta.

Perehdytysoppaan tekeminen aloitettiin joulukuussa 2014 käymällä läpi olemassa olevia erilaisia Helsingin kaupungin perehdytysmateriaaleja. Oppaan varsinainen työstäminen alkoi tammikuussa 2015, jolloin järjestimme suunnittelukokouksen hoitajienillan yhteyteen ja mietittiin perehdytysoppaan sisältöä. Perehdytysopasta muokattiin vielä moneen otteeseen perhepäivähoitajien illoista tulleiden palautteiden, sekä perhepäivähoidon ohjaajien palautteen mukaan. Opinnäytetyön tuloksena syntynyt perehdytysopas palvelee työyhteisöä yhti-näistämällä työn periaatteita ja luomalla materiaalia uusien työntekijöiden perehdyttämisen helpottamiseksi.

Opinnäytetyöraportti jakautuu perehdytystä, päivähoitoa, sekä työyhteisöä käsittelevään teorian tietoon, opinnäytetyöprosessia kuvaavaan osioon, sekä varsinaiseen perehdytysoppaaseen.

Avainsanat: Perehdyttäminen, perhepäivähoito, työyhteisö ja varhaiskasvatus.

## ABSTRACT

Mikkonen, Heidi & Myllyneva, Tommi. Orientation in Haaga-Kaarela family day care unit. Orientation folder for a day care centre. 77 p., 4 appendix. Language: Finnish. Helsinki, Autumn 2015. Diaconia University of Applied Sciences. Degree programme in Social Services: Bachelor of Social Services + early childhood education teacher qualification.

The purpose of the thesis was to produce an orientation folder for child minders working in Haaga-Kaarela area, Helsinki, Finland. The orientation folder is part of the development of quality for Haaga-Kaarela area family day care and it was made in co-operation with the family day care managers and child minders based on their wishes. The orientation folder of Helsinki City centre and other orientation materials have been used as the source of information and as background material. Because there was no orientation folder covering Haaga-Kaarela area family day care, the authors had a great opportunity to use their own ideas. It was topical to create an orientation folder and it was hoped for very much.

The process of making the orientation folder began in the December of 2014. First, the orientation materials of Helsinki city centre were read through. The actual making of the orientation folder started in January 2015 when a meeting was organized and a discussion concerning the content of the orientation folder took place.

The orientation scheme was modified on many occasions according to the feedback gathered in parents' evenings, as well as through family day care counsellors' feedback. The orientation folder serves the work community by integrating working principles and also creating material to help the orientation of new workers.

This thesis report includes information about orientation, day care and work community. The report also includes a presentation of the process of making the thesis and the orientation folder of Haaga-Kaarela family day care unit.

Keywords: care, day, early childhood, orientation, work community

## SISÄLLYS

1 JOHDANTO .....	5
2 PEREHDYTTÄMINEN .....	7
2.1 Perehdyttämisen tavoite ja merkitys.....	7
2.2 Perehdyttämisen tarkoitus ja suunnittelu.....	9
2.3 Perehdytyksen toteutus.....	12
3 VARHAISKASVATUS .....	14
3.1 Laadukas varhaiskasvatus ja kasvatuskumppanuus.....	14
3.2 Varhaiskasvatussuunnitelma .....	16
3.3 Pedagoginen varhaiskasvatus .....	18
3.4 Aikuisen merkitys lapsen pedagogiselle kehitykselle .....	19
4. PERHEPÄIVÄHOITO OSANA VARHAISKASVATUSTA.....	27
4.1. Perhepäivähoidon historiaa.....	27
4.2 Perhepäivähoitoa koskevat lait ja säädökset .....	28
4.2.1 Perhepäivähoitajan työtehtävät ja työaika.....	30
4.2.2 Perhepäivähoitajan koulutus ja kelpoisuusehto .....	31
4.3 Perhepäivähoidon eri muodot .....	32
4.4 Perhepäivähoito kasvatusympäristönä.....	34
5. PERHEPÄIVÄHOITO HAAGA-KAARELAN ALUEELLA.....	37
5.1 Produktion tarkoitus ja tavoite .....	37
5.2 Produktion toimintaympäristön kuvaus.....	38
5.3 Produktion suunnittelu.....	40
5.4 Produktion toteutus .....	42
5.5 Perhepäivähoidon ohjaajien tapaaminen .....	44
6. POHDINTA .....	46
6.1 Opinnäytetyöstä ja sen onnistumisesta.....	46
6.2 Pohdinta produktion toteutuksesta.....	49
6.3 Eettisyyden pohdinta.....	51
6.4 Oma ammatillinen kasvu ja pedagoginen näkemys .....	51
LÄHTEET.....	54
LIITTEET.....	58
LIITE 1: Perehdytysoppaan sisällysluettelo.....	58

## 1 JOHDANTO

Opinnäytetyömme on produktio, sen tavoitteena on tehdä jokin tuotos, jota tekemällä opiskelija kehittää työvälineitä käytännön toimintaan. Produktio voi olla myös musiikkiesitys, video, radio-ohjelma, tietopaketti, kirjallinen tai kuvallinen tuotos, se voi myös olla yhden tai useamman opiskelijan projekti. (Kainulainen, Gothóni & Pesonen 2002, 37.) Meidän produktiomme tavoitteena oli tuottaa Helsingin Läntisen alueen Perhepäivähoitoyksikkö Haaga-Kaarelan perhepäivähoidon ohjaajan toiveesta perehdytysopas sijaisten ja vakituisten työntekijöiden työn sujuvuuden, toimivuuden ja turvallisuuden edistämiseksi. Varsinainen tarve oppaalle tuli uuden työntekijän aloittamisen yhteydessä Haaga-Kaarelan alueella. Perehdytyksen yleisin tarve on silloin, kun uusi työntekijä aloittaa työpaikallaan. Sen päätehtävä on vastaanottaa ja ohjata työntekijä alkuun työpaikalla, ja sen tavoitteena on saada hänet tuntemaan kuuluvansa osaksi työyhteisöä (Juuti & Vuorela 2002, 48). Toivoimme, että pystymme luomaan sellaisen perehdytysoppaan, josta tulisi osa pysyvää käytäntöä uusien ja myös vanhojen työntekijöiden ”käsikirjana”. Uusi työntekijä omaksuu tehokkaat ja tarkoituksenmukaiset työ- ja toimintatavat sekä pääsee nopeasti osaksi työyhteisöä perehdytysoppaan myötä. Turha kysely ja tietojen etsiminen jää pois.

Aloitimme perehdytysoppaan työstämisen tutustumalla useisiin hyviksi kokeimme perehdytysoppaisiin sekä keräämällä kattavasti teoriatietoa, jonka pohjalta rakensimme selkeän ja tiiviin kokonaisuuden perehdytysoppaan muotoon yhdessä perhepäivähoidon ohjaajan kanssa. Haastattelimme myös perhepäivähoitajia heidän työilloissa, jotta oppaasta tulisi kaikkia hoitajia, niin uusia, kuin juuri aloittaneitakin palveleva kokonaisuus. Hoitajilla on noin kerran kuukaudessa työilta, jossa käydään läpi tärkeitä asioita, ilmoituksia, suunnitellaan työtä, mietitään lapsiryhmien toimivuutta sekä keskustellaan yleisesti mieltä painavista asioista. Hoitajien työillat suunnittelee aina perhepäivähoidon ohjaaja. ja toisinaan illoissa on vierailijoita, kuten kiertävä erityislastentarhanopettaja tai muu hoitajan työtä tukeva erityisosaaja. Saimme mahdollisuuden suunnitella ja toteuttaa kaksi työiltaa.

Työilloissa halusimme saada hoitajien näkemyksen perehdytysoppaan sisällöstä ja sen tarpeellisuudesta. Meille oli tärkeää saada oppaasta hyödyllinen myös jo työsuhteessa oleville hoitajille, ei pelkästään uusille aloittaville hoitajille.

Työn edetessä syvennyimme Haaga-Kaarelan perhepäivähoidon perehdyttämisen käytäntöihin. Pääkohtina pidimme laatu- ja turvallisuustekijöitä, joiden kautta uskomme meille muodostuvan kokonaisvaltaisen kuvan perhepäivähoidon toimintaympäristöistä ja -tavoista. Teoriatiedon perusteella kävi ilmi, että perehdyttäminen jää usein tekemättä tai se toteutetaan huonosti erilaisiin syihin vedoten. Tavallisin syy on kiire, sillä työyhteisön jäsenet ovat usein vahvasti sidottuna oman työn velvollisuuksiin ja aikaa toisen perehdyttämiseen voi olla vaikea löytää. Jos uudelle tulokkaalle ei ole osoitettu vastuuperehdyttäjää, saattaa hän saada usealta työntekijältä puutteellista ja hajanaista tietoa, josta ei muodostu selkeää kokonaiskuvaa. Esimiehen tulisi pyrkiä ja kyetä näkemään perehdyttämisen positiivisia vaikutuksia tarpeeksi selvästi ja panostaa siksi mahdollisimman paljon työntekijän perehdyttämiseen. (Kjelin & Kuusisto 2003, 241–243.) Pyrkimyksemme oli näihin ongelmakohtiin puuttuminen sekä Haaga-Kaarelan perhepäivähoidon perehdyttämisen kehittäminen. Tavoitteeseen pääsimme tuottamalla hyvin tehdyn ja kattavan perehdytysoppaan perehdyttämisen apuvälineeksi. Oppaasta tuli hoitajien näköinen ja se sisältää kaiken hoitajien työtä tukevan ja helpottavan tiedon. Oppaan helppolukuisuuden edistämiseksi päätimme värikoodittaa oppaan sisällön aina sisällysluettelosta tekstiin siten, että opas on jaoteltu kolmeen osaan.

Aihe oli mielenkiintoinen, koska koimme siitä olevan hyötyä työntekijöille arjen työssä. Perehdytysopas lisää työn sujuvuutta, toimivuutta sekä turvallisuutta ja näin myös varmistaa omalta osaltaan päivähoidon hyvää laatua.

Työmme liitteenä on perehdytysoppaan sisällysluettelo. Oppaasta ilmenevien henkilötietojen vuoksi, itse opasta emme voi julkaista.

## 2 PEREHDYTTÄMINEN

### 2.1 Perehdyttämisen tavoite ja merkitys

Perehdyttäminen on työntekijän perehdyttämistä uuteen tai vanhaan työhön. Perehdyttäminen antaa työntekijälle riittävän tiedon tehtävästä työstä, sekä helpottaa uutta työntekijää sopeutumaan työyhteisöön. Perehdyttämisellä tarkoitetaan kaikkia asioita, joiden avulla uusi työntekijä oppii työpaikkansa, sen tavat, ihmiset ja työnsä, sekä siihen liittyvät odotukset (Työturvallisuuskeskus i.a.).

Perehdytyksen yleisin tarve on silloin, kun uusi työntekijä aloittaa työpaikallaan. Sen päätehtävä on vastaanottaa ja ohjata työntekijä alkuun työpaikalla ja sen tavoitteena on saada työntekijä tuntemaan kuuluvansa osaksi työyhteisöä (Juuti & Vuorela 2002, 48). Perehdyttäminen ja työnopastus ovat yksi tärkeä osa henkilöstön kehittämistä. Hyvä perehdytys voidaan nähdä investointina, jolla lisääntään henkilöstön osaamista, parannetaan laatua, tuetaan työssä jaksamista ja vähennetään työtapaturmia ja poissaoloja. Kyseessä on jatkuva tai ainakin pitkäkestoinen prosessi, jota kehitetään henkilöstön ja työpaikan tarpeiden mukaan. (Työturvallisuuskeskus i.a.)

Hyvin hoidettuna perehdyttäminen edistää työn laatua ja työ hyvinvointia. Huonosti hoidettu perehdytys saattaa työntekijät eriarvoiseen asemaan ja asettaa uuden työntekijän helposti hankalaan asemaan monella eri tavalla. Hyvin suunniteltu ja toteutettu perehdytys lyhentää työn oppimiseen käytettävää aikaa. Onnistuneen perehdytyksen voidaan nähdä myös lisäävän työntekijän sitoutumista työ-paikkaansa ja vähentävän työntekijöiden vaihtuvuutta. Perehdytysohjelma kuvaa yhtenäisen prosessin, jonka mukaan perehdytys etenee ja sisältää eräänlaisen tsekkauslistan perehdytystapaamisten sisällöstä ja aihealueista. Osana uuden hoitajan perehdytystä aloittavalle hoitajalle nimetään mentoriksi kokenut perhepäivähoitaja. (Parrila, Ahonen, Haavisto & Kerosuo 2008, 26.)

Työturvallisuuslaissa (738/2002) edellytetään muun muassa, että työnantaja antaa riittävän perehdytyksen työpaikan työolosuhteisiin, työvälineisiin, tuotantomenetelmiin sekä turvallisuuteen ja terveyteen liittyvistä asioista. Perehdytystä on annettava aloitus-, muutos- ja käyttöönottilanteissa. Lisäksi ohjausta on täydennettävä aina tarvittaessa. (Lahden ammattikorkeakoulun julkaisu 2007, 6.)

Työpaikan tarkoitus on tuottaa niitä tuotteita tai palveluja, joita varten se on perustettu. Henkilöstön hyvästä ammattitaidosta hyötyvät asiakas, yritys ja työntekijät. Oppiminen, osaaminen ja omien taitojen osoittaminen työssä ovat tärkeitä työntekijöiden hyvinvoinnille. Perehdyttämällä helpotetaan uuden työntekijän tai työtä vaihtavan sopeutumista ja oppimista. Samalla lisätään työn sujuvuutta ja palvelun laatua. Myös tapaturmariskit ja työn psyykkinen kuormitus vähenevät, kun työympäristö ja -tehtävät ovat tuttuja ja työntekijä kokee hallitsevansa työn vaatimukset. (Työturvallisuuskeskus i.a.)

Perehdyttämisen tavoitteena on luoda uudelle työntekijälle perusta työn tekemiselle ja yhteistyölle työyhteisössä. Hyvin hoidettu perehdyttäminen kattaa työn taitovaatimusten ja tuotteen tai palvelun laatuvaatimusten lisäksi aina myös työntekijän turvallisuuteen ja hyvinvointiin liittyvät asiat sekä omatoimisuuteen kannustamisen. (Työturvallisuuskeskus i.a.)

Omatoimisuus ja osaaminen merkitsevät muun muassa sitä, että henkilö osaa tarvittaessa muuttaa toimintatapojaan ja kehittää uusia. Työelämän muutokset edellyttävät entistä enemmän kykyä ja halua itsenäiseen vastuunottoon ja aktiivisuuteen sekä yhteistyöhön työyhteisön muiden jäsenten kanssa. Samanaikaisesti työpaikan toimintatapoja tulee kehittää siten, että vaikuttamismahdollisuudet omaan työhön ja työn tekemiseen paranevat. Ammattitaitoinen ja työhönsä sitoutunut henkilö työskentelee tavoitteellisesti. Hän haluaa kehittää itseään ja kantaa vastuuta oppimisestaan ja osaamisestaan kysymällä, kertaamalla, tarkistamalla ja ottamalla selvää, jos on epävarma jostakin asiasta. Tätä ajattelutapaa on tärkeä korostaa alusta saakka työhön perehdyttämisessä. (Työturvallisuuskeskus i.a.)

## 2.2 Perehdyttämisen tarkoitus ja suunnittelu

Työturvallisuuslaki vaatii perehdytyksen järjestämistä, toteuttamista ja antamista työpaikalla (Työsopimuslaki 23.8.2002/738). Työn tekemisen työpaikalla on oltava aina turvattua, eikä se saa vaarantaa työntekijöiden terveyttä. (Kupias & Peltola 2009, 23). Työsopimuslaki sanoo, että työnantajan järjestettävä riittävää ohjausta ja opetusta, jotta työntekijällä on lähtökohtaisesti hyvät mahdollisuudet suoriutua työstään ja hoitaa työtehtävänsä. (Työsopimuslaki 26.1.2001/55.) Työntekijällä tulee olla mahdollisuus myös edetä työurallaan omien halujensa ja kykyjensä mukaan (Kupias & Peltola 2009, 21). Perehdytys on lähes poikkeuksetta pitkäkestoinen prosessi. Se sisältää niin suunnitelmallisuutta, kuin spontaaneja toimia. Hyvin hoidettu perehdytys on sarja tapahtumia, joka etenee suunnitelmallisesti työntekijälle sopivaan tahtiin ja varmistaa työntekijän roolin muodostumisen sellaiseksi, kuin se on alun perin suunniteltu. (Kjelin & Kuusisto 2003, 14, 163.) Perehdytyksestä käytetään usein kahta päätermiä; perehdyttäminen ja työhönopastus. Perehdyttäminen terminä tarkoittaa laajempaa käsitettä, jossa työntekijä tai mahdollisesti harjoittelija pääsee alkuun omassa työssään. Perehdyttäminen pitää sisällään yleensä työhön, organisaatioon tai työyhteisöön perehdytystä. Työnopastus on suppeampi ja tähtää yleensä siihen, että yksittäiset työtehtävät omaksuttaisiin mahdollisimman hyvin. (Kupias & Peltola 2009, 18-19.) Perehdyttämisen merkitystä ei voi vähätellä ja se onkin usein tärkein työmotivaation ja –hyvinvoinnin perusta (Lepistö 2004, 56). Työyhteisön uusi jäsen kokee arvostusta ja saa positiivisen kokemuksen työyhteisöstä ja organisaatiosta hyvän perehdyttämisen avulla. Tuula Lahden (2007, 22) tekemässä tutkimuksessa sairaanhoitajien perehdyttämisestä uuteen työhön tultiin siihen tulokseen, että perehdytyksestä ei hyödy vain perehdytettävä, vaan myös perehdyttäjä itse. Perehdyttäjä motivoituu entisestään omaan työhönsä, perehdyttäessä uusia. Se, että työyhteisössä perehdytetään, kielii muille työntekijöille henkilöstön hyvästä hengestä ja huolenpidosta kaikkia työntekijöitä kohtaan. (Kjelin & Kuusisto 2003, 24).

Heinonen & Järvinen (1997, 144) muistuttavat, että perehdyttämisessä voidaan ja kannattaa käyttää erilaisia materiaaleja, kuten esimerkiksi henkilöstö-, asiakas-, ja tiedotuslehtiä, esitteitä ja kuvastoja sekä muuta kirjallista aineistoa. Lisäksi yritys voisi ottaa käyttöön ”Tervetuloa taloon” –oppaan, jota voidaan hyödyntää erityisesti lyhytaikaisissa työsuhteissa kuten esimerkiksi harjoittelijoilla sekä kesätyöntekijöillä.

Perehdyttäminen ja työnopastus ovat lähtökohtaisesti hyödyksi työntekijälle, mutta myös työnantajalle. Työntekijän työpanos paranee, kun työ nopeutuu ja työn tekeminen on mielekästä heti alusta alkaen. Työyhteisöön sopeutuminen ja sen tavoille oppiminen on myös keskiössä. Ammattitaitoinen perehdytys helpottaa työntekijän ammatillista kehittymistä ja myös työssäoppiminen helpottuu, kun peruskohdat ovat selvillä. Uusi työ aiheuttaa lähes poikkeuksetta stressiä, jonka tiedetään tutkitusti helpottavan hyvän perehdytyksen avulla. (Lepistö 2004, 56.) Hyvällä perehdytyksellä ei tuoda vain uusia tietoja ja taitoja, vaan se myös tukee ja tuo esille työntekijän aiempia osaamisia ja taitoja. (Kupias & Peltonen 2009, 20).

Henkilöstöajatteluun panostavat organisaatiot ovat paremmassa asemaassa työntekijöiden pysyvyydessä ja työtyytyväisyydessä. Työtyytyväinen henkilöstö on myös aikaansaavempaa ja tehokkaampaa työntekijäjoukkoa. (Kjelin & Kuusisto 2003, 23.) Työnantajalle hyöty perehdytyksestä ilmenee työn tuloksen ja laadun parantumisen kautta. Työturvallisuus parantuu, virheet vähentyvät, sekä vaihtuvuus pienenee. Onnettomuuksien vähennyttyä, myös työntekijöiden vaihtuvuus ja poissaolot vähentyvät. (Lepistö 2004, 57.) Organisaation toiminnan omaksuminen perehdytyksen kautta innostaa työntekijää osallistumaan, ei vain omiin vaan myös yksikön sisäisiin kehityskeskusteluihin (Kjelin & Kuusisto 2003, 22).

Työturvallisuuskeskuksen tekemän Työpaikkakouluttajan opas (2004) sanoo, että perehdytyksen tavoite on luoda sisäinen malli työstä, jota tehdään. Tällä tarkoitetaan henkistä ja sisäistä ajatusta, jonka työntekijä ympäristöstään rakentaa. Sisäinen ajatus koostuu tehdyistä havainnoista ja niiden käsittelystä, sekä

aiemmin opituista erilaisista arvoista ja tunteista. Työtä koskevan sisäinen ajatuksen syntyyn on oltava riittävä tietoa työyhteisöstä, oman työn tavoitteista, työmenetelmistä, työnjaosta, työntekijän omasta asemasta ja organisaatiosta. Tärkein ja keskeisin tavoite perehdyttämisessä on, että työntekijän työpanos keskittyy asioihin, jonka vuoksi hänet on palkattu. (Kjelin & Kuusisto 2003, 53.) Tavoitteena perehdytyksessä on myös virheiden vähentäminen, työntekijän sitouttaminen työyhteisöön, sekä erityisesti hyvinvoinnin lisääminen työssä. On tutkittu, että työmotivaatio lisääntyy ja kehittyy erityisesti työn merkityksen ymmärtämisen ja onnistumisten kokemusten kautta. (Huttunen, Kvist & Partanen 2009, 23.) Hyvän työmotivaation taustalla on hyvin ja onnistuneesti tehty perehdytys.

Suunnittelun avulla pyritään vaikuttamaan tulevaisuuteen ja se tuo toimintaan johdonmukaisuutta ja tehokkuutta. Suunnitelma syntyy suunnittelun tuloksena, johon sisältyy perehdyttämisen tavoitteiden asettaminen ja tilanteisiin valmistautuminen. Alkuvaiheessa on hyvä miettiä henkilöstöpolitiikkaa ja perehdyttämisen luonnetta, että millaista henkilöstöä koulutustasoltaan palkataan ja miten perehdytys ja koulutus tapahtuvat. (Kangas 2000a, 7.)

Perehdyttämisen suunnitteluun sisältyy myös tavoitteiden asettaminen. (Mts. 7) Suunnittelu ja tavoitteiden asettamiseen kannattaa varata aina riittävästi aikaa, koska suunnittelu on yksi tärkeä perehdyttämisen lähtökohta. Tutkittavassa yrityksessä moni esimies mainitsi haastatteluissa, että suunnitelmien tekemiseen ei ollut riittävästi aikaa, joten suunnitelmat jäivät hyvin pintapuolisiksi.

Onnistuneeseen suunnitteluun kuuluu perehdytysohjelmien laatiminen, jota voidaan hyödyntää aina uusien työntekijöiden tai vanhojen sisäisen siirron saaneita perehdytettäessä. Perehdytysohjelma on hyvä muistilista ja se kannattaa tehdä huolellisesti. (Kangas 2000a, 7.)

### 2.3 Perehdytyksen toteutus

Vastuu perehdytyksestä on esimiehellä, joka vastaa perehdytyksen suunnittelusta ja toteutuksesta, vaikka ei itse toimitakaan varsinaisena perehdyttäjänä. Pääsääntöisesti perehdytyksen kuitenkin toteuttavat esimies ja työtoverit yhdessä. Varsinainen perehdytys alkaa jo työhaastattelusta, jolloin työntekijä saa tietoa työnkuvasta, työpaikasta ja palvelusuhteen ehdoista. Perehdytystä ja tehtäväkohtaista työnopastusta olisi aina jatkettava niin pitkään, että työ ja työpaikka ovat tulleet tutuiksi. (Lepistö 2004, 59 - 60.) Oli työntekijä sitten aloittelija tai kokenut alallaan, on perehdytys tärkeää joka tapauksessa. Perehdytys ja sen taso täytyy aina sopia tapauskohtaisesti, sillä erityisesti haasteita perehdytykselle voi luoda työntekijän nuori ikä sekä aiempi muunlainen ammattitaitausta. (Kjelin & Kuusisto 2003, 163.) Hyvän perehdytyksen perusta on dokumentointi, jatkuvuus, suunnitelmallisuus ja huolellinen valmistautuminen. Perehdytyksen olennaiset osat ovat arviointi ja seuranta, koska niillä saadaan tietoa perehdyttämisen onnistumisesta, puutteista ja mitä tulisi muuttaa, mutta myös missä on onnistuttu. (Työhön perehdyttäminen ja opastus 2009.) Perehdyttämiseen löytyy monia eri tapoja ja tapojen yhdistelmiä. Yleisin perehdytyksen muoto, eli vierihoidoperehdyttäminen tarkoittaa sitä, että uusi työntekijä oppii vierestä seuraamalla ja perehdyttäjä työtä tehdessään kertoo yrityksestä, työyksiköstä, työtehtävistä ja toimintatavoista. Hyvää vierihoidoperehdytyksessä on yksilöllinen perehdyttäminen ja selkeä vastuunjako. Vaarana on kuitenkin helposti perehdyttäjän oma kiinnostus tai jopa kiinnostuksen puute työn tekemiseen. Malliperehdyttäminen sisältää yrityksen selkeät ohjeet ja materiaalit, jotka yksinkertaistavat yksittäisen perehdyttäjän työtä. Malliperehdyttämisessä vaarana voi olla, että perehdyttäminen jää vain yleiselle tasolle. Perehdyttäjän työ helpottuu, valmiiden toimintamallien myötä, joiden pohjalta on helppo toimia. Laatuperehdyttämisessä on nimetty vastuuperehdyttäjä, joka on pääosin vastuussa perehdyttämisestä, vaikka koko tiimi kehittää perehdytystä. Dialoginen perehdyttäminen on tasavertaista, siinä uusi työntekijä tuo omaa osaamistaan ja taitoaan työyhteisöön samalla, kun ottaa vastaan uutta tietoa ja tutustuu työyhteisöön. Kaikki osapuolet kehittyvät ja oppivat. (Kupias & Peltola 2009, 36 - 41.)

Mentoroinnista puhuttaessa, se perinteisesti määritellään vanhemman ja kokeneen työntekijän sekä nuoremman ja vähemmän kokeneen työntekijän välille. Mentoroinnissa vanhemman ja kokeneemman työntekijän eli mentorin rooli korostuu ammatillisen kasvun tukemiseen. Voidaan sanoa, että katso mentoroinnin kohteena olleita tietääksemme, miten hyvää mentorointia olet tehnyt. (Allen 2008, 126-127.) Kun taas perehdyttämisessä perehdyttäjä tehtävä painottuu ohjaamiseen ja tukemiseen. Tämän vuoksi perehdyttäminen kuulostaa enemmän nykyaikaiselta ja samalla pehmeämmältä tavalla aloittaa uusi työ.

### 3 VARHAISKASVATUS

#### 3.1 Laadukas varhaiskasvatus ja kasvatuskumppanuus

Kunnilla on velvollisuus lain puitteissa järjestää lasten päivähoito. Maahamme säädettiin 13.3.2015 varhaiskasvatuslaki. Nykyisen lain muutokset tulivat voimaan 1.8.2015. (Opetusalan Ammattijärjestö i.a.) Hallituksen esityksen mukaisesti nyt muutettiin lasten päivähoidosta annetun lain nimike. (Kunnat.net i.a.) Laissa säädetään lapsen oikeudesta varhaiskasvatukseen. Tätä lakia sovelletaan kunnan, kuntayhtymän sekä muun palvelujen tuottajan järjestämään varhaiskasvatukseen, jota annetaan päiväkodissa, perhepäivähoidossa tai muuna varhaiskasvatuksena. Varhaiskasvatuksella tarkoitetaan lapsen suunnitelmallista ja tavoitteellista kasvatuksen, opetuksen ja hoidon muodostamaa kokonaisuutta, jossa painottuu erityisesti pedagogiikka. (Varhaiskasvatuslaki 1973 i.a.)

Lasten päivähoito on peruspalvelu, jonka yhteiskunta pääosin rahoittaa. Kaikilla lapsilla tulee olla mahdollisuus osallistua palveluihin riippumatta perheen yhteiskunnallisesta asemasta tai asuinpaikasta. Erilaiset palvelut, kuten kunnan järjestämät kerhot, mahdollistavat varhaiskasvatuksen myös niille lapsille, jotka eivät ole päivähoidossa. (Järvinen, Laine, Hellman-Suominen 2009, 97-98.)

Laadukas varhaiskasvatus on monimuotoista toimintaa, joka edellyttää eri tahojen yhteistyötä. Kiinteä yhteistyö kasvatuksen ammattilaisten ja vanhempien kanssa muodostaa kasvatuskumppanuussuhteen. (Reunamo 2007, 101.) Kasvatuskumppanuussuhde luo lapselle turvallisen ja mielekkään kasvualustan ja on merkityksellinen lapsen kokonaisvaltaisen kehityksen kannalta. Hyvä ja toimiva vuorovaikutussuhde on lapsen kotia ja päivähoitoa yhdistävä linkki. Se avartaa vanhempien ja päivähoidon ammattilaisten näkökulmia lapsen kehityksestä ja kasvatuksesta ja tukee kumpaakin vuorovaikutuksen osapuolta lapsen huolenpidossa ja kasvatuksessa. Kumppanuus merkitsee ammatti-ihmisen vastuullisuutta vanhempien suuntaan sekä ammatti-ihmisten ja vanhempien tasa-

vertaisuutta. Kasvatuskumppanuus pohjautuu käsitykselle, että vanhemmilla sekä ammatti-ihmisillä on olennaista tietoa lapsesta. Kumppanuus perustuu molemminpuoliseen kunnioitukseen, vanhemmilla ja ammatti-ihmisillä on yhteisiä tavoitteita lapsen kasvatuksessa. (Karila, Alasuutari, Hännikäinen, Nummenmaa & Rasku-Puttunen 2006, 92-93.)

Yhteiskunnan tukema, valvoma ja järjestämä varhaiskasvatus koostuu kasvatuksen, opetuksen ja hoidon kokonaisuudesta. Se on tavoitteellista ja suunnitelmallista yhteistoimintaa ja vuorovaikutusta, jossa lapsen omaehtoisella leikillä on keskeinen merkitys. Varhaiskasvatuksen lähtökohtana on paitsi kasvatusteelliseen myös laaja-alaiseen monitieteiseen tietoon ja tutkimukseen sekä pedagogisten menetelmien hallintaan perustuva kokonaisvaltainen näkemys lasten kasvusta, kehityksestä ja oppimisesta. (Reunamo 2007, 101.) Laissa tulisi turvata, että sanaa varhaiskasvatus käytetään vain sellaisesta palvelusta, joka täyttää varhaiskasvatukselle asetetut vaatimukset. Jo varhaiskasvatus-sanasta tulisi kaikkien vanhempien pystyä päättämään, millaisesta palvelusta on kyse ja tietää, miten varhaiskasvatus eroaa muista mahdollisesti perheille tarjottavista lasten hoito- ja palveluvaihtoehtoista. Varhaiskasvatuksella vahvistetaan elinikäistä oppimista sekä yhteiskunnallista ja koulutuksellista tasa-arvoa. Varhaiskasvatus on perusta, jolle lapsen kehitys, hyvinvointi ja oppimispolku rakentuvat. Laadukas varhaiskasvatus ehkäisee eriarvoistumista ja tukee lasten koulutuksellista tasa-arvoa. Varhaiskasvatuksella tarkoitetaan lapsen suunnitelmallista ja tavoitteellista kasvatuksen ja opetuksen ja hoidon muodostamaan kokonaisuutta, jossa painottuu erityisesti pedagogiikka. Varhaiskasvatus käsite tulee määritellä siten, että sillä tarkoitetaan aina lastentarhanopettaja vastuisesti, pedagogisesti suunniteltua ja toteutettua kasvatusta, opetusta ja hoitoa. (Opetusalan Ammattijärjestö i.a.)

Kansainväliset tutkimukset todistavat kiistatta laadukkaan pedagogisen varhaiskasvatuksen merkityksen oppimiselle ja kehitykselle. Varhaiskasvatus on merkityksellinen lapsen oppimisvaikeuksien ennaltaehkäisijänä ja varhaisena korjaajana. Varhaiskasvatus toimii myös syrjäytymisen ennaltaehkäisijänä ja on avainasemassa lapsen sosiaalisten taitojen kehittäjänä. Tutkimusten mukaan

laadukas varhaiskasvatus hyödyttää lasta enemmän kuin mikään muu kasvatus ja koulutus. (Opetusalan Ammattijärjestö i.a.)

Verkostoyhteistyötä tehdään varhaiskasvatuksen linjausten mukaisesti koko laajan lasta ja perhettä palvelevan verkoston kanssa ja tarvittaessa seudullisesti. Keskeisiä yhteistyötahoja ovat opetus-, sosiaali-, terveys-, kulttuuri- ja liikuntatoimi, yksityiset palvelun-tuottajat, seurakunnat, järjestöt, oppilaitokset ja sosiaalialan osaamiskeskukset, joiden kanssa tulee sopia yhteistyökäytännöistä ja periaatteista. Verkostotyöskentelyn tavoitteet ja toteuttamistavat kirjataan kunnan ja yksikön varhaiskasvatussuunnitelmaan. (Sosiaali- ja terveysalan tutkimus- ja kehittämiskeskus i.a.) Opetustoimen kanssa yhteistyön keskeisenä sisältönä on yhteistyömuotojen ja rakenteiden luominen ja kehittäminen niin, että varmistetaan lapselle kasvatuksellinen ja opetuksellinen jatkumo. Lastenneuvolatoiminnan kanssa yhdessä luodaan ja kehitetään järjestelmä, jolla voidaan yhteistyössä vanhempien kanssa seurata lapsen kasvua ja kehitystä ja tarvittaessa ohjata perhettä hakeutumaan eri palveluihin. Verkostoyhteistyön yksi tärkeimmistä tehtävistä on mahdollisimman varhainen puuttuminen riskitilanteissa. Lapsen etua palvelevat yhteistyökäytännöt ja periaatteet tulee olla sovittuina perheneuvolan, perhetyön, lastensuojelun, kotipalvelun ja muiden sosiaalitoimen palvelujen kanssa niitä tilanteita varten, joissa edellytetään viranomaisten puuttumista tai neuvotellaan yksittäisen lapsen asioista. (Sosiaali- ja terveysalan tutkimus- ja kehittämiskeskus i.a.)

### 3.2 Varhaiskasvatussuunnitelma

Helsingin päivähoidon sisällöllistä toimintaa ohjaa Helsingin varhaiskasvatussuunnitelma. Jokaiselle lapselle laaditaan yhdessä vanhempien kanssa lapsen varhaiskasvatussuunnitelma. (Helsingin kaupunki i.a.) Varhaiskasvatussuunnitelmaa päivitetään yhdessä lapsen vanhempien ja päivähoidon ammattilaisten, kuten lastentarhanopettajan, kanssa kerran vuodessa, yleensä lapsen syntymäpäivän tienoilla. Sosiaali- ja terveysalan tutkimus- ja kehittämiskeskus nykyi-

nen Terveiden ja hyvinvoinnin laitos laati Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet yhteistyössä sosiaali- ja terveysministeriön, opetusministeriön, Opetushallituksen, Suomen Kuntaliiton ja muiden asiantuntijatahojen kanssa. Vasu:n perusteet (varhaiskasvatussuunnitelman perusteet) valmistui vuonna 2003 ja toinen tarkistettu painos ilmestyi vuonna 2005. Sen pohjana ovat valtioneuvoston periaatepäätöksenä vuonna 2002 hyväksymät varhaiskasvatuksen valtakunnalliset linjaukset, jotka sisältävät yhteiskunnan järjestämisen ja valvoman varhaiskasvatuksen keskeiset periaatteet ja kehittämisen painopisteet. (Terveiden ja hyvinvoinnin laitos i.a.) Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet ohjaavat kaikkia toimintamuotoja yhteiskunnan valvomassa ja järjestämässä varhaiskasvatuksessa. Kuntien tehtävänä on arvioida varhaiskasvatussuunnitelman perusteiden pohjalta kuntansa varhaiskasvatuksen palvelujen toteutumista ja konkretisoida omassa suunnitelmassaan varhaiskasvatuksen sisällöt ja toimintatavat eri toimintamuodoissa. Varhaiskasvatussuunnitelman perusteiden ymmärtämisessä on keskeistä nähdä perusteet puitteiksi, joista keskustellaan ja jotka täsmennetään yhteisesti sovituiksi käytännöiksi ja toimintaperiaateiksi kunnissa ja yksiköissä. Hallinnollisen päätöksenteon ohella toiminnasta vastaavien poliittisten päättäjien sitoutuminen kunnan varhaiskasvatussuunnitelmaan on oleellista jatkuvan prosessimaisen työskentelyn ja varhaiskasvatussuunnitelman toteutumisen takaamiseksi. (Sosiaali- ja terveysalan tutkimus- ja kehittämiskeskus i.a.)

Varhaiskasvatussuunnitelma tarkoituksena on edistää varhaiskasvatuksen yhdenvertaista toteuttamista koko maassa ja se on sisällöllisen kehittämisen ja ohjauksen väline. Vasun mukaan varhaiskasvatuksen tavoitteena on edistää tasapainoista kasvua, kehitystä ja oppimista joka on pienten lasten eri elämämpiireissä tapahtuvaa kasvatuksellista vuorovaikutusta. (Reunamo 2007, 101.) Lapsen varhaiskasvatussuunnitelmaan kirjataan yhdessä vanhempien kanssa myös tukitoimet, joita lapsi mahdollisesti tarvitsee. Varhaiskasvatuksen tukitoimiksi määritellään psyykkisen, fyysisen ja kognitiivisen ympäristön mukauttaminen lapselle sopivaksi. Päivittäistä kasvatustoimintaa pyritään mukauttamaan eriyttämällä, perustaitojen harjaannuttamisella sekä lapsen itsetunnon vahvistamisella. (Kontu & Suhonen, 2005 21-22.) Käytännössä jokaisen lapsen yksilöllistä huomioon ottamista ei kuitenkaan voida aina toteuttaa. Varhaiskasvatus-

suunnitelmassa käydään läpi lapsen kehitykseen liittyviä asioita, ympäristö huomioon ottaen. Tällöin jokainen lapsi ei saa yhtä laadukasta varhaiskasvatusta. Toisessa ryhmässä saattaa olla ammattitaitoisemmat työntekijät, jotka osaavat ottaa jokaisen lapsen yksilölliset tarpeet ja yksilöllisen kehityksen huomioon, kun taas toisessa ryhmässä työntekijät ehkä miettivät huomaamattaan lapsien toimintaa ja tarpeiden huomioimista koko ryhmän toimintana. Ei siis voida täysin varmasti luvata jokaiselle lapselle saman laatuista varhaiskasvatusta maanlaajuisesti. Varhaiskasvatuspalveluita tarjoavien yksiköiden tilat ja työyhteisö yhdessä muodostavat pohjan laadukkaalle varhaiskasvatukselle.

### 3.3 Pedagoginen varhaiskasvatus

Euroopan unionin tasolla on asetettu tavoitteeksi, että yli 4-vuotiaista lapsista 95 prosenttia osallistuu pedagogiseen varhaiskasvatukseen. Suomessa osallistumisaste on kuitenkin vain 56 prosenttia. Maamme 3-5 -vuotiaiden lasten varhaiskasvatuspalveluihin osallistuminen on reilusti alle OECD-maiden keskitason. YK:n lasten oikeuksien komitea on kehottanut Suomea vahvistamaan alle kouluikäisten lasten osallistumista pedagogisiin varhaiskasvatuspalveluihin. (Opetusalan Ammattijärjestö i.a.) Varhaislapsuuden aikainen kehitys on perusta myöhemmin opittaville tiedoille ja taidoille. Lapsen kehitys on jatkuva, itseään täydentävä tapahtumasarja. On todettu, että pienellä lapsella on jo syntymästään valmiudet havaitsemiseen, muistamiseen ja oppimiseen. (Lasten päivähoidon, Oppaita ja työkirjoja i.a.) Pedagoginen prosessi jaotellaan usein suunnittelun, toteutuksen ja arvioinnin vaiheisiin. Eri vaiheiden asema ja arvostus päiväkotien ja työntekijöiden keskuudessa vaihtelee. Toiminnan suunnittelu on usein mielletty konkreettiseksi lasten toiminnan suunniteluksi. Suunnittelu on toki tätäkin, mutta samalla laajempi asia, se on eräänlainen työn tekemisen henkinen kehikko, jonka avulla ennakoitaan ja ohjataan yhteisön toimintaa asetettujen tavoitteiden suuntaisesti. Suunnitteluun kuuluu myös toiminnassa ja toimijoissa, niin lapsissa kuin aikuisissakin, tapahtuneiden muutosten arviointi. Parhaimmillaan päivähoidon toiminnan suunnittelun traditiota voidaan luonnehtia lapsen

kokonaisvaltaista kehitystä edistävän kasvu- ja oppimisympäristön rakentamiseen painottuneeksi. Hyvä ympäristö mahdollistaa lapsille kehitystä ja oppimista tukevia toiminnallisia kokemuksia vakaissa ja turvallisissa oloissa. Laadukkaan ympäristön tunnusmerkkejä ovat riittävä kodinomaisuus, luotettavuus, vakaus ja samanaikaisesti ikäkauteen sopiva haasteellisuus ja stimuloivuus. Yhtä tärkeää kuin hyvät toimintaedellytykset tai oppimisympäristö ovat, on se, millaista on kasvu- ja oppimisympäristössä läsnä olevan aikuisen toiminta. Riittävän hyvän vuorovaikutuksen ja sisältötietämyksen yhdistyminen varhaispedagogisia menetelmiä ja lapsen kehitystä koskevaan tietämykseen mahdollistaa kehityksellisesti soveltuvien pedagogisten käytäntöjen rakentamisen. (Helenius, Karila, Munter, Mäntynen, Siren-Tiusanen 2002, 274 – 285.)

### 3.4 Aikuisen merkitys lapsen pedagogiselle kehitykselle

Varhaislapsuuden aikainen kehitys on perusta myöhemmin opittaville tiedoille ja taidoille. Lapsen jatkuva kehitys on itseään täydentävä tapahtumasarja. On todettu, että pienellä lapsella on jo syntymästään valmiudet havaitsemiseen, muistamiseen ja oppimiseen. Aivojen muovautuvuus ja kehittyminen ja sen seurauksena kyky uusien asioiden oppimiseen ja omaksumiseen ovat alle 3-vuotiaana todella vahvoja. Kehittyäkseen lapsi tarvitsee säännöllistä, pitkäjänteistä ja -kestoista toimintaa, joka ajan kuluessa muuttuu hiljalleen haasteellisemmaksi. Taitojen oppimisessa on yleensä nähtävissä tyypillinen kehityskulku, jonka näkeminen ja tunteminen auttavat aikuisia tukemaan lapsen kehitystä ja tunnistamaan hänen toimintatarpeitaan. (Pääkaupunkiseudun sosiaalialan osaamiskeskus i.a.) Lapsi tulee nähdä kokonaisvaltaisesti fyysisenä, psyykkisenä ja sosiaalisena yksilönä. Jokainen lapsi kasvaa ja kehittyy omaan tahtiinsa ja tähän kehittymiseensä lapsi tarvitsee turvallisen aikuisen, joka näkee ja huomioi lapsen yksilölliset tarpeet, kehitystason ja persoonallisuuden. (Järvinen, Laine & Hellman-Suominen 2009, 37-38.)

Lapsen tiedot karttuvat aina kehityksellisessä ympäristössä; ensisijaisesti lapsen kotona, päiväkodissa, sukulaisten- ja tuttavien luona, ja niissä vaikuttavissa vuorovaikutussuhteissa. Lapsen luottamus häntä hoitaviin aikuisiin tuottaa tunteen perusturvallisuudesta, joka luo pohjan ympäristön tutkimiselle ja uuden oppimiselle. Aikuiset muovaavat omilla toimillaan lapsen elinympäristöä niin kotona kuin päivähoidossa. (Pääkaupunkiseudun sosiaalialan osaamiskeskus i.a.)

Lapsen psyykkiseen kehitykseen vaikuttavat geneettiset, biologiset, ympäristö- ja vuorovaikutustekijät. Ne eivät toimi itsenäisesti vaan ovat koko ajan vuorovaikutuksessa keskenään ja kytköksissä toisiinsa. Lisäksi edistys fyysisellä osalla näkyy pienen lapsen psyykkisessä kehityksessä. Aikuinen mallittaa ja kannattelee lasta. Hän voi omilla toimillaan ja suhtautumisella tukea tai murentaa lapsen tunne-elämän kehitystä. (Pääkaupunkiseudun sosiaalialan osaamiskeskus i.a.) Psyykkisesti hyvinvoiva lapsi on motivoitunut oppimaan ja pystyy kontrolloimaan tunteitaan, oppimistaan, sosiaalisia suhteitaan ja sopeutumaan ympäristöönsä (Kontu & Suhonen 2005, 97).

Yhdestä kolmeen ikävuoteen ovat nopean kehityksen aikaa ja psyykkisesti lapsi joutuu tänä aikana kohtaamaan monia haasteita. Varhaisvuosien monenlaisilla kokemuksilla on suuri merkitys lapsen tulevaan kehitykseen. Lapsen temperamentti ja tapa reagoida asioihin vaikuttaa myös hänen kehitykseensä. (Pääkaupunkiseudun sosiaalialan osaamiskeskus i.a.) Yksilön rakenteellista käyttäytymistyyliä kuvaa temperamentti. Temperamentti ilmenee hyvin varhain ja on synnynnäinen, sekä kohtalaisen pysyvä. Kyseessä on perimän ja jo ennen syntymää tapahtuneiden tekijöiden aiheuttama tyyli ja tapa reagoida (Järvinen ym. 2009, 38). Monet piirteet säilyvät sellaisinaan, jotkut muuttavat ilmiänsä lapsen kasvaessa ja kehittyessä. Temperamentin ymmärtäminen tarkoittaa yksilön huomioimista kaikessa kasvatuksessa, ei kuitenkaan sitä, että jokainen lapsi saisi käyttäytyä miten haluaa. Tärkeää on kuunnella ja havainnoida lasta, miten lapsi toimii eri tilanteissa ja millaiset ovat hänen yksilölliset piirteensä. Lapset tarvitsevat monia erilaisia tapoja oppia. (Pääkaupunkiseudun sosiaalialan osaamiskeskus i.a.)

Kognitiiviset eli tiedolliset toiminnot tarkoittavat tiedon vastaanottamista, tiedon käsittelyä ja tiedon varastoimista. Tiedon vastaanottamiseen sisältyy tarkkaavaisuus ja havaintotoiminnot. Tiedon käsittely koostuu ajattelusta ja kielestä. Tiedon varastoimiseen kuuluvat oppiminen ja muisti. Ajattelu, muisti ja oppiminen ovat tärkeimpiä osia ihmisen kognitiivisia toimintoja. Muistin toiminnot ovat kiinteästi sidoksissa lapsen muuhun kehitykseen ja oppimiseen. Muistitoiminnot on monitasoinen järjestelmä, joka muuttuu uusien tietojen ja elämäkokemusten lisääntyessä. Ihmisen muisti on kolmijakoinen: aistimuistit (sensoriset muistit), työmuisti (lyhytkestoinen) sekä säilömuisti (pitkäkestoinen). Oppiminen on kaikenlaisen tiedon tallentamista ja varastoimista muistiin. Sitä tapahtuu koko ajan, jopa nukkuessa. Lapsen laaja-alainen oppiminen edellyttää herkkää, vastavuoroisesti toimivaa ja läsnä olevaa aikuista. Lapsi oppii havainnoiden, tarkkaillen, jäljitellen ja toistaen näkemiään ja kokemiaan asioita. Jäljittely on keskeinen oppimismuoto syy- ja seuraussuhteiden etsimisessä. Lapsi oppii myös tunnustelemalla, tutkimalla, kokeilemalla ja erehtymällä. Häntä kiinnostavat ihmiset, heidän liikkeet ja heidän tekemisensä. (Järvinen ym. 2009, 50.) Lapsilla on erilaisia oppimistapoja, jotka kehittyvät ja vahvistuvat lapsen kasvaessa. Audiitiiviset oppijat oppivat parhaiten kuuntelemalla, visuaaliset taas oppivat ja muistavat parhaiten näkemällä. (Pääkaupunkiseudun sosiaalialan osaamiskeskus i.a.)

Lapsen puhe- ja kielellinen kehitys on varhaisvuosina nopeaa. Kommunikaatio- ja ajattelutoimintojen kehitystä tukee kieli. Lapsen kasvaessa kielen tehtävä ajattelutoimintojen tukena kasvaa. (Järvinen ym. 2009, 51.) Pienet lapset ymmärtävät sanoja ja kieltä paljon ennen kuin kykenevät itse tuottamaan niitä. Lapsi jolla ei ole kielellisen kehityksen vaikeuksia, oppii noin neljässä vuodessa puhumaan selkeästi, hallitsemaan monimutkaisiakin lauserakenteita ja kartuttamaan itselleen laajan sanavaraston sekä käyttämään kieltä vastavuoroisesti ja monitasoisesti. Päiväkotit ja perhepäivähoito ovat ympäristönä vahva tuki lapsen kielelliselle kehitykselle. Päivittäiset asiat leikin ja aktiivisen sosiaalisen vuorovaikutuksen kautta ovat paras oppimisympäristö kielen kehitykselle. Ryhmän aikuisten käyttämät monipuoliset ja vaihtelevat toimintamallit sekä ohjaustavat ovat kielenkehityksen kannalta erittäin tärkeitä. Aikuisten aito, aktiivinen läsnä-

olo lasten kanssa sekä saavutettavuus monissa eri tilanteissa päivän aikana mm. leikeissä on lähtökohta lasten puheen kehitykselle ja vuorovaikutustaitojen tukemiseen. (Pääkaupunkiseudun sosiaalialan osaamiskeskus i.a.)

Toiminnan ohjauksella tarkoitetaan oman toiminnan säätelykykyä. Toiminnan ohjaus on yhteydessä kielellisten taitojen kehittymiseen. Ihminen jäsentää maailmaa ja ympäristöään kielen avulla. Pienen lapsen toimintaa ohjaa aikuisen toiminta ja puhe, mutta vähitellen lapsi alkaa toimia oman sisäisen ”puheensa” ohjaamana. Toiminnan ohjauksen taidot tulevat koko ajan tärkeämmiksi lapsen kasvaessa, sillä hänen oletetaan selviytyvän entistä itsenäisemmin. On ensiarvoisen tärkeää, että lapsi saa päivittäin kokemuksia oman toiminnan ohjaamisesta, suunnittelemisesta ja arvioinnista aikuisen tuella. Itsesäätelyn käsite liitetään pääsääntöisesti oman toiminnan ohjaamiseen. Itsesäätelyllä tarkoitetaan käytöksen hallintaa, joka on lapsen itsensä kontrolloimaa. Mitä pienemmästä lapsesta on kyse, sitä enemmän hän tarvitsee aikuiselta säätelyapua. Lapsen itsesäätelyn perusta ja minäkäsitys kehittyvät yhdessä. Itsesäätelyn perusta on emotionaalinen tasapaino ja toiminnan ohjaamiseen sekä itsesäätelyyn liittyy myös tarkkaavuuden kehittyminen. (Pääkaupunkiseudun sosiaalialan osaamiskeskus i.a.)

Motorinen kehitys tapahtuu tiettyjen kehitysvaiheiden kautta ja se tarkoittaa liikumisen, karkea- ja hienomotoriikan kehittymistä (Järvinen ym. 2009, 49). Lapsen motorisessa kehityksessä lähtökohta on oma keho ja sen kautta koetut aistimukset. Lapsen oma keho viestittää liike- ja tasapainoaistimuksia, lihas- ja jänneaistimuksia sekä tuntoaistimuksia. Liike ja tasapainoaistimusten toimivuudella on iso merkitys lapsen ympäristössä selviytymiselle niin fyysiselle, kuin emotionaaliselle turvallisuudelle. Tuntoaistimusten kautta lapsi tiedostaa hiljalleen oman kehonsa ääriviivat ja pystyy erottelemaan ulkoapäin tulevien kosketusärsykkeiden laatua kuten kosketusta, painetta, kipua ja lämpötilaa. Lisäksi tuntoaistimukset auttavat lasta ymmärtämään myös ympäristön kolmiulotteisuutta, välittävät turvallisuudentunnetta ja ovat sitä kautta suuressa merkityksessä lapsen tunne-elämän kehityksen kannalta. Kun näiden mainittujen tuntoaistimusten antama tieto jäsentyy ja tallentuu aivoihin, muodostuu lapsen ke-

honnahmotus. Lapsen motorinen kehitys noudattaa selkeää kaavaa, jossa uudet taidot rakentuvat aiemmin opittujen päälle. Jos jokin vaihe jää kesken, pysähtyy kehitys kunnes taito on opittu ja vasta sitten alkaa uuden taidon oppiminen, koska suojarefleksien kehittyminen luo edellytykset tasapainon syntymiselle. (Pääkaupunkiseudun sosiaalialan osaamiskeskus i.a.)

Yksilö elää, kasvaa, kehittyy ja oppii vuorovaikutuskontaktissa toisten ihmisten kanssa. Mitä nuoremasta ihmisestä on kyse, sitä enemmän hän on riippuvainen toisista. Voidakseen saada yhteyden muihin, tarvitsee hän sekä sosiaalisia taitoja, että vuorovaikutustaitoja. Sosiaaliseseen kehitykseen kuuluu empatia ja moraali ja siinä tarkastellaan psyykkisten ja sosiaalisten tekijöiden vuorovaikutusta. (Järvinen ym. 2009, 54.) Lapsen sosiaalisessa kehityksessä, niin kuin muillakin kehityksen osa-alueilla tapahtuu ensimmäisen kolmen vuoden aikana nopeaa etenemistä. Osan sosiaalisten taitojen perusteista lapsi osaa myötäsytymisestä (esim. hymyn, katsekontaktin). Lapsi opettelee näitä taitoja myös kokeilemalla, yrityksen ja erehdyksen pohjalta. Lapsen jokapäiväiset tilanteet ja muiden ihmisten suhtautuminen ohjaavat sosiaalisten taitojen kehittymisessä. Aikuisen tehtävä on antaa myös suoraa ohjausta siihen, miten lapsen olisi sosiaalisissa tilanteissa toimittava. Sosiaalisten taitojen ja vuorovaikutuksen tukemisessa on hyvä lähteä liikkeelle arkisista, päivittäin toistuvista tilanteista. Yhteiset säännöt sekä sääntö rikkomuksiin puuttuminen auttavat lasta ymmärtämään, millaista käyttäytymistä häneltä toivotaan ja halutaan. Lapsen toivottu positiivinen käytös huomioidaan ja siitä annetaan selvä myönteinen palaute. Myönteistä palautetta tulee antaa huomattavasti enemmän kuin negatiivista. Lapsi oppii monia asioita jäljittelyn ja esimerkkien avulla, joten aikuisten asenteiden ja toiminnan tulee olla malliksi sopivaa. Aikuinen on lapselle aina käyttäytymisen malli, vaikka hän ei tietoisesti opettaisi jotakin. (Pääkaupunkiseudun sosiaalialan osaamiskeskus i.a.) Sosiaalinen kehitys pohjautuu lapsen varhaiseen vuorovaikutukseen vanhemman kanssa (Järvinen ym. 2009, 54).

Leikki on lapsen sisäisesti vapaaehtoista toimintaa, johon hän luontaisesti suuntautuu. Lapsen motivoitunut leikki-ikä sijoittuu ikävuosiin 2-6 vuotta. Lapsi tutkii oma-aloitteisesti itseään sekä lähiympäristöään ja pyrkii saavuttamaan itselleen

asettamansa päämäärät. Leikkiessään lapsi tutustuu ympäröivään maailmaan, oppii uusia asioita ja jakaa kokemuksia toisten lasten kanssa. Leikki on lasten vuorovaikutustilanteiden harjoittelun ja kehityksen kannalta ensisijaisen tärkeää. Leikkiessään lapset käyttävät ja harjoittavat mielikuvitustaan ja harjoittelevat erilaisia rooleja. Leikeissä opitaan vastavuoroisuutta sekä tekemään kompromisseja. Leikkiessään lapsi ratkoo myös sosiaalisia pulmia, joiden kautta ymmärrys sosiaalisista suhteista kasvaa. Leikkiessään lapsi esittää kysymyksiä, kuvittelee ja kokeilee mahdottomiakin ideoita. (Pääkaupunkiseudun sosiaalialan osaamiskeskus i.a.) Yleensä lapsi kokee iloa ystävistään ja nauttii leikkimisestä heidän kanssaan (Kontu & Suhonen 2005, 74). Lapselle on ensiarvoisen tärkeää, että aikuinen pitää lapsen toimintaa merkityksellisenä sekä antaa hänen leikilleen ja leikki-ideoilleen tukea ja kannustusta, sekä on kiinnostunut lapsen leikeistä. (Pääkaupunkiseudun sosiaalialan osaamiskeskus i.a.) Aikuisten tulee varjella leikin välittömyyttä ja vapaaehtoisuutta sekä lisätä omalla toiminnallaan pitkäkestoisuutta ja tyydyttävyyttä siten, että leikin hallinta säilyy lapsilla (Kalliala 2009, 50).

Ymmärtääkseen lasta ja lapsen tarpeita, aikuisen on tärkeää havainnoida lapsen toimintaa arjen eri tilanteissa. Lapsi ilmaisee itseään aina kokonaisvaltaisesti mm. puhumalla, liikkumalla, tunteita näyttämällä, katseellaan ja vuorovaikutuksella ympäristöönsä. (Pääkaupunkiseudun sosiaalialan osaamiskeskus i.a.) Työntekijän tulee ottaa selvää mitä lapsi ajattelee, millaisista asioista hän pitää, mistä hän on kiinnostunut, miten hän itseään ilmaisee ja millaiset tiedot ja taidot kullakin on (Järvinen ym. 2009, 152). Havainnointi on sitä parempaa, mitä lähemmäksi lapsen sisäistä maailmaa aikuinen pystyy pääsemään. Samalla aikuisen läsnäolosta ja tavoitettavuudesta tulee lapselle turvallinen olo ja luottamussuhde lapsen ja aikuisen välillä kasvaa. Havainnointi tarkoittaa aikuisen aitoa läsnäoloa, keskittymistä siihen mitä tilanteessa tapahtuu ja avointa ihmetelyä sekä vuorovaikutteisia kysymyksiä. Sen lisäksi aikuisella tulee olla käsitys siitä mitä havainnoidaan. Tavoitteena on: pyrkiä kuvailemaan kokemuksia ja havaintoja arkikielellä, vertailla omien olemassa olevien oletuksien paikkansa pitävyyttä sekä löytää uusia oivalluksia. (Pääkaupunkiseudun sosiaalialan osaamiskeskus i.a.) Lapsen toimintaa ja käyttäytymistä havainnoidaan koko-

naisvaltaisesti arjen eri tilanteissa, kuten päivähoidon perushoidossa, omaehtoisessa leikissä, siirtymisen tilanteissa sekä aikuisen suunnittelemisissa ohjatuissa tuokioissa (Järvinen ym. 2009, 152). Tarpeen vaatiessa voidaan myös havainnoida jonkin tietyn kehitysvaiheen osa-aluetta (Pääkaupunkiseudun sosiaalialan osaamiskeskus i.a.).

Päivähoidossa aikuisten tekemä työyhteisö ja tiimi antavat pohjan sekä aikuisten että lasten hyvinvoinnille. Päiväkoti muodostaa työyhteisön johon kuuluvat myös lapset. Lapsiryhmien ”omat” aikuiset muodostavat oman ryhmän, kasvattajien tiimin. Päivähoidossa kasvattajien vastuu on siitä, millaisen oppimisympäristön ja ilmapiirin he antavat lapsille. Oppimisympäristö muodostuu siitä, miten henkilöstö rakentaa tilat ja olot päivähoidossa, sekä siitä, miten he toteuttavat pedagogisia menetelmiä ja ratkaisuja. Kasvattavan vastuulla on myös se, miten he pitävät yllä vuorovaikutuksellisia suhteita lasten, lapsiryhmän ja toisten aikuisten välillä. Kasvattajien täytyy sitoutua vuorovaikutukseen lasten kanssa. Heillä on oltava rohkeutta ja uskallusta asettaa lasten tarpeet ja toiveet etusijalle päivän aikana. (Pääkaupunkiseudun sosiaalialan osaamiskeskus i.a.) Jokaisen lapsen on tärkeää tuntea kuuluvansa ryhmään ja sen suhdeverkkoon (Karila ym. 2006, 111).

Kasvattajan tehtävä on valtakunnallisen turvallisuussuunnitelman mukaisesti luoda lapsen tarpeita ja kehitystasoa vastaava turvallinen kasvu- ja toimintaympäristö. (Järvinen 2009, 141). Tieto lapsen kehityksestä auttaa aikuisia toiminnan suunnittelussa, sekä tuo taitoa ja ymmärrystä lasten toimia ja leikkejä kohtaan (Pääkaupunkiseudun sosiaalialan osaamiskeskus i.a.). Työyhteisö tekee raamit yksittäisille tiimeille ja työntekijöille ja heidän osaamiselleen sekä yleiselle ilmapiirille. Kaikkien työntekijöiden tulisikin pyrkiä kannustamaan ja myönteiseen ilmapiiriin. (Järvinen 2009, 162). Jokainen aikuinen on silti aina vastuussa omasta ammatillisesta panoksestaan lasten kasvatuksen ja kehityksen tukemiseksi. Työntekijän ammatilliset tiedot, kasvatustietoisuus ja osaaminen ovat lähellä toisiaan, mutta myös eroteltavissa. Tieto pystytään liittämään työntekijän käsityksiin ja tietorakenteisiin. Tiedot ovat karttuneet ammatillisen koulutuksen ja työkokemuksen sekä elämäkokemuksen avulla. Kasvatustietoisuuteen liittyy

työntekijän jatkuva arviointi ja punnitseminen omasta itsestään kasvattajana (reflektoiva työote). Osaamisessa yhdistyvät sekä teoria, että käytännön tiedot ja taidot. Jokaisen työntekijän olisi hyvä arvioida sekä omaa että koko tiimin toimintaa lapsiryhmässä päivän eri tilanteissa. Tehdyistä havainnoista keskustellaan kasvattajatiimissä muiden työntekijöiden kanssa. Olennaista olisi keskustella erilaisista työntekijöiden tekemistä havainnoista ja tulkinnoista toiminnassa. Olisi tärkeää tehdä yhteenvetoja asioista, jotka ovat ryhmässä pedagogisesti kunnossa, mutta sen lisäksi koota niitä osa-alueita, joissa tarvitaan muutosta tai joita tulee kehittää. (Pääkaupunkiseudun sosiaalialan osaamiskeskus i.a.)

Päivähoidossa aikuisella on iso valta lapseen. Aikuisen koulutus, kokemus, käsitykset ja uskomukset lapsista ohjaavat toiminnan suunnittelua ja toteutusta. Sensitiivinen aikuinen vastaa lapsen toiveisiin ja tarpeisiin. Yksi laadukkaan varhaiskasvatuksen välttämättömin ehto on sensitiivinen aikuinen. Epäsensitiivinen aikuinen ei onnistu innostamaan ja rikastuttamaan pienten lasten toimintaa kovinkaan hyvin. (Kalliala 2009, 262-263.) Sensitiivisen työotteen tulisi johtaa siihen, että lapsi kokee päivähoidon turvalliseksi ja uskaltautuu ottamaan kehityksellisiä haasteita vastaan. Ympäristö, jossa lapsi kehittyy ja kasvaa, on jokaisen kohdalla ainutkertainen ja -laatuinen. Leikkivä, toimiva lapsi oppii ja kehittyy kohti tasapainoista aikuisuutta. (Pääkaupunkiseudun sosiaalialan osaamiskeskus i.a.)

## 4. PERHEPÄIVÄHOITO OSANA VARHAISKASVATUSTA

### 4.1. Perhepäivähoidon historiaa

Perhepäivähoidon historialliset juuret ovat paikannettavissa mielenkiintoisen vastakkainasettelun kautta. Perhepäivähoito kytkeytyy toisaalta ylemmän yhteiskuntaluokan mahdollisuuteen luovuttaa lastenhoito muille kuin äidille ja toisaalta alemman yhteiskuntaluokan taloudelliseen pakotteeseen luovuttaa lasten hoito äidin palkkatyön seurauksena muille. Auerbac & Woodil (1992) yhdistävät perhepäivähoidon juuret jo antiikin Roomaan, jossa ylimystöperheet antoivat lapsensa orjattarien hoitoon. (Aho-Kivi & Keskinen 2002, 14.)

Perhepäivähoito toimi Suomessa, niin kuin muissakin maissa, pitkään epävirallisena ja valvomattomana hoitomuotona (Aho-Kivi & Keskinen 2002,15). Perhepäivähoito mainittiin Suomessa virallisissa asiakirjoissa ensimmäistä kertaa uutena päivähoitomuotona vuoden 1951 komiteassa, jossa todettiin perhepäivähoidon olevan laitoshoidtoa edullisempi hoitomuoto yliherkille, heikoille tai muuten joukkokäsittelyyn vaikeasti soveltuville lapsille. (Aho-Kivi & Keskinen 2002, 15.)

Mannerheimin lastensuojeluliitolla on ollut merkittävä ja keskeinen rooli perhepäivähoidon historiallisessa kehittämisessä ennen kuin päivähoitolaki astui voimaan. Mannerheimin lastensuojeluliitto järjesti ensimmäiset perhepäivähoitoa koskevat neuvottelupäivät vuonna 1964 ja aloitti kokeiluna ohjatun perhepäivähoidon Helsingissä v. 1966. samana vuonna käynnistettiin Kotkassa maamme ensimmäinen kunnallinen perhepäivähoitotoiminta. (Aho-Kivi & Keskinen 2002, 15-16.)

Vuoden 1973 päivähoitolain myötä perhepäivähoidon asema vakiintui ja selkiytyi. Perhepäivähoito rinnastettiin tasavertaiseksi julkiseksi päivähoitomuodoksi

päiväkotitoiminnan kanssa niin hoitomaksujen kuin valvonnankin osalta. (Aho-Kivi & Keskinen 2002, 17-18.)

#### 4.2 Perhepäivähoitoa koskevat lait ja säädökset

Varhaiskasvatustalake sovelletaan kunnan, kuntayhtymän sekä muun palvelujen tuottajan järjestämään varhaiskasvatukseen, jota annetaan päiväkodissa, perhepäivähoidossa tai muuna varhaiskasvatuksena. Lasten päivähoitoa voivat saada lapset, jotka eivät vielä ole oppivelvollisuusikäisiä sekä milloin erityiset olosuhteet sitä vaativat eikä hoitoa ole muulla tavoin järjestetty, myös sitä vanhemmat lapset. Laissa on säädetty varhaiskasvatuksen tavoitteista. Päiväkodissa tai perhepäivähoidossa olevalle lapselle on laadittava henkilökohtainen varhaiskasvatussuunnitelma lapsen kasvatuksen, opetuksen ja hoidon toteuttamiseksi. Päivähoidon hallinto siirtyi sosiaali- ja terveysministeriöstä opetus- ja kulttuuriministeriön hallinnonalalle vuonna 2013. (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos i.a.)

Asetus lasten päivähoidosta säännökset mm. päivähoitoon liittyvien hakemusten käsittelystä ja hakuajoista (2 §). Päivähoidon hoitoajoista on säädetty asetuksen 4 §:ssä. Asetuksen 6 §:ssä on säädetty hoito- ja kasvatushenkilökunnan ja lasten välisestä suhdeluvusta sekä hoito- ja kasvatushenkilökunnan kelpoisuusehdoista päiväkodissa. Asetuksen 8 § koskee perhepäivähoitoa. Erityistä hoitoa ja tukea tarvitsevia lapsia koskevat säännökset ovat asetuksen 2 §:n 4 momentissa. (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos i.a.)

Laki lasten kanssa työskentelevien rikostaustan selvittämisestä, lain tarkoituksena on suojella alaikäisten henkilökohtaista koskemattomuutta ja edistää heidän henkilökohtaista turvallisuuttaan. Laissa säädetään menettelystä, jolla alaikäisten kanssa työskentelemään valittavien henkilöiden rikostaustaa selvitetään. (Laki lasten kanssa työskentelevien rikostaustan selvittämisestä 2002.)

Laki sosiaalihuollon asiakkaan asemasta ja oikeuksista, asiakaslain tarkoituksena on edistää asiakaslähtöisyyttä ja asiakassuhteen luottamuksellisuutta sekä asiakkaan oikeutta hyvään palveluun ja kohteluun sosiaalihuollossa. Vuoden 2013 alussa tapahtuneen päivähoidon hallinnonalan siirtymisen jälkeen päivähoito ei enää ole sosiaalihuoltoa, mutta päivähoitolain perusteella järjestettyyn toimintaan sovelletaan kuitenkin toistaiseksi asiakaslakia. Laissa säädetään mm. sosiaalihuollon asiakkaan oikeuksista, alaikäisen asiakkaan asemasta sekä sosiaaliasiamiehestä ja muistutuksen tekemisestä. Laki sisältää myös sosiaalihuollon järjestäjän tai sen palveluksessa toimivien henkilöiden vaitiolovelvollisuudesta ja asiakirjojen salassapidosta. (Laki sosiaalihuollon asiakkaan asemasta ja oikeuksista 2000.)

Päivähoidon tavoitteena on tukea päivähoidossa olevien lasten koteja näiden kasvatustehtävässä ja yhdessä kotien kanssa edistää lapsen persoonallisuuden tasapainoista kehitystä. Päivähoidon tulee omalta osaltaan tarjota lapselle jatkuvat, turvalliset ja lämpimät ihmissuhteet, lapsen kehitystä monipuolisesti tukevaa toimintaa sekä lapsen lähtökohdat huomioon ottaen suotuisa kasvuympäristö. Lapsen iän ja yksilöllisten tarpeiden mukaisesti päivähoidon tulee yleinen kulttuuriperinne huomioon ottaen edistää lapsen fyysistä, sosiaalista ja tunte-elämän kehitystä sekä tukea lapsen esteettistä, älyllistä, eettistä ja uskonnollista kasvatusta. Uskonnollisen kasvatuksen tukemisessa on kunnioitettava lapsen vanhempien tai holhoojan vakaumusta. (Laki lasten päivähoidosta 1973.)

Kotona perhepäivähoidossa olevien lasten määrästä sekä hoito ja kasvatustehtävään osallistuvien hoitajista on tarkemmin lastenhoitoasetuksessa. Asetuksen 239/1973 ja siihen tehdyn muutoksen 490/1990 mukaan hoitaja voi pitää enintään neljää lasta, omat alle kouluikäiset lapset mukaan lukien, sekä myös yhtä osapäiväistä lasta. Osapäiväinen lapsi on joko esikoululainen tai koululainen. (Aho-Kivi & Keskinen 2002, 19.)

#### 4.2.1 Perhepäivähoitajan työtehtävät ja työaika

Perhepäivähoitajan ammatissa työtehtävät voidaan jakaa karkeasti kolmeen: hoito- ja huolenpitotehtävät, kasvatustehtävät ja yhteistyötehtävät. Näiden tehtävien hoitaminen edellyttää erilaisia valmiuksia ja tietoja, joista osa on työssä hankittavia valmiuksia ja tietoja ja osa edellyttää tiedollista perustaa. (Aho-Kivi & Keskinen 2002, 45.)

Hoito- ja huolenpitotehtävät muodostuvat perhepäivähoidossa olevien päivittäisestä perushoidosta vastaamisesta. Perhepäivähoitajan on huolehdittava säännöllisen päivärytmin ylläpitämisestä ja kunkin lapsen tarpeiden mukaisesta perushoidosta kokonaisuutena. Ravitsemuksen suunnittelu ja toteutus, ulkoilusta ja liikunnasta huolehtiminen, levon järjestäminen, vaatetuksesta ja hygieniasta huolehtiminen ovat pienen lapsen päivässä keskeisiä, päivittäin toistuvia ja päivän mittaan useitakin kertoja tapahtuvia. Niistä huolehtiminen perusturvaa luoden säännöllisesti mutta joustavasti, hellyydellä ja lasta kunnioittaen on sinällään merkittävä kasvatustekijä lapsen elämässä. Hoito ja huolenpito muodostavat työtehtävien perustan. (Aho-Kivi & Keskinen 2002, 45-46.)

Kasvatustehtävissä perhepäivähoitajan tulee toimia suunnitelmallisesti ja tavoitteellisesti valtakunnallisten kasvatustavoitteiden suuntaisesti, tukea kodin kasvatustyötä ja tukea yksilöllisesti kunkin lapsen varhaiskasvua (Aho-Kivi & Keskinen 2002, 46).

Yhteistyötehtävissä perhepäivähoitajan tulee toimia yhteistyössä lapsen vanhempien kanssa lapsen kasvun tukemiseksi päivittäisen yhteisön ja tiedottamisen kautta. Yhteistyötehtäviin kuuluu myös yhteydenpito, konsultoinnin ja ohjauksen hakeminen ja vastaanottaminen omalta lähiesimieheltä sekä osallistuminen erilaisiin ammatillisiin tiimeihin ja työryhmiin toisten perhepäivähoitajien sekä vanhempien ja eri asiantuntijoiden kanssa. Keskeinen yhteistyön ylläpitäjä on luottamus, joka osaltaan syntyy perhepäivähoitajan noudattamasta vaitiolovelvollisuudesta. Vastuu yhteistyön sujumisesta on perhepäivähoitajalla. Yksi

suuri henkilökohtainen yhteistyövaatimus on omassa kodissaan työskentelevällä hoitajalla se, että vanhemmat tulevat hyvinkin läheisesti tuntemaan hänen kotinsa, perheensä ja työtapansa. (Aho-Kivi & Keskinen 2002, 46-47.)

Hoitajan työaika muotoutuu lasten hoitoaikojen perusteella. Toiminta-aika on pääsääntöisesti 8-9 tuntia päivässä. Hoitoajasta sovitaan tarkemmin ennen päivähoitoa. Päivähoitomaksut määräytyvät samanlaisin perustein kuin päiväkotihoidossa. Perhepäivähoitoa ja päiväkotihoidon haetaan samalla päivähoitohakemuksella. (Helsingin kaupunki i.a) Omassa kodissaan työskentelevät perhepäivähoitajat tulivat työaikalain alaisiksi vuoden 2011 alussa. Tämän vuoksi KVTES:n (Kunnallinen yleinen virka- ja työehtosopimus) liitteen 12 työaikamääräyksiä 7-11 § on muutettu. Sekä liitteen 12 uusia määräyksiä että työaikalain säännöksiä aletaan soveltaa perhepäivähoitajiin toimintakauden alusta 1.8.2011 lukien. Tällöin perhepäivähoitajien työ tulee työaikalain soveltamisalan piiriin ja perhepäivähoidossa käytetään jaksotyöaikaa. Perhepäivähoitajien säännöllinen viikkotyöaika on siis kunnallisen yleisen työ- ja virkaehtosopimuksen mukaan keskimäärin 43 tuntia 15 minuuttia. Käytännössä perhepäivähoitajien työaika on usein pidempikin johtuen vanhempien työajoista ja työmatkojen pituudesta. Kunnallisten perhepäivähoitajien saattaminen työaikalain alaisuuteen ja liitteen 12 muuttaminen tarkoittaa käytännössä sitä, että perhepäivähoitajan säännöllinen täysi työaika on keskimäärin 40 tuntia viikossa. Työajan ei kuitenkaan tarvitse olla joka päivä enintään 8 tuntia tai joka viikko enintään 40 tuntia. Työaikalaki mahdollistaa sekä päivittäisen että viikoittaisen työajan jouston, kunhan perhepäivähoitajan työaika tasoittuu keskimäärin 40 tuntiin viikossa tasoittumisjakson puitteissa. Tasoittumisjakson pituus voi vaihdella kahdesta viikosta kuuteen kuukauteen. (Kunnat.Net. i.a.)

#### 4.2.2 Perhepäivähoitajan koulutus ja kelpoisuusehto

Perhepäivähoitajien ammatillinen koulutustausta on matala, vaikka osa hoitajista onkin kouluttautunut ammatin vaatimusten mukaisesti. Perhepäivähoitajan

ammattitutkinnon suorittaminen on ollut mahdollista vuodesta 2001 alkaen, mutta sitä aikaisemmin ammattikoulutus rajoittui perhepäivähoitajan peruskurssiin tai muihin lyhytkestoisiin opintoihin. Koska kunnilla ei ole enää viime vuosina ollut velvollisuutta järjestää henkilöstölleen täydennyskoulutusta, on perhepäivähoitajillakin ollut riittämättömästi mahdollisuuksia osallistua oman alansa täydennyskoulutukseen. (Alho-Kivi & Myöhänen 2004, 15.) Kuitenkin suurin osa hoitajista on aloittanut työn jo ennen vuotta 2001, jolloin ei ollut ammatillista koulutusta. Monen hoitajan kokemus varhaiskasvatuksesta on siis vähäistä ja jää kokemukseksi omien lasten hoidosta. Perhepäivähoitajan keskimääräinen ikä oli tammikuussa 2003 tehdyssä tutkimuksessa 48,6 vuotta. Kaksi kolmesta hoitajasta oli 40–55-vuotias ja joka viides hoitajista oli yli 55-vuotias. (KT:n selvitys kunnallisista perhepäivähoitajista i.a.) Perhepäivähoitajien ammattikunta on ikääntyvää eikä ala houkuttele uusia hoitajia ammatinharjoittajiksi matalan palkkauksen, oman kodin kulumisen tai täydennys koulutus mahdollisuuksien puuttumisen vuoksi (Alho-Kivi & Myöhänen 2004, 15).

Perhepäivähoitajien koulutukseen tulisi kiinnittää aiempaa enemmän huomiota. Mahdollisuus ammattitutkinnon suorittamiseen myös kouluttamattomille työsuhteessa oleville hoitajille ja täydennyskoulutusten lisääminen on keino nostaa perhepäivähoitajien koulutustasoa. Kouluttautuneiden hoitajien lisääntyessä perhepäivähoito olisi ihanteellinen hoitomuoto myös erityistä hoitoa ja kasvatus- ta tarvitseville lapsille. Luonnollisesti lapsen vamma, tai ongelmien määrä määrittää kullekin lapselle parhaiten sopivan hoitomuodon. (Alho-Kivi & Myöhänen 2004, 59.) Vaikka perhepäivähoitajalla ei olisikaan varsinaista pedagogista koulutusta, hänen tulee olla tietoinen siitä, miten osallistumista ja yhteistoimintaa edistävä oppimisympäristö luodaan (Alho-Kivi & Myöhänen 2004, 37).

#### 4.3 Perhepäivähoidon eri muodot

Hoitajan kotona tapahtuva perhepäivähoito on tavallisin perhepäivähoidon muodoista, mutta sen rinnalle on kehittynyt myös muita muotoja, kuten kolmi-

perhehoito, ryhmäperhepäivähoito ja muun lapsen kotona tapahtuva hoito (Aho-Kivi & Keskinen 2002, 19-20) sekä yksityinen perhepäivähoito.

Kolmiperhepäivähoidossa kunnan palkkaama perhepäivähoitaja hoitaa vuoroviikoin tai muuten sovittuina aikoina eri kodeissa samaa lapsiryhmää (Aho-Kivi & Keskinen 2002, 20). Käytännössä tämä tarkoittaa sitä, että jos hoidossa on esimerkiksi kahden perheen lapsia, niin hoitaja on vuoroviikoin kummankin perheen kotona. Näin lapset liikkuvat vain joka toinen viikko kotoaan ja hoitajan työpaikka vaihtuu viikottain. Kolmiperhehoito vaatii vanhemmilta enemmän panostusta ruokahuoltoon ja kodin siisteyteen. Hoitoryhmän ruokahuollosta vastaa aina vuorossa oleva koti ja perhe, joka samalla joutuu antamaan oman kodin koko hoitoryhmän lasten käytettäväksi. (Aho-Kivi & Keskinen 2002, 20.)

Ryhmäperhepäivähoito on perhepäivähoidon uusi tulokas, josta viralliset säädökset on annettu 1.7.1990. Tämä mahdollisti kahden hoitajan samanaikaisesti hoitavan enintään kahdeksaa lasta sekä näiden lisäksi osapäiväisesti kahta esiopetuksessa olevaa tai koulunkäynnin aloittanutta lasta. Ryhmäperhepäivähoito sijoittuu hoitomuotona tavallisen perhepäivähoidon ja päiväkotihoidon välimaastoon. Kunta varustaa, varaa ja ylläpitää ryhmäperhepäivähoidon tilat. Ryhmäperhepäivähoidon hoitajat vapautetaan tavallista perhepäivähoitajaa työllistävistä toimista, kuten ruoanlaitosta ja siivouksesta. Ruoka tuodaan valmiina joko läheisestä päiväkodista, vanhusten talosta tai muusta kunnan toimipisteestä ja vastaavasti kunnan siivoojat liittävät ryhmäperhepäiväkodin omiin työohjelmiinsa. (Aho-Kivi & Keskinen 2002, 21.)

Muun lapsen kotona tapahtuva hoito eroaa kolmiperhepäivähoidosta siten, että hoitoa tarjotaan vain yhden perheen lapsille heidän omassa kodissaan. Hoidettavien lasten lukumäärä on vähintään kolme alle kouluikäistä lasta paitsi silloin, kun on kyseessä erityistä hoitoa ja kasvatusta vaativa lapsi. Lapsen omassa kodissa tapahtuva hoito on mielekästä minilapsisille perheille, sekä perheille, joissa on vaikeasti vammaisen tai muuten erityistä hoitoa vaativa lapsi. (Aho-Kivi & Keskinen 2002, 20-21.)

Yksityinen perhepäivähoitaja on omassa kodissaan työskentelevä yrittäjä joka hoitaa itse verot, vakuutukset ja eläkemaksut, sekä etsii hoitolapset itse. Kaupunki, eli kunnallisen perhepäivähoidon ohjaaja valvoo yksityistä perhepäivähoitoa ja käy hoitajan kotona tarkistuskäynnillä. Hän saattaa kysellä lasten päiväunipaikoista, katsoa ruokailutilan, kysellä miten aiotte liikkua (rattaat) ja missä ulkoilla sekä myös turvallisuus-asiat huomioidaan. Ohjaaja hyväksyy hoitajan ja antaa hyväksymisilmoituksen Kelaa varten sillä hyväksymisilmoitus tarvitaan Kelan tukia varten. Yksityiseen päivähoitoon voi saada yksityisen hoidon tukea jolloin hoitolapsen vanhemmat hakevat tuen Kelalta. Vaihtoehtoisesti vanhemmat voivat valita alle 3-vuotiaan lapsen kohdalla kotihoidontuen. Päätös tuesta tulee niin vanhemmille kuin hoitajallekin, ja tuki maksetaan suoraan hoitajalle. (Hoitopankki i.a.)

#### 4.4 Perhepäivähoito kasvatusympäristönä

Perhepäivähoito on päiväkotien rinnalla merkittävä päivähoidon muoto. Vuonna 2005 perhepäivähoidossa oli vajaa kolmannes, 29%, kaikista päivähoitolapsista. Pienissä alle 10000 asukkaan kunnissa perhepäivähoidon osuus on yhtä suuri, kuin päiväkotihoidonkin, kun taas yli 75000 asukkaan kunnissa huomattavasti pienempi. Perhepäivähoitoa valvoo ja ohjaa kunnan perhepäivähoidon ohjaaja tai tehtävään osoitettu päiväkodin johtaja. (Reunamo 2007, 148.)

Perhepäivähoito on alle kouluikäisten lasten päivähoitoa pienessä ryhmässä, jossa korostuvat kodinomaisuus, perushoito, leikki ja kiireettömyys. Perhepäivähoidossa lapsiryhmän koko on neljä lasta aikuista kohden. Lisäksi ryhmään voidaan sijoittaa iltapäiväksi esiopetusikäinen lapsi tai koululainen. (Helsingin Kaupunki i.a.) Ryhmässä on eri-ikäisiä lapsia toisin, kun päiväkodissa lapset jaetaan usein ikätasoihin ryhmiin. Erilaiset ja eri-ikäiset lapset tuovat mukanaan uutta ainesta ryhmään. Lapset oppivat pienestä pitäen suhtautumaan luontevasti erilaisuuteen sekä huomioimaan eri-ikäiset lapset leikissä. Pienet lapset voivat saada vanhemmista lapsista auttavan ja rikastavan yhteyshenkilön, kun

taas vanhemmat lapset voivat saada myönteistä palautetta, kun he osoittavat vastuuta ja empatiaa pienempiä kohtaan. (Reunamo 2007, 157-158.) Työ on vastuullista lasten varhaiskasvatusta, jota tehdään itsenäisesti lasten hoidosta vastaavan kasvattajan ja huoltajien kanssa yhteistyössä (Alho-Kivi & Myöhänen 2004, 31).

Perhepäivähoidossa lasten oppimisvalmiudet kehittyvät sekä aikuisen ohjaamassa että lasten keskinäisessä toiminnassa. Perhepäivähoidon kasvatus- ja opetustoiminta on yhteydessä moniin tekijöihin, kuten hoidossa olevien lasten ikään, hoitajan ja lasten välisen vuorovaikutuksen laatuun, hoitopäivien aikana tapahtuviin toimintoihin ja kokemuksiin, hoitoympäristöön sekä hoitajan ja asiantuntijoiden yhteistyöhön. Näistä monista tekijöistä muodostuu perhepäivähoidon oppimisympäristö. Näkemys lapsesta oppijana, oman oppimisensa subjektina, edellyttää, että tavoitteet asetetaan myös oppimisympäristölle. On tärkeää, että oppijalla on mahdollisuus vaikuttaa omaan oppimiseensa. Aktiivisen oppimisen peruslähtökohtana on aikuinen, joka aikaansaa turvallisen ja viihtyisän oppimisympäristön. Turvallinen oppimisympäristö antaa lapsen toiminnalle rajat, jotka ovat kehys lapsen oppimiselle. Oppimisympäristö on käsitteenä laaja ja rajaton ja se koostuu pedagogisista, sosiaalisista ja fyysisistä elementeistä. (Alho-Kivi & Myöhänen 2004, 37.)

Perhepäivähoidon tiloille tai välineille ei voida asettaa samanlaisia vaatimuksia, kuin päiväkodeille, koska hoitajat työskentelevät omissa kodeissaan (Alho-Kivi & Myöhänen 2004, 37). On tärkeää, että perhepäivähoitajan kodissa on riittävästi tilaa ja että se on toimiva. Kodin turvallisuus ja riittävä puhtaus ovat myös ensisijaisen tärkeitä asioita. Perhepäivähoidon ohjaaja varmistaa jo ennen työsuhteen aloittamista, että koti soveltuu perhepäivähoitajan työhön. Myös lelujen ja materiaalien mielekkyys on tärkeää, ja eri-ikäiset ja erilaiset lapset tarvitsevat erilaisia leikkiympäristöjä. Perhepäivähoitajat käyttävät runsaasti oman kotinsa huonekaluja, patjoja, huopia, komeroita ja muita tarvikkeita erilaisiin majojen ja rakennelmien tarpeisiin. Roolileikkeihin, esimerkiksi kotileikki tai kampaamoleikki, käytetään myös hoitajan omia varastoja. Perhepäivähoitoryhmän kiinteys lisää leikin mielekkyyttä. (Reunamo 2007, 154-157.)

Perhepäivähoidon hoito- ja kasvatusympäristössä painottuu kodinomaisuus, joka onkin tärkeämpää mitä pienemästä lapsesta on kyse. Hoitajan kodin sijainnista riippuu, millaisia mahdollisuuksia lähiympäristö ja luonto tarjoavat havainnointiin, tutkimiseen ja oivallusten tekemiseen. Perhepäivähoidolla on hyvät edellytykset myönteisen kasvuilmaston ja sosiaalisen oppimisympäristön luomiseen. Lapsen hoito- ja kasvuympäristö pysyy samana usean vuoden ja lasta hoitaa ja ohjaa yksi ja sama aikuinen koko hoitopäivän, kaikissa tilanteissa. Hoitajan pieni lapsiryhmä takaa aikuisen huomiota kaikkien lasten tarpeisiin ja hoitajalla on aitiopaikka yksittäistenkin tarpeiden huomioimiseen. Perhepäivähoitaja järjestää lapsille toimintaa lasten taustat ja erityistarpeet huomioiden. Toiminnan tulee vastata kunkin lapsen kehityksellisiä tarpeita, joihin lasten kotona vanhemmilla ei välttämättä ole mahdollista panostaa. (Alho-Kivi & Myöhänen 2004, 37.)

## 5. PERHEPÄIVÄHOITO HAAGA-KAARELAN ALUEELLA

### 5.1 Produktion tarkoitus ja tavoite

Produktion tavoitteena on tehdä jokin tuotos. Tuotosta tekemällä opiskelija kehittää työvälineitä käytännön toimintaan. Produktio voi olla myös musiikkiesitys, video, radio-ohjelma, tietopaketti, kirjallinen tai kuvallinen tuotos. Produktio voi olla yhden tai useamman opiskelijan projekti. (Kainulainen, Gothóni & Pesonen 2002, 37.) Tämän production tarkoituksena on vastata Haaga-Kaarelan alueen perhepäivähoidon perehdyttämistarpeeseen ja luoda samalla toimiva perehdytysopas ja perehdytysmenetelmä alueelle. Tarkoituksena on myös antaa hoito-henkilökunnalle ajatuksia siitä, millaista hyvä perehdytys voisi olla ja yhdessä pohtien miettiä, miten se olisi mahdollista saavuttaa työssä, jota tehdään itse-näisesti hoitajan omassa kodissa.

Luomme Haaga-Kaarelan alueelle uuden perehdytysohjelman, johon tuotamme perehdytysoppaan. Perhepäivähoitajien perehdytysohjelmasta tehdään kolmi-portainen prosessi. Ensimmäisessä vaiheessa perhepäivähoidon ohjaaja, eli esimies, kertoo uudelle hoitajalle työn käytännöistä ja nimeää hoitajalle perehdyttäjän. Tämän jälkeen ajatuksena on, että uusi hoitaja vierailee kokoneeman, perehdyttäjäksi valitun hoitajan luona kokonaisen päivän ajan, jonka jälkeen hoitajat käyvät yhdessä läpi päivän tilanteita ja hoitajan toimintatapoja. Lisäksi he yhdessä tutustuvat oppaaseen ja perehdyttäjä perehdyttää uuden työntekijän oppaan- käyttöön ja sisältöön. Kolmannessa vaiheessa uusi hoitaja on jo aloittanut työn ja ottanut lapsiryhmän kotiinsa. Tässä vaiheessa perehdyttäjä on edelleen uuden vasta-aloittaneen hoitajan tukena ja turvana. Perehdyttäjä on saatavilla ja vastaa tarvittaessa uuden hoitajan työtä tehdessä mieleen nousseisiin ja mieltä askarruttaviin asioihin.

Perehdytysoppaan tavoitteena on auttaa uusia työntekijöitä ja opiskelijoita sopeutumaan työyhteisöön ja saamaan tärkeä tieto myös jo työssä olevien koke-

neiden hoitajien käsille. Perhepäivähoitajat työskentelevät yksin omassa kodissaan. Heillä ei ole mahdollisuutta päästä Helsingin Kaupungin sähköiselle työalustalle, niin kuin esimerkiksi päiväkotihenkilöstöllä on. Perehdytysoppaan tarkoitus on olla yhtenä osatekijänä edelleen kehittämässä perhepäivähoitajien arvokasta työtä varhaiskasvatuksen parissa ja näin tuottaa mahdollisimman laadukasta ja hyvää perhepäivähoitoa Haaga-Kaarelan alueella.

## 5.2 Produktion toimintaympäristön kuvaus

Haaga-Kaarelan alueella kunnallista perhepäivähoitoa on ollut 1970-luvun alkupuolelta lähtien. Tänä päivänä Haaga-Kaarelan perhepäivähoito on erittäin vahva osa alueen päivähoidon tarjontaa. Lapsista huolehtivat työlleen omistautuneet, ammattitaitoiset hoitajat. Haaga-Kaarelan alueen perhepäivähoidossa työskentelee 17 hoitajaa ja yksi perhepäivähoidonohjaaja. Hoitajat sijoittuvat eri puolille Haaga-Kaarelaa, Läntisen Helsingin varhaiskasvatusaluetta. Alueeseen kuuluvat Kannelmäki- Malminkartano- Hakuninmaa- ja Maununnevan alueella työskentelevät hoitajat. Perhepäivähoidon lapsille järjestyy varahoito hoitajan loman tai sairauden ajaksi alueen omassa varakodissa, Kannelmäessä sijaitsevassa varakoti Peukaloisessa. Varakodissa työskentelee kaksi vakituista hoitajaa. (Haaga-Kaarelan perhepäivähoidon varhaiskasvatussuunnitelma 2008,1-3.)

Haaga-Kaarelan perhepäivähoidon työskentelyä ohjaa hoitajien yhdessä laatima oma perhepäivähoidon varhaiskasvatussuunnitelma (eli vasu) joka täydentää osaltaan Helsingin kaupungin päivähoidon yhteistä varhaiskasvatussuunnitelmaa. Varhaiskasvatussuunnitelma on tarkoitettu perhepäivähoitajille ja perhepäivähoidon esimiehille työvälineeksi ohjaamaan varhaiskasvatuksen laatua. Varhaiskasvatussuunnitelma antaa lasten vanhemmille kuvauksen siitä, millaista perhepäivähoito on, mitä perhepäivähoidon arjessa tapahtuu ja miksi. Vasussa on myös olennaista vanhempien kanssa tehtävä yhteistyö ja kasvatuskumppanuus. Varhaiskasvatussuunnitelmaa arvioidaan vuoden – kahden välein ja siihen tehdään tarvittavia muutoksia. Jokainen alueen perhepäivähoitaja ja

ryhmäperhepäiväkoti tekee oman ”vasu-liitteen”. Tämän liitteen saa luettavakseen, kun lapsi on aloittamassa hoidon. Myös varakodeilla on oma liite. (Haaga-Kaarelan perhepäivähoidon varhaiskasvatussuunnitelma 2008, 1-3)

Haaga-Kaarelan perhepäivähoidossa hoitopäivä muodostuu arjesta, jossa tuttu hoitaja, kodinomainen ympäristö ja leikkikaverit luovat lapselle turvallisuutta. Pieni, eri-ikäisten lasten ryhmä on kiinteä, jossa opitaan tuntemaan toisten tavat ja mieltymykset. Lapsiin ja perheisiin muodostuu läheinen suhde. Lapset saattavat olla saman perhepäivähoitajan hoidossa vauvasta kouluikänsä asti ja usein samalle hoitajalle hakeutuvat myös hoidossa olleen lapsen sisarukset. Jokainen lapsi saa olla perhepäivähoidossa omana itsenään. Lasta kuunnellaan ja hänen annetaan ilmaista itseään. Jokainen lapsi kohdataan ja hyväksytään omana itsenään. Lapset otetaan huomioon tasavertaisina. Säännöt ovat oikeuden- ja johdonmukaisia. Kaikki saavat osallistua toimintoihin ja leikkeihin omien taitojensa ja halujensa mukaan. Hoitaja on lapsen saatavilla ja syli on aina lähellä. Hoitopaikassa on rauhallinen, lämmin ilmapiiri ja hyvä yhteishenki. Yhteisistä säännöistä ja rajoista keskustellaan vanhempien kanssa. Leikkiä arvostetaan ja sille annetaan aikaa. Lapsi voi osallistua hoitajan kanssa kodin arkiaskareisiin, kokea elämyksiä ja ihmettelyä arjessa. Lasten kulttuuri-tapahtumiin osallistutaan käymällä muun muassa teattereissa ja konserteissa. Toimintaa ja tekemistä suunnitellaan myös etukäteen. Perhepäivähoitajalla on keskeinen rooli kasvatusympäristön luomisessa sekä erilaisen toiminnan mahdollistajana. Leikkivälineet, pelit ja piirtämiseen sekä askarteluun liittyvät välineet ovat helposti saatavilla. Hoitaja tukee lapsen oma-aloitteisuutta, antaa lapsen itse tutkia, tehdä johtopäätöksiä, ilmaista ajatuksiaan ja vastaa hänen kysymyksiinsä. Kannustus ja kiitoksen antaminen ovat tärkeitä lapsen oppimiselle. Perhepäivähoito tarjoaa rauhallisen leikkiympäristön, jossa perhepäivähoitaja pystyy omalla empaattisuudellaan, tasapuolisuudellaan ja esimerkillään luomaan sallivan ja turvallisen ilmapiirin. Lapset keksivät ja toteuttavat omia ideoitaan ja leikkejään. Pienessä lapsiryhmässä kasvattajalla on enemmän aikaa arvioida ja huomioida kunkin lapsen erityistoiveet ja kiinnostuksen kohteet. Perhepäivähoitajan tehtävänä on mahdollistaa monipuoliset leikit antamalla lapselle aikaa leikkiä rauhassa sekä

järjestää tilat ja välineet erilaisille leikeille. (Haaga-Kaarelan perhepäivähoidon varhaiskasvatussuunnitelma 2008, 4-5)

### 5.3 Produktion suunnittelu

Kun produktiota suunnitellaan, tulisi aluksi hahmotella työn tavoite ja se, miten työ niveltyy ammatilliseen käytäntöön. Tämä on keskeinen kriteeri opinnäytetyölle. Opiskelija tekee hanketta varten suunnitelman, josta ilmenee, mitkä ovat sen tavoitteet, kenelle produktio on tarkoitettu, missä, miksi ja miten se toteutetaan, mikä on konkreettinen toiminnan tulos, mitkä ovat eri osapuolten vastuualueet sekä produktion aikataulu ja resurssit. Opiskelijan tulee miettiä myös, minkälaista asiantuntemusta vaaditaan ja miten työn lopullinen palaute kootaan sekä arvioidaan. (Kainuulainen ym. 2002, 37.)

Aloitimme perehdytyksen suunnittelun keräämällä aiheesta lähdekirjallisuutta, tutustumalla jo olemassa olleisiin Helsingin Kaupungin perehdytysmalleihin sekä haastatteleamalla perhepäivähoidon ohjaajaa ja perhepäivähoitajia. Prosessi käynnistyi tammikuussa 2015.

Aiheen rajauksessa pyrimme olemaan tarkkoja. Opiskelujen aikana olemme huomanneet, että usein keräämme aineistoa aiheen vierestä ja hävitämme asian ytimen käsittelemästämme asiasta. Aiheiden rajauksessa lähdimme kysymyksestä: ”Mitä hyvä perehdytysopas sisältää?” Pyrimme myös saamaan palautetta työntekijöiltä perehdytysoppaasta prosessin eri vaiheissa sekä pitämään oppaan muokattavuuden mahdollisimman helppona. Rajasimme työmme siten, että perehdymme Läntisen Helsingin, Haaga-Kaarelan alueen perhepäivähoitoon ja nimenomaan perhepäivähoidon siihen muotoon, jossa hoitaja hoitaa lapsia omassa kodissaan. Perehdytysopas tulee ensisijaisesti kotona työskentelevien hoitajien käyttöön.

Aluksi lähdimme siitä ajatuksesta, että perehdytysoppaaseen kannattaa koota ihan kaikki ne asiat, jotka ovat työmenetelmiä ja työkäytäntöjä tukevia. Molemmilla meillä on vuosien kokemus uusien työntekijöiden perehdyttämisestä ja pystyimme vain toteamaan, että kaikkea ei koskaan muista kertoa ulkomuistista, vaikka perehdytyskertoja olisi takana kymmeniä. Eli, jos ja kun asiat ovat oppaassa, työntekijät voivat niihin itsenäisesti palata myöhemmin.

Esimiehen ja perehdyttäjän on varmistettava, että asiat ovat tulleet uudelle työntekijälle ymmärretyiksi. Tärkeimpiä asioita käydään niin monta kertaa läpi, että ne ovat selvillä. Perehdytysoppaan käyttö on oltava aina mahdollista ja tietojen tulee olla ajan tasalla. Opasta täytyy pystyä päivittämään helposti ja tärkeimmät asiat ja -numerot on löydyttävä ajantasaisesti päivitettynä.

Yleensä perhepäivähoitajat työskentelevät yksin, omassa kodissaan. Heillä ei ole mahdollisuutta sisällyttää työpäivään aikaa ohjaajan tai muiden hoitajien kanssa käytäviin palavereihin tai keskusteluihin. Perhepäivähoitajille on ensiarvoisen tärkeää, että he saisivat tavata säännöllisesti perhepäivähoidon ohjaajan lisäksi myös muita perhepäivähoitajia. Samaa työtä tekevien ammattilaisten välillä käydyt viralliset ja epäviralliset keskustelut luovat pohjaa omalle työlle. Hoitajien välisen yhteistyön avulla voidaan perhepäivähoidon oppimisympäristöä kehittää yhä monipuolisemmaksi. Yhteistyön myötä perhepäivähoitajat saavat myös tärkeitä aikuiskontakteja. (Aho-Kivi & Keskinen 2002, 141-142.) Tämän vuoksi hoitajilla on noin kerran kuukaudessa työilta, jossa käydään läpi tärkeitä asioita, ilmoituksia ja suunnitellaan työtä ja mietitään lapsiryhmien toimivuutta sekä käydään yleisesti läpi mieltä painavia asioita. Lisäksi kokouksissa sovitaan käytännön toimintaan liittyvistä asioista kuten lasten varahoidosta, hoitajien lomasuunnitelmista, yhteisistä hankinnoista, koulutuksista, juhlista ja retkistä. Vuoropuhelu hoitajan työstä, sen suunnittelusta, toteuttamisesta ja arvioinnista on tärkeää. Oppiminen tapahtuu vuorovaikutuksessa (Perhepäivähoidon käsikirja i.a.). Illoissa on usein mukana myös eri yhteistyötahoja, esim. kiertävä erityislastentarhanopettaja, joka jakaa osaamistaan hoitajille ja jolta saa kysyä neuvoa sitä tarvittaessa. Työillat etenevät aina perhepäivähoidon ohjaajan vetämänä ja suunnittelemana.

#### 5.4 Produktion toteutus

Saimme mahdollisuuden suunnitella ja toteuttaa kaksi hoitajien työiltaa. Halusimme saada hoitajien näkemyksen perehdytysoppaan sisällöstä. Meille oli tärkeää saada oppaasta hyödyllinen myös jo työsuhteessa oleville hoitajille, ei pelkästään uusille aloittaville hoitajille. Suunnittelimme illat huolella. Työillat pidettiin kahtena maanantaina, 30.3.15 ja 27.4.15. Päätämme, että toinen meistä, jolle hoitajat ovat entuudestaan tuttuja aloittaa illat esittelemällä illassa mukana olevat vierailijat ja illassa läpi käytävät asiat. Mukana ensimmäisessä illassa oli kiertävä erityislastentarhanopettaja ja hänen kaksi opiskelijaansa. He aloittivat illan lyhyen alustuksemme jälkeen ja pitivät esityksen erityislasten kohtaamisesta päivähoitossa.

Olimme valmiiksi miettineet, miten valmistelemme tilan. Päätimme sijoittaa penkit ringiin niin, että kaikki näkisivät toisensa. Kaikki perhepäivähoitajat ovat naisia ja melko sosiaalisia, joten juttua riitti hyvin molemmilla kerroilla, siksi kahdeksi tunniksi, mikä oli varattu iltaa varten. Molempiin hoitajien työiltaan osallistui lähes kaikki hoitajat. Oli helppo aktivoida hoitajat mukaan, koska hoitajien työillat ovat heille palkallisia ja ne kuuluvat heidän työaikaansa. Hoitajien osallisuutta lisäsi myös se, että iltojen aiheena oli heidän työtään kehittävä apuväline. Hoitajat innostuivat onneksemme heti aiheestamme ja pitivät perehdytysopasta erittäin tarpeellisena ja tärkeänä työn apuvälineenä myös heille, kokeneille työntekijöille.

Aluksi jaoimme hoitajille vaaleanpunaiset kysymyspaperit ja saimme niistä hyvää palautetta, oli kuulemma virkistävää saada muun väristä paperia ainaisen valkoisen sijaan. Kysyimme: 1. Mitä on perehdyttäminen? 2. Miten sinut perehdytettiin? Montako tuntia/päivää? 3. Hyvä perehdytysopas sisältää ainakin nämä asiat. ja 4. Miten perehdytysopas hyödyntäisi kokenutta työntekijää? Annoimme hoitajille aikaa pohtia kysymyksiä ja jatkoimme aiheesta vielä keskustellen. Perhepäivähoitajat olivat innostuneita ja kohteliaita ja he pohtivat aktiivisesti niitä asioita, joita hyvään perehdytysoppaaseen olisi saatava. Ensimmäi-

senä pyydettiin, tärkeimmät puhelinnumerot, toisten hoitajien yhteystiedot ja palkanlaskennan numero. Sitten toiveet veivät aina lapsen elvytysohjeista ruokalistoihin. Koska hoitajat ovat vanhempaa ikäluokkaa ja heidän tietotekninen osaaminen on niukkaa, tai tietokonetta ei omisteta lainkaan, tärkein toive oli, että perehdytysopas tehtäisiin paperiversiona. Pohdimme yhdessä, miten voisimme pitää oppaan alle 100 -sivuisena, sillä liian paksua perehdytysopasta ei kukaan jaksaisi selata. Helsingin Kaupungin henkilöstöedut vievät oppaasta jo suuren osan, tosin ne koettiin hoitajien taholta erittäin tärkeiksi. Hoitajilta tuli selkeä toive, että emme jättäisi mitään tärkeää tietoa pois, vaikka sivumäärä ylittyisikin. Näin päädyimme keskustelun jälkeen siihen että tulostetaan opas kaksipuolisena, jotta helppolukuisuus säilyisi ja paperin määrä vähenisi. Hoitajat pitivät myös meidän esittämästä ideasta, että jokainen osa-alue tulisi omalla värillään. Näin helppolukuisuus säilyisi ja asiat löytyisivät helposti, samat värit näkyisivät jo sisällysluettelossa. Perehdytysoppaalle oli selkeästi tarvetta ja hoitajat iloitivat ajatuksesta, että kaikki tärkeä tieto saadaan kädenulottuville jokaisen hoitajan kotiin. Näin myös perhepäivähoidon ohjaaja välttyy useilta yhteydenotoilta koskien esimerkiksi työntekijän etuja, tai eri yhteistyötahojen puhelinnumeroita.

Perehdytysoppaan laatiminen oli yllättävän työlästä ja aikaa vievää, mutta kun sen kerran tekee hyvin, sitä on helppo pitää ajan tasalla sekä täydentää ja muokata aina tilanteiden ja asioiden muuttuessa. Oppaan ylläpitoa ja päivittämistä varten nimetään ohjaajan toimesta ns. vastaava henkilö, joka huolehtii siitä, että oppaassa on aina ajantasainen tieto. Oppaan laadintaprosessissa meitä helpotti pääsy Helsingin Kaupungin sähköiselle työalustalle, sekä molempien vahva kokemus Helsingin Kaupungista työnantajana ja palveluiden järjestäjänä.

Alkuun tulostimme monia eri kaavakkeita ja mielestämme tärkeitä ohjeita oppaaseen liittyen. Loppua kohti karsimme niistä osan, jotta saisimme mahdollisimman selkeän ja työyhteisöä palvelevan kokonaisuuden ja pitääksemme oppaan selkeänä ja mahdollisimman helppolukuisena. Halusimme oppaasta Haa-ga-Kaarelan alueen perhepäivähoitajia palvelevan kokonaisuuden.

Olemme läpi työn konsultoineet perhepäivähoitajia ja perhepäivähoidon ohjaajaa oppaan sisällöstä ja sen ulkoasusta. Hoitajat ovat lukeneet ja kommentoineet opasta moneen kertaan prosessin aikana. Projektimme jatkuu työmme palautuksen jälkeen. Olemme sopineet työyhteisön perehdytyksen 1.12.15. Tällöin saamme myös lopullisen palautteen perehdytysoppaasta sekä perehdytysohjelmasta.

### 5.5 Perhepäivähoidon ohjaajien tapaaminen

Saimme perhepäivähoidon asiantuntijalta kutsun tulla esittelemään perehdytysoppaastamme Helsingin Varhaiskasvatusvirastoon, perhepäivähoidon ohjaajien johtoryhmään. Paikalla oli 14 perhepäivähoidon ohjaajaa eri puolelta Helsinkiä. Oli mielenkiintoista huomata, että heillä oli paljon erilaisia ajatuksia oppaasta ja siitä, mitä sen tulisi sisältää. Heiltä tuli myös paljon vinkkejä oppaan parantamiseksi ja lähes kaikki vinkit otimme huomioon opasta päivittäessä. Yhtä vinkkiä emme toteuttaneet, sillä perhepäivähoidon ohjaajat olivat vahvasti sitä mieltä, että sähköinen perehdytysopas olisi riittävä, sillä kaikilla on nykyään tietokoneet. Perhepäivähoitajat olivat kuitenkin toivoneet niin kovasti paperista versiota, että päätimme että perehdytysoppaan saa molemmilla tavoilla, sähköisesti ja paperilla. Perhepäivähoidon ohjaajia myös pelotti ajatus siitä, että he joutuisivat myöhemmin päivittämään opasta ja miten päivitys sujuisi. Lupasimme jakaa oppaan eri tiedostoihin, jolloin päivitys olisi helppoa. Pääsääntöisesti päivitystä kuitenkin tarvitsevat vain puhelinnumerot.

Oppaaseen suhtauduttiin positiivisesti ja se otettiin ilolla vastaan. Meiltä kysyttiin myös lupaa jakaa opas muille Helsingin varhaiskasvatusalueille. Annoimme luvan, Haaga-Kaarelan perhepäivähoidon ohjaajalle jakaa opasta muiden alueiden käyttöön ja heidän vapaasti muokattavaksi aluettaan palvelevaksi kokonaisuudeksi. Me teimme oppaasta ensisijaisesti Haaga-Kaarelan alueen perhepäivähoitajia palvelevan kokonaisuuden, mutta halusimme kehittää muidenkin alu-

erien perehdyttämismenetelmiä sekä työn sujuvuutta.

## 6. POHDINTA

### 6.1 Opinnäytetyöstä ja sen onnistumisesta

Työmme aihe valikoitui työelämän tarpeesta. Toiselle meistä perhepäivähoito työmuotona oli tuttu entuudestaan ja molemmat olimme törmänneet työelämässä perehdyttämiseen ja sen tärkeyteen. Olimme jo valinneet opinnäytetyöllemme toisen aiheen, kun tätä aihetta meille tarjottiin. Haaga-Kaarelan alueen perhepäivähoidon ohjaaja toivoi saavansa työyhteisöönsä uusille työntekijöille perehdytysoppaan ja hän toivoi myös, että perehdyttäisimme hoitajat sen käyttöön.

Koimme helpoksi lähteä työstämään perhepäivähoidolle perehdytysopasta, koska se oli konkreettinen ja tarpeellinen ja työyhteisöä hyödyttävä apuväline. Pidimme heti tärkeänä sitä, että saamme oppaasta työyhteisön näköisen ja ensisijaisesti heitä tyydyttävän. Mietimme, miten saisimme oppaasta myös jo työsuhteessa olevia hoitajia palvelevan työntekoa tukevan apuvälineen. Saimme mahdollisuuden päästä hoitajien työiltaan esittelemään aiheemme, sekä pyytää hoitajilta näkemyksiä oppaan sisällöstä. Alueen perhepäivähoitajat tapaavat työkokouksessa kerran kuukaudessa työpäivän jälkeen. Työpäivän jälkeen pidettävässä työkokouksessa on mukana alueen perhepäivähoitajat sekä perhepäivähoidonohjaaja ja muutaman kerran vuodessa vierailija. (Perhepäivähoidon käsikirja i.a.) Meidät otettiin työilloissa hyvin vastaan ja saimme ideastamme hyvää palautetta. Hoitajilta tuli paljon toiveita oppaan sisältöön. Totesimme, että oppaasta tulee todella laaja projekti, mutta halusimme edelleen ottaa haasteen vastaan.

Hoitajilla ei ole mahdollisuutta päästä Helsingin Kaupungin sähköiselle työalustalle mihin esimerkiksi päiväkodissa työskentelevät hoitajat pääsevät. Tämä tuo haasteita sekä perhepäivähoidon ohjaajalle, että perhepäivähoitajille. Hoitajat

joutuvat tarkistamaan ohjaajalta lähes päivittäin esimerkiksi työ hyvinvointiin tai työterveydenhuoltoon liittyviä asioita. Hoitajat toivoivatkin, että perehdytysoppaaseen tulisi myös kaikki mahdollinen tieto tärkeistä puhelinnumeroista, työtehtävistä, päivärytmistä, ruokailusta, palkasta, työntekijän eduista, lapsen tukemisesta ja kasvusta sekä toimimisesta ongelmatilanteissa.

Saimme oppaaseen myös ideoita ja toivomuksia perhepäivähoidon ohjaajilta, mutta ihan jokaista ideaa emme vastaanottaneet, koska osa ideoista kumosi hoitajien näkemystä. Tavallaan otimme tietoisesti riskin ohittaessamme osan ohjaajien ideoista, mutta koimme tärkeämmäksi kuunnella hoitajia ja täyttää heidän toiveensa oppaan sisällöstä. Selkein ristiriita hoitajien ja ohjaajien välillä oli perehdytysoppaan jakamisesta sähköisenä tai paperisena versiona. Ohjaajat ajattelivat, että sähköinen versio on helpompi päivittää ja lähettää hoitajille kun hoitajat kokivat tietokoneella olemisen kesken työpäivän mahdottomaksi. Useimmat hoitajat ovat pian eläkkeelle jäävää, vanhempaa ikäluokkaa, eivätkä he omistaneet tietokonetta. Käytäntö voitti ekoloogisuuden.

Perehdytysoppaasta tuli todella laaja kokonaisuus. Moneen otteeseen pohdimme, miten saamme oppaasta helppolukuisen, tiivistetyn ja työyhteisön työtä helpottavan tehopakettin. Useista toiveista ja keskusteluista kävi ilmi, että oppaaseen on saatava kaikki mahdollinen informaatio ja opas on saatava paperiversiona jokaiselle hoitajalle. Aloimme ideoida värikoodeja, joilla rakentaisimme oppaan kolmeen osaan. Halusimme pitää oppaan rakenteen helppolukuisena, koska oppaasta näytti jo alkuvaiheessa tulevan erittäin laaja.

Lähteinä oppaan tekemisessä käytimme Helsingin Kaupungin sähköistä työpöytää, Helmeä. Meillä molemmilla on pääsy työmme kautta kyseiselle työalustalle, joten sen käyttö oli meille helppoa ja tuttua. Täältä löytyi myös viimeisin ja ajan tasalla oleva tieto. Kuviin käytimme luvallisia kuvapankkeja, kuten papunettiä.

Opinnäytetyössämme pääasialliseksi työksi muodostui perehdytysopas. Halusimme tehdä perhepäivähoidolle kattavan apuvälineen, josta olisi oikeasti hyötyä työnteossa ja joka olisi hyödyllinen koko Helsingin Kaupungin perhepäi-

vähoitoa edistävänä työvälineenä. Teimme opasta lähes vuoden ajan, jolloin myös oma näkemyksemme oppaan sisällöstä ja rakenteesta muuttui työn edetessä. Päivitimme opasta useaan kertaan matkan varrella muun muassa hoitajien yhteystietoja, hoitajien jäädessä eläkkeelle ja uusien hoitajien aloittaessa.

Perhepäivähoitoon tutustuminen oli toiselle meistä melko uutta ja mielenkiintoista ja toiselle hoitomuoto oli tuttua oman työn kautta, nyt vain näkökulma oli uusi. Saimme hyviä ammatillisia keskusteluja aikaiseksi hoitajienilloissa.

Ammattiryhmänä perhepäivähoito muodostaa oman pienen yhteisön, joka on erillään muusta päivähoidosta. Perhepäivähoito tarjoaa laadukasta varhaiskasvatusta pienessä, kodinomaisessa hoitoympäristössä. Kuitenkaan sitä ei voi täysin rinnastaa päiväkotihoidon. Kaikilla hoitajilla ei ole varsinaista koulutusta perhepäivähoitajan työhön. Hoitajat ovat iäkkäitä, monet eläkkeelle jääviä ja osalle ainoa ”koulutus” työhön tulee omien lapsien kautta. Mietimme, tarjotaanko hoitajille riittävästi jatko- ja täydennyskoulutusmahdollisuuksia. Toisaalta hoitajat ovat erittäin tunnollisia työssään, ja poissaoloja on vähän, joten jo tämä itsessään voi vaikuttaa hoitajien kiinnostukseen jatko kouluttautua. Toinen meitä mietityttävä asia on nuorten hoitajien kiinnostumattomuus alaa kohtaan. Syynä lienee palkkaus, joka on lähellä minimipalkkaa. Tästä johtuneekin se, että eläkkeelle jäävien hoitajien tilalle ei hakeudu uusia hoitajia rekrytoinnista huolimatta. Uutena ideana yritetään saada kontakti leikkipuistojen kautta kotiäiteihin, joilla on alan koulutusta. Sieltä onkin ainakin Haaga-Kaarelan alueelle löytynyt muutama ”nuori” hoitaja, joita innosti työhön vapaus hoitaa myös omia lapsia kotona.

Kirjallisen raportin haasteeksi koituivat lähteet. Perhepäivähoidosta ei ole juuri-kaan tuoretta kirjallisuutta. Perehdytyksestä löytyi huomattavan paljon materiaalia, tosin materiaali toisti pitkälle itseään. Pyrimme keräämään tietoa mahdollisimman laajasti eri lähteistä, mutta päädyimme kuitenkin tiettyihin lähteisiin niiden kattavan tietomäärän vuoksi. Englannin kielistä lähdeämme olisi voinut käyttää ainoana lähteenä, mutta halusimme käyttää pääsääntöisesti suomenkielistä kirjallisuutta. Toiseksi haasteeksi koimme työn loogisen etenemisen.

Löysimme paljon mielenkiintoisia ja tärkeitä asioita aiheeseen liittyen, mutta työn rakenteen pitäminen selkeänä ja sujuvana tuotti haasteita. Olemme kuitenkin tyytyväisiä kaikin puolin tiiviiseen ja mielestämme tehokkaaseen lopputulokseen.

## 6.2 Pohdinta produktion toteutuksesta

Opinnäytetyönä perehdytysoppaan tekeminen oli mielenkiintoista ja antoisaa. Tuntui siltä, että pääsemme tekemään sellaista, mille on selkeä tilaus ja mistä varmasti on työelämässä hyötyä. Perhepäivähoitajat ideoivat todella innokkaasti perehdytysoppaan sisältöä, emme osanneet odottaa niin innostunutta vastaanottoa. Innostuneen ideoinnin pohjalta tuntui aluksi siltä, että perehdytysoppaasta tulee paksu, kuin puhelinluettelo ja meitä alkoi mietityttää yhä enemmän, miten saamme oppaasta mukavasti soljuvan ja helppolukuisen, mahdollisimman selkeän kokonaisuuden, jota olisi lisäksi helppo päivittää.

Produktio on yleensä lyhytkestoinen prosessi, jonka tarkoituksena on tehdä jokin tuotos, eli produkti. Produkti luo työvälineitä ja malleja käytännön toimintaan. Se voi olla esimerkiksi musiikkiesitys tai – tuotos, video, radio-ohjelma, näytelmä informaatiopaketti, kirjallinen tai kuvallinen tuotos. (Kuokkanen, Kiviranta, Määttänen, Ockenström 2007, 34.) Koimme kuitenkin, että meidän projektimme tämän produktion parissa oli melkoisen pitkä ja välillä takkuinenkin. Toisinaan meistä tuntui, että työ ei juuri etene. Toisaalta työn eteneminen ei pelkästään ollut meistä kiinni. Kaikkien osapuolten aikataulujen yhteensovittaminen tuotti haasteita. Perhepäivähoidon ohjaajan pitkä sairausloma jumitti oppaan etenemistä, kun emme saaneet hänen näkemystään oppaasta ajallaan.

Alussa kasasimme kaikki perhepäivähoitajien ja perhepäivähoidon ohjaajien pyytämät tiedot yhdeksi isoksi tiedostoksi. Tätä isoa tiedostoa aloimme sitten muokata helppolukuisemmaksi ja jäsentyväksi. Perehdytysoppaan työstäminen vuoden ajan antoi meille perspektiiviä myös sen päivittämisestä. Muokkasimme

opasta niin, että puhelinnumerot ja yhteystiedot ovat oppaan alkupäässä siksi, että niiden päivittäminen olisi mahdollisimman helppoa. Niitä päivitimme tämän vuoden aikana moneen otteeseen, kun perhepäivähoitajat vaihtuivat.

Oppaaseen tuli aluksi sivuja reilut 200, koska perhepäivähoitajat toivoivat, että oppaasta löytyisi kaikki mahdollinen tieto. Perhepäivähoidon ohjaajat toivoivat käytännöllisten kirjojen listaa perhepäivähoitoon, mutta sen jätimme tekemättä, koska emme pystyneet perehtymään mielestämme riittävästi kovinkaan moniin perhepäivähoidon käytännöistä kertoviin kirjoihin. Työn edetessä ja opinnäyte-työtämme ohjaavilta opettajilta saatujen vinkkien ja neuvojen perusteella tulimme siihen tulokseen, että oppaan rakennetta tulee muuttaa. Muokkasimme ja tiivistimme perehdytysopasta siten, että saimme siitä tiiviimmän paketin, johon tuli 63 sivua sekä liitteet.

Päätimme jakaa oppaan kolmella värillä eri osioihin, helppolukuisuutta lisäämään. Oppaasta tulostettiin Helsingin kaupungin koneilla ja se jaettiin kaikille perhepäivähoitajille Helsingin Haaga-Kaarelan alueella. Koimme, että nyt elämme välivaihetta, jossa useat perhepäivähoitajat ovat eläneet ilman tietokonetta. Tästä johtuen vastustus sähköisestä perehdytysoppaasta oli niin vahvaa, että mielestämme olisi parempi odottaa nykyisen vanhemman polven jäämistä eläkkeelle, ilman että me vaatisimme heiltä tietokoneen käytön opettelua. Paperinen versio koettiin myös helpommaksi avata, kuin tietokone kesken perhepäivähoitajan kiireisen työpäivän. Sähköinen versio perehdytysoppaasta on parempi ottaa käyttöön vasta, kun vanhempi perhepäivähoitajien polvi jää eläkkeelle ja nuori tietokoneisiin tottunut polvi valloittaa työelämän tälläkin alalla.

Kaikista vaiheista huolimatta, aina epätoivosta iloon, koemme onnistuneemme perehdytysoppaan luomisessa työyhteisölle, jossa työskentelee työlleen omistautuneet ja tunnolliset perhepäivähoitajat.

### 6.3 Eettisyyden pohdinta

Perhepäivähoitaja tekevät ihmisläheistä työtä. Eettiset arvot ovat silloin keskiössä. Hoitajan työssä tarvitaan vahvaa ammatti-identiteettiä, sillä työ on vahvasti persoonalähtöistä. Työssä jaksaa paremmin ja se myös tuntuu mielekkäämmältä, kun käyttää paljon omaa persoonaa työssään. Kuitenkin raamit tulevat valtiovallan taholta ja kaupungilta, mutta itse suorittavatyö tehdään pienissä yksiköissä omissa kodeissa. Perhepäivähoitajan työssä tarvitaan ammattitaidon ja oman persoonan lisäksi, eettistä harkintaa ja -päätöksentekoa. Aina on lähdettävä ihmisarvo edellä.

Sosiaali- ja terveysalalla, johon perhepäivähoitokin kuuluu, ovat keskeiset arvot ja periaatteet elämän kunnioittaminen ja ihmisarvon mukainen kohtelu, itsemääräämisoikeus, oikeudenmukaisuus, tasa-arvo ja vastuullisuus. Nämä arvot ja periaatteet ovat myös perhepäivähoidon eettisten periaatteiden ja perhepäivähoitajan työn perusta. Edellä esitettyjen eettiset arvojen sisäistäminen on lähtökohta perhepäivähoitajan työssä menestymiselle. Nykyään laadullisesti korkea-tasoinen sosiaali- ja terveysalan työ edellyttää sitoutumista yhteistyöhön sekä ammatillisiin arvoihin ja periaatteisiin, jotka toteutuvat jokapäiväisessä työssä ja eettisesti kestävässä päätöksenteossa. Eettisesti perhepäivähoitaja on vastuussa työstään asiakkaalle eli hoidettavalle lapselle. Perhepäivähoitajan tärkeimmät työvälineet ovat hänen eettiset taitonsa ja persoonansa.

### 6.4 Oma ammatillinen kasvu ja pedagoginen näkemys

Tämän päivän työelämä ja sen tuomat moninaiset haasteet edellyttävät asiantuntijuutta. Työelämän jatkuvassa muutoksessa, myös asiantuntijuus ja sen kehittäminen on jatkuva prosessi. Olemme molemmat olleet perhepäivähoidossa kokonaan alle kouluikä aikamme. Kun mietimme omaa lapsuuttamme ja perhepäivähoitoa -70 luvulla, voimme nähdä miten isoja muutoksia työskentelytapoihin ja pedagogiseen pelikenttään on tullut. Perhepäivähoito on myös huomatta-

van paljon enemmän säänneltyä nykyään ja monet meille lapsuudesta tutut toimintamallit ovat muuttuneet tai poistuneet.

Olemme molemmat aktiivisesti työskennelleet ammatillisen kasvun parissa jo pitkälle toistakymmentä vuotta. Voisi ajatella, että meidän olisi helppoa vastata kysymykseen, mitä ammatillinen kasvu on. Kun pohdimme ja vertailemme omia tarinoitamme ja ammatillista kasvua ihmisenä ja omassa työssämme lasten parissa voisi urakehitykselle ja ammatillisen kasvun välillä laittaa yhtäläisyysmerkit. Molemmat kuitenkin hahmotamme, että ammatillinen kasvu ja ura ovat eri asioita. Molemmat muistamme työhistoriamme, kuinka joku yksittäinen työntekijä on noussut korkeaan virkaan, vaikka omasta mielestämme hänen ammatillinen kasvu on ollut vielä kovin vaiheessa. Uralla voi siis edetä ilman, että kasvua tapahtuu, mutta vastaavasti kasvua voi tapahtua, vaikka uralla eteneminen junnaisi täysin paikallaan. Ura liittyy vahvasti organisaatioon ja työtehtäviin, mutta ammatillinen kasvu tapahtuu pääasiassa sisäisenä prosessina, joka muokkaa tietenkin myös valintoja. Se on jatkuva prosessi, jota ei varsinaisesti edes huomaa, ellei sitä pysähdy miettimään tai ellei joku haasta sinua sitä pohtimaan. Huomaamme jo keskusteluistamme tätä opinnäytetyötä tehdessämme, että meissä molemmissa on tapahtunut suuri ammatillinen kasvu. Jo esimerkiksi palautteen, varsinkin negatiivisen tai rakentavan, vastaanottaminen ja sen sisäistäminen ja hyödyntäminen on merkinä omasta ammatillisesta kasvusta.

Pedagoginen näkemyksemme opinnäytetyöstämme prosessina vaihtelee suuresti. Siinä, kun perehdytysoppaan kasaaminen on ollut paljon vain mekaanista suoritettavaa työtä ja kuitenkin se on näytellyt opinnäytetyössämme suurinta osaa. Voiko perehdytysoppaan kasatessa tapahtua pedagogisen ajattelun kasvua. Osaamme perehdytysoppaan lähes ulkoa, mutta pohdimme, mikä olisi lapselle paras mahdollinen kasvualusta, jotta hänestä tulisi täysipainoinen ja onnellinen yhteiskunnan jäsen. Molemmat uskomme, että ihminen on ympäröivän maailman tuote, mutta jokaisella ihmisellä on kuitenkin sisäinen halu ja tarve tavoitella korkeampaa ja parempaa. Tätä on hyvä hyödyntää nykyisessä vahvemmin kilpailevassa yhteiskunnassa kehittääksemme entistä paremman kasvualustan lapsille. Mielestämme olemme opinnäytetyössämme huomioineet

lapsen kasvun ja kehityksen osa-alueet eri ikäkausina. Tämä näkyy myös perhdytysoppaassa, joka oli myös perhepäivähoitajien toive. Tämän toiveen huomioimme ensimmäisenä, jotta lapset saisivat jatkossakin mahdollisimman laadukasta varhaiskasvatusta.

## LÄHTEET

- Alho-Kivi Hanna & Myöhänen Mirja. 2004. Akseli-Projekti perhepäivähoidon kehittäjänä. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö.
- Alho-Kivi Hanna, Keskinen Soili (toim) 2002. Kodissa vaan ei kotona. Perhepäivähoito varhaiskasvatuksen oppimisympäristönä. Tammi.
- Allen, TD. 2008. Mentoring from the perspective of the mentor, 123-147. California. Sage Publications. Viitattu 6.8.2015.  
[http://www.corwin.com/upm-data/17421\\_Chapter\\_5.pdf](http://www.corwin.com/upm-data/17421_Chapter_5.pdf)
- Ammattinetti. Viitattu 4.3.2015.  
[http://www.ammattinetti.fi/ammattit/detail/301\\_ammatti](http://www.ammattinetti.fi/ammattit/detail/301_ammatti)
- Finlex i.a. Viitattu 30.9.2015 <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1973/19730036>
- Finlex i.a. Viitattu 30.9.2015 <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2000/20000812>
- Finlex i.a. Viitattu 30.9.2015. <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020504>
- Finlex i.a. Viitattu 30.9.2015. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1973/19730036>
- Finlex i.a. Viitattu 30.9.2015. <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1973/19730239>
- Heinonen, J. & Järvinen, A. 1997. Henkilöstöasiat yrityksen menestystekijänä. Keuruu: Otava.
- Helmi. Helsingin kaupungin sähköinen työpöytä. Viitattu 4.3.2015  
<http://helmi/vaka/paivahoito/perhepaivahoito/sivut/default.aspx>
- Helsingin kaupunki. Haaga-Kaarelan Perhepäivähoito. Varhaiskasvatussuunnitelma 2008. Viitattu 6.3.2015.  
<http://www.hel.fi/wps/wcm/connect/45e2df5b-dea8-47fd-aaec-e74bfd5fa4c6/Pph+Kaarelan+vasu2008.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=45e2df5b-dea8-47fd-aaec-e74bfd5fa4c6>
- Helsingin kaupunki. Viitattu 30.1.2014.  
<http://www.hel.fi/www/Helsinki/fi/paivahoito-ja-koulutus/paivahoito/perhepaivahoito?s=vs>
- Hoitopankki. Viitattu 26.4.2015  
<http://www.hoitopaikka.net/Sivut.aspx/480>

- Huttunen, A. Kvist, T. & Partanen P. 2009. Sairaanhoidajien työmotivaatio ja siihen yhteydessä olevat tekijät. Tutkiva hoitotyö.
- Juuti, Pauli. & Vuorela, Antti. 2002. Johtaminen ja työyhteisön hyvinvointi. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.
- Järvinen, Mervi. Laine, Anne & Hellman-Suominen Kirsi. 2009. Varhaiskasvatusta ammattitaidolla. Hämeenlinna: Kariston kirjapaino Oy
- Kainulainen, Sakari, Gothóni, Raili & Pesonen, Marja 2002. Kohti tutkivaa ammattikäytäntöä 2010. Opas Diakonia-ammattikorkeakoulun opin-  
näytetöitä varten. Diakonia-ammattikorkeakoulun julkaisuja.
- Kalliala, Marjatta 2009. Kato mua!. Kohtaako aikuinen lapsen päivähoitossa?. Tampere: Juvenes Print.
- Kangas, P. 2000a. Perehdyttäminen palvelualoilla 1. p. Helsinki: Työturvallisuuskeskus.
- Karila, Kirsti, Alasuutari, Maarit, Hännikäinen, Maritta, Nummenmaa, Anna Raija & Rasku-Puttonen, Helena 2006. Kasvatusvuorovaikutus. Vaajakoski: Gummerus Kirjapaino oy.
- Kjelin, E. & Kuusisto, P-C. 2003. Tulokkaasta tuloksentekijäksi. Helsinki: Talentum.
- Kjelin, Eija. & Kuusisto, Pia-Christina. 2003. Tulokkaasta tuloksentekijäksi. Helsinki: Talentum Media Oy.
- Kontu, Elina & Suhonen Eira. 2005 Erityispedagogiikka ja varhaislapsuus. Helsinki: Yliopistopaino
- KT:n selvitys kunnallisista perhepäivähoitajista. Viitattu 29.9.2015. [http://www.kuntatyöntantajalehti.fi/fi/arkisto/2003/6/Documents/Perhep%C3%A4iv%C3%A4hoitajien\\_m%C3%A4%C3%A4r%C3%A4\\_v%C3%A4hentynyt\\_l%C3%A4hes\\_kolmanneksella.pdf](http://www.kuntatyöntantajalehti.fi/fi/arkisto/2003/6/Documents/Perhep%C3%A4iv%C3%A4hoitajien_m%C3%A4%C3%A4r%C3%A4_v%C3%A4hentynyt_l%C3%A4hes_kolmanneksella.pdf)
- Kunnat. Viitattu 30.9.2015.  
<http://www.kunnat.net/fi/asiantuntijapalvelut/opeku/vasu/lph-hallinto/vakalain-uudistaminen/Sivut/default.aspx>
- Kunnat. Viitattu 8.3.2015.  
<http://www.kunnat.net/fi/asiantuntijapalvelut/opeku/vasu/lph-hallinto/varhaiskasvatusohjeet/perhepaivahoitaja/Sivut/default.aspx>

- Kupias, P. & Peltola, R. 2009. Perehdyttämisen pelikentällä. Tampere: Oy Yliopistokustannus Oy, HYY Yhtymä.
- Lahden ammattikorkeakoulun julkaisu 2007. Oppimateriaali. Artikkelikokoelmat, raportit ja muut ajankohtaiset julkaisut. Tampere.
- Lahti, Tuula 2007. Sairaanhoidajien työhön perehdyttäminen. Tampereen yliopisto, Hoitotieteenlaitos. Pro gradu –työ.
- Laki lasten kanssa työskentelevien rikostaustan selvittämisestä 14.6.2006/504 Viitattu 3.2.2014. <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajatas/2002/20020504>
- Laki lasten päivähoidosta 25.3.1983/304. Viitattu 3.2.2014. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1973/19730036>
- Lepistö, 2004. Työpaikkakouluttajan käsikirja. 2. Painos. Helsinki: Työturvallisuuskeskus.
- Opetusalan Ammattijärjestö. Viitattu 30.9.2015. <http://www.oaj.fi/cs/oaj/varhaiskasvatuslaki>
- Opetusalan Ammattijärjestö. Viitattu 6.3.2015. [http://www.oaj.fi/cs/oaj/doc/Kaikkien%20lasten%20oikeus%20varhaiskasvatukseen\\_17.2.\\_final.pdf?blobheader=application/pdf&blobheadername1=Content-Disposition&blobheadername2=Content-Type&blobheadername3=no-cache&blobheadername4=no-cache&blobheadervalue1=attachment;%20filename=Kaikkien+lasten+oikeus+varhaiskasvatukseen\\_17.2.\\_final.pdf&blobheadervalue2=application/pdf&blobheadervalue3=Cache-Control&blobheadervalue4=Pragma](http://www.oaj.fi/cs/oaj/doc/Kaikkien%20lasten%20oikeus%20varhaiskasvatukseen_17.2._final.pdf?blobheader=application/pdf&blobheadername1=Content-Disposition&blobheadername2=Content-Type&blobheadername3=no-cache&blobheadername4=no-cache&blobheadervalue1=attachment;%20filename=Kaikkien+lasten+oikeus+varhaiskasvatukseen_17.2._final.pdf&blobheadervalue2=application/pdf&blobheadervalue3=Cache-Control&blobheadervalue4=Pragma)
- Opetusalan Ammattijärjestö. Viitattu 8.3.2015. <http://www.oaj.fi/cs/oaj/varhaiskasvatuslaki>
- Perhepäivähoidon käsikirja. Viitattu 9.3.2015. Helsingin, Vantaan ja Espoon sähköinen työkirja. Kaupungin omilla verkkosivuilla.
- Reunamo, Jyrki. 2007. Tasapainoinen varhaiskasvatus. Helsinki: Wsoy Oppimateriaalit Oy.
- Pääkaupunkiseudun sosiaalialan osaamiskeskus. Helsingin kaupunki, sosiaalivirasto. Havainnointi ja pedagoginen tuki. Lasten päivähoito, oppaita ja työkirjoja 2008. Viitattu 18.10.2015

[http://www.socca.fi/files/486/Havainnointi\\_pedagoginen\\_tuki\\_varhaiskasvatuksessa\\_2008.pdf](http://www.socca.fi/files/486/Havainnointi_pedagoginen_tuki_varhaiskasvatuksessa_2008.pdf)

Sosiaali- ja terveysalan tutkimus- ja kehittämiskeskus. Oppaita

56:Varhaiskasvatuksen perusteet. Viitattu 8.3.2015.

<http://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/77129/Varhaiskasvatus-suunnitelmanperusteet.pdf?sequence=1>

Terveysten ja hyvinvoinnin laitos. Viitattu 8.3.2015.

[http://www.thl.fi/fi/web/lapset-nuoret-ja-perheet/lait\\_oppaat/varhaiskasvatus\\_ja\\_paivahoito/linjaavat\\_asiakirjat\\_ja\\_suunnitelmat/vasu-asiakirja](http://www.thl.fi/fi/web/lapset-nuoret-ja-perheet/lait_oppaat/varhaiskasvatus_ja_paivahoito/linjaavat_asiakirjat_ja_suunnitelmat/vasu-asiakirja)

Työturvallisuuskeskus. Työhön perehdyttäminen ja opastus. Viitattu 26.1.2015

[http://www.tyoturva.fi/files/800/Tyohon\\_perehdyttaminen2009.pdf](http://www.tyoturva.fi/files/800/Tyohon_perehdyttaminen2009.pdf)

Villka, Hanna & Airaksinen, Tiina 2004. Toiminnallinen opinnäytetyö. Helsinki: Tammi

## LIITTEET

## LIITE 1: Perehdytysoppaan sisällysluettelo

## Helsingin Kaarelan perhepäivähoidon perehdytysopas

## Sisällysluettelo: (Sivut värien mukaan)

Työn raamit	1. Perhepäivähoito	5
	2. Uuden lapsen aloittaessa hoidon, varahoito	7
Henkilöstö	3. Tärkeät puhelinnumerot	19
	4. Sairastuessa + vakuutukset	23
	5. Työaika, palkka ja laki	29
Käytäntö	6. Ruokailu	49
	7. Turvallisuusohjeita	61
Lähteet ja liitteet	8. Lähteet	69
	9. Liitteet	70
	Liite 1 – Varhaiskasvatussuunnitelma	71
	Liite 2 – Kaupungin henkilöstön edut	93
	Liite 3 – Perhepäivähoidon kaavakkeet (muovitasku)	120
	Liite 4 – Lapsen pedagoginen tuki, (muovitasku) 0-2 vuotiaan kehitys tiivistelmä. MLL – Onni löytyy arjesta 2, 3, 4, 5, 6-vuotta	121