

PEREHDYTYSKANSIO
PILKE MUSIIKKIPÄIVÄKOTI
ONNIMANNIIN

LAHDEN AMMATTIKORKEAKOULU
Sosionomi
Sosiaalipedagogisen varhais- ja nuorisokasvatuksen ja perhetyön polku
Opinnäytetyö AMK
Kevät 2018
Veera Ikonen
Emma Komppa

Tiivistelmä

Tekijä(t) Ikonen, Veera Komppa, Emma	Julkaisun laji Opinnäytetyö, AMK Sivumäärä 46 sivua ja 4 liitesivua	Valmistumisaika Kevät 2018
Työn nimi Perehdytyskansio Pilke musiikkipäiväkoti Onnimanniin		
Tutkinto Sosionomi, sosiaalipedagogisen varhais- ja nuorisokasvatuksen ja perhetyön polku		
Tiivistelmä <p>Toiminnallisen opinnäytetyön tavoitteena oli tehdä perehdytyskansio Pilke organisaation musiikkipäiväkoti Onnimanniin. Perehdytyskansio suunniteltiin vastaamaan toimeksiantajan tarpeisiin perehdyttämisen kehittämiseksi.</p> <p>Perehdytyskansio laadittiin Onnimannin henkilöstöä osallistavin menetelmin. Näin kansion sisältö kohdistui käytännön perehdytystarpeisiin ja koostui todellisista käytännön työhön vaikuttavista aiheista. Tuotos tarjoaa tietoa päiväkodin toimintatavoista yksien kansien välissä. Perehdytyskansioon sisällytettiin perehdytystä ohjaava lomake, joka myötävaikuttaa perehdytyksen etenemiseen ja tarkoituksenmukaisten asioiden läpikäymiseen prosessissa.</p> <p>Opinnäytetyön tarkoituksena oli päiväkodin varhaiskasvatuksen laadun kehittäminen ja työhyvinvointiin vaikuttaminen. Henkilöstön suunnitelmallinen perehdytys turvaa lapsen etua ja oikeutta tavoitteelliseen varhaiskasvatukseen. Opinnäytetyön fokusissa oli edistää työntekijöiden, sijaisten ja opiskelijoiden itsenäistä työskentelyä sekä toimimista työyhteisön jäsenenä päiväkotinä Onnimannissa.</p> <p>Päiväkodin työyhteisö arvioi perehdyttämiskansion vastaamaan kartoitusvaiheessa esitettyihin toiveisiin. Perehdytyskansion arvioitiin olevan selkeä kokonaisuus, joka sisältää kaiken oleellisen materiaalin uuden tulokkaan perehdytysprosessissa.</p>		
Avainsanat perehdyttäminen, perehdytyskansio, työhyvinvointi, päiväkotinä, varhaiskasvatus		

Abstract

Author(s) Ikonen, Veera Komppa, Emma	Type of publication Bachelor's thesis	Published Spring 2018
	Number of pages 46 pages, 4 pages of appendices	
Title of publication Orientation folder for Pilke music-oriented daycare centre Onnimanni		
Name of Degree Social pedagogy for early childhood and youth education and family work		
Abstract <p>The aim of the functional thesis was to make an orientation folder for the Pilke organization's music-oriented daycare centre Onnimanni. The orientation folder was designed to respond to the client's needs to develop orientation of new employees.</p> <p>The orientation folder was made by using participatory methods with Onnimanni's staff. Thus, the contents of the folder focused on the practical orientation needs and consisted of real issues affecting the work. The output provides information of the daycare centre's work procedures collected in one place. The orientation folder includes an orientation guiding form, which helps in monitoring progress of orientation and going through all appropriate points in the process.</p> <p>The aim of the thesis was to improve the quality of early childhood education and to influence well-being at work. The systematic orientation of the staff ensures the child's welfare and the right to goal-oriented early childhood education. The focus of the thesis was to promote the independent work of employees, substitutes and students and their work as a member of the work community at daycare centre Onnimanni.</p> <p>The day care centre's work community gave the feedback that the orientation folder meets the wishes of the survey stage. The orientation folder was estimated to be a clear and containing all the essential material for a new employee in the orientation process.</p>		
Keywords employee orientation, orientation folder, well-being at work, daycare centre, early childhood education		

SISÄLLYS

1	JOHDANTO.....	1
2	OPINNÄYTETYÖN TAUSTA	2
2.1	Pilke musiikkipäiväkoti Onnimanni	2
2.2	Tavoite ja tarkoitus.....	2
2.3	Toiminnallinen opinnäytetyö	3
3	PEREHDYTTÄMINEN	4
3.1	Perehdyttäminen käsitteenä	4
3.2	Perehdyttämistä ohjaava lainsäädäntö	4
3.3	Perehdyttämisen tavoitteet ja merkitys.....	5
3.4	Perehdyttämisen osa-alueet	7
3.5	Perehdyttäminen prosessina	9
3.5.1	Perehdytysprosessin vaiheet ennen työsuhteen alkua.....	10
3.5.2	Työsuhteen alku	11
3.5.3	Perehdytysprosessi työsuhteen aikana tai sen vakiintuessa	15
3.5.4	Perehdytysprosessin näkökulma työsuhteen päättyessä	16
3.6	Eri toimintakonseptit perehdytysprosessissa.....	16
3.7	Roolit perehdytysprosessissa	18
3.8	Perehdytysuunnitelma	21
4	PÄIVÄKOTI PEREHDYTTÄMISYMPÄRISTÖNÄ	24
4.1	Perehdytysprosessi päiväkotiympäristössä.....	24
4.1.1	Varhaiskasvatuksen periaatteet perehdyttämisen ohjenuorana	25
4.1.2	Strukturoidut rutiinit päiväkodissa	26
4.1.3	Pedagoginen toiminta varhaiskasvatuksessa.....	28
4.2	Riskitekijöiden huomiointi päiväkodissa	31
5	ONNIMANNIN PEREHDYTYSKANSIO	34
5.1	Onnimanni ja kasvatussuunnitelmat	34
5.2	Arki Onnimannissa.....	34
5.3	Työntekijänä Onnimannissa.....	35
5.4	Turvallisuus ja yhteystiedot.....	35
5.5	Perehdyttäjän työkalut	35
5.6	Muoto ja ulkoasu	36
6	OPINNÄYTETYÖN PROSESSI.....	38
7	POHDINTA.....	42

7.1	Arviointi ja kehittäminen.....	42
7.2	Eettisyys ja luotettavuus	43
	LÄHTEET	44
	LIITTEET	47

1 JOHDANTO

Varhaiskasvatuksen tavoitteena on lapsen kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin ja ikätasaisen kehityksen turvaaminen. Varhaiskasvatusympäristön tulee olla kehittävä ja turvallinen lapselle. (Varhaiskasvatuslaki 36/1973, §6.) Päiväkodin työntekijöiden tehtävänä on toteuttaa varhaiskasvatuslain määrittelemiä tavoitteita lapsen edun mukaisesti päiväkodin ympäristössä. Jokaisella päiväkodilla on omia käytäntöjä arjen sekä toiminnan toteuttamisen suhteen, jolloin uuden työntekijän on mahdotonta oppia niitä ilman perehdytystä. Työturvallisuuslain (738/2002, 14§) mukaan työntekijä tulee perehdyttää työhönsä, työolosuhteisiin sekä työmenetelmiin. Annettua opastusta on tarvittaessa täydennettävä.

Opinnäytetyön toimeksianto on Pilke musiikkipäiväkotin Onnimannin perehdytyskansion laatiminen. Perehdytyskansion tekeminen uudehkolle päiväkodille on ajankohtainen ja hyödyllinen työn laadun ja työyhteisön ammatillisen kehittämisen takaamiseksi. Perehdytyskansion toivottiin olevan soveltuva sekä harjoittelijoille, että uusille työntekijöille. Kansion tarkoituksena on edistää uuden työntekijän oppimista päiväkodin kiireisessä arjessa. Se toivottiin perinteisen kansion lisäksi sähköiseen muotoon, jotta muutokset olisivat helposti tehtävissä ja päivittäminen nopeaa sekä vaivatonta.

Perehdytyskansio laadittiin hyödyntäen työntekijöitä osallistavia menetelmiä. Yhteinen projekti vahvistaa työyhteisöä ja antaa työntekijöille mahdollisuuden olla aktiivisia toimijoita oman työyhteisönsä kehittämisessä. Työntekijöitä otettiin osallisiksi itse kansion sisällön suunnitteluun sekä sen toteutukseen.

Tieteellisen tutkimuksen viitekehys on perehdyttämisen teoriassa sekä päiväkodin toimintaympäristön erityispiirteisissä työskentely- ja perehdyttämisympäristönä. Perehdyttäminen on työntekijän tukemista työstä suoriutumiseen ja niitä toimenpiteitä, jotka johtavat tulokkaan mahdollisimman nopeasti itsenäiseen työskentelyyn osana työympäristöä ja työyhteisöä (Kupias & Peltola 2009, 18–19). Perehdyttäminen on tavoitteellista ohjaustoimintaa tulokkaan sopeuttamiseksi työympäristön toimintakulttuuriin. Perehdyttämisellä vaikutetaan työhyvinvointiin, sillä työntekijän osaaminen korreloi työhyvinvoinnin kanssa.

Päiväkodin toimintakulttuuri vaikuttaa keskeisesti varhaiskasvatuksen laatuun. Tavoitteellinen toimintakulttuuri luo lapsen kehitykselle, oppimiselle, osallisuudelle, turvallisuudelle, hyvinvoinnille sekä kestäväälle elämäntavalle otollisen kasvuympäristön. (Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2016 2016, 28.) Päivähoidossa lasten oikeus pedagogiseen varhaiskasvatukseen on riippuvainen päiväkodissa työskentelevistä aikuisista. Heidän ammatillisuutensa heijastuu osaamiseen, pystyvyyden tunteeseen ja pätevyYTEEN, mistä seuraa laadukasta varhaiskasvatusta.

kiintuneisiin työtapoihin ja luomalla yhteneväisiä toimintamalleja tiimeissä sekä koko talossa yleisesti. Työyksikössä laaditut työtehtävät mahdollistavat ryhmien sisäisen ja keskinäisen toiminnan yhtenäistymisen, eli yhtenäisen toimintakulttuurin löytymisen. Hyvä perehdytys luo perustan ammatillisuuden hyödyntämiselle työskentelyssä, mikä heijastuu kohentuneena työhyvinvointina sekä lasten hyvinvointiin päivähoitossa.

Opinnäytetyön tavoitteena on tuottaa päiväkotia Onnimanniin toimeksiantajan tarpeiden mukainen perehdytyskansio sekä perehdyttämissuunnitelma. Perehdytyskansio tarjoaa tietoa päiväkodin toimintatavoista yksien kansien välissä. Perehdytyskansioon sisällytetty suunnitelma organisoii perehdytyksen toteutumista. Perehdytykseen kuuluu myös opinnäytetyönä tehtävän perehdytyskansion ulkopuolista tietoa, kuten turvallisuuskansio, joka integroidaan perehdytysuunnitelmaan aikaisempaa materiaalia hyödyntäen.

Perehdytyskansio suunnitellaan uusille työntekijöille, sijaisille, opiskelijoille ja työelämään tutustujille. Kansio tarjoaa myös jo talossa oleville työntekijöille mahdollisuuden tarkistaa esimerkiksi poikkeustilanteen toimintamallin. Kansiossa on myös työpaikan käytäntöjä, sääntöjä ja ryhmäkohtaisia sopimuksia, mikä mahdollistaa epäselvissä tilanteissa välineen sovittujen asioiden tarkistamiseen ja luo yhtenäisen linjan työyhteisöön.

2.3 Toiminnallinen opinnäytetyö

Toiminnallisen opinnäytetyön tarkoituksena on oppia alan kehittämistyötä ja tutkimuksen perusteita yhdistämällä työelämälähtöinen käytännön toteutus ja tutkimusviestinnällinen raportointi. Työelämälähtöisyys, käytännönläheisyys, tutkimuksellisuus sekä alan tietojen ja taitojen hallinta tulisi näkyä opinnäytetyöstä läpi. Lopputuloksena on aina konkreettinen tuotos, johon kehittämisenäkökulma kiteytyy. Tuotos voi olla esimerkiksi toiminnan ohjeistus tai opas. Tuotoksen sisältöön vaikuttaneen teorian argumentointi sekä laatimiseen käytetyt metodit tuodaan ilmi tutkimuksellisessa raportissa. (Vilka & Airaksinen 2003, 9–10 & 51.)

Päiväkotia Onnimanniin perehdytysoppaan luominen vastaa sosiaalialan toimijan tarpeisiin. Opas tulee uuteen yksikköön, jossa ei ole vielä ohjeistuksia perehdyttämiseen ja perehdyttämistilanteet ovat jäsentymättömiä. Toteutustapa valitaan työelämälähtöisesti hyödynnettävyys edellä, eli materiaalin laatimista sen tarkoitusta palvelemaan muotoon (Vilka & Airaksinen 2003, 51–52). Onnimannin perehdytyskansion toteutustavaksi valikoitui fyysinen kansio sekä sähköisesti päivitettävä tiedostomuoto.

3 PEREHDYTTÄMINEN

3.1 Perehdyttäminen käsitteenä

Kupias ja Peltola (2009, 18–19) määrittelevät perehdyttämisen työntekijän tukemiseksi työstä suoriutumiseen ja niiksi toimenpiteiksi, jotka johtavat mahdollisimman nopeasti itseenäiseen työskentelyyn osana työympäristöä ja työyhteisöä. Perehdyttäminen kuuluu osaamisen johtamiseen, ja se on yksi henkilöstön osaamisen kehittämisjärjestelmistä (Viitala 2013, 184).

Perehdyttämisen käsite kattaa työsuhdetta ennakoivan tiedottamisen, alku- ja yleisperehdyttämisen, työsuhderehdyttämisen sekä työnopastuksen. Perehdyttämistä tarvitaan myös, kun työnkuva tai työtehtävät muuttuvat samassa työympäristössä. Muutostilanteissa perehdytystä voidaan vaatia koko työyhteisön tasolla, esimerkiksi ohjelmistojen ja tietojärjestelmien vaihtuessa. (Työturvallisuuskeskus 2007, 3; Viitala 2013, 193.) Perehdyttäminen kulkee työnohjauksen rajapinnoilla. Työnohjauksen tarkoituksena on helpottaa työn kuormittavuutta muun muassa lisäämällä työntekijän osaamista. (Kallasvuo, Koski, Kyrönseppä & Kärkkäinen 2012, 14 & 26.)

Perehdyttämisessä työyhteisössä käytettävissä oleva tieto, osaaminen ja resurssit yhdistetään uudelle työntekijälle perehdytyskokoelmaksi. Uuden työntekijän ja työyhteisön vuorovaikutteinen kehittäminen on pohja perehdytysprosessille. (Kupias & Peltola 2009, 36.) Laajimmillaan perehdytysprosessi tukee sekä tulokkaan että työympäristön kehittymistä (Kupias & Peltola 2009, 46). Perehdyttämisen tulisi olla yksi osa yrityksen osaamisen kehittämistä ja nivoutua yhteen esimerkiksi henkilöstön kehityskeskusteluiden kanssa. Perehdyttämisessä vastataan tämän hetkisiin tarpeisiin sekä varaudutaan tulevaisuuden muutoksiin. (Kupias & Peltola 2009, 51.)

Perehdyttäminen perustuu käsitykseen elinikäisestä oppimisesta ja motivaatioon oppia uusia asioita. Perehtymisen potentiaaliin liittyvät ammatillinen kasvu, oppimaan oppiminen, työssäoppiminen, kokemuseräinen oppiminen sekä ohjaus. (Ketola 2010, 53.) Kehittyäkseen työntekijänä on ihmisen opittava uutta ja tarkasteltava reflektoiden omaa toimintatapaansa. Uusin työvälineiden ja -tapojen opetteleminen on osa jatkuvaa kehitystä ja oppimista. Työntekijän tulee olla kiinnostunut omasta työstään ja valmis kehittämään itseään ollakseen paras mahdollinen omassa työssään. (Koivunen 2009, 147.)

3.2 Perehdyttämistä ohjaava lainsäädäntö

Lainsäädäntö asettaa perehdytykselle minimivaatimukset, jotka työyksikössä tulee vähintään toteuttaa ja huomioida perehdytystä suunniteltaessa (Kupias & Peltola 2009, 10).

Työsopimuslain (55/2001, 2. luku, 1§) mukaan työnantajan on huolehdittava, että työntekijä voi suoriutua työstään. Velvoite koskee myös yrityksen toiminnan, tehtävän työn tai työmenetelmien muuttuessa tai niitä kehitettäessä. Työnantajan on myös pyrittävä edistämään työntekijän mahdollisuuksia kehittyä kykyjensä mukaan edetäkseen työurallaan.

Työturvallisuuslaki velvoittaa työnantajaa huolehtimaan työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä työssä. Työntekijä tulee perehdyttää riittävästi työhön, työpaikan työolosuhteisiin, työ- ja tuotantomenetelmiin, työssä käytettäviin työvälineisiin ja niiden oikeaan käyttöön sekä turvallisiin työtapoihin. Annettua opetusta ja ohjausta täydennetään tarvittaessa. Työturvallisuuslaki velvoittaa myös työntekijää noudattamaan hänelle annettuja määräyksiä ja ohjeita, ja täten ylläpitämään tarvittavaa järjestystä, siisteyttä, huolellisuutta ja varovaisuutta. (Työturvallisuuslaki 738/2002, 8§, 14§ & 18§.)

Laissa yhteistoiminnasta yrityksissä tarkoituksena on muun muassa edistää yrityksen toimintaa ja työntekijöiden vaikutusmahdollisuuksia työtä, työoloja ja asemaa koskevissa päätöksissä. Yhteistoimintalain tavoitteet toteutuvat työntekijöiden ja työnantajan välisessä yhteisymmärryksessä. Yhteistoimintalaissa perehdyttämisen näkökulma korostuu 15. pykälässä, jossa säädetään, että työnantajan ja henkilöstön välillä on neuvoteltava, mitkä ovat työhön tulijalle perehtymisen edellytyksenä annettavat tarpeelliset tiedot sekä yleiset työhönoton periaatteet ja menetelmät. Yhteistoimintalakia tulee soveltaa yli 20 työntekijän yrityksissä ja 15. pykälää vähintään 30 työntekijän yrityksissä. Pienemmissä yrityksissä näiltä osin vaaditaan vain työsopimuslain mukaisia työnantajan velvoitteita. (Laki yhteistoiminnasta yrityksissä 334/2007, 1§, 2§ & 15§.)

Työlainsäädännössä on painotettu perehdyttämisen arvoa. Työpaikan lainmukainen ja luotettava menettelytapa heijastuu positiivisesti työnhyvinvointiin sekä työntekijän mahdollisuuksiin työskennellä menestyksekkäästi. (Kupias & Peltola 2009, 27.) Lainsäädännöllä pyritään edistämään myönteisiä työolosuhteita velvoittamalla työnantajaa luomaan henkilöstölle edellytyksiä suoriutua työstä. Työlainsäädännön vähimmäisvaatimusten täyttäminen antaa riittävät tiedot ja mahdollisuuden kehittyä työntekijänä. Henkilöstön kehittyminen riippuu molempien osapuolien panoksesta ja vaatii myös työntekijältä valmiuksia ja sisäistä yrittäjyyttä.

3.3 Perehdyttämisen tavoitteet ja merkitys

Huolellinen perehdyttäminen on johtamisvalinta, joka mahdollistaa työntekijöiden onnistumisen ja yrityksen menestyksen. Puutteellinen perehdytys ja heikko perehdyttämisen organisointi ovat yhtäläisiä valintoja, joihin liittyy paljon riskejä. (Kupias & Peltola 2009, 54.)

Perehdyttämisellä vaikutetaan työsuoritukseen. Työntekijöiden kyky tehokkaaseen työskentelyyn ja työskentelyn kehittämiseen entistä tehokkaammaksi ovat yrityksen tuottavuuden ja menestyksen kannalta keskeisiä tekijöitä (Viitala 2013, 130). Tehokkuus ei tarkoita vain mahdollisimman suurta määrää valmistettuja tuotteita tai palvelukertoja, vaan myös niiden laadullista arvoa. Evans ja Lindsay (2013, 155) linjaavat strategisen henkilöstöjohtamisen pyrkivän henkilöstön resurssien kokonaisvaltaiseen hyödyntämiseen parhaimman työtuloksen saavuttamiseksi. Se tarkoittaa työntekijöiden pääoman, eli tiedon, taitojen ja kykyjen, arviointia sekä johtamismenetelmiä niiden kehittämiseksi.

Perehdytys on pohja yhteistyölle ja työn tekemiselle. Perehdytyksellä tavoitellaan oppimista, työntekijän myönteistä suhtautumista työtä ja työyhteisöä kohtaan, motivoitumista työhön, itsenäistä suoriutumista ja sitoutumista työyhteisössä toimimiseen. Hyvä perehdytys vähentää virheiden määrää, työtapaturmia ja turvallisuusriskejä, työntekijöiden vaihtuvuutta sekä niistä koituvia kustannuksia. Perehdytyksellä vaikutetaan myös asiakasturvallisuuteen ja tietoturvaan, jotka nojaavat vahvasti henkilöstön käyttäytymiseen. (Työturvallisuuskeskus 2007, 4–5.)

Perehdyttämisellä voidaan vaikuttaa työhyvinvointiin, sillä työntekijän osaaminen korreloi työhyvinvoinnin kanssa. Epäpätevä työntekijä on tehoton ja epäröivä, mistä voi seurata uupumusta ja lisääntyviä sairastumis- ja tapaturmariskejä (Viitala 2013, 212). Työhyvinvointiin vaikuttaa erityisesti työntekijän tunne omasta osaamisestaan. Perehdyttämisvaiheessa tulokkaan osaamisen tukeminen ja vahvistaminen vaatii toistuvaa positiivista ja kehittävää palautetta. (Kupias & Peltola 2009, 70.) Perehdyttäminen muutostilanteissa edistää osaamisen vastaamaan muuttuviin tarpeisiin, jolloin työntekijöiden motivaatiota pidetään yllä ja työn mielekkyys säilyy (Viitala 2013, 230).

Sitoutuneisuus työyhteisössä näkyy kohentuneena työhyvinvointina ja työn laadukkuuden parantumisena (Evans & Lindsay 2013, 158). Sitoutumista voidaan edistää perehdytyksellä ja kehittämällä henkilöstön osaamista (Viitala 2013, 88 & 212). Sitoutunut työntekijä kokee työn merkityksellisenä, osallisuutta työyhteisössä ja organisaatiossa sekä mahdollisuuksia kehittyä organisaation mukana ja tuella. Sitoutunut työntekijä ilmentää työstä kumpuavaa ilon ja ylpeyden kokemusta, mikä näkyy lojaaliutena ja joustavuutena tehdä lisätöitä välttämättömien työtehtävien lisäksi. Omistautuminen heijastuu tuloksellisuutena, työntekijöiden vaihtuvuuden vähentymisenä ja halukkuutena kehittää työpaikkaa. (Viitala 2013, 15–16 & Evans & Lindsay 2013, 158.)

3.4 Perehdyttämisen osa-alueet

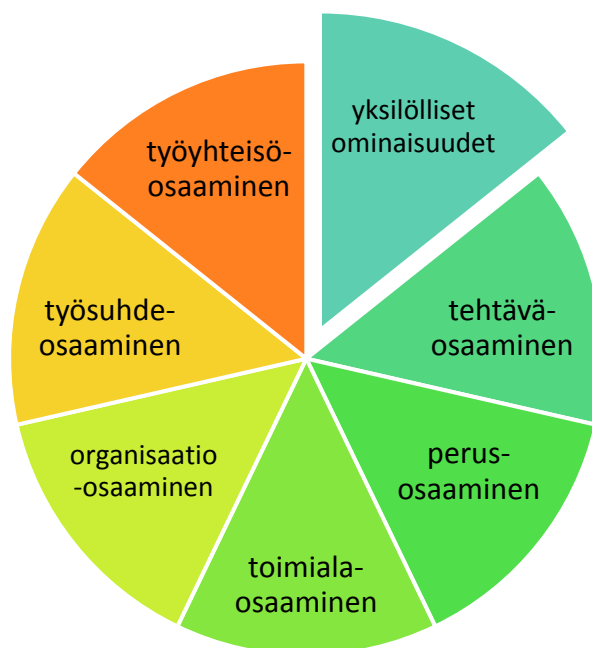
Perehdyttämisen osa-alueista on laadittu erilaisia jäsentelyjä. Työturvallisuuskeskus (Aho-
kas & Mäkeläinen 2013) jakaa perehdyttämisen kahteen osa-alueeseen; työympäristöön
ja työhön perehdyttämiseen. Työympäristö koostuu yrityksen, työyhteisön ja talon toimin-
tataavoista, kun työhön perehdytys tarkoittaa opastusta tehtävään työhön. Viitala (2013,
194) jakaa osa-alueet työnopastukseen ja työsuhdeperehdyttämiseen. Tässä jaottelussa
sekä työympäristö että tehtävään työhön perehdytys kuuluvat työnopastukseen. Työsuh-
deperehdytys tarkoittaa perehtymistä palkanmaksuun, työaikoihin ja poissaolosäännök-
siin, tietoturva-asioihin, ruokailuun ja taukoihin, työterveyteen ja työsuhde-etuihin sekä
seuraamuksiin sääntöjen rikkomisesta.

Viitalan (2013, 194) mukaan työnopastukseen kuuluu perehdyttäminen

- työolosuhteisiin ja työtovereihin
- työn sisältöön, työvaiheisiin ja työn tekemisen periaatteisiin
- laitteiden ja tarvikkeiden sijaintiin, käyttöön ja ylläpitoon
- siisteyteen ja turvallisuuteen sekä toimintaan poikkeustilanteissa
- työtä koskevaan opastukseen ja tietolähteisiin
- oppimis- ja kehittymismahdollisuuksiin tulevaisuudessa
- laatuun vaikuttaviin tekijöihin
- työn arvioinnin mittareihin ja miten palautetta annetaan.

Perehdyttämisessä lisätään tulokkaan osaamista (Kupias & Peltola 2009, 89). Yksilön
työssä onnistuminen ja kehittyminen ovat osaamisen varassa. Yksilön kannalta tärkeää
on myös osaamisen vaikutukset arvostukseen ja sitä kautta sosiaaliseen asemaan työyh-
teisössä. Oppiminen lisää pystyvyyden tunnetta ja pätevyyttä, minkä seurauksena yksilö
selviytyy työstä paremmin ja luotettavammin. (Viitala 2013, 179.)

Kupias ja Peltola (2009, 89–90) jaottelevat osaamisen perusosaamiseen, tehtäväosaami-
seen, työyhteisöosaamiseen, organisaatio-osaamiseen, toimialaosaamiseen ja työsuhde-
osaamiseen (kuvio 1). Osaamisalueiden jäsentely helpottaa uuden työntekijän jo ole-
massa olevan osaamisen ja perehdyttämistarpeen arviointia. Tulokkaan osaamisen kartoi-
tus kohdistaa perehdyttämisen tarvetta vastaamaan yksilöllisiin tarpeisiin sekä tarvittavaa
tietoa suhteessa tehtävään työhön. Viitala (2013, 180) lisää osaamisen kentälle ammatilli-
sen osaamisen lisäksi sellaiset työstä suoriutumiseen vaikuttavat henkilökohtaiset ominai-
suudet, jotka ovat yksilön omaa pääomaa (kuvio 1). Niihin ei voida vaikuttaa opettamalla
ja kouluttamalla, kuten muihin osaamisalueisiin.



Kuvio 1. Osaamisalueista koostuva osaamiskenttä (mukaillen Kupias & Peltola 2009, 89–90; Viitala 2013, 180)

Tehtäväkohtainen osaaminen on kyseiseen työtehtävään tarvittavaa substanssiosaamista, kun toimialaosaaminen tarkoittaa tiettyyn työkenttään liittyviä käytäntöjä (Kupias & Peltola 2009, 90–91). Eri toimialoilla toimivat näennäisesti rinnakkaiset työnkuvat vaativat perehdyttämistä kyseisen toimialan periaatteisiin ja työn painotukseen. Esimerkiksi, jos kuntoutusosaston ohjaaja vaihtaa työpaikkaa terveydenhoitoalan mielenterveysosastolta sosiaalialan lastensuojelulaitokseen, tarvitsee työntekijä kuntoutusohjaajan substanssiosaaminen perehdyttämistä uuden toimialan periaatteisiin.

Työyhteisöosaaminen muotoutuu tulokkaan ja työtiimin vuorovaikutuksessa. Työsuhteen alussa on oleellista käydä läpi tiimin kirjattuja sääntöjä ja käytäntöjä, mutta tiimiosaamiseen kuuluu myös paljon hiljaista tietoa, jonka voi oppia vain käytäntöjä seuraamalla. Organisaatioosaaminen tarkoittaa kyseisen organisaation arvoihin, strategioihin, toimintamalliin, asiakkaisiin ja yhteistyökuvioihin perehtymistä. Jos työntekijä vaihtaa työpistettä saman työpaikan sisällä, on tällä jo olemassa olevaa organisaatioosaamista, mutta työyhteisöosaaminen rakentuu uuden työtiimin kanssa alusta. (Kupias & Peltola 2009, 90–91.)

Työsuhteosaaminen tarkoittaa työsuhteeseen liittyviä velvollisuuksia ja etuja, kuten tietoja työajoista ja lomapäivien kertymisestä. Perusosaaminen kattaa yleisiä työelämätaitoja, riittävää kielitaitoa ja tietoteknisiä valmiuksia, joita pidetään välttämättöminä jokaisessa työssä kaikilla toimialoilla. Välttämätöntä perusosaamista on kyky oppia uutta. Nuorilla ja

maahanmuuttajilla on usein tarvetta erityiseen huomiointiin perustyöelämätaitojen tai kielien harjoittelussa, mikä on syytä pitää mielessä perehdyttämisen prosessin aikana. (Kupias & Peltola 2009, 91–92.)

3.5 Perehdyttäminen prosessina

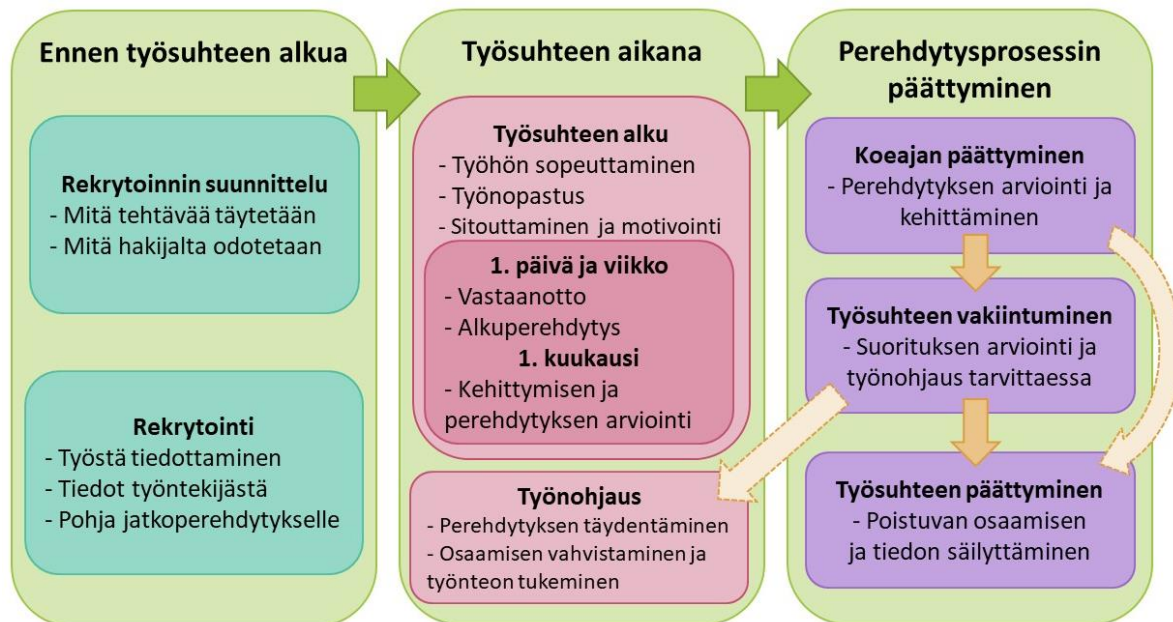
Perehdyttämisen prosessi voidaan nähdä monin eri tavoin. Prosessikuvausten alkupiste, etenemisvaiheen sisältö ja perehtymisen päättymispiste vaihtelevat eri määritelmässä. Kupias ja Peltola (2009, 102) jaottelevat perehdyttämisen kolmivaiheiseen prosessiin. Ensimmäinen osa kattaa vaiheet ennen työsuhteen alkua, toinen työsuhteen ja kolmas työsuhteen päättymisen. Ketola (2010, 53) määrittelee perehtymisen päättyvän työsuhteen vakiintumisvaiheessa, kun työntekijä sitoutuu tehtäväänsä ja kykenee muodostamaan työhön tutustumisvaiheen tiedon pohjalta syvempää ymmärrystä. Juuti ja Vuorela (2015, 168) tarkoittavat perehdytyksellä uuden työntekijän vastaanottoa ja alkuohjausta. Työturvallisuuskeskus (Ahokas & Mäkeläinen 2013) määrittelee perehdyttämisen viisiportaiseksi prosessiksi, joka alkaa työsuhteen alussa ja päättyy perehdytyksen tarkistukseen.

Perehdyttämisen prosessia voidaan verrata oppimisprosessiin (Ketola 2010, 60). Oppimisprosessissa ensin saadaan lisää tietoa, joka voidaan muistaa ja kyetään tarvittaessa toistamaan. Oivaltamisvaiheessa tietoja kyetään soveltamaan ja asioiden ymmärrys syventyy. Oppimisen omaksumisessa opittu tieto muuttaa ajattelumalleja, avartaa näkemyksiä, minkä seurauksena ihminen muuttuu ja kehittyy. (Kupias & Peltola 2009, 114.) Perehdyttämisen oppimisprosessi pohjaa aktiivisen oppijan konstruktivistiseen oppimisteoriaan, missä uusi tieto muokkaa aikaisempaa tietoa ja rakentuu uudeksi tiedoksi (Ketola 2010, 60). Yksilön tiedon rakentuminen etenee spiraalimaisesti, mikä tarkoittaa sitä, että oppiminen ei ole koskaan valmista. Uusi tieto syventyy osaamiseksi, mutta opittua tietoa voidaan kyseenalaistaa ja muovata uudelleen, kun uutta tietoa tulee vastaan. Jokainen tilanne voi olla oppimistilanne, jossa alaiset voivat oppia esimieheltään, esimies alaisiltaan, tulokkaat kollegoilta ja organisaatio tulokkailta (Ketola 2010, 53).

Työturvallisuuskeskus (Ahokas & Mäkeläinen 2013) määrittelee perehdytyksen ja työopastuksen jatkuvaksi henkilöstön kehittämisprosessiksi, joka helpottaa ja jouduttaa työntekoa. Kehittämisenäkökulma ilmenee perehdyttämisen prosessissa työsuhteen aikana suorituksen arviointina ja tarpeen mukaisesti annettavana työnohjauksena (kuvio 2).

Perehdyttämisen prosessin vaiheisiin kuuluvat tehtävät ovat pohjana seuraavan vaiheen onnistumiselle. Jokaisen prosessin vaiheeseen tulee panostaa tulokkaan oppimiseksi tai tä-

män asiantuntijuuden valjastamiseksi työpaikan tarpeisiin. Perehdytyksen arviointi on arvokasta tulokkaan oppimisen tarkastelua varten, mutta myös perehdytysprosessin kehittämiseksi (kuvio 2).



Kuvio 2. Perehdyttämisen prosessin vaiheet ja niihin kuuluvat tehtävät (mukailtu Kupias & Peltola 2009, 102; Ketola 2010, 53; Ahokas & Mäkeläinen 2013)

3.5.1 Perehdytysprosessin vaiheet ennen työsuhteen alkua

Ennen rekrytointia arvioidaan työtehtävän vaatimukset ja tarvittava osaaminen, minkä ympärille sekä rekrytointi että perehdyttäminen keskittyvät. Jos uusi työntekijä täyttää aikaisempaa tehtävää, tämä sopeutetaan työympäristön tapoihin, mutta jos haetaan uutta asiantuntijuutta, työntekijä täydentää työyhteisöä uudella tehtäväkuvalla. (Kupias & Peltola 2009, 41–42 & 102–103). Tällöin työntekijä perehdytetään perustyöhön, mutta täydellisen sopeuttamisen sijaan pidetään yllä tulokkaan kehittämisenäkökulmaa ja työyhteisön oppimista.

Ammatillinen kompetenssi voidaan nähdä virallisten vaatimusten täyttämisenä tai autenttisenä pätevyytenä ja osaamisena. Esimerkiksi tutkinnon kautta saatu muodollinen pätevyys ei takaa vaadittua suoriutumista, mutta lisää potentiaalia. (Ketola 2010, 56–57.) Työn analysoinnissa määritellään, mitä vaatimuksia hakijalle voidaan asettaa (Juuti & Vuorela 2015, 150–152). Hakijalta vaadittua ammatillista kompetenssia tulee tarkastella tämän valmiuksien ja kykyjen kautta. Viitala (2013, 180) korostaa rekrytointivaiheessa muodollisen osaamisen lisäksi yksilön oman pääoman huomiointia. Henkilökohtaiset ominaisuudet

vaikuttavat pätevyyteen, mutta niitä ei ole mahdollista saada koulutuksen tai työkokemuksen kautta.

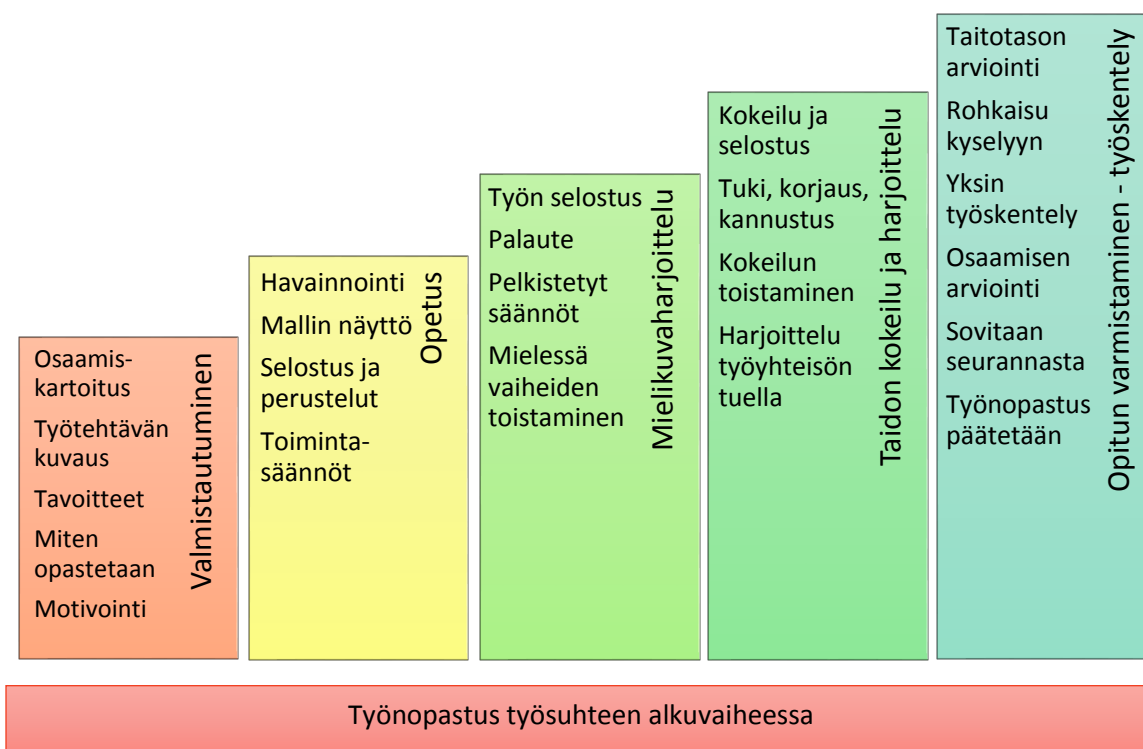
Rekrytointivaiheessa työnantaja antaa pohjatietoja työnkuvasta, osaamisvaatimuksista, työnkuvasta ja yrityksestä. Tiedot luovat hakijalle odotuksia ja mielikuvia omista valmiuksista tehtävään työhön. Myös työnantaja saa tietoja uudesta työntekijästä, joiden pohjalta voidaan suunnitella perehdytystä tavoitteellisesti. (Kupias & Peltola 2009, 102–103.) Rekrytointivaiheessa tiedonjakaminen on tärkeää, koska sillä luodaan tulokkaan ja organisaation välistä suhdetta. Onnistunut suhde mahdollistaa tulokkaan kykyjen, koulutuksen ja aikaisempien kokemusten tarkoituksenmukaisen hyödyntämisen organisaation hyväksi. Kun työympäristö kohtaa hakijan uratoiveita, tämä on motivoitunut työhön sekä ammattitaidon kehittämiseen. (Juuti & Vuorela 2015, 146–148.)

Jos hakija kokee työsuhteen alussa, että työ ei vastaa odotuksia, tämä vähentää motivoitumista, työpanosta ja todennäköisyyttä pysyä työsuhteessa. Myös työnantajan väärät mielikuvat työntekijän pätevyydestä voivat aiheuttaa ristiriitoja; liialliset odotukset hakijan osaamisesta voivat johtaa epäpätevän henkilön valintaan tai heijastua liian suppeana perehdyttämisenä ja tulokas ei pysty kohtaamaan suoriutumisodotuksia.

3.5.2 Työsuhteen alku

Työsuhteen alkaessa tulokkaan vastaanotto luo pohjan yhteistyölle. Tulokas voi tuntee olonsa tervetulleeksi, jos hänen tulonsa huomataan ja siihen on varauduttu. Uutta työntekijää on hyvä olla vastassa ja alkututustumiseen varattu hetki aikaa. Inhimillinen kohtaaminen helpottaa jännitystä ja sopeutumista työhön. (Juuti & Vuorela 2015, 170.)

Työsuhteen perehdytys etenee vastaanottotilanteesta ensimmäisen päivän käytännön perehdytykseen, jolloin luovutetaan avaimet ja muut työn aloittamisen mahdollistavat asiat, tutustetaan työympäristöön, työkavereihin sekä itse työhön liittyviin asioihin. Ensimmäinen viikko on tärkein sysäys työn alkuun pääsemiseen. Tällöin välitetään kaikista olennaisin tieto, jotta tulokas voi muodostaa kokonaiskuvan työstään ja työpaikastaan. Alussa tiedon määrä tulisi pitää kohtuullisena ja paloitella sisäistettäviin osiin. (Kupias & Peltola 2009, 105–106.) Viisiportainen työnopastuksen vaiheistuksen malli sijoittuu työsuhteen alkuun osana laajempaa perehdytysprosessia (kuvio 3). Vaiheet ovat valmistautuminen, opetus, mielikuvaharjoittelu, taidon kokeilu ja harjoittelu sekä opitun varmistaminen, eli itsenäiseen työskentelyyn siirtyminen. (Ahokas & Mäkeläinen 2013; Juuti & Vuorela 2015, 177.)



Kuvio 3. Työnohjauksen viisi porrasta (mukaan Ahokas & Mäkeläinen 2013; Juuti & Vuorela 2015, 177)

Valmistautuminen

Perehdyttämisen voi aloittaa usealla tavalla, mutta tulokkaan osaamistason arviointi on hyvä lähtökohta. Osaamiskartoitusta on hyvä tehdä ensimmäisen viikon aikana. Tällöin voidaan yhdessä miettiä ja havainnoida, mitä osaamista tulokkaalta puuttuu, mutta myös mitä osaamista hänellä on ennestään. Osaamiskartoitus kohdistaa perehdytyksen tulokkaan oppimista tukevaksi. (Kupias & Peltola 2009, 43 & 106.) Jos uusi työntekijä siirtyy organisaation sisällä, on tällä todennäköisesti jo osaamista organisaation arvojen mukaisista toimintatavoista, mutta ei työyksikön toimintakulttuurista tai muuttuneista työtehtävistä. Tietojen ja taitojen tason arviointi kuuluu viisiportaisen perehdytysprosessin valmistautumisvaiheeseen (Ahokas & Mäkeläinen 2013; Juuti & Vuorela 2015, 177–180).

Orientoitumiseen kuuluu myös kertominen työn tarkoituksesta ja tavoitteista osana organisaatiota, mitä tavoitteita tulokkaan perehtymiselle asetetaan ja miten perehdytysmalli etenee. (Ahokas & Mäkeläinen 2013; Juuti & Vuorela 2015, 177–180.) Orientoitumisvaiheessa esimiehen ja tulokkaan keskustelu mahdollistaa molemmin puolin työsuhteen odotusten ja toiveiden tuomisen näkyviksi. Yhteisen ymmärryksen vuoksi esimiehen on hyvä avata heti työnkuvan ja työtehtävien ohella työntekijän vastuut, suoritustavoitteet, minkä-

laisissa haasteissa on onnistuttava ja miten onnistumista mitataan sekä minkälaisia kehitymisodotuksia työhön kuuluu. Esimiehen panostus keskusteluun tulokkaan kanssa ja tämän työskentelymotivaation selvittäminen auttaa ohjaamaan työntekijää sopiviin haasteisiin. (Kupias & Peltola 2009, 58–59; Juuti & Vuorela 2015, 164–166.) Riittävän haasteelliset työtehtävät tukevat uuden oppimista ja työssä kehittymistä (Ketola 2010, 53). Liian helpot tai liian vaativat työtehtävät lannistavat eivätkä motivoi työhön.

Opetus

Työn opetus on oppimisen kannalta hyvä jakaa hallittaviin ja helposti hahmotettaviin osiin. Tulokkaan on paras ensin havainnoida työtä. Havainnoinnin jälkeen työtehtävät opetetaan antamalla tulokkaalle mallia. Perehdyttäjä näyttää tehtävän ja samalla selostaa ydinvaiheita ja perustelee, miksi työ suoritetaan kyseisellä tavalla. (Ahokas & Mäkeläinen 2013; Juuti & Vuorela 2015, 179–180.) Mallintamisvaiheessa tulokkaassa voi herätä kysymyksiä toimintatavoista ja oppiminen syventyy, jos ihmettelylle annetaan tilaa. Jos tulokkaan ajatuksille tai kysymyksille ei anneta mahdollisuutta nousta esille, rakentuu oppiminen tulkintojen varaan, jolloin riski väärinymmärryksille kasvaa. (Kupias & Peltola 2009, 78–79; Manka & Manka 2016, 52.)

Mielikuvaharjoittelu

Oppiminen vaatii harjoittelua, joka tehostuu mielikuvaharjoittelulla. Tulokas luo mielessään mielikuvia, joiden läpikäyminen opettaa työvaiheita lähes yhtä tehokkaasti kuin työn tekeminen oikeasti. (Juuti & Vuorela 2015, 180–181.) Perehdyttäjä voi ohjata mielikuvaharjoittelua. Ensin perehdyttäjä pyytää tulokasta selostamaan työn ja antaa siitä palautetta. (Ahokas & Mäkeläinen 2013.) Onnistuneesta selostuksesta kannustetaan positiivisella palautteella ja virheitä korjataan. Palaute vaikuttaa tulokkaan kokemukseen pystyvyydestä ja rohkaisee siirtymistä mielikuvaharjoittelusta käytännön harjoitteluun.

Sääntöjen pelkistäminen helpottaa mielikuvien ohjausta. Yhdessä käydyn selostuksen jälkeen mielikuvaharjoittelun jatkuu, kun tulokas käy itsekseen edelleen vaiheita mielessään läpi. Pyytämällä tulokasta toistamaan vaiheita ajatuksissaan, perehdyttäjä pitää huolen vaiheen syventymisestä. (Ahokas & Mäkeläinen 2013; Juuti & Vuorela 2015, 181.)

Taidon kokeilu ja harjoittelu

Mielikuvaharjoittelun jälkeen tulokkaan annetaan kokeilla taitojaan käytännössä, mikä konkretisoi opittua. Kokeilu tehostuu, jos tulokas selostaa ensin ääneen, miten hän tekee työn. Perehdyttäjä pystyy näin kyselemään, miksi tulokas toimii kyseisellä tavalla, täydentämään osaamista, jos tulokas ei heti muista jokaista vaihetta tai seikkaa ja korjata mahdollisia väärinymmärryksiä. (Juuti & Vuorela 2015, 182.)

Perehdyttäjä ohjaa suoritusta antamalla palautetta ja antamalla tulokasta kokeilemaan uudelleen. Kokeiluvaihe etenee harjoitteluksi. (Ahokas & Mäkeläinen 2013.) Harjoitteluvaiheessa tulokasta tuetaan itsenäiseen suoriutumiseen, johon vaikuttaa työyhteisöstä saatu tuki ja apu (Juuti & Vuorela 2015, 183).

Opitun varmistaminen ja työskentelyyn siirtyminen

Työnopastuksen viisivaiheisen mallin viimeisen portaan tarkoitus on varmistaa tulokkaan oppiminen, mikä mahdollistaa työskentelyn yksin (Ahokas & Mäkeläinen 2013). Ensimmäisen kuukauden aikana tulokkaan tulisi saavuttaa työssään jonkin asteista tuloksellisuutta ja sisäistää työyhteisön toimintakulttuuria. Myös perehtymisen vastuu siirtyy hiljalleen tulokkaalle. (Kupias & Peltola 2009, 106–107.)

Kun perehdyttäjä arvioi tulokkaan taitotason olevan riittävä, tulee tämän antaa tulokkaalle mahdollisuuksia yksintyöskentelyyn ja rohkaista kysymään, jos jotain on unohtunut tai jäänyt kertomatta. Yksintyöskentely mahdollistaa tulokkaan osaamisen arvioinnin. (Ahokas & Mäkeläinen 2013.) Tulokkaan kehitysprosessi etenee koko koeajan, jonka päättyessä tulokkaan tulisi kyetä suoriutumaan tehtävästään riittävän itsenäisesti sekä olla osana työyhteisöä ja organisaatiota. Palautekeskustelussa arvioidaan tulokkaan osaaminen sekä onko perehdyttäminen tai perehtyminen ollut riittävää. Työnopastuksen vaiheet päättyvät tulokkaan kanssa jatkossa osaamisen seurannasta sopimiseen ja varsinainen työnopastus lopetetaan. (Kupias & Peltola 2009, 106–109; Ahokas & Mäkeläinen 2013.)

Yksilön kehittymistä ja riittävää osaamista seurataan muun muassa kehityskeskusteluissa. Tarpeen mukaan perehdyttämistä osaamisen lisäämiseksi jatketaan työsuhteessa työnohjauksena, esimerkiksi työtehtävien tai -menetelmien muuttuessa, työtapaturman sattuessa tai jos havaitaan virheitä ja puutteita toiminnassa ja palveluiden laadussa (Ahokas & Mäkeläinen 2013).

Sitouttaminen ja motivointi

Motivointi sekä sitouttaminen työhön ovat työsuhteen alkuperehdytyksen ydintavoitteita. Sitoutuminen vaatii, että tulokas pääsee osalliseksi työyhteisöön ja luo suhteita muihin työntekijöihin, allekirjoittaa yrityksen arvot ja ponnistelee tavoitteiden saavuttamiseksi. (Kupias & Peltola 2009, 59.)

Motivaatiolla ja suoriutumisella on toisiinsa vastavuoroinen vaikutus; hyvä suoriutuminen motivoi työhön ja toisaalta motivaatio auttaa suoriutumaan työstä. Perehdyttämisympäristössä motivointi vaatii palautetta onnistuneesta suoriutumisesta, mikä tukee työssä kehittymisessä. Suoriutumisen myötä tulokas tulee hyväksytyksi työyhteisön jäseneksi. Sosi-

aalistuminen sitouttaa, kun tulokas omaksuu organisaation kulttuurin, eli arvot ja toimintatavat, ja löytää yhteisöstä oman paikkansa. (Ketola 2010, 76–77.) Keskustelut ja rehellinen palautteenanto selventävät tulokkaalle tämän suoriutumisen ja osaamisen tasoa suhteessa vaatimustasoon (Kupias & Peltola 2009, 59).

3.5.3 Perehdytysprosessi työsuhteen aikana tai sen vakiintuessa

Työ opettaa tekijäänsä ja vain työtä tekemällä voi oppia ratkaisemaan vastaan tulevia haasteita. Kokemus karttuu vähitellen. (Juuti & Vuorela 2015, 186.) Työntekijä kasvaa työssäoppimisen kautta omaan ammattiinsa ja työpaikan kulttuuriin. Ammatillinen kasvu ja kehittyminen etenee spiraalimaisessa prosessissa. Kehitys tapahtuu oman toiminnan reflektoinnissa ja arvioinnissa vuorovaikutuksessa työyhteisön kanssa. Oppimista tapahtuu sekä yksilö- että yhteisötasolla, kun koko työyhteisö huomioi toimivat työtavat ja ottaa oppia toistensa virheistä. (Kallasvuo ym. 2012, 68–69.)

Työstä suoriutumista arvioidaan asettamalla työntekijälle sellaisia tavoitteita, joiden saavuttamista voidaan mitata. Työstä suoriutuminen on riippuvainen osaamisesta. (Viitala 2013, 132.) Jos suoriutuminen ei ole ollut riittävää, perehdyttämisen näkökulmasta arvioidaan, onko osaaminen vaillinaista ja voidaanko sitä lisätä esimerkiksi työnohjauksen keinoin. Osaamista voidaan lisätä arvioimalla, ovatko asetetut tavoitteet liian korkealla. Kykyjen ja taitojen mukaisten haasteiden antaminen ohjaa ja tehostaa oppimista (Juuti & Vuorela 2015, 192–195).

Perehdyttämisen näkökulmasta työnohjaus täydentää perehdytysvaiheen ohjausta ja osaamisen vahvistamista. Alhanen, Kansanaho, Ahtiainen, Kangas, Soini ja Soininen (2011, 16–17) linjaavat työnohjauksen käyttöaiheiden olevan työn ymmärtämisen parantamisessa, kuormittavuuden säätelyssä, ammatillisessa kehittämisessä ja työyhteisön haasteiden ratkomisessa. Ennen kaikkea työnohjaus tukee omassa työssä oppimista ohjamalla työntekijää refleктоimaan omaa toimintaa, sen lähtökohtia, tavoitteita ja niiden seurauksia.

Sitouttamista ja motivointia pidetään yllä työsuhteen aikana tapahtuvissa muutostilanteissa. Muutostilanteessa sitouttaminen voi tarkoittaa koko työyhteisön sitouttamista yhteisiin tavoitteisiin. Muutostarpeen käsittely työyhteisössä auttaa yhteisen käsityksen muodostumista muutoksen välttämättömyydestä, mikä vähentää muutosvastarintaa. Työyhteisön osallistaminen muutoksen mahdollistamiseen inspiroi ja motivoi yhteisöä työskentelemään yhteistyössä tavoitetilaa kohti. (Aro 2018, 118–120.) Perehdytys sijoittuu uuden työntekijän tuomaan muutokseen tai koko työyhteisöä kohtaavaan muutokseen.

3.5.4 Perehdytysprosessin näkökulma työsuhteen päättyessä

Laaja-alainen näkökulma perehdyttämisen prosessin vaiheista päättää prosessin työsuhteen päättämiseen. Perehdytysprosessin kehittämiseksi on syytä pyytää palautetta työntekijältä vielä työsuhteen päättyessä, erityisesti, jos työsuhde päättyy koeaikana tai lyhyen määräaikaisen työsuhteen päätteeksi. (Kupias & Peltola 2009, 109.) Tällöin voidaan arvioida, miten prosessin vaiheet vaikuttivat työsuhteen päättämiseen ja kuinka niitä voitaisiin kehittää.

Määräaikainen työsuhde tulisi huomioida jo perehdytystä suunnitellessa, jolloin arvioidaan mikä on riittävä perehdytys suhteessa työsuhteen keston. Tällöinkin arviointi kehittää jatkossa perehdyttämisen kohdentamista ja tehostamista lyhyissä työsuhteissa, kuten sijaisuuksissa. Pidemmän työuran päättyessä palautetta voi pyytää työnhajuksesta sekä kokemuksista myöhemmin tulleiden työntekijöiden perehdyttämisestä.

Henkilöstön vaihtumisessa on riski, että työntekijöiden vastuut ja roolit hämärtyvät (Järvinen 2014, 41). Lähtiessään työpaikasta, työntekijä vie mukanaan oman osaamispanoksensa. Työnantajan tehtävänä on arvioida, miten osaamisvaje voidaan ehkäistä ennen työntekijän lähtöä. Mahdollisuutena on esimerkiksi korvata työntekijä uudella työvoimalla tai jäljelle jäävän henkilöstön kouluttaminen vajeen paikkaamiseksi. Jos työntekijän vaihtumiseen voidaan varautua etukäteen, lähtevän työntekijän on hyvä olla mukana seuraajansa perehdyttämisessä (Kupias & Peltola 2009, 176).

3.6 Eri toimintakonseptit perehdytysprosessissa

Vierihoidoperehdyttäminen

Vierihoidoperehdyttämisessä esimies tai muu kokenut työntekijä ottaa uuden työntekijän perehdyttämisvastuun. Tulokas perehtyy työn ohessa kokenutta työntekijää seuraamalla. Vierihoidoperehdyttämisessä perehdytyksen onnistuminen on yksilön vastuulla. Parhaimmillaan innostunut ohjaaja saa tulokkaan tuntemaan olonsa tervetulleeksi, osaa hyödyntää kokemusta ja tietoa perehdyttämisessä, huomioi tulokkaan lähtötason ja mahdollistaa yksilöllisen perehdytyksen. (Kupias & Peltola 2009, 36–37.)

Vierihoidoperehdyttäminen voi olla esimerkiksi mentorointia, joka perustuu metodiin oppipojan oppimisesta mestarin ohjauksessa (Kupias & Salo 2014, 13). Mentori on kokenut ammattilainen, joka pyrkii jakamaan omaa osaamistaan, kokemustaan ja näkemystään uudelle työntekijälle. Mentoroinnin vahvuus on hiljaisen tiedon jakamisessa, jolloin toimivat kirjoittamattomat käytännöt siirtyvät uusien työntekijöiden omaksi ammatilliseksi osaa-

miseksi. Mentorointi on parhaimmillaan nuorten työntekijöiden perehdyttämiseen, sillä kokenut ammattilainen voi antaa nuorelle hyvän ammatillisen roolimallin. (Työturvallisuuskeskus 2010, 4–8 & 15–16.)

Malliperehdyttäminen

Malliperehdyttämisessä hyödynnetään organisaatiossa luotuja yhtenäisiä perehdyttämisen apuvälineitä, kuten perehdyttäjän muistilistaa tai opasta. Apuvälineet tukevat ohjaajan perehdyttämistyötä, mutta riskinä on, että organisaatiotasolla tuotettu materiaali ei kohtaa yksikötason vaatimuksia työhön perehtymisessä ja oppimisessa työhön käytännön tasolla. Työyksikössä laadittu malli on kohdennettu oman yksikön tarpeisiin ja vaikuttavat perehdytyksen laatuun. (Kupias & Peltola 2009, 37–39.)

Organisaatiotasolla laaditut perehdyttämishjeistukset ovat eduksi, jotta voidaan yhtenäistää yksiköiden välisiä eroja ja vaikuttaa perehdyttämisen laadun minimitasoon. Toimipisteen omien kirjattujen työtapojen ja sääntöjen hyödyntäminen organisaation perehdytysmateriaalin lisänä muodostavat yhdessä kattavan tietopaketin työnkuvasta paikallisesti, että tarjoaa laajempaa ymmärrystä yrityksen toimintaperiaatteista, arvoista ja tavoitteista.

Laatuperehdyttäminen

Laatuperehdyttämisessä vastuu annetaan organisaatorakenteesta riippuen työyksiköille tai tiimeille. Laatuperehdyttäminen tarkoittaa perehdyttämisen laadun parantamista, kun se on kohdennettu käytännön tarpeisiin. Perehdytysprosessi on kuvattu tarkasti, jotta sitä voidaan jatkuvasti seurata, arvioida ja kehittää. Yhteisvastuussa on riski, että kukaan ei käytännössä ota vastuuta perehdyttämisestä. Tällöin ennalta sovittu perehdytysvastaava huolehtii perehdytyksen koordinoinnista ja prosessin etenemisestä. Parhaimmillaan laatuperehdyttämisessä hyödynnetään vierihoitoperehdyttämisen mallia, että malliperehdyttämisen apuvälineitä. (Kupias & Peltola 2009, 39–40.)

Räätälöity perehdyttäminen

Räätälöity perehdyttäminen on yksilöllinen prosessi, joka on koostettu eri elementeistä tulokkaan tarpeisiin. Koordinoijana toimii perehdytyksen osa-alueisiin erikoistunut taho, jolla on taitoa hyödyntää monipuolisesti eri toimijoita ja osaamista perehdytysohjelman laatimiseksi. Räätälöinti vaatii tulokkaan osaamistason ja tarpeiden huomiointia, sekä yhteisötasolla sitoutuneisuutta ja perehdytyksen jäsentyneisyyttä. (Kupias & Peltola 2009, 40–41.)

Räätälöity perehdyttäminen vaatii ohjaajalta edistyneitä perehdyttämistaitoja ja koko työyhteisöltä innokkuutta osallistua perehdyttämiseen. Perehdyttämiskäytäntöjä kehitettäessä pyritään räätälöidyn prosessin kohdentamiseen jokaisen tulokkaan yksilöllisiin tarpeisiin, mutta se vaatii kokemusta niin perehdyttäjältä kuin työyhteisöltäkin.

Dialoginen perehdyttäminen

Dialoginen perehdyttäminen tapahtuu vuorovaikutuksessa tulokkaan ja perehdyttäjän sekä koko työyhteisön välillä. Dialoginen perehdyttäminen poikkeaa muista konsepteista sillä, että siinä huomioidaan tulokkaan äänen kuuluminen. Se on erityisen hyvä, jos tulos ei tule työyksikössä ennalta määritellyn työtehtävään ja perehdytyksessä ei korostu työntekijän sopeuttaminen, vaan työyhteisön ja tulokkaan vastavuoroinen oppiminen. Uusi työtehtävä tuo työyhteisöön muutoksia ja tehtävän luomiseksi valmiiseen työympäristöön on kuunneltava tulokkaan asiantuntijuutta, että hyödyntää aikaisempaa osaamista. Dialogiseen perehdyttämiseen voidaan osallistaa myös asiakkaat. (Kupias & Peltola 2009, 41–42.)

Dialogista perehdyttämiskonseptia voidaan toteuttaa muiden konseptien rinnalla, sillä se ei ole itsenäinen malli vaan tapa toimia. Tällöin fokus on tulokkaan yksilöllisessä oppimisessa. Dialoginen vuorovaikutus inspiroi oppimaan kannustavassa ilmapiirissä (Alhanen, Kansanaho, Ahtiainen, Kangas, Soini ja Soininen 2011, 63). Osallistaminen motivoi tuloskasta aktiivisuuteen perehdytysprosessissa. Tulokkaan kokemus kuulluksi tulemisesta tukee vastuun ottamista omasta perehtymisestä. Se näkyy itseohjautuvuutena oman oppimisen edistämiseksi, esimerkiksi kyselemällä ja valmiiseen materiaaliin tutustumisena itsenäisesti.

3.7 Roolit perehdytysprosessissa

Perehdyttämisessä korostuvat erilaiset roolit, joiden kaikkien päätavoite on uuden työntekijän osaamisen vahvistaminen ja onnistuminen työssään. Jokaisessa perehdyttämisen roolissa vaaditaan ymmärrystä oppimisesta, halua kehittää omaa ohjaamista sekä taitoa tehdä itsestään hiljalleen tarpeeton. Rooleissa on olennaista panostaa ohjauksessa arvostamaan vuorovaikutukseen, missä asiantuntijuutta käytetään sopivissa määrin ja annetaan tilaa tulokkaan kuuntelulle ja tasavertaiselle dialogille. (Kupias & Peltola 2009, 140–141.)

Esimies

Perehdyttäminen, henkilöstön osaamisen kehittäminen sekä työturvallisuudesta ja työhyvinvoinnista huolehtiminen ovat osa esimiehen perustehtävää (Rauramo 2016, 4–6). Esi-

miehellä on vastuu työntekijöiden osaamisesta sekä avaimet perehdyttämisen mahdollistamiseen, esimerkiksi huomioimalla perehdyttämiseen kuluva työaika ja luomalla sellaisia työtilanteita, joissa työntekijöillä on mahdollista oppia työn ohessa. (Kupias & Peltola 2009, 53–58.)

Esimies voi delegoida perehdyttämisen siihen nimetylle työntekijälle ja koko työyhteisölle, mutta perehdytysvastuu säilyy yhä esimiehellä. Tällöin käytännössä tehtäväksi jää perehdyttämisstrategian suunnittelu, perehdyttäjän opastaminen, havainnointi ja tukeminen sekä arviointi ja valvonta perehdytyksen etenemisestä ja toteutumisesta. (Ahokas & Mäkeläinen 2013.) Esimiehen tehtäviin kuuluu puuttua tilanteeseen, jos työntekijän työsuoritus ei ole riittävää. Interventio on oleellista, jos työntekijä laiminlyö velvoitteita, rikkoo sääntöjä, vaarantaa työturvallisuutta, suoriutuu heikosti tehtävistä tai on poissa työpaikalta. (Järvinen 2014, 111–112.) Tämä koskee sekä tulokasta että nimettyä perehdyttäjää.

Henkilöstöammattilainen

Uuden työntekijän rekrytointiin on voinut osallistua työtiimin ulkopuolinen henkilöstöammattilainen. Rekrytoija voi edesauttaa perehdyttämistä välittämällä haastatteluissa esille tulleita tietoja ja laatimalla esimerkiksi useamman työntekijän tullessa yhteisen perehdyttämistilaisuuden, esimiehen työtä helpottavia materiaaleja sekä neuvonta-apua perehdytykseen, koeajan seurantaan ja kehityskeskusteluihin. (Kupias & Peltola 2009, 72–73.)

Nimetty perehdyttäjä

Esimies on voinut delegoida perehdyttämisvastuuta nimetylle perehdyttäjälle, joka hoitaa perehdyttämistehtävät yleensä muun työn ohessa. Koska esimiehellä on perehdytysvastuu, tämä toimii yhteistyössä perehdyttäjän tukena. (Ahokas & Mäkeläinen 2013.) Perehdytysvastaavalta vaaditaan innostusta perehdyttämiseen, ohjaamistaitoa sekä ammattiosaamista (Kupias & Peltola 2009, 57). Nimetty perehdyttäjä voi olla opastuksen vastuunkantaja, vaikka tulokasta perehdytettäisiin tiimissä.

Työyhteisö

Uuden työntekijän oppiminen on aina sidoksissa työympäristöön. Perehdyttämisen vastuun jakaminen koko työyhteisölle auttaa työntekijän sitoutumista työyhteisön jäseneksi. (Kupias & Peltola 2009, 80–81.) Työyhteisön osallistaminen perehdytysprosessiin mahdollistaa tulokkaan tutustumisen työtovereihin sekä yrityksen eri osa-alueisiin (Viitala 2013, 194). Perehdytyksen onnistumiseen vaikuttavat työyhteisön asennoituminen tulokasta ja perehdyttämistä kohtaan. Työyhteisön tietoisuus uuden työntekijän tulosta, auttaa yhteisöä varautumaan muutokseen ja myönteiseen vastaanottoon. (Kupias & Peltola 2009, 76–77; Aro 2018, 118–120.)

Uusi työntekijä löytää parhaiten paikkansa, kun työyhteisössä arvostetaan erilaisuutta ja osataan suhtautua positiivisesti muutoksen tuomiin mahdollisuuksiin uuden työntekijän liityessä tiimiin. Koko työyhteisö on vastuussa työyhteisön ilmapiiristä ja miten oma asennoituminen voi vaikuttaa myös tulokkaan mielikuviin organisaatiosta, työstä ja kollegoista. (Kupias & Peltola 2009, 69 & 82.) Ilmapiiriltään hyvinvoiva ja avoin työyhteisö opettaa tulokasta työn lomassa. Tietämättömyys paikataan kuvitelmillä ja mahdollisesti väärillä tulkinnoilla. (Manka & Manka 2016, 52.)

Työyhteisön rooleja ovat muun muassa tulokkaan vastaanottaja ja työyhteisöön tutustuttaja. Erityisesti ensimmäisenä päivänä työyhteisön myönteinen tapa ottaa tulokas vastaan luo pohjaa työyhteisösuhteille. (Juuti & Vuorela 2015, 170.) Toimiminen tiimissä edellyttää yhteistyötä, mikä vaatii työyhteisössä riittävän yksimielistä näkemystä sen tehtävästä ja tavoitteista (Järvinen 2014, 41). Työyhteisön yhtenäinen ja aktiivinen rooli perehdyttämisessä mahdollistaa tulokkaan oppimisen sisälle tiimin toimintakulttuuriin ja tavoitteisiin.

Parhaimmillaan perehdyttäminen kehittää koko organisaatiota ja työyhteisöä. (Kupias & Peltola 2009, 19). Oppiva työyhteisö on omaksunut osaamisen kehittämisen osaksi työskentelyä (Manka & Manka 2016, 52). Uuden tulokkaan perehdytys tarjoaa aina työyhteisölle oppimis- ja kehittymismahdollisuuksia. Oppiminen toteutuu parhaiten dialogisessa vuorovaikutuksessa. Tällöin perehdyttämistilanteissa jätetään tilaa vuorovaikutukselle ja tulokkaan ihmettelyle sekä kokemustiedon jakamiselle. Useimmille tulokkaassa ihmetystä herättäville toimintatavoille voi löytyä perusteltuja järkiselityksiä, mutta tulokkaan tausta ja uusi näkökulma voivat herättää parempia toimintamalleja urautuneisiin käytäntöihin. (Kupias & Peltola 2009, 78–79; Manka & Manka 2016, 52.)

Hallinnollinen perehdyttäjä

Hallinnollisen perehdyttäjän tehtävänä on pitää huolta siitä, että uusi työntekijä saa tarvittavat atk-luvat ja ohjelmistotunnukset, sekä saa riittävää tietoteknistä opastusta (Kupias & Peltola 2009, 96). Tunnukset voi saada esimerkiksi esimiehen tai sihteerin kautta tai suoraan atk-tuesta, mutta käytännön perehdytyksen toteuttaa tiimi tai vastaava perehdyttäjä.

Tulokas

Tulokkaan rooli on olla vastaanottavainen uudelle tiedolle sekä ymmärtää ja soveltaa oppimaansa käytännössä. Uusi työntekijä ei ole kuitenkaan passiivinen olento, joka vastaanottaa valmista tietoa. Tieto rakentuu vuorovaikutuksessa yksilön uudeksi tiedoksi osaksi tämän aikaisempaa ymmärrystä. (Kupias & Peltola 2009, 114–117.)

Perehdytyksessä tulokkaalle tulisi mahdollistaa aktiivinen rooli, jossa hän saa olla utelias tutustuessaan työpaikkaan sekä tuoda omaa näkemystään ja työskentelytapaansa esille.

Työntekijän sitoutumista ja työhyvinvointia tai mielekkyyttä työtä kohtaan edistää yhteinen arvomaailma, kun työntekijällä ja yrityksellä on yhteinen näkemys siitä, miten tehtävä työ on hyväksi asiakkaille tai muulle kohderyhmälle (Kupias & Peltola 2009, 63–66).

3.8 Perehdytys suunnitelma

Perehdyttämisen suunnittelu tuo ohjaukseen tavoitteellisuutta, johdonmukaisuutta ja tehokkuutta (Työturvallisuuskeskus 2007, 6). Huolellisesti laaditussa perehdytys suunnitelmassa on huomioitu yrityksen tavoiteltu toimintakonsepti, tämänhetkinen tilanne ja resurssit. Perehdyttämistä suunnitellessa tulee tarkastella, minkälainen perehdyttämisen tarve on ja mikä perehdyttämisen muoto on realistinen. Perehdyttämiskonsepti riippuu yrityksen toimintakonseptista. (Kupias & Peltola 2009, 43 & 87.)

Perehdyttämisen suunnittelu voidaan jakaa kahteen kategoriaan; systemaattiseen ja yksilölliseen suunnitteluun. Systemaattinen suunnittelu kattaa koko organisaation tai työyhteisön kattavia perehdytysmateriaaleja ja -suunnitelmia, kun yksilöllisessä suunnittelussa perehdytys on profiloitu tulokkaan taustan ja tarpeen mukaan. (Kupias & Peltola 2009, 87–88.) Systemaattisesti suunniteltu yhtenäiseen perehdytysohjelmaan kuuluu konkreettinen perehdytysmateriaali, suunnitelma materiaalin hyödyntämisestä, perehdyttäjän vastuut ja perehdytyksen aikataulu. Yksilöllinen suunnittelu täydentää systemaattista suunnitelmaa, mikä tarkoittaa yksilöllisten oppimistavoitteiden lisäämistä suunnitelmaan. (Ahokas & Mäkeläinen 2013.)

Perehdyttämiseen vaikuttavat erilaiset perehdytettävät ja heidän toisistaan poikkeavat taustat ja tavoitteet työpaikalla. Työntekijä saattaa olla tehtävään täysin uusi asiantuntija, opiskelija, peruskouluikäinen työelämäntutustuja, lyhytaikainen sijainen, maahanmuuttaja, saman yrityksen sisältä työtehtäviä vaihtava tai pitkältä hoitovapaalta palaava työntekijä. (Ahokas & Mäkeläinen 2013; Litmanen & Vattulainen 2017.)

Lyhytaikaisen sijaisen perehdytykseen on yleensä rajallisesti aikaa, jolloin perehdytyksessä on fokuoitava tärkeimpiin käytännön asioihin. (Työturvallisuuskeskus 2007, 2–3.) Esimerkiksi äkillisen sairaustapauksen sijainen saattaa joutua nopeasti itse työhön, eikä perehdytykselle ole aikaa välttämättömien tietojen lisäksi.

Opiskelijoiden työssäoppimisjaksot tukevat osaamisen hankkimista ja teorian omaksumista työn tekemisen kautta. Opiskelijat perehdytetään muiden työntekijöiden tavoin, mutta erityistä huomiota kiinnitetään harjoittelujakson pituuteen ja työssäoppimisen tavoitteisiin. Perehdytys suunnitelmassa on hyvä huomioida opiskelijan tarve tutustua työympäristöön havainnoimalla ja omaksumalla käytännön työtä ottamalla mallia muista työnteki-

jöistä. (Frisk 2016, 6 & 13.) Opiskelijalla on oikeus oppia työpaikalla, eikä tältä voida odottaa tutkinnon suorittaneen työntekijän valmiuksia. Koko jakso on perehdyttämistä työhön ja alaan, jolloin jo alussa on hyvä sopia, mitkä työtehtävät tukevat tavoitteiden saavuttamista ja kuinka intensiivistä ohjausta opiskelija tarvitsee (Frisk 2016, 14).

Työelämään tutustuja on peruskouluikäinen nuori, jonka jakso kestää yleensä 1-2 viikkoa (Työturvallisuuskeskus 2007, 3). Työelämään tutustujan kohdalla perehdytys on pinnallisempaa kohdistuen lähinnä alan esittelyyn ja työn tarkoitukseen. Työelämään tutustuja voi erityisesti hyötyä vierihoitoperehdyttämisestä, jolloin lyhyen ajan jakson aikana voi luoda suhteen yhteen työntekijään, saada kuvaa tämän työstä ja roolimallia kokeneelta ammattilaiselta.

Perehdytystä suunniteltaessa huomioidaan tavoitteellisuus tilanteen ja kohderyhmän mukaisesti. Työnkuvan ja -suhteen huomiointi suunnitelmassa organisoii perehdytyksen sisältöä ja tuo tehokkuutta perehdytykseen. Kun otetaan huomioon tulokkaan lähtötaso ja työtehtävä, voidaan keskittyä tulokkaan työn oppimisen ja tekemisen kannalta olennaisiin aiheisiin.

Materiaali

Osa perehdyttämisen suunnittelua on konkreettisen perehdytysmateriaalin kokoaminen. Perehdytyskansioon selkeästi laaditut työhön liittyvät asiat helpottavat uutta työntekijää niiden omaksumisessa. Kansioon on myös helppo myöhemmin palata tarkistamaan kirjattuja käytäntöjä, kun ne ovat ensin käyty perehdyttäjän ja tulokkaan kanssa yhdessä läpi. (Kupias & Peltola 2009, 70.)

Perehdytysmateriaalin suunnittelussa tulee huomioida erilaiset perehdyttämistarpeet. Kansio voidaan jaotella työnkuvan ja toisaalta käytännöllisyyden kautta; yleiset asiat koskettavat sekä uutta esimiestä että kesätyöntekijää, mutta osa materiaalista on tehtäväkohtaisesti oleellista tietoa. (Kupias & Peltola 2009, 74.) Perehdytettävissä maahanmuuttajien määrä on lisääntynyt, minkä vuoksi perehdytysmateriaalin laatimisessa on hyvä kiinnittää huomiota helposti ymmärrettävään ilmaisuun (Ahokas & Mäkeläinen 2013). Yksinkertainen asiakieli auttaa nuoria työntekijöitä omaksumaan helpommin kirjattuja ohjeistuksia.

Organisaation eri osastoissa on aina omia erityispiirteitä ja toimintatapoja, jolloin niihin voidaan paremmin paneutua kyseisessä yksikössä, kun muu yleinen tietämys on osa yhteistä tietoa, joka löytyy perehdyttämismateriaaleista. (Kupias & Peltola 2009, 74.) Pienessä organisaatiossa yhteisten sääntöjen lisäksi eri osastoiden poikkeavat käytännöt voidaan sisällyttää yhteiseen materiaalipankkiin. Tällöin työntekijä, jonka työpiste vaihtelee

osastolta toiselle, voi helposti tarkistaa helposti toimipisteen toimintatavat yhtenäisestä materiaalista.

Suunnitelma toimii perehdyttäjälle muistilistana, mutta myös tarkistuslistana perehdytyksen etenemisestä. Kirjallinen suunnitelma tukee perehdytyksen onnistumista ja ajan tehokasta käyttöä. (Ahokas & Mäkeläinen 2013.) Perehdytysohjelman aikatauluttaminen pidemmälle ajanjaksolle helpottaa perehdytettävien asioiden pilkkomista pienemmiksi osioiksi, jotka tulokkaan on helpompi sisäistää (Viitala 2013, 194).

Suunnitelman arviointi ja kehittäminen

Tärkeä osa perehdytysuunnitelmaa on arviointi, etenemisen seuranta ja kehittäminen. Perehdytysprosessista arvioidaan, miten suunnitelma onnistui, missä oli puutteita ja mitä tulisi kehittää. Yksilön perehtymisestä arvioidaan tavoitteiden saavuttaminen ja missä tulisi vielä kehittyä. Arviointi ja palautteen antaminen prosessin aikana ohjaavat perehtymisprosessia. (Ahokas & Mäkeläinen 2013.) Loppuarviointi on hyvä toteuttaa yhdessä esimiehen, perehdyttäjän ja tulokkaan kanssa. Myös työyhteisön osallistaminen perehdytysprosessin arviointiin tuo kehittämiseen lisänäkökulmia.

Palautetta ja kritiikkiä työtavoista voi olla vaikea ottaa vastaan, jolloin esimies voi hyödyntää työyhteisön kehittämisenäkökulmaa kahdenkeskeisissä keskusteluissa tulokkaan kanssa. Palautekeskusteluiden pohjalta esimies voi käsitellä tulokkaan huomioita työstä ja työyhteisöstä yhteisesti muun työyhteisön kanssa. (Kupias & Peltola 2009, 80–81.)

4 PÄIVÄKOTI PEREHDYTTÄMISYMPÄRISTÖNÄ

4.1 Perehdytysprosessi päiväkotiympäristössä

Käytännössä perehdytys toteutetaan usein työn tekemisen lomassa. Kinnusen (2012, 55 & 59) laatimassa varhaiskasvatuksen kentän perehdytystutkimuksessa nousi ilmi, että perehdyttäjänä oli useimmin toiminut koko tiimi ja prosessiin toivottiin nimettyä työntekijää. Kokemukset työyhteisön aktiivisesta osallistumisesta perehdyttämiseen näyttäytyi vain 49%:lla vastaajista, mikä tarkoittaa tutkimusaineistossa 25 vastaajaa. Perehdyttämisen onnistumiseen vaikuttaa suunnitelmallisuus, mikä tarkoittaa nimetyltä perehdyttäjältä strukturoitua perehdyttämistä esimiehen tuella.

Tulokkaalla, opiskelijalla tai työelämää tutustujalla on hyvä olla oma perehdyttäjä, eli niin sanottu tukihenkilö, joka vastaa ja huolehtii tulokkaan oppimisesta ja sopeutumisesta. Päiväkodissa on voitu valita perehdytysvastaava, joka huolehtii perehdytyksen organisoinnista ja tukimateriaalien päivityksestä. Vastaava etsii tulokkaalle oman nimetty perehdyttäjän ja tukee tätä perehdytysprosessin aikana. Lapsiryhmän kasvattajatiimi työskentelee tiiviissä yhteistyössä, jolloin heillä on väistämättä myös rooli tulokkaan perehdytysprosessissa. Kuitenkin heidän osallistaminen tietoisiksi toimijoiksi ja aktivointi vastuun ottamiseen voi olla perehdytysvastaavan harteilla. Tämä voi tarkoittaa esimerkiksi sitä, että perehdytysvastaava pyytää tiettyä tiimin työntekijää kertomaan tulokkaalle jonkin tehtävän vaiheet ja harjoittelemaan niitä yhdessä tämän kanssa.

Päivähoidon perehdyttämisessä kriittistä on työtehtäviin liittyvien asioiden läpikäynti. Näihin kuuluvat toimintatavat, varhaiskasvatussuunnitelmat, kasvatuskumppanuus perheiden kanssa, työyhteisön yhteistyö, turvallisuus, lainsäädäntö sekä työterveys. Työtehtävien hoitoon liittyvien ulottuvuuksien perehdyttäminen käsittää tiedon jakamisen työpaikalla, työympäristöön ja työyhteisöön tutustuttamisen ja arvojen esittelyn. (Kinnunen 2012, 59.)

Päiväkodin toimintakulttuurin tulee luoda otolliset olosuhteet lasten edun toteutumiseksi.

Toimintakulttuurin kokonaisuuden muodostavat

- arvot ja periaatteet
- työtä ohjaavat normit ja tavoitteet sekä niiden tulkinta
- oppimisympäristö sekä työtavat
- yhteistyö
- vuorovaikutus ja ilmapiiri
- työntekijöiden osaaminen, ammatillisuus sekä kyky kehittyä ja kehittää toimintaa
- johtaminen

- toiminnan organisointi, suunnittelu, toteutus ja arviointi. (Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2016 2016, 28.)

Työyhteisö vaikuttaa toimintakulttuuriin ja kulttuuri sen jäseniin. Toimintakulttuuria kehitetään johtamalla ja vaikuttamalla henkilöstön ammatilliseen osaamiseen, koulutuksen hyödyntämiseen työskentelyssä, kehittymiseen työssä sekä pedagogisen toiminnan mahdollistamiseen. (Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2016 2016, 28.) Pehdyttäminen on oiva johtamisväline, jolla vaikutetaan näihin toimintakulttuuria edistäviin tekijöihin.

4.1.1 Varhaiskasvatuksen periaatteet pehdyttämisen ohjenuorana

Työskentely päiväkotiympäristössä luo pehdyttämislle omat ainutlaatuiset piirteensä ja vaatimuksensa. Päiväkodissa pehdyttäminen pohjautuu laadukkaaseen ammatilliseen työhön toteuttamiseen varhaiskasvatuksen periaatteiden mukaan. Varhaiskasvatuksen teoria perustuu hoivan ja pedagogiikan integroitumiseen aikuisten tavoitteellisen ohjauksen avulla (Hujala, Puroila, Parrila & Nivala 2007, 11). Päiväkodin toimintakulttuuri vaikuttaa keskeisesti varhaiskasvatuksen laatuun. Tavoitteellinen toimintakulttuuri luo lapsen kehitykselle, oppimiselle, osallisuudelle, turvallisuudelle, hyvinvoinnille sekä kestäväälle elämäntavalle otollisen kasvuympäristön. (Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2016 2016, 28.)

Päivähoidon kasvuympäristön tulee olla kehittävä, oppimista edistävä, terveellinen ja turvallinen varhaiskasvatusympäristö (Varhaiskasvatustaki 36/1973, 2a§). Kasvuympäristö koostuu fyysisestä, toiminnallisesta, psyykkisestä, sosiaalisesta, pedagogisesta ja kulttuurisesta ulottuvuudesta. Fyysinen ympäristö koostuu tiloista ja välineistä, toiminnallinen ympäristö antaa virikkeitä aktiiviseen toimintaan. Psyykinen ympäristö muodostuu vallitsevasta ilmapiiristä ja sosiaalinen ympäristö ryhmädynamiikasta sekä vuorovaikutustavoista ja -suhteista. Pedagoginen toimintaympäristö koostuu kasvattajien oppimiskäsityksistä, kasvatuskäsityksistä sekä käsityksestä aikuisen roolista lapsen oppimiselle. Kulttuurinen toimintaympäristö sisältää hoivallisen näkemyksen ohjaamia arjen käytännön struktuureja ja rituaaleja, mutta antaa myös tilaa lasten kulttuurien moninaisuudelle ja yksilöllisyydelle. (Koivunen & Lehtinen 2015, 112.)

Lapsen primäärinen kasvuympäristö on tämän välittömässä läheisyydessä, erityisesti kotona ja päiväkodissa. Lapsi kasvaa kasvuympäristönsä konteksteissa ja vuorovaikutussuhteissa osana välittömän kasvuympäristönsä aikuisten yhteistyöprosesseja ja vuorovaikutusmalleja. (Hujala ym. 2007, 18–24.) Päivähoidon henkilöstön tulee tiedostaa oman toiminta- ja vuorovaikutusmallien välittyminen lapsille, jotka havainnoivat aktiivisesti ja vuorovaikutuksellisesti ympäristöään (Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2016 2016, 28). Lapsen kohdistuu lähiympäristön lisäksi lapsen vaikuttamis- ja toimintaympäristön

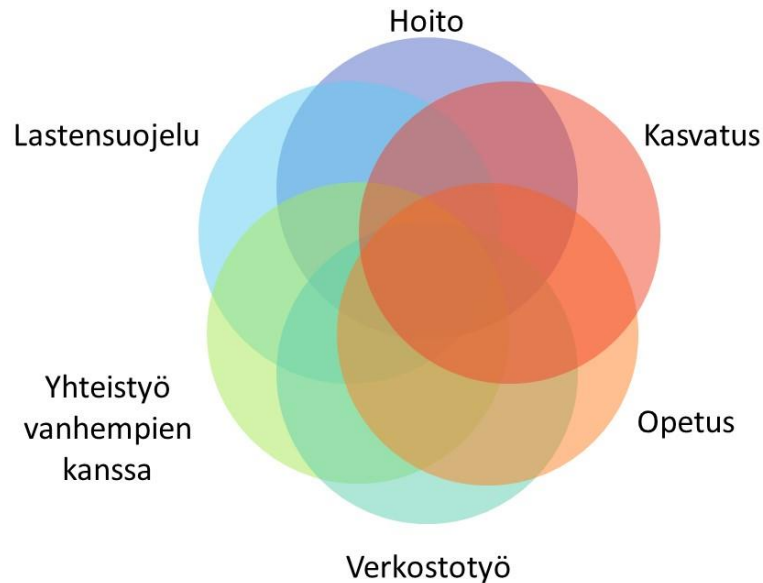
ulkopuolinen todellisuus. Päivähoidossa muun muassa työntekijöiden elämänpiiri, koulutustausta ja työskentelyolosuhteet vaikuttavat välillisesti lapsen hyvinvointiin, pedagogisiin mahdollisuuksiin ja kehitykseen. (Hujala ym. 2007, 25.)

Kasvatusympäristöä arvioidessa tulee huomioida pedagogiikan ja toiminnan sisällön sekä aikuisten kasvatustietoisuuden lisäksi työyhteisön ilmapiiri ja toimivuus (Koivunen & Lehtinen 2015, 112). Kasvuympäristön toimintakulttuurin ja työhyvinvoinnin kehittäminen edellyttää johtamista. Lasten hyvinvointia ja oppimista tukevasta näkökulmasta pedagoginen johtaminen kattaa ne toimenpiteet, jotka luovat edellytykset henkilöstön työolosuhteille, ammatilliselle osaamiselle ja koulutuksen hyödyntämiselle, kehittämiselle sekä täten pedagogiselle toiminnalle. (Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2016 2016, 28.) Huolellisesti suunnitellulla perehdyttämisellä voidaan vaikuttaa päivähoidon työympäristöön niin, että työntekijöiden toimintatavat ja yhteistyö luovat lasten hyvinvoinnille, oppimiselle ja kehitykselle otollisen kasvuympäristön. Se tarkoittaa päiväkodin henkilöstön perehdyttämisellä laadukkaan ja turvallisen päivähoidon takaamista (Kinnunen 2012, 7).

4.1.2 Strukturoidut rutiinit päiväkodissa

Päiväkodin toiminnan pohjana on lasten hoito, mitä kutsutaan perushoidoksi tai arkitoiminnaksi. Se on keskeinen osa päiväkodin tehtävää, sillä hoito on lapsille välttämätöntä. Arkitoiminta ei ole vain lasten perustarpeita tyydyttävää hoitoa, sillä se nivoutuu yhteen muiden perustehtävien kanssa. Hoito, kasvatusta ja opetus lomittuvat toisiinsa ja samanaikaisesti voivat olla läsnä muut osa-alueet, joita ovat vanhempien kanssa tehtävä yhteistyö, verkostotyö ja lastensuojelu (kuvio 4). (Koivunen 2009, 12; Kalliala 2012, 36–37.)

Perustehtävien erottelu toisistaan ei ole tarkoituksenmukaista, sillä arkitoiminta tarjoaa mahdollisuuden lapsen kasvattamiselle ja opettamiselle perustarpeiden tyydyttämisen ja lapsen kasvuympäristön tukemisen lomassa. (Kalliala 2012, 36–37.) Esimerkiksi ruokailussa syömistilanteessa harjoitellaan hienomotorista pinsettioitetta ja opetellaan pöytäpoja. Lapsi voi olla valikoiva ruoan suhteen ja kieltäytyä syömästä. Tilanteeseen voi yhdistyä kasvatuskumppanuus, kun on sovittu, että kotona ja päiväkodissa noudatetaan yhteistä linjaa syömistilanteissa. Tämä voi tarkoittaa esimerkiksi sitä, että lasta tutustutetaan tarkoituksenmukaisesti uusiin makuihin ja kannustetaan vähintään maistamaan tarjottua ruokaa.



Kuvio 4. Päivähoidon perustehtävälliset osa-alueet (Koivunen 2009, 12)

Arkitoiminnan rakennetta ja toiminnalle asetettuja viitekehyksiä kutsutaan struktuuriksi. Struktuuri voidaan käsittää myös jäsentelynä. Päiväkodin arkea ohjaavat toistuvat rutiinit, jotka luovat lapsille turvallisuuden tunnetta sekä pysyvyyttä. Kasvattajien tehtävänä on huolehtia päivän rutiinien toteutumisesta, jotta lapset osaavat ennakoida tulevan. (Koivunen 2009, 62–63.)

Struktuurin puute aiheuttaa lapsissa levottomuutta. Levottomuus näyttäytyy esimerkiksi siirtymätilanteissa, jolloin lapset joutuvat toimimaan itsenäisesti ilman selkeää toimintaohjetta. Havainnollistaminen ja vaiheittain siirtyminen tilanteesta tai tilasta toiseen helpottaa siirtymätilanteiden hallittavuutta sekä lapsen ymmärrystä. Turvallisuuden tunne, luottamus kasvattajiin ja pysyvyys helpottavat myös uuden oppimista. (Koivunen 2009, 58–59.)

Toiminnan struktuuri tulee suunnitella etukäteen ennen toiminnan aloittamista. Suunniteltu struktuuri vaihtelee lapsiryhmän sen hetkisten tarpeiden mukaisesti. Tiimissä luodaan yhtenäiset rutiinit ja toimintamallit, jotta eri työntekijöiden lapsille antamissa ohjeistuksissa ei ole ristiriitoja. Jokaisella tiimin jäsenellä tulee olla selkeä kuva työnjaosta ja omasta vastualueestaan päiväkodin arjessa. Yhteinen toimintamalli mahdollistaa yhteistyön sovittujen tavoitteiden saavuttamiseksi. Kasvattajien kasvatustapojen ja arjen rutiinien yhteneväisyys tukee ja rauhoittaa lapsiryhmää, jolloin levottomuus vähenee. (Koivunen 2009, 62–63 & 192.)

Päiväkodin arjessa on paljon erilaisia haasteita, jolloin kasvattajien yhdessä toimiminen helpottaa myös työntekijän jaksamista ja työhyvinvointia. Säännöllisesti pidettävissä tiimi-

palavereissa tarkastellaan sovittujen tavoitteiden etenemistä ja toteutumista sekä suunnitellaan seuraavaa viikkoa. Tiimipalaverit mahdollistavat myös jokaisen tiiminjäsenen ajan tasalla pysymisen lasten tilanteista. Yhteisiä toimintamalleja muutetaan yksilöllisesti esimerkiksi erityislasten kohdalla. (Koivunen 2009, 192–193.)

Uusi työntekijä perehdytetään päiväkodin omaan struktuuriin. Arkirutiinit rytmittyvät ruokailuihin säännöllisin väliajoin, ulkoiluun ja lepo hetkeen sekä päivän aikana vaippojen vaihtamiseen tai vessassa käymisen avustamiseen sekä auttamiseen pukeutumisessa ja riisumisessa (Kalliala 2012, 36). Perushoidon osaaminen kuuluu perusosaamisen ja tehtäväosaamisen alueisiin (kuvio 1). Arjen struktuurin eri vaiheiden tehtäviin ja toimintaan on hyvä käyttää käytännönläheistä viisiportaista perehdyttämismallia (kuvio 3), jolloin tulokas sopeutuu paikallisiin toimintatapoihin ja rutiinin toimintasääntöihin.

4.1.3 Pedagoginen toiminta varhaiskasvatuksessa

Päiväkodin kaikki työtavat tulee olla lapsen kehitystä ja oppimista tukevaa toimintaa, joka voidaan perustella pedagogisesti. Varhaiskasvatuksessa pedagogiikalla tarkoitetaan ammatillisesti toteutettua lasten hyvinvointiin ja oppimiseen kohdentuvaa suunnitelmallista ja tavoitteellista toimintaa. Pedagoginen painottuminen edellyttää asiantuntijuutta. (Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2016 2016, 20 & 28.) Lastentarhanopettajan osaamisalueeseen kuuluu pedagoginen osaaminen ja hänen tehtävänä on suunnitella lapsiryhmänsä pedagoginen toiminta. Organisaation kulttuuristen tapojen näkyväksi tekeminen vaatii arvopohdintaa pedagogisesta näkökulmasta ja työyhteisössä pedagogiset valinnat näkyvät yhtenäisinä toimintatapoina. (Tynnenen 2017, 17–18.)

Toiminta on lapsilähtöistä ja aikuisjohtoista toimintaa (Kalliala 2012, 47). Varhaiskasvatopedagogiikassa korostetaan vuorovaikutuksellista oppimista, jossa toimintaympäristö vaikuttaa lapseen; kasvatusta on sosiaalista toimintaa ja yhteisöön kasvamista. Osa pedagogista toimintaympäristöä on ryhmän lapsimäärä sekä kasvattajan läsnä oleminen. Kasvattaja antaa lapsille toimintamallin sosiaalisista käytännöistä sekä arvoista, jakaa tietoa ja opettaa taitoja. Toiminnan huolellinen suunnittelu ja toteutus tukee lapsen laaja-alaista oppimista. (Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2016 2016, 22; Tynnenen 2017, 18.)

Laaja-alaisen osaamisen viisi osa-alueita:

- *ajattelu ja oppiminen*
- *kulttuurinen osaaminen, vuorovaikutus ja ilmaisu*
- *itsestä huolehtiminen ja arjen taidot*
- *monilukutaito sekä tieto- ja viestintäteknologinen osaaminen*

- *osallistuminen ja vaikuttaminen. (Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2016 2016, 22.)*

Laaja-alaista osaamista kehitetään eri oppimisen osa-alueilla erilaisten oppimiskokemusten kautta. Oppimisalueet ovat monipuolisia oppimista tukevia kokonaisuuksia, joita voi yhdistellä tavoitteellisesti. (Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2016 2016, 38–39.)

Oppimisen alueet on ryhmitelty esiopetussuunnitelman perusteiden mukaisesti viideksi kokonaisuudeksi:

- *Kielten rikas maailma*
- *Ilmaisun monet muodot*
- *Minä ja meidän yhteisömme*
- *Tutkin ja toimin ympäristössäni*
- *Kasvan, liikun ja kehityn. (Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2016 2016, 39.)*

Musiikkikasvatus varhaiskasvatuksen pedagogisena painotuksena

Valtakunnallisen varhaiskasvatussuunnitelman pohjalta laaditaan paikallisia varhaiskasvatussuunnitelmia, joka voi olla pedagogisesti painotettu (Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2016 2016, 9). Yksi painotusvaihtoehdoista on musiikkipedagogiikka. Pedagogisesta painotuksesta huolimatta lapsilla on oikeus monimuotoisiin oppimiskokemuksiin, eikä musiikki ole ainoa opetusmenetelmä.

Musiikkikasvatuksessa ei ole kyse vain musiikin hyödyntämisestä oppimisessa vaan sen myötä lapselle luodaan musiikkisuhdetta, joka voi tukea tätä täydempää ja parempaa elämää kohti. Musiikkisuhteen kautta yksilö voi saada musiikista lohtua sekä mielihyvää, rentoutumiskeinon tai tavan luoda sosiaalisia suhteita. (Kangas & Poikela 2015, 86-7 & 89.)

Musiikin tietoinen hyödyntäminen kasvatuksessa vaikuttaa yksilön persoonan kehittymiseen, kognitiivisiin taitoihin ja kykyyn ilmaista tunteita, kun muu kommunikaatio ei toimi. Päämääränä musiikkikasvatuksessa pidetään kommunikoinnin ja sosiaalisten taitojen kehittymistä. Yhteiset lauluhetket lisäävät yhteisöllisyyden tunnetta ja kykyä toimia ryhmässä. Päiväkodin arjessa toimitaan usein suuressa ryhmässä, jolloin osa lapsista ei koe saavansa ääntään kuuluviin tai ei uskalla tuoda itseään tarpeeksi esille. Musiikki mahdollistaa oman äänen kuuluviin saamisen ilman puheen tuottamisen pelkoa. Päiväkodissa pienryhmien musiikkituokiot ja musiikkileikit tukevat yhteisöllisyyttä ja tutustumista toiseen musiikin kautta. Musiikissa lapsen ei tarvitse kokea saavuttavansa mitään, jolloin paineet uuden oppimisen menestyksessä vähenee. Lapsi voi nauttia musiikin tuomasta mielihyväästä ilman suoranaista hyödyn tavoittelua. (Kangas & Poikela 2015, 9, 11 & 85.)

Sosiaalisia taitoja kehittäviä muotoja ovat erilaiset musiikkileikit, musikaaliset roolileikit, yhteislaulut, musiikkiliikunta, piirileikit, tanssi sekä dramatisointi. Lasten vapaasti suunnittelemassa esityksessä luova puoli pääsee kehittymään. Lapsi kehittää myös samalla sosiaalista puoltaan työskennellessään ryhmässä. (Ruokonen 2009, 28.)

Kokemalla itse lapsi oppii kehittämään musiikillista ajatuskykyään. Tempo-käsitteen lapsi ymmärtää kokemuksen kautta. Hidas-nopea käsitepari kuuluu useisiin lasten laululeikkeihin ja kun tempo kiihtyy, saa se aikaan lapsissa riemua sekä jännitystä samanaikaisesti. (Ruokonen 2009, 23.)

Musiikin opetukseen voidaan yhdistää lapsen kokonaisvaltaista kehitystä tukevia toimintoja. Musiikkiliikunnan avulla lapsen karkea- ja hienomotoriset taidot harjaantuvat. Musiikkiliikunta voidaan räätälöidä ryhmän kehitystaso sekä tarpeet huomioon ottaen. Samanaikainen laulaminen ja musiikin tahdissa liikkeen tekeminen vaativat lapsilta harjoitusta ja keskittymistä. (Ruokonen 2009, 26.)

Päiväkodin arjen voi täyttää musiikkikokemuksilla yhteisistä laululeikeistä päivälevon aikana kuunneltuun musiikkiin. Päiväkodissa käytetään loruja, riimejä sekä lauluja apuna hahmottamaan sana- ja melodiarytmejä. Taputtamalla sanarytmit voidaan auttaa lasta hahmottamaan sanarytmit ja melodiarytmit paremmin. Kaiku-menetelmä uutta laulua opetellessa on hyödyllinen, koska siinä lapsi toistaa lyhyen säkeen heti aikuisen perässä, jolloin se jää paremmin mieleen. Rytmit, lorut ja perässä toistaminen auttavat myös lapsen äidinkielen oppimista. Lasten kanssa uuden opettelu tarvitsee useita toistoja ja muiden esimerkkiä. Aikuisella on suuri rooli uuden opettamisessa ja kokemuksen luomisessa. (Ruokonen 2009, 24–25.)

Pedagogiikan rooli perehdytysprosessissa

Varhaiskasvatuksessa lasten oikeus hyvinvointiin, kehittymiseen, oppimiseen, leikkiin, liikumiseen, kulttuuriin, osallistumiseen ja vaikuttamiseen riippuvat työntekijöiden toiminnasta. Laadukkaalla varhaiskasvatuksella voidaan tukea lapsen yhdenvertaisuutta ja lapsen edun toteutumista. (Heinonen, Iivonen, Korhonen, Lahtinen, Muuronen, Semi & Siimes 2016, 149–151.) Perehdytysprosessissa tulee huomioida tulokkaan jo olemassa oleva varhaiskasvatusosaaminen sekä yksilöllinen tarve sen lisäämiseen perehdytysprosessissa. Paikalliseen varhaiskasvatussuunnitelmaan sekä lasten yksilöllisiin varhaiskasvatussuunnitelmiin voi perehtyä vasta työpaikalla, mutta valtakunnallinen varhaiskasvatusohjeistus voi olla tuttua aikaisemman työkokemuksen tai koulutuksen kautta.

Erityiset pedagogiset painotukset päiväkodissa vaativat erityisosaamista. Erityisosaamisvaatimukset on hyvä huomioida jo rekrytointivaiheessa ja toisaalta voidaanko erityisosaamista lisätä työsuhteen aikana. Ruokonen (2009, 29) puhuu musiikkikasvattajan hyvän perusosaamisen puolesta. Kun kasvattaja osaa laulua ulkoa, syntyy parempia spontaaneja lauluhetkiä. Musiikkikasvatukseen voi liittää erilaisiin arkisiin tilanteisiin päiväkodissa, kuten pukemistilanteisiin. Musiikkikasvattajan oma osaaminen kehittyy kokemuksen ja toistojen myötä, kuten lapsillakin, mutta lisäksi hän tarvitsee tueksi kirjallisuutta sekä ymmärrystä lapsen eri kehitysvaiheista ja musiikkikasvatuksesta. (Ruokonen 2009, 29.)

Uudelta alan ammatillisen tutkinnon suorittaneelta työntekijältä voidaan odottaa vähintään alakohtaista osaamista, perusosaamista ja mahdollisesti työssä opittua tehtäväosaamista. Työelämäntutustujalla osaaminen voi olla käytännössä olematonta, jolloin annettavat työtehtävät tulee arvioida kykyjen mukaan sekä perehdytys ja tuki tarpeen mukaan. Alan opiskelijalta voi odottaa vähintään työn osaamisen alkeita tai perusteita, mutta niiden soveltaminen käytännössä voi olla vaillinaista. Joka tilanteessa pedagogiseen varhaiskasvatukseen perehdyttäminen kohdennetaan tulokkaan tarpeita ja työnkuvaa vastaavasti.

Päiväkodissa työskentelee lastentarhanopettajia sekä lastenhoitajia. Lastentarhanopettajien perehdyttämisessä pedagogiikan rooli on työnkuvan vuoksi merkityksellinen, mutta myös lastenhoitajien ymmärrys päiväkodin pedagogisesta painotuksesta ohjaa toimimaan työyhteisön jäsenenä yksikössä laaditun varhaiskasvatussuunnitelman mukaisesti. Päiväkodissa työskentelevien huoltajien, kuten keittiötyöntekijöiden ja siivoojien, perehdyttäminen pedagogiikkaan ei ole olennaista, sillä se ei vastaa heidän työtehtäviään. Silti ymmärrys muiden saman yksikön työntekijöiden työnkuvasta voi vähentää työntekijöiden vieraantumista toisistaan ja lisätä toisten työn arvostusta.

4.2 Riskitekijöiden huomiointi päiväkodissa

Turvallisuus

Turvallisuus päivähoidossa käsittää varhaiskasvatustyön turvallisen toteuttamisen omassa yksikössään. Päiväkodin turvallisuussuunnittelulla arvioidaan toiminnan mahdolliset uhat ja riskit. Työntekijöiden tulee olla tietoisia, kuinka toimia uhkaavassa tilanteessa, kuten tulipalossa. Päiväkodin tulee olla varautunut yllättäviin turvallisuusriskeihin yhteisen tiedon jakamisen sekä kouluttautumisen avulla. Työntekijällä tulee olla tarvittava tieto päiväkodin riskienhallintaan ja tietoa on kehitettävä säännöllisesti. Päiväkodin arjessa turvallisuussuunnitelman tulisi kattaa vahinkoriskit. Vahinkoriskejä päiväkodissa ovat henkilöriskit, toimintariskit, omaisuusriskit sekä tietoriskit. (Saarsalmi 2008, 7–8 & 28–29.)

Perehdyttämistilanteessa tulokkaalle tulee antaa oleelliset ja riittävät tiedot turvallisuuden takaamiseksi jo alkuperehdytystilanteessa. Myöhemmin, esimerkiksi ensimmäisen viikon aikana, on oleellista ottaa aikaa turvallisuussuunnitelmaan huolelliseen tutustumiseen. Perehdyttäjä voi myös järjestää turvallisuuskävelyn, jolloin voidaan konkreettisesti osoittaa turvallisuuteen liittyvät asiat, kuten palosammuttimet ja hätäuloskäynnit. Työntekijälle turvallisuus tarkoittaa myös työturvallisuutta. Tämä edellyttää sitoutumista työnantajan työturvallisuuden takaaviin ohjeisiin.

Tapaturmien ja poikkeustilanteiden lisäksi päiväkodin toiminnassa korostuu turvallisen arjen takaaminen. Turvallisuus konkretisoituu tunteeseen turvallisista aikuisista turvallisessa ja terveessä toimintaympäristössä. Turvallisuudessa on huomioitava tilojen ja välineiden asianmukaisuus, sekä esteettömyyden toteutuminen (Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2016 2016, 16). Päiväkodin toiminnan alkaessa tilat on suunniteltu asianmukaisiksi. Henkilöstön on havainnoitava mahdolliset muutokset tiloissa ja puututtava riskeihin, kuten rikkoutuneeseen pistorasiaan. Lasten käyttämien välineiden tulee olla ikätasoisia ja turvallisia. Rikkoutuneet lelut korjataan tai hävitetään tilanteen mukaan.

Päiväkodin työntekijää velvoittavat useat lasten turvallisuuteen vaikuttavat lait. Päiväkotiin tulevan työntekijän tulee näyttää työnantajalle rikosrekisteriote (Laki lasten kanssa työskentelevien rikostaustan selvittämisestä 504/2002, 2§ & 3§). Toiminnalla pyritään turvaamaan alaikäisten oikeutta koskemattomuuteen ja edistää henkilökohtaista turvallisuutta. Päiväkodin henkilöstön tulee noudattaa salassapito ja vaitiolovelvollisuutta. Salassapidon alle lukeutuvat muun muassa tieto lapsen asiakkuudesta päiväkodissa ja terveystiedot. Vaitiolovelvollisuus tarkoittaa, että salassa pidettäviä tietoja ei saa luovuttaa ulkopuolisille tai niille henkilöstön jäsenille, joille tieto ei ole työn kannalta välttämätöntä. (Heinonen ym. 2016, 245.)

Päivähoidon turvallisuuden uhka voi tulla myös ulkoa päin. Esimerkiksi vanhemman käytös voi olla hyökkäävä ja aggressiivinen tai sekava. Lastensuojelulain mukaisesti lasta ei saa luovuttaa päihtyneelle henkilölle tai henkilölle, joka ei kykene vastaamaan lapsen turvallisuudesta (Lastensuojelulaki 417/2017, 25§). Ukatilanteessa on ensisijaisesti vietävä lapset tilanteesta pois. Tilanteita voivat olla esimerkiksi päihtynyt tai ilman huoltajuutta oleva vanhempi. Kummassakaan tapauksessa lasta ei saa luovuttaa vanhemmalle. Työntekijän vastuulle jää arviointi siitä, voiko lapsen luovuttaa hakijalle.

Lastensuojelu

Lastensuojelulain tarkoituksena on turvata lapsille oikeus turvalliseen kasvuympäristöön, tasapainoiseen ja monipuoliseen kehitykseen sekä erityiseen suojeluun. Varhaiskasvatuksen työntekijöillä on velvollisuus tehdä lastensuojeluilmoitus havaitessaan puutteita lapsen

hoidossa ja huolenpidossa. (Lastensuojelulaki 417/2017, 1§ & 25§.) Päivähoidon työntekijöiden tulisi olla tietoisia lastensuojelulaista ja sen asettamista velvoitteista. Kirjalliset ohjeet lastensuojelullisiin tilanteisiin rohkaisevat toimimaan ja noudattamaan tiiminä yhteistä toimintamallia. Esimiehen ja työyhteisön tuki on tärkeää, jotta voidaan kollektiivisesti havainnoida lapsen kasvuolosuhteita ja arvioida lastensuojeluilmoituksen tarve.

Vanhemmilla, varhaiskasvatuksella ja lastensuojelulla on yhteisenä päämääränä lapsen hyvinvointi. Moniammatillisen yhteistyön tärkeys ja tieto siitä, miten tulisi toimia ja reagoida huolestuttavissa tilanteissa on varhaiskasvatuksessa usein epäselvää. Lastensuojelun keskusliiton ja Talentia Ry:n selvityksen mukaan varhaiskasvatuksen työntekijät kokevat yhteistyön sosiaalitoimen kanssa vähäiseksi ja riittämättömäksi. Varhaiskasvatuksen työntekijöiden mukaan salassapito sosiaalitoimen ja varhaiskasvatuksen välillä hankaloittaa yhteistyötä. Lastensuojeluliitto on julkaissut Suojele-Tue-Toimi -huoneentaulun ja verkkopalvelun, jotta varhaiskasvatuksen puoli saisi tukea ennaltaehkäisevään lastensuojeluun. (Lastensuojelunkeskusliitto 2012.)

Moni kasvattaja tekee huomaamattaan päiväkodissa ennalta ehkäisevää lastensuojelua. Lapsi viettää suurimman osan päivästänsä päiväkodissa ja kasvattajat tapaavat lapsen lisäksi ainakin toista vanhempaa päivittäin. Kasvattajan havainnointi on arjessa hyvin tärkeää ja tämän tulee olla valppaana muutoksista lapsen käytöksessä tai ulkoisessa olemuksessa. Riskitekijät, jotka vaikuttavat lapsen kasvuun ja kehitykseen tulisi tunnistaa, jotta tukea osataan antaa ajoissa. Vanhempien kanssa avoimesti keskustelemalla ehkäistään väärinymmärryksiä ja päiväkodin ammattitaitoiselta henkilökunnalta saa neuvoja kotiin esimerkiksi haastavissa kasvatustilanteissa. Korjaavien palveluiden käyttöä voi vähentää tunnistamalla tilanteet ajoissa ja rohkeasti puuttumalla niihin. (Lastensuojelukeskusliitto 2012.)

5 ONNIMANNIN PEREHDYTYSKANSIO

Onnimannin perehdytyskansion runko (liite 1) muodostui työntekijä- ja toimeksiantajaläh-
töisesti. Perehdytyskansion sisällössä pyrittiin vastaamaan myös perehdyttämisen onnis-
tumisen kannalta olennaisiin osa-alueisiin. Kansio on tiivis ja lyhyt perehdytysmateriaali
Onnimannin käytäntöihin. Kansiolta toivottiin helppolukuisuutta ja nopeasti sisäistettävää
tietopakettia, joka on helppo käydä läpi kiireisessäkin työhöntulotilanteessa. Kansion si-
sältö on asteittain päiväkodin käytäntöihin syvenevä, jolloin siitä on helppo valita tulok-
kaan perehdytykseen tarkoituksenmukaiset osa-alueet. Osa-alueet on koodattu eri värein,
jotta osiot erottuvat selkeästi toisistaan.

5.1 Onnimanni ja kasvatussuunnitelmat

Kansion ensimmäisessä osiossa perehdytetään työympäristöön ja toimialaan. Ensim-
mäiseksi organisaatio-osaamista lisätään esittelemällä Pilke-organisaatio, musiikkipäivä-
koti Onnimanni sekä Onnimannin kanssa samassa pihapiirissä toimiva yhteistyökumppani
Hoivakoti Vallesmanni.

Toimialaosaamista kartetaan perehdyttämällä tulokas Pilkkeen varhaiskasvatussuunnitel-
maan. Organisaatiotason suunnitelma on haitarilehtinen, joka on sellaisenaan integroitu
perehdytyskansioon. Onnimannin pedagoginen suunnitelma ja musiikkikasvatussuunni-
telma ohjaavat kyseisen yksikön varhaiskasvatustoimintaa. Myös nämä suunnitelmat ovat
integroituna kansioon. Päiväkodin toiminta pohjautuu varhaiskasvatussuunnitelmiin, jol-
loin on erittäin olennaista, että tulokas tietää työpaikan toimintaa ohjaavat perusteet.

5.2 Arki Onnimannissa

Toinen osio koostuu Onnimannissa tehtävästä käytännön työstä. Osio tutustuttaa lukijan
arkeen, jonka ympärille tehtäväosaaminen ja perusosaaminen muodostuvat. Työyhtei-
söosaaminen kehittyy tiimissä työskentelyn ohessa. Tiimissä työskentely pohjaa arjen
struktuurin oppimiseen ja kykyyn toimia yhteisön jäsenenä sen toteuttamisessa.

Onnimannin toimintatavoissa avataan päiväkodin perusarkirytmii, ulkoilun ja lepoetken
toimintaohjeet sekä Vallesmannin kanssa tehtävän yhteistyön ohjeistus. Vuorokohtaisissa
tehtävissä on eritelty yksityiskohtaisesti aamu- ja iltavuorojen erityiset työtehtävät. Lisäksi
kansiossa nostetaan esille lastentarhanopettajan suunnitteluaika sekä tiimipalaverit ja nii-
den sisällyttäminen viikon arkirytmiiin. Lopuksi osiossa esitellään neljä Onnimannin lapsi-

ryhmää. Esittelyissä kerrotaan ryhmien ikäjakauma, kasvattajat sekä ryhmän vuorokohtaiset työtehtävät. Kaikkiin esittelyihin ryhmien aikuiset ovat kirjoittaneet yleistä tietoa ryhmästä ja mitä he toivovat tulokkaan tietävän heidän toiminnastaan.

5.3 Työntekijänä Onnimannissa

Kolmas kansion osio perehdyttää tulokasta työsuhdeosaamiseen sekä viestintään. Työsuhdeosaamista lisätään työvuorojen, työterveyden sekä poissaolo-, loma- ja sairaspoissaolokäytäntöjen avaamisella.

Päiväkodin viestinnästä avataan käytettävää puhelinsovellusta. Sovellusta käytetään sekä yhteydenpitoon perheiden kanssa, varhaiskasvatussuunnitelmien luomiseen, että lasten päivähoidon tulemisen ja lähtemisen seurantaan kellokortin tavoin. Myös työntekijöiden työnajanseuranta hoidetaan sovelluksen kautta.

5.4 Turvallisuus ja yhteystiedot

Päiväkodilla on turvallisuuskansio, josta löytyy tarkemmat ohjeistukset eri tilanteisiin. Ohjeistukset haluttiin säilyttää niille tarkoitetuissa erillisessä kansiossa, johon uuden työntekijän tulisi perehtyä perehdytyskansion ohella. Perehdytyskansiossa on lyhyt kuvaus oleellisimmista turvallisuuskäytännöistä ja velvoite tutustumaan tarkempiin tilannekohtaisiin ohjeistuksiin. Kansiossa oleellisimpiin turvallisuustietoihin lasten kanssa työskennellessä lukeutuvat

- lapsen sairastuminen hoitopäivän aikana
- lääkehoitosuunnitelma
- läheltä piti -tilanteet
- tapaturmatilanteet
- hakutilanteiden poikkeukset
- vaaratilanteet
- lastensuojelun tarve.

Poikkeustilanteiden jälkeen osioon on listattu tärkeät yhteystiedot, kuten johtajan, ryhmien, huoltoyhtiön ja sosiaalipäivystyksen puhelinnumerot. Kansion neljäs osio tuo perehdytykseen perusosaamista ja tukee turvallisuuden toteutumista yksikössä.

5.5 Perehdyttäjän työkalut

Perehdytys Onnimannissa on strukturoitua ja tulokkaalle osoitetaan nimetty perehdyttäjä. Tällä hetkellä Onnimannin perehdyttämiskonseptina toteutuu vierihoidoperehdyttäminen,

malliperehdyttäminen, laatuperehdyttäminen sekä tavoitellaan dialogisuutta perehdyttämisprosessissa.

Viides osio on tarkoitettu perehdyttäjälle työkaluksi ja muistilistaksi perehdytysprosessiin. Osio alkaa perehdyttäjän motivoinnilla ja tehtävän vastuullisuuden avaamisella. Innostunut ja perehdytykseen tutustunut nimetty perehdyttäjä on motivoitunut tulokkaan ohjaukseen ja työnopastukseen. Mitä paremmin tulokas perehdytetään työhön, sitä helpommin tämä sitoutuu myös työyhteisöön ja työympäristön toimintakulttuuriin, mikä helpottaa kaikkien työn tekoa ja työn mielekkyyttä.

Perehdyttäjän ohjeistuksessa kerrotaan perehdytysprosessista ja kannustetaan suunnittelemaan perehdyttäminen tavoitteellisesti tulokkaan yksilöllisten oppimistavoitteiden mukaan. Ohjeistuksessa kannustetaan dialogiseen vuorovaikutukseen tutustumalla tulokkaan, olemalla avoin tämän ajatuksille ja kyselemällä. Ohjeistuksessa korostetaan tulokkaan kannustamista ja positiivista ohjausnäkökulmaa.

Perehdytyksen seurantalomake toimii perehdytyksen muisti- ja tarkistuslistana. Perehdyttäjä täyttää lomakkeeseen tulokkaan nimen, perehdytettävän työtehtävän sekä oman nimensä vastuuperehdyttäjänä. Perehdytetyt osa-alueet kuitataan tarkistuslistaan niiden perehdyttämisen jälkeen. Perehdyttäjänä voi toimia vastuuperehdyttäjä tai muu tiimin jäsen tämän delegoitua perehdytys sovitusti hänelle.

Lomakkeessa on lyhyt perehdytyksen arviointikohta, joka koostuu kolmesta kysymyksestä. Kohdassa arvioidaan perehdytyksen onnistumista, mitä tulokkaan taitoja tulee vielä oppia ja mihin tulokas haluaisi perehtyä enemmän. Arvioinnin pohjalta voidaan kehittää päiväkodin perehdyttämiskäytäntöjä. Lopuksi perehdyttämiskäytäntöjä voidaan päättää allekirjoituksin.

5.6 Muoto ja ulkoasu

Perehdytyskansio haluttiin luoda helposti muokattavaan sähköiseen muotoon Word-dokumentiksi. Päivityksiä tietoja, työntekijävaihdoksia ja muuttuvia käytäntöjä voi helposti muuttaa alkuperäiseen tiedostoon ja tulostaa vaivattomasti perehdytyskansioon. Kansioon kuitenkin tehtiin sellaisia hyödynnettävyyteen vaikuttavia elementtejä, jotka voivat vaatia kansion päivittäjältä hyviä Microsoft Officen käyttötaitoja. Näitä ovat esimerkiksi perehdytyslomake sekä ositetut ylätunnisteet ja reunojen värikoodit.

Työntekijät kokivat vihkosen sijaan kansion olevan käytännöllisempi muoto. Päiväkodin muut tärkeät materiaalit ovat kansiomuodossa, joten yhteneväisyyden takaamiseksi laitettiin perehdytysmateriaali myös kansioon. Kansio on helpompi päivittää yksittäisinä sivuina, kun nidottu vihkonen.

Materiaalin ulkoasussa pyrittiin yhtenäiseen ilmeeseen Pilkkeen muun graafisen viestinnän kanssa. Kansiossa käytetyt värit ja fontit nousevat Pilkkeen organisaation materiaaleista. Myös Pilke Pöllö on Pilkkeen oma tunnushahmo.

6 OPINNÄYTETYÖN PROSESSI

Toimeksianto ja taustakartoitus

Opinnäytetyöprosessi aloitettiin Pilke musiikkipäiväkoti Onnimannin johtajalta saadusta toimeksiannosta. Toimeksianto oli perehdytyskansion tekeminen päiväkotia Onnimanniin. Opinnäytetyön ensimmäisenä vaiheena tehtiin kysely (liite 2) päiväkodin työntekijöille. Kyselyn tavoitteena oli saada työntekijöiltä arvokasta tietoa siitä, mitä he kokevat tärkeiksi asioiksi uutta työntekijää perehdyttäessä. Työntekijät osallistuivat aktiivisesti kyselyyn. Kyselyn vastauksissa toistui samoja aiheita ja teemoja perehdytyskansioon, joten kansion runko nousi työntekijöiden toiveiden pohjalta.

Perehdytyskansiossa olisi hyvä olla merkittynä työvuorokohtaiset työtehtävät.

Perehdytyskansion tulisi olla selkeä ja ytimekäs – nopeasti luettava.

Yleiset säännöt ja toimintatavat. Toimintaohjeet eri tilanteisiin. (sairastumiset, tapaturmat, poikkeustilanteet yms.) Tärkeät yhteystiedot. Suuntaa antava päivärytmi, ulkoilut, ruokailut.

Henkilöstöasiat: poissaolot, sairastumiset, lomat, työvuorot. Lyhyt kuvaus päiväkodista ja ryhmistä.

Pilke päiväkodit Oy:n ja Onnimannin esittely, erilaiset suunnitelmat (mm. musiikkikasvatussuunnitelma, pedagoginen toimintasuunnitelma).

Opinnäytetyön suunnitelma

Opinnäytetyön tuotoksen tarpeen taustakartoituksen jälkeen prosessi eteni opinnäytetyösuunnitelman laatimisella. Suunnitelmaa laatiessa ilmeni, että opinnäytetyötä laativien opiskelijoiden omien aikataulujen vuoksi työn laatimiseen käytettävä aika on tiivis. Suunnitelman kirjoittamisen ohessa aloitettiin myös kansion laatiminen.

Tuotoksen ja raportin työstäminen

Kansion laatimisessa käytettiin työntekijöitä osallistavia menetelmiä. Yhteinen projekti vahvistaa työyhteisöä ja antaa työntekijöille mahdollisuuden olla aktiivisia toimijoita omassa työyhteisönsä kehittämisessä. Työntekijöitä otettiin osallisiksi itse kansion suunnitteluun ja toteutukseen säännöllisesti päiväkodin tilanteen salliessa. Esimerkiksi tiimit täyttivät ryhmäesittelyt ja ryhmien vuorokohtaiset työtehtävät yhtenäiseen malliin. Kansion työstämisvaiheessa työntekijöille annettiin mahdollisuus jakaa omia näkemyksiä ja ehdo-

tuksia perehdytyskansioon, jotta se palvelisi heitä parhaiten päiväkodin arjessa. Työntekijöiltä saatu palaute vaikutti työn etenemiseen ja heidän mielipiteitään arvostettiin. Esimerkiksi varajohtaja toivoi lastentarhanopettajan suunnitteluajan lisäämisen kansioon.

Päiväkodin olemassa olevat materiaalit vaikuttivat kansion laatimiseen. Tarkemmat turvallisuussuunnitelman ohjeistukset haluttiin säilyttää niille tarkoitetuissa erillisessä kansiossa, johon uuden työntekijän tulisi perehtyä perehdytyskansion ohella. Perehdytyskansiossa on kuitenkin lyhyt kuvaus oleellisimmista turvallisuuskäytännöistä ja velvoite tutustumaan tarkempiin tilannekohtaisiin ohjeistuksiin.

Perehdytyskansiota laadittiin yhdessä tutkimuksellisen raportin kanssa. Kansion sisältö vaikutti raportin sisältöön ja toisaalta samalla teoriatieto syvensi kansion sisältöä. Teoriatiedon hyödyntäminen näkyi kansiossa johtamis- ja kehittämisenäkökulmana, jolloin kansiossa ei vain esitetä käytännön työn osa-alueita, mutta myös miten perehdyttäjät vaikuttaa tulokkaan perehtymiseen. Kansion oheen liitettiin perehdyttämistä ohjaava lomake, johon yhdisteltiin Pilkkeen organisaatiotason perehdytyslomaketta ja Onnimannin omia tarpeita arjesta ja teoriatiedon tukemana.

Teoriatietoa hankittiin Päijät-Hämeen seudullisesta kirjastoverkostosta sekä Lahden korkeakoulukirjastosta. Internet-lähteinä hyödynnettiin vain luotettavia ja ajantasaisia alan julkaisuja, esimerkiksi lastensuojelun keskusliitto. Teoriatietoa etsittiin pääasiassa asiansanoilla perehdyttäminen, esimiestyö, varhaiskasvatus, työhyvinvointi ja työnohjaus. Raportissa hyödynnettiin myös julkaistuja pro gradu -tutkielmia sekä ylemmän ammattikorkeakoulun opinnäytetöitä.

Perehdytyskansion arviointi

Perehdytyskansion valmistuttua halusimme selvittää työntekijöiltä, vastasiko tuotos heidän tarpeitaan ja onko kansio helposti hyödynnettävissä. Laadimme arviointikyselyn päiväkodin johtajalle (liite 3) sekä työntekijöille (liite 4). Molempiin arviointilomakkeeseen laitettiin kaksi kysymystä ja kolmas avoimen palautteen tila. Palautteissa toistui samoja arvioita, joista oleellisimmat ja arvioinnin monipuolisuutta ilmaisevat on nostettu tässä esille.

Johtajan arviointi

Ensimmäinen johtajalle suunnattu kysymys käsitteli kansion sisällöllisestä vastaavuutta Onnimannin toimeksiantoon.

Ehdottomasti! Tällainen on ollut suunnitteilla jo pitkään. Perehdyttäminen on tosi tärkeää ja iso osa työssä viihtymisessä. Hektisessä arjessa sille on vain jotenkin aina liian vähän aikaa. Tässä tämä kansio tulee tarpeeseen.

Toinen kysymys käsitteli kansion ja sen suunnitelman hyödynnettävyyttä.

Näen jo nyt kansion ja perehdytyslomakkeen ihan arjen työkaluna. Varmaankin sitä voi vielä täydentää, mutta jo tällaisenaikin.

Työntekijöiden arviointi

Työntekijöille suunnatun arviointilomakkeen ensimmäinen kysymys oli, miten kansion sisältö vastasi heidän perehdytystoiveitaan.

Hyvin! Hienosti otitte huomioon henkilökunnan mielipiteet ja ajatukset työn joka vaiheessa.

Kansio on sopivan tiivis ja selkeä paketti. Tosi hyvin saatu tiivistettyä tärkeät asiat.

Hyvin. Kansio on selkeä kokonaisuus ja sisältää kaiken oleellisen. Sisällysluettelon ansiosta asiat helposti löydettävissä. Palvelee sekä perehdyttäjää että perehdytettävää. Mielestäni hyvä, että kansiossa esillä myös arkisia asioita, jotka voi perehdyttäjältä tuntua itsestään selviltä, mutta on kuitenkin perehdytettävän kannalta tärkeitä.

Kansio on sisällöltään selkeä ja siinä on olennaiset asiat ytimekkäästi. Selkeät värikoodatut otsikot. Kansiossa on monipuolisesti tietoa sekä yleisellä tasolla että arkipäivän työhön liittyen.

Toinen kysymys käsitteli kansion ja sen suunnitelman hyödynnettävyyttä, jos työntekijä toimisi perehdyttäjänä uudelle työntekijälle.

Helpottaa huomattavasti uuden työntekijän perehdytyksessä sekä myös opiskelijoiden.

Kyllä. Kansio on myös helposti muokattavissa, mikäli sellainen tarve ilmenee.

Ehdottomasti. Hienoa, että kansiossa on myös ohjeet perehdyttäjälle.

Kansio on hyvä ja ns. helppolukuinen. Koen sen hyväksy työkaluksi uuden työntekijän/sijaisen/opiskelijan perehdytyksessä!

Viimeinen arviointikyselyn kohta oli avoimen palautteen tila.

Arvot, toimintasuunnitelmat, toimintatavat ja eri lomakkeet plussaa! Kansion avulla saa selkeän kuvan päiväkodin arjesta ja toimintatavoista.

Ihanaa, kun ns. ”hiljainen tieto” on kirjoitettu yksiin kansiin.

Kokonaisuudessaan hyvä ja onnistunut tuotos!

Keittiöhommat kun [päiväkodin huoltaja] lähtee ajoissa?

Työntekijöiden arviointikyselystä selviää, että kansio vastaa heidän toiveitaan. Työntekijät kokevat perehdytyskansion hyödylliseksi uuden työntekijän perehdytyksessä ja tyytyväisyyttä kansion selkeyteen ja sisältöön. Ainoa kehittämiskohde koski päiväkodin huoltajan lähdön jälkeisten tehtävien lisäämistä. Myös johtajan palautteesta nousi lomakkeen laajentamisen tarvetta hyödynnettävyyden lisäämiseksi.

Opinnäytetyö herätti päiväkodissa tarvetta perehdyttämisen suunnitelmallisuuteen ja organisointiin. Tämän johdosta päiväkotia nimeää perehdytyskansiolle vastaavan, joka huolehtii tietojen ajantasaisuudesta sekä päivityksestä säännöllisesti. Päiväkodin johtaja ja työntekijät kokevat päivittämisen mahdollisuuden hyvänä kehittämisenäkökulmasta.

Opinnäytetyön julkaiseminen

Opinnäytetyö sekä perehdytyskansio esitellään julkaisuseminaarissa päiväkotia Onnimanin tiloissa. Päiväkodin tietoturvallisuuden vuoksi perehdyttämiskansiota ei haluttu julki- seen jakoon.

7 POHDINTA

7.1 Arviointi ja kehittäminen

Opinnäytetyön prosessi eteni sujuvasti ja pysyen aikataulussa. Koska toinen opinnäytetyön tekijöistä työskentelee Onnimannissa, oli yhteistyön hoitaminen toimeksiantajan kanssa vaivatonta. Kansion laatimisessa oli mukana muita päiväkodin työntekijöitä, mikä tuki työn vastaavuutta päiväkodin tarpeisiin ja lopputuloksen hyödynnettävyyttä. Perehdytyskansion sisältöön vaikuttivat tämän hetkiset ohjeistukset ja muutokset päiväkotia Onnimannissa. Perehdytys suunnitelman kehittämiseksi perehdytyskansioon tulisi lisätä tarkempia ohjeistuksia, jotta kattava, tarkoituksenmukainen, mutta napakka tieto voidaan löytää helposti yhdestä lähteestä. Koska toinen opinnäytetyön tekijä on yhä töissä Onnimannissa ja saanut vastuun perehdytysmateriaalin päivittämisestä, kansion kehittäminen jatkuu ja hyödynnettävyyttä pidetään yllä.

Perehdytyskansion hyödynnettävyys tehostuu, jos kansion tukena käytetään tieteellisen raportin teoriaosiota perehdyttäjän työkaluna. Teoriaosiossa on perusteellisesti jäsenneilty perehdytysprosessin vaiheet, osa-alueet sekä tavoitteet ja tarkoitus. Lisäksi perehdyttämiskansioon voitaisiin lisätä mitä työntekijältä odotetaan. Tähän osioon voitaisiin liittää tiimityöskentelyn periaatteita, osaamistavoitteita sekä työelämätaitoja.

Perehdyttäminen ja päiväkotiympäristö ovat laajoja aiheita, joiden rajaaminen ei ole helppoa. Tärkeää tietoa on niin paljon, että haasteeksi muodostui tieteellisen kirjoittamisen fokuksointi oleelliseen. Työssä pyrittiin kertomaan kattavasti perehdyttämisteorian olennainen tieto, mikä syventyy päiväkotiympäristön erityispiirteisiin ja siten valintoihin perehdytyskansiossa. Tieteellisen raportin laatimisessa panostettiin lukijaystävällisyyteen, jotta sitä olisi mielekästä hyödyntää myös perehdytyskansion tukena. Esimerkiksi kuvat havainnollistavat ja selkeyttävät kirjoitettua tekstiä.

Tieteellisen raportin laatimisessa haasteena oli ajantasaisen lähdemateriaalin löytyminen perehdyttämisen viitekehyksestä. Viimeisin kattava perehdyttämisen perusteos löytyi vuodelta 2009, joka pysyy juuri luotettavan tiedon rajoilla. Prosessin aikana ei kohdattu isoja haasteita.

Olemme tyytyväisiä opinnäytetyöhön. Koemme, että se on pätevä ja oikeasti toimeksiantajaa hyödyttävä laadukas tuotos. Näkemystämme tukee työyhteisöltä saatu positiivinen palaute, jossa toistui työn tarpeellisuus ja hyvä anti työpaikalle.

7.2 Eettisyys ja luotettavuus

Työskentelyn edetessä arvioitiin käytettävien tutkimusmenetelmien eettinen kestävyys peilaten Tutkimuseettisen neuvottelukunnan hyvän tieteellisen käytännön periaatteisiin (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2012, 6–7). Työskentelyssä hyödynnettävä teoriatieto oli mahdollisimman ajantasaista ja luotettavista alan asiantuntijalähteistä. Teoriatietaa käytettiin laajasti. Opinnäytetyön raportti laadittiin tieteellisen kirjoittamisen perusteiden mukaisesti sisältäen asialliset viittaus- ja lähdemerkinnät. Työskennellessä huomioitiin asialliset referointiohjeet ja tiedostetaan plagioinnin raskauttavuus.

Työskentelyn edetessä kansion sisältöä peilattiin erityisesti lapsen edun sekä työntekijöiden ja työnantajan edun, oikeuksien ja velvollisuuksien kautta. Työyhteisön osallistuminen kansion laatimiseen oli vapaaehtoista. Kerätyt kyselyt käsiteltiin anonyymeina ja asianmukaisia salassapitokäytänteitä noudattaen. Saatuja toiveita hyödynnetään kuitenkin niin, että työyhteisöstä nousseet toiveet tuodaan näkyviksi. Perehdytyskansion sisältö on työympäristölähtöistä, eli käytännöt, ohjeet ja toimintamallit nousevat työyksikön sisältä asianmukaisista lähteistä. Esimerkiksi ryhmän toimintatavat tulevat kyseisen tiimin työntekijöiltä suoraan. Täten sisältö vastaa todellisia toimintamalleja ulkoisen määrittelyn sijaan.

Yrityksen materiaalit ovat tarkoitettu vain Pilkkeen yksiköiden käyttöön. Liikesalaisuuden säilyttämiseksi emme tule liittämään näitä materiaaleja opinnäytetyön julkaisuihin. Itse perehdytyskansion sisältö jää myös vain Onnimannin käyttöön.

LÄHTEET

- Ahokas, L. & Mäkeläinen, J. 2013. Perehdyttäminen ja työnopastus - Ennakoivaa työsuojelua [viitattu 11.5.2018]. Työturvallisuuskeskus TTK, digijulkaisu. Saatavissa: https://ttk.fi/koulutus_ ja_ kehittaminen/julkaisut/digijulkaisut/perehdyttaminen_ ja_ tyonopastus_ -_ ennakoivaa_ tyosuojelua#kasitteet_ ja_ perehdyttamisen_ vaiheet_ 1
- Alhanen, K., Kansanaho, A., Ahtiainen, O-P., Kangas, M., Soini, T. & Soininen, J. 2011. Työnohjauksen käsikirja. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.
- Evans, J. & Lindsay, W. 2014. Managing for Quality and Performance Excellence. 9. painos. Mason, Ohio: South-Western, Cengage Learning.
- Frisk, T. (toim.) 2016. Työpaikkaohjaaja opiskelijan ohjaajana [viitattu 16.5.2018]. Helsinki: Educa-Projektit Oy. Saatavissa: http://www.edu.fi/download/177819_TPO_opiskelijan_ohjaajana.pdf
- Heinonen, H., Iivonen, E., Korhonen, M., Lahtinen, N., Muuronen, K., Semi, R. & Siimes, U. 2016. Lasten oikeudet ja aikuisten vastuut varhaiskasvatuksessa. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Hujala, E., Puroila, A-M., Parrila, S. & Nivala, V. 2007. Päivähoidosta varhaiskasvatukseen. Hyvinkää: Edufin.
- Juuti, P. & Vuorela, A. 2015. Johtaminen ja työyhteisön hyvinvointi. 5., uudistettu painos. E-kirja. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Järvinen, P. 2014. Esimiestyö ongelmatilanteissa. 8., uudistettu painos. Helsinki: Talentum Media Oy.
- Kallasvuo, A., Koski, A., Kyrönseppä, U. & Kärkkäinen, M-L. 2012. Työyhteisön työnohjaus. Helsinki: Sanoma Pro Oy.
- Kalliala, M. 2012. Lapsuus hoidossa? Aikuisten päätökset ja lasten kokemukset päivähoidossa. Helsinki: Gaudeamus.
- Kangas, S-A., Poikela, M. 2015. Miksi musiikkia tutkitaan ja opetetaan? Asiantuntijoiden käsityksiä musiikintutkimuksen, musiikkikasvatuksen ja yhteiskunnan välisistä suhteista [viitattu 13.5.2018]. Musiikkikasvatuksen pro gradu -tutkielma. Oulun yliopisto. Saatavilla: <http://jultika.oulu.fi/files/nbnfioulu-201504111364.pdf>

- Ketola, H. 2010. Tulokkaasta tuottavaksi asiantuntijaksi – Perehdyttäminen kehittämisen välineenä eräissä suomalaisissa tietualan yrityksissä. Jyväskylä studies in business and economics 92. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto.
- Kinnunen, A. 2012. Perehdyttämisen kehittäminen varhaiskasvatuksessa [viitattu 15.5.2018]. Sosionomi YAMK opinnäytetyö. Terveiden edistämisen koulutusohjelma. Johdaminen perhe- ja perhehoitotyössä. Helsinki: Diakonia-ammattikorkeakoulu. Saatavissa: <http://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/50381/Annika%20Kinnunen.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Koivunen, P-L. & Lehtinen, T. 2015. Kasvu kiikarissa – Havainnoinnin käsikirja varhaiskasvattajille. Jyväskylä: PS-Kustannus.
- Koivunen, P-L. 2009. Hyvä päivähoito – Työkaluja sujuvaan arkeen. Jyväskylä: PS-Kustannus.
- Kupias, P. & Peltola, R. 2009. Perehdyttämisen pelikentällä. Helsinki: Palmenia Helsinki University Press.
- Kupias, P. & Salo, M. 2014. Mentorointi 4.0. Helsinki: Talentum Media Oy.
- Laki lasten kanssa työskentelevien rikostaustan selvittämisestä 2002/504. Annettu Helsingissä 14.6.2002.
- Laki yhteistoiminnasta yrityksissä 334/2007. Annettu Helsingissä 30.3.2007.
- Lastensuojelulaki 417/2007. Annettu Helsingissä 13.4.2007.
- Lastensuojelunkeskusliitto. 2012. Lastensuojelun ja päivähoidon yhteistyötä kehitettävä. [viitattu 8.5.2018]. Saatavilla: <https://www.lskl.fi/teemat/ehkaiseva-tyo/lastensuojelun-ja-paivahoidon-yhteistyota-kehittava/>
- Litmanen, H. & Vattulainen, T. 2017. Kesätyöntekijöiden hyvä perehdyttäminen lisää turvallisuutta [viitattu 14.5.2018]. Työturvallisuuskeskus TTK, digijulkaisu. Saatavissa: https://ttk.fi/ajankohtaista/uutiset/kesatyontekijoiden_hyva_perehdyttaminen_lisaa_turvallisuutta.7148.news
- Manka, M-L. & Manka, M. 2016. Työhyvinvointi. E-kirja. Helsinki: Talentum Pro.
- Pilke päiväkodit oy. 2018. Tietoa yrityksestä [viitattu 21.4.2018]. Saatavissa: <https://www.pilkepaivakodit.fi/yhteystiedot/tietoa-yrityksesta/>

Rauramo, P. (toim.) 2016. Esimiesten perehdyttäminen - keskeinen lainsäädäntö tutuksi [viitattu 14.5.2018]. Työturvallisuuskeskus TTK. Saatavissa: https://ttk.fi/files/4822/Esimiesten_perehdyttaminen_netti.pdf

Ruokonen, I. Rusanen, S. Välimäki A-L. 2009. Taidekasvatus varhaiskasvatuksessa – Iloa, ihmettelyä ja tekemistä. Helsinki: Yliopistopaino Oy.

Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2012. Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa [viitattu 21.4.2018]. Helsinki. Saatavissa: http://www.tenk.fi/sites/tenk.fi/files/HTK_ohje_2012.pdf

Tynninen, K. 2017. Pedagoginen perehdytys varhaiskasvatuksessa – Kollega sitouttajana [viitattu 16.5.2018]. YAMK opinnäytetyö. Sosiaali- ja terveystieteiden kehittäminen ja johtaminen, kriisityö. Hämeenlinna: Hämeen ammattikorkeakoulu. Saatavilla: <https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/122882/Opinnaytetyo%20Tynninen%20Kirsi.pdf?sequence=1>

Työsopimuslaki 55/2001. Annettu Helsingissä 26.1.2001.

Työturvallisuuskeskus. 2007. Perehdyttämisen suunnittelu ja toteutus. Helsinki: Työturvallisuuskeskus TTK, palveluryhmä.

Työturvallisuuskeskus. 2010. Mentorointi työyhteisössä – Ajetaanko tandemilla? 2., uudistettu painos. Helsinki: Työturvallisuuskeskus TTK, palveluryhmä.

Työturvallisuuslaki 738/2002. Annettu Helsingissä 23.8.2002.

Varhaiskasvatusturvalaki 36/1973. Annettu Helsingissä 19.1.1973.

Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2016. 2016. Opetushallitus. Määräykset ja ohjeet 2016:17 [viitattu 20.4.2018]. Tampere: Juvenes Print - Suomen Yliopistopaino Oy. Saatavissa: http://www.oph.fi/download/179349_varhaiskasvatussuunnitelman_perusteet_2016.pdf.

Viitala, R. 2013. Henkilöstöjohtaminen: Strateginen kilpailutekijä. 4., uudistettu painos. Helsinki: Edita Publishing Oy.

Vilka, H., & Airaksinen, T. 2013. Toiminnallinen opinnäytetyö. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

LIITTEET

Liite 1. Perehdytyskansion runko

Sisällys

Onnimanni ja kasvatussuunnitelmat **1**

Pilke Musiikkipäiväkoti Onnimanni
Pilke päiväkotien arvot
Pilkkeen varhaiskasvatussuunnitelma
Yksikön pedagoginen suunnitelma
Musiikkikasvatussuunnitelma

Arki Onnimannissa **2**

Onnimannin toimintatavat
Vuorokohtaiset tehtävät
Lastentarhanopettajan suunnittelu-aika
Onnimannin lapsiryhmät

Työntekijänä Onnimannissa **3**

Viestintä
Työvuorot ja lomat
Työterveys ja sairaspöissaolat

Turvallisuus ja yhteystiedot **4**

Poikkeustilanteet
Tärkeät yhteystiedot

Perehdyttäjän työkalut **5**

Ohjeita perehdyttäjälle
Perehdytys-suunnitelma

Liite 2. Kysely musiikkipäiväkoti Onnimannin työntekijöille

Kysely musiikkipäiväkoti Onnimannin työntekijöille

Olemme laatimassa perehdytyskansiota musiikkipäiväkoti Onnimannille. Perehdytyskansiota voidaan hyödyntää päiväkodin perehdytyksessä kaikkien uusien työntekijöiden, sijaisten, harjoittelijoiden ja opiskelijoiden kanssa. Tämän kyselyn tarkoituksena on kuulla työntekijöiden ajatuksia ja toiveita perehdytykseltä.

Yhteistyöterveisin Veera Ikonen ja Emma Komppa

Mitä olisit toivonut perehdytyskansiolta aloittaessasi työt päiväkotina Onnimannissa?

Minkä asian / mitkä asiat koet tärkeäksi laittaa perehdytyskansioon? Miksi?

Liite 3. Arviointilomake musiikkipäiväkoti Onnimannin johtajalle

Arviointikysely musiikkipäiväkoti Onnimannin johtajalle

Olemme laatineet musiikkipäiväkoti Onnimannille perehdytyskansion, johon on liitetty perehdytyslomake. Perehdytyslomake on perehdyttäjän muistilista ja samalla tarkistuslista sille, kuinka perehdyttäminen on onnistunut ja edennyt. Perehdytyskansiota voidaan hyödyntää päiväkodin perehdytyksessä kaikkien uusien työntekijöiden, sijaisten, harjoittelijoiden ja opiskelijoiden kanssa. Tämän kyselyn tarkoituksena on arvioida kansion vastavuutta Onnimannin tarpeisiin.

Yhteistyöterveisin Veera Ikonen ja Emma Komppa

Palveleeko kansio sisällöllisesti Onnimannin perehdytystarpeita?

Koetko, että kansio ja sen suunnitelma ovat hyödynnettävissä?

Mitä muuta haluat sanoa perehdyttämiskansiosta?

Liite 4. Arviointilomake musiikkipäiväkoti Onnimannin työntekijöille

Arviointikysely musiikkipäiväkoti Onnimannin työntekijöille

Olemme laatineet musiikkipäiväkoti Onnimannille perehdytyskansion, johon on liitetty perehdytyslomake. Perehdytyslomake on perehdyttäjän muistilista ja samalla tarkistuslista sille, kuinka perehdyttäminen on onnistunut ja edennyt. Perehdytyskansiota voidaan hyödyntää päiväkodin perehdytyksessä kaikkien uusien työntekijöiden, sijaisten, harjoittelijoiden ja opiskelijoiden kanssa. Tämän kyselyn tarkoituksena on arvioida kansion vastaavuutta Onnimannin tarpeisiin.

Yhteistyöterveisin Veera Ikonen ja Emma Komppa

Miten onnistuimme vastaamaan perehdytyskansion sisältötoiveisiin?

Onko kansio helposti hyödynnettävissä, jos nyt toimisit perehdyttäjänä uudelle työntekijälle ryhmässäsi?

Mitä muuta haluat sanoa perehdyttämiskansiosta?
