

Niina Lahtonen

PEREHDYTYSOPAS

Perehdytysopas varhaiskasvatuksen vuokratyöntekijöille

PEREHDYTYSOPAS

Perehdytysopas varhaiskasvatuksen vuokratyöntekijöille

Niina Lahtonen

Opinnäytetyö

Kevät 2018

Sosiaalian tutkinto-ohjelma

Oulun ammattikorkeakoulu

TIIVISTELMÄ

Oulun ammattikorkeakoulu

Sosiaalialan tutkinto-ohjelma, Sosionomi

Niina Lahtonen:

Opinnäytetyön nimi: Perehdytysopas varhaiskasvatuksen vuokratyöntekijöille

Työn ohjaaja: Päivi Tervasoff, Kari Virolainen

Työn valmistumislukukausi ja -vuosi: 2018 Sivumäärä: 47 + 4

Opinnäytetyöllä tahdottiin vaikuttaa varhaiskasvatuksessa työskentelevien vuokratyöntekijöiden työhön perehtymiseen. Opinnäytetyön toimeksiantaja oli Sihti Pohjois-Suomi Oy. Opinnäytetyön taustalla oli toimeksiantajan tarve ajankohtaiselle perehdytysoppaalle varhaiskasvatuksen vuokratyöntekijöille. Opasta tul- laan käyttämään varhaiskasvatuksen kohteisiin välitettävien vuokratyöntekijöiden perehdyttämisessä.

Teoreettinen viitekehys koostuu kahdesta kappaleesta, jotka käsittelevät perehdytystä sekä varhaiskasvatusta. Perehdytyksen avulla voidaan helpottaa ja jouduttaa työtä, sekä ne ovat tärkeässä osassa henkilöstön kehittämisessä. Perehdyttäminen on jatkuva prosessi, joka kehittyy henkilöstön ja työpaikan tarpeiden mukaisesti. Perehdytys on tärkeässä asemassa työelämässä. Varhaiskasvatus on suunnitelmallista ja tavoitteellista kasvatusta, opetusta ja hoitoa, jotka muodostavat yhdessä eheän kokonaisuuden. Varhaiskasvatuksen päätavoite on tukea lapsen kasvua, kehitystä ja oppimista, sekä edistää heidän hyvinvointia.

Opinnäytetyön yhtenä tiedonkeruun tapana käytin kyselyä, jonka avulla kerättiin työelämälähtöistä palautetta. Kyselyt toimitettiin Sihti Pohjois-Suomi Oy:n asiakasyritykseen. Kyselyyn osallistui 20 henkilöä, joista yksi oli varhaiskasvatuksen johtaja. Kyselyiden kautta selvitettiin päiväkodin perehdytystä vuokratyöntekijöille, vuokratyöntekijän ensisijaisia työtehtäviä sekä sitä, kuinka perehdytystä voisi kehittää.

Perehdytysopas toteutettiin noudattaen toimeksiantajan toiveita, joita olivat tuottaa oppaasta tiivistetty versio sekä tehdä tuotteesta visuaalisesti kiinnostava. Valmis työ esiteltiin toimeksiantajalle. Toimeksiantajan näkökulmasta perehdytysopas oli onnistunut ja toteutettu tilauksen mukaisesti. Toimeksiantaja arvioi oppaan kiitettäväksi sekä hyödylliseksi. Perehdytysoppaan tuotteistamisesta hyötyivät niin vuokratyöntekijät, toimeksiantaja kuin heidän asiakasyrityksensä.

Asiasanat: Perehdytys, perehdytysopas, varhaiskasvatus, vuokratyö

ABSTRACT

Oulu University of Applied Sciences

Social Science Degree Program of Social Services

Niina Lahtonen:

Title of thesis: Orientation guide for temporary Workers in Early Childhood education

Supervisor(s): Päivi Tervasoff, Kari Virolainen

Term and year when the thesis was submitted: 2018 Number of pages: 47 + 4

The thesis aimed to better the orientation of temporary workers in kinder gardens. The bachelor's thesis was done for Sihti Pohjois-Suomi Oy. The thesis was based on the client's need to provide better orientation to guide temporary agency workers in kinder gardens. The guide will be used to familiarize the temporary workers involved in early childhood education.

The theoretical framework consists of two chapters dealing with induction and early education. Orientation can facilitate and expedite work and play an important part in staff development. Orientation is a continuous process that evolves to meet the needs of the staff and the workplace. Orientation plays an important role in working life. Early childhood education is a systematic and goal-oriented education, teaching and care that together form an integral whole. The primary goal of early childhood education is to support the growth, development and learning of children and to promote their wellbeing.

As one method of collecting data for the thesis, I used a questionnaire to collect work-based feedback. The inquiries were delivered to Sihti Pohjois-Suomi Oy's customer company. 20 people participated in the survey, one of whom was the head of early education. Surveys were used to investigate the day-to-day induction of temporary agency workers, the primary tasks of a temporary worker and how to develop induction

The orientation manual was implemented in accordance with the client's wishes, which were to produce a condensed version of the guide and make the product visually interesting. From the point of view of the client, the orientation guide was successful and executed according to the order. The client evaluated the guide to be commendable and useful. Productization of the induction guide was beneficial for both temporary workers, the client and their client companies.

Keywords: Induction, orientation guide, early childhood education, temporary work

SISÄLLYS

1	JOHDANTO.....	6
2	PEREHDYTY SOPAS	
	VARHAISKASVATUKSEN	
	VUOKRATYÖNTEKIJÖIDEN TUEKSI.....	8
2.1	Toimeksiantaja.....	8
2.2	Oppaan toteutuksen lähtökohdat	10
2.3	Perehdytysoppaan tarve, tarkoitus ja tavoitteet.....	11
3	PEREHDYTYTYS.....	15
3.1	Perehdyttäminen	15
3.2	Perehdyttäminen työturvallisuuslaissa	18
3.3	Vuokratyöntekijöiden perehdyttäminen	19
4	VARHAISKASVATUS	22
4.1	Varhaiskasvatuslaki.....	22
4.2	Varhaiskasvatus ja varhaiskasvatussuunnitelma Kajaanissa	23
4.3	Pedagoginen perehdytys	25
4.4	Perehdytys varhaiskasvatuksen laadun perustana	27
5	OPPAAN TUOTEKEHITYSPROSESSI.....	29
5.1	Tuoteprosessi.....	29
5.1.1	Prosessin kulku	29
5.1.2	Kysely osana tuoteprosessia	32
5.1.3	Tuotteistamisen laatukriteerit	35
5.2	Perehdytysoppaan sisältö ja julkaisu	36
6	TUOTEKEHITYSPROSESSIN JA TAVOITTEIDEN ARVIOINTI.....	38
6.1	Palaute ja itsearviointi.....	38
6.2	Kehitysehdotukset.....	40
6.3	Tuotekehitysprosessin arviointi.....	41
7	POHDINTA.....	43
	LÄHTEET	47
	LIITTEET	

1 JOHDANTO

Opinnäytetyön toimeksiantajana toimi Sihti Pohjois-Suomi Oy. Sihti on henkilöstöpalvelualan kasvuvoimainen ammattilainen, heidän kautta työllistetään kuukausittain yli tuhat työntekijää ja he tekevät vuosittain yli 300 rekrytointia. Sihti on toiminut jo vuodesta 2009 ja yritys palvelee jo kymmenellä paikkakunnalla. Sihti on osa kansainvälistä Adecco-konsernia, joka on maailman johtava HR-yritys. Adecco Suomella on yli 130 työntekijää ja se toimii laajalla palveluverkostollaan 13 paikkakunnalla (Sihti.fi 2018, viitattu 3.4.2018.)

Opinnäytetyön taustalla oli toimeksiantajan tarve ajankohtaiselle perehdytysoppaalle varhaiskasvatuksen vuokratyöntekijöiden työhön perehtymisen tueksi. Opasta käytetään Kajaanin varhaiskasvatuksen kohteisiin välitettävien vuokratyöntekijöiden perehdyttämiseksi yleisellä tasolla. Työskennellessäni vuokratyöntekijänä varhaiskasvatuksen puolella, olen itsekin havainnut tarpeen yleispätevälle perehdytysoppaalle, sillä perehdytys voi olla puutteellista asiakasyrityksissä kiireen vuoksi. Perehdytysoppaan tuotteistamista varten toimeksiantajan kanssa selvitettiin, millainen opas olisi tarpeellinen vuokratyöntekijälle, jotta sijaiset saisivat työtehtävistään käsityksen lyhyissäkin sijaisuuksissa.

Pitkänajan kehitystavoitteena voidaan nähdä työntekijöiden ja asiakasyrityksien tyytyväisyys, sillä perehdyttäminen on hankalaa toteuttaa lyhyttä sijaisuutta tekeville työntekijöille. Perehdytysopas edesauttaa sijaisia toteuttamaan omaa työtään sekä pääsemään työtehtäviin sisälle riippumatta sijaisuuden kestosta. Tämän työn avulla voidaan parantaa asiakasyrityksien sijaistenkäyttöä sekä kokemuksia vuokratyöstä.

Toimeksiantajan kanssa tunnistimme, että opinnäytetyön riskinä voisi olla liian pitkä tuotos, tai että toimeksiantajan hyvää mainetta loukattaisiin puutteellisilla ohjeilla. Näiden syiden vuoksi opinnäytetyön tuotosta voidaan tarvittaessa myöhemmin edelleen kehittää tai muokata toimeksiantajan tarpeiden sekä muiden

säännösten mukaiseksi. Perehdytysopas lähetetään toimeksiantajalle sekä kirjallisesti, että sähköisesti. Toimeksiantaja voi muokata sähköistä versiota perehdytysoppaasta, mikäli päivityksiä olisi joskus tarpeellista tehdä.

Opinnäytetyössäni syvennän neljää sosionomin (AMK) kompetenssia eli osaamisaluetta, jotka ovat sosiaalialan eettinen osaaminen, asiakastyön osaaminen, tutkimuksellinen kehittämisosaaminen sekä johtamisosaaminen (Innokyla.fi viitattu 3.4.2018). Edellä mainitut kompetenssit muodostavat tärkeän ja merkityksellisen osan sosionomin pätevyudessa. Opinnäytetyössäni eettinen osaaminen näkyy kyselyissä vastaajien anonymiteetin huolehtimisena, sekä tärkeiden asioiden kysymisenä kyselyn kautta, jotka vaikuttavat työntekijän eettiseen työskentelyyn. Asiakastyön osaamista syvennettiin toimimalla yhteistyössä toimeksiantajan ja heidän asiakasyrityksensä kanssa. Opinnäytetyöni perehdytysopas tukee myös asiakastyöhön syventymistä. Tutkimuksellinen kehittämisosaaminen näytetään reflektiivisen, tutkivan ja kehittävän työotteen kautta, sillä toiminnallinen opinnäytetyö on aina työyhteisöä kehittävä työ. Opinnäytetyönä tehdyn perehdytysoppaan avulla kehitin sosiaalialan osaamista sekä työyhteisöjä, jotka ovat johtamisosaamista.

2 PEREHDYTYSOPAS VARHAISKASVATUKSEN VUOKRA- TYÖNTEKIJÖIDEN TUEKSI

Vuokratyössä on aina piilevä epävarmuus läsnä käyttäjäyrityksen kuin myös vuokratyöntekijän sekä työyhteisön näkökulmasta. Suurimpina ongelmina käyttäjäyrityksien näkökulmasta on nimetty työntekijän osaamiseen ja sitoutumiseen liittyvät asiat (Ahtiainen 2018, 23, viitattu 4.6.2018.) Hietala, Kaivanto & Schön (2014, 22) lisäävät, että työvoiman vaihtuvuuden vuoksi jotkin asiat, kuten esimerkiksi työntekijöiden perehdytys ja työhön sekä työpaikan käytäntöihin tutustumisen vaatimat resurssit ja siitä aiheutuva työn tuottavuuden aleneminen koetaan osaksi ongelmallisena. Perehdytysoppaan avulla tahdon tukea varhaiskasvatuksen vuokratyöntekijöiden työhön perehtymistä, joka on tukena työpaikalla tapahtuvalle perehdytykselle.

2.1 Toimeksiantaja

Tämän opinnäytetyön toimeksiantajana toimi Sihti Pohjois-Suomi Oy, joiden toimipiste sijaitsee Kajaanissa. Sihti on henkilöstöpalvelualan yritys, joka on perustettu Tampereella vuonna 2009. Tällä hetkellä Sihti toimii Suomessa jo kymmenellä eri paikkakunnalla – esimerkkeinä Pääkaupunkiseutu, Jyväskylä, Kajaani, Kuopio, Oulu ja Rovaniemi. Sihdin palveluvalikoimaan lukeutuu henkilöstövuokraus, rekrytoinnit ja psykologiset rekrytoinnin tukipalvelut, joita ovat esimerkiksi työnhakijoiden esivalinta, soveltuvuusarvioinnit sekä työ- ja organisaatiopsykologiset palvelut. Sihdin päätoimialoja ovat rakentaminen, talous, teollisuus, terveydenhuolto sekä kaivosala. (Sihti.fi 2018, viitattu 3.7.2018.)

Vuodesta 2016 lähtien Sihti on ollut osa maailman suurinta henkilöstöpalvelualan toimijaa, Adecco Groupia. Adecco Group on maailman johtava henkilöstöpalvelualan yritys. Suomessa Adecco -perheeseen lukeutuu Adecon lisäksi johtotason rekrytointeihin erikoistunut Badenoch & Clark, sekä kaivostoimialan henki-

löstövuokraukseen ja rekrytointeihin erikoistunut Sihti. Badenoch & Clark on johdettava, kansainvälinen rekrytointiyritys, joka keskittyy korkean profiilin rekrytointeihin 13 eri maassa. (Adecco.fi 2018, viitattu 3.7.2018.)

Sihtillä asiakkaita ja työnhakijoita palvelee Suomessa 165 asiantuntijan voimin, sekä heidän kautta työllistyy kuukausittain 1500 työntekijää. Vuosittain Sihti tekee yli 500 rekrytointia. (Sihti.fi 2018, viitattu 3.7.2018.) Adecolla puolestaan on maailmanlaajuisesti yli 5200 toimipistettä ja 32 000 työntekijää, sekä Suomessa heidän kautta työskentelee päivittäin noin 2000 vuokratyöntekijää eri asiakasyrityksissä. Globaalisti heillä on yli 700 000 aktiivista vuokratyöntekijää. (Adecco.fi 2018, viitattu 3.7.2018.)

Henkilöstövuokrauksen avulla saadaan joustavasti työntekijöitä työtehtäviin, joihin yrityksillä ei ole mahdollista palkata omaa henkilöstöä. Työntekijöille henkilöstövuokraus mahdollistaa toimivia muotoja erilaisiin elämäntilanteisiin sekä mahdollisuuden kartuttaa omaa osaamista monipuolisissa tehtävissä ja työyhteisöissä. Yrityksille henkilöstövuokraus on nopeaa, helppoa ja joustavaa saada osaavaa työvoimaa lyhyisiin sekä pitkäaikaisiin henkilöstötarpeisiin. Henkilöstövuokrauksen toimeksiannot voi vaihdella muutamasta päivästä useiden vuosien mittaisiin työtehtäviin. (Adecco.fi 2018, viitattu 3.7.2018.)

Sihdin ja Adecon toimintaa ohjaavat eettiset ohjeet, joiden keskeisenä tekijänä on arvostus, koulutus, urakehitys sekä terveellinen ja turvallinen työympäristö. Jokapäiväisinä arvoina heillä on joukkuehenki, asiakaslähtöisyys, vastuunkanto, yritteliäisyys, intohimo, turvallisuus, taidot ja tasavertaisuus - Sihti onkin Henkilöstöpalveluyritysten liitto HPL ry:n auktorisoima toimija, sekä lisäksi he ovat Suomen Tilajaavastuu Oy:n osoittama Luotettava Kumppani. (Adecco.fi 2018, viitattu 3.7.2018.) Yrityksen arvot tulevat esille myös toimeksiantajalle tehdyn perehdytysoppaan kautta, jolloin vuokratyöntekijät voivat työskennellä työnantajan noudattamien arvojen mukaisesti.

2.2 Oppaan toteutuksen lähtökohdat

Opinnäytetyön kehittämistavoitteena on parantaa vuokratyöntekijöiden perehdyttämistä yleisesti päiväkodin kiireen keskellä sekä kokemuksia vuokratyön käytöstä. Opas mahdollistaa yleispätevän perehdytyksen, jota voidaan hyödyntää kaikissa Sihti Pohjois-Suomi Oy:n asiakasyrityksien vuokratyöntekijöiden sijaisuuksissa. Välittömänä tavoitteena oli avartaa vuokratyöntekijöiden näkemystä varhaiskasvatuksesta ja Kajaanin Kaupungin Varhaiskasvatussuunnitelman mukaisesta arvoperustasta, joka ohjailee työntekijöiden työskentelyä. Tavoitteena oli myös tuottaa toimeksiantajalle hyvää arvoa oppaan kautta, sekä parantaa asiakasyrityksien mahdollista negatiivista käsitystä vuokratyöntekijöiden käytöstä perehdyttämisen osalta. Perehdytystä ei välttämättä asiakasyrityksissä ehditä arjen keskellä toteuttamaan niin perusteellisesti, kuin se on suunniteltu.

Tuotteistamisprosessini lähti liikkeelle kehittämistarpeen tunnistamisesta. Tunnistimme toimeksiantajan kanssa perehdytysoppaan tarpeen varhaiskasvatuksen puolella työskenteleville vuokratyöntekijöille. Opinnäytetyötä varten toimeksiantajan kanssa keskusteltiin siitä, millainen perehdytysopas olisi hyvä vuokratyöntekijöille. Oppaasta toivottiin selkeää, ytimekästä ja lukijaystävällistä. Opinnäytetyön tavoitteena oli tuottaa toimeksiantajalle lisäarvoa ja hyvää mainetta perehdyttämisessä hyvän perehdyttämisoppaan avulla. Mäkisalonen (2003,132) mukaan perehdyttämisen keskiössä on se, että uusi työntekijä oppii ”talon tavat” ja työtehtävät mahdollisimman nopeasti.

Perehdytysoppaassa voidaan myös muistuttaa vuokratyöntekijää siitä, että varhaiskasvatus toteutuu vuorovaikutuksessa, jossa kasvatus, opetus ja hoito muodostavat eheän kokonaisuuden. Opinnäytetyötä sekä sen tuotosta, perehdytysopasta, varten toteutin kyselyn Sihti Pohjois-Suomi Oy:n asiakasyritykseen.

Valtakunnallisen varhaiskasvatussuunnitelman perusteiden mukaan varhaiskasvatus on pienten lasten eri elämäntilanteissa tapahtuvaa kasvatuksellista vuorovaikutusta. Tavoitteena on edistää lasten tasapainoista kasvua, kehitystä ja oppimista. Varhaiskasvatus koostuu hoidon, kasvatuksen ja opetuksen kokonaisuudesta. (Kajaanin kaupungin varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2017, 10–

11, viitattu 13.2.2018.) Toiminta perustuu valtakunnalliseen varhaiskasvatussuunnitelman perusteisiin sekä Kajaanin paikalliseen varhaiskasvatussuunnitelmaan.

Perehdyttäminen on työlainsäädännössä säädettyä ja työnantajia velvoittavaa toimintaa (Kupias & Peltola 2009, 20). Niin työturvallisuuslaissa (738/2002), työ-sopimuslaissa (55/2001) sekä laissa yhteistoiminnasta yrityksissä (334/2007) on kohtansa perehdyttämisestä, sen turvallisuudesta, järjestämisestä tai työntekijän oikeudesta siihen. Laki ei kuitenkaan määrittele perehdyttämisen sisältöä kovin tarkasti, tai sitä miten perehdyttäminen tulisi käytännössä toteuttaa. Tämä puoli jää työyhteisön ja viimekädessä työnantajan päätettäväksi ja valvottavaksi (Le-pistö 2004, 59).

2.3 Perehdytysoppaan tarve, tarkoitus ja tavoitteet

Perehdytysoppaita on tehty aiemmin varhaiskasvatuksen alueelle opinnäyte-työnä. Opinnäytetöissä on perusteltu varhaiskasvatuksen perehdytysoppaan ajanmukaisuutta, sekä työpaikkojen tarvetta kehittää perehdytystä. Perehdytysoppaita on tehty muun muassa tukemaan suullista perehdytystä, jolloin vuokratyöntekijä voi tarkistaa asioita myös perehdytysoppaasta. Emilia Lahtinen (2011) on mm. kehittänyt omaa perehdytysopastaan vuokratyöntekijöille ehkäisemään heidän työssään esiintyviä ongelmia, sillä Viitalan ja Mäkipelkolan (2005, 65) mukaan vuokratyövoiman käytön huonona puolena nähdään perehdytyksen heikko laatu.

Kinnunen Annika (2012) on omassa opinnäytetyössään koonnut perehdytysoppaan varhaiskasvatukseen. Hänen opinnäytetyön tarkoituksena oli selkeyttää ja kehittää päiväkotien perehdyttämiskäytäntöjä. Perehdytysoppaan tavoitteena oli selvittää, millaista perehdytys varhaiskasvatuksen työnkentällä on, mitkä ovat kehittämisen kohteen ja perehdyttämisen haasteet sekä mikä perehdyttämisessä on ollut onnistunutta. Kinnunen on omassa opinnäytetyössään tutkinut myös esmiehen näkemystä perehdyttämisessä. (Kinnunen 2012, 2, viitattu 8.3.2018.)

Edellä mainituissa opinnäytetöissä oli mielestäni kattavaa tietoa, joita pystyin hyödyntämään oman opinnäytetyöni työstämisessä. Opinnäytetyöt olivat selkeitä ja teoreettinen pohja tuki opinnäytetyön tarkoitusta.

Opinnäytetyön tarkoituksena oli tuottaa yhteistyökumppanille yleispätevä perehdytysopas varhaiskasvatuksen puolelle. Perehdytysopasta varten toimeksiantajan kanssa selvitettiin, millainen opas olisi tarpeellinen alan vuokratyöntekijöille, jotta sijaiset saisivat työtehtävistään käsityksen lyhyissäkin sijaisuuksissa. Pitkänajan kehitystavoitteena voidaan nähdä työntekijöiden ja asiakasyrityksien tyytyväisyyden positiivinen kehitys. Perehdytysopas edesauttaa sijaisia toteuttamaan omaa työtään sekä pääsemään työtehtäviin sisälle riippumatta sijaisuuden kestosta. Tällä voidaan parantaa asiakasyrityksien sijaistenkäyttöä sekä kokemuksia vuokratyöstä.

Li Andersson (2018) toteaa varhaiskasvatuksen olevan äärimmäisen tärkeä palvelu koko perheelle, joka nähdään osana Suomen koulutusjärjestelmää. Varhaiskasvatuksen kautta luodaan pohja oppimiselle sekä koulussa pärjäämiselle, sillä varhaiskasvatuksessa opitaan vuorovaikutusta, ryhmässä toimimista sekä kielellisiä valmiuksia. Varhaiskasvatukseen panostaminen on yhteiskunnan kannalta tärkeä ja kannattava investointi, koska sillä on vaikuttava merkitys lapsen hyvinvoinnille tulevaisuuden kannalta. Andersson pohtiikin, kuinka varhaiskasvatuksen ammattilaiset kertovat kaaoksesta ja henkilöstömitoituksen vähyydestä jolloin henkilöstöllä ei jää riittävästi aikaa laadukkaaseen kasvatustyöhön.

Henkilöstömitoitusta voidaan paikata varhaiskasvatuksen vuokratyöntekijöiden avulla, jolloin on erittäin tärkeää, että uusi tulokas saa kattavaa perehdytystä. Onnistuneen perehdytyksen avulla vuokratyöntekijällä jää riittävästi aikaa toteuttaa laadukasta varhaiskasvatusta, kun aikaa ei mene uusien asioiden itseoppimiseen. Onnistunut perehdytys vähentää myös vakituisten työntekijöiden kuormitusta, jolloin hekin voivat keskittyä kasvatustyöhön. Perehdytys mahdollistaa varhaiskasvatuksen vuokratyöntekijöiden toimimisen työssään tasavertaisena, jolloin voidaan mahdollistaa yhdessä toimiva työyhteisö ja toteuttaa laadukasta varhaiskasvatusta kaikkien etuja noudattaen.

Perehdytysoppaaseen halusin koota varhaiskasvatuksen vuokratyöntekijöille heidän kannaltaan tärkeitä asioita, jotta uuden työn aloittaminen sujuisi helpommin. Perehdytysopas ei korvaa työpaikoilla tehtävää perehdyttämistä, vaan on sen tukena. Perehdytysopas tuo lisäarvoa perehdytettävälle vuokratyöntekijälle pikaisesti alkavissa ja lyhytkestoisissa sijaisuuksissa. Sijaisen tarve saattaa olla pikainen, jolloin on hyödyllistä mahdollistaa nopea ja täsmällinen perehdyttäminen työntäjän ja varhaiskasvatuksen toimintatapoihin. Perehdytysoppaassa on nähtävillä myös työn kannalta tärkeitä tietoja, muun muassa työterveyshuollosta sekä poissaoloista ilmoittamisesta.

Perehdytysopasta varten toteutin kyselyn, jonka avulla sain selville millaista tietoa oppaan olisi hyvä sisältää. Kysely lähetettiin toimeksiantajan asiakasyritykseen. Kyselyyn valikoitui päiväkotitällä perusteella, mihin toimeksiantaja välittää eniten vuokratyöntekijöitä. Päiväkoti on vuoropäiväkoti, joka toimii kolmessa vuorossa.

Työtehtäviin tarttuminen voi olla erittäin hankalaa, jos joissakin asiakasyrityksissä perehdytystä ei ennätetä toteuttamaan tai vuokratyöntekijöille voidaan kertoa vain lapsien iät, joiden kanssa he työskentelevät. Omalla opinnäytetyölläni halusin tukea jokaista varhaiskasvatuksen puolella työskentelevää vuokratyöntekijää saamaan kiinni nopeasti omasta työnkuvastaan asiakasyrityksissä.

Opinnäytetyön prosessi piti sisällään kyselyn suunnittelemisen ja toteuttamisen sekä kyselyn vastauksien analysoinnin. Kyselyn pohjalta suunnittelin yhteistyökumppanin toiveita kunnioittavan ja organisaation brändin asettamien vaatimusten mukaisen perehdytysoppaan. Kyselyjä toimitettiin päiväkotiin 20 kappaletta, jotka osoitettiin työntekijöille ja yksi kappale kyselyistä osoitettiin varhaiskasvatuksen johtajalle. Johtajalle osoitetun kyselyn avulla tahdottiin saada myös johtajan näkökulmaa selville varhaiskasvatuksen vuokratyöntekijöiden perehdytyksestä. Kyselyyn liitettiin saatekirje, jossa kerroin opinnäytetyöni tarkoituksista. Sisällön tuottamiseen myös yhteistyökumppanilla oli omat toiveensa, joista sovimme ennen oppaan tuottamisen aloittamista.

Perehdytysoppaan avulla muistutetaan varhaiskasvatuksen vuokratyöntekijää siitä, että hän toimii päiväkodissa työskennellessä vastuuikäisenä ja on vastuussa lapsista sekä heidän turvallisuudesta. Vastuuikäisen tulee huolehtia omalla työskentelyllään myös lasten hoidosta ja kasvatuksesta. Vuokratyöntekijän tulee osallistua kaikkeen päiväkodin toimintaan sekä olla aidosti läsnä. Perehdytysoppaassa kannustetaan vuokratyöntekijää olemaan itse aktiivisesti kiinnostunut ja valmis oppimaan, sekä uskallusta esittää kysymyksiä henkilökunnalle.

Perehdytysoppaan tuotteistamisessa ja tarpeen, tarkoituksen, tavoitteiden toteutuksessa saavutettiin sosionomin kompetensseista sosiaalialan eettinen osaaminen, asiakastyön osaaminen, tutkimuksellinen kehittämisosaaminen sekä johtamisosaaminen. Kompetenssien saavuttaminen edellytti opinnäytetyön tekijältä toimintaa ammattieettisen reflektion kautta, sekä edistämään tasa-arvoa ja suvaitsevaisuutta. Opinnäytetyön tekijän tuli tunnistaa myös oman arvomaailman merkitys asiakkaiden kanssa tehtävässä työssä, johon lukeutuu varhaiskasvatuksen laadukkaan ja tasa-arvoisen työn edistäminen. Työn onnistumisen kannalta oli tärkeää osata arvioida työnprosessin eri vaiheita sekä kehittää omaa työtä arvioinnin pohjalta. Opinnäytetyöntekijän tuli sisäistää reflektiivinen, tutkiva ja kehittävä työote, jonka avulla toteutettiin opinnäytetyön tuotos eli varhaiskasvatuksen perehdytysopas. Opinnäytetyön avulla kehitettiin sosiaalialan osaamista sekä työyhteisöä.

3 PEREHDYTYS

Henkilöstöjohtaminen sisältää kaiken sen toiminnan, jonka avulla pyritään varmistamaan yritystoiminnalle riittävä työvoiman määrä sekä työvoimalle osaaminen, hyvinvointi ja motivaatio josta tehokas toiminta on riippuvainen. (Sikkilä 2010, 13, viitattu 11.4.2018). Henkilöstöjohtaminen on toimintakokonaisuus, joka sisältää esimerkiksi rekrytoinnin, perehdyttämisen, henkilöstön kehittämisen sekä palkitsemisen (Viitala 2007, 21).

3.1 Perehdyttäminen

Perehdyttämisellä tarkoitetaan kaikkia niitä toimenpiteitä, joiden avulla tutustutaan uusi työntekijä uuteen työpaikkaan, sen tapoihin, ihmisiin ja työhön liittyviin odotuksiin. Perehdyttämisen avulla uusi työntekijä tutustuu yritykseen, talon tapoihin sekä työyhteisöön. (Työturvallisuuskeskus.fi 2013, viitattu 22.5.2018.)

Perehdyttäminen ja kouluttaminen työhön koostuvat organisoiduista oppimiskäytännöistä, jotka pystyvät tarjoamaan yksilöllistä suorituskykyä tietämyksen, taitojen sekä asenteiden muuttuessa. Perehdyttämisen laajuus ja syvällisyys voivat vaihdella riippuen työtehtävästä ja työpaikasta. (Ahtiainen 2018, viitattu 3.7.2018.)

Riittävän perehdyttämisen järjestämisen päävastuu on työnantajalla. Lähimmän esimiehen vastuulle jää vastata perehdyttämisen suunnittelusta, toteuttamisesta ja valvonnasta. Lähin esimies voi myös delegoida erilaisia perehdyttämiseen liittyviä tehtäviä muille työntekijöille, mutta vastuu perehdyttämisestä säilyy silti aina johdolla ja esimiehellä. (Tehy.fi 2018, viitattu 8.2.2018.)

Hyppäsen (2018, 1) mukaan työnantajan lakisääteisiin velvoitteisiin kuuluu huolehtia työturvallisuudesta sekä työhön liittyvien ohjeiden antamisesta. Hyppänen korostaa myös työntekijän mielikuvien ja odotuksien vahvistuvan tai jopa muuttuvan perehdytys- ja koeajan aikana. Hyppänen mainitsee usein perehdytyksessä

unohtuvan perehdytysprosessin kaksisuuntaisuuden, joka tarkoittaa sitä, että työntekijällä voi olla paljon annettavaa työnantajalle, mikäli hänen osaamistaan osataan hyödyntää oikeanlaisilla tavoilla.

Perehdyttämistä tarvitaan jokaisella työpaikalla riippumatta sen koosta tai toimialasta. Järjestelmällinen perehdytys tulee kuulua kaikille henkilöstöryhmille, unohdatta esimiehiä ja vuokratyöntekijöitä. Myös pidempiaikaiset työntekijät tarvitsevat perehdytystä ja opastusta siirryttäessä uusiin työtehtäviin. Perehdytyksen avulla voidaan helpottaa ja jouduttaa työtä, ja ne ovat tärkeässä osassa henkilöstön kehittämisessä. Perehdyttäminen on jatkuva prosessi, joka kehittyy henkilöstön ja työpaikan tarpeiden mukaisesti. (Työturvallisuuskeskus.fi 2013, viitattu 22.5.2018.)

Perehdytyksen tueksi tulee olla aina kirjallinen suunnitelma, jonka avulla seurataan opastuksen etenemistä. Suunnittelun avulla säästetään aikaa itse opastustilanteessa sekä suunnitelma toimii samalla muistin tukena. Perehdytys suunnitelmassa tulee olla perehdytyksen seuranta ja arviointi, joiden avulla voidaan varmistaa määriteltyjen tavoitteiden saavuttaminen. Dokumentit allekirjoitetaan perehdytyksen päätteeksi ja ne tulee olla esimiehen hallussa. Yleisen perehdyttämissuunnitelman lisäksi jokaisella opastajalla tulee olla oma suunnitelma varsinaisen työopastuksen käytännön toteutuksesta. Suunnitelmassa selvitetään itselle ketä, miksi, mitä ja miten hän perehdyttää ja opastaa. Perehdyttämisessä voidaan hyödyntää viiden askeleen menetelmää. (Työturvallisuuskeskus.fi 2013, viitattu 22.5.2018.)

Caruth, Caruth & Pane Haden (2010) lisäävät artikkelissaan perehdytysmalliksi tehokkaan perehdyttämisen tasomallin, joka koostuu neljästä eri tasosta; henkilöstöosaston esittelystä, työnjohdollisesta indoktrinaatiosta kuten työtilojen esittelyn sekä työn vaatimuksen ja työturvallisuusasiat, muodollisesta perehdyttämisestä sekä seurannasta ja jatkotoimenpiteistä. Tehokkaassa perehdytyksessä käsitellään ensimmäisenä henkilöstöosasto ja sen eri osa-alueet, sekä käsitellään organisaation rakenne, käytännöt ja etuudet. Perehdytyksessä käydään myös läpi, mistä työntekijällä on mahdollisuus saada tukea ja tietoa osana perehdytystä.

Caruth, Caruth & Pane Haden (2010) mukaan kolmas osio muodostuu muodollisesta perehdytyksestä, jolloin kokoonnutaan tilaan, jossa annetaan perehdytystä käsittelevä puheenvuoro henkilöstöosaston työntekijälle. Tehokkaassa perehdytyksessä seurataan etenemistä ja toteutusta, jolloin lähin esimies työskentelee uuden työntekijän kanssa, jolloin mahdolliset väärinymmärrykset selviävät tulokkaalle. Työskennellessään samalla esimies näkee, kuinka työntekijä on otettu vastaan ja kuinka hän on sisäistänyt asiat. HR-osasto voi ottaa tähän osioon kirjoittajien mukaan kantaa ottamalla yhteyttä työntekijään tai esimieheen.



Kuva 1. Perehdyttämisen viisi askelta Työturvallisuuskeskuksen (2018) mukaan.

3.2 Perehdyttäminen työturvallisuuslaissa

Työturvallisuuslain 738/2002 mukaan työnantajilla on velvollisuus perehdyttää heidän työntekijänsä työhön ja opastettava heitä turvalliseen työskentelyyn, sekä häiriö- ja poikkeustilanteisiin (Finlex.fi 2018, viitattu 18.1.2018). Työturvallisuuslaki määrittelee perehdyttämisen velvollisuuden myös vuokratyötä tekevien sijaisien kanssa, jolloin vuokratyöntekijöitä tarjoavan työnantajan on lain mukaisesti varmistettava, että vuokratyöntekijällä on riittävästi ammattitaitoa, kokemusta ja hän on sopiva suoritettavaan työhön. Tilaajan velvollisuus on huolehtia vuokratyöntekijän perehdyttämisestä työkohteen olosuhteisiin ja itse työtehtäviin (Työturvallisuuskeskus 2010, 22–23).

Opinnäytetyön lähtökohtana on työntekijöiden perehdytys sosiaalialan asiakasyrityksissä toimiville vuokratyöntekijöille. Vuokratyöntekijöille on tärkeää, että he saavat yleiskuvan yrityksestä, yrityksen toiminnan tarkoituksesta ja arvoista, sekä heidän toimintatavoistaan.

Perehdyttämisessä tarjotaan tietoa työsuhteeseen liittyvistä asioista ja työnkuvasta. Lyhytaikaisten sijaisien perehdyttämisessä on huomioitava työn kannalta kaikista tärkeimmät asiat (Työturvallisuuskeskus 2010, 3). Vuokratyöntekijät ja sijaiset tulee perehdyttää kuten muutkin työntekijät ja perehdytyksen tulee sisältää ainakin työpaikan ja työn haitta- ja vaaratekijät, turvalliset ja terveelliset työmenetelmät ja –tavat, henkilösuojainten ja suojavälineiden käyttäminen työpaikalla, työpaikan koneiden, laitteiden ja työvälineiden turvallinen käyttö sekä toiminta hätä- ja poikkeustilanteissa (Työturvallisuuskeskus 2010, 23). Työpaikoilla on varauduttava myös siihen, että sijaiset saattavat vaihtua tiuhaan tahtiin, jolloin heitä varten on kannattavaa koota oma perehdyttämisaineisto, joka sisältää muistilistan esimerkiksi tärkeimmistä asioista (Työturvallisuuskeskus 2010, 3).

Perehdyttämisen tärkeydelle toisen näkökulman antaa työturvallisuuslaki 738/2002. Tässä laissa määritellään työntekijän velvollisuudeksi noudattaa työnantajan antamia määräyksiä ja ohjeita sekä noudatettava järjestystä ja siisteyttä,

sekä oltava huolellinen ja varovainen, jotta työnteko ja työolosuhteet pysyvät turvallisina (Työsopimuslaki 738/2002, 4:18§). Täyttääkseen velvollisuutensa on työntekijän saatava kattava perehdytys.

Aina perehdyttäminen ei kuitenkaan onnistu parhaalla mahdollisella tavalla. Sen mahdolliselle epäonnistumiselle on lukuisia syitä, yleisimmin se johtuu kiireestä. Toisinaan uuden ihmisen odotetaan mukautuvan tilanteeseen, eikä aiheuttavan muille työntekijöille lisätyötä. Myös väärät oletukset työntekijän valmiuksista ja taidoista saattavat johtaa puutteelliseen perehdytykseen. Epäselvyydet perehdyttämisen vastuunjaossa saattavat johtaa tilanteeseen, jossa kukaan ei ota vastuuta perehdyttämisestä. (Kjelin & Kuusisto 2003, 241–243.)

3.3 Vuokratyöntekijöiden perehdyttäminen

Vuokratyöntekijöiden perehdyttäminen voidaan kokea työyhteisössä raskaana, mikäli vuokratyöntekijöitä käytetään useasti ja vaihtuvuus on tiheää. Vuokratyöntekijöiden sitoutuminen organisaatioon voi olla heikkoa, vaikka he olisivat kovin sitoutuneita omaan työhön. Vuokratyöntekijöiden käyttö voidaan nähdä myös viestinä siitä, että organisaation johto ei ole halukas sitoutumaan uusiin työntekijöihin (Viitala & Jylhä 2011, 226–227.) Perehdytysoppaan avulla haluanakin tukea vuokratyöntekijöiden työhön perehtymistä ja työtehtävän toteuttamista.

Arthur (2006, 292) kertoo, että uusien työntekijöiden oppimista voidaan lyhentää onnistuneen perehdyttämisen myötä – asioiden teoreettinen oppiminen on avainasemassa työn tekemisessä. Perehdytyksen avulla uusi työntekijä oppii työpaikan tietojärjestelmät, työtarvikkeiden sijainnin sekä vastuuhenkilöt. Arthur painottaa, että työntekijän tietäessä edellä mainitut asiat perehdyttämisen ansiosta, on työntekijän työnteko huomattavasti tehokkaampaa. Näin ollen työntekijöillä ei mene aikaa etsiä ja jatkuvasti pyytää apua, vaan he voivat toimia oma-aloitteisesti ja itsenäisesti.

Työpaikan sääntöihin tulee tutustua uuden työntekijän kanssa, mutta niiden perusteellista läpikäyntiä ei suositella ensimmäisten päivien aikana. Työntekijöiden

on tämän sijaan tarpeellista tietää, mitä heiltä odotetaan ja millaisia seurauksia on, mikäli he eivät kyseisiä tavoitteita ja odotuksia kykene täyttämään. Työnantaja voi ilmaista kyseiset asiat miellyttävällä tavalla, vaikka aihe voisi olla hätkähdyttävä. Työnantaja voi keskustella kyseisistä asioista esimerkiksi työpaikan toimintatapojen ja menettelyiden ohessa. (Arthur 2006, 292)

Hyvä perehdytys edistää uusien työntekijöiden suoriutumista hyvin työtehtävissään ja viihtymisestä työssään. Hyvä perehdytys edistää paineensietokykyä ja ehkäisee työtehtävissä mahdollisesti syntyviä virheitä. Laadullisen perehdyttämisen toteutus poistaa jännittyneisyyttä ja tutustuttaa työympäristöön, jolloin vähennee työtapaturmien ja turhien virheiden todennäköisyys. (Kinnunen 2012, 11–12, viitattu 8.3.2018.)

Österbergin (2014, 116) mukaan taas perehdyttämisen laajuus riippuu pitkälti tulevista työtehtävistä sekä työsuhteen pituudesta. Österberg toteaa, että mikäli työntekijä tulee toimittamaan lyhyttä sijaisuutta, harjoittelua tai kesätyötä, tulee perehdytyksen toteutukseen varata käytettäväksi vain vähän aikaa. Tiiviin perehdytyksen tulee sisältää työn kannalta kaikista oleellimmat tiedot, jotka varhaiskasvatuksen kannalta olisi esimerkiksi lapsien innostaminen ja motivointi uusien asioiden opetteluun. Varhaiskasvatuksessa lapsia ohjataan käyttämään erilaisia oppimisen tapoja. Opetuksella tuetaan ja siinä hyödynnetään lasten luontaista uteliaisuutta sekä tutkimisen halua. Opetuksessa otetaan huomioon lasten kehittyvät taidot, mielenkiinnon kohteet ja vahvuudet, sekä lasten yksilölliset tuen tarpeet. (Kajaanin kaupungin varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2017,17, viitattu 13.2.2018.)

Vuokratyöntekijöiden perehdyttäminen on yhtä merkityksellistä, kuin organisaation vakituisten työntekijöiden perehdyttäminen, koska vuokratyöntekijät ovat sillä hetkellä osa yrityksen toimintaa. Erityisen tärkeänä voidaan nähdä vuokratyöntekijöiden ja vakituisten työntekijöiden perehdyttämisen toteutuminen yhtäläisenä ja tasa-arvoisena, jotta kaikkien työntekijöiden välille muodostuisi yhteenkuuluvuuden tunne. Tällöin voidaan välttää vuokratyöntekijöiden ja vakituisten työntekijöiden eriarvoista kohtelua työpaikoilla. On myös todettu, että perehdyttäminen lisää työntekijöiden organisaatioon sitoutumista. Yhtenäisellä perehdyttämisellä

saadaan aikaan kiinteämpi ja organisaatioon sitoutuneempi työyhteisö, jossa työsuhteen laadulla ei olisi niin suurta merkitystä. (Hämäläinen 2014, 36–37, viitattu 22.5.2018.)

Organisaation esimies on viime kädessä vastuussa perehdyttämisestä, mutta työpaikkaan kotoutumista voidaan kuitenkin edistää nimeämällä työyhteisöstä nimitys perehdyttäjä. Perehdyttäjän tulisi olla kokenut työntekijä, jolla on motivaatiota perehdyttämiseen, perusymmärrystä aikuisen oppimisesta sekä kyky hyvään vuorovaikutukseen uusien työkavereiden välillä. Tärkeintä on opastaa uudelle työntekijälle hänen työtehtävänsä ja se, kuinka yksikössä työskennellään. (Kinnunen 2012, 12, viitattu 8.2.2018.)

4 VARHAISKASVATUS

Varhaiskasvatus on suunnitelmallista ja tavoitteellista kasvatusta, opetusta ja hoitoa, jotka muodostavat yhdessä eheän kokonaisuuden. Näissä korostuu erityisesti pedagogiikka. Varhaiskasvatuksen päätavoite on tukea lapsen kasvua, kehitystä ja oppimista sekä edistää heidän hyvinvointia. (THL.fi 2017, viitattu 2.2.2018.)

4.1 Varhaiskasvatuslaki

Varhaiskasvatuslakia (36/1973) sovelletaan kunnan, kuntayhtymän sekä muun palvelujen tuottajan järjestämään varhaiskasvatukseen, jota annetaan päiväkodissa, perhepäivähoidossa tai muuna varhaiskasvatuksena kuten esimerkiksi kerho- ja leikkitoimintana (Opetushallitus 2017, viitattu 13.2.2018.) Vuonna 2015 elokuussa voimaan tulleen uuden varhaiskasvatuslain nimissä korostetaan lapsen oikeutta suunnitelmalliseen varhaiskasvatukseen. Varhaiskasvatuslaissa säädetään myös ensimmäistä kertaa päiväkotien lapsiryhmiä koskevista enimmäismääristä. (JHL.fi 2017, viitattu 18.1.2018.)

Varhaiskasvatuslain (8.5.2015/580) 2 a § kohdalla määritellään varhaiskasvatuksen tavoitteita, joita tulee toteuttaa varhaiskasvatuksen parissa. Laki määrittelee perustan lapsen iän ja kehityksen mukaiselle kokonaisvaltaiselle kasvulle, kehitykselle, terveydelle ja hyvinvoinnille. Varhaiskasvatuksen tulee myös tukea lapsen oppimisen edellytyksiä ja edistää elinikäistä oppimista, sekä koulutuksellisen tasa-arvon toteuttamista. Varhaiskasvatuslaissa määritellään myös kehittävä, oppimista edistävä, terveellinen ja turvallinen varhaiskasvatusympäristö, sekä yhdenvertaiset mahdollisuudet lapsille varhaiskasvatukseen. (Finlex.fi 2018, viitattu 12.3.2018.)

Varhaiskasvatuslaki 5 § (29.1.2016/708) määrittelee päiväkodin ja perhepäivähoidon henkilöstömitoituksen, jotta varhaiskasvatukselle säädetyt tavoitteet voidaan saavuttaa. Valtioneuvoston asetuksella säädetään tarkemmin päiväkodissa

hoito- ja kasvatustehtävissä olevan henkilöstön sekä lasten välisen henkilöstömitoituksen, tilapäisestä henkilöstömitoituksen poikkeamisesta, erityistä hoitoa ja kasvatusta tarvitsevien lasten huomioon ottamisesta henkilöstömäärässä sekä henkilöstörakenteessa (Finlex.fi, 2018, viitattu 12.3.2018.)

4.2 Varhaiskasvatus ja varhaiskasvatussuunnitelma Kajaanissa

Varhaiskasvatus on yhteiskunnallinen palvelu, jolla on monia tehtäviä. Varhaiskasvatuksen tehtävänä on edistää lapsien kokonaisvaltaista kasvua, kehitystä ja oppimista yhteistyössä huoltajien kanssa. Varhaiskasvatuksen avulla edistetään lasten tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta sekä ehkäistään syrjäytymistä. Varhaiskasvatuksen oppimisympäristön tulee olla kehittävä, oppimista edistävä sekä terveellinen ja turvallinen lapsen ikä ja kehitys huomioiden (Kajaanin kaupungin varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2017, 11–12, viitattu 13.2.2018.)

Varhaiskasvatuksessa opitut tiedot ja taidot vahvistavat lasten osallisuutta sekä aktiivista toimijuutta yhteiskunnassa. Varhaiskasvatuksen avulla tuetaan myös huoltajia kasvatustyössä sekä mahdollistetaan heidän osallistuminen työelämään tai opiskeluun (Kajaanin kaupungin varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2017, 11–12, viitattu 13.2.2018.)

Varhaiskasvatus on hyvin keskeinen lapsiperheiden palvelu, johon suurin osa lapsista osallistuu ennen oppivelvollisuuden alkua. Merkittävänä tekijänä varhaiskasvatuksessa ovat huoltajien ja lasten väliset vuorovaikutus- ja kiintymyssuhteet. Henkilöstön tehtäväksi jää luoda luottauksellinen suhde lapseen. Huoltajien ja henkilöstön välisellä yhteistyöllä luodaan lasten elämään jatkuvuutta ja turvallisuuden tunnetta. Lapsen varhaiskasvatuksen tavoitteita sopiessa on avoin, arvostava ja tasavertainen kohtaaminen ensisijaista (Kajaanin kaupungin varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2017, 13–14, viitattu 13.2.2018.)

Varhaiskasvatuksen järjestämistä ohjaavat velvoitteet perustuvat Suomen perustuslakiin, varhaiskasvatuslakiin ja päivähoidosta annettuihin asetuksiin sekä Varhaiskasvatussuunnitelman perusteisiin. Varhaiskasvatuksessa sovelletaan myös

säännöksiä sosiaalihuollosta sekä hallintolakia ja lakia viranomaisen toiminnan julkisuudesta. Varhaiskasvatuksen valtakunnallisista tavoitteista säädetään varhaiskasvatuslaissa, joiden tavoitteet ohjaavat perusteiden sekä paikallisen ja lapsen varhaiskasvatussuunnitelman laadintaa sekä sen toteuttamista ja arviointia (Kajaanin kaupungin varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2017, 11–12 viitattu 13.2.2018.)

Varhaiskasvatus noudattaa henkilöstölle asetettuja kelpoisuusvaatimuksista annettuja säädöksiä. Varhaiskasvatuksessa huomioidaan lisäksi työsuojeluun ja turvallisuuteen liittyvät säännökset, henkilötietoja koskevat säännökset sekä lasten kanssa työskentelevien rikostaustan selvittämistä koskevat säädökset (Kajaanin kaupungin varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2017, 13, viitattu 13.2.2018.)

Varhaiskasvatussuunnitelman perusteiden tehtävä on tukea ja ohjata varhaiskasvatuksen järjestämistä, toteuttamista ja kehittämistä. Varhaiskasvatussuunnitelman avulla edistetään laadukasta ja yhdenvertaista varhaiskasvatuksen toteuttamista. Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet määrittelevät varhaiskasvatuksen toteuttamisen kannalta keskeiset tavoitteet ja sisällöt sekä varhaiskasvatuksen järjestäjän ja huoltajien välisestä yhteistyöstä, monialaisesta yhteistyöstä ja lapsen varhaiskasvatussuunnitelman sisällöstä (Kajaanin kaupungin varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2017, 5., viitattu 13.2.2018)

Varhaiskasvatuksen suunnitelma tulee laatia siten, että se määrittelee, ohjaa ja tukee varhaiskasvatuksen järjestämistä paikallisesti. Suunnitelman tekovaiheessa otetaan huomioon paikallisia erityispiirteitä, mahdollisia pedagogisia painotuksia, lasten tarpeita sekä varhaiskasvatusta koskeva arviointitieto ja kehittämistyön tulokset (Kajaanin kaupungin varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2017, 6, viitattu 13.2.2018.)

Kajaanin kaupungin varhaiskasvatussuunnitelman (2017, 15, viitattu 13.2.2018) perusteiden arvoperustana ovat lapsen edun ensisijaisuus, lapsen oikeus hyvinvointiin, huolenpitoon ja suojeluun, lapsen mielipiteen huomioon ottaminen sekä

yhdenvertaisen ja tasa-arvoisen kohtelun vaatimus. Varhaiskasvatussuunnitelman arvoja ovat myös lapsen syrjintäkielto YK:n Lapsen oikeuksien sopimuksen, varhaiskasvatustlain ja YK:n vammaisten henkilöiden oikeuksia koskevan yleissopimuksen mukaisesti.

Kajaanin kaupungin varhaiskasvatussuunnitelma (2017,15–16, viitattu 13.2.2018) on laadittu oppimiskäsityksen perusteella, jonka mukaisesti lapset kasvavat, kehittyvät sekä oppivat vuorovaikutuksessa muiden ihmisten ja heidän lähiympäristönsä kanssa. Oppimiskäsitystä pohjataan myös näkemykseen lapsesta aktiivisena toimijana, sillä lapset ovat synnynnäisesti uteliaita ja haluavat oppia uutta, kerrata sekä toistaa asioita. Oppiminen nähdään kokonaisvaltaisena ja sitä tapahtuu kaikkialla.

Varhaiskasvatuksen oppimisen lähtökohtana ovat lasten aiemmat kokemukset, mielenkiinnon kohteet sekä heidän osaaminen. Oppimista tapahtuu parhaiten silloin, kun lapset voivat hyvin ja kokevat olonsa turvalliseksi. Myönteisten tunnekokemusten ja vuorovaikutussuhteiden avulla voidaan edistää oppimista (Kajaanin kaupungin varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2017, 16, viitattu 13.2.2018.)

4.3 Pedagoginen perehdytys

Varhaiskasvatuksella tarkoitetaan lapsen suunnitelmallista ja tavoitteellista kasvatuksen, opetuksen ja hoidon muodostamaa kokonaisuutta, jossa painottuu erityisesti pedagogiikka. Opetushallituksen (2018) mukaan varhaiskasvatuksen tavoitteena on tukea lapsen kasvua, kehitystä ja oppimista sekä edistää hyvinvointia. Pedagogisella perehdyttämisellä tarkoitetaan uuden työntekijän perehdyttämistä päiväkodin pedagogisiin painotuksiin, arvoihin sekä toimintakulttuuriin (Tynnenen 2017, 17, viitattu 3.2.2018). Varhaiskasvatuksen pedagogiikka on tietoisista toimintaa lasten oppimisen ja hyvinvoinnin toteutumiseksi. Pedagogiikkaa kohdataan arjen toimintakulttuurissa, oppimisympäristöissä sekä varhaiskasvatuksen keskeisimmässä elementissä, leikissä. Erityisen tärkeänä nähdään lasten osallistaminen (Rautiainen 2018, viitattu 2.8.2018.)

Jokaisella lapsella on oikeus laadukkaaseen varhaiskasvatukseen, pedagogiikkaan, kannattelevaan vuorovaikutukseen sekä ystäviin. Näitä asioita toteutetaan ammatillisissa työyhteisöissä sekä hyvän tiimityöskentelyn avulla. Jokaisen varhaiskasvatuksen ammattilaisen tehtävä on huolehtia lapsesta ja lapsuudesta (Järvinen 2015, 78.)



Kuva 2. Varhaiskasvatuksen pedagoginen toiminta (Peda.net 2018).

Pedagogista perehdyttämistä varten jokaista päiväkodin toimintaa ohjaa valtakunnallinen-, kuntakohtainen- ja yksikkökohtaiset varhaiskasvatussuunnitelmat. Yksikkökohtaisissa varhaiskasvatussuunnitelmissa tulee olla kirjattuna päiväkodin arvot sekä painotukset heidän toteuttamassaan varhaiskasvatustyössä (Tynnenen 2017, 17, viitattu 3.2.2018.) Pedagoginen perehdyttäminen koetaan tärkeänä laadukkaan varhaiskasvatuksen toteuttamisessa sekä työntekijän, lapsen ja lapsen perheen hyvinvoinnin avaintekijänä (Tynnenen 2017, 2, viitattu 3.2.2018).

Pedagoginen toiminta toteutuu lasten ja henkilöstön välisessä vuorovaikutuksessa ja yhteisessä toiminnassa. Lasten omaehtoinen, henkilöstön ja lasten yh-

dessä ideoima sekä henkilöstön johdolla suunniteltu toiminta täydentävät toisiinsa. Varhaiskasvatuksen pedagoginen toiminta läpäisee kasvatuksen, opetuksen ja hoidon kokonaisuuden (Kajaanin kaupungin varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2017, 17, viitattu 13.2.2018.) Pedagogisen toiminnan tulisi pitää sisälleen oppimisen ja opettamisen vuorovaikutuksen (Tynninen 2017, 23, viitattu 3.2.2018).

Varhaiskasvatuksessa lapsia innostetaan ja motivoidaan opettelemaan uusia asioita sekä ohjataan käyttämään erilaisia oppimisen tapoja. Opetuksella tuetaan ja siinä hyödynnetään lasten luontaista uteliaisuutta sekä tutkimisen halua. Opetuksessa otetaan huomioon lasten kehittyvät taidot, mielenkiinnon kohteet ja vahvuudet, sekä lasten yksilölliset tuen tarpeet (Kajaanin kaupungin varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2017,17, viitattu 13.2.2018.)

4.4 Perehdytys varhaiskasvatuksen laadun perustana

Varhaiskasvatuksen toiminta-ajatuksena päiväkodeissa on tarjota lapsille turvallinen, aktiiviseen tiedonhankintaan kannustava kasvu- ja oppimisympäristö, jossa lapsilla on mahdollisuus kehittää persoonallisuutta ja taitoja monipuolisesti leikin ja toiminnan kautta. Turvallisien ja pysyvien ihmissuhteiden perusteella luodaan pohja lapsen perusturvallisuuden tunteelle ja sosiaaliselle kehitykselle. Keskeisenä tekijänä voidaan nähdä kasvatuskumppanuus, joka on vanhempien ja varhaiskasvatushenkilöstön tietoista sitoutumista toimimaan yhdessä lapsen kehityksen ja oppimisen tueksi (Kinnunen 2012, 7, viitattu 8.3.2018.)

Turvallisen ja laadukkaan päivähoidon takaaminen lapsille vaatii työntekijöitä päiväkoteihin, jotka ovat perehdytetty laadukkaasti heidän työtehtäviinsä ja tavoitteisiin. Henkilöstövalintojen, perehdyttämisen ja henkilöstön kouluttautumisen avulla voidaan säädellä sitä, että päiväkodeissa on riittävästi osaamista kaikentyyppisille lapsille ja heidän vanhemmilleen. Kokonaisvastuu perehdyttämisen järjestämisestä jää yksikön johtajalle. Perehdyttämisen kehitys kytkeytyy vahvasti johtamisen kehittämiseen, joka on usein myös työnantajaprofiilin kehittämistä (Kjelin & Kuusisto 2003, 246.)

Turvallinen ja laadukas varhaiskasvatus tarjoaa lapsille turvallisia aikuisia, jotka muistuttavat ihmissuhteiden olemassa olemisen tärkeydestä lasten ja perheen elämässä. Jokainen lapsi tarvitsee hyvinvoinnin edistämisen kannalta hoivaa, arvostusta sekä turvallisuuden tunnetta. Turvalliset aikuiset ovat avainasemassa vaikuttamassa positiivisesti lapsen mielen kehittymiseen sekä hyvinvointiin, jokainen aikuinen kykenee olemaan turvallinen aikuinen (Mielenterveysseura.fi 2014, viitattu 2.8.2018.) Varhaiskasvatuksessa on tärkeää pystyä jokaisen työntekijän toimimaan turvallisena ja luotettavana aikuisena, riippumatta siitä, onko vakituinen- vai vuokratyöntekijä. Varhaiskasvatuksen vuokratyöntekijöitä voidaan muistuttaa, sekä kannustaa perehdyttämisen kautta olemaan turvallinen aikuinen.

5 OPPAAN TUOTEKEHITYSPROSESSI

Opinnäytetyöni tavoitteena oli tuottaa toimeksiantajalle lisää arvoa yleispätevällä perehdytysoppaalla, muistuttaen yleisen perehdytyksen lisäksi varhaiskasvatuksen vuokratyöntekijöitä Kajaanin kaupungin varhaiskasvatussuunnitelman arvo-perustasta, joka toimii pohjana varhaiskasvatuksen työlle. Perehdytysopas suunnattiin varhaiskasvatuksen puolella työskenteleville vuokratyöntekijöille. Opinnäytetyön tarkoituksena oli tuottaa perehdytysopas, joka auttaa varhaiskasvatuksen vuokratyöntekijöitä työskentelemään jopa lyhyissäkin sijaisuuksissa laadukkaasti. Kuviossa 1 (s. 31) on nähtävillä opinnäytetyöni prosessikaavio.

5.1 Tuoteprosessi

Tuotekehitysprosessissa käsittelen prosessin kulkua tarpeen tunnistamisesta viimeistelyvaiheeseen. Tuotekehitysprosessissa käsittelen myös kyselyä osana tuoteprosessia, sekä tuotteistamisen laatukriteereitä.

5.1.1 Prosessin kulku

Opinnäytetyön prosessi lähti liikkeelle toimeksiantajan tarpeen tunnistamisesta omien työkokemuksieni kautta varhaiskasvatuksen asiakasyrityksissä. Olen työskennellyt toimeksiantajan välityksellä vuokratyöntekijänä varhaiskasvatuksen puolella, jolloin havaitsin puutteita vuokratyöntekijöiden perehdyttämisessä. Opinnäytetyön yhteistyökumppania etsiessä, ehdotin toimeksiantajalle perehdytysoppaan tekemisestä varhaiskasvatuksen puolelle. Toimeksiantajalla oli ollut jo aiemmin tarvetta perehdytyksen tuotteistamiselle. Suunnittelemani opinnäytetyön aihe oli ajankohtainen ja tarpeellinen työelämälle, jonka vuoksi yhteistyökumppani löytyi nopeasti.

Opasta tullaan käyttämään Kajaanin varhaiskasvatuksen kohteisiin välitettävien vuokratyöntekijöiden perehdyttämiseksi yleisellä tasolla. Opinnäytetyön tarkoitus oli tuottaa yhteistyökumppanille yleispätevä perehdytysopas. Perehdytysoppaan

tuottamisprosessia varten toimeksiantajan kanssa keskusteltiin siitä, millainen opas olisi tarpeellinen vuokratyöntekijälle, jotta sijaiset saisivat työtehtävistään käsityksen lyhyissäkin sijaisuuksissa. Ideavaiheessa tutkin aiemmin opinnäytetyönä tehtyjä perehdytysoppaita, etenkin varhaiskasvatuksen puolelle suunnattuja sekä sosiaalialalla tehtyjä opinnäytetöitä. Luin oppaita läpi ja vertailin oppaita keskenään, sekä tutkin opinnäytetyöni aiheeseen liittyvää kirjallisuutta. Pohdin, millainen perehdyttämispas olisi sisällöltään tarpeellinen toimeksiantajalleni.

Tuotteen luonnosteluvaiheessa keräsin tietoa opastani varten kyselyiden avulla, jotka olivat suunnattu toimeksiantajan asiakasyrityksen työntekijöille sekä päiväkodin johtajalle. Kyselyn avulla haluttiin selvittää vuokratyöntekijöiden perehdyttämistä. Kyselyiden avulla voidaan toteuttaa oppaalle ratkaisuluonnos, tuotekuvaus eli tuotespesifikaatio (Jämsä 2000, 85).

Tuotteistamisen alkuvaiheessa selvitetään asiakkaiden tarpeet ja muokataan tuote ja tuotteistamisprosessi niin, että kaikki asiakkaan tarpeet tulevat huomioituksi. Asiakkaan tarpeiden huomiointi on osa tuotteistamisprosessia, mukaan lukien tuotteen ja tuotteistamisprosessin arvioimisen (Jämsä & Manninen 2000, 29–33.) Tuotteistamisprosessissa pyysin toimeksiantajalta palautetta ja kehitysehdotuksia opasta varten. Palautteen saaminen oli mielestäni välttämätöntä työskennellessä yhteistyössä työelämälähtöisesti.

Tuotteen kehittämissä huomioin toimeksiantajan toiveet perehdytysoppaan ulkoasusta. Oppaasta toivottiin lyhyttä, ytimekästä ja lukijaystävällistä. Oppaan tuli olla ulkonäöllisesti jo kiinnostusta herättävä sekä helposti luettavissa oleva.

Tuotteistamisprosessin eri vaiheissa on palaute ja arviointi tarpeellista. Tuotteen esitelmä valmisteluvaiheessa on loistava tapa saada palautetta, koekäyttäjiksi voidaan nimetä tuotteen tilaaja. Testaaja voi esittää myös itse muutosehdotuksia sekä ratkaisuvaihtoehtoja. Tuote viimeistellään tuotteen koekäytöstä saatujen palautteiden ja kokemusten pohjalta. Viimeistelyvaiheessa hiotaan yksityiskohdita, käyttö- tai toteutusohjeiden laadintaa ja päivittämisen suunnittelua. Myös tuotteen markkinointi ja jakelun suunnittelu kuuluvat viimeistelyvaiheeseen (Jämsä & Manninen 2000, 80–92.) Oppaan mallikappaleen valmistuttua tarkistimme toi-

meksiantajan kanssa, että opas vastaa tilattua tuotetta. Oppaan mallikappaleeseen oli mahdollista tehdä muutoksia toimeksiantajan toiveiden mukaisesti, jonka jälkeen siirryin tuotteen viimeistelyyn. Tuotteen viimeistelyssä tarkistin oppaan ulkoasun ja yksityiskohdat yhdessä toimeksiantajan kanssa. Tuotteen viimeistelyssä opas lähetettiin viimeisteltynä toimeksiantajalle, joka puolestaan hyväksyi oppaan sen vastatessa tilattua tuotetta.

Tuotteistamisprosessin yksi tavoite on tehdä osaaminen sellaiseen muotoon, joka edistää tehokasta markkinointia (Jämsä 2000, 118). Perehdytysopas toimitetaan Sihti Pohjois-Suomi Oy:n toimistolle, josta sitä jaetaan varhaiskasvatuksen alueella työskenteleville vuokratyöntekijöille. Opinnäytetyö esitettiin Kajaanin toimistolla työntekijöille, jotka ottavat perehdytysoppaan käyttöön omassa työssään. Esittelyssä kerrottiin opinnäytetyön taustoista sekä työn tuloksesta, eli perehdytysoppaasta varhaiskasvatuksen vuokratyöntekijöille. Opinnäytetyötäni arvioi toimeksiantaja ja kaksi heidän toimistolla varhaiskasvatuksen puolella työskentelevää työntekijää.



Kuvio 1. Opinnäytetyön prosessikaavio

5.1.2 Kysely osana tuoteprosessia

Asiakasyritykseen toteutettiin kysely (liite 2), jota hyödyntäen koottiin perehdytysoppaan sisältöä. Kyselyn vastaamiseen asetin saatekirjeessä (liite 1) aikarajaksi yhden viikon. Aikaa päätettiin antaa kuitenkin vastaajille lisää, sillä viikossa vastauksia kyselyyn oli kertynyt vain viisi kappaletta. Kyselyn luotettavuuden kannalta määrä oli liian pieni, jonka takia kyselyyn vastaamiseen annettiin enemmän aikaa. Kyselyyn vastaamisen aikarajan lisääminen osoittautui onnistuneeksi, sillä lopullisia vastauksia oli 14 kappaletta. Kaiken kaikkiaan kysymyksiä vietiin päiväkodille 20 kappaletta, joista yksi vastauslomake oli osoitettu päiväkodin johtajalle.

Kyselyt (liite 2) toimitettiin päiväkodille 23.4.2018 ja palautuspäiväksi sovimme 30.4.2018. Vähäisen vastausmäärän vuoksi koimme päiväkodin johtajan kanssa toimivammaksi sopia uusi palautuspäivä keskiviikolle 2.4.2018, jolloin kyselyyn olisi mahdollista saada enemmän vastauksia. Kyselylomakkeeseen vastasi 70 % kyselyn vastaanottaneista henkilöistä.

Kyselyn (liite 2) luotettavuuden kannalta suurempi vastausmäärä oli ideaali, sillä kyselyn validiteetti edellyttää mahdollisimman korkeaa vastausmäärää. Validiteetin kannalta on tärkeää ennalta määritellä selkeästi perusjoukko, jolle kysely osoitetaan. Kyselyn toteuttajana arvioin kriittisesti alhaista kyselyihin vastanneiden määrää, jonka vuoksi uskoin, ettei kysely ole tarpeeksi luotettava, ellei kyselyyn saada enemmän vastaajia. Luotettavuuden näkökulman vuoksi päädyin jatamaan kyselyyn vastaamisen aikarajaa, joka osoittautui onnistuneeksi päätökseksi.

Opinnäytetyön tiedonkeruutavaksi valittiin kysely (liite 2) päiväkodin kiireisen arjen vuoksi. Tiedonkeruu olisi ollut mahdollista järjestää myös teemahaastatteluna, joka olisi vaatinut päiväkodilta erityisjärjestelyitä henkilöstön suhteen. Päiväkodin ryhmissä tulee olla tietty määrä vastuuikäisiä mitoitettuna paikalla oleviin lapsiin, jolloin teemahaastattelun ajaksi päiväkotitoiminta olisi joutunut mahdollisesti palkkaamaan jopa sijaisia. Näiden huomion arvoisten asioiden vuoksi päädyin kyselyyn, joka ei vaatisi erityisjärjestelyitä kyselyyn osallistumisen kannalta.

Haastattelun suunnittelu ja toteutus toteutettiin maaliskuu-, huhtikuun aikana. Yhteistyökumppanin kanssa sovittiin, että opinnäytetyön tulee olla valmis viimeistään 25.6.2018. Opinnäytetyön tuotos, eli tiivistetty perehdytysopas valmistui 23.5.2018. Perehdytysoppaan laajempi versio valmistui 18.7.2018. Yhteistyökumppanilla oli perehdytysoppaalle tarvetta, joten tuotteen valmistuminen ajallaan oli tärkeää, jotta se saadaan mahdollisimman pian sijaisten käyttöön. Yhteistyökumppani esitti toiveen opinnäytetyön esittämisestä Sihti Pohjois-Suomi Oy Kajaanin toimistolla perehdytysoppaan käyttöön ottaville toimiston työntekijöille. Viimeistelyvaiheessa esitin tuotteen toimeksiantajalleni ja heidän työntekijöille, jotka ottivat oppaan käyttöön omassa työssään. Viimeistelyvaiheessa pyysin opinnäytetyötäni ohjaavalta työelämän edustajalta palautetta oppaasta, erityisesti siitä, vastasiko opas heidän toiveita. Opas luovutettiin toimeksiantajan käyttöön PDF-tiedostona, sekä Word-tiedostona, jolloin tulevaisuudessa muutoksia on mahdollista tehdä jälkikäteen.

Kyselyä suunnitellessa tulee kiinnittää huomiota kysymyksien suunnitteluun. Kysymyksiä ei tule esittää pelkästään uteliaisuudesta, sillä liian runsas kysymysten määrä väsyttää vastaajat. Mikäli mahdollista, kysymyksiä olisi hyvä esitellä kohderyhmän edustajilla. Lopullinen kyselylomake tulisi pitää niin lyhyenä, yksinkertaisena ja suoraviivaisena kuin mahdollista. (Virtuaali Ammattikorkeakoulu 2018, viitattu 12.4.2018.) Kyselyyn osallistuneiden vastausprosentti nähdään suurempana lyhyissä kyselyissä (Jyväskylän Yliopisto 2018, viitattu 12.4.2018). Kysely esitettiin toimeksiantajalla, joka antoi palautetta kyselyn sisällöstä ja siitä, saavutetaanko kyselyillä toivottu sisältö opasta varten.

Kyselyn etuina voidaan nähdä laajan tutkimusaineiston kokoaminen sekä tehokkuus, jolloin säästetään aikaa ja vaivaa. Huolellisesti suunniteltu kysely on myös helposti analysoitavissa. Kyselyn haitoiksi on puolestaan nimetty ongelma vastaajien suhtautumisesta kyselyyn, jolloin ei voida tietää kuinka vakavasti vastaajat suhtautuvat – vastataanko huolellisesti ja rehellisesti. Opinnäytetyössäni hydynnettiin informoitua kyselyn muotoa kyselyiden toimittamisen yhteydessä, jolloin opinnäytetyön tekijä jakoi lomakkeet henkilökohtaisesti kertoen samalla tutkimuksen tarkoituksesta. Saatekirjeen tarkoitus on motivoida osallistujia vastaamaan kyselyyn. Saatekirjeen tulee olla kohtelias, eikä se saa olla liian pitkä, sillä

saatekirje voi mahdollisesti ratkaista osallistuuko vastaaja kyselyyn vai ei. (Alamursula 2011, 21, viitattu 1.6.2018.)

Kyselyä varten muodostin avoimia kysymyksiä, joihin ei voida vastata ”kyllä tai ei”. Kysymykset käsittelivät päiväkodin omia perehdytyksen muotoja ja tapoja sekä sitä, kuinka perehdytystä toteutetaan sijaisten työskentelyssä. Kysymysten tarkoitus oli myös selvittää, millä tavalla vuokratyöntekijöiden perehdytystä voidaan kehittää työyhteisössä.

Kyselylomake toteutettiin Word-tiedostona, joka tulostettiin työntekijöille valmiiksi. Kyselylomake valittiin vietäväksi paperisessa muodossa, jolloin työntekijöillä olisi oletettavasti helpompi vastata kyselyyn päiväkodin arjen keskellä. Kyselylomaketta ei tahdottu toimittaa sähköisenä versiona, jolloin oletettavasti kyselyyn vastaaminen veisi työntekijöiltä enemmän aikaa huomioiden elektronisten välineiden hankinta ja avaaminen. Tällöin kysely voisi jäädä helposti noteeraamatta. Kyselylomake tahdottiin toimittaa päiväkodille henkilökohtaisesti, jolloin voitiin olettaa, että kyselyyn vastaaminen muodostuisi työntekijöille mielekkäämmäksi, kun kyselylomakkeita ei oltu toimitettu sähköisesti – ilman aitoa kohtaamista.

Suunnittelin kyselyn ytimekkääksi, jolla saavutin perehdytysoppaan tuottamisen kannalta oleelliset asiat. Lyhyt kysely houkuttelee työntekijöitä vastaamaan kyselyyn, jolloin he eivät kokisi taakkana järjestää kyselyyn vastaamiseen hirveästi aikaa. Kyselyiden tulokset ovat oleellinen osa perehdytysopastani, jonka onnistumisen takaamiseksi toteutin lyhyen kyselyn, johon vastaaminen motivoi enemmän kuin pitkään kyselyyn vastaaminen. Valitsin kyselyn toteuttamistavaksi opinäytetyössäni, jossa kysely toteutettiin anonymisti ja vastaaja sai käyttää lomakkeen täyttämiseen aikaa sen verran kuin itse tarvitsi, jolloin oletettavasti kyselyyn vastaaminen ei asettanut vastaajalle paineita.

5.1.3 Tuotteistamisen laatukriteerit

Käyttäjän näkökulmasta tarkasteltuna laadukas tuote vastaa heidän tarpeitaan ja tuotteesta tuleva vaikutus tyydyttää asiakkaan odotukset mahdollisimman hyvin. Tuottajan näkökulmasta tarkasteltuna laadukas tuote on kilpailukykyinen ja tuote mainostaa itseään. (Jämsä 2000, 127.) Toimeksiantajalla itsellään oli selkein kuva siitä, millaisen oppaan he tarvitsivat ja millaista sisältöä oppaasta tuli löytyä. Oppaan käyttöön ottavat työntekijät toivoivat, että sisältöön liitettäisiin tietynlaisia pelisääntöjä, jotka työpaikalla työskennellessä tulisi ottaa huomioon. Työntekijöillä oli omakohtaista kokemusta asioista, joita oppaaseen pyydettiin lisäämään. Oppaan laatua tarkasteltiin toimeksiantajan palautteiden perusteella. Palautetta kerättiin myös työntekijöiltä, jotka ottivat oppaan käyttöön jaettavaksi sitä edelleen vuokratyöntekijöille.

Laadunarvioinnissa keskeisenä periaatteena toimii asiakaslähtöisyys. Tuotteistamisprosessissa laadun kehittämiseen liittyy kaikkien prosessiin osallistuvien osatekijöiden huomioon ottaminen. Laadunarvioinnin perusteella voidaan tehdä johdtopäätöksiä, sekä mahdollisten poikkeavuuksien ja virheiden poistamisen kannalta tarvittavia ehkäiseviä ja korjaavia toimenpiteitä. Laadunmittauksella selvitetään laadun määrittämisen perusteeksi valittujen ominaisuuksien eli laatukriteerien arvot. Laadunvarmistuksella saadaan luottamus myös siitä, että tuote täyttää ennalta asetetut odotukset ja laatuvaatimukset. Arviointia voidaan hyödyntää myös mahdollisten poikkeavuuksien ja virheiden poistamisen kannalta (Jämsä & Manninen 2000, 133–135.) Järjestimme toimeksiantajan kanssa palaverin, jossa tarkastelimme kyselyiden pohjalta saatuja vastauksia ja oppaan sisältöä. Opasta muokattiin toimeksiantajan kehitysehdotuksien mukaisesti.

Opinnäytetyö kehitti itseäni opiskelijana, työntekijänä ja mahdollisesti myös perehdyttäjänä, kun kyselyiden avulla selvitin, mitä perehdyttämiseltä toivotaan. Opinnäytetyöni tarjoaa oivallisen tilaisuuden itselleni kehittää tietoisuuttani perehdytyksestä sekä vuokratyöntekijänä toimimisesta sosiaalialalla.

5.2 Perehdytysoppaan sisältö ja julkaisu

Perehdytysoppaan sisällön tuotteistamisessa on tärkeää valita työn ja työntekijän kannalta oleellisia asioita, joista työntekijä voi tarvittaessa selvittää epäselviä asioita. Tuotteistettu perehdytysopas käsittelee esimerkiksi sitä, kuka toimii vuokratyöntekijän työnantajana, työsuojeluasioihin liittyviä asioita, työterveyshuoltoa, työsuojeluvaltuutettua sekä muita vuokratyöntekijän kannalta oleellisia tietoja. Perehdytysoppaan sisällön on tarpeellista olla sellainen, josta vuokratyöntekijä voi nopeasti tarkistaa työhön liittyviä asioita. Perehdytysoppaasta on tehty myös tiivistetty versio, jossa on esillä työelämälähtöisestä haastattelusta esiin nousseet pääpiirteet, Kajaanin Kaupungin varhaiskasvatussuunnitelman arvoperusta sekä Sihadin noudattama arvoperusta.

Mielestäni edellä mainitut asiat vaikuttavat perehdytysoppaan laadunarviointiin. Toiminnallinen opinnäytetyö on aina työyhteisöä kehittävä työ, jolloin tässä yhteydessä vuokratyöntekijöiden on tarpeellista tietää työnantajan noudattamia arvoja edustaakseen itsensä lisäksi työnantajaa työpaikalla.

Perehdytysoppaan laadunarviointiin vaikuttavat työelämän hyödyntäminen, ohjaus sekä tilaajan tyytyväisyys työhön. Laatujärjestelmäajattelu lähtee oletuksesta, jossa palveluiden tuotantoprosessissa on puutteita, joiden seurauksena tuotetaan virheellisiä tuotteita tai huonoa palvelua. Laatujärjestelmän ydin on kaikkien prosessivaiheiden kuvaaminen sekä prosessin kriittisten kohtien suorittamisen varmistaminen, jolloin ei tehdä virheitä eikä turhaa työtä. Prosessin oikeanlaisen suorittaminen sekä kontrolloitu eli arvioiminen vaikuttavat laatuun. (Jolkkonen A., 2018, viitattu 26.5.2018.)

Oppaan työstäminen aloitettiin järjestämällä toimeksiantajan kanssa palaveri, jossa käsitelimme työn riskejä sekä toivottua tulosta. Nimesimme toimeksiantajana kanssa riskiksi liian pitkän tuotoksen tai, että toimeksiantajan hyvää mainetta loataan puutteellisilla ohjeistuksilla. Tarkensimme toimeksiantajan kanssa yhteistä näkemystä siitä, millainen perehdytysopas vastaisi heidän tarpeitaan.

Oppaan tuotteistamisessa huomioin toimeksiantajan toiveet sekä työskentelin työlle asetettuja odotuksia tavoittaen. Toimeksiantajalta pyysin palautetta koko prosessin ajan, jotta tiesin, oliko työni tavoittelemassa oikeaa ja toivottua suuntaa. Opinnäytetyöni on työelämää kehittävä toiminnallinen työ, jolloin työelämä-lähtöinen palaute on suuressa osassa laadunarvioinnissa.

Tiedotin toimeksiantajaa muutoksista, joita tein koskien perehdytysoppaaseen. Mielestäni laatukriteereihin vaikuttaa myös se, että tuotteen tilaaja pidetään ajan tasalla ja häntä tiedotetaan mahdollisista sisällön muutoksista. Ennen kyselyiden tai saatekirjeen toimittamista, ne esitettiin toimeksiantajalla. Toimeksiantajan hyväksyessä kyselyn ja saatekirjeen, sovittiin päiväkodin kanssa kyselyiden toimittamisesta. Mielestäni oli kohteliasta, että laatukriteerien mukaista huolehtia siitä, että toimeksiantajalla oli viimeisin tieto oppaan tuottamisesta.

Perehdytysoppaan sisällön toteutuksessa huomioitiin toimeksiantajan näkemys visuaalisesti kiinnostavasta sekä organisaation brändin mukaisten asetusten noudattamisesta. Oppaan sisällön toteutuksen aikana pidimme palaverin toimeksiantajan kanssa, jossa tarkistimme, että oppaaseen saadaan arvokasta, hyödyllistä sekä tarpeellista tietoa. Palaverissa tarkistimme myös, vastasiko oppaan sisältö tilattua tuotetta.

Tuotteen viimeistelyvaiheeseen kuuluu jakelun suunnittelu, mahdollinen markkinointi ja sen varmistaminen. Viimeistelyvaiheessa tulee varmistua myös siitä, että tilaajalla on riittävästi tietoa tuotteesta sekä sen käytöstä (Jämsä & Manninen 2000, 80–81.) Opinnäytetyön tuote, eli perehdytysopas, esitettiin toimeksiantajan toimistolla. Perehdytysopas laitettiin toimistolla esille muidenkin oppaiden ja ohjeistuksien vierelle, josta sitä jaetaan varhaiskasvatuksen vuokratyöntekijöille. Perehdytysopas jaetaan niin uusille kuin vanhemmille työntekijöille. Oppaan markkinoinnissa hyödynnetään työntekijöiden panosta, jotka jakavat opasta ja hyödyntävät sitä omassa työssään.

6 TUOTEKEHITYSPROSESSIN JA TAVOITTEIDEN ARVIOINTI

Tässä luvussa käsittelen toimeksiantajan palautetta ja arviointia, sekä kehitysehdotuksia ja opinnäytetyön laatukriteerejä. Opinnäytetyön laatukriteerejä pohditaan palautteiden avulla.

6.1 Palaute ja itsearviointi

Pyysin toimeksiantajalta palautetta oppaasta, opinnäytetyöstä yleisesti sekä yhteistyöstä. Palaute kerättiin myös työntekijöiltä, jotka hyödyntävät opasta omassa työskentelyssään. Tein laadunvarmistusta palautteiden perusteella.

”Niinan kanssa yhteistyö toimi erittäin hyvin. Hän pyysi tarvittaessa apua ja suuntaa mihin työtä viedään. Niina suoritti taustatyön asiakkaamme tarpeen kartoittamisesta itsenäisesti ja onnistui siinä hyvin. Valmis tuotos vastaa sitä mitä haettiin. Työn alkuun saattaminen oli hieman hankalaa ensinnäkin sittemmin lähteneen toisen opiskelijan vuoksi. Lisäksi koulu puuttui mielestämme itse tuotteen liikaa. Niina piti yhteyttä säännöllisesti koko prosessin ajan, mikä toi toimeksiantajan silmistä katsottuna ammattimaisen kuvan työskentelystä.”

Seuraavana tuon esille saadun palautteen oppaasta, jossa on otettu huomioon HR-konsulttien palaute;

”Perehdytysopas on erittäin selkeä. Asiat on tiivistetty mukavan lyhyeksi ja helppolukaiseksi paketiksi. Olennaiset asian käyvät ilmi erittäin hyvin. Ulkoasu on pirteä, hyvä ja selkeä. Plussaa siitä, että pelisäännöt on myös kirjattu oppaaseen arvojen lisäksi. Helposti ymmärrettävä myös sellaiselle työntekijälle, joka ei ole aikaisemmin työskennellyt varhaiskasvatuksessa.”

Perehdytysoppaasta pyydettiin myös käyttäjäkokemuksia, jotka ovat osa laadunperustaa. Kokemuksista nousi esille oppaan hyödyllisyys niin uusille kuin jo kokeneille työntekijöille. Uusille vuokratyöntekijöille jaetaan palkkaamisen yhteydessä useita ohjelappuja työnantajan puolelta, sekä kerrotaan yleisiä pelisääntöjä. Perehdytysoppaan kerrottiin olevan etenkin edellä mainitussa tilanteessa hyödyllinen, jolloin uusi vuokratyöntekijä voi tarkistaa kotona jälkeempään oleellisia asioita työn kannalta ja palauttaa muistiin, mistä asioista työnantajan kanssa on keskusteltu. Perehdytysoppaaseen liitetyt arvot ovat olleet käyttäjäkokemusten mukaan tarpeellisia, jolloin vuokratyöntekijä tietää, mitä arvoja hänenkin tulee noudattaa. Käyttäjäkokemusten perusteella oppaasta tuli selkeä ja sen avulla tavoitettiin pääkohtia, joita huomioida työskentelyssä.

Seuraavaksi tuon esille itsearvioinnin. Oppaan tuotteistamisen periaatteena oli tuottaa selkeä, ytimekäs ja lukijaystävällinen opas. Oppaan sisältöön oli myös toimeksiantajalla omat toiveet, joita pyrin noudattamaan työssäni. Sisältöön vaikuttavia asioita olivat esimerkiksi tuottaa toimeksiantajalle hyvää mainetta laadukkaana perehdytysoppaan avulla, sekä noudattaa toimeksiantajan toivetta lyhyestä ja helposti luettavissa olevasta oppaasta. Oppaan sisältö perustuu työelämälähtöiseen palautteeseen, Kajaanin kaupungin varhaiskasvatussuunnitelman arvoperustaan sekä Sihdin arvoihin.

Mielestäni onnistuin saavuttamaan oppaan kannalta arvokasta tietoa, jonka pohjalta pystyin muodostamaan yleispäteviä työtä ohjaavia perusteita varhaiskasvatuksen vuokratyöntekijöille. Oppaan ulkoasu on pelkistetty, lukijaystävällinen ja helposti luettavissa oleva. Oppaan yksinkertaisuus houkuttelee mielestäni lukijaa lukemaan sekä tutustumaan oppaaseen. Toimeksiantajan kanssa keskustelimme siitä, että oppaasta ei toivottu sisällöltään liian laajaa, jolloin lukija saattaisi helposti jättää oppaan lukematta. Oppaan avulla varhaiskasvatuksen vuokratyöntekijälle välittyy yleispätevä perehdytys, Kajaanin kaupungin työtä ohjaavat arvot, sekä arvot, joita työnantaja noudattaa. Oppaan sisältämä tieto on arvokasta niin uusille, kuin jo kokeneille varhaiskasvatuksen vuokratyöntekijöille.

6.2 Kehitysehdotukset

Opinnäytetyöni tarkoitus oli tuottaa Sihti Pohjois-Suomi Oy:lle yleispätevä perehdytysopas varhaiskasvatuksen vuokratyöntekijöille. Perehdytysoppaan avulla pyritään helpottamaan vuokratyöntekijöiden työhön perehtymistä jopa lyhyissäkin tilaisuuksissa. Toteuttamastani kyselystä nousi esille vastauksien pohjalta perehdytysoppaan tarve, joka vahvisti entisestään toimeksiantajan näkemystä oppaan tuottamisesta. Kyselyiden avulla saatiin kehitysehdotuksia, joissa toivottiin, että vuokratyöntekijällä olisi etukäteen tietoa päiväkodin toiminnasta sekä rohkeutta kysyä asioista. Kehitysehdotuksena esiin nousi myös vuokratyöntekijän oma aktiivisuus työtä kohtaan sekä avoimen vuorovaikutuksen toteuttaminen.

Opinnäytetyön toteutuksen aikana haastateltavana olevasta asiakasyrityksestä huokui positiivinen asenne vuokratyöntekijöitä kohtaan. Asiakasyrityksen työntekijät toivoivat vuokratyöntekijöiltä rohkeutta ja uskallusta oma-aloitteisuuteen sekä epäselvien asioiden kysymiseen. Kehitysehdotukseksi esitänkin, että asiakasyrityksen perehdytyksessä korostettaisiin oma-aloitteisuutta, vuokratyöntekijän tasavertaisuutta vakinaisten työntekijöiden rinnalla sekä rohkeutta kysyä epäselvistä asioista. Kehitysehdotuksena esitän myös asiakasyrityksien oman perehdyttämisen järjestelmällistä toteuttamista vuokratyöntekijöille, joka ei aina päiväkodin arjen ja kiireen keskelle ole kattavaa. Asiakasyritykset voisivat nimetä oman työyhteisön sisällä erityisesti vuokratyöntekijöiden perehdyttämisestä vastaavan henkilön, jonka vastuualueena olisi vastata vuokratyöntekijöiden perehdyttämisestä arjesta ja kiireestä huolimatta.

Työelämälähtöinen kehittämistoiminta rajattiin oppaan tuotteistamiseen. Opasta testattiin vuokratyöntekijöillä käyttäjäkokemuksien mahdollistamiseksi, vuokratyöntekijät arvioivat oppaan arvosanoilla kiitettävä ja hyvä. Jatkotutkimukseksi esitän, että oppaan vaikutusta tutkittaisiin varhaiskasvatuksen vuokratyöntekijöiltä saatujen kokemusten ja kommenttien perusteella.

Viimeisenä kehittämissuosituksena esitän, että varhaiskasvatuksen vuokratyöntekijöille järjestettäisiin yleinen perehdytyspäivä, jolloin perehdytettäisiin samaan

aikaan kaikki uudet vuokratyöntekijät. Perehdytyspäivän yhteydessä voitaisiin jakaa jokaiselle uudelle työntekijälle perehdytysopas, josta voisi jälkikäteen tarkastella työhön vaikuttavia tekijöitä ja arvoja

6.3 Tuotekehitysprosessin arviointi

Tuotekehitysprosessi on monivaiheisten toimintojen ketju, joka aloitetaan ideointi vaiheesta ja päätetään valmiiseen tuotteeseen. Tuotekehitysprosessi sisältää tuotekehityksen, talouden ja markkinoinnin osa-alueet. Kaikkia osa-alueita hyödynnetään, jolloin voidaan saada aikaan tuote, joka on taloudellisesti kannattavaa markkinoida. (Maidell 2015, 9, viitattu 24.5.2018.) Ideavaiheessa tutkin aiemmin opinnäytetyönä tehtyjä perehdytysoppaita, etenkin varhaiskasvatuksen puolelle suunnattuja sekä sosiaalialalla tehtyjä opinnäytetöitä. Luin oppaita läpi ja vertailin oppaita keskenään, sekä tutkin opinnäytetyöni aiheeseen liittyvää kirjallisuutta. Pohdin, millainen perehdyttämisoपा varhaiskasvatuksen puolelle olisi sisällöltään tarpeellinen toimeksiantajalleni. Tällöin valitaan sellainen tuote, jonka avulla on mahdollista vastata kehittämistarpeeseen. (Jämsä 2000, 85).

Opinnäytetyöni tuotoksena toteutin perehdytysoppaan, joka sisältää lyhyen ja ytimekkään perehdytyksen varhaiskasvatuksen sijaisille. Oppaaseen liitettiin myös Kajaanin varhaiskasvatussuunnitelman perusteista löytyvä arvoperusta, joka auttaa sijaisena toimivaa kiinnittämään huomioita arvoperustan kaltaisiin asioihin omassa työssään.

Perehdytysoppaaseen liitin myös Sihti Pohjois-Suomi Oy toimintatavat, jolloin työntekijöilläkin on helpompaa tavoittaa ajatus siitä, kuinka edustaa työnantajaansa arvokkaasti. Perehdytysoppaan tuottaminen vaati minulta kyselyiden toteuttamista sekä perehdyttämisen kannalta tärkeiden asioiden löytämistä oppaan tuottamista sekä sosiaalialan laadun huomioimista varten.

Arvioinnin tarkoituksena on mitata sitä, mitä on saavutettu ja millä tavoin. Toimintaa ja tuotosta tulisi tarkastella kriittisesti sekä pohtia sitä, kuinka työ täyttää asetetut tavoitteet sekä vaatimukset (Niilola, Pöysä & Suojala 2016, 29, viitattu

1.6.2018.) Oppaan mallikappaleen valmistuttua tarkistimme toimeksiantajan kanssa, että opas vastaa tilattua tuotetta. Oppaan mallikappaleeseen oli mahdollista tehdä muutoksia toimeksiantajan toiveiden mukaisesti, jonka jälkeen siirryin tuotteen viimeistelyyn. Tuotteen viimeistelyssä tarkistin oppaan ulkoasun ja yksityiskohdat. Viimeistelyvaiheessa esitin tuotteen toimeksiantajalleni ja heidän työntekijöilleen, jotka ottavat oppaan käyttöön omassa työssään. Viimeistelyvaiheessa keräsin opinnäytetyötäni ohjaavalta työelämän edustajalta palautetta oppaasta, erityisesti siitä, vastasiko opas heidän toiveitaan.

Käyttäjän näkökulmasta tarkasteltuna laadukas tuote vastaa heidän tarpeitaan ja tuotteesta tuleva vaikutus tyydyttää asiakkaan odotukset mahdollisimman hyvin. Tuottajan näkökulmasta tarkasteltuna laadukas tuote on kilpailukykyinen ja tuote mainostaa itseään. (Jämsä 2000, 127.) Toimeksiantajan palautteiden mukaan tuote vastasi heidän toiveitaan sekä tarpeitaan. Toimeksiantaja arvioi oppaan arvosanalla kiitettävä. Oppaan toteutuksessa otettiin huomioon toimeksiantajan toiveet ulkoasun ja sisällön suhteen. Toimeksiantaja toivoi myös, että oppaaseen lisätään visuaalisesti kiinnostava kuva tekijänoikeudet huomioiden. Käyttäjäkemuksien perusteella oppaasta tuli selkeä ja sen avulla tavoitettiin pääkohtia, joita huomioida työskentelyssä.

Tuotekehitysprosessissa oli havaittavissa haasteita, esimerkiksi vähäisen vastaajamäärän vuoksi, joka olisi vaikuttanut oleellisesti perehdytysoppaan sisältöön. Tuotekehitysprosessin kannalta oli positiivista, että vastausajan pidentäminen oli mahdollista. Suurempi vastausprosentti takaa työlle luotettavuuden, kun opasta ei ole jouduttu tuottamaan vähäisien työelämälähtöisien palautteiden varassa.

Tuotekehitysprosessi on mielestäni kokonaisuudessaan onnistunut tuotteistamisessa sekä sen vastaamisessa työelämälähtöiseen ajankohtaiseen tarpeeseen. Tuotekehitysprosessini on saavuttanut sille asetetut laatuksiteerit, joita toimeksiantajan palaute mukailee. Tuotekehitysprosessin avulla onnistuin tuottamaan yleispätevän perehdytysoppaan varhaiskasvatuksen vuokratyöntekijöille.

7 POHDINTA

Opinnäytetyön prosessi käynnistyi keväällä 2018. Olin miettinyt mielenkiintoista aihetta jo pidempään sekä etsinyt aiheeseen sopivaa yhteistyökumppania. Olen työskennellyt vuokratyöntekijänä varhaiskasvatuksen puolella, jonka kautta pyysin yhteistyökumppanikseni Sihti Pohjois-Suomi Oy:tä.

Opinnäytetyössäni syvennän neljää sosionomin (AMK) kompetenssia eli osaa-misaluetta, jotka ovat sosiaalialan eettinen osaaminen, asiakastyön osaaminen, tutkimuksellinen kehittämisosaaminen sekä johtamisosaaminen. (Innokyla.fi vii-tattu 3.4.2018). Edellä mainitut kompetenssit muodostavat tärkeän ja merkityk-sellisen osan sosionomin pätevydessä. Opinnäytetyössäni eettinen osaaminen näkyy kyselyissä vastaajien anonymiteetin huolehtimisena, sekä tärkeiden asioi-den kysymisenä kyselyn kautta, jotka vaikuttavat työntekijän eettiseen työsken-telyyn. Asiakastyön osaamista syvennettiin toimimalla yhteistyössä toimeksian-tajan ja heidän asiakasyrityksensä kanssa. Opinnäytetyöni perehdytysopas tukee myös asiakastyöhön syventymistä. Tutkimuksellinen kehittämisosaaminen näyt-täytyy reflektiivisen, tutkivan ja kehittävän työotteen kautta, sillä toiminnallinen opinnäytetyö on aina työyhteisöä kehittävä työ. Opinnäytetyönä tehdyn perehdy-tysoppaan avulla kehitin sosiaalialan osaamista sekä työyhteisöjä, jotka ovat joh-tamisosaamista.

Henkilökohtaiseksi tavoitteeksi asetin ajankohtaisen ja hyödyllisen perehdytysop-paan tuottamisen Sihti Pohjois-Suomi Oy:lle varhaiskasvatuksen puolelle. Tavoit-teeni oli myös syventää omaa teoreettista osaamista perehdyttämisen toteutta-misessa omaa työuraani ajatellen. Itse työskennelleenä toimeksiantajan asiakas-yrityksissä olen havainnut puutteita perehdytyksessä, jotka vaikeuttavat lyhyen sijaisuuden ja oman työtehtävän tekoa. Laatutavoitteeksi asetin myös sen, että opas vastaa suunnitelmaani sekä toimeksiantajalle luvattua asiasisältöä. Opin-näytetyön tekemisen tavoitteena oli myös oma henkilökohtaisen osaamiseni am-matillinen kehittyminen.

Varhaiskasvatus on ollut mielenkiinnonkohteenani jo pidemmän aikaa, joten opinnäytetyön liittyminen varhaiskasvatukseen oli luontevaa. Työntekijänä minulle on kerääntynyt kokemusta varhaiskasvatuksesta sekä vuokratyöntekijänä toimisesta, joiden avulla onnistuin löytämään kehitettävää perehdyttämisessä varhaiskasvatuksen työkentällä. Vuokratyöntekijän roolissa työskennelleenä tahdoin kehittää yleispätevän perehdytysoppaan, joka helpottaa niin kokenutta kuin vähemmän kokenutta työntekijää toimimaan omassa työtehtävässään laadukkaasti lasten parissa.

Opinnäytetyön aiheeseeni oli löydettävissä runsaasti jo aiemmin tutkittua tietoa, kirjallisuutta sekä aiemmin valmistuneita opinnäytetöitä. Olemassa oleva tieto edisti opinnäytetyöni teoriapohjan työstöä, sekä tarjosi vertailukohteita opinnäytetöiden kannalta. Opinnäytetyöni luotettavuutta lisää runsas lähteiden käyttö sekä olemassa oleva tieto. Opinnäytetyöni aiheita esitellessäni Sihti Pohjois-Suomi Oy:n asiakasyritykselle, he olivat kiinnostuneita osallistumaan kyselyn toteuttamiseen.

Opinnäytetyön kannalta sain positiivista palautetta yleispätevän perehdytysoppaan luomisesta, joka helpottaa niin vuokratyöntekijöiden työskentelyä, kuin vakituisten työntekijöiden työskentelyä päiväkodeissa. Vuokratyöntekijöiden perehdytysoppaan tarjoaminen työntekijöille helpottaa heidän työtehtävien selkeyttämistä.

Perehdytysoppaan työelämälähtöisen tiedon keräsin kyselylomakkeen avulla hyödyntäen avoimia kysymyksiä. Vastaukset olivat hyvin yhteneväisiä ja vastauksista oli selkeästi nähtävillä esimerkiksi yhteneväiset kehitysehdotukset. Vastaukset olivat jokaisessa kohdassa hyvin kattavia ja opinnäytetyön tekijän näkökulmasta katsottuna vastaukset tarjosivat arvokasta tietoa.

Opinnäytetyö kehitti itseäni ammatillisesti, sekä tarjosi ymmärrystä perehdyttämisen kannalta sekä perehdyttämisen haasteista kiireen keskellä. Opinnäytetyöni tarjosi oivallisen tilaisuuden itselleni kehittää tietoisuuttani perehdytyksestä, sekä vuokratyöntekijänä toimisesta sosiaalialalla.

Johdannossa esille tuomani sosionomin kompetenssit, sosiaalialan eettinen osaaminen ja asiakastyön osaaminen, kehittivät kyselyiden avulla saadun tiedon ja vastausten avulla. Työntekijänä sain myös itselleni arvokasta tietoa, mitä asioita tulee perehdyttäessä ottaa huomioon. Yhteistyö toimeksiantajan ja asiakasyrityksen eli päiväkodin kanssa oli onnistunutta, sekä mahdollisti yhteistyötoimieni harjoittamista.

Opinnäytetyö suunnitellaan ja toteutetaan yksityiskohtaisesti, jolloin tutkimuseettiset säännöt ovat mahdollista saavuttaa. Aiheen valinnassa ja rajauksessa esiintyy jo tutkimuseettisiä kysymyksiä siitä syystä, että aluksi selvitetään, onko opinnäytetyöstä välitöntä hyötyä ja onko opinnäytetyö toteuttamisen arvoinen. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2007, 23–25.)

Opinnäytetyöni taustalla oli ajankohtainen ja työelämälähtöinen tarve toimeksiantajalta. Toimeksiantaja toivoi yleispätevää perehdytysopasta varhaiskasvatuksen vuokratyöntekijöille, jota voisi hyödyntää työhön perehdyttämisessä jopa lyhyissäkin sijaisuuksissa. Opinnäytetyön teoreettiseen osuuteen oli löydettävissä runsaasti jo olemassa olevaa tietoa, jonka avulla teoreettisen osuuden kokoaminen osoittautui luotettavaksi ja kattavaksi.

Tutkimus- ja kehittämistöiden luotettavuus perustuu pääosin lähdekritiikkiin ja lähteiden merkitsemiseen. Lähdekritiikki sisältää aineiston arvioinnin ennen sen lukemista; onko aineisto ajantasainen, kuka sen on kirjoittanut ja mikä on uskottavuuden aste. (Hirsjärvi ym. 2007, 109–110.) Opinnäytetyöni lähdemateriaalin valinnan kriteereinä on käytetty muun muassa lähteen tuoreutta, kirjoittajan tai julkaisijan luotettavuutta sekä aineiston totuudenmukaisuutta. Työssäni on käytetty myös vanhempia lähteitä, sillä mielestäni lähteistä saatu tieto on opinnäytetyöni teoreettisen tiedon kannalta arvokasta. Vanhempien lähteiden osalta pyrittiin etsimään uudempaa tietoa, mutta aina uudempaa julkaisua ei löytynyt, jonka vuoksi päädyttiin käyttämään vanhempaa lähdetä.

Kehittämistöissä noudatetaan tutkimuseettisiä sääntöjä, yleistä huolellisuutta, tarkkuutta sekä rehellisyyttä. (Hirsjärvi ym. 2007, 21–27.) Opinnäytetyössäni työn

rehellisyyttä voidaan mitata viittauksilla ja huolellisilla sekä kattavilla lähdemerkinnöillä. Opinnäytetyön teoreettisiin lähtökohtiin on kerätty tietoa luotettavista ja monipuolisista lähteistä.

Lähdemateriaalin harkittu ja huolellinen valinta sekä lähdeviittausten merkitseminen ovat osa huolellisen kehittämistoiminnan raportointia. Lähdeviittaukset merkitään aina selkeästi sekä johdonmukaisesti. (Hirsjärvi ym. 2007, 118, 332–333). Opinnäytetyössäni on käytetty kattavia viittauksia ja lähdemerkintöjä teoreettisen pohjan näkökulman kannalta. Viittaukset ja lähteet merkittiin samaa kaavaa noudattaen läpi opinnäytetyön.

Valmis opinnäytetyö esitettiin yhteistyökumppanin toimipisteessä. Arvioijana toimivat työelämän edustaja yhteistyökumppanilta, sekä kaksi heidän toimistollaan työskentelevää HR-koordinaattoria varhaiskasvatuksen puolelta. Edellä mainitut työntekijät ottavat perehdytysoppaan käyttöön omassa työskentelyssään. Varhaiskasvatuksen vuokratyöntekijöille oli toimeksiantajalla ajankohtaista tuottaa perehdytysopas. Tahdon kiittää mahdollisuudesta toteuttaa tarvetta vastaava tuote varhaiskasvatuksen vuokratyöntekijöille.

LÄHTEET

Adecco.fi 2018. Viitattu 3.7.2018. <https://www.adecco.fi/fi-fi/adecco-yrityksena/>

Ahtiainen, P. 2018. Vuokratyöntekijöiden perehdytys ja sen kehittäminen Vimida Oy:n eräässä asiakasyrityksessä. Viitattu 4.6.2018. https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/142834/Ahtiainen_Pipsa.pdf?sequence=1

Alamursula, S. 2011. Työkierron merkitys sairaanhoitajan näkökulmasta – kyselylomakkeen laatiminen. Viitattu 1.6.2018. https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/32746/Sirkka_Alamursula.pdf?sequence=1

Andersson, L. 2018. Varhaiskasvatus on tärkeä lapsen oikeus. Viitattu 2.8.2018. <http://liandersson.fi/varhaiskasvatus-on-tarkea-lapsen-oikeus/>

Arthur, D. 2006. Recruiting, Interviewing, Selecting & Orienting New Employees. Viitattu 3.7.2018. New York: AMACOM. EBSCOhost-e-kirjakokoelma

Caruth, D., Caruth, G. & Pane Haden, S. 2010. Getting off to a good START. Viitattu 3.7.2018. Industrial Management 52.

Finlex.fi, 2018. Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738. Viitattu 18.1.2018. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738>

Finlex.fi, 2018. Varhaiskasvatuslaki 19.1.1973/36. Viitattu 12.3.2018. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1973/19730036>

Hietala, H., Kaivanto, K. & Schön, E. 2014. Vuokratyö. Helsinki: Talentum.

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2007. Tutki ja kirjoita. Helsinki: Otava

Hyppänen, R. 2018. Perehdyttäminen onnistuneen työsuhteen varmistajana. Viitattu 3.7.2018. Bonnier Pro -e-kirjasto.

Hämäläinen, M. 2014. Vuokratyöntekijän työmotivaatio ja perehdyttäminen. Viitattu 22.5.2018. <https://tampub.uta.fi/bitstream/handle/10024/96061/GRADU-1410168316.pdf?sequence=1>

Innokyla.fi 2018. Sosionomi (AMK) – tutkinto. Viitattu 3.4.2018. <https://www.innokyla.fi/documents/1167850/7e5cfcaf-42e5-496f-8568-5937786cd4b2>

JHL.fi, 2017. Uusi opas varhaiskasvatuksen ammattilaiselle. Viitattu 18.1.2018. <https://www.jhl.fi/uusi-opas-varhaiskasvatuksen-ammattilaiselle/>

Jolkkonen A., 2018. Missä on opinnäytetyöprosessin laatu? Viitattu 26.5.2018

Jyväskylän Yliopisto 2018. Metodina kyselytutkimus. Viitattu 12.4.2018. <http://www.mit.jyu.fi/ope/kurssit/Graduryhma/PDFt/kyselytutkimus2.pdf>

Järvinen, K. & P. Mikkola. 2015. Oletko sä meidän kaa? Näkökulmia osallisuuden ja yhteisöllisyyden varhaiskasvatuksessa. Pedatieto Oy.

Jämsä, Kaisa 2000. Osaamisen tuotteistaminen sosiaali- ja terveystalalla. Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Jämsä, K. & Manninen E. 2000. Osaamisen tuotteistaminen sosiaali- ja terveystalalla. Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Kangas, Pirkko 2008. Työturvallisuuskeskus, Perehdyttämisen suunnittelu ja toteutus. Nykypaino Oy.

Kajaani.fi, 2018. Varhaiskasvatus. Viitattu 1.2.2018. <http://www.kajaani.fi/fi/palvelut/varhaiskasvatus>

Kajaani.fi, 2017. Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet – Kajaanin Kaupunki. Viitattu 13.2.2018. http://www.kajaani.fi/sites/default/files/kajaanin_vasu17.pdf

Kajaanin Ammattikorkeakoulu 2018. Tuotteistaminen. Viitattu 12.4.2018. <https://www.kamk.fi/opari/Opinnaytetyopakki/Teoreettinen-materiaali/Tukimateriaali/Tuotteistaminen/Tuotteistaminen>

Kjelin, E. & Kuusisto, P-C. 2003. Tulokkaasta tuloksetekijäksi. Jyväskylä. Talentum Media Oy.

Kupias, P. & Peltola, R. 2009. Perehdyttämisen pelikentällä. Gaudeamus Helsinki University Press. Helsinki. Juvenes Print.

Kinnunen, A. 2012. Perehdyttämisen kehittäminen varhaiskasvatuksessa. Viitattu 8.3.2018. <https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/50381/Annika%20Kinnunen.pdf?sequence=1>

Lahtinen, E. 2011. Perehdytys avaimena vuokratyöntekijän onnistumiseen. Viitattu 6.2.2018. <https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/30464/Perehdys%20avaimena%20vuokratyontekijan%20onnistumiseen.pdf?sequence=1>

Lepistö, I. 2004. Työpaikkakouluttajan käsikirja. 2. Uudistettu painos. Helsinki. Työturvallisuuskeskus.

Maidell, H. 2015. Tuotekehitysprosessin määrittäminen ja dokumentointi. Viitattu 24.5.2018. http://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/91227/Maidell_Henri.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Mäkisalo, M. 2003. Yhdessä onnistumme. Opas työyhteisön kehittämiseen ja hyvinvointiin. Tampere. Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Nilola, Pöysä & Suojala, 2016. Opas maahanmuuttajanuorille Suomen seksuaalikuulttuurista. Viitattu 1.6.2018. http://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/106844/Nilola_Riikka%20Poysa_Heidi%20Suojala_Suvi.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Opetushallitus.fi, 2018. Varhaiskasvatus. Viitattu 13.2.2018. http://www.oph.fi/koulutus_ja_tutkinnot/varhaiskasvatus

Opetushallitus.fi, 2018. Pedagogisen toiminnan viitekehys. Viitattu 13.2.2018. http://www.oph.fi/download/180571_Varhaiskasvatuksen_pedagoginen_toiminta.pdf

Peda.net, 2018. Varhaiskasvatus. Pedagogisen toiminnan viitekehys. Viitattu 8.3.2018. <https://peda.net/kotka/varhaiskasvatus/vp3/4vptsjt/4ppa/pts/suunnitelu>

Rautiainen, A. 2018. Mitä on varhaiskasvatuksen pedagogiikka? Viitattu 2.8.2018. https://www.oph.fi/saadokset_ja_ohjeet/opetussuunnitelmien_ja_tutkintojen_perusteet/varhaiskasvatus/103/0/mita_on_varhaiskasvatuksen_pedagogiikka

Sihti.fi 2018. Yritys. Viitattu 3.4.2018. <https://www.sihti.fi/yritys/>

Sikkilä, Joni 2010. Perehdyttäminen osana henkilöstöjohtamista. Viitattu 11.4.2018. https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/23892/sikkila_joni.pdf?sequence=1

Tehy.fi 2018. Perehdytys. Viitattu 8.2.2018. <https://www.tehy.fi/fi/apua/tyosuhteen-alkaminen/perehdytys>

THL.fi 2017. Varhaiskasvatus. Viitattu 2.2.2018 <https://thl.fi/fi/web/lapset-nuoret-ja-perheet/peruspalvelut/varhaiskasvatuspalvelut>

Tynnen, K. 2017. Pedagoginen perehdytys varhaiskasvatuksessa - Kollega sitouttajana. Viitattu 3.2.2018. <http://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/122882/Opinnaytetyo%20Tynnen%20Kirsi.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Työturvallisuuskeskus.fi 2018. Käsitteet ja perehdyttämisen vaiheet. Viitattu 22.5.2018. https://ttk.fi/koulutus_ja_kehittaminen/julkaisut/digijulkaisut/perehdyttaminen_ja_tyonopastus_-_ennakoivaa_tyosuojelua

Työturvallisuuskeskus.fi 2013, Perehdyttäminen ja työnopastus – Ennakoivaa työsuojelua. Viitattu 22.5.2018. https://ttk.fi/koulutus_ja_kehittaminen/julkaisut/digijulkaisut/perehdyttaminen_ja_tyonopastus_-_ennakoivaa_tyosuojelua

Työturvallisuuskeskus 2010. Perehdyttämisen suunnittelu ja toteutus. Nykypaino Oy.

Viitala, R. & Mäkipelkola, J. 2005. Työntekijä vuokrattuna: vuokratyönvoiman käytön vaikutuksia työyhteisössä. Helsinki: Työministeriö.

Viitala, R. 2007. Henkilöstöjohtaminen - Strateginen kilpailutekijä. Helsinki: Edita.

Viitala, R. & Jylhä, E. (2011). Liiketoimintaosaaminen. Menestyvän yritystoiminnan perusta. Helsinki: Edita Prima Oy.

Virtuaali Ammattikorkeakoulu 2018. Kyselyyn perustuvan tutkimuksen suorittaminen. Viitattu 12.4.2018. <http://www2.amk.fi/digma.fi/www.amk.fi/opintojaksot/0709019/1193463890749/1193464131489/1194289345955/1194290010211.html>

Österberg, M. 2014. Henkilöstöasiantuntijan käsikirja. Helsinki: Kauppakamari. Ellibis-e-kirjakokoelma

LIITE 1. Saatekirje

SAATEKIRJE

KAJAANI 23.4.2018

Hei!

Toimeksiantajani on Sihti Pohjois-Suomi Oy, opinnäytetyöni tarkoituksena on tuottaa perehdytysopas varhaiskasvatuksen vuokratyöntekijöille. Toteutan opinnäytetyön osana sosionomin opintojani Oulun Ammattikorkeakoulussa. Opinnäytetyön taustalla on toimeksiantajan tarve ajankohtaiselle perehdytysoppaalle. Opasta tullaan käyttämään Kajaanin varhaiskasvatuksen kohteisiin välitettävien vuokratyöntekijöiden perehdyttämiseksi yleisellä tasolla.

Perehdytysoppaan kannalta on tärkeää saada Teiltä arvokasta tietoa ja kokemuksia vuokratyöntekijöiden perehdyttämisestä.

Opinnäytetyössä toteutetaan opas ja tietoa kerätään kyselyn avulla, johon kutsun Teidät osallistumaan. Osallistuminen merkitsee oheisen kyselylomakkeen täyttämistä ja palauttamista. Osallistuminen kyselyyn on vapaaehtoista ja luottamuksellista. Antamanne vastaukset käsitellään nimettöminä, vastaajien tiedot eivät paljastu tuloksissa. Kyselyt kerätään ainoastaan tätä opinnäytetyötä varten ja hävitetään opinnäytetyön valmistuttua. Kyselyyn vastaamiseen on aikaa yksi viikko.

Jos osallistutte kyselyyn, pyydän Teitä kokoamaan kyselylomakkeet täytettynä mukana lähettämään kirjekuoreen 30.4.2018 mennessä.

Opinnäytetyöni tullaan julkaisemaan Internetissä osoitteessa www.theseus.fi.

Yhteistyöstä kiittäen

Niina Lahtonen

LIITE 2. Kysely

VUOKRATYÖNTEKIJÖIDEN PEREHDYTYS

1) Mitkä ovat vuokratyöntekijän ensisijaiset työtehtävät päiväkodissanne?

2) Miten vuokratyöntekijöiden perehdytys toteutetaan päiväkodissanne?

3) Miten haluaisit kehittää vuokratyöntekijöiden perehdyttämistä?