

KARELIA-AMMATTIKORKEAKOULU
Sosiaalialan koulutusohjelma

Jenna Gröhn

PEREHDYTYSKANSIO PIKKU-KAARLEN PÄIVÄKODILLE

Opinnäytetyö
Huhtikuu 2019



OPINNÄYTETYÖ
Huhtikuu 2019
Sosiaalialan koulutusohjelma

Tikkarinne 9
80200 JOENSUU
+358 13 260 600 (vaihde)

Tekijä
Jenna Gröhn

Nimeke
Perehdytyskansio Pikku-Kaarlen päiväkodille

Toimeksiantaja
Nurmeksien kaupunki

Tiivistelmä

Toiminnallisen opinnäytetyöni tarkoituksena oli kehittää päiväkotia Pikku-Kaarlen henkilökunnan perehdytystä kokoamalla perehdytyskansio perehdyttämisen välineeksi. Päiväkotia on kesällä 2018 avattu täysin uusi päiväkotia, jossa ei vielä ollut olemassa perehdytyskansiota. Opinnäytetyölleni oli näin ollen todellinen tarve.

Opinnäytetyön toiminnallista osuutta varten koottiin tiimi, johon osallistui yhteensä neljä työntekijää, yksi päiväkodin jokaisesta lapsiryhmästä. Tiimin kanssa työskentely tapahtui marraskuun 2018-tammikuun 2019 aikana. Tiimin avulla sain päiväkodin henkilökunnan näkemyksen, kokemuksen ja toiveet esille perehdytyskansion sisällöstä.

Opinnäytetyön tuotoksena syntyi tiivis ja juuri päiväkodin tarpeita vastaava perehdytyskansio sekä sähköisessä että perinteisessä muodossa. Päiväkodilta saamani palautteen perusteella perehdytyskansio oli onnistunut ja hyvä väline perehdyttämiseen.

Kieli
suomi

Sivuja 41
Liitteet 1
Liitesivumäärä 20

Asiasanat

varhaiskasvatus, perehdyttäminen, perehdyttäminen varhaiskasvatuksessa



THESIS
April 2019
Degree Programme in Social Services

Tikkarinne 9
80200 JOENSUU
FINLAND
+ 358 13 260 600 (switchboard)

Author
Jenna Gröhn

Title
Orientation Manual for Day-care Centre Pikku-Kaarle

Commissioned by
City of Nurmes

Abstract

The purpose of this practice-based thesis was to improve the orientation process of the day-care centre Pikku-Kaarle's staff by compiling them an orientation manual to use as a tool in orientation. The day-care centre was opened in the summer of 2018 and as it is very new, they had no pre-existing orientation manual. Therefore, there was a real need for this thesis.

For the practice-based part of the thesis, a team of four employees was gathered, one from each child group of the day-care centre. Working with the team took place between November of 2018 and January of 2019. With the help of the team, I acquired the outlook, experience, and wishes of the staff about the contents of the orientation manual.

The final product of the thesis was a concise orientation manual in both electronic and traditional form that met the exact needs of the day-care centre. Based on the feedback I received from the day-care centre, the orientation manual was a successful tool for orientation.

Language

Finnish

Pages 41

Appendices 1

Pages of Appendices 20

Keywords

early childhood education, orientation, orientation in early childhood education

Sisältö

1	Johdanto	5
2	Varhaiskasvatus	6
2.1	Varhaiskasvatuksen määritelmä	6
2.2	Varhaiskasvatustilanne	7
2.3	Varhaiskasvatussuunnitelma työn kivijalkana	8
3	Perehdyttäminen.....	9
3.1	Perehdyttämisen lainsäädäntö.....	9
3.2	Perehdyttämisen tavoite ja tarkoitus	10
3.3	Perehdyttäminen työyhteisössä	12
4	Perehdyttämisen merkitys varhaiskasvatuksessa.....	14
4.1	Varhaiskasvatuksen työyhteisö.....	14
4.2	Varhaiskasvatuksessa työskentely	16
5	Aiheesta aiemmin tehdyt tutkimukset ja opinnäytetyöt.....	18
6	Opinnäytetyön lähtökohdat	19
6.1	Toimeksiantajan esittely	19
6.2	Opinnäytetyön tavoite ja tarkoitus.....	20
7	Opinnäytetyön menetelmälliset valinnat.....	20
7.1	Toiminnallinen opinnäytetyö	20
7.2	Osallistaminen	22
7.3	Oppimispäiväkirja arvioinnin tukena	22
8	Opinnäytetyöprosessin kulku	23
8.1	Projektityön vaiheet	23
8.2	Suunnitteluvaihe	26
8.3	Toteutusvaihe	26
8.4	Projektin päättäminen	29
9	Perehdytyskansio.....	29
10	Opinnäytetyön arviointi	32
10.1	Tavoitteen toteutuminen ja opinnäytetyön merkitys	32
10.2	Perehdytyskansion arviointi	33
11	Pohdinta.....	34
11.1	Johtopäätökset	34
11.2	Luotettavuus ja eettisyys	36
11.3	Oma ammatillinen kasvu ja oppiminen	38
11.4	Jatkotutkimusideat	39
	Lähteet.....	40

Liitteet

Liite 1 Perehdytyskansio

1 Johdanto

Ihmisen elämässä työllä on ja on ollut merkittävä osa, jolloin siihen opastamiseen on tarve tavalla tai toisella. Jo sananlasku: ”kukaan ei ole seppä syntyessään” on saanut meidät suomalaiset ajattelemaan nöyrästi uuden oppimisen edessä. (Kupias & Peltola 2009, 13.) Uusi työsuhde alkaa usein rekrytoinnista mutta tämä ei yksin riitä. Jotta uudesta työntekijästä tulisi osa organisaatiota, on kiinnitettävä huomiota perehdyttämiseen. (Kjelin & Kuusisto 2003, 13.)

Opinnäytetyön tarkoituksena oli Pikku-Kaarlen perehdytyksen kehittäminen. Opinnäytetyön tavoitteena oli tuottaa sähköisessä muodossa oleva perehdytyskansio Nurmeksen kaupungin Pikku-Kaarlen päiväkodin henkilökunnan käyttöön. Toiminnallisen opinnäytetyöni toimeksiantajana on Nurmeksen kaupungin Pikku-Kaarlen päiväkoti. Päiväkoti on kesällä 2018 valmistunut uusi päiväkoti, ja siellä ei vielä ollut päiväkodin perehdytyskansiota.

Opinnäytetyöni toiminnallinen osuus toteutettiin yhteistyössä päiväkodin henkilöstöstä kootun tiimin kanssa. Tiimiin kysyttiin vapaaehtoisia ja toiveena oli, että jokaisesta päiväkodin ryhmästä pääsisi yksi työntekijä osallistumaan ja vaikuttamaan perehdytyskansioon sisältöön sekä tuomaan oman ryhmän ajatuksia esille. Tiimiin osallistui neljä työntekijää yksi jokaisesta lapsiryhmästä.

Tässä opinnäytetyön raportissa selvitän varhaiskasvatuksen ja perehdyttämisen teoreettista viitekehystä. Määrittelen opinnäytetyön tavoitteen ja tarkoituksen sekä esittelen aiheeseen liittyviä aikaisempia opinnäytetöitä. Esittelen opinnäytetyön menetelmälliset valinnat ja opinnäytetyöprosessin kulun sekä avaan toiminnallisen osuuden tuotoksena syntyneen perehdytyskansioon sisältöä. Lopuksi tarkastelen opinnäytetyöni luotettavuutta ja eettisyyttä, omaa ammatillista kasvuani sekä jatkotutkimusideoita.

2 Varhaiskasvatus

2.1 Varhaiskasvatuksen määritelmä

Varhaiskasvatuslaissa (540/2018) varhaiskasvatus määritellään lapsen suunnitelmalliseksi ja tavoitteelliseksi kasvatuksen, opetuksen ja hoidon kokonaisuudeksi, jossa erityisesti pedagogiikalla on oma painoarvonsa. Varhaiskasvatusta voidaan järjestää päiväkotitoimintana päiväkodissa, perhepäivähoitona ja avoimena varhaiskasvatustoimintana. Toimintaa voivat järjestää kunnat, kuntayhtymät ja yksityiset palveluntuottajat. Kunnalla on kuitenkin viime kädessä velvollisuus järjestää varhaiskasvatusta siinä laajuudessaan ja sellaisin toimintamuodoin, kuin kunnassa esiintyvä tarve edellyttää. (Varhaiskasvatuslaki 540/2018.) Varhaiskasvatus on kasvatus- ja kulttuuripalvelua ja sitä hallinnoi opetus- ja kulttuuriministeriö (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2019a).

Jokainen alle kouluikäinen on oikeutettu saamaan varhaiskasvatusta, ja lapsen vanhemmilla on päätäntävalta lapsen osallistumisesta varhaiskasvatukseen. Koulun aloitusta edeltävä esiopetus on luokiteltu varhaiskasvatukseksi ja esipeetukseen osallistuminen muuttui velvoittavaksi 1.8.2015 alkaen. Opetushallitus laatii varhaiskasvatussuunnitelman perusteet, ja niiden pohjalta laaditaan paikalliset varhaiskasvatussuunnitelmat. Lisäksi jokaiselle lapselle laaditaan päiväkodissa ja perhepäivähoidossa henkilökohtainen varhaiskasvatussuunnitelma. (Opetushallitus 2019.)

Varhaiskasvatuksella on yhteiskunnassa monia tehtäviä. Sen yhtenä tehtävänä on edistää yhdessä huoltajien kanssa lasten kokonaisvaltaista kasvua, kehitystä ja oppimista. Se tukee myös huoltajia lasten kasvatuksessa ja antaa heille mahdollisuuden työelämäänsä tai opiskeluun. Varhaiskasvatuksella edistetään lasten tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta sekä myös ehkäistään syrjäytymistä. (Opetushallitus 2016 14.)

2.2 Varhaiskasvatustilaki

Uusi varhaiskasvatustilaki (540/2018) astui voimaan 1.9.2018 ja kumosi aiemman varhaiskasvatustilain (36/1973) ja päivähoidonasetuksen (239/1973) (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2019a). Varhaiskasvatustilainssa säädetään varhaiskasvatustin järjestämisestä ja tuottamisesta, lapsen oikeudesta varhaiskasvatukseen sekä tietovarannosta (Varhaiskasvatustilaki 540/2018).

Lain keskeisimmät muutokset liittyvät varhaiskasvatustin henkilöstöön ja varhaiskasvatustin tiedontuotannon kehittämiseen (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2019a). Uuden lain henkilöstöä koskevat muutokset koskevat koulutustasoa ja tehtävänimikkeiden selkeyttämistä. Tämän myötä päiväkodeissa tulee tulevaisuudessa työskentelemään varhaiskasvatustin opettajia, varhaiskasvatustin sosionomeja ja varhaiskasvatustin lastenhoitajia. (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2019b.)

Uuden lain mukaan vuonna 2030 päiväkodin johtajan kelpoisuusvaatimuksena on varhaiskasvatustin opettajan tai varhaiskasvatustin sosionomin kelpoisuus sekä vähintään kasvatustieteen maisterin tutkinto ja riittävä johtamistaito. Samana vuonna muuttuu myös päiväkodin henkilöstörakenne siten, että päiväkodeissa tulee henkilöstöllä olla kahdella kolmasosalla varhaiskasvatustin opettajan tai sosionomin kelpoisuus, josta vähintään puolella varhaiskasvatustin opettajan kelpoisuus. (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2019b.)

Uudessa varhaiskasvatustilainssa korostuu lapsen etu varhaiskasvatustin suunnittelussa, järjestämisessä, tuottamisessa tai siitä päätettäessä sekä lasta on suojattava väkivallalta, kiusaamiselta ja häirinnältä. Lakiin on myös lisätty tavoitteisiin yhdenvertaisuuden edistäminen. Tämä sisältää sen, että varhaiskasvatusta on pyrittävä järjestämään lähellä perhettä ja kahden viikon hakuaikaa tulee soveltaa työn tai opintojen takia tai kun tarve on ennakoimaton. (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2019b.)

2.3 Varhaiskasvatussuunnitelma työn kivijalkana

Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet on Opetushallituksen antama valtakunnallinen määräys, joka perustuu varhaiskasvatukseen. Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet määrittävät, kuinka varhaiskasvatusta toteutetaan ja sen mukaan laaditaan paikalliset ja lasten varhaiskasvatussuunnitelmat. Varhaiskasvatussuunnitelma muodostuu kolmesta tasosta: valtakunnallisesta varhaiskasvatussuunnitelman perusteista, paikallisista varhaiskasvatussuunnitelmista ja lasten varhaiskasvatussuunnitelmista. (Opetushallitus 2016, 8.)

Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet määrittävät varhaiskasvatuksen toteuttamisen keskeiset tavoitteet ja sisällöt, varhaiskasvatuksen järjestäjän ja huoltajien välisen yhteistyön, monialaisen yhteistyön sekä lapsen varhaiskasvatussuunnitelman sisällön. Sen keskeisenä tehtävänä on tukea ja ohjata varhaiskasvatuksen järjestämistä, toteuttamista ja kehittämistä sekä laadukkaan ja yhdenvertaisen varhaiskasvatuksen toteutumista. (Opetushallitus 2016, 8.)

Paikalliset varhaiskasvatussuunnitelmat laaditaan valtakunnallisen varhaiskasvatussuunnitelman perusteiden pohjalta ja ne ovat velvoittavia, jolloin niitä tulee arvioida ja kehittää. Paikallinen varhaiskasvatussuunnitelma voi koskea kaikkia toimintamuotoja (päiväkoti, perhepäivähoito) käsittäväksi tai jokaiselle toimintamuodolle voidaan laatia oma. Suunnitelmaa tehtäessä tulee huomioida paikalliset erityispiirteet, pedagogiset painotukset, lasten tarpeet ja varhaiskasvatuksen arviointitiedon ja kehittämistyön tulokset. Paikalliset suunnitelmat eivät voi jättää pois mitään lain, asetuksen tai varhaiskasvatussuunnitelman perusteiden edellyttämää tavoitetta tai sisältöä. (Opetushallitus 2016, 9.)

Nurmeksen kaupungin koko varhaiskasvatuksen varhaiskasvatussuunnitelma löytyy kokonaisuudessaan Nurmeksen kaupungin internetsivuilta. Suunnitelmaa laadittaessa on otettu huomioon paikallinen esiopetuksen ja perusopetuksen opetussuunnitelma ja kiinnitetty erityistä huomiota nivelvaiheiden joustavuuteen. Toiminnan tavoitteeksi on asetettu lapsen eheä oppimisen polku. Suunnitelman käytännön toteutusta pohditaan syksyisin ja arvioidaan vuoden aikana henkilökunnan kokouksissa. (Nurmeksen kaupunki 2019.)

Jokaiselle varhaiskasvatuksessa olevalla lapsella on varhaiskasvatuslain turvaama oikeus saada suunnitelmallista ja tavoitteellista kasvatusta, opetusta ja hoitoa. Näin ollen lapsen henkilökohtainen varhaiskasvatussuunnitelma laaditaan jokaiselle päiväkodissa ja perhepäivähoidossa olevalle lapselle. Lähtökohdana tätä laadittaessa tulee olla lapsen etu ja tarpeet. Suunnitelma tehdään yhteistyössä lapsen huoltajien ja lapsen kanssa ja sen laadinnasta ja toteutumisen arvioinnista vastaa lastentarhanopettaja. Siihen kirjataan lapsen kehitystä, oppimista ja hyvinvointia tukevat tavoitteet ja toimenpiteet. Suunnitelmaan tulee kirjata myös lapsen osaaminen, vahvuudet, kiinnostuksen kohteet sekä yksilölliset tarpeet. On tärkeää, että suunnitelmassa yhdistyvät lapsen huoltajan ja henkilöstön havainnot lapsesta ja hänen kehityksestään. Suunnitelmassa nousseet tavoitteet huomioidaan lapsiryhmän toimintaa suunniteltaessa ja oppimisympäristöjä kehitettäessä. (Opetushallitus 2016, 10.)

3 Perehdyttäminen

3.1 Perehdyttämisen lainsäädäntö

Perehdyttämistä käsitellään useissa laeissa, ja niissä on suoria määräyksiä ja viittauksia perehdyttämiseen. Näitä asioita on katsottu nimenomaan työnantajan näkökulmasta ja sen vastuusta opastaa työntekijä työhönsä. Näitä lakeja ovat työsopimuslaki, työturvallisuuslaki ja laki yhteistoiminnasta yrityksissä. Työlainsäädäntö velvoittaa työnantajaa huolehtimaan työntekijän mahdollisuudesta suorittaa työ, vaikka työhön tulisi muutoksia. Työnantajan on mahdollistettava työntekijän kehittyminen. Työturvallisuuslaissa taas nostetaan esille työntekijän riittävä opastus ja tiedot työpaikan haitta- ja vaaratekijöistä sekä oikeista työmenetelmistä. Tämä laki on erittäin tärkeässä osassa huolellisesti suoritettua perehdyttämistä. Yhteistoimintalaissa korostetaan työnantajan ja työntekijöiden välisiä neuvotteluja. Tavoitteena tässä on edistää yleistä vuorovaikutusta ja työntekijän vaikutusmahdollisuuksia. Erityisesti on mainittu työpaikkaan ja perehdyttämiseen liittyvät järjestelyt. (Kupias & Peltola 2009, 20-25.)

Työturvallisuuslain tarkoituksena on muun muassa parantaa työympäristöä, työolosuhteita, ennalta ehkäistä ja torjua työtapaturmia ja ammattitauteja. Työnantaja on velvollinen huolehtimaan työntekijöiden turvallisuudesta ja terveydestä työssä. Huolehtimisvelvollisuutta rajaavina tekijöinä katsotaan epätavalliset ja ennalta arvaamattomat olosuhteet, joihin työnantaja ei toimenpiteillä voi vaikuttaa tai poikkeukselliset tapahtumat, joiden seurauksiin ei olisi voitu vaikuttaa aiheellisista varotoimista huolimatta. (Työturvallisuuslaki 738/2002.)

Työturvallisuuslaissa myös määrätään, että työnantajan on perehdytettävä uusi työntekijä tai uudessa tehtävässä aloittava työntekijä riittävästi työhön, työpaikan olosuhteisiin ja työmenetelmiin, työssä käytettäviin työvälineisiin sekä turvallisiin työtapoihin. Työntekijä tulee opastaa ja ohjata työn haittojen ja vaarojen estämisessä sekä työssä aiheutuvien vaarojen ja terveyttä uhkaavien haittojen välttämiseksi. Opetusta ja ohjausta on annettava myös häiriö- ja poikkeustilanteiden varalle. (Työturvallisuuslaki 738/2002.)

3.2 Perehdyttämisen tavoite ja tarkoitus

Perehdytysprosessi on yksi keino johtaa organisaatiota kohti sen tavoitteita, ja tämän vuoksi perehdytyksen tulisi olla osa organisaation toimintaa eikä jäädä vain irralliseksi prosessiksi. Perehdyttämisen tavoitteeksi asetetaan yleensä muutakin kuin työturvallisuudesta huolehtiminen. Yksi yleinen tavoite on uuden työntekijän sitoutuminen, mutta se ei välttämättä ole se ensisijainen tavoite. Nykyisin työelämässä on paljon vaihtuvuutta lyhyiden määräaikaisten ja osajaksien myötä. Tällöin tavoitteeksi usein asetetaan esimerkiksi nopea työhön oppiminen tai rutiinitehtävien hyvä hallinta. On tärkeää, että työntekijä oppii tällöin tuntemaan työympäristönsä olennaisimmat käytännön asiat. (Eklund 2018, 27-28.)

Työyhteisössä, jossa uuden työntekijän toivotaan sitoutuvan työhönsä pitkäaikaisesti ja jossa panostetaan kehittymiseen pitkällä aikavälillä, voivat perehdytyksen

tavoitteet näyttäytyä hieman erilaisina. Tällöin tavoitteeksi voidaan asettaa esimerkiksi organisaationkulttuuriin sopeutuminen tai työympäristöön tutustuminen ja siinä viihtyminen. Tämä tarkoittaa sitä, että työtehtävän hallintaan käytetään pidempi aika ja enemmän resursseja ja jolloin kehittyminen nähdään jatkuvan myös perehdyttämisen jälkeen. (Eklund 2018, 28-29.)

Jokaisen työyhteisön onkin tärkeää pohtia, mitä perehdytyksellä heidän työyhteisössään tavoitellaan. Mitä perehdytyksellä halutaan saavuttaa? Miksi siihen kannattaa käyttää resursseja? Tavoitteet voivat olla vuosia kestäviä tai nopeasti saavutettavia. Näiden tavoitteiden mukaan perehdytyksessä voidaan korostaa esimerkiksi nopeaa tehtävän oppimista, tehokasta tiimityötä, itsenäistä työskentelyä tai vahvaa vastuunottokykyä. (Eklund 2018, 28.)

Perehdyttäminen tarkoittaa uuden työntekijän ja uusiin työtehtäviin siirtyvän henkilön vastaanottoa ja alkuohjausta työpaikalla. Keskeinen tavoite on saada uusi ihminen tuntemaan itsensä tervetulleeksi ja kuuluvansa merkittävänä osana uuteen työyhteisöön. (Juuti & Vuorela 2015, 63.) Perehdyttämistä tarvitaan aina riippumatta työpaikan koosta tai toimialasta. Perehdyttäminen ja työhönopastus tulee olla järjestelmällistä ja sen on ulotuttava kaikille henkilöstöryhmille. Työssä tapahtuu muutoksia, jotka vaikuttavat tehtäviin ja toimintatapoihin. Muutokset voivat olla henkilöstölle raskaista ja sopeutuminen muutoksessa uuteen tilanteeseen vie aikaa. Tällöin tarvitaan opetusta ja tukea uudessa tilanteessa. Perehdytys on tärkeässä osassa henkilöstön kehittämisessä ja se helpottaa ja jouduttaa työtä muutoksessa. (Ahokas & Mäkeläinen 2013.)

Hyvässä perehdytyksessä otetaan huomioon uuden työntekijän osaaminen ja tätä osaamista pyritään hyödyntämään jo perehdyttämisprosessin aikana. Perehdyttäminen ei ole vain uusien tietojen ja taitojen kehittämistä, vaan sen tarkoitus on myös saada työntekijä parantamaan, tunnistamaan ja hyödyntämään hänellä olevaa osaamista. Esimies on päävastuussa perehdyttämisestä, mutta usein siihen osallistuvat myös henkilöstöammattilaiset, nimetyt perehdyttäjät ja työyhteisön jäsenet. Uuden työntekijän kokonaisvaltaiseen osaamiseen voidaan lukea kaikki ne tiedot ja taidot, joilla työntekijä pääsee työssään alkuun. Kaikkea ei kuitenkaan voida opettaa työsuhteen alussa ja siksi onkin tärkeää, että työntekijä

siirtyy yleisen koulutuksen ja kehityksen piiriin vähitellen. On todettu, että perehdyttämisen kansantaloudelliset hyödyt ovat suuret, koska sen avulla mahdollistuu se, että työntekijä pysyy kunnossa, on tyytyväinen ja sairastaa vähemmän. (Kupias & Peltola 2009, 19-20.)

3.3 Perehdyttäminen työyhteisössä

Perehdytys on aiemmin ollut työhön opastamista ja näin ollen laajempaa työyhteisöön tutustumista ei olla nähty tärkeänä. Tähän ovat vaikuttaneet työympäristöjen yksinkertaisuus ja työtehtäviä on pidetty sellaisina, ettei laajempaa yhteyttä työn suorittamiseksi tarvittu. Olemassa olevat työtavat kuitenkin opetettiin tarkkaan. Pikkuhiljaa organisaatioiden ja työtehtävien monimutkaistuttua laajemmalle perehdytykselle on muodostunut entistä tärkeämpi rooli. Työhön opastaminen ei enää riitä, vaan työntekijän on ymmärrettävä, miten organisaatio toimii ja miksi se on olemassa. Tästä syystä perehdyttäminen on entistä monimuotoisempaa ja laajempaa. (Kupias & Peltola 2009, 13.)

Uuden työntekijän perehdyttäminen ja työnopastus tukevat jo työhönottovaiheessa aloitettua ja kaiken päämääränä olevaa hyvää työnhallintaa. Hyvä työnhallinta tukee työntekijän työhyvinvointia. (Juuti & Vuorela 2015, 63.) Perehdyttäminen on työsuhteen alussa äärimmäisen tärkeää ja siihen kannattaa panostaa heti uuden työntekijän tullessa taloon. Perehdyttämisen keskeinen tehtävä on lyhentää sitä aikaa, jolloin työntekijän työpanos muuttuu tuottavaksi. Perehdytyksellä myös voidaan rakentaa pohja työntekijän pitkäaikaiselle sitoutumiselle. Perehdytys viimeistään varmistaa työntekijälle sen minkä eteen hän työssään panostaa. (Valvisto 2005, 47-48.)

Työsuhteen alussa työntekijä joutuu omaksumaan paljon uutta tietoa, kuten uusia nimiä, käsitteitä ja tekniikoita. Tässä vaiheessa hyvällä perehdytyksellä helpotetaan ja tuetaan tiedon määrän omaksumista sekä erottamaan oleelliset tärkeät asiat. Perehdytyksessä on siirryttävä tietoa työpaikan arvoista ja tavoista toimia. On myös yhtä tärkeää, että tässä vaiheessa työntekijä saa mahdollisuuden ky-

seenalaistaa ja tuoda esille omia näkemyksiään. (Valvisto 2005, 49.) Onnistuneen perehdytyksen seurauksena syntyy luontevat suhteet esimieheen, työtovereihin ja luottamushenkilöihin. Perehdyttämällä saadaan aikaan myös jännittävyyden lieventämistä ja työympäristö tulee tutuksi. Tästä seuraa työtapaturmien ja turhien virheiden väheneminen. Hyvä perehdyttäminen edesauttaa myös työssä viihtymistä. (Juuti & Vuorela 2015, 64.)

Perehdyttämiseen tulee olla käytettävissä riittävästi resursseja, jotta uudet toimintatavat saavat rauhassa muodostua. Toimintatapojen muodostumiseen tarvitaan aikaa ja toistoja. On annettava aikaa myös perehdytyksen eri osapuolille tutustua toisiinsa riittävästi, jolloin he ymmärtävät toisiaan paremmin ja työskentelevät tehokkaasti yhdessä. (Eklund 2018, 26.)

Perehdyttäminen aloitetaan aina henkilön vastaanottamisella ja keskustelulla. Näin varmistetaan keskinäinen tutustuminen ja perehdyttämisohjelman esittely. Perehdyttämisen laajuus määräytyy työtehtävistä ja työsuhteen pituudesta. Lyhyet sijaisuudet, harjoittelijat ja kesätyöntekijät tulevat taloon lyhyeksi aikaa, joten perehdyttämiseen on käytettävissä vain vähän aikaa ja silloin perehdytys pitää sisällään vain kaikkein oleellisimman tiedon. Perehdytys on syytä järjestää myös perhevapailta työhön palaaville tai pitkän opiskelujakson jälkeenkin, sillä jo yhdessä vuodessa on saattanut tapahtua paljon oleellisia muutoksia työtehtäviä ajatellen. (Joki 2018, 112.)

Oheismateriaalin, kuten perehdytyskansion, on tarkoitus tukea työntekijän uuden oppimista ja helpottaa asioiden mieleen painamista. Ensimmäisen päivän aikana tulee paljon uutta tietoa ja niiden omaksuminen on helpompaa, jos uusi työntekijä on saanut perehtyä työpaikan asioihin jo etukäteen perehdytyskansioon tutustumalla. Perehdytyskansio kannattaa ottaa mukaan myös varsinaiseen perehdytykseen käytännön työtilanteisiin. (Kangas & Hämäläinen 2007, 10.) Perehdytyskansioon tulee koota työyhteisöä koskevaa aineistoa, kuten työohjeita, toimenkuvia ja henkilöstön yhteystietoja. Myös sähköisessä muodossa oleviin tietoihin tulee uuden työntekijän päästä heti alusta alkaen. (Joki 2018, 118.)

Perehdytyskansioon koottava tieto kannattaa pitää yleensä mahdollisimman vähäisenä ja sen suunnittelussa kannattaa lähteä käytännölliseltä pohjalta. Materiaaliin on oltava helppo tutustua ja sen päivittämisestä tulee huolehtia. Oleellista on pitää mielessä, että perehdytyskansioon koottavan tiedon tulee olla sellaista, jota uusi työntekijä tulee työssään tarvitsemaan. (Kjelin & Kuusisto 2003, 206.)

4 Perehdyttämisen merkitys varhaiskasvatuksessa

4.1 Varhaiskasvatuksen työyhteisö

Varhaiskasvatuksen käytäntöyhteisö ohjaa oppimaan talon tavoille. Käytäntöyhteisö-käsite tarkoittaa ryhmää ihmisiä, jotka jakavat ammatillisen kiinnostuksen, osaamisen ja vastuun. Yhteisön jäsenet muodostavat näin toiminnalleen normeja, jaettuja merkityksiä ja yhteistä ymmärrystä, josta syntyy toimintakulttuuri. (Helenius & Lummelahti 2018, 16.)

Uusi työntekijä joutuu suhteuttamaan oman toimintansa yhteisön toimintakulttuuriin, joka myös hieman muuttuu uuden työntekijän myötä. Kasvatusalalla ammatillisuus alkaa rakentumaan jokaisen kohdalla omien arvojen ja oman ihmiskäsityksen pohtimisella. Työyhteisössä normien ja henkilökunnan vaihtuessa yhteisen toiminta-ajatuksen kehittyminen vie aikaa. (Helenius & Lummelahti 2018, 16.)

Varhaiskasvatuksen toimintakulttuuri on historiallisesti ja kulttuurisesti muotoutunut tapa toimia ja se elää yhteisön vuorovaikutuksessa. Toimintakulttuuri rakentuu muun muassa seuraavista kohdista: arvoista ja periaatteista, oppimisympäristöistä ja työtavoista, vuorovaikutuksesta ja ilmapiiristä, henkilöstön osaamisesta sekä toiminnan organisoinnista, suunnittelusta, toteuttamisesta ja arvioinnista. (Opetushallitus 2016, 28.)

Toimintakulttuuria muovaa tiedostetut ja tiedostamattomat tekijät sekä kaikki yhteisön jäsenet vaikuttavat toimintakulttuuriin ja toimintakulttuuri kaikkiin jäseniin.

Varhaiskasvatuksessa kaikki työtavat tukevat lapsen kehitystä ja oppimista. Toimintakulttuurilla on myös vaikutusta varhaiskasvatuksen laatuun, varhaiskasvatuksen toteuttamiseen ja tavoitteiden saavuttamiseen. Toimintakulttuuriin vaikuttaa keskeisesti myös pedagogiikan johtaminen, joka tarkoittaa varhaiskasvatuksen kokonaisuuden tavoitteellista ja suunnitelmallista johtamista, arviointia ja kehittämistä. Nämä kaikki toimenpiteet pitävät sisällään ne asiat, joiden pohjalta luodaan edellytykset henkilöstön hyvälle työolosuhteille ja ammatillisen osaamisen ja koulutuksen hyödyntämiselle ja kehittämiselle. (Opetushallitus 2016, 28.)

Varhaiskasvatuksen työyhteisöllä tulee olla selkeä näkemys työn perustehtävästä, jotta työskentelyn voi suunnata työn kannalta oikeisiin asioihin. Perustehtävä on joka päivä hieman erilainen, riippuen henkilöstömäärästä sekä aikuisten ja lasten vireystilasta. Haasteena työssä onkin erottaa perustehtävän kannalta tärkeimmät asiat vähemmän tärkeistä. Varhaiskasvatuksen ammattilainen on sitoutunut työhönsä ja viihtyy työssään ja tällöin ammattitaitoinen työntekijä vaikuttaa parhaalla mahdollisella tavalla lapsen ja perheen elämään. (Mikkola & Nivalainen 2009, 59.)

Työyhteisön toimivuudesta ja perustehtävän rakenteista vastaa esimies. Jokaisella työntekijällä on tämän jälkeen vastuu pitää sovitusta yhteisistä sopimuksista kiinni ja toimia niiden mukaisesti. Toimivien rakenteiden avulla saadaan yhteisö- ja tiimitason prosessit hallintaan, jolloin myös itseohjautuvuus lisääntyy. Työyhteisöllä tulee olla myös yhteiset arvot, joiden pohjalta määritellään kasvatuskäytäntö, perustehtävä ja tavoitteet sekä työnteon arviointi mahdollistuu arvojen kautta. (Mikkola & Nivalainen 2009, 61-62.) Varhaiskasvatuksen organisaation tulee reagoida jatkuvasti ja nopeasti muutoksiin ja muutosten tarpeisiin. Tämä edellyttää työntekijöiltä joustavuutta ja laaja-alaista osaamista. (Ristioja & Tamminen 2010, 6.)

Uusi työntekijä ei opi ja perehdy tyhjiössä. Työympäristöllä on merkittävä vaikutus oppimiseen ja perehtymiseen. Tämän vuoksi onkin tärkeää, että koko työyhteisö

on mukana perehdyttämisprosessissa. Riittävän ajoissa tiedotettu uuden työntekijän tulo antaa mahdollisuuden työyhteisölle valmistautua tulokkaan tuloon. (Kupias & Peltola 2009, 76.)

4.2 Varhaiskasvatuksessa työskentely

Varhaiskasvatuksen ammattilaisten työ on kasvatusta, ohjausta, huolenpitoa ja hoitoa. Henkilökunta huolehtii lapsen fyysisestä ja emotionaalisesta turvallisuudesta, monipuolisesta ravinnosta, säännöllisestä päivärytmistä, levosta ja liikunnasta. Käytännössä työ on lapsen perushoitoa ja -hoivaa, leikkimisen ohjausta, ulkoilun valvomista ja vuorovaikutusta lasten vanhempien kanssa. Varhaiskasvatus vastaa myös lasten esiopetuksesta, ja sen tavoitteena on olla jatkumona varhaiskasvatuksen ja perusopetuksen välillä tukien lasten oppimisen ja kehityksen edellytyksiä. (Työ- ja elinkeinohallinto 2019.)

Varhaiskasvatuksessa työskentely tapahtuu tiimeissä, ja tälle on tyypillistä yhteinen suunnittelu, toteutus ja arviointi. Yhteistyön merkitys korostuu, sillä lasten kasvatusta ja ohjaamista tehdään yhdessä tiiminä sekä lasten vanhempien ja muiden ammattilaisten kanssa. (Työ- ja elinkeinohallinto 2019.) Moniammatillinen työskentely on myös hyvin suuressa osassa varhaiskasvatuksessa. Siinä yhdistyvät eri ammattihenkilöiden osaaminen, oman toiminnan reflektointi, yhteistyötarve ja toimintakulttuuri, jossa eri alojen asiantuntijat vastaavat oman alansa erityisosaamisesta. (Ristioja & Tamminen 2010, 6.) Yhteistyön tavoitteena on varmistaa toiminta lasten tarpeita vastaavaksi ja etenkin silloin kuin huoli lapsen kehityksestä ja hyvinvoinnista herää tai lapsen tukea järjestellään. Yhteistyötä tehdään neuvolan, lastensuojelun sekä muiden terveydenhuollon ja sosiaalipalvelujen toimijoiden kanssa. (Opetushallitus 2016, 33.)

Huoltajien kanssa tehtävä yhteistyö on erittäin tärkeää varhaiskasvatuksessa. Tavoitteena siinä on sitoutua henkilöstön ja huoltajan kanssa yhdessä toimimaan lasten terveen ja turvallisen kasvun, kehityksen ja oppimisen edistämiseksi. Kasvatusyhteistyön edellytyksiä ovat luottamuksen rakentaminen ja tasa-arvoinen

vuorovaikutus sekä keskinäinen kunnioitus. Kasvatusyhteistyöhön liittyvistä arvoista, tavoitteista ja vastuista keskustellaan yhdessä henkilöstön sekä huoltajien kanssa. (Opetushallitus 2016, 32-33.)

Yhteistyö edellyttää varhaiskasvatuksen henkilöstöltä aloitteellisuutta ja aktiivisuutta. Huomioon on otettava perheiden moninaisuus, lasten yksilölliset tarpeet, huoltajuuteen ja vanhemmuuteen liittyvät kysymykset. (Opetushallitus 2016, 33.) Yhteistyöllä pyritään vahvistamaan huoltajien voimia ja kykyä suoriutua vanhemmuudesta. Parhaassa tapauksessa lapsi tuntee turvallisen jatkuvuuden kodin ja päiväkodin välillä. (Mikkola & Nivalainen 2009, 12.)

Varhaiskasvatuksen laadukas pedagoginen toiminta vaikuttaa lasten laaja-alaisen osaamisen kehittymiseen. Toiminnassa on otettava huomioon, kuinka varhaiskasvatuksessa toimitaan, miten oppimisympäristöjä käytetään ja miten lasten hyvinvointia ja oppimista tuetaan. (Opetushallitus 2016, 22.) Oppimisympäristöjä ovat tilat, paikat, yhteisöt, käytännöt, välineet ja tarvikkeet, joiden avulla tuetaan lasten kehitystä, oppimista ja vuorovaikutusta. Varhaiskasvatuksessa oppimisympäristökäsitys pitää sisällään muun muassa fyysisen, psyykkisen ja sosiaalisen ulottuvuuden. Oppimisympäristöjä tulee kehittää niin, että varhaiskasvatukselle asetetut tavoitteet saavutetaan ja että ne tukevat lasten itsetunnon, sosiaalisten ja oppimisen taitojen kehittymistä. (Opetushallitus 2016, 31.)

Varhaiskasvatuksen laatuun ja sisältöön vaikuttavat suurelta osin henkilökunnan ammattitaito ja heidän välinen yhteistyö. Sosiaalisten suhteiden merkitys on suuri ja jokaisen työntekijän erityisosaaminen tulee hyödyntää. Läsnäolevan ja toimivan työyhteisön myötävaikutuksesta lapset oppivat, kasvavat ja kehittyvät parhaalla mahdollisella tavalla. (Pitkänen & Hämäläinen 2001, 7-8.)

Ammatillinen kehittyminen on jatkuva prosessi mutta merkittävä vaikutus on sillä millaisia alalle tulon liittyvät kokemukset, ajattelutavat ja käytännöt ovat olleet. Tuolloin muotoutuneet ajattelutavat vaikuttavat myös myöhempään oppimiskokemuksiin. (Karila 2013, 11.) Hyvin usein uusi työtehtävä on selkeä ja työyhteisön tiedossa. Uuden työntekijän tärkeänä apuna aloitusvaiheessa on perehdytyskansio, josta löytyvät työhön liittyvät tärkeimmät asiat. Perehdytyskansioon sisällytettiin

asioihin voi palata aina kun aikaa on. Tunne osaamisesta on tärkeä ja työntekijän on myös itse pidettävä huoli, että puuttuvat tiedot tulee täydennettyä. Työhön perehdyttäminen käsittää monia eri tapoja ja ei ole yhtä ainuttakaan oikeaa tapaa. Yksi oppii seuraamalla toista työntekijää, toinen kirjalliseen materiaaliin tutustuen ja kolmas kokeilemalla. (Kupias & Peltola 2009, 69-70.)

5 Aiheesta aiemmin tehdyt tutkimukset ja opinnäytetyöt

Heta Leppälehto-Haukan (2016) opinnäytetyö ”Perehdytyskansio päiväkotii Päivänkakkaraan” oli toiminnallinen opinnäytetyö, jonka tarkoituksena oli tuottaa selkeä ja helposti päivitettävä perehdytyskansio Vehmaan kunnan päiväkotiiin. Päiväkodin henkilöstölle tehtiin kysely, jonka pohjalta perehdytyskansioon saatiin ne asiat, jotka henkilökunnan näkökulmasta ovat tärkeitä omassa työssä. Kansion tekemisvaiheessa käytiin keskustelua työyhteisön kanssa kansion sisällöstä ja kansion valmistuttua tehtiin palautekysely, jossa kysyttiin kansion toimivuudesta, ulkonäöstä ja asioiden sisällöstä henkilökunnan mielipidettä.

Karoliina Heikkosen (2017) opinnäytetyö ”Hyvä perehdytys päiväkodissa – perehdytyskansio Koivukummun päiväkodille” oli tutkimuksellista kehittämistoimintaa. Opinnäytetyön tarkoituksena oli kyselylomakkeen avulla selvittää toimeksiantajan päiväkodin perehdytyksen tilaa sekä selvittää, mitä on hyvä perehdytys ja mitä siihen vaaditaan. Tavoitteena oli luoda perehdytyskansio perehdyttämisen tueksi. Tuloksista kävi ilmi, että perehdyttämisen järjestämisestä huolehditaan mutta ajankäyttöä voisi tehostaa ja vastuunjako selkeyttää.

Veera Ikosen ja Emma Kompan (2018) opinnäytetyö ”Perehdytyskansio Pilke Musiikkipäiväkotii Onnimanniin” oli toiminnallinen opinnäytetyö. Opinnäytetyön tarkoituksena oli päiväkodin varhaiskasvatuksen laadun kehittäminen ja työhyvinvoinnin huomioiminen. Perehdytyskansio tehtiin yhteistyössä henkilöstön kanssa. Tällä pyrittiin siihen, että kansion sisältö vastaa käytännön perehdytystarpeisiin ja sisältää käytännön työn oleelliset asiat. Perehdytyskansioon laadittiin perehdytystä ohjaava lomake, joka helpottaa käytännössä perehdytystä ja sen

läpikäymistä. Perehdytyskansio arvioitiin olevan selkeä kokonaisuus, joka sisältää kaiken oleellisen uuden työntekijän perehdytysprosessissa.

Pia Saukkoriipin (2018) opinnäytetyö ”Joensuun kaupungin varhaiskasvatuksen perehdytysmateriaalin suunnitelma” oli toiminnallinen opinnäytetyö. Opinnäytetyön tarkoituksena oli kehittää Joensuun kaupungin varhaiskasvatuksen henkilökunnan perehdytystä. Opinnäytetyö oli osa varhaiskasvatuksen perehdyttämismateriaalin kehittämisprosessia. Työskentelyyn koottiin työryhmä varhaiskasvatuksen esimiehistä, jonka avulla opinnäytetyö toteutettiin. Tuotoksena syntyi Joensuun kaupungin varhaiskasvatuksen perehdytysmateriaalin runko.

6 Opinnäytetyön lähtökohdat

6.1 Toimeksiantajan esittely

Pikku-Kaarlen päiväkoti on Nurmeksen keskustassa sijaitseva kunnallinen päiväkoti. Päiväkoti on verrattain uusi, kesällä 2018 valmistunut puurakenteinen päiväkoti. Päiväkodissa toimii neljä eri lapsiryhmää. Kaksi vuorohoitoryhmää, Oravat, joka on alle 3-vuotiaiden ryhmä ja Jänöit on yli 3-vuotiaiden ryhmä, jossa järjestetään myös esiopetusta. Reboit on 0-6-vuotiaiden ryhmä, jossa järjestetään myös perhepäivähoitolasten varahoito. Kondiet-ryhmässä järjestetään aamupäivisin avoin päiväkotitoimintaa ja iltapäivisin tiloissa järjestetään koululaisien iltapäiväkerhotoimintaa. (Nurmeksen kaupunki 2018a.)

Nurmeksen kaupungissa varhaiskasvatuksen palveluihin kuuluvat kunnallinen päivähoito, perhepäivähoito, esiopetus ja lasten kotihoidon tuki sekä yksityisen hoidon tuki. Nurmeksessa toimii kaikkiaan neljä päiväkotia, jotka kaikki ovat varsin uusia tai kokeneet mittavat remontoinnit. Sen vuoksi Nurmeksessa onkin kiinnitetty erityistä huomiota varhaiskasvatukseen, oppimisympäristöihin ja tilojen ja

kalusteiden ergonomiaan. Varhaiskasvatusta toteutetaan valtakunnallisen varhaiskasvatussuunnitelman ja esiopetussuunnitelman perusteiden mukaisesti lapsen ollessa toiminnan keskiössä. (Nurmeksen kaupunki 2018b.)

6.2 Opinnäytetyön tavoite ja tarkoitus

Opinnäytetyöni on toiminnallinen opinnäytetyö. Opinnäytetyön tarkoituksena on päiväkotia Pikku-Kaarlen perehdytyksen kehittäminen, kokoamalla heille perehdytyksen välineeksi perehdytyskansio. Opinnäytetyön tavoitteena on tuottaa sähköisessä muodossa oleva perehdytyskansio Nurmeksen kaupungin Pikku-Kaarlen päiväkodin henkilökunnan käyttöön. Päiväkoti on uusi, juuri valmistunut päiväkotia ja siellä ei vielä ollut olemassa omaa perehdytyskansiota. Päiväkodissa toimii neljä eri lapsiryhmää, kuten avoin varhaiskasvatusryhmä sekä vuorohoitoryhmät. Perehdytyskansioista on tarkoitus tehdä kaikkia ryhmiä yleisesti palveleva selkeä, helppolukuinen ja tiivis kokonaisuus, jota on helppo päivittää tarpeen tullen. Perehdytyskansion sisältöä laadittaessa otetaan huomioon ensisijaisesti sijaiset ja opiskelijat mutta myös jo talossa olevat työntekijät.

7 Opinnäytetyön menetelmälliset valinnat

7.1 Toiminnallinen opinnäytetyö

Toiminnallinen opinnäytetyö on käytännön toiminnan ohjeistamista, opastamista ja toiminnan järjeistämistä. Se on käytännönläheinen ja tutkimuksellisella asenteella toteutettu. Ammattikorkeakoulun opinnäytetyössä on aina mukana käytännön toteutus ja raportointi tutkimusviestinnän keinoin. (Vilka & Airaksinen 2003, 9-10.) Toiminnallinen opinnäytetyö liitetään usein sosiaaliseen toimintaan, joka on tekemisissä vuorovaikutuksen kanssa ja se tavoittelee käytännön hyötyä. (Heikkinen, Huttunen, Kakkori & Tynjälä 2010, 16-17.)

Opinnäytetyöni konkreettisena tuotoksena syntyi perehdytyskansio Nurmeksen Pikku-Kaarlen päiväkotiin. Kansiota koottiin yhdessä päiväkodin eri ryhmistä koottulla tiimillä. Nurmeksen muissa päiväkodeissa on olemassa omat perehdytyskansiot ja tähän päiväkotiin haluttiin oma, juuri heitä varten oleva ja heidän näköisensä perehdytyskansio. Kansiota suunniteltaessa ja kootessa käytettiin hyödyksi jo olemassa olevia perehdytyskansioita ja erityisesti niiden sisällysluetteloita sekä päiväkodilla valmiina olevia materiaaleja, kuten päiväkodin arvot ja toiminta-ajatus sekä lapsiryhmien esittelyt.

Työelämälähtöinen opinnäytetyö voi olla projektityö. Tätä muotoa harkittaessa on kuitenkin mietittävä suhteellisuudentaju ja tarvittava työmäärä suhteessa opintopisteisiin. Perehdytyskansio sopii hyvin toteutettavaksi projektityyppisesti. Projektityyppisesti tuotettu prosessi on tavoitteellinen ja tietyn ajan kestävä. Siinä voi olla kyse isommasta hankkeesta tai kertaluontoisesta tietystä tulokseen johtavasta prosessista. Projekti vaatii onnistuakseen suunnittelua, organisointia, toteuttamista, valvontaa, seurantaa ja tarkkaa arviointia. (Vilkkä & Airaksinen 2003, 47-48.)

Opinnäytetyöni kulkee projektityön viitoittamaa tietä, ja se on luonteeltaan kertaluontoinen tiettyyn tulokseen johtava prosessi. Opinnäytetyösuunnitelmassani pohdin työskentelyn aikataulun haasteellisuutta ja kuinka saadaan tiimin jäsenten aikataulut soviteltua yhteen tapaamisia varten. Aikataulu tuottikin hieman haastetta työskentelylle. Opinnäytetyön toteutusvaiheen ajoituksessa loppuvuoteen joulukuireiden keskelle, ja oman haasteen toi myös vuorohoidon myötä tuomat haastavat työvuorot. Työmäärän arvioin jo suunnitelmassa olevan kohtuullinen, koska työskentelyyn koottiin tiimi, jonka avulla työskentelyä ja työtehtäviä saatiin jaettua niin, ettei yhdelle tullut kohtuuttoman suurta taakkaa. Päävastuu perehdytyskansion kirjoittamisesta oli kuitenkin minulla.

7.2 Osallistaminen

Toiminnallinen opinnäytetyö muistuttaa monelta osin toimintatutkimusta ja toimintatutkimukseen liittyviä sosiaalisia ja yhteiskunnallisia tehtäviä. Monet toimintatutkijat ovat korostaneet, että tavallisen ihmisen tulisi osallistua tutkimukseen ja omien asioiden päätöksentekoon. Osallistaminen ilmenee metodisissa kirjoituksissa kuitenkin hieman eri tavoin. Yhteiskuntaperustaisessa toimintatutkimuksessa se näyttäytyy niin, että mahdollisimman usea yhteisön jäsen osallistuu tutkimukseen ja kehittämiseen. Tämä tarkoittaa sitä, että he ovat osallisena tutkimuksen suunnittelussa, aineiston keruussa sekä tulkintojen ja päätelmien tekemisessä. Näin saadaan tutkimushankkeelle läpinäkyvyyttä, avointa dialogia tutkijan ja käytännön työntekijöiden välille. Kaiken tämän tavoitteena on pyrkiä edesauttamaan eri osapuolten välistä vuorovaikutusta toiminnan kehittämisen kannalta. (Heikkinen 2010, 32-33.)

Osallistaminen näyttäytyy tiedontuottamisen menetelmänä opinnäytetyössäni työskentelyyn osallistuvan tiimin kautta. Päiväkodin eri ryhmistä kootulla tiimillä oli kokemus ja tietämys päiväkodissa työskentelystä ja he pystyivät tuomaan tiimiin oman ryhmänsä tietoa ja omaa kokemusta perehdyttämisestä. Päiväkodissa on neljä eri ryhmää, jotka toimivat jokainen hieman omalla tavallaan. Tiimissä käytyjen keskustelujen myötä jokainen osallistuja sai tuoda oman ja ryhmän näkökulman ja tietämyksen asiaan. Tiimissä nousi hyviä pohdiskeltavia ja ajatuksia herättäviä keskusteluja perehdytyskansion sisällöstä. Näin ollen perehdytyskansiossa saatiin varsin kattava ja koko päiväkotia varmasti hyödyttävä kokonaisuus.

7.3 Oppimispäiväkirja arvioinnin tukena

Toiminnan kehittäminen tapahtuu reflektiivisen ajattelun avulla. Opinnäytetyön tekijä tarkastelee omia ajatussisältöjään, kokemuksiaan ja itseään tajuavana ja kokevana ihmisenä. Näin ollen ihminen etääntyy itsestään ja näkee toimintansa uudesta näkökulmasta pyrkien ymmärtämään ajatteluaan ja toimintaansa. (Heikkinen 2010, 33-34.) Reflektoidessa tarkastellaan omia uskomuksia, ajatustapoja

ja kokemuksia (Heikkinen 2015, 211). Reflektiivisyyden avulla pyritään ymmärtämään omaa toimintaa ja siihen liittyviä ilmiöitä. Sen avulla pystytään tiedostamaan ja ymmärtämään omaa kehittyvää asiantuntijuutta. Reflektio voi kohdistua toiminnan sisältöön, prosessiin ja perusteisiin. Toiminnasta oppiminen tapahtuu juuri reflektioprosessin avulla. (Kupila 2004, 118.)

Reflektioprosessia voi tukea pitämällä päiväkirjaa. Tätä päiväkirjaa voi nimittää esimerkiksi oppimispäiväkirjaksi, kehittämispäiväkirjaksi tai työpäiväkirjaksi. Päiväkirjaa voi merkitä muun muassa käytännössä saadut kokemukset, tapahtuneet muutokset tai pohtia syitä, seurauksia, esteitä ja mahdollisuuksia. Siihen on syytä kirjata myös matkan varrelta saadut ideat, oivallukset ja elämykset. Päiväkirjaa on siten helppo hyödyntää arviointia tehtäessä. (Kupila 2004, 122.)

Reflektio oli tärkeässä osassa myös omassa opinnäytetyöprosessissani ja aloitin oman oppimispäiväkirjan kirjoittamisen jo heti prosessin alussa ja se jatkui koko prosessin ajan. Kirjasin oppimispäiväkirjaan kaikki tiedonkeruuseen liittyvät asiat, kuten opinnäytetyöprosessin työskentelyn vaiheet, tiimin kanssa pidetyt palaverit ja niiden sisällöt sekä omat havainnot, ajatukset ja pohdinnat sekä myös käymäni sähköpostikeskustelut tiimin yhden jäsenen kanssa. Oppimispäiväkirjan avulla reflektoin omaa toimintaani raporttia kirjoittaessa sekä käytin sitä hyödyksi myös arvioinnissa. Oppimispäiväkirja toimi myös välineenä oman ammatillisen kasvun ja asiantuntijuuden pohdinnassa ja kehittämisessä.

8 Opinnäytetyöprosessin kulku

8.1 Projektityön vaiheet

Projektityöllä saavutetaan jokin ennalta määritelty tavoite. Projektityö vaatii näin ollen projektiryhmän perustamisen, jotta näihin tavoitteisiin päästään. Projektiryhmässä työskentely poikkeaa yleensä jokapäiväisistä työtehtävistä. Projektia voidaan luonnehtia monella tavalla ja projektilla tulee olla tavoite ja tavoite pyritään

saavuttamaan työllä. Onnistumiseksi kootaan joukko ihmisiä, joille jokaiselle asetetaan omat roolit ja vastuualueet. Projekti on yhteistoimintaa ja sille on asetettu aikataulu ja päättymispäivä. Sen etenemistä ja tuloksia seurataan koko ajan. (Kettunen 2009, 15.)

Projekti voidaan jakaa vaiheisiin, jotka seuraavat toisiaan ja osittain ne voivat olla päällekkäisiä. Projekti etenee yleensä vaiheesta toiseen hyvin suoraviivaisesti mutta joskus on syytä palata taaksepäin, jos tulokset tai kehitystyö näin vaativat. Koko projekti lähtee liikkeelle tarpeen tunnistamisesta tai ideasta. Määrittelyvaiheessa arvioidaan, onko idea riittävän hyvä ja kannattava toteuttaa. Tätä seuraa suunnitteluvaihe, jossa tarkennetaan määrittelyvaiheen tuloksia ja tehdään projektisuunnitelma. Sitten alkaa varsinainen toteutusvaihe, jolloin edetään projektisuunnitelman mukaan, tässä vaiheessa voidaan joutua tekemään muutoksia suunnitelmaan. Toteutusvaiheen tuloksena syntyy tuotos. Projektin viimeinen vaihe on projektin päättäminen. (Kettunen 2009, 43-45.)

Projektit alkavat eri tavoin. Joskus se tehdään asiakkaan tilauksen perusteella ja joskus sisäisen idean tai kehitystarpeen perusteella. Ennen projektin alkamista on tunnistettava tarve, jota lähdetään täyttämään projektin myötä. Jokaisella projektilla tulee olla ohjausryhmä tai omistaja, jolle etenemistä raportoidaan. Tarpeen tunnistamista seuraa projektin määrittely. Tässä vaiheessa ennen kuin suunnittelu käynnistyy, täytyy selvittää mitä lopputulokseksi halutaan. Määrittelyvaihe voidaan yhdistää jo tässä kohtaa suoraan suunnitteluvaiheeseen, jos projekti on pieni tai tavoitteeltaan selkeä. (Kettunen 2009, 48-51.)

Valitsin opinnäytetyönprosessini (kuvio 1) toimintaa ohjaavaksi menetelmäksi projektityön mallin, sillä koen sen kuvaavan parhaiten opinnäytetyöni prosessin eri vaiheita. Projekti käynnistyi Pikku-Kaarlen päiväkodissa syksyllä 2018. Kun kyseessä on uusi päiväkotitoiminta, ehdotin heille perehdytyskansion kokoamista. Tästä oli puhetta toimeksiantajan kanssa jo aiemmin keväällä, mutta nyt aiheen ajankohtaisuus ja tarpeellisuus nosti päätään. Uudessa päiväkodissa ei ollut vielä olemassa perehdytyskansiota, ja tälle oli todellista tarvetta keskustellessani asiasta päiväkodin johtajan kanssa. Tässä projektissa määrittelyvaihe sulautuu suunnitteluvaiheeseen koska projektin tavoite on selkeä.

Vastuu projektin johtamisesta on projektipäälliköllä ja hän vastaa työn tuloksista. Projektipäällikkö voi kuitenkin jakaa vastuuta toisille ryhmän jäsenille mutta viime kädessä vastuu kuuluu aina projektipäällikölle. (Kettunen 2009, 157.) Toimin tässä tiimissä niin sanottuna projektipäällikkönä ja minulla oli vastuu perehdytyskansion tuottamisesta varsinaiseen muotoon.



Kuvio 1. Opinnäytetyön prosessi

8.2 Suunnitteluvaihe

Projektin yksi tärkeimmistä vaiheista on suunnitteluvaihe. Suunnitteluvaiheessa syvennetään projektin tavoitteita ja tarvittavia resursseja. Tässä vaiheessa on myös varmistettava, että projektin tekijä ja teetättäjä ovat samaa mieltä siitä, mitä tehdään, miten ja millä aikataululla. (Kettunen 2009, 54.) Suunnitelmavaihe käynnistyi opinnäytetyön suunnitelmasta, jota aloin työstää heti kun aihe varmistui toimeksiantajalta ja teimme opinnäytetyön toimeksiantosopimuksen syyskuussa 2018. Tutkimuslupaa ei tähän opinnäytetyöhön tarvittu Nurmeksen kaupungin hyvinvointijohtajan päätöksellä. Suunnitelmaa kirjoittaessa perehdyin kirjallisuuteen perehdyttämisestä ja perehdytyskansiosta sekä aiempiin aiheesta tehtyihin opinnäytetöihin. Perehdyin myös tarkemmin toiminnallisen opinnäytetyön piirteisiin.

Lokakuussa 2018 kävin päiväkodilla henkilökunnan yhteisessä palaverissa, jossa esittelin työni aiheen ja kuinka olen ajatellut lähteä sitä työstämään. Varhaiskasvatuksen aluejohtaja ehdotti, että jokaisesta päiväkodissa olevasta ryhmästä saataisiin yksi työntekijä tiimiin kokoamaan perehdytyskansiota yhdessä minun kanssani. Vapaaehtoiset löytyivät helposti ja he lupautuivat tiimin jäseniksi ja heidän kanssaan keskusteltiin projektin aikataulusta ja sovittiin seuraava tapaaminen lokakuun loppuun. Lokakuun tapaaminen ei kuitenkaan toteutunut unohdusten vuoksi, joten sovimme uuden tapaamisen heti marraskuun alkuun.

8.3 Toteutusvaihe

Projektin käynnistyessä projektipäälliköllä on tiedossaan, mitä tehdään, miten ja millä resursseilla. Hyvin usein ja toimivaksi todettu menettely on projektin käynnistyspalaverin järjestäminen. Se on tilaisuus, jossa projektiryhmän jäsenet tapaa toisensa ja siellä kerrataan projektin tavoitteet ja jaetaan tehtävät. (Kettunen 2009, 156.)

Ensimmäinen palaveri tiimin kanssa oli marraskuun alussa 2018, jolloin varsinainen projektin toteutusvaihe alkoi. Valmistelin tapaamista etsimällä perehdytyskansioita internetistä ja kirjallisuudesta. Ensimmäisessä tapaamisessa keskustelimme perehdytyksestä ja millaisia kokemuksia tiimin jäsenillä on perehdytyksestä. Kävimme läpi internetistä löytämäni erään päiväkodin perehdytyskansion sisällysluettelo. Pohdimme, onko sisällysluettelon otsikot sellaisia, joita tarvitaan ja onko joitakin, jotka jo tässä vaiheessa jätetään pois. Mietimme myös tulevia sisältöjä ja kuinka perehdytyskansiosta tehdään päiväkodin tarpeisiin sopiva. Keskustelu oli hyvin vapaamuotoista ja avointa perehdytyskansion sisällöstä ja päiväkodin henkilökunta toimi tapaamisissa asiantuntijoina perehdytyskansion asiasisällöstä.

Malliksi etsimäni sisällysluettelo oli melko kattava ja sisälsi paljon asioita eri osakkeiden alla. Yksinkertaistimme ja yhdistelimme sisällysluetteloä sekä poistimme tiimin mielestä epäolennaiset kohdat pois, jotka eivät heidän mielestään olleet tarpeellisia päiväkodin tarpeisiin. Keskustelua käytiin paljon siitä, mitä asioita on tarpeellista olla perehdytyskansiossa. Perehdytyskansioon tulevia asioita pohdittiin myös siitä näkökulmasta, kuka on perehdytyksen kohteena ja tämä pohdita jatkui koko prosessin ajan.

Päiväkodin yhteystiedot ja aukioloajat olivat ensimmäinen tärkeäksi nostettava asia. Ryhmien esittelyt koettiin myös tärkeäksi ja vaikka joiltakin osin toiminta on samanlaista, haluttiin jokaiselle ryhmälle oma osionsa perehdytyskansioon. Ryhmien päivän kulkua pohdimme, tarvitseeko niitä olla, ja lopulta päädyimme niiden tarpeellisuuteen. Työskentely päiväkodissa osioon nostettiin ehdottoman tärkeäksi asiaksi mainita vaitiolovelvollisuus ja ilmoitusvelvollisuus, sekä muutamia muita tärkeimpiä asioita, kuten palkanmaksu, lomat ja vapaat sekä sairausloma. Tässä vaiheessa keskusteluun nousi myös eri työvuorojen kuvaukset, mutta niitä ei ollut kaikissa ryhmissä mietitty niin konkreettisesti, joten ne jätettiin pois. Käytännön asioihin kokosimme tietoa muun muassa palavereista, henkilökunnan ruokailusta ja oman puhelimen käytöstä työaikana, joka koettiin tärkeäksi asiaksi mainita. Tämä osio koki muutoksia vielä loppuvaiheessa ja jätimme pois esimerkiksi säännöt ulkona ja sisällä.

Yhteistyö vanhempien tai huoltajien kanssa osioon mietittiin tiivistä mutta kaiken oleellisen sisältävää pakettia. Tiimissä käytyjen keskustelujen pohjalta nostimme tärkeimmiksi hoidon aloitukseen liittyvät asiat, lapsen sairastumiseen ja tapaturmiin liittyvät ohjeistukset sekä tietoa Vasu-keskusteluista. Turvallisuus osioon kokosimme vain ne keskeisimmät asiat ja tärkeät yhteystiedot, koska tiimi ei nähnyt tarpeellisena toistaa jo turvallisuuskansiossa olevia asioista kokonaisuudessaan uudestaan. Ensimmäisessä palaverissa teimme myös työnjakoa ja jaoimme jokaiselle tiimin jäsenelle tehtävät seuraavaa tapaamista varten. Seuraavaksi tapaamisajankohdaksi sovimme joulukuun, mutta se jouduttiin perumaan kiireiden vuoksi.

Ensimmäisen tapaamisen jälkeen kävin sähköpostikeskustelua perehdytyskansion sen hetkisestä sisällöstä ja asiasisällön oikeellisuudesta yhden tiimin jäsenen kanssa, koska tapaamisia oli haastava sovittaa joulukuun kiireisiin. Työstin perehdytyskansiota myös sähköpostikeskustelun pohjalta ja sähköpostin välityksellä saatujen materiaalien, kuten varhaiskasvatuksen toimintasuunnitelmasta saatujen eri lapsiryhmien tietojen pohjalta.

Toinen tiimin tapaaminen oli tammikuun alussa, jolloin perehdytyskansio oli melkein valmis. Kävimme vielä tässä vaiheessa pohdiskelevia keskusteluja siitä, mitä perehdytyskansiossa tarvitaan ja joitakin otsakkeita oli vielä ilman tekstiä, kuten esimerkiksi työvuorojen työnkuvaukset ja ne päätettiin jättää tässä vaiheessa pois. Kävimme myös läpi jokaisen ryhmän tiedot, että ne ovat paikkaansa pitäviä. Päätimme tässä vaiheessa vielä lisätä taulukon jumppasalin käyttövuoroista sekä pyysin heitä ottamaan kuvia päiväkodista ja lasten tekemistä töistä. Lisäsimme vielä ehdottamani perehdyttämisen tarkistuslistan perehdytyskansion liitteeksi, joka koottiin Työturvallisuuskeskuksen laatimaa perehdyttämisen tarkistuslistaa hyödyksi käyttäen. Tarkistuslista muokattiin tiimissä tarpeeksi yksinkertaiseksi, jotta sitä on helppo käyttää. Päätimme myös, että perehdytyskansio palvelee ensisijaisesti sijaisia ja opiskelijoita.

Tapaamisen jälkeen tein viimeiset muutokset perehdytyskansion tekstiosioihin ja lisäsin kuvat elävöittämään perehdytyskansiota. Valmiin perehdytyskansion lähe-

tin sähköpostilla päiväkodille arvioitavaksi. Aikataulullisten syiden vuoksi perehdytyskansion esittelyä ei saatu järjestymään, vaan perehdytyskansio kiersi ryhmissä ja jokainen työntekijä perehtyi siihen ja antoi mahdollisesti palautetta kirjallisena. Palautteessa pyysin kiinnittämään huomiota kansion ulkomuotoon, asiasisältöön ja helppolukuisuuteen. Palautteen saatuani tein perehdytyskansioon vielä tarvittavia muutoksia, jotka pystyin toteuttamaan itsenäisesti.

8.4 Projektin päättäminen

Projektin päättäminen ei ole vain pelkästään loppuraportin kirjoittamista vaan projekti täytyy päättää myös henkisesti. Virallinen päättäminen kuuluu projektin ohjausryhmälle, jolle esitellään projektin tulokset. Projektin lopussa molemmilta osapuolilta vaaditaan joustavuutta ja tekijän tulee täyttää tilaajan viimeiset toiveet. Tällä on vaikutusta siihen, millainen vaikutelma projektista jää. Lopussa on myös osattava molempien osapuolten laittaa piste muutoksille ja todeta projektin tulokset riittäväksi. (Kettunen 2009, 181-182.)

Tammikuun lopussa lähetin valmiin perehdytyskansion sähköpostilla päiväkodille. Kävin vielä sähköpostikeskustelua yhden tiimin jäsenen kanssa ja sovimme, että perehdytyskansio on nyt valmis. Tämän jälkeen projekti voitiin päättää ja näin projektille saatiin päätös ja tuotos oli näin ollen riittävä.

9 Perehdytyskansio

Tiimin kanssa kokoamani perehdytyskansio löytyy opinnäytetyöni liitteenä (liite 1). Perehdytyskansio on 22-sivuinen vihko, jossa on liitteenä perehdyttämisen tarkistuslista, joka koottiin Työturvallisuuskeskuksen laatimaa perehdyttämisen tarkistuslistaa mukaillen. Perehdytyskansio on olemassa sähköisessä muodossa, mutta todennäköisesti siitä tulostetaan myös paperinen versio, jotta siihen voi palata helposti esimerkiksi tarkistamaan jonkun asian ja paperinen versio helpottaa perehdyttämistä työskentelyn lomassa.

Kansiosta haluttiin yksinkertainen vain tarpeelliset asiat sisältävä. Päiväkodilla on käytössä erillinen turvallisuuskansio, joka sisältää paljon turvallisuuteen liittyvää materiaalia. Kaikkia näitä turvallisuuskansion sisältämiä asioita ei haluttu toistaa perehdytyskansiossa, vaan niitä ohjataan lukemaan turvallisuuskansiosta ja sen sisältöä käydään joka tapauksessa perehdytyksessä läpi.

Perehdytyskansion sisällysluettelo sisältää seuraavat otsakkeet:

1. Yleistä tietoa päiväkodista
2. Pikku-Kaarlen osastot
3. Työskentely päiväkodissa
4. Käytännön asiat
5. Yhteistyö vanhempien/hoitajien kanssa
6. Turvallisuus

Lisäksi perehdytyskansiossa on liitteenä:

1. Työterveyshuolto
2. Perehdyttämisen tarkistuslista

Yleistä tietoa päiväkodista -osiossa on päiväkodin yhteystiedot sekä päiväkodin arvot ja toiminta-ajatus. Arvot korostuvat päiväkodin toiminnassa paljon ja määrittävät päiväkodissa työskentelyä, joten ne haluttiin tuoda esille myös perehdytyskansiossa. Myös toiminta-ajatus on keskeinen osa työskentelyä ja hyvä tuoda esille ja kaikkien työntekijöiden tietoon. Pikku-Kaarlen arvoja ovat lapsilähtöisyys, positiivinen pedagogiikka, kunnioittaminen ja arvostus, kiireettömyys, terveellinen ja kestävä elämäntapa, lasten ja perheiden osallisuus sekä turvallisuus. Positiivinen pedagogiikka painottuu toiminnassa paljon ja tunnetaitoja harjoitellaan muun muassa Vahvuusvaris-kortteja hyödyntämällä. Lasten sosiaalisten, tiedollisten, kielellisten ja liikunnallisten valmiuksien sekä tunne-, vuorovaikutus- ja työskentelytaitojen kehittyminen on otettu huomioon toiminnassa. Karjalaisuus näkyy Nurmeksessa vahvasti ja se on haluttu tuoda myös osaksi tätä päiväkotia, muun muassa ryhmien nimissä ja synttärionnittelulaulu lauletaan karjalan kielellä.

Pikku-Kaarlen päiväkodissa on neljä osastoa lapsien iän mukaan jaoteltuna. Päiväkodissa toimii avoin päiväkotiryhmä Kondiet, joka toimii vain aamupäivisin. Toiminta on suunnattu niille perheille, joilla on alle kouluikäisiä lapsia ja se on perheille maksutonta. Ryhmän tavoitteena on toimia yhdessä vanhempien kanssa ja mahdollistaa vertaistuki. Tarkoituksena on olla matalan kynnyksen kohtaamispaikka, jonne kaikki ovat tervetulleita. Ryhmässä on ohjattua toimintaa päivittäin, joka on suunnattu pääsääntöisesti pienille lapsille. Toimintaa määrittää myös LAPE-hanke. Hankkeen myötä toiminnassa on tarjolla erilaisia keskustelutilaisuuksia ja luennoitsijoita lapsiperheitä koskettavista aiheista.

Oravat-ryhmä on vuoroiteryhmä päiväkodin pienimmille lapsille, 0–3-vuotiaille. Varhaiskasvatusta tarjotaan kellon ympäri lasten hoidontarpeen mukaan. Toiminnassa painottuu kodinomaisuus. Jänöit -ryhmä on suunnattu 3–7-vuotiaille lapsille, jotka tarvitsevat vuoroittoa. Ryhmässä järjestetään myös esiopetusta ja se on järjestetty siten, että siihen voi osallistua joko aamu- tai iltapäivällä. Reboiteryhmä toimii varahoiteryhmänä perhepäivähoidossa oleville lapsille sekä ryhmässä on vakituisesti 9 lasta iältään 2–5-vuotiaita.

Työskentely päiväkodissa -osiossa on tietoa lomien ja vapaiden hakemisesta sekä palkanmaksusta. Sairauslomasta löytyy ohje, kuinka tulee toimia sairastuessa ja työterveyshuollosta on maininta, että perehdytyskansion liitteenä on tarkempaa tietoa työterveyshuollon yhteystiedoista. Tämä liite on poistettu tämän opinnäytetyön liitteenä olevasta perehdytyskansiossa tietojen yksityisyyden vuoksi. Vaitiolovelvollisuus-osiossa on työssä tarvittavaa tietoa salassapitosäännöksistä perustuen varhaiskasvatustalakiin (540/2018). Sekä ilmoitusvelvollisuusosioon on nostettu lastensuojelulaista (417/2007) tietoa, missä tilanteessa ilmoitusvelvollisuus on syytä huomioida työntekijän näkökulmasta.

Käytännön asiat -osiossa on tietoa tauoista ja palavereista. Päiväkodin koko henkilöstöllä on kerran kuukaudessa tiimi, jossa käydään läpi yhteisiä asioita ja suunnitellaan toimintaa. Varhaiskasvatuksen opettajilla on kerran kuukaudessa pedatiimi ja jokaisella ryhmällä on suunnittelupalaverit kerran viikossa. Henkilökunnan ruokailu tapahtuu esimerkkiruokailuna yhdessä lasten kanssa. Yhteistyöstä on mainittu, että sitä tehdään muun muassa kasvatus- ja perheneuvolan, neuvolan,

lastensuojelun ja puheterapeutin kanssa. Sekä muutaman kerran vuodessa koontuu moniammatillinen varhaiskuntoutustyöryhmä.

Yhteistyö vanhempien tai huoltajien kanssa kohdassa selvitetään, mitä asioita tulee huomioida lapsen hoidon aloituksessa, lapsen sairastuessa ja tapaturman sattuessa. Osiossa on tietoa myös lapsen varhaiskasvatussuunnitelmasta ja sen tekemisestä sekä myös yhteistyöstä perheiden kanssa.

Turvallisuus luvussa on tietoa lapsen lääkehoitoon liittyvistä asioista sekä työsuojelusta ja työsuojelupäällikön ja työsuojeluvaltuutettujen yhteystiedot. Nämä yhteystiedot on poistettu liitteenä olevasta perehdytyskansiossa. Myös työntekijän tapaturman sattuessa on perehdytyskansiossa tietoa siitä, kuinka tilanteessa tulee toimia.

10 Opinnäytetyön arviointi

10.1 Tavoitteen toteutuminen ja opinnäytetyön merkitys

Opinnäytetyöni tavoitteena oli koota perehdytyskansio Nurmeksen päiväkoti Pikku-Kaarlen henkilökunnan käyttöön ja työkaluksi uusien työntekijöiden perehdyttämiseen. Tavoitteena oli koota mahdollisimman kattava ja tiivis paketti lähtien juuri tämän päiväkodin tarpeista ja toiveista. Tiimin kokoaminen opinnäytetyöni työskentelyni avuksi onnistui hyvin luontevasti päiväkodin henkilöstöstä, ja työskentely lähti käyntiin ripeästi pienten alkuvaikeuksien jälkeen. Perehdytyskansion kokoamiseen osallistunut tiimi oli aktiivisesti mukana koko opinnäytetyöprosessin ajan, ja yhteistyössä saimme kokoon hyvän perehdytyskansion. Jokainen tiimin jäsen piti huolen omista tehtävistään sovitusti ja esimerkiksi päiväkodilla jo valmiina olevien materiaalien saanti sujui vaivattomasti.

Reflektiivisyys on toiminnallisen opinnäytetyön syklin peruskäsitteitä. Aikaisempaa toimintaa tulee reflektoida, jotta pystytään kehittämään ja aloittamaan uusi

sykli. Arviointi tuottaa ymmärrystä ja sen pohjalta voidaan suunnitella uusia toiminta- ja tutkimustapoja. (Heikkinen & Syrjälä 2010, 154.) Arvioinnissa ei välttämättä voida saavuttaa täyttä objektiivisuutta, tulee luotettavuuteen kuitenkin pyrkiä. Arviointia voidaan pitää luotettavana, kun arviointiprosessissa otetaan huomioon kattavuus eli arviointia on tehty läpi koko prosessin. (Heikka, Hujala & Turja 2009, 113.) Tavoitteiden saavuttamisen arviointiin on hyvä kerätä jonkinlainen palaute kohderyhmältä oman arvioinnin tueksi. Palautetta on hyvä pyytää esimerkiksi oppaan käytettävyydestä, toimivuudesta, työn visuaalisesta ilmeestä ja luettavuudesta. (Vilkkä & Airaksinen 2004, 157.)

Koko opinnäytetyöprosessin ajan pidin oppimispäiväkirjaa, jota käytin opinnäytetyöni arvioinnin välineenä. Oppimispäiväkirjan avulla pystyin tarkastelemaan prosessin eri vaiheita ja kirjasin oppimispäiväkirjaan hyvin tarkasti esimerkiksi tiimin kanssa käymämme keskustelut sekä omat havaintoni ja ajatukset. Näiden merkintöjen avulla perehdytyskansion työstäminen itsenäisesti sujui helposti ja valmistautuminen seuraavaan tiimin palaveriin oli vaivatonta.

Opinnäytetyön prosessia sekä toteutustapaa pohtiessani, mielestäni projektityö sopii hyvin opinnäytetyöni ohjaavaksi menetelmäksi. Projektityön avulla yhdistettynä oppimispäiväkirjan pitämiseen pystyin keskittymään omaan työskentelyyn ja toimintatapoihin. Myös projektin aikataulun ollessa melko tiukka, helpotti oppimispäiväkirjan pitäminen työskentelyn suunnittelemista ja aikataulutusta. Työskentelyn alussa itsenäisen työskentelyn määrä mietitytti ja varsinkin sen laajuus tuntui suurelta. Tiimin avulla ja heiltä saamallani tuella suoriuduin opinnäytetyöprosessin tuotoksen tekemisestä hyvin.

10.2 Perehdytyskansion arviointi

Perehdytyskansio on nykyisin jo melkein pä jokaisessa työyhteisössä perehdyttämisen välineenä. Perehdytyskansioita voi olla monenlaisia ulkoiselta ilmeeltään ja ne voivat olla konkreettisia oppaita tai sähköisessä muodossa olevia. Tätä perehdytyskansiota suunniteltaessa lähdettiin liikkeelle hyvin perinteisestä mallista

ja tavoitteena oli yksinkertainen, helppolukuinen ja tiivis, vain oleelliset asiat sisältävä.

Perehdytyskansioon tuotiin ilmeikkyyttä muutamilla kuvilla, jotka on otettu Pikku-Kaarlen päiväkodista tai lasten tekemistä töistä. Kuvien sijoittelussa otin huomioon sen, että ne sijoittuisivat mukavasti tekstin lomaan, jotta lukeminen ei käy liian raskaaksi ja ne toisivat ilmettä perehdytyskansiolle. Kuvat kuvastavat myös perehdytyskansion sijoittumista varhaiskasvatukseen.

Pyysin päiväkodin koko henkilökunnalta palautetta valmiista perehdytyskansioista. Palautetta pyysin erityisesti kansion ulkomuodosta, asiasisällöstä ja helppolukuisuudesta. Palautteessa kokonaisuutta keuhuttiin hyväksi ja kuvat tuovat mukavan lisän perehdytyskansioon. Perehdytyskansion alkuun päiväkotia esittelevään lukuun haluttiin päiväkotia kuvaavaa tekstiä lisää, kuten sijainti, valmistumisvuosi ja tietoa vuorohoidosta. Lisäsin nämä asiat perehdytyskansioon. Asiasisältöön lisättäväksi oli huomattu puutteena se, miten toimia hätätilanteissa, esimerkiksi jos lapsi saa astmakohtauksen. Tätä asiaa käsiteltiin tiimissä keskustellen, mutta jostakin syystä se on jäänyt pois lopullisesta tuotoksesta. Jätin sen myös pois tästä lopullisesta tuotoksesta, koska se olisi vaatinut yhteydenottoa päiväkotiin ja sovittiin, että he voivat lisätä sen sinne itse.

11 Pohdinta

11.1 Johtopäätökset

Perehdytyskansion kokoaminen uuteen päiväkotiin onnistui varsin helposti ammattitaitoisen tiimin avulla. Aikataulu perehdytyskansion kokoon saamiseen oli varsin nopea, mutta pystyimme silti siinä ajassa saamaan juuri heidän tarpeita vastaavan kattavan paketin aikaiseksi. Aikaisempaa kokemusta perehdytyskansion kokoamisesta ei kenelläkään tiimin jäsenellä ollut, joten jokaiselle tilanne oli uusi ja perehdytyskansiota lähdettiin työstämään täysin puhtaalta pöydältä. Toimeksiantajan toiveena oli, että perehdytyskansio on uusi ja juuri tähän päiväkotiin

tehty. Se toi oman haasteen perehdytyskansion laatimiseen, kun mitään valmista runkoa ei ollut. Toisaalta se toi vapaat kädet tehdä juuri se heidän näköisensä ja heidän tarpeita vastaava perehdytyskansio.

Perehdytyskansiota suunniteltaessa on otettava huomioon, mitä työturvallisuuslaissa määrätään perehdyttämisestä. Työnantajan on perehdytettävä uusi työntekijä tai uudessa tehtävässä aloittava työntekijä riittävästi työhön, työpaikan olosuhteisiin ja työmenetelmiin, työssä käytettäviin työvälineisiin sekä turvallisiin työtapoihin (Työturvallisuuslaki 738/2002).

Perehdyttämisen merkitys työpaikalla korostui perehdytyskansiota kootessa. Nykypäivän työn hektisyys ja esimerkiksi lyhyiden sijaisuuksien tuomat haasteet ovat suuressa osassa myös varhaiskasvatuksen kentällä. On tärkeää, että perehdyttämiseen panostetaan, vaikka kyseessä olisi vain lyhyt sijaisuus. On tärkeää osata tehdä työ oikein ja turvallisesti sekä tuntea työyhteisön toimintatavat ja käytännöt. Hyvä perehdytys nopeuttaa uuden työntekijän sopeutumista työyhteisöön, jolloin se on kaikkien etu, että perehdytyksestä huolehditaan.

Perehdyttämismateriaalin suunnittelussa tulee lähteä käytännölliseltä pohjalta eli materiaalin on oltava helppoa käyttää ja tutustua ja niiden päivittämisestä on keskusteltava jo suunnitteluvaiheessa. Tärkeää on, että perehdytettävä tutustuu siihen materiaaliin, joka on hyödyksi hänen omassa työssään. (Kjelin & Kuusisto 2003, 206.)

Perehdytyskansion suunnittelun alussa oli selvää, että perehdytyskansioista halutaan selkeä kokonaisuus, josta asiat löytyvät helposti. Perehdytyskansio tulos-tetaan paperiversioksi helpottamaan sen käyttöä ja siihen pääsevät työntekijät helposti käsiksi. Sähköinen muoto tekee päivittämisen jatkossa helpoksi ja näin perehdytyskansion ajan tasalla pitäminen on helppoa. Perehdytyskansion asiakokonaisuudet löysivät paikkansa tiimissä käydyn prosessoinnin tuloksena. Tärkeiksi asioiksi koettiin ryhmien toiminnasta olevat keskeiset tiedot ja yhteistyö vanhempien kanssa. Myös arvot ja toiminta-ajatus ovat hyvin keskeisiä asioita varhaiskasvatustyössä ja ne tuotiin myös esille perehdytyskansiossa.

Suuret muutokset vaikuttavat väistämättä työntekijöiden arkeen ja työnteekoon. Uudet työntekijät tarvitsevat tässä tilanteessa erityistä varmuutta, ohjeistusta ja selkeyttä kaiken muutoksen keskellä. (Eklund 2018, 42.) Varhaiskasvatus on suuren muutoksen keskellä uuden varhaiskasvatuslain sekä varhaiskasvatussuunnitelman perusteiden vuoksi. Huolellisella perehdyttämisellä taataan, että työntekijä saa kaiken mahdollisen tarvitsemansa tiedon työn suorittamiseen. Myös uuden työntekijän huomioiminen ja tutustuttaminen perehdyttämisellä tuo työntekijälle varmuutta työskennellä oikein. Myös jo talossa oleville työntekijöille perehdytyskansion sisältämä ajantasainen tieto on hyödyllistä ja perehdytyskansiossa voi varmistaa esimerkiksi miten oman sairausloman sattuessa tulee toimia.

Hyvällä perehdyttämisellä vaikutetaan myös koko työyhteisöön ja sen toimintaan. Työyhteisö voi uuden työntekijän perehdytyksen myötävaikutuksesta tehostaa toimintatapaansa ja ryhtyä tarkastelemaan ja kehittämään toimintaansa. (Kupias & Peltola 2009, 112.) Hyvässä perehdytyksessä käydään läpi työyhteisön toimintatavat ja työskentelyn peruseriaatteen. Uusi työntekijä tuo aina oman kokemuksen ja näkemyksen työskentelyyn ja tässä vuorovaikutuksellisessa tilanteessa uuden tiedon hyödyntäminen tulisi käyttää hyödyksi. Myös tässä perehdytyskansiossa haluttiin tuoda esille ryhmien työskentelyä ja toimintatapoja.

Toimeksiantajan toiveena oli saada tiivis ja helppolukuinen perehdytyskansio. Reflektiopäiväkirjani perusteella ja toimeksiantajan tavoitteita tarkastellessa koen, että saavutin toiminnalliselle osuudelle asetetut tavoitteet. Päiväkodissa ei ollut olemassa perehdytyskansiota, joten näen, että opinnäyteyöni aihe oli merkityksellinen käytännön työhön.

11.2 Luotettavuus ja eettisyys

Opinnäytetyön aihepiiriä ja ilmiötä voidaan tarkastella monista eri näkökulmista. Menetelmän valinnasta riippuen voivat tutkimustulokset olla hyvinkin erilaisia. Käytettävissä olevia lähteitä on arvioitava kriittisesti ja otettava huomioon niiden ikä sillä tutkimustieto muuttuu nopeasti. Lähdeä voi arvioida myös perehtymällä lähdeviitteisiin ja lähdeluetteloon. Hyvä olisi suosia myös ensisijaisia lähteitä,

koska toissijaiset lähteet ovat aina ensisijaisen tiedon tulkintaa. (Vilkkä & Airaksinen 2003, 72-73.)

Tutkimuksen, kuten myös opinnäytetyön, tekeminen kietoutuu monella tavalla hyvän tieteellisen käytännön noudattamiseen. Opinnäytetyön tekijä noudattaa eettisesti kestäviä tiedonhankintamenetelmiä ja tutkimusmenetelmiä. Tekijä osoittaa tehdyllä tutkimuksella sekä tutkimusmenetelmän, tiedonhankinnan ja tutkimustulosten hallintaa. Tutkimuksen on myös tuotettava uutta tietoa tai esitettävä, miten vanhaa tietoa voidaan hyödyntää uudella tavalla. (Vilkkä 2005, 29-30.) Huomioon otettavia periaatteita ovat myös seuraavat; toisen tekstiä ei plagioida, tuloksia ei yleistetä kriittikittömästi, sepitetä tai kaunistella, raportointi ei tule olla harhaanjohtavaa tai puutteellista ja toisten tutkijoiden osuutta ei vähätellä. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2007, 26-27.)

Lähteitä valitessani kiinnitin erityistä huomiota lähteiden ilmestymisvuosiin ja valitsin tarjolla olevista mahdollisimman uudet teokset. Perehdyin teoksiin sisällysluettelon, lähteiden ja lähdeviitteiden perusteella, joiden perusteella valitsin käytettävät lähteet. Pyrin käyttämään eri lähteitä monipuolisesti ja tarkastelemaan asiaa eri kirjoittajien näkökulmasta.

Tutkimustulosten luotettavuuden arvioinnissa lähtökohtana on aina tulosten, menetelmien ja tiedonkeruun riittävän tarkka dokumentaatio (Kananen 2014, 134). Opinnäytetyöni luotettavuutta pyrin lisäämään kirjoittamalla oppimispäiväkirjaani kaiken saamani tiedon, kuten ideat ja muutokset, jotta niihin palaaminen olisi jälkeenpäin mahdollista. Lisäksi kirjasin ylös kaikki opinnäytetyö ohjaajieni ja tiimin kanssa käydyt keskustelut. Näiden kirjoitusten pohjalta pystyin arvioimaan tiimin toimintaa kuten esimerkiksi sitä, ollaanko työskentelyssä menossa oikeaan suuntaan.

Opinnäytetyöni tekemiseen osallistuneet tiimin henkilöt olivat mukana täysin omasta vapaasta tahdosta ja tiimissä käydyt keskustelut olivat luottamuksellisia. Oppimispäiväkirjaan kirjaamani asiat pysyivät vain minun tiedossani ja käsittelin saamiani tietoja ja asiakirjoja huolellisesti, ettei tieto levinnyt ulkopuolisille. Kenenkään tiimin jäsenen henkilöllisyys ei paljastu työni missään vaiheessa.

11.3 Oma ammatillinen kasvu ja oppiminen

Perehdytyskansion kokoaminen oli minulle itselle varsin merkityksellinen asia, koska omat kokemukseni perehdytyksestä ovat varsin kirjavat. Kokemusta on molemmista ääripäistä: siitä ettei perehdytystä ole ollenkaan ja siitä, miten sen voi tehdä hyvin. Tämä lähtökohta antoi itselle näkemyksen siitä mitä perehdytyskansiossa tulisi olla ja kuinka perehdytys tulisi tehdä. Ajatus siitä, miten tärkeä asia perehdyttäminen on, vain vahvistui tässä projektissa.

Opinnäytetyöprosessi osoittautui melko haastavaksi ja useita vaiheita sisältäväksi projektiksi. Alun hankaluuksien ja hapuilun jälkeen varsinaisen prosessin käyntiin saaminen helpotti ajattelua ja työn eteenpäin saattamista. Aikaisempi kokemukseni varhaiskasvatuksesta ja perehdytyskansion käsittelemisestä auttoivat työskentelyn eteenpäin viemisessä ja joidenkin asioiden kyseenalaistamisessa. Esimerkiksi työvuorojen tarkemmat kuvaukset voisivat löytyä perehdytyskansiossa, jolloin sijaiseksi tulija voisi tarkistaa sieltä, mitä hänen kuuluisi tehdä. Näin välttyttäisiin turhilta jatkuvilta kyselyiltä.

Opinnäytetyöprosessissani sain kattavan kuvan projektityöskentelystä ja sen eri vaiheista. Ilman ammattitaitoista tiimiä perehdytyskansion kokoaminen olisi ollut miltei mahdotonta tai ainakin todella haastavaa. Tiimissä käyty keskustelu oli avointa ja molemminpuolinen kokemusten ja tietämyksen jakaminen oli hedelmällistä ja johti pohtimaan perehdytyskansion sisältöä monipuolisesti. Lisäksi oma tietämykseni varhaiskasvatuksessa työskentelystä jäsenyi paremmin ja perehdytyskansion sisällön kokoamisen myötä sain vinkkejä tulevaan työhön. Perehdytyksen teoriaan perehtyminen syvensi tietämystä siitä miksi perehdytystä tulisi olla.

Oppimispäiväkirjan pitäminen alusta asti oli todella tärkeää, ja sen avulla työskentelyn reflektointi koko projektin ajan oli helppoa. Kaikki muutokset ja kokemukset mitä tässä opinnäytetyön aikana tapahtui, vain vahvistivat omaa ammatillisuuttani. Suunnitelmallisuus ja tavoitteellisuus ovat todella tärkeitä projekteja

tehtäessä ja erityisesti työskentelyn tarkoitus on pidettävä kirkkaana mielessä. Opinnäytetyöprosessi oli kaiken kaikkiaan erittäin antoisa ja opettavainen kokemus.

11.4 Jatkotutkimusideat

Tiimissä tuli esille, että ryhmillä voisi olla esimerkiksi ryhmäkohtaiset perehdytyskansiot niin, että jokaisella ryhmällä olisi käytössä oma lyhyt versio perehdytyskansiosta. Kansiossa olisi vain sitä ryhmää koskevaa tietoa, ehkä paljon yksityiskohtaisemmin kuin isossa kansiossa. Kansio voisi sisältää esimerkiksi henkilökunnan puhelinnumeroita ja mahdollisesti jokaisen lapsen hoitoon liittyviä tarpeellisia tietoja.

Yksi huomioon otettava opinnäytetyön aihe voisi olla tutkia, kuinka perehdytyskansio on otettu käyttöön päiväkodilla, kokemuksia sen käytöstä ja onko kansion sisältämä tieto riittävä. Myös perehdytyskansion lopussa olevaa perehdyttämisen tarkistuslistaa, sen toimivuutta ja riittävyttä tulisi tarkemmin tarkastella.

Nurmeksessa toimii neljä päiväkotia, joissa jokaisessa on omat perehdyttämiskansiot. Tulevaisuudessa voisi yksi opinnäytetyön aihe olla yhdistää kansiot yhdenmukaisiksi, laajemmiksi kokonaisuuksiksi. Iso, kaiken kattava perehdytyskansio voisi löytyä esimerkiksi Nurmeksen kaupungin intrasta, josta koko henkilöstö pääsisi lukemaan sitä. Tällöin perehdytyskansioon saataisiin sisällytettyä myös esimerkiksi turvallisuuteen liittyvät asiat, jolloin kaikki tarvittava tieto olisi yksien kansien välissä.

Lähteet

- Ahokas, L. & Mäkeläinen, J. 2013. Perehdyttäminen ja työnopastus – ennakkoivaa työnsuojelua. Työturvallisuuskeskus. https://ttk.fi/koulutus_ja_kehittaminen/julkaisut/digijulkaisut/perehdyttaminen_ja_tyonopastus_-_ennakoivaa_tyosuojelua.
- Eklund, A. 2018. Tervetuloa meille! Uuden työntekijän perehdytys. Helsinki: Impact.
- Heikka, J., Hujala, E. & Turja, L. 2009. Arvioinnista opiksi. Havainnointi, arviointi ja suunnittelu varhaispedagogiikassa. Vantaa: Printel Oy.
- Heikkinen, H. 2015. Toimintatutkimus: kun käytäntö ja tutkimus kohtaavat. Teoksessa Valli, R. & Aaltola, J. (toim.) Ikkunoita tutkimusmetodeihin 1. Metodien valinta ja aineistonkeruu: virikkeitä aloittelevalle tutkijalle. Jyväskylä: PS-kustannus 204-219.
- Heikkinen, H. L. T. 2010. Toimintatutkimuksen lähtökohdat. Teoksessa Heikkinen, H. L. T., Rovio, E. & Syrjälä, L. (toim.) Toiminnasta tietoon. Toimintatutkimuksen menetelmät ja lähestymistavat. Helsinki: Kansanvalistusseura 16-38.
- Heikkinen, H. L. T., & Syrjälä, L. 2010. Tutkimuksen arviointi. Teoksessa Heikkinen, H. L. T., Rovio, E. & Syrjälä, L. (toim.) Toiminnasta tietoon. Toimintatutkimuksen menetelmät ja lähestymistavat. Helsinki: Kansanvalistusseura 144-162.
- Heikkinen, H. L. T., Huttunen, R., Kakkori, L. & Tynjälä, P. 2010. Totuuden ongelma. Teoksessa Heikkinen, H. L. T., Rovio, E. & Syrjälä, L. (toim.) Toiminnasta tietoon. Toimintatutkimuksen menetelmät ja lähestymistavat. Helsinki: Kansanvalistusseura 163-183.
- Heikkonen, K. 2017. Hyvä perehdytys päiväkodissa. Perehdytyskansio Päiväkummun päiväkodille. Jyväskylän ammattikorkeakoulu. Opinnäytetyö.
- Helenius, A. & Lummelahti, L. 2018. Varhaiskasvatus perusteita. Helsinki: BoD-Books on Demand.
- Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2007. Tutki ja kirjoita. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.
- Ikonen, V. & Komppa, E. 2018. Perehdytyskansio Pilke Musiikkipäiväkoti Onnimanniin. Lahden ammattikorkeakoulu. Opinnäytetyö.
- Joki, M. 2018. Henkilöstöasiantuntijan käsikirja. Helsinki: Kauppakamari.
- Juuti, P. & Vuorela, A. 2015. Johtaminen ja työyhteisön hyvinvointi. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Kananen, J. 2014. Toimintatutkimus kehittämistutkimuksen muotona. Miten kirjoitan toimintatutkimuksen opinnäytetyönä? Jyväskylä: Suomen Yliopistopaino Oy.
- Kangas, P. & Hämäläinen, J. 2007. Perehdyttämisen suunnittelu ja toteutus. Työturvallisuuskeskus TTK.
- Karila, K. 2013. Ammattilaissukupolvet varhaiskasvatuksen pedagogiikan toteuttajina ja kehittäjinä. Teoksessa Karila, K. & Lipponen, L. (toim.) Varhaiskasvatuksen pedagogiikka. Tampere: Vastapaino 9-29.
- Kettunen, S. 2009. Onnistu projektissa. Helsinki: WSOYpro Oy.
- Kjelin, E. & Kuusisto, P.-C. 2003. Tulokkaasta tuloksentekijäksi. Helsinki: Talentum Media Oy.

- Kupias, P. & Peltola, R. 2009. Perehdyttämisen pelikentällä. Helsinki: Palmenia.
- Kupila, P. 2004. Arviointi yhteisöllisenä toimintana. Teoksessa Kupila, P. (toim.) Arvioidaan yhdessä. Näkökulmia arviointiin varhaiskasvatuksessa. Helsinki: Tammi 113-124.
- Leppälehto-Haukka, H. 2016. Perehdytyskansio päiväkotia Päivänkakkaraan. Satakunnan ammattikorkeakoulu. Opinnäytetyö.
- Mikkola, P. & Nivalainen, K. 2009. Lapselle hyvä päivä tänään. Helsinki: Peda-tieto.
- Nurmeksen kaupunki 2018a. Päiväkodit. <http://www.nurmes.fi/paivakodit>. 9.12.2018.
- Nurmeksen kaupunki 2018b. Varhaiskasvatus. <http://www.nurmes.fi/varhaiskasvatus>. 9.12.2018.
- Nurmeksen kaupunki 2019. Varhaiskasvatussuunnitelma. <http://www.nurmes.fi/documents/183024/192912/Varhaiskasvatussuunnitelma+1.8.2017+alkaen.pdf/789df3d5-a674-4d14-94c5-16664c55ec5e>. 14.1.2019.
- Opetus- ja kulttuuriministeriö. 2019a. Varhaiskasvatusta koskeva lainsäädäntö. <https://minedu.fi/varhaiskasvatuslait>. 8.1.2019.
- Opetus- ja kulttuuriministeriö. 2019b. Uusi varhaiskasvatuslaki. <https://minedu.fi/uusivarhaiskasvatuslaki>. 8.1.2019.
- Opetushallitus. 2019. Varhaiskasvatus. https://www.oph.fi/koulutus_ja_tutkinnot/varhaiskasvatus. 8.1.2019.
- Opetushallitus. 2016. Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2016. http://www.oph.fi/download/179349_varhaiskasvatussuunnitelman_perusteet_2016.pdf. 13.1.2019.
- Pitkänen, M. & Hämäläinen, J. 2001. Päivähoito muutoksessa. Teoksessa Suurnäkki, T. Kajanne, R. (toim.) Päivähoidon työsuojelu- ja kehittämispas. Helsinki: Työturvallisuuskeskus 7-8.
- Ristioja, J. & Tamminen, H. 2010. Työturvallisuus ja työhyvinvointi päivähoitossa. Helsinki: Työturvallisuuskeskus TTK.
- Saukkoriipi, P. 2018. Joensuun kaupungin varhaiskasvatuksen perehdytysmateriaalin suunnitelma. Karelia-ammattikorkeakoulu. Opinnäytetyö.
- Työ- ja elinkeinohallinto. 2019. Lasten päivähoito. http://www.ammattinetti.fi/ammattialat/detail/22_ammattiala. 20.1.2019.
- Työturvallisuuslaki 738/2002.
- Valvisto, E. 2005. Oikeat ihmiset oikeille paikoille. Helsinki: Talentum media Oy. Varhaiskasvatuslaki 540/2018.
- Vilka, H. 2005. Tutki ja kehitä. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.
- Vilka, H. & Airaksinen, T. 2003. Toiminnallinen opinnäytetyö. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.