

KEMI-TORNION AMMATTIKORKEAKOULU

Perhepäivähoitajan perehdyttäminen

Perehdytyskansio ja perehdytysohjelma perhepäivähoitajille

Opinnäytetyö, syksy 2010
Minna Ahola & Marjo Karppinen

Sosiaalialan koulutusohjelma
Lapset ja nuoret
Sosionomi (AMK)

KEMI 2010

Tiivistelmä

Tekijä: Ahola, Minna & Karppinen, Marjo

Työn nimi: Perhepäivähoitajan perehdyttäminen. Perehdytyskansio ja perehdytysohjelma perhepäivähoitajille

Sivuja (+ liitteet): 41 (+9)

Opinnäytetyön kuvaus: Tämän toiminnallisen opinnäytetyön tavoitteena oli laatia ja tuottaa perehdytyskansio ja perehdytysohjelma perhepäivähoitajille. Perehdytyskansio on tuotettu yhteistyössä Tyrnävän perhepäivähoidonjohtajan sekä Tyrnävän ja Rovaniemen perhepäivähoitajien kanssa. Heiltä olemme saaneet haastattelujen perusteella ideoita siitä, mitä perhepäivähoitajat perehdyttämiskansioon haluavat sekä siitä, millaista perehdyttämistä halutaan. Perehdyttämisprosessissa mallina käytettiin Järvenpään perehdytysmallia.

Teoreettinen ja käsitteellinen esittely:

Työmme teoriaosuudessa käsittelemme perhepäivähoitoa osana varhaiskasvatusta, mentorointia, perehdytystä, sen hyötyä ja tavoitteita sekä perehdyttämisen suunnittelua, keinoja, arviointia ja seurantaa. Lisäksi käsittelemme perehdyttämistä prosessina. Työmme lopussa on perehdyttämiskansion ja perehdyttämisohjelman laatimisprosessi sekä suunnittelemamme perehdyttämisohjelma perhepäivähoitajille.

Metodologinen esittely:

Opinnäytetyömme on toimintatutkimus. Tutkimusotteemme on laadullinen ja menetelmänä käytimme teemahaastattelua. Teemahaastattelulla keräsimme aineistoa perehdytyskansioon ja perehdytysprosessiin.

Keskeiset tutkimustulokset: Opinnäytetyömme keskeinen tulos on, että perhepäivähoitajat kokevat työhön perehdyttämisen tärkeäksi ja että siihen pitää panostaa. Haastateltavien mielestä ensitiedot työstä tulee saada esimieheltä. Toiveena oli, että perehdytyskansiota käytäisiin syvällisemmin läpi. Tähän tarpeeseen kehitimme perehdytysohjelman ja perehdytysansion.

Johtopäätökset: Hyvä perehdytys on edellytys laadukkaalle työlle. Perhepäivähoitajan työssä ei ole saatavilla aina vertaistukea, joten työhön perehdyttämisen merkitys mentorin avulla korostuu. Mentoroinnin avulla molemmat sekä perehdyttäjä että perehdytettävä oppivat ja kehittyvät sekä saavat uusia näkökulmia ja uutta tietoa. Mentoroinnin avulla opitaan toinen toiselta tekemällä ja oivaltamalla itse.

Asiasanat: perehdyttäminen, perehdytyskansio, mentorointi, perhepäivähoito



Kemi-Tornion
ammattikorkeakoulu

Abstract

Author: Ahola, Minna & Karppinen, Marjo

Title: Initiating of the family care nurse. Orientation folder and orientation programme to family care nurses

Pages (+appendices): 41(+9)

Thesis description: The objective of this functional dissertation was to draw up and to produce the orientation folder and orientation programme to the family care nurses. The orientation folder has been produced in cooperation with the director of Tyrnävä family care nurses and the family care units both in Tyrnävä and Rovaniemi. From them we have got ideas on the basis of the interviews about what the family care nurse want into the initiating folder and what kinds of initiating is wanted. We use the orientation model of Järvenpää as a model in the initiating process.

Theoretical summary: In the theory part of our work we discuss children's family care as a part of the early childhood education, its mentoring, orientation, advantages and objectives and the planning of the initiating, its means, evaluation and follow-up. Furthermore, we also discuss initiating as a process. At the end of our work there is the planning of the initiating folder and the initiating programme and the initiating programme designed by us for the family care nurse.

Methodological summary: Our dissertation is an activity analysis. This study is qualitative and we used a thematic method interview. We collected material to the orientation folder and the initiating process through interviews.

Main results: The main result in our thesis is that family care nurse finds work orientation being important and something that should be invested. The interviewees' view is that, the first information of the work should come from the director. Their wish was that the orientation folders will be studied thoroughly. This need we developed the initiating programme and the initiating folder to serve this purpose.

Conclusions: Good orientation is a prerequisite for high-quality work. Family care nurse do not always have a peer group, so the importance of working with a mentor is emphasized. Through mentoring both parties develop and get new perspectives and new information. Through mentoring one learns from one and another.

Key words: orientation, the orientation folder, mentoring, family day care

SISÄLLYSLUETTELO

JOHDANTO	5
1. OPINNÄYTETYÖ PROSESSINA.....	7
1.1 Toimintatutkimus	7
1.2 Teemahaastattelu.....	10
2. PERHEPÄIVÄHOITO OSANA VARHAISKASVATUSTA	13
2.1 Perhepäivähoitoa ohjaavat asiakirjat.....	13
2.2 Perhepäivähoidon muodot ja toimintaympäristöt	14
2.3 Koulutusvaatimus.....	15
3. MENTOROINTI.....	17
3.1 Mentorointi perehdytyksen menetelmänä	17
3.2 Hoitajaringin jäsenet mentoroijina.....	19
4. PEREHDYTTÄMINEN KÄSITTEENÄ.....	21
4.1 Perehdyttäminen, sen hyödyt ja tavoitteet	21
4.2 Perehdyttämisen keinoja, arviointi ja seuranta.....	25
4.3 Perehdyttäminen prosessina	27
5. OPINNÄYTETYÖN TOTEUTUS	30
5.1 Aineiston hankinta ja analysointi	30
5.2 Uuden perhepäivähoitajan perehdytysohjelma	34
6. POHDINTA	36
LÄHTEET	39
LIITTEET	42
Liite 1. Hankesopimus	43
Liite 2. Perhepäivähoitajien teemahaastattelukysymykset.....	44
Liite 3. Tyrnävän ja Rovaniemen perehdytysmalli	45
Liite 4. Perehdytyskansion sisällysluettelo	50

JOHDANTO

Toimintakeskeisen opinnäytetyömme tavoitteena ja tarkoituksena on ollut tehdä perehdytyskansio ja perehdyttämisprosessi perhepäivähoitajille. Tarve perehdyttämiskansiolle nousi Tyrnävän kunnan perhepäivähoidonjohtajalta toisen meistä mennessä sinne harjoitteluun; kunnassa ei ole ollut perhepäivähoitajille perehdytyskansiota. Tyrnävän kunta on kasvava kunta, jossa koko ajan palkataan uusia perhepäivähoitajia. Lisäksi laki määrittelee myös perehdyttämistä. Perehdytyskansion puute oli selkeä ja vaikeutti uuden hoitajan työn aloittamista. Huomasimme, että sama tilanne on myös Rovaniemellä. Aikaisemmin perehdyttämiseen liittyvää asiaa on tullut vähitellen työntekijälle sekä esimieheltä että muilta perhepäivähoitajilta. Muistin varassa toimiva perehdyttäminen oli vaikeaa ja tällöin tärkeitä asioita saattoi jäädä kertomatta.

Työn tarkoitus on antaa nopeasti ja helposti tietoa perehdyttämisestä, mutta myös korostaa sen lakisääteisyttä perhepäivähoitajien keskuudessa. Tämä antaa velvollisuuden lisäksi oikeuden vaatia perehdyttämistä työhön. Perehdyttäminen ei ole ollut lainkaan systemaattista ja olemassa olevien kansioden laatu on vaihdellut suuresti. Tämän takia halusimme tehdä ihanneperehdytyskansion, joka voisi palvella kaikkia perhepäivähoitajia. Halusimme perehdyttämisestä haastattelutulosten myötä systemaattista ja siksi kehitelimme Järvenpään perehdyttämismallista ns. kevyemmän version eli perehdyttämismallin, joka periaatteessa sopii sekä Tyrnävälle että Rovaniemelle, mutta myös muihinkin kuntiin. Idea yhteisestä opinnäytetyöstä heräsi, kun huomasimme, että molemmilla on kokemusta sekä perehdyttämisestä että perhepäivähoidosta. Tavoitteena meillä oli saada tietoa perehdyttämisestä, koska tulevaisuudessa voimme sosionomeina toimia myös perehdyttäjinä tai mentoroijina esimerkiksi perhepäivähoidon johtotehtävissä.

Opinnäytetyömme on toimintakeskeinen, koska sen osana valmistui perehdytyskansio ja perehdyttämisohjelma perhepäivähoitajille. Molemmat pohjautuvat teoriaosuuteen ja perhepäivähoitajien näkemykseen hyvästä perehdytyskansiosta. Työ aloitettiin hakemalla kirjallisuuteen perustuvaa teoreettista tietoa perehdyttämisestä. Teoreettisessa osuudessa keskitytään perhepäivähoitoon ja perehdyttämiseen sekä perehdyttämiseen prosessina. Perehdytyskansiolla on yhteiskunnallinen, yksikkökohtainen ja

yksilökohtainen tavoite. Koko yhteiskuntaa koskevana tavoitteena on varhaiskasvatuksen laadun kehittäminen. (Hirvi 2009, 6.) Yksikkökohtaisena tavoitteena on perhepäivähoidon laadun kehittäminen, laatimalla työn sisältöä kehittävää perehdytysmateriaalia, mutta myös saada perhepäivähoitajat tekemään yhteistyötä mentoroinnin myötä. Yksilökohtaisena tavoitteena omalle oppimiselle ja ammatilliselle kasvulle on tutustua erilaisiin perehdyttämistapoihin, mentorointiin ja sen kehittämisen menetelmiin kirjallisuuden ja Internetistä löytyvien tietojen pohjalta. Työmme aihe on ajankohtainen, työelämälähtöinen ja meitä kiinnostava. Perehdyttämismenettelyihin ja perehdyttämiskansioon saimme ideoita haastatteleamalla uusia ja jo alalla työskenteleviä hoitajia.

Työssämme esittelemme lyhyesti perhepäivähoitoa, perhepäivähoitajan työnkuvaa ja perhepäivähoitoa osana varhaiskasvatusta. Varhaiskasvatuksella tarkoitetaan alle kouluikäisten lasten kasvatusta. Perhepäivähoito on yksi keskeinen varhaiskasvatuksen palvelu. Palvelu on lakisääteistä. (Laki lasten päivähoitosta 19.1.1973/36) Valtakunnalliset linjaukset ohjaavat kaikkia varhaiskasvatuksen toimintamuotoja. Tämä on tuonut myös perhepäivähoitoon laadullisia ja sisällöllisiä vaatimuksia. Lakisääteisen perehdytyksen ohella mentoroinnin tärkeys korostuu. Nämä takaavat sen, että perhepäivähoito on laadukasta. Pohdimme myös työmme lopussa perehdytyskansion ja perehdytysohjelman onnistumista sekä uusia ideoita.

Haluamme kiittää Tyrnävän kunnan perhepäivähoidonjohtajaa työnideasta. Kiitämme myös perhepäivähoitajia haastatteluista, joiden kautta nousi esiin työn tarpeellisuus. Tämä antoi meille opinnäytetyöntekijöinä motivaatiota tehdä, ideoita ja kehittää perhepäivähoitajien perehdyttämistä. Kiitämme myös opinnäytetyön ohjaajia Raunia ja Saria huomionarvoisista ja tärkeistä kommentteista työn edetessä. Ohjauksen merkitys korostui työn loppuvaiheessa, kun oma motivaatio oli hukassa. Viimeisenä, mutta ei vähäisimpinä haluamme antaa erityiskiitoksen AK-SOK12 ryhmällemme, joka on tukenut ja kannustanut koko opiskelun ajan.

1. OPINNÄYTETYÖ PROSESSINA

1.1 Toimintatutkimus

”Toimintatutkimuksen tehtävänä on muuttaa todellisuutta sitä tutkimalla ja tutkia todellisuutta sitä muuttamalla. Siinä tuotetaan tietoa käytäntöjen kehittämiseksi.” (Heikkinen & Rovio & Syrjälä 2007, 15.) ”Toimintatutkimuksen lähtökohtana on usein käytännön työelämän tilanne, joka koetaan syystä tai toisesta ongelmalliseksi” (Linturi 2000). Tämä työelämän tilanne on perhepäivähoidossa ollut perehdyttämisen puute, mutta myös perehdyttämisen lakisääteisyys. Kehittämistarve johtuu usein ympäristön jatkuvasta muutoksesta. ”Mikään organisaatio ei voi pitkään elää irrallaan ympäristöstä, vaan sen on vähintäänkin mukauduttava ympäristömuutoksiin.” (Linturi 2000). Joskus on myös mahdollista ja viisasta pyrkiä proaktiivisesti (ennakoivasti) vaikuttamaan muutoksen suuntaan. Useimmiten seuraavat näkökannat esiintyvät samassa tutkimuksessa.

Koulutuspainotteisessa toimintatutkimuksessa on tavallisesti kyse työryhmän itsekasvatuksesta ja kehittymisestä. Hankepainotteisessa toimintatutkimuksessa taas pyritään kehittämään toiminnan tuotosta. Toimintatutkimuksen voi ajatella olevan 'elävän teorian luomista käytäntöön', kun yritetään vastata sen tyyppisiin kysymyksiin kuin, miten parannan ja kehitän nykyistä toimintaani? (Linturi 2000).

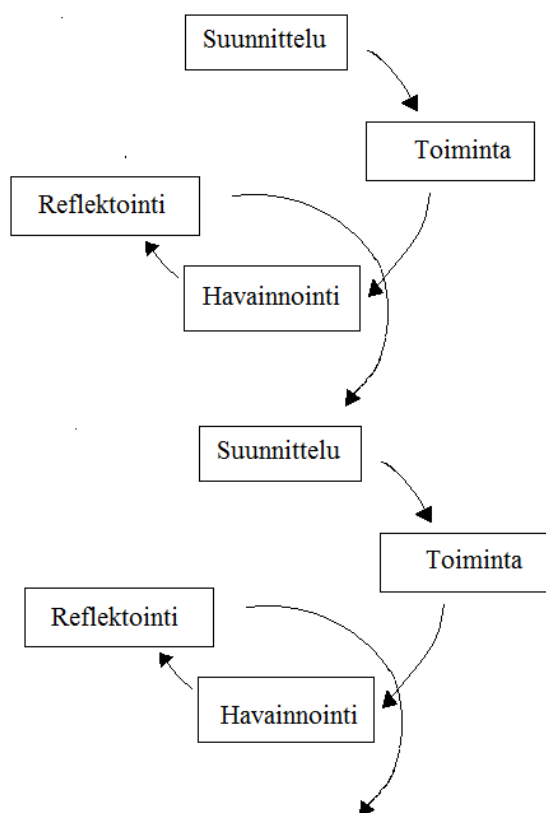
Perehdytyskansio on perhepäivähoitajan työn parantamista ja kehittämistä parhaimmillaan. Se tulee myös työelämän ongelmalliseen tilanteeseen, koska perhepäivähoitajille ei ole kunnollista perehdytyskansiota eikä perehdyttäminen ole systemaattista.

Eräs toimintatutkimuksen tarkoitus onkin nostaa tämä implisiittinen, hiljainen tieto tietoisien ja diskursiivisen harkinnan tasolle. Näin toiminta jäsentyy kielellisesti ja käyttöteoriasta muodostuu entistä tietoisempaa ja jäsentyneempää. Kielen avulla siitä voi myös keskustella toisten ihmisten kanssa. Toiminnasta tietoiseksi tuleminen on siis paljolti kielellinen tapahtuma. (Aaltola & Valli 2007.)

Yhteiskuntaa tai sen osan muodostavaa yhteisöä pitää tutkia liikkeessä eli muutoksen tilassa. Tiedon ja tutkimuksen perimmäinen merkitys on kykyä muuttaa yhteiskunnallista todellisuutta. Kemmis ja McTaggart (2000) katsovat, että yhteiskunnan tai yhteisön käytännön toimintaa eli käytäntöä tutkiva tutkija vaikuttaa

aina omalla läsnäolollaan ja toiminnallaan tutkimuksen kohteeseen. He myös katsovat, että tutkimuksen kohteena olevaan käytäntöön pitää tutkijan vaikuttaa tietoisesti ja avoimesti (Saari 2007, 121). Tätä käytäntöön vaikuttamista halusimme tehdä perehdyttämisen yhtenäistämällä, koska perehdyttämisen käytännöt ovat niin monenkirjavia.

Toimintatutkimuksella tarkoitetaan käytettyä tapaa, jota luonnehditaan tutkimusotteeksi. Tätä tutkimusotetta pyritään käyttämään uutta tietoa tuottavaan ja hyödyntävään tutkimuksen kohteena olevan käytännön kehittämiseen. Tutkimusta kuvataan spiraalimaisesti eteneväksi kehittämiseksi. Tutkimuksen spiraalimainen eteneminen tapahtuu suunnittelu-, toiminta-, havainnointi- ja reflektointi- eli pohdintavaiheiden toteuttamisesta muodostuvien kehien eli syklien seurassa toisiaan. (Kuvio 1.) Syklin vaihe luo pohjan seuraavalle ja jokainen uusi sykli luo taas pohjaa seuraavalle syklille. Tärkeää on, että tutkimuksen aloittaminen ja päättäminen eivät merkitse koko käytännön ja sen kehittymisen alkamista ja päättymistä. (Saari 2007, 122).



KUVIO 1. Tutkimuksen spiraalimainen eteneminen

Kansion ja perehdytysohjelman tekeminen on myös kehistä muodostuva spiraali: kun kyse on käytännön kehittamisestä, voi tutkimuksen aloittaa mistä tahansa kehän eri vaiheesta. (Saari 2007, 123.) On hyvä kuitenkin tiedostaa, että suunnittelu huomioi nykytilan ja huomioi tulevaisuutta. Toimintavaihe on suunnitelman toteuttamista. Havainnointivaihe tarkastelee toimintaa ja luo pohjaa toiminnan reflektoinnille.

Perehdytyskansion tekeminen aloitettiin kansion sisällön suunnittelusta. Kun sisältö alkoi hahmottua, aloitettiin toiminta eli kansion sisällön kokoaminen. Havainnoimalla eli koekäytöllä on saatu arvokasta tietoa perhepäivähoitajilta kansion sisällöstä. Lisäksi haastattelimme sekä uusia perhepäivähoitajia että jo alalla työskenteleviä perhepäivähoitajia Rovaniemellä ja Tyrnävällä. Haastattelujen myötä saimme tietoa perhepäivähoitajilta perehdyttämisestä. Tämän jälkeen tapahtui reflektointi eli arvioimme sisältöä ja sisällysluetteloa uudestaan. Sitä myös matkan varrella muokattiin ja muutettiin. Uusien haastattelujen myötä saimme lisää tietoa ja ideoita perehdytyskansion sisältöön.

Jokaisella haastatteluun osallistuneella oli takana jonkinlainen perehdytys, joten tekemämme perehdytyskansio ja perehdytysohjelma tukee jo olemassa olevaa perehdyttämistä ja kehittää sitä paremmaksi. Perehdytyskansion tarkoitus on helpottaa perhepäivähoitajan arjen sujumista uutta työtä aloitettaessa. Perehdytyskansiossa on uudelle hoitajalle uutta tietoa käytännön eri tilanteisiin.

Yksittäisen toimintatutkimuksen toteuttaminen on sidottu siihen paikkaan ja niihin olosuhteisiin, joissa tutkimusta tekevät diagnosoivat tutkimuksen kohteena olevaa käytäntöä ja pyrkivät ratkaisemaan siinä olevia ongelmassa edistääkseen sen paremmaksi kehittämistä. Ongelmaksi perehdyttämisessä on muodostunut perehdyttämisen moninaisuus: toisia hoitajia ei ole perehdytetty lainkaan, toiset ovat saaneet perehdytyskansion luettavaksi, osa perhepäivähoitajista oli saanut tietoa haastattelussa. Yksi hoitaja oli saanut olla kokeneen hoitajan luona tutustumassa perhepäivähoitajan työhön. Tällaista perehdytystä toivottiin haastatteluissa.

Toimintatutkimuksen avulla pyritään parantamaan toimintatapoja kehittämällä aiempaa järkevämpiä ja tehokkaampia menetelmiä ja välineitä käytännön toiminnan kehittämiseen (Saari 2007, 126). Siksi kehitelimme perehdyttämisohjelman uudelle hoitajalle. Perehdyttämisohjelmassa kokenut työntekijä toimii mentorina uudelle

hoitajalle. Perehdytyskansiolla ja perehdyttämisohjelmalla syvennetään perhepäivähoitajan työtä ja työn aloitusta sekä saadaan työ yhtenäiseksi kaikkien hoitajien osalta.

Toimintatutkimus on siis kasvattava ja kehittävä prosessi, joka tarkastelee yksilöitä sosiaalisten ryhmien jäseninä. Toimintatutkimus on ongelmakeskeinen, kontekstisidonnainen ja tulevaisuusorientoitunut. Se sisältää intervention eli muutospyrkimyksen ja pyrkii osallistumaan kehittämiseen. Tärkeää toimintatutkimuksessa on, että sen osapuolet osallistuvat muutokseen. (Saari 2007, 129.)

1.2 Teemahaastattelu

Päämenetelmänä kvalitatiivisessa tutkimuksessa käytetään haastattelua, joka määritellään tilanteeksi, jossa haastattelija esittää kysymyksiä haastateltavalle. Haastattelu on myös vuorovaikutusta, jolloin molemmat osapuolet vaikuttavat toisiinsa. (Eskola & Suoranta 1996, 64; Hirsjärvi ym. 1998, 200–201). Valitsimme teemahaastattelun, joka on avoimen- ja lomakehaastattelun välimuoto, koska se sopi mielestämme hyvin tämänkaltaiseen kyselyyn.

Teemahaastattelu on haastattelu, jossa on etukäteen valmiiksi mietittyjä kysymyksiä, eräänlaisia keskustelun otsikoita. Haastattelu tapahtuu haastateltavan kanssa vapaamuotoisena keskusteluna, kuitenkin siten, että teemat ohjaavat keskustelua. Haastateltavan tehtävänä on huolehtia, että jokainen teema käsitellään haastattelun aikana. (Eskola 2007, 32) Teemahaastattelun valitsimme, koska halusimme saada perehdytyskansion sisällöstä monipuolista tietoa sen tulevilta käyttäjiltä eli perhepäivähoitajilta. Haastateltavamme työhistoriat perhepäivähoitajina vaihtelivat suuresti kuten myös kokemus ja tieto. Eskola (2007, 35) kirjoittaa: ”Monesti käytämme varsin mutkikkaita tapoja lähestyä asiaa, josta haluaisimme saada tietoa. Suoraan kysyminen voisi olla usein paljon yksinkertaisempaa.” Näin mekin asian koimme valitessamme haastattelutapaa. Teemahaastattelua hyödynnettäessä ei ole erillisiä tuloksia vaan siinä tutkija pyrkii keskustelemaan analysoitujen tekstien, aiempien tutkimusten ja teorian kanssa. (Eskola 2001, 37.)

Teemahaastattelua valitessamme kartoitimme tutkittavaa ilmiötä eli perehdyttämistä, kuten Eskola (2007, 38) kehottaa. Tämä tarkoitti opinnäytetyömme kohdalla sitä, että mietimme, mitä olemme tutkimassa ja mikä on meidän opinnäytetyömme idea. Meidän idea oli tehdä perehdytyskansio perhepäivähoitajille ja saada haastattelulla perhepäivähoitajien kokemuksia ja ideoita perehdytyskansioon ja itse perehdyttämisen prosessiin.

Tutkimusta ja opinnäytetyötä lähdetään rakentamaan kaventaen. Lähdetään liikkeelle jostakin yleisemmästä, esimerkiksi ajankohtaisesta ongelmasta. Me löysimme sen ongelman: hyvän perehdyttämisen puuttumisen. Ongelman löytymisen jälkeen tarkastelukulmaa kavennetaan, kunnes päädytään omaan tutkimuskohteeseen ja omaan näkökulmaan. Perehdytyskansion jälkeen huomasimme sen, että jos perehdyttämisestä aikoo tehdä hyvän, täytyy kansion rinnalla olla perehdyttämisen prosessi. (Eskola 2007, 38.) Näin perehdyttämisestä saadaan syvällisempää.

Haastatteluteemoja on hyvä etsiä useasta eri suunnasta. Näitä suuntia ovat tutkimusongelma, teoria ja ideointi. Tutkimusongelmaa miettiessämme mietimme, millaisia vastauksia tarvitsemme voidaksemme vastata kysymyksiin. Halusimme perhepäivähoitajilta kommentteja perehdytyskansion sisällöstä, perehdyttämisestä ja toiveista perehdyttämiskansion sisältöön liittyen. Teoriaa lähdimme pohtimaan perehdyttämisen näkökulmasta. Teorian tarkoitus onkin vastata siihen tarpeeseen, miten teoreettinen käsite voisi esiintyä vastaajien puheessa. (Eskola 2007, 39.)

Teemahaastatteluja tehdessä tulee usein vastaan seuraavat kysymykset: mistä haastatteluteemat tulevat sekä se, kuinka paljon haastatteluja pitää tehdä, jotta niitä on riittävästi opinnäytetyötä ajatellen. Operaationalisoinnin käsite on tuttu määrällisestä tutkimuksesta. Sillä tarkoitetaan jonkin teoreettisen käsitteen muuttamista mitattavaan, tutkittavaan muotoon. Yleensä käsitteen ajatellaan tarkoittavan teoreettisen käsitteen muuntamista nimenomaan kyselylomakkeen kysymykseksi, mutta samaa ajattelua voi ja kannattaa soveltaa myös laadulliseen tutkimukseen (Eskola 2007, 38–39).

Haastatteluteemoja ei voi eikä kannata ottaa tyhjästä. Ne kannattaisi ottaa teoriasta tai edes linkittää valittujen teemojen ja teorian välille. Me saimme haastatteluteemoihin vinkkejä perhepäivähoitajilta itseltään sekä omasta kokemuksesta perhepäivähoitajana. Teimme myös hiukan esihaastattelua eli mietimme muutaman teeman/kysymyksen.

Kysyimme perhepäivähoitajalta mm. kommenttia perehdytyskansion sisällöstä sekä perehdytyksen toteutumisesta. Perhepäivähoitajat olivat innostuneita, koska heiltä ei aiemmin ollut perehdytykseen liittyen kysytty mielipidettä lainkaan ja he eivät kaikilta osin olleet tyytyväisiä perehdytykseen.

Teemahaastattelussa aineisto on näyte, ei otos. Näytteessä haastateltavat ovat sattumanvaraisesti valikoitunut joukko haastateltavia. Meidän haastateltavamme olivat sekä Rovaniemellä että Tyrnävällä jollakin tapaa ennestään tuttuja. Tyrnävällä hoitajat olivat myös harjoittelun kautta tuttuja. Ajattelimme kuitenkin, että vastausten kannalta tällä ei ole merkitystä. Haastattelujen lukumäärää emme rajanneet tarkasti, koska se ei ole hyvä tai tarpeellinen kriteeri tiedon kannalta. Hyvä kriteeri on se, miten saadaan haastateltavien perusjoukko sopivaksi eli ajatellaan perinteisen tilastollisen ajattelun kautta. Perusjoukon ulottuvuudella on suuri merkitys haastattelun tuloksia ajatellen; uusilla perhepäivähoitajilla on eri tarve perehdytyskansiolle kuin jo alalla aiemmin työskenteleville, joille monet asiat ovat tuttuja entuudestaan. (Eskola 2007, 41.)

2. PERHEPÄIVÄHOITO OSANA VARHAISKASVATUSTA

2.1 Perhepäivähoitoa ohjaavat asiakirjat

Varhaiskasvatuksella tarkoitetaan alle kouluikäisten lasten kasvatusta. Vanhemmat kantavat lapsensa varhaiskasvatuksesta ensisijaisen vastuun, jota vanhempien valitsemat yhteiskunnan varhaiskasvatuspalvelut tukevat. Keskeisiä varhaiskasvatuspalveluja ovat päiväkotitoiminta, perhepäivähoito sekä eri järjestöjen ja seurakunnan kerhotoiminta. Varhaiskasvatus on vuorovaikutus- ja yhteistyöprosessi, jossa lapsi omaehtoisen, elämyksellisen ja kokemuksellisen toiminnan kautta vertaisryhmäkontaktien ja aikuisten tavoitteellisen ohjauksen avulla kasvaa aktiiviseksi ihmiseksi (Tyrnävän kunnan varhaiskasvatussuunnitelma 2006, 4).

Valtioneuvoston periaatepäätöksenä 28.2.2002 hyväksymät varhaiskasvatuksen valtakunnalliset linjaukset toivat kuntiin varhaiskasvatussuunnitelmien teon. Valtakunnallinen varhaiskasvatussuunnitelman perusteet on valtakunnallinen varhaiskasvatuksen ohjauksen väline. Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet sisältävät yhteiskunnan järjestämisen ja valvoman varhaiskasvatuksen keskeiset periaatteet ja kehittämisen. (STAKES 2005, 7). Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet ohjaavat kaikkia toimintamuotoja yhteiskunnan järjestämässä ja valvomassa varhaiskasvatuksessa. Kuntien tehtävänä on arvioida varhaiskasvatussuunnitelman perusteiden pohjalta kuntansa varhaiskasvatuksen ja palvelujen toteutumista ja konkretisoida omassa suunnitelmassaan varhaiskasvatuksen sisällöt ja toimintatavat eri toimintamuodoissa. Kasvatus on sidoksissa kulttuuriin (STAKES 2005, 8).

Varhaiskasvatuksen ensisijaisena tavoitteena on edistää lasten kokonaisvaltaista hyvinvointia. Kun lapsi voi hyvin, hänellä on mahdollisimman hyvät kasvun, oppimisen ja kehittymisen edellytykset. Hän nauttii yhdessäolosta lasten ja kasvattajien yhteisössä, sekä kokee iloa ja toimimisen vapautta kiireettömässä ja turvallisessa ilmapiirissä. Lapsi on kiinnostunut ympäristöstään, ja hän voi suunnata energiansa leikkiin, oppimiseen ja arjen toimiin itselleen sopivin haastein. Hyvinvoinnin edistämiseksi lapsen terveyttä ja toimintakykyä vaalitaan ja lapsen perustarpeista huolehditaan. Lapsi kokee, että häntä arvostetaan, hänet hyväksytään omana itsenään, hän tulee kuulluksi ja nähdyksi ja hän saa vahvistusta terveelle itsetunnolle. Lapsi uskaltaa yrittää ja oppii sosiaalisia taitoja. Lapsi kohdataan yksilöllisten tarpeiden, persoonallisuuden ja perhekulttuurinsa mukaisesti ja hän kokee olevansa tasa-arvoinen riippumatta sukupuolestaan,

sosiaalisesta tai kulttuurisesta taustastaan tai etnisestä alkuperästään. Lapsen hyvinvointia varhaiskasvatuksessa edistävät mahdollisimman pysyvät ja turvalliset ihmissuhteet. Lapsen suhteita vanhempiin, kasvattajiin ja muihin lapsiin vaalitaan, ja hän kokee kuuluvansa vertaisryhmään (STAKES 2005, 15).

Tärkeimpänä perhepäivähoitoa ohjaavana yhteiskunnallisena asiakirjana voidaan pitää päivähoitolakia ja -asetusta. Lasten päivähoidolla tarkoitetaan tässä laissa lapsen hoidon järjestämistä päiväkotihoidona, perhepäivähoitona, leikkitoimintana tai muuna päivähoitotoimintana. Perhepäivähoitoa voidaan järjestää yksityiskodissa tai muussa kodinomaisessa hoitopaikassa, jota kutsutaan perhepäiväkodiksi. Päivähoidon tulee omalta osaltaan tarjota lapselle jatkuvat, turvalliset ja lämpimät ihmissuhteet, lapsen kehitystä monipuolisesti tukevaa toimintaa sekä lapsen lähtökohdat huomioon ottaen suotuisa kasvuympäristö. Lapsen iän ja yksilöllisten tarpeiden mukaisesti päivähoitoon tulee yleinen kulttuuriperinne huomioon ottaen edistää lapsen fyysistä, sosiaalista ja tunne-elämän kehitystä sekä tukea lapsen esteettistä, älyllistä, eettistä ja uskonnollista kasvatusta. Uskonnollisen kasvatuksen tukemisessa on kunnioitettava lapsen vanhempien tai holhoojan vakaumusta. Edistäessään lapsen kehitystä päivähoitoon tulee tukea lapsen kasvua yhteisvastuuseen ja rauhaan sekä elinympäristön vaalimiseen. Perhepäiväkodissa hoidettavien lasten määrästä sekä hoito- ja kasvatustehtävään osallistuvasta henkilöstöstä säädetään tarkemmin asetuksella (Laki lasten päivähoitosta 19.1.1973/36).

Asetuksen (239/1973) ja siihen tehdyn muutoksen (490/1990) mukaan hoitaja voi perhepäiväkodissa hoitaa samanaikaisesti enintään neljää lasta, omat alle kouluikäiset lapset mukaan lukien, sekä näiden lisäksi yhtä osapäiväisesti hoidettavaa esikoululaista tai koulunkäynnin aloittanutta lasta.

2.2 Perhepäivähoidon muodot ja toimintaympäristöt

Hoitajan kotona tapahtuva perhepäivähoito on tavallisin perhepäivähoidon muodoista, mutta sen rinnalle on kehittynyt myös muita muotoja, kuten kolmiperhehoito, muu lapsen kotona tapahtuva hoito ja ryhmäperhepäivähoito. (Parrila 2002, 28.) Perhepäivähoidon vahvuutena on usein pidetty joustavuutta sekä järjestelmän että

yksittäisen hoitopaikan joustavuutena. Perhepäivähoito on kunnissa voinut olla päivähoidon tarpeen tasaajana sekä kuntakohtaisesti että alueellisesti. Yksittäinen perhepäivähoitaja on myös voinut joustaa lapsen hoitoajoissa. Hoitopäivän sisällä lapsen tarpeen mukaisia joustoja on voitu tehdä helposti. Toisaalta joustavuus ja muutosherkkyys ovat vaikuttaneet siihen, että perhepäivähoidon suunnittelu niin järjestelmän kuin kasvatuksen osalta on voinut jäädä nopeasti muuttuvien tilanteiden kohtaamisen varjoon. (STAKES 2007:5, 34.)

Perhepäivähoitaja työskentelee kodissa, päivittäisen kotihoidon ja kasvatuksen korvaavissa tukiympäristöissä yhteistyössä perhepäivähoidon ohjaajan kanssa. Näitä tukiympäristöjä voivat olla mm. päiväkodin liikuntasali, seurakunnan kerhot jne. Toimintaympäristö laajenee lasten hoidon ja kasvatuksen lähiyhteisöjen kanssa tehtäväksi yhteistyöksi. Perhepäivähoitaja tekee yhteistyötä lapsen toimintaan liittyvien muiden toimijoiden kanssa, esimerkiksi kerhojen, esiopetuksen, lasten neuvoloiden, sosiaalityön ja erityisopetuksen henkilöstön kanssa. Perhepäivähoidon toiminta on kodinomaista toimintaa, jossa korostuu perushoito. Se pitää sisällään monipuolisen ruokailun, riittävästi ulkoilua ja liikuntaa, lepoa ja omaa rauhaa tarpeen mukaan. Perhepäivähoidossa lapset saavat rauhallista ja kiireetöntä sekä yksilöllistä hoitoa. Perhepäivähoidon etu on pieni ryhmäkoko, joka antaa mahdollisuuden toteuttaa pienryhmätoimintaa lapsilähtöisesti, vanhempien toiveet huomioiden. Toiminta etenee kuitenkin pienimmän ja heikoimman ehdoilla. Toiminta on joustavaa ja lasten ehdoilla tapahtuvaa. Perhepäivähoidossa lapset saavat osallistua päivä askareisiin mm. ruuanlaittoon. Yhteistyö muiden hoitajien kanssa on eräs osa perhepäivähoitoa. Tiivis yhteydenpito ohjaajan ja muiden hoitajien kanssa auttaa myös jaksamaan työssä. Kasvatuskumppanuus korostuu ja yhteistyö vanhempien kanssa perustuu yhteisiin sopimuksiin. Perhepäivähoitokodin on oltava riittävän tilava ja turvallinen sekä lapset huomioon ottava. Siellä on oltava riittävästi sisä- ja ulkoleluja, pelejä ja askartelumateriaalia. (Parrila 2002, 163.)

2.3 Koulutusvaatimus

Perhepäivähoitajille ei ole asetettu koulutusvaatimusta, mutta opetushallitus on laatinut perhepäivähoitajan ammattitutkinnon eli näyttötutkintoon valmistavan koulutuksen ja näyttötutkinnon. Perhepäivähoitajan ammattitutkinnon suorittaneen työ on osa sosiaali-

ja terveysalan julkista tai yksityistä ammattitoimintaa. Työ on vastuullista lasten varhaiskasvatusta, jota tehdään itsenäisesti lasten hoitoa ohjaavan tiimin jäsenenä ja yhdessä lapsen, perheen, vanhempien ja huoltajien kanssa. (Parrila 2002, 31, 163.) Perhepäivähoitaja toimii yksilöllisesti lapsen kasvattajana päivän eri tilanteissa ja varmistaa lapsen fyysisen ja emotionaalisen turvallisuuden.

Perhepäivähoitajan tutkinnon suorittaneen työ perustuu sisäistettyihin, eettisesti kestäviin arvioihin ja periaatteisiin. Hän tekee työtä lapsilähtöisesti niin, että lapsi lähipiireineen tulee kaikissa tilanteissa kuulluksi. Perhepäivähoitaja tarvitsee työssään varhaiskasvatuksen tukemisen, lapsen hoidon ja huolenpidon tietoa, kulttuurien tuntemusta sekä kasvatukseen ja hoitoon liittyvän palvelujärjestelmän ja tukitoimien tuntemusta. Hän toimii yksilöllisesti lapsen kasvattajana päivän eri tilanteissa. Hän varmistaa lapsen emotionaalista ja fyysistä turvallisuutta kaikissa tilanteissa. Hän ohjaa lapsen kasvua leikin ja toiminnan avulla ikä- ja kehitystason mukaisesti. Lisäksi hän huolehtii lapsen tarvitsemasta hoivasta ja huolenpidosta. Hän huolehtii monipuolisesta ravinnosta, lapsen tarvitsemasta levosta, liikunnasta ja säännöllisestä päivärytmistä. Hän tukee vanhempia heidän kasvatustehtävässään ja auttaa tarvittaessa heitä erilaisten palvelujen piiriin. Perhepäivähoitaja tukee omalla työllään esiopetuksessa määriteltyjä tavoitteita. (Opetushallitus 2006.)

3. MENTOROINTI

3.1 Mentorointi perehdytyksen menetelmänä

Mentorointi on yksi vanhimmista keinoista kehittää yhteisöä: jo ennen muinoin taitavat parantajat siirsivät tietotaitoa nuoremmille. Mentor - sanan yleistyttyä se merkitsi luotettavaa neuvonantajaa, uskottua, opettajaa, kasvattajaa tai hyvää kasvattajaa. Ennen kaikkea se on kehittävä vuorovaikutussuhde, mutta se voi myös olla tavoitteellista toimintaa, joka noudattaa tiettyjä periaatteita. Menetelmänä se on sarja prosesseja, jotka auttavat suhteen syntymistä, toimimista ja tukemista. (Lillia 2000, 14.) Mentoroinnin menetelmänä on yhdessä tekeminen sekä vastavuoroisuus mentoroitavan kanssa. (Kajanto, Onnismaa & Toom 2008, 204–205.) Christopher Conwayn mukaan mentorointi organisaation sisäisenä toimintatapana on kahden yksilön välinen luottamuksellinen suhde, joka perustuu molempien kehittymishaluun organisaation tavoitteiden suunnassa (Lillia 2000, 15). Mentoroinnin periaatteita ovat mm. *kahdenkeskisyys*, joka pohjautuu luottamukseen ja siitä on huolehdittava. *Sitoutuneisuus* periaatteena tarkoittaa, että molemmilla on halu panostaa aikaansa ja jakaa osaamistaan. Aito ja reilu toiminta takaa avoimen viestinnän ja on edellytys työlle. Mentorointi on oppimisprosessi, joka vaatii *joustavuutta*. Mentorin tehtävä on ehdottaa, opettaa ja luoda ensisijaisesti hyvä suhde, mutta oppiminen on mentoroitavan vastuulla. ”Mentoroinnin tarkoitus on luoda mahdollisuus oivalluksille, ei jakaa tietoa.” (Lillia 2000, 19.)

Perinteinen perehdytystyyli on mentorointi, jolloin kokeneempi ohjaa kokemattomampaa. Mentorointiin perustuu myös perinteinen oppipoika-kisälli-malli. Mentorointia käytetään perehdyttämisen tukena ja se perustuu mentorin ja opetettavan luottamukselliseen vuorovaikutussuhteeseen. Mentori ei tarvitse eikä häneltä vaadita erityistä koulutusta tehtävään. Tärkeää on, että hän tuo kokemuksensa, osaamisensa ja osittain myös kontaktinsa käytettäväksi. Organisaatioiden mentoroinnit voivat olla hyvin erilaisia. Joissakin se on ”hiljaisen tiedon siirtoa” esimerkiksi ennen eläkkeelle siirtymistä, kun taas toisaalla se voi olla perehdyttämisen tukena. Jotkut organisaatiot käyttävät mentorointia, kun haluavat tukea nuoria, potentiaalisia asiantuntijoita ja esimiehiä kehittymään ja etenemään urallaan. Mentorointi voi liittyä myös pitkiin koulutusohjelmiin, jolloin opiskelija voi yhdessä mentorin kanssa linkittää oppimiaan asioita sovellettavaksi omaan yritykseen tai omaan kehittymiseen. Kuitenkaan mentoroinnin ohjaus ei kohdistu varsinaisesti opintojen ohjaamiseen (vrt. tuutorointi) vaan opitun asian linkittämiseen ja soveltamiseen omassa työssä ja organisaatiossa.

Mentoroinnissa yleensä molemmat osapuolet oppivat ja kehittyvät saaden uusia näkökulmia ja tietoa. (Kupias & Peltola 2009, 149–150).

Mentorointi on keino oppia toinen toisiltamme. Oppiminen tapahtuu parhaiten tekemällä ja oivaltamalla itse. (Juusela ym. 2000,8.) Mentoroinnin käytänteitä sekä käsitteellistä merkitystä onkin muuttanut konstruktivistinen käsitys tiedon rakentumisesta. Siinä oppijan oma kokemusperä sekä käsitykset muokkaavat yksilön tiedon rakentumista. Mentorointia ei ymmärretä enää vain yksisuuntaisena tiedon virtauksena, vaan se tulkitaan enemmän keskusteluksi tai dialogiksi. Tämän näkökulman mukaan mentorointi on siis vastavuoroista ajatusten vaihtoa sekä tiedon yhteistä rakentamista, ja jossa kumpikin saa oppimiskokemuksen. (Kajanto ym. 2008, 204–205.)

Mentorointiprosessissa mentori ja mentoroitava työskentelevät yhdessä, jotta he tunnistavat mentoroitavassa piileviä kykyjä ja ominaisuuksia kehittääkseen niitä. Prosessille sovitaan tavoitteet, joita voidaan muokata prosessin aikana. Jos kyseessä on tietyn organisaation järjestämä mentorointi, tulee tavoitteiden olla samansuuntaiset organisaation tavoitteiden kanssa. (Lillia ym. 2000,15.) Hyvä mentori on kokenut ja osaava henkilö, joka on valmis antamaan osaamistaan aloittavalle työntekijälle. Hän on myös kiinnostunut oppimisesta ja haluaa auttaa toista oppimaan ja kasvamaan oppiakseen siitä myös itse. Hyvä mentori on taitava vuorovaikuttaja. Hän osaa tehdä hyviä kysymyksiä ja aktiivisesti kuunnella. Mentorin arvostus perustuu hänen persoonaansa ja osaamiseensa. Hyvä mentori saa uuden työntekijän ottamaan vastuuta omasta kehittymisestään pysähtymällä, havainnoimalla ja arvioimalla yhdessä kokemuksia. (Lillia 2000, 30–31.)

Mentorointia voidaan soveltaa laajalti ja sen menetelmiä moniin eri tarkoituksiin. Tärkeää on muistaa mentoria valitessa, että hänellä on riittävästi vaikutusvaltaa ja painoarvoa organisaatiossa sekä organisaation tuntemusta (kulttuuri ja tehtävä). Tähän tarkoitukseen rinkiin vastaavat ovat todella hyviä, koska he omaavat kaikki edellä mainitut mentorin piirteet. Esimiehen täytyy olla tietoinen mentorin toiminnasta. Hänen tehtävä on perehdyttää mentori työhönsä sekä antaa resursseja mentorointiin. Perhepäivähoitajien kohdalla tämä tarkoittaa aikaa ja rahaa. (Juusela & Rinne 2000, 56.) Noudatettaessa mentorointiohjelmaa, niille ei ole määritelty yleisesti aikarajaa. Ne voivatkin vaihdella kuukaudesta useisiin vuosiin. Huolellinen suunnittelu ja

valmistautuminen ovat mentorointijärjestelmän onnistumisen kannalta välttämättömyys (Lillia 200, 46).

Mentorointisuhde on yleensä pitkä ja voi kestää jopa yhdestä kahteen vuotta. Tapaamisten väli voi vaihdella esimerkiksi yhden - kahden kuukauden välein. Työskentelytavoista päätetään yhdessä, yleisin on keskustelu. Tällöin voi kysyä, kuunnella, opastaa, neuvoa ja auttaa tavoitteiden asettelussa. Hyvin toimivaa mentorointisuhdetta kuvaa avoimuus, sitoutuminen ja kunnioitus. Parhaimmillaan se kasvattaa molempia osapuolia. Toimiva mentorointi edellyttää mentorilta halua jakaa tietojaan ja tukea mentoroitavan henkilökohtaista ja ammatillista kehittymistä. Mentoroitavalta se edellyttää aktiivisuutta ja halua hyödyntää mentorin tietoja ja kokemusta. (Kjelin & Kuusisto 2003, 228–229.)

Mentorointi voi olla myös vertaismentorointia, jolloin molemmat osapuolet ovat vuorotellen molemmissa rooleissa. Tällöin molemmat voivat mahdollisesti laajentaa näkemyksiään toistensa aloille tai työtehtäviin. Perehdyttämistä voi toteuttaa monella eri tavoin kuin vain kertomalla ja antamalla ohjeita. Perehtyjää voi aktivoida miettimään ja työstämään itse asioita. (Kupias & Peltola 2009,150.)

Kehittelemässämme mallissa mentori on ns. etämentori, mikä tarkoittaa, että he eivät varsinaisesti työskentele yhdessä. Mikäli työnantaja mahdollistaa yhdessä työskentelyn esimerkiksi yhden päivän ajan, tämä olisi ihanne.

3.2 Hoitajaringin jäsenet mentoroijina

Perhepäivähoitajat ovat useissa kunnissa muodostaneet alueittain 4-8 hoitajan rinkejä. Joka ringillä on oma nimi ja yhdyshenkilö, joka valitaan vuodeksi kerrallaan. Ringit saavat kokoontua itsenäisesti työaikana, suunnitelmien ja ohjaajan antamien tehtävien tekemiseen. Rinkien kokoontumista haittaa jonkin verran pitkät välimatkat ja työpäivän pituus. (Parrila & Tenhunen 2009, 36.) Ringit tekevät yhteistyötä mm. tapaamalla toisia puistossa, järjestämällä yhteisiä tapahtumia ja retkiä. Varahoito on järjestetty myös useimmiten rinkien sisällä. Ringeillä on ollut suuri merkitys uuden hoitajan perehdyttämisen kannalta, koska he tapaavat säännöllisesti. Vaarana on kuitenkin ollut, että tieto ei siirry oikeanlaisena uudelle työntekijälle. Uutta perehdyttämisohjelmaa suunniteltaessa ajattelimme, että rinkejä voisi hyödyntää jatkossakin perehdyttämisessä.

Perhepäivähoidon johtaja on kertonut työsuhteen alkaessa oleelliset asiat mm. varahoidon, palkkauksen, raportoinnin sekä rinkitoiminnan ja yhteydenpidon. Muuten uusi työntekijä on itse ottanut pikkuhiljaa selvää työhön liittyvistä asioista kyselemällä ringin jäseniltä sekä soittamalla esimiehelle. Perehdyttäminen on ollut aika huonolla mallilla sekä Rovaniemellä että Tyrnävällä haastattelujen mukaan. Esimerkiksi työn aloitukseen liittyvä materiaali on joka kerta pitänyt kerätä uudelleen kasaan. Perehdytyskansion myötä kaikki asiat löytyvät yhdestä kansioista. Eräältä uudelta hoitajalta tuli haastattelussa esille, että perehdytyskansio pitäisi käydä esimerkiksi toisen hoitajan tai esimiehen kanssa läpi.

Suunnittelemassamme perehdytysohjelmassa on tarkoitus, että johtaja delegoi ringiin kuuluvan hoitajan mentoriksi. Perehdytys tapahtuu mentoroimalla. Tarkoituksen mukaista on käyttää ringin sisäistä perehdyttämistä, koska ringit tekevät yhteistyötä muutenkin. Varsinainen perehdytys annettaisiin rinkivastaavalle. Perehdyttäjän eli mentorin tehtävänä on antaa ymmärrettäviä ohjeita työtehtävien selvittämiseksi ja ohjata tekemään tuottavaa ja laadukasta työtä. Uusilta perhepäivähoitajilta vaaditaan Tyrnävän kunnassa alalle soveltuva koulutus esimerkiksi perhepäivähoitajan tutkinto, lähihoitaja jne. Siksi työtehtävät pitäisi olla aloittavalle perhepäivähoitajalle ainakin teoriasta tuttuja. (Liski, Horn & Villanen 2007, 12–13.)

Tämän tavan perehdyttää valitsimme, koska yksin työskentely ja etäesimies korostavat perehdyttämisen tärkeyttä. Vertaistukea ei välttämättä ole saatavilla, joten rinkitoiminta tuo mukanaan vertaistuen. Perehdyttämistehtävien jakamisella työyhteisöön voi olla jo työtä tekeville hoitajille motivoiva vaikutus. Hyvä perehdytys on myös edellytys laadukkaalle työlle. Perhepäivähoitajan työssä on paljon asioita, joista pitää olla ns. mustaa valkoisella. Tämän takia mentorointiin on hyvä käyttää myös kunnolla aikaa. (Suomen Kuntaliitto, Kunnallinen työmarkkinalaitos, Kuntien eläke vakuutus 2010.)

4. PEREHDYTTÄMINEN KÄSITTEENÄ

4.1 Perehdyttäminen, sen hyödyt ja tavoitteet

Kupias ja Peltola määrittelevät perehdyttämisen seuraavasti: perehdyttämisellä tarkoitetaan niitä toimenpiteitä ja sitä tukea, joiden avulla uuden tai uutta työtä omaksuvan työntekijän kokonaisvaltaista osaamista, työympäristöä ja työyhteisöä kehitetään niin, että hän pääsee mahdollisimman hyvin alkuun uudessa työssään, työyhteisössään ja organisaatiossaan sekä pystyy mahdollisimman nopeasti selviytymään työssään tarvittavan itsenäisesti. Laajimmillaan perehdyttäminen kehittää perehtyjän lisäksi myös vastaanottavaa työyhteisöä ja koko organisaatiota (Kupias & Peltola 2009, 19).

Työsuojelulainsäädännössä on useita työnantajaa velvoittavia määräyksiä työhön perehdyttämisen järjestämiseksi. Käytännössä lähin esimies vastaa perehdyttämisen ja opastuksen suunnittelusta, toteuttamisesta ja valvonnasta. Hän voi delegoida erilaisia perehdyttämiseen ja opastuksen liittyviä tehtäviä koulutetulle työnopastajalle, mutta vastuu säilyy aina esimiehellä. Työnantajien edustajien tulee sopia keskenään perehdyttämisen käytännön toteutuksesta. Varsinaiseen toteutukseen osallistuvat perehdyttäjän ja perehdytettävän henkilön lisäksi myös työtoverit ja asiakkaat. Työsuojelu- ja työterveyshenkilöstö tukee perehdyttämistä omalla asiantuntemuksellaan. (Penttinen & Mäntynen 2009, 2.)

Perehdyttäminen on lakisääteistä ja sitä koskevat mm. seuraavat säännökset: *Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738*, joka pitää sisällään työntekijälle annettavan riittävän opetuksen ja ohjauksen. Perehdytys on tapahduttava ennen uuden työn tai tehtävän aloittamista tai työtehtävien muuttuessa, samoin ennen uusien työvälineiden tai työ- ja tuotantomenetelmien käyttöön ottamista Tällöin on huomioitava myös työntekijän ammatillinen osaaminen ja aikaisempi työkokemus, opetusta ja ohjausta tulee täydentää aina tarvittaessa. (14§). Saman lain kolmannessa pykälässä (3§) sovelletaan lakia vuokratyössä ja pykälässä 50 tiedottamista ja yhteistoimintaa työpaikalla.

Laki nuorista työntekijöistä 19.11.1993/998 määrittelee työnantajan velvollisuuden opastaa ja ohjata henkilökohtaisesti nuorta työntekijää, jolla ei ole tarvittavaa ammattitaitoa ja kokemusta. Tarkoituksena on välttää aiheuttamasta vaaraa itselle tai

muille. Lisäksi *valtioneuvoston asetus nuorille työntekijöille erityisen haitallisista ja vaarallisista töistä 15.6.2006/475* pykälät 2 ja 5 täydentävät edellistä.

Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta 20.1.2006/44 määrittelevät työsuojelua ja siihen liittyvää opastusta yms. Valtioneuvoston asetus pelastustoimesta 4.9.2003/787 sisältää pelastussuunnitelman, jossa määritellään mm. henkilöstön kouluttaminen ja perehdyttäminen suunnitelmaan. (Työturvallisuuskeskus 2007, 31–32.)

Perehdyttäminen voidaan nähdä kahdella tavalla. Ensiksikin niin, että tehdään ”talo tutuksi”, jolloin työntekijä perehdytetään yritykseen, työyhteisöön ja talon tapoihin. Toisaalta taas työntekijä perehdytetään itse työhön. Työpaikalla on huomioitava erilaiset perehdytettävät ja erilaiset perehtymiset esimerkiksi lyhytaikaiset sijaiset, uudet tulokkaat. Perehdyttäminen on jatkuva prosessi ja sitä tarvitaan kokoajan, varsinkin nykyään, kun työelämä elää jatkuvassa muutoksessa. (Työturvallisuuskeskus 2007, 2–4). Toisaalta työyhteisöissä on paljon ns. hiljaista tietoa (tacit knowledge), jonka jakamisesta, toinen toiselta oppimisesta on tullut menestystekijä. Kaikki tämä tieto on yksilön omassa päässä, se siirtyy parhaiten ihmiseltä toiselle vuorovaikutuksessa. Tähän tiedon siirtoon mentorointi perehdyttämisvaiheessa on oiva keino. (Lillia 2000, 10.)

Työyhteisöön perehdyttämisessä on kyse työyhteisön yleisten pelisääntöjen viestimisestä henkilöstölle. Näitä ovat talon viralliset normit, tiedot itse työyhteisöstä, työyhteisön henkilöstöpolitiikka, henkilöstön kehittämisen muodot, henkilöstöpalvelut, työturvallisuusasiat ja tiedot henkilöstön oikeuksista ja velvollisuuksista (Åberg 2006, 103.) Usein työhön tulija on muualta kotoisin. Tällöin perehdyttämiseen kuuluu myös paikkakuntaan perehdyttäminen (Åberg 2006, 104.) Mentoroinnilla edistetään vastuun ottamista omasta oppimisesta. (Lillia 2000, 9.) Perehdyttäminen on myös johtamista, jonka tavoitteena on edistää organisaation strategian ja päämäärien toteutumista. (Kjelin & Kuusisto 2003, 46–49.) Perehdyttäminen on osa henkilöstön kehittämistä. Pitkällä tähtäimellä tämä on sijoitus, joka luo vahvan perustan työn tekemiselle ja yhteistyölle. Perehdyttämisellä lisätään henkilöstön osaamista, tehostetaan oppimista, parannetaan laatua, tuetaan työssä jaksamista ja sitoutumista, vähennetään työtapaaturmia ja turvallisuusriskejä. Samalla pyritään vaikuttamaan henkilöstön poissaoloihin ja vaihtuvuuteen.

Yritykselle perehdyttäminen on osa laatutyötä. Hyvin perehdytetty säästää kustannuksissa. Perehdyttäminen vaikuttaa myös yrityskuvaan ja imagoon, kuinka yritys panostaa uuteen työntekijään. Perehdyttämisestä hyötyvät työntekijä, esimies ja työpaikka. (Työturvallisuuskeskus 2007, 4-5.) Perehdytys on myös kilpailuetu. Motivoituneet työntekijät työskentelevät laadun eteen ja jaksavat työssään paremmin. Kokenut, hyvin työhönsä perehdytetty henkilöstö on myös asiakkaiden edustaja ja asiakkuussuhteiden luoja. Hyvä perehdytys auttaa myös ymmärtämään organisaatiota ja luo näin mahdollisuuden osallistua sisäiseen kehittämiskeskusteluun sekä toiminnan että tuotteiden uudistamiseen. Tämä kasvattaa kilpailukykyä. (Kjelin & Kuusisto 2003, 20–22.)

”Suunnittelu on asioiden tietoista ja tavoitteellista pohtimista ennalta. Suunnittelun avulla pyritään vaikuttamaan tulevaisuuteen. Suunnitelmallisuus tuo johdonmukaisuutta ja tehokkuutta kaikkeen toimintaan, myös henkilöstön kehittämiseen ja perehdyttämiseen.” (Työturvallisuuskeskus 2007, 6-7.) Suunnitelmallisuus, dokumentointi, jatkuvuus ja huolellinen valmentautuminen kuuluvat hyvään perehdyttämiseen ja opastukseen. Suunnitelmaan kuuluvat myös seuranta, arviointi, perehdyttäjien ja opastajien koulutus ja tarvittava aineisto. Yrityksen toimintaan liittyvää aineistoa ja esitteitä, alan työsuojeluoppaita ja muita aiheeseen liittyviä aineistoja voidaan käyttää apuna.

Yksi tunnetuimmista työnopastuksen suunnittelun ja toteutuksen avuksi kehitetyistä menetelmistä on viiden askeleen menetelmä. Ensimmäisellä askeleella aloitetaan opastustilanne, jonka tarkoituksena on kannustaa oppimaan, arvioida tietojen ja taitojen taso, kuvata tehtävä/tehtäväkokonaisuus ja asettaa tavoite ja välitavoitteet. Seuraava askel on opetus, jolloin perehtyjää pyydetään analysoimaan tehtävä, hänelle näytetään työ, perustellaan ja selitetään miksi ja annetaan toimintasäännöt. Kolmas askel on mielikuvaharjoittelua, jolloin perehtyjää pyydetään selostamaan työ, hänen prosessointiaan seurataan, annetaan pelkistetyt säännöt ja pyydetään toistamaan asioita ajatuksissa. Neljäs askel on taidon kokeilua ja harjoittelemista. Silloin perehtyjän annetaan kokeilla, jonka jälkeen hänelle annetaan palaute ja mahdollisuus kokeilla uudestaan. Sen jälkeen arvioidaan taitotaso. Viides askel varmistaa opittua. Tuolloin perehtyjän annetaan työskennellä yksin, jonka jälkeen hänelle annetaan palautetta.

Samalla häntä rohkaistaan kysymään ja opastus päätetään (Työturvallisuuskeskus 2006, 2, 6.)

Perehdyttämisen suunnittelu edellyttää kehittämisen tavoitteiden etukäteen miettimistä organisaatiossa. Se huomioi tavoitellun toimintakonseptin, nykytilanteen ja käytettävissä olevat resurssit. Perehdyttämisen kehittämispainopisteet vaihtelevat organisaatioissa. Niitä voivat olla mm. perehdyttäjien ohjaajataitojen kehittäminen, perehdyttämisen systematisointi ja yhtenäistäminen, tiimikohtaisten perehdyttämisprosessien jatkuva kehittäminen, systematisoidun perehdyttämisen räätälöinti tulokkaan osaamisen ja tarpeiden mukaan tai perehdyttämisen kehittäminen yhdessä tulokkaan kanssa. Suunnittelussa voidaan erottaa toisistaan perehdyttämisen systemaattinen ja yksilöllinen suunnittelu. Systemaattisessa perehdyttämisessä suunnitellaan koko organisaatio- tai työyksikkötasolla, laatien erilaisia perehdyttämissuunnitelmia sekä materiaalia perehdyttämisen tueksi. Kaikissa organisaatioissa täytyy kuitenkin yksilöllistää perehdyttämistä, niin että tulokkaan tausta huomioidaan. (Kupias & Peltola 2009, 86–88.)

Perehdyttämisen yksi tärkeimmistä tavoitteista on yksilön sitoutuminen työhön. Työtulokseen vaikuttaa merkittävästi se, kuinka työntekijä sitoutuu organisaatioon, työn tavoitteisiin ja työyhteisöön. Sitoutuminen organisaatioon voi olla sitä, että työntekijä kokee saavansa organisaatiossa sellaisia etuja mitä ei muualla saa esimerkiksi palkkaus, työn laatu ja määrä, työtoverit jne. Vahvin sitoutuminen syntyy, mikäli työntekijä kokee ja tuntee organisaation tarkoituksen, arvot ja tavoitteet itselleen läheisiksi ja ne näkyvät käytännössä. Tällöin syntyy ns. tunneside, joka on sitoutumisen kannalta erittäin tärkeää. Tällöin työntekijä haluaa panostaa osaamiseensa, on motivoitunut ja kantaa vastuuta omasta työstään. Sitoutumiseen liittyy kokemus yhteisöllisyydestä. (Kjelin & Kuusisto 2003, 23–28.)

Perustavoitteena on auttaa uusia työntekijöitä liittymään yhteisön toimiviksi jäseniksi, antaa työntekijälle perusvalmiudet suoriutua työstään. Samalla pyritään vähentämään työntekijän epävarmuutta, jännitystä, virheitä ja väärinkäsityksiä sekä nopeuttamaan työn oppimista ja parantamaan työsuoritusta ja tuottavuutta. Perehdyttämisellä voidaan vaikuttaa viihtymiseen, vähentää vaihtuvuutta ja ehkäistä sekä vähentää työtaturmia. Nämä tavoitteet liittyvät yksilön oppimiseen ja työn hallintaan. (Kjelin & Kuusisto

2003,46–47.) Perehdyttämisen tavoitteena on myös organisaation uudistumiskyky. Oppiminen näkyy taitona kehittää ja uudistaa toimintaa: käytäntöjä, tuotteita ja asiakaspalvelua. Osaava yksilö haluaa hyödyntää osaamistaan ja jakaa oppimisen iloa. Samalla organisaatio jakaa ”perimätietoa” uudelle työntekijälle, näin ollen vallitseva organisaatiokulttuuri vahvistuu. (Kjelin & Kuusisto 2003, 28–31.)

Perehdyttäminen vaikuttaa myös tuloksellisuuteen, koska perehdytettävä oppii työnsä nopeammin. Työmotivaation myötä työnhallinnan tunne vahvistuu. Hyvin perehdytetty työntekijä tekee työtä asiakkaan tarpeet huomioiden ja näin laatu paranee ja virheiden mahdollisuus vähenee. Tämä on erittäin tärkeää työskennellessä yksin lasten kanssa. (Suomen Kuntaliitto, Kunnallinen työmarkkinalaitos, Kuntien eläke vakuutus, 2010.)

4.2 Perehdyttämisen keinoja, arviointi ja seuranta

Tärkeitä työyhteisöön perehdyttämisen keinoja ovat työpaikkailmoitus, työhönottohaastattelu, perehdyttämiskoulutus, perehdyttäjät, ensimmäisten työpäivien kokemukset, henkilöstöpoliittinen ohjelma ja muut henkilöstöhallinnan pysyväisohjeet, Tervetuloa taloon - oppaat, verkossa oleva perehdyttävä aineisto ja henkilöstölehti. Myös työryhmän jäsenet korostuvat. He kertovat tulokkaalle työryhmän epäviralliset normit. (Åberg 2006, 104.) Perhepäivähoitajilla perehdyttämisen tärkeys korostuu, koska he työskentelevät yksin, ilman työkavereiden päivittäistä ja läheistä tukea.

Merkittävä perehdyttämisessä on henkilökohtainen neuvonta. Tällöin perehdyttäjien asenteet ovat tärkeitä. Perehdyttämistä ei pidä nähdä pahana, omaa työtä rasittavana työnä vaan se on nähtävä jäseneksi ottamisen rituaalina. Erityisen tärkeä on ensimmäinen työpäivä. Perehdyttäjien on tunnettava talon tavat perin pohjin. Heidän on osattava tuoda ne oikein esiin. Kiinnittämisessä on aina kyse yksilön liikkumavapauden jonkinasteisesta rajoittamisesta. Kun hän tulee työyhteisöön, hänen vapausasteitaan rajoitetaan työyhteisön virallisiin normeihin. Väärin esille tuotuna ne nostavat muutosvastarintaan, jolloin normien sisäistäminen vaikeutuu. Perehdyttämisestä tulisi esimiehen vastata. Muut perehdyttämiseen osallistuvat ovat hänen tukijoukkojaan. (Åberg 2006, 104.)

Erilaisia perehdyttämismenetelmiä tai työkaluja tilanteisiin ovat mm. kysymykset, testit, kokeet, kokonaiskuvan hahmottaminen ja jäsentely (prosessikävely), soveltavat tehtävät

ja harjoittelu, lukutehtävät ja perehtymispäiväkirja. Kysymyksiä voidaan käyttää perehdyttämisessä monella tavoin. Ne voidaan esittää joko suullisesti tai kirjallisesti avoimina tai suljettuina. Kysymysten avulla selviää perehtyjän ajatukset, osaaminen ja näkemykset. Aktivoivat kysymykset voivat saada oivaltamaan ja ymmärtämään asioita. Testeillä ja kokeilla voidaan kartoittaa perehtyjän osaamista tai seurata perehdyttämisen etenemistä. Perehtyjä voi myös saada lukutehtäviä, joiden tarkoitus on antaa kuva perehdytysteeman keskeisesti liittyvistä asioista ja saada aikaan mietintää omasta osaamisesta. Lukumateriaali tulee valita huolella ja mitoittaa sekä perehtyjään ja käytettävissä olevaan aikaan. Oppimisen ja kehittymisen välineenä perehtymispäiväkirja on hyvä. Se auttaa pohtimaan ja arvioimaan opittavaa asiaa sekä jäsentää sitä lisäten omaa ymmärrystä opitusta. Samalla perehtyjä voi pohtia omaa suhdettaan uuteen työhön ja työorganisaatioon. Hän voi havaita vahvuuksiaan ja kehittämisalueita sekä pohtia ja ihmetellä asioita kehitellen uusia ideoita. Perehtymispäiväkirjaa voidaan käyttää itsearviointin lisäksi ulkopuolisen arvioinnin välineenä. Tällöin perehdyttäjä lukee ja arvioi perehdyttämispäiväkirjan. Perehtyjä voi kirjoittaa sen yksin tai vuoropuheluna perehdyttäjän tai toisen perehtyjän kanssa. Vuoropuheluna kirjoitettuna toisen kommentit voivat laajentaa ja syventää omaa näkemystä. (Kupias & Peltola 2009, 151–165.)

Perehdyttämisen tuloksia tulee seurata ja arvioida: saavutettiinkö tavoitteet, onnistuiko suunnitelma, missä oli puutteita ja korjattavaa, mitä pitäisi muuttaa, korjata tai tehdä toisin. Myös perehdytettyjen mielipiteitä ja kokemuksia kannattaa kuunnella ja huomioida suunnitelmaa kehitettäessä. Perehdyttämisen kehittäminen edellyttää sen tärkeyden ymmärtämistä. Perehdyttämisjärjestelmää kannattaa ylläpitää, vaikka henkilöstön vaihtuvuus olisi vähäistä. Uusia vaatimuksia lisäävät mm. sijaisten, lomittajien ja vuokratyöntekijöiden käyttö, samoin erilaisten muutosten määrä ja nopeus. Perehdyttäjät tarvitsevat myös koulutusta ja valmennusta tehtävään. Tärkeimpiä asioita ovat opettamis- ja oppimisprosessin ymmärtäminen, innostamisen-, kannustamisen-, ja rohkaisuntaito sekä perehdytettävän ohjaaminen ja opastus omatoimisuuteen ja vastuunottoon. Sen lisäksi tarvitaan osaamista opastustarpeen arvioimiseksi ja töiden analysoimiseksi. (Työturvallisuuskeskus 2006,7.)

4.3 Perehdyttäminen prosessina

Perehdyttäminen on tärkeä ja keskeinen vaihe prosessissa, jonka avulla uusi työntekijä tai opiskelija oppii työssään tai työn ohella. Se on lakisääteistä ja jokaisen työnantajan velvollisuus. Perehdyttämisen tukena ja apumateriaalina toimii kirjallinen perehdytyskansio. Sitä voivat käyttää myös niin sanotut vanhat työntekijät muistamisen työvälineenä. Perehdyttämiskansiossa tuodaan esille perehdyttämisen tärkeä merkitys uusille työntekijöille. Perehdytettävää kannustetaan itsenäiseen tiedonhankintaan ja ongelmanratkaisuun. Tietoa uusi työntekijä saa perehdytyskansioista, jonka hän alussa saa käyttöönsä. Vastuu perehdyttämisen onnistumisesta on myös uuteen tilanteeseen tulevalle työntekijällä itsellään - oma aktiivisuus on avainasemassa. Perehdyttäjän on hyvä muistaa, että pelko ja jännitys vaikeuttavat oppimista ja väärin omaksuttu ajattelu- tai työtapaa saattaa jopa estää uuden oppimisen. Sen takia pelkkä kokemus ja tekeminenkään eivät aina riitä. Monia käsitteitä ja uusia asioita ymmärrämme vasta, kun keskustelemme niistä muiden kanssa. Tähän rinkiin toiminta antaa mahdollisuuden. On tärkeää tietää, mitä juuri minulta odotetaan juuri tässä työssä. (Liski, Horn & Villanen 2007, 12 -13.)

Tarkoituksena on ollut luoda toimiva perehdytysprosessi perhepäivähoitajille. Perehdytyskansiota käytetään perehdytysprosessissa tukena. Kansio on tarkoitettu työvälineeksi ja perehdyttämisen apuvälineeksi sekä vanhoille että uusille työntekijöille ja opiskelijoille. Tavoitteena on, että se auttaa uusia työntekijöitä tutustumaan perhepäivähoitajan työhön. Kokeneet työntekijät voivat käyttää sitä apuna ja työvälineenä perhepäivähoitajan työtä tehdessään.

Perehdytyskansioista löytyy yleistä tietoa perhepäivähoitajan työstä. Se sisältää perhepäivähoidon periaatteet ja arvot sekä toiminnan tavoitteet ja tehtävät. Siitä selviää myös perhepäivähoidolle tärkeät yhteystiedot, palkkaus, raportointiohjeet, uuden perheen perehdyttämisen opas, varahoitojärjestelmä, rinkitoiminta, työterveyshuolto, turvallisuuteen liittyvää materiaalia, työsuojelu ja virkistystoiminta. Perehdyttäjä ohjaa käyttämään oikeita ja turvallisia työmenetelmiä. Perehdytyskansioon tulee työergonomiasta ohjeistus, joka auttaa arjessa. (Liski, Horn & Villanen 2007, 12–13.)

Prosessina perehdyttämistä voidaan kuvata seuraavien vaiheiden avulla: ennen rekrytointia, rekrytointivaihe, ennen töihin tuloa, vastaanotto, ensimmäinen päivä, ensimmäinen viikko, ensimmäinen kuukausi, koeajan päätyttyä, (työsuhteen aikana) ja työsuhteen päätyminen. Perehdyttämisen valmistelu ja perehdyttäminen alkavat jo ennen rekrytointia, koska tulevan tehtävän vaatimukset ja osaaminen kartoitetaan ennen tätä. Joskus tehtävä on hyvinkin selvä ja jo tässä vaiheessa tiedetään tarkkaan millaista henkilöä haetaan. Toisinaan haetaan henkilöä täydentämään organisaation osaamista eikä tarkkaa määritelmää ole. (Kupias & Peltola 2009,102.)

Erittäin tärkeä perehdyttämisen vaihe on rekrytointi. Tällöin hakijalle kerrotaan sekä tehtävän, työyhteisön että organisaation erityispiirteistä ja vaatimuksista. Samalla organisaatio saa tietoa hakijoista ja heidän ajatuksista, näkemyksistä, mahdollisuuksista ja osaamisesta. Uuden työntekijän osaamisen kehittäminen alkaa jo haastattelun aikana. Hyvillä rekrytointikäytännöillä voidaan taata erinomainen pohja jatkoperehdyttämiselle. (Kupias & Peltola 2009, 102–103.)

Ennen töihin tuloa, kun valittu henkilö on tiedossa voi perehdyttämistä alkaa suuntamaan. Selkeärajaiseen tehtävään perehdyttämisen painopiste on tehtävän vaatimuksissa ja niihin perehdyttämisessä eli sopeuttavassa perehdyttämisessä. Mikäli uusi työntekijä tulee organisaatioon täydentävänä henkilöstönä, perehdyttämisen painopisteenä on varmistaa, että uudesta tulokkaasta saadaan irti kaikki mahdollinen, täydentävä osaaminen. Tällöin painopisteenä on dialoginen perehdyttäminen. Perusperehdyttämistä (työsuhteen alkuun liittyviä käytännön asioiden hoitoa, työyhteisön pelisääntöihin ja työtovereihin tutustuminen, organisaation arvot, strategiat yms.) tarvitaan molemmissa tapauksissa. Valinnan jälkeen otetaan yhteyttä uuteen työntekijään esimerkiksi puhelimitse. Tällöin uusi työntekijä saa ensikontaktin ja tietoa työn aloittamiseen liittyvissä asioissa. Uuteen työhön tulo helpottuu, jos vastassa on mahdollisesti tuttu henkilö (perehdyttäjä). Ensivaikutelman merkitys kontakteissa on suuri, siksi uuden työntekijän vastaanottoon kannattaa panostaa. Työntekijälle mukavinta on, jos hän voi tuntea itsensä tervetulleeksi ja odotetuksi. Parasta olisi, jos esimies pystyisi vastaanottamaan uuden tulokkaan rauhallisen leppoisasti, vaikkapa kahvikupin äärellä. (Kupias & Peltola 2009, 103–104.)

Kiireisimmät käytännön työt kuten avainten luovuttaminen, kulkuluvat yms. hoidetaan ensimmäisen päivän aikana. Samalla esitellään työpiste, työtoverit ja työtilat. Ensimmäisen päivän aikana pitää olla riittävästi tekemistä, mutta se ei saa häiritä

paljoudellaan asioiden omaksumista. Työhön käsiksi tulokas pääsee ensimmäisen viikon aikana. Alkuun perehdytys on parhaimmillaan sitä, että tulokas saa ”ensiapupakkauksen”, jolla pääsee työn alkuun. Tämän takia alkuperehdytys on syytä miettiä tarkkaan, mitä tietoa tarvitsee ja mikä on oleellista työnteon ja sujumisen kannalta. Koeaika korostuu uuden työntekijän kohdalla. Ensimmäisen viikon perehdyttäminen voi olla melko tiivis, huomioiden toki itse kunkin omaksumiskyky. Samalla on hyvä opastaa, mistä löytyy ja saa lisätietoa. Ensimmäisen kuukauden aikana perehdyttäminen jatkuu suunnitelman mukaan, mutta usein päävastuu perehtymisestä siirtyy pikkuhiljaa perehtyjälle itselleen. Tulokkaan kanssa on hyvä käydä säännöllisiä palautekeskusteluja, joiden avulla voidaan tarkistaa ”onko oppi mennyt perille” ja tulokkaalla on mahdollisuus antaa palautetta ja tehdä tarvittaessa muutoksia. (Kupias & Peltola 2009, 105–107.)

Laki sallii ja mahdollistaa koeajan pituudeksi neljä kuukautta. (Kupias & Peltola 2009, 22; Työsopimuslaki, koeaika.) Perehdyttämisen kehittämisprosessi voi olla lyhyempi ja sen tavoitteena on tulokkaan hyvä aloitus työssä, niin että hän selviytyy työtehtävistään tarpeeksi itsenäisesti ja tarvittaessa osaa etsiä lisää tietoa. Tärkeää on, että hänet on otettu työyhteisön jäseneksi, hän kokee kuuluvansa siihen ja olevansa osa työorganisaatiotaan. Ennen koeajan päättymistä, tulisi käydä esimiehen johdolla koeaikakeskustelu, jossa molemmilla osapuolilla olisi mahdollisuus arvioida perehdyttämisen ja perehtymisen onnistumista ja jatkotarvetta. Samalla mietitään rekrytoinnin onnistumista ja työsuhteen jatkumista. Perehdyttämisen loppuun voi olla useita syitä. Yksi syy on, että työntekijä jättää yrityksen. Se voi tapahtua hyvinkin nopeaan riippuen irtisanomis- ja koeaikaperusteista. Toisaalta taas tapahtuma voi olla etukäteen tiedossa esimerkiksi määräaikaisten ja kausityöntekijöiden kohdalla. Lähtö ei ole aina toivottu tai tapahdu toivotulla tavalla. Kuitenkin kannattaa pyytää häneltä palautetta. Hän voi olla potentiaalinen asiakas. (Kupias & Peltola 2009, 109–110.)

5. OPINNÄYTETYÖN TOTEUTUS

5.1 Aineiston hankinta ja analysointi

Opinnäytetyön laadintaprosessi oli hyvin vaiheikas prosessi. Opinnäytetyömme käynnistyi maaliskuussa 2010 toisen meistä mentyä harjoittelujaksolle Tyrnävän kuntaan. Perhepäivähoidonjohtaja toivoi, että harjoittelujakson aikana valmistuisi perehdytyskansio perhepäivähoitajille. Kysyttäessä perehdytyskansion tekoa opinnäytetyönä, se sopi hänelle. Koulussa keskusteltuamme huomasimme, että meillä molemmilla on perhepäivähoidosta tietoa ja päätimme tehdä työn yhdessä. Aloimme pohtia, miten kansio toteutetaan. Harjoittelujaksolla valmistuikin ns. harjoittelukappale Tyrnävän kuntaan. Siinä oli paljon asiaa koskien vain Tyrnävän perhepäivähoitajia. Aluksi suunnitelmissa oli, että teemme kansion vain Tyrnävälle. Ohjaajilta saimme idean tehdä ideaalimalli, joka sopii eri kuntiin, mutta myös yleisesti kaikille perhepäivähoitajille. Ideaalimallissa voisi hyödyntää myös Tyrnävän perehdytyskansion sisältöä.

Kartoitimme perehdyttämiseen liittyviä asioita perhepäivähoitajilta sekä Tyrnävällä että Rovaniemellä huhtikuun 2010 aikana. Huomasimme, että perehdyttämisessä oli suuria eroja. Päätimme tehdä teemahaastattelun saamiemme esitietojen pohjalta. Mietimme opinnäytetyömme haastatteluun sopivia haastateltavia. Halusimme haastatteluun sekä kokeneita ja vähän kokemattomampia, koska heillä on erilaiset näkemykset ja kokemukset asiasta. Halusimme antaa mahdollisimman monelle mahdollisuuden osallistua haastatteluun. Opinnäytetyöstä keskusteltiin hoitajaillassa Tyrnävällä

huhtikuun alussa. Haastateltavamme olivat jollain lailla ennestään tuttuja. Haastatteluun osallistuminen perustui vapaaehtoisuuteen ja oli sattumanvaraista, koska Tyrnävällä kaikille hoitajille annettiin mahdollisuus osallistua haastatteluun. Rovaniemellä haastateltavat valikoituivat pääosin alueiden mukaan.

Tutkimuskysymyksiin saimme idean perhepäivähoidon johtajalta. Tutkimuskysymykset työssämme olivat, miten uusi perhepäivähoitaja saadaan perehdytettyä työhönsä niin, että lakisääteisyys toteutuu ja miten ja millä menetelmällä perhepäivähoitajan perehdytys tulisi tapahtua. Haastatteluista saimme idean tehdä perehdyttämisohjelman ja haastatteluja hyödyntäen perehdytyskansion. Se tukee ja syventää perehdytysohjelmaa. Erilaista teoriatietoa löytyi kirjallisuudesta runsaasti, jota täydennettiin Internetistä löytyvillä materiaaleilla.

Aiheen selvittyä pohdimme, miten lähdemme työstämään kokonaisuutta, koska välimatka esti viikoittaiset tapaamiset. Haastattelut saimme tehtyä toukokuun loppuun mennessä. Teoriaosuuden kirjoittamisen jaoimme saadun kirjallisuuden mukaan niin, että molempien materiaalit tuli hyödynnettyä. Puhelin ja sähköposti olivat kovassa käytössä. Kirjoitustyömme on tapahtunut prosessinomaisesti touko-elokuun aikana. Jokaisen kirjoitusvaiheen jälkeen on ollut ns. tuumaustauko, jolloin olemme lukeneet, kommentoineet ja muokanneet toistemme kirjoittamaa tekstiä ja lisänneet omaa. Tällöin olemme olleet tiiviisti yhteydessä. Olemme tavanneet myös muutamia kertoja työn selkiyttämiseksi.

Työmme eteni ja aloimme miettiä teoriatiedon lisäksi perehdyttämisen prosessia. Tämä prosessin idea syntyi eräällä ohjauskerralla. Löysimme hyvän mallin perehdyttämiseen Perhepäivähoito 2010-hankkeesta. Järvenpään kaupunki oli kehittänyt hankkeen aikana uuden perhepäivähoitajan perehdytysohjelman. Tämä malli oli muokattavissa perhepäivähoitajilta tulleen toiveen mukaan. Järvenpään kokeilussa on työstetty uuden hoitajan perehdyttämistä ohjaava lomake. Se toimii hyvänä muistilistana siitä, mitä papereita ja dokumentteja ohjaajalla täytyy olla mukana ensitapaamisessa. Lomake yhtenäistää aiemmin sekavaa ja täysin yksilöllistä käytäntöä. (Parrila, Ahonen, Haavisto & Kerosuo 2008, 26.) Tästä mallista teimme ns. kevennetyn version, joka on helppo toteuttaa missä kunnassa tahansa.

Työmme varsinainen kirjoitusvaihe päättyi elokuun lopussa. Lähetimme työn opponoijalle luettavaksi. Elokuussa 2010 aloimme työstään perehdytyskansiota. Lupasimme viedä Tyrnävän kuntaan yhden ideaalimallin, joten laitoimme paperiversioon Tyrnävän kunnan perhepäivähoitoa koskevat asiat. Aloimme tehdä perehdytyskansiota cd-levylle, mutta Tyrnävän kunta ei sitä halunnut, joten keskeytimme levyn työstämisen. Mielestämme skannauksen laatu ei myöskään vastannut tarkoitustaan, joten paperiversio sai mielestämme riittää.

Työ oli haastava, koska jokaisessa kunnassa on omia tapoja ja huomioitavia asioita. Kunnat voivat omasta intrasta eli kunnan sisäisestä verkosta tulostaa omat tiedot niin kansioon sisällysluettelon mukaisesti. Tietojen tulostaminen ja päivittäminen on tärkeää, koska useimmissa kunnissa perhepäivähoitajat eivät pääse kunnan intraan. Kansion ulkomuodon halusimme mahdollisimman pelkistetyksi. Siksi siinä ei ole mitään ylimääräisiä kuvia. Sisällysluettelon laitoimme liitteeksi (Liite 4), jotta kansio pääsee esille työssämme. Sisällysluettelosta näkee myös haastattelussa tulleiden toiveiden toteutus ihannekansiossa.

Saimme haastateltua yhteensä kahdeksaa hoitajaa. Aloimme litteroida aineistoa kesäkuussa pilkkomalla sen osiin. Muita menetelmiä olisi voinut olla esimerkiksi aineiston koodaaminen tai aineiston kvantifiointi eli taulukointi. Meidän aineisto oli sen verran pieni, että pilkkominen oliärkevin tapa saada nostettua asioita esille. Järjestimme aineiston teemoittain. Siten saimme juuri meidän opinnäytetyön kannalta järkevät ja kiinnostavat asiat nostettua esille. Analysointi on järkevää aloittaa tärkeimmästä teemasta eikä kannata edetä haastattelujen mukaisessa järjestyksessä. (Eskola 2007, 43–44.)

Kysyimme ensimmäisenä perhepäivähoitajilta perhepäivähoitajana työskentelyaikaa sekä koulutustaustaa. Lisäksi kysyimme työskentelykuntaa ja aluetta sekä esimiestä. Itse työhön liittyvää tietoa saimme perhepäivähoitajan tietotaitoon liittyvässä teemassa. Perehdyttämiseen liittyviä teemoja olivat perehdyttämiskansion tai oppaan olemassaolon tiedusteleminen sekä työhön perehdyttämisen tapa. Kysyimme perehdyttäjää, koska halusimme tietää, kuka yleensä on perehdyttämisen tehnyt. Tällä kysymyksellä saimme myös toiveita perehdyttäjäksi. Viimeisenä teemana oli hyvä perehdytys työhön. Tästä saimme perhepäivähoitajien toiveet perehdyttämisen

prosessille ja perehdyttämisen tavalla. Viimeisestä teemasta oli paljon hyötyä perehdyttämisohjelman laatimisessa.

Haastateltavamme olivat työskennelleet perhepäivähoitajina 4 kuukaudesta 23 vuoteen. Koulutukseltaan he olivat perhepäivähoitajia, rakennusmaalari, puuseppä ja agrologi. Osalla heistä oli perhepäivähoitajan koulutus, osalla koulutus oli kesken. Perhepäivähoitajat työskentelivät Rovaniemellä ja Tyrnävällä. Esimiehinä heillä oli perhepäivähoidonjohtaja, perhepäivähoidonohjaaja tai perhepäivähoidonohjaaja/päiväkodin johtaja. Kysyttäessä mitä perhepäivähoitaja tarvitsee työssään, useampi vastasi, että tietoa varhaiskasvatussuunnitelmasta, allergioista, erityisruokavalioista, erityislapsista sekä päivän rutiineista. Näitä tietoja ajattelimme laittaa ihanneperehdytyskansioon.

Rovaniemellä vakituisilla työntekijöillä oli käytössä jonkunlainen perehdytyskansio. Tyrnävällä sitä ei ollut lainkaan. Työhön tullessa osa ei ollut saanut perehdytystä lainkaan alkuhaastattelun lisäksi. Koulutukset vuosien varrella olivat antaneet tarvittavaa lisätietoa. Eräällä haastateltavalla oli ollut mentori alkuaikana. Hän oli saanut olla puolipäivää kokeneemman perhepäivähoitajan luona tutustumassa toimintaan. Haastateltavamme koki mentoritoiminnan hyväksi perehdyttämisessä. Perehdyttäjänä oli ollut jollakin oma esimies. Esimies perehdyttäjänä oli liian kiireinen, kun perehdyttäjänä olisi työkaveri, aikaa olisi enemmän ja näkisi konkreettisesti työtä.

Haastateltavien mielestä hyvä perehdytyskansio on selkeä. Siitä löytyy kotikunnan yhteystiedot, terveyskeskuksen tiedot, ohjaajien puhelinnumerot, päiväkotien yhteystiedot, erilaisia lomakkeita mm. harrasteet, aktiviteetit, ruokalista, virkavapaushakemus ja siihen liittyvät täyttöohjeet, loma-ajat, tietoa lasten kehityksestä, erityislapsista ja varhaisesta puuttumisesta. Kansioon kaivattiin myös tietoa työsopimuksesta, työergonomiasta ja ohjeita kasvunkansion tekemisestä. Lomakkeita toivottiin perehdytyskansioon, jotta niitä voi ottaa itselleen käyttöön. Perehdytyskansion ulkoasuun oli toive, että sisällysluettelo olisi aakkosjärjestyksessä. Näin asiat löytyisivät helposti ja nopeasti. Haasteena aakkosjärjestykseen on se, että tietääkö uudet hoitajat esimerkiksi termejä eri lomakkeille.

Hyvässä perehdytyksessä haastateltavien mielestä ensitiedot pitää saada esimieheltä. Toiveena oli, että perehdytyskansio käytäisiin esimerkiksi esimiehen tai jonkun

ringin/tiimin jäsenen kanssa läpi. Perehdytyskansiosta voisi hoitajalle jäädä suppea versio, josta voisi tarvittaessa tarkistaa asioita. Huomioimme tämän perehdytysohjelmassa siten, että ensitapaaminen on luonnollisesti esimiehen kanssa. Tällä tapaamisella sovitaan perehdyttämisen jatko.

Paikkakunnalla ja alueella ei näyttänyt olevan merkitystä perehdyttämisen kannalta. Toisaalta itse ajattelimme, että jos asuu kaukana toisista hoitajista, on työhön sisälle pääseminen hitaampaa ja vie enemmän aikaa kuin jos lähellä asuisi muitakin perhepäivähoitajia. Perehdyttämiskansioon ja perehdyttämisojelmaan tämä ei kuitenkaan vaikuttanut. Teimme ne koskemaan kaikkia perhepäivähoitajia - olivatpa he sitten Tyrnävällä tai Rovaniemellä, keskustassa tai haja-asutusalueella.

5.2 Uuden perhepäivähoitajan perehdytysohjelma

Perehdytysohjelman mallina käytimme Järvenpään mallia, jonka löysimme Internetistä etsiessämme tietoa perehdyttämisestä ja mentoroinnista. Mielestämme se sopi hyvin kuntiin, jossa rinkitoiminta on jo käytössä. Rinkitoiminta olisi hyvä olla vakiintunutta, koska mentorina toimivan hoitajan työ olisi silloin jo tuttua ja sujuvaa. Näin hänen energiansa ei kuluisi muiden asioiden opetteluun. Lisäksi hänen antamansa tieto uudelle hoitajalle olisi käytännössä kokeiltua ja todettua.

Kehitimme Järvenpään mallin pohjalta ja haastattelujen perusteella uuden perhepäivähoitajan perehdytysohjelman. (Liite 3.) Haastatteluissa tuli toive mentoroinnista niin, että mentori olisi työkaveri, koska esimies perehdyttäjänä olisi liian kiireinen. Haastateltavien mielestä esimieheltä sai kysymyksiin vastauksia, mutta käytännön työstä osasi kertoa parhaiten työkaveri, joka tietää työn sisällön. Halusimme ohjelmasta yksinkertaisen, koska usein liian monimutkaiset ohjelmat voivat jäädä toteuttamatta.

Ohjelma pitää sisällään neljä eri vaihetta. Alkuun tulee esimiehen eli perhepäivähoidonjohtajan, perhepäivähoitajan sekä mentorin yhteystiedot. Nämä halusimme laittaa etusivulle, jotta numerot ovat helposti ja nopeasti löydettävissä. Perehdytyksen runko pitää sisällään haastattelun, joka on usein ensitapaaminen esimiehen kanssa. Tämä oli myös haastateltaviemme hoitajien toive. Tässä vaiheessa usein tehdään myös työsopimus. Esimiehen kanssa tapaaminen tapahtuu uuden

perhepäivähoitajan kotona. Samalla esimies tekee kodin tarkastuksen ja kertoo työsuhteeseen liittyvät asiat ja käy läpi työnkuvan. Lisäksi esimies antaa mentorin yhteystiedot ja kertoo perehdyttämisen prosessista mentorin kanssa.

Toinen kohta on mentorointi eli tapaaminen mentorin kanssa. Mentori esittelee kunnan sekä perhepäivähoidon ko. kunnassa. Hän kertoo myös rinkitoiminnasta, kuukausikirjeestä, kehityskeskustelusta esimiehen kanssa sekä yhteistyötahoista. Turvallisuusohjeistuksen läpikäyminen kuuluu myös ensitapaamiseen sen tärkeyden takia. Perhepäivähoidon arjesta kokenut hoitaja osaa kertoa tärkeät ja huomioitavat asiat. Tapaamisessa käsiteltävät asiat voi käsitellä siinä järjestyksessä, miten ne on kirjattu perehdytysohjelmaan. Toki asioiden käsittelyjärjestystä voi muuttaakin. Mietimme asiat omasta mielestä loogiseen järjestykseen.

Kolmas vaihe perehdyttämisessä on tapaaminen mentoroinnin jälkeen. Jatkotapaaminen järjestetään 1-2 kertaa. Tarvittaessa kertoja voi olla enemmänkin riippuen uuden perhepäivähoitajan tarpeesta. Tapaamisia olisi hyvä olla kuitenkin ainakin yksi kerta, koska aina tulee kysyttävää ja usein vasta jälkikäteen asioita tulee mieleen. Myös työn kautta tulee uusia asioita, joita olisi hyvä käydä läpi mentorin kanssa. Jatkotapaaminen on hyvä myös työtoveruuden kehittymisen kannalta.

Yhdessä sovitaan yhteydenpidosta tulevaisuudessa. Jatkotapaamisen yhteydessä täytetään lomake perehdyttämisen arvioinnista. Perehdytysohjelmassa on ohjeet lomakkeen täyttämiseen. Tähän saimme Järvenpään mallista ideoita ja muokkasimme ne yleisesti sopiviksi. Arvioinnissa pohditaan ensimmäisessä tapaamisessa läpikäytyjä asioita mm. vuorovaikutusta, perhepäivähoitajan työnkuvaa, turvallisuusasioiden selkeyttä, mentoroinnin merkitystä jne. Arviointikaavakkeella voidaan koko ajan kehittää perehdyttämistä parempaan suuntaan. Lopuksi arviointilomake kopioidaan ja kopio annetaan esimiehelle. Hänen tehtävä on seurata perehdytyksen onnistumista ja kehittämistarpeita ja tehdä tarvittavia muutoksia perehdyttämiseen. Koko prosessi etenee vaiheittain ja järjestyksessä koska haastatteluissa toivottiin selkeyttä perehdyttämiseen. Perehdytyksen etenemistä seurataan päivämäärien avulla.

6. POHDINTA

Perehdytyskansio tuli tarpeeseen, koska laki määrittää perehdyttämisestä. Lisäksi varsinkin kasvukunnissa palkataan koko ajan uusia hoitajia. Kansio tehtiin sellaiseen muotoon, että siihen on helppo vaihtaa uutta tietoa vanhentuneen tilalle. Paperit laitettiin muovitaskuihin, joita on helppo käsitellä ja jotka ovat kestäviä käyttöä. Perhepäivähoitajat – myös pitkään työskennelleet olivat tästä kansioista Tyrnävällä innoissaan, koska he saivat siitä uutta tietoa työhönsä. Monet asiat kansiossa olivat kunnan intranetistä otettua tietoa, jota perhepäivähoitajat eivät tieneet, koska heillä ei intra ole käytössä.

Alkuperäinen suunnitelma oli, että perehdytyskansio tehdään Tyrnävälle. Keskustellessamme ohjaajien kanssa, he olivat sitä mieltä, että työ ei jakaantunut tekijöiden kesken tasaisesti. Tämän takia päädyimme ohjaajien ehdottamaan ideaalikansioon. Otimme malliin mukaan perhepäivähoitajien haastattelusta saamamme kehittämisehdotukset. Heillä oli hyviä ideoita, jotka päätimme yrittää toteuttaa suunnittelemassamme mallissa. Lupasimme toimittaa valmiin kansion myös Tyrnävän perhepäivähoidonjohtajalle, joten teimme sen takia kaksi versiota kansioista. Perehdyttämisprosessi tehtiin hoitajien toiveita kuunnellen eli perehdyttäminen tapahtuu mentorimalla. Prosessin miettiminen oli mielenkiintoista, koska koko ajan piti miettiä, miten se käytännön tasolla toimii. Tätä pohdintaa pystyimme mielellämme käymään, koska meillä molemmilla oli kokemusta perhepäivähoidon arjesta.

Olemme tehneet opinnäytetyötämme tiiviisti. Työnjako toimi hyvin. Motivaatio vaihteli, kuten olettaa saattoikin. Välillä tuntui, että ei ole enää mitään lisättävää. Usein pohdimme ääneen, että onneksi meitä on kaksi tekijää. Näin työ saatiin edistymään

ripeästi. Opinnäytetyö prosessina oli vaativa ja haastava. Tiedonhaku oli vaivatonta, joskin haasteeksi muodostui ajankohtaisen ja asianmukaisen tiedon löytäminen. Tietoa löytyi kuitenkin hyvin, ehkäpä tästä syystä aluksi rajaaminen tuotti ongelmia ja myöhemmin tiedon läpikäyminen oli välillä työlästä. ”Punaisen langan”, jota ohjaajat peräänkuuluttivat alussa - löytäminen oli vaikeaa. Huomasimme punaisen langan merkityksen vasta työn loppuvaiheessa lukiessamme toisten opinnäytetöitä. Kirjoittamisvaiheessa oli myös haasteellista saada oma tekeminen näkyviin tekstiin. Sitä olisi voinut käydä työssä läpi vielä tarkemmin.

Olemme oppineet valtavasti teoriasta, jota olemme työssämme käsitelleet. Perehdyttämisen käsite on avautunut syvällisemmin. Sen myötä ymmärrys perehdyttämisen tärkeydestä on korostunut. Perehdyttäjän rooli konkretisoitui ja tätä on voinut peilata omaan työhön ja siellä tapahtuvaan perehdyttämiseen: kuinka on itse perehdyttänyt uusia ja kuinka se olisi hyvä tehdä. Samalla on saanut vinkkiä siitä, kuinka itse voisi tulevaisuudessa toimia hyvänä perehdyttäjänä, mutta myös uudessa työssä osaisi vaatia kunnan perehdytyksen.

Perehdytyskansion myötä toivomme, että myös esimiehet huomaisivat perehdyttämisen tärkeyden. Kuten jo aiemmin mainitsimme, perehdyttämiseen panostamisella saadaan työ laadukkaammaksi. Tätä laadukkuutta tulee sekä uudelle että kokeneelle hoitajalle. Kokenut hoitaja joutuu miettimään omia toimintatapoja käsitellessään työhön liittyviä asioita uuden hoitajan kanssa. Tätä keskustelua olisi hyvä käydä jokaisessa työpaikassa.

Suunnittelemamme perehdyttämishjelman myötä toiveemme on, että perehdytyksestä tulisi systemaattista toimintaa Tyrnävällä, Rovaniemellä kuin muissakin kunnissa, koska se palvelisi työntekijän ohella myös asiakasperheitä: kaikilla hoitajilla olisi sama tapa tehdä työtä ja näin perheiden saama palvelu tulisi tasa-arvoiseksi. Tyrnävän kuntaan tehdyssä asiakaskyselyssä perhepäivähoidon laatu vaihteli huomattavasti eri hoitajien välillä. Perehdyttämisen tarpeellisuus tulee tälläkin tavalla esille. Perehdyttämishjelmalla saataisiin myös ns. hiljaista tietoa jaettua uusille hoitajille ja uudet työntekijät sopeutuisivat paremmin työyhteisöön. Rinkitoimintaan mukaan meneminen helpottuisi, kun mentoroinnin myötä ringissä on jo tuttu henkilö valmiina.

Kokonaisuudessaan opinnäytetyön tekeminen oli työlästä, mutta antoisaa. Monet tunneilla esille tulleet teoriat kuten esim. teemahaastattelu, toimintatutkimus ovat

avautuneet ja konkretisoituneet työn edetessä. Oman työn tuloksen näki kokoajan. Raskaaksi prosessin teki se, että samaan aikaan oli huolehdittava oma työ ja opinnot harjoitteluineen ja tehtävineen. Opinnäytetyötä piti tehdä iltaisin ja vapaapäivinä. Työn tekeminen opetti meille organisointia ja yhteistyökykyä, kun oli soviteltava sekä meidän että ohjaajien aikatauluja, joustettava ja tehtävä kompromisseja. Yhdessä tekeminen on laajentanut näkökulmaa. Toinen toista tukien työ eteni, kun tuntui, ettei jaksaisi tai kiinnostaisi. Tässä opimme myös ymmärtämään oman jaksamisen tärkeyden. Ohjaajat toimivat hyvinä motivaattoreina. He neuvoivat eri työvaiheissa ja antoivat hyviä ohjeita työn etenemisen suhteen. Välillä oli hyvä ottaa etäisyyttä opinnäytetyöhön, koska omaan tekstiin sokeutuu ja turtuu. Opinnäytetyön lähettäminen opponijalle oli hyvä ratkaisu. Tekstiä oli hyvä luetuttaa jollakin ulkopuolisella ja saada kommentteja työstä. Olemme yrittäneet välttää tekstissä turhaa toistoa niin, että sitä ei pitkitettäisi turhaan. Mielestämme tiivis ja napakka teksti on helppo lukuista ja selkeää. Toivomme, että onnistuimme tässä tavoitteessa.

Koululta olisimme halunneet enemmän tukea työskentelyymme. Opinnäytetyön ohjaajia jouduimme odottamaan todella kauan, kuten muutkin ryhmässämme. Oletimme saavamme tietoa opinnäytetyön tekemiseen tutkimustoiminnan kurssilta, mutta kurssi ei palvellut tätä tarkoitusta. Olisimme kaivanneet käytännön läheisempää tietoa opinnäytetyön tekemisestä ja siihen liittyvistä eri vaiheista. Yleisesti ottaen toivoisimme ohjaajille enemmän resursseja syventyä ja perehtyä sisältöön. Kirjallinen ohjaussuunnitelma olisi hyvä olla käytössä, jotta ohjausta tulisi kaikille tasapuolisesti. Opinnäytetyön kommentit olisi myös hyvä saada kirjallisesti, koska se helpottaisi työhön liittyviä korjauksia. Toki kirjoitimme kommentteja ylös, mutta ohjauskerroilla tuli niin paljon asiaa, että joskus oli vaikea muistaa kaikkia asioita.

Työmme pohjalta heräsi muutamia oman työn kehittämideoita. Jäimme pohtimaan, miten mentori saadaan koulutettua tai perehdytettyä työhönsä. Mielestämme mentorin perehdyttäminen voisi tapahtua esimerkiksi perehdyttämisohjelman tapaan tai erilaisilla perehdyttämiseen liittyvillä koulutuksilla. Mentorin tilalla voisi olla myös tutor. Kansioon olisi hyvä nimetä päivitysvastaava. Vakituksille ja sijaisille tulisi olla erilliset muokattavat kansiot, koska heillä tarve tiedolle on vähän erilainen työn kestosta johtuen.

Tulevina sosionomeina koimme aiheen tärkeäksi ja ajankohtaiseksi, koska eräs työmme voi olla perhepäivähoidonohjaajan työ tai voimme toimia perehdyttäjinä. Tietoa perehdyttämisestä tarvitsee muissakin työtehtävissä. Perehdytysohjelmaa voi hyödyntää muissakin työpaikoissa.

"Mieli, jota uusi idea on kerran laajentanut,

ei pysty koskaan palaamaan entiselleen.

"(Oliver W. Holmes)

LÄHTEET

Eskola, Jari. 6-8? (Teema)haastattelu-tutkimuksen toteuttamisesta 2007. Teoksessa Viinamäki, L. & Saari, E. (toim.) Polkuja soveltavaan yhteiskuntatieteelliseen tutkimukseen 2007. Gummerus Kirjapaino Oy Jyväskylä. s. 32 – 46.

Eskola, Jari & Suoranta, Juha 1996. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Lapin yliopistopaino, Rovaniemi.

Heikkinen, Hannu L.T. & Rovio, Esa & Syrjälä, Leena (toim.) 2007. Toiminnasta tietoon, Toimintatutkimuksen menetelmät ja lähestymistavat. Kansanvalistusseura, Vantaa.

Heikkinen, Hannu L.T. Toimintatutkimus – toiminnan ja ajattelun taitoa. Teoksessa Aaltola, J. & Valli, R. (toim.) Ikkunoita tutkimusmetodeihin 2007. PS-kustannus, Juva.

Hirsijärvi, Sirkka & Remes, Pirkko & Sajavaara, Paula 1998. Tutki ja kirjoita. Tammer. Paino Oy, Tampere,

Juusela, Tuulikki, Lilia, Tuula. & Rinne, Jari. 2000. Mentoroinnin monet kasvot. Gummerus Kirjapaino Oy, Jyväskylä.

Juusela, Tuulikki & Rinne, Jari 2000. Mentorointi käytännössä- suomalaisia malleja. Johdanto käytännön esimerkkeihin. Teoksessa Juusela, Tuulikki, Lilia, Tuula & Rinne, Jari 2000. Mentoroinnin monet kasvot. Gummerus Kirjapaino Oy , Jyväskylä. s. 53 -69.

Kajanto, Anneli, Onnismaa, Jussi & Toom, Auli 2008. Hiljainen tieto: tietämistä, toimimista, taitavuutta. 1.-2. painos. Gummeruksen Kirjapaino Oy.

Kjelin, Eija & Kuusisto, Pia-Christina 2003. Tulokkaasta tuloksentekijäksi. Gummerus kirjapaino Oy, Jyväskylä.

Kunnallisen yleisen virka- ja työehtosopimus KVTES, liite 12. Perhepäivähoitajien palvelussuhteen ehdot. Kunnallinen työmarkkinailaito.s

Kupias, Päivi & Peltola, Raija 2009. Perehdyttämisen pelikentällä. Oy yliopistokustannus, Tampere.

Lillia, Tuula 2000. Mentoroinnin teoriaa. Teoksessa Juusela, Tuulikki., Lillia, Tuula. & Rinne, Jari. 2000. Mentoroinnin monet kasvot. Gummerus Kirjapaino Oy , Jyväskylä. s. 9 -52

Liski, Minna, Horn, Sari & Villanen, Marjut 2007. Kumppanuudella tuloksiin pk-yrityksissä- OR-BITS. Hyvä perehdytys-opas. Lahden ammattikorkeakoulun julkaisusarja. Sarja B Oppimateriaalia. Esa Print Oy Lahti.

Penttinen, Aulikki & Mäntynen, Jukka 2009. Työhön perehdyttäminen ja opastus – ennakoivaa työsuojelua. Työturvallisuuskeskus TTK. Innocorp Oy. Painojussit Oy.

Saari, Erkki. Mitä pitääkö tutkijan olla myös käytännön toimija? Teoksessa Viinamäki, Leena & Saari, Erkki. (toim.) Polkuja soveltavaan yhteiskuntatieteelliseen tutkimukseen 2007. Gummerus Kirjapaino Oy Jyväskylä. s. 121 -151

Tenhunen, E. & Parrila, S. KePe: Kehittyvä perhepäivähoito. Seutukunnallinen perhepäivähoidon kehittämishanke 2007 -2008. Loppuraportti Verve Consulting, 15.01.2009.

Tyrnävän kunnan varhaiskasvatussuunnitelma 2006.

Työturvallisuuskeskus, ttk 2007. Perehdyttämisen suunnittelu ja toteutus. Nykypaino Oy.

Viinamäki, L. & Saari, E. (toim.)2007. Polkuja soveltavaan yhteiskuntatieteelliseen tutkimukseen. Gummerus Kirjapaino Jyväskylä.

Villani, Susan. 2002. Mentoring programs for new teachers. Models of induction and support. California: Thousand Oaks.

Åberg, Leif 2006. Johtamisviestintää! Esimiehen ja asiantuntijan viestintä kirja. Gummerus Kirjapaino Jyväskylä.

Internet-lähteet:

Hirvi, S. 2009. Perehdytystä päivähoitoon. – Perehdytyskansio ryhmäperhepäiväkoti Suvituulenpesään. Hyvinkää.

https://publications.theseus.fi/bitstream/handle/10024/2457/Hirvi_Saara.pdf?sequence=8. Tulostettu 20.6.2010.

Kajaanin ammattikorkeakoulu, opinnäytetyöpakki.

<http://193.167.122.14/Opari/ontTukiTarkoitus.aspx> luettu 16.7.2010

Kuntatyö 2010. Kiinnitä työhön ja tulokseen. Opas kuntatyön perehdytykseen. .
Suomen Kuntaliitto, Kunnallinen työmarkkinalaitos, Kuntien eläke vakuutus.
http://www.keva.fi/Table_pict/cid3/Info_txt/id3384/K2010_perehdytysdiat.pdf.
Tulostettu 24.5.2010.

Laki lasten päivähoidosta 19.1.1973/36 <http://www.finlex.fi>. Tulostettu 8.4.2010.

Linturi, Hannu 2000. Toimintatutkimus. Nexux Delfix 2004.
http://nexusdelfix.internetix.fi/fi/sisalto/materiaalit/2_metodit/5_actix?C:D=61566&C:selres=61566 Tulostettu 23.6.2010

Niinisalo, Marju & Rinne, Tuula 2010. Pph 2010 Kehittämishanke. Pilotti:
Uuden perhepäivähoitajan perehdytysohjelma.
http://www.verve.fi/Suomeksi/Konsultointi/Paivahoito/Perhepaivahoidon_kehittamisvalikko/Perehdytyksen_tukimateriaalia Tulostettu 25.5.2010.

Näyttötutkinnon perusteet. Perhepäivähoitajan ammattitutkinto. Määräys16/011/2006
Opetushallitus.
http://www.oph.fi/instancedata/prime_product_julkaisu/oph/embeds/111066_perhepaivahoitaja_ammattitutkinto.pdf Tulostettu 8.4.2010

Parrila, S. 2002 Perhepäivähoito osana suomalaista päivähoitojärjestelmää
Näkökulmia perhepäivähoidon laatuun ja sen kehittämiseen. Oulun yliopisto.
University press. Oulu.
<http://herkules.oulu.fi/isbn9514268741/isbn9514268741.pdf>. Tulostettu 28.4.2010.

Parrila, S., Ahonen, H., Haavisto, V. & Kerosuo, H. Perhepäivähoito 2010-
verkostohanke.
http://www.verve.fi/Suomeksi/Konsultointi/Paivahoito/Perhepaivahoidon_kehittamisvalikko/Kehittamishankkeet/PPH_2010. Tulostettu 20.7.2010

Perhepäivähoidon kehittämisen suuntia. Sosiaali- ja terveysministeriön selvityksiä
2007:5. Helsinki 2005.
<http://pre20090115.stm.fi/j11171879106133/passthru.pdf> .Tulostettu 8.4.2010.

Seppänen-Järvelä, R. (toim.) 2005. Vertaismenetelmät kehittävän arvioinnin välineinä.
Fin Soc arviointiraportteja 2/2005. Helsinki: Sosiaali- ja terveysalan tutkimus- ja
kehittämiskeskus. <http://www.sosiaaliporssi.fi/File/19c3cb84-4a50-47e0-83af-d3a63e046cd2/vertaismenetelmat.pdf>. Tulostettu 4.5.2010.

Työsopimuslaki, käsitteitä, koeaika.
<http://www.tyosopimuslaki.fi/tietoa/kasitteita/Koeaika>. Luettu 14.7.2010.

Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2005 STAKES. Oppaita 56. Gummerus
Kirjapaino Oy Saarijärvi. <http://varttua.stakes.fi/NR/rdonlyres/DD04983E-D154-4FE4-90A1-E2690175BE26/0/vasu.pdf> . Tulostettu 8.4.2010.

LIITTEET

Liite 1 Hankesopimus

Liite 2 Perhepäivähoitajien teemahaastattelukysymykset

Liite 3. Tyrnävän ja Rovaniemen perehdytysmalli

Liite 4. Perehdytyskansion sisällysluettelo

KEMI-TORNION AMMATTIKORKEAKOULU**SOPIMUS**

Kemi-Tornion ammattikorkeakoulun ~~xx-toimiala~~ ^{Sosiaaliala} ja alla mainittu toimeksiantaja sopivat tällä sopimuksella opiskelijatyönä tehtävän opinnäytetyön tekemisestä alla mainituin ehdoin.

TOIMEKSIANTAJATIEDOT

Toimeksiantajan nimi ja osoite: Tyrnävän kunta /perhe päivähoito
 Yhdyshenkilö/työelämäohjaaja: Leena Krongvist p. 050 326 0295
 Yhdyshenkilön/työelämäohjaajan yhteystiedot: os. Villentie 7
 91800 TYRNÄVÄ

OPPILAITOSTIEDOT

Oppilaitoksen nimi ja osoite: Kemi-Tornion ammattikorkeakoulu
 Opinnäytetyön tekijä(t) ja yhteystiedot: Marjo Kangas p. 040 7071835
 Minna Ahola p. 040 5628644
 Opinnäytetyön ohjaava(t) opettaja(t) ja yhteystiedot:

OPISKELIJATYÖNÄ TEHTÄVÄN OPINNÄYTETYÖN TIEDOT

Opinnäytetyön nimi/aihe: Perehdytyskansio Tyrnävän perhepäivähoidon
 Työn aikataulu: maaliskuu - toukokuu 2010
 Opinnäytetyöstä aiheutuvista kustannuksista vastaa: opiskelijat itse
 Työn tulosten tekijänoikeuksista ja hyödyntämisestä sovitaan seuraavaa: Kansio + välitiedot Tyrnävän kunta /pph
 Tulosten salassapidosta sovitaan seuraavaa:
 Työn ohjaajina toimivat:

TOIMEKSIANTAJAN OPINNÄYTETYÖSTÄ MAHDOLLISESTI MAKSAMA KORVAUS

Korvaussumma:

Korvauksen saaja:

Korvauksen maksun ajankohta:

Jos tähän sopimukseen tulee muutoksia, on se jokaisen osapuolen uudelleen hyväksyttävä ja allekirjoitettava.

Tämä sopimus on tehty 3 kappaleena, yksi jokaiselle sopijaosapuolelle.

Paikka: Kemi	Aika: 26.3.2010
<u>Kellon Vinkki</u>	<u>Leena Krongvist</u>
AMK:n edustaja	Toimeksiantajan edustaja
<u>Minna Ahola</u>	<u>Leena</u>
Opiskelija	Opiskelija

~~Liite.~~ Opinnäytetyön tutkimussuunnitelma

Liite 2. Perhepäivähoitajien teemahaastattelukysymykset

HAASTATTELU

- 1) Kuinka kauan olet toiminut perhepäivähoitajana?
- 2) Mikä on koulutuksesi?
- 3) Missä kunnassa ja millä alueella toimit?
- 4) Kuka on esimiehesi (perhepäivähoidon ohjaaja / päiväkodin johtaja)?
- 5) Millaisia asioita / tietoa perhepäivähoitaja tarvitsee työssään?
- 6) Onko kunnassasi perehdyttämiskansiota tai -opasta?
- 7) Millainen oli perehdytyksesi työhön?
- 8) Kuka perehdytti?
- 9) Millainen olisi mielestäsi hyvä perehdytyskansio?
- 10) Millainen olisi hyvä perehdytys työhön?

Muuta huomioitavaa tai vinkkejä?

Liite 3. Tyrnävän ja Rovaniemen perehdytysmalli

UUDEN PERHEPÄIVÄHOITAJAN PEREHDYTYSOHJELMA



Suunnittelu: Marjo Karppinen & Minna Ahola

(Lähde: Pph 2010-kehittämishanke)

PERHEPÄIVÄHOIDON PEREHDYTYSSUUNNITELMA

Perhepäivähoitajan nimi	
Osoite	
Puhelinnumero	
Sähköposti	

Perhepäivähoidonjohtajan nimi	
Työpisteen osoite	
Puhelinnumero	
Sähköpostiosoite	

Mentorin nimi	
Osoite	
Puhelinnumero	
Sähköpostiosoite	

PEREHDYTYKSEN RUNKO
1. Haastattelu, tapaaminen esimiehen kanssa
2. Mentorointi, tapaaminen mentorin kanssa
3. Mentoroinnin jälkeen
4. Perehdytyksen toteutumisen arviointikaavake

PEREHDYTYSTOIMENPITEET	Pvm
1. HAASTATTELU (TAPAAMINEN ESIMIEHEN KANSSA)	
PERHEPÄIVÄHOITOKODIN TARKASTUS -hoitotilat, piha ja ympäristö -hoitoympäristön ja kodin turvallisuus	
TYÖSUHDEASIAT/SOPIMUSASIAT -annetaan hoitajakansio -palkka-asiat -rikosrekisteriote -vakuutusasiat -raportointiohjeet - annetaan perehdytyskansio etukäteen tutustuttavaksi	
TYÖNKUVAN SELVITTÄMINEN -päiväjärjestys ja työnorganisointi -ryhmäkoko (Päivähoitolaki ja asetus) -hoitopäivän pituus -kunnan vasu/pph:n vasu/lasten vasut sisällön ohjaajana -yhteistyö perheiden kanssa/kasvatuskumppanuus	
MENTORIN ESITTELY - mentorin yhteystiedot (kirjoita yhteystiedot kohtaan) -mentorin kanssa tapaamisen sopiminen -perehdytyksestä sopiminen	
2. MENTOROINTI (TAPAAMINEN MENTORIN KANSSA)	
PERHEPÄIVÄHOITO _____kunnassa -kunnan esittely -kunnan perhepäivähoidon esittely -perhepäivähoidon varhaiskasvatussuunnitelma ja sen toteuttaminen - rinkitoiminta - ringin jäsenet (puhelinumero, osoitteet) -hoitajaillat/rinkien yhteiset illat -kuukausikirje -kehityskeskustelut -yhteydenpito toisiin hoitajiin/esimieheen -yhteistyö srk:n ja päiväkodin kanssa	

	Pvm
TURVALLISUUS PERHEPÄIVÄHOIDOSSA -turvallisuusohjeistuksen esittely ja läpikäyminen -turvallisuus ohjeistus annettu uudelle hoitajalle	
PERHEPÄIVÄHOIDON ARKI -vasut -uuden asiakasperheen perehdyttäminen -varahoito MUUT ASIAT -perehdytyskansion muut asiat ja niiden läpikäyminen -perhepäivähoitajan ammattitutkinto -perhepäivähoidon työergonomia - - -	

3. MENTOROINNIN JÄLKEEN	Pvm
Jatkotapaaminen 1-2 kertaa -yhteinen arviointitapaaminen (lomake perehdytyksen arvioinnista) -yhteyden pito jatkossa mentoriin -esimies arvioinut perehdytystä (kopio perehdytyksen arvioinnista esimiehelle)	Sovitut päivämäärät:

4. PEREHDYTYKSEN TOTEUTUMISEN ARVIOINTIKAAVAKE ks. seuraava sivu
Tämän kaavakkeen täyttävät uusi hoitaja ja mentori yhdessä keskustellen perehdytyksen päätyttyä arviointitapaamisessa. Arvioi asteikolla 1-5 (1=huono, 2=kohtalainen, 3=hyvä, 4=erittäin hyvä, 5=erinomainen). Mentori antaa kaavakkeesta kopion esimiehelle.

UUDEN HOITAJAN PEREHDYTTÄMISEN ARVIOINTI

	Hoitaja	Mentori
<p>1.Miten mentorin ja uuden hoitajan tutustuminen onnistui?</p> <p>2.Miten vuorovaikutus toimi välillänne? Kommentteja:</p> <p>3. Selkiytyikö perhepäivähoitajan työnkuva?</p> <p>4. Kuinka hyvin uusi työntekijä sai tietoa kunnasta?</p> <p>5. Miten onnistui turvallisuusasioiden käsittely?</p> <p>6.Kuinka hyvin uusi hoitaja sai tietoa rinkien toiminnasta?</p> <p>7. Kuinka hyvin uusi työntekijä tuntee perhepäivähoidon vasun?</p> <p>8. Auttoiko mentorointi työn aloituksessa?</p> <p>Seuraavat kohdat arvioi uusi hoitaja:</p> <p>9. Saitko riittävästi tietoa mentorilta koskien uutta työtäsi?</p> <p>10. Mistä kaipaat lisätietoa tai mihin tarvitset tukea työssäsi?</p> <p>11. Ajatuksia mentoroinnin kehittämiseksi:</p>		

Arviointikeskustelu käyty _____._____.20_____

Allekirjoitus: _____

Liite 4. Perehdytyskansion sisällysluettelo

1. YHTEYSTIEDOT

Esimies
Päivähoito
Päiväkodit
Tärkeät numerot hätätilanteita
varten
Työterveyshuolto

2. TYÖSUHDE JA SOPIMUSASIAAT

Työsopimus
Perehdytys ja mentorointi
Rikosrekisteriote
Palkkaus
Raportointi
Kustannuskorvaukset
Poissaolot
Kehityskeskustelut
Työntekijän vakuutus
Tietoturva

3. YLEISTÄ PERHEPÄIVÄHOIDOSTA

Perhepäivähoitajan työnkuva
Perhepäivähoidon toimintamuodot
Perhepäivähoitoa koskevat säädökset
Lastensuojeluilmoitus
Rinkitoiminta meidän kunnassa
Tiimisopimus ja ohjeet
Uuden asiakasperheen perehdyttäminen
Varahoito
Yhteistyö

4. VARHAISKASVATUSSUUNNITELMA

Kunnan varhaiskasvatussuunnitelma
Perhepäivähoidon varhaiskasvatussuunnitelma
Lapsen oma varhaiskasvatussuunnitelma

5. TURVALLISUUS

Turvallisuus perhepäivähoidossa
Turvallisuuden tarkistuslista
Hätäilmoituksen tekeminen
Hätäensiapu
Toiminta onnettomuustilanteessa
Sammuttimien käyttö
Ilmoitus vaaratilanteesta - kaavake

6. INFEKTIOIDEN TORJUNTA PERHEPÄIVÄHOIDOSSA

Infektioiden torjunnan ohjeet
Infektioriskin vähentäminen
Tarttuvat taudit

7. TYÖERGONOMIA

Ergonomiaohjeistus
Keinoja säästää selkää

8. KUNNAN TOIMINTAOHJEET

Salmonella-ohjeistus

9. MATERIAALIA TYÖN TUEKSI

Päiväjärjestys-suositus
Kasvunkansio-ohje
Lapsen havainnointi
Allergiat
Varhainen puuttuminen-huolen vyöhykkeistö
Ruokalista

10. KAAVAKKEITA

Virkavapaushakemus
Matkalasku
Lapsen tiedot lomake
Päivähoitohakemus
Osahoitosopimus
Hoitopaikan irtisanominen