

**Mari Katajisto & Reetta Kinnunen**

**MÄ + SÄ = ME**

**Perehdytyskansio ryhmäperhepäiväkoti Ipanatuvalle**

**Opinnäytetyö  
CENTRIA-AMMATTIKORKEAKOULU  
Sosiaalialan koulutus  
Toukokuu 2019**

**TIIVISTELMÄ OPINNÄYTETYÖSTÄ**

<b>Centria-ammattikorkeakoulu</b>	<b>Aika</b> Toukokuu 2019	<b>Tekijä/tekijät</b> Mari Katajisto & Reetta Kinnunen
<b>Koulutusohjelma</b> Sosiaaliala		
<b>Työn nimi</b> MÄ + SÄ = ME. Perehdytyskansio ryhmäperhepäiväkoti Ipanatuvalle.		
<b>Työn ohjaaja</b> Kirsi Herranen-Somero	<b>Sivumäärä</b> 40	
<b>Työelämäohjaaja</b> Alina Vântänen		
<p>Tämän toiminnallisen opinnäytetyömme tavoitteena oli tuottaa perehdyttämismateriaali ryhmäperhepäiväkoti Ipanatuvalle. Perehdytyskansion tarkoituksena on helpottaa uusien työntekijöiden, sijaisten ja opiskelijoiden työsuhteen alkamista sekä Ipanatuvan toimintaperiaatteiden ja tapojen oppimista. Samalla kansio toimii muistin tukena Ipanatuvalla jo työskentelevälle henkilöstölle. Opinnäytetyö muodostuu kahdesta osasta: teoriaosasta sekä perehdytyskansiossa.</p> <p>Perehdyttäminen on työntekijän oikeus ja työnantajalla on lakisääteinen velvollisuus sen järjestämiseen. Perehdyttäminen on työhön, työyhteisöön, työympäristöön ja organisaatioon opastamista. Perehdyttämisen tavoitteena on saada henkilö tuntemaan itsensä tärkeäksi osaksi uutta työyhteisöä, kun hän on päässyt työssään alkuun ja kykenee selviämään siitä itsenäisesti. Perehdyttäminen tulisi huomioida myös uusien työvälaineiden käyttöönotossa ja erilaisissa muutostilanteissa, kuten työtehtävien muuttuessa.</p> <p>Opinnäytetyö toteutettiin yhteistyössä työelämän kanssa. Opinnäytetyön toimeksiantajana toimi yksityinen ryhmäperhepäiväkoti Ipanatupa Ylivieskasta. Perehdytyskansion taustamateriaalina käytimme ryhmäperhepäiväkoti Ipanatuvan olemassa olevaa perehdytysmateriaalia sekä perehdyttämistä käsittelevää kirjallisuutta. Tiimipalaverissa elokuussa 2018 pohdittiin perehdyttämistä yleisesti sekä arjen mahdollisuuksia ja haasteita perehdyttämiseksi. Henkilöstöllä on ollut mahdollisuus vaikuttaa perehdyttämismateriaalin lopulliseen sisältöön ja ulkoasuun.</p> <p>Opinnäytetyön teoreettisessa viitekehyksessä käsittelemme yleisellä tasolla varhaiskasvatusta ja ryhmäperhepäivähoitoa sekä perehdyttämistä, mitä se on ja sen vaikutusta työssä. Lisäksi avaamme perehdytyskansion tuottamisprosessia vaihe vaiheelta. Perehdytyskansion lisäksi toiminnallinen opinnäytetyö sisältää prosessikuvauksen, jossa käsitellään opinnäytetyön aiheen valintaa, tavoitteita ja tarkoitusta, toteutusta sekä pohdintaa perehdytyskansion eri vaiheista.</p>		
<b>Asiasanat</b> Perehdytyskansio, perehdyttäminen, ryhmäperhepäivähoito, varhaiskasvatus		

**ABSTRACT**

<b>Centria University of Applied Sciences</b>	<b>Date</b> May 2019	<b>Author</b> Mari Katajisto & Reetta Kinnunen
<b>Degree programme</b> Social Services		
<b>Name of thesis</b> ME + YOU = WE. An orientation folder for the group family day care unit Ipanatupa		
<b>Instructor</b> Kirsi Herranen-Somero		<b>Pages</b> 40
<b>Supervisor</b> Alina Vântänen		
<p>The aim of this functional thesis was to produce an orientation material folder for the group family day care Ipanatupa. The purpose of the orientation folder is to make it easier for new employees, substitutes and students to start working and learning the policies and habits of Ipanatupa. At the same time the folder serves as a memory for staff already working in Ipanatupa. The thesis consists of two parts: theoretical part and orientation folder.</p> <p>Orientation is the right of the employee and the employer has a legal obligation to organize it. Orientation is guidance to work, work community, working environment and organization. The aim of orientation is to make a person feel important as a part of new work community, when starting his/her work and when capable to work on his/her own. Orientation should also be taken into account when introducing new tools and in changing situations such as changes of job description.</p> <p>The thesis was carried out in cooperation with working life. The thesis was commissioned by the private group family day care Ipanatupa from Ylivieska. As a background for the orientation folder, we used the existing orientation material of the group family day care Ipanatupa as well as literature on orientation. In August 2018, a team meeting was devoted to general orientation as well as everyday opportunities and challenges for orientation. The staff had the opportunity to influence the final content and appearance of the orientation material.</p> <p>In the theoretical framework of the thesis, we discuss early childhood education in general and group family day care as well as orientation, what it is and its impact at work. In addition, we open the process of generating the orientation folder step by step. In addition to the orientation folder, the functional thesis includes a process description which discusses the topic of the thesis, objectives and purpose, execution and reflection on the different phases of the orientation folder.</p>		
<b>Key words</b> Early childhood education, group family day care, orientation, orientation folder		

**TIIVISTELMÄ  
ABSTRACT  
SISÄLLYS**

<b>1 JOHDANTO .....</b>	<b>1</b>
<b>2 VARHAISKASVATUS SUOMESSA.....</b>	<b>2</b>
2.1 Ryhmäperhepäivähoito varhaiskasvatuksen muotona .....	4
2.2 Mitä vaatimuksia varhaiskasvatus asettaa perehdyttämiselle.....	7
2.3 Perehdytyskansio työvälineenä varhaiskasvatuksessa.....	9
2.4 Visuaalisuuden merkitys perehdytyskansiossa.....	10
<b>3 PEREHDYTTÄMINEN KÄSITTEENÄ .....</b>	<b>11</b>
3.1 Perehdyttämistä ohjaava lainsäädäntö.....	11
3.2 Perehdyttämisen tavoitteet ja hyödyt .....	14
3.3 Perehdyttäjän ja perehdytettävän roolit.....	15
3.4 Perehdyttämisen suunnittelu ja toteutus.....	17
3.5 Perehdyttämisen vaiheet ja kesto .....	19
3.6 Perehdyttämisen arviointi, seuranta ja kehittäminen .....	20
3.7 Perehdyttämisen haasteet varhaiskasvatuksessa.....	21
<b>4 PEREHDYTYSKANSIO PROSESSINA .....</b>	<b>24</b>
4.1 Tavoitteet ja tarkoitus.....	26
4.2 Toteutus.....	27
<b>5 POHDINTA .....</b>	<b>34</b>
<b>LÄHTEET .....</b>	<b>38</b>

## 1 JOHDANTO

Hyvä perehdytys edistää työn mielekkyyttä ja parantaa työntekijöiden halukkuutta olla työyhteisön jäsen. Suurten ikäluokkien jäädessä eläkkeelle perehdyttämisen tarve työpaikoilla kasvaa. Myös hiljaisen tiedon siirtyminen koetaan tärkeäksi työpaikoilla.

Valitsimme produktin aiheeksi perehdytyksen, koska se on ajankohtainen, tarpeellinen ja työelämälähtöinen aihe. Työturvallisuuslaki säätelee perehdytyksestä työpaikoilla. Jokaisessa työyksikössä olisi oltava perehdytysohjelma. Teimme perehdytyskansion omaan yritykseen, mikä auttoi hahmottamaan kokonaisuutta paremmin. Omaan yksikköön laadittu perehdytyskansio helpottaa myös omaa työskentelyämme yksikössä.

Opinnäytetyömme on toiminnallinen opinnäytetyö, jonka tuloksena syntyi perehdytyskansio ryhmäperhepäiväkoti Ipanatuvalla. Perehdytyskansio on tarkoitettu tukemaan uusien työntekijöiden työn aloitusta ja edistämään annetun perehdytyksen laatua. Samalla perehdytyskansio toimii hyvänä muistin tukena Ipanatuvalla jo työskentelevälle henkilöstölle.

Perehdytyskansio toteutettiin tiiviissä yhteistyössä Ipanatuvan henkilöstön kanssa ja koko henkilökunta oli alusta asti mukana osallistumassa kansion suunnitteluun, toteutukseen sekä arviointiin. Perehdytyskansio laadittiin sekä kirjallisena että sähköisenä versiona.

## 2 VARHAISKASVATUS SUOMESSA

Osaavat, sitoutuneet, motivoituneet ja työn tavoitteet tuntevat työntekijät ovat avainasemassa, kun pyritään tuottamaan laadukasta varhaiskasvatusta ja sen vuoksi kuvaamme tässä luvussa, mitä varhaiskasvatus suomalaisessa päivähoitossa on. Hyvä ja laadukas varhaiskasvatus edellyttää näkemyksen siitä, miksi ja miten varhaiskasvatusta toteutetaan. (Kronqvist 2011, 13.)

Varhaiskasvatuksella on käsitteenä useampia erilaisia määritelmiä, riippuen missä asia yhteydessä tai syvyydessä termiä käytetään. Hellströmin (2010) kirjassa ”Sata sanaa kasvatuksesta” varhaiskasvatuksen määrittellen olevan alle kouluikäisiin kohdistuvaa ikäkausipedagogiikkaa. Toisaalta varhaiskasvatukseen voidaan myös määrittellä olevan kasvatuksen, opetuksen ja hoidon muodostama kokonaisuus (Karila & Lipponen 2013, 30–31; Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2018, 9), joka kattaa karkeasti kaiken sen toiminnan, jolla tähdätään lapsen tasapainoisen kasvun, kehityksen ja oppimisen tukemiseen yhteistyössä huoltajien kanssa (Järvinen, Laine & Hellman-Suominen 2011, 124; Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2018, 9), sekä lapsen hyvinvointia edistävään toimintaan. Varhaiskasvatuksella tarkoitetaan siis alle kouluikäisten lasten suunnitelmallista ja tavoitteellista kasvatuksen, opetuksen ja hoidon muodostamaa kokonaisuutta, jossa painottuu erityisesti pedagogiikka (Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2018, 4; Varhaiskasvatuslaki 540/2018).

Varhaiskasvatus voidaan kuitenkin jakaa useampiin osa-alueisiin riippuen tarkasteltavana olevasta näkökulmasta. Rajatessamme varhaiskasvatuksen määritelmää, voidaan apuna käyttää Hellströmin (2010, 256) kirjassaan esittelemää jakoa, jonka mukaan varhaiskasvatuksen voi jakaa kolmeen eri osa-alueeseen: alle kouluikäisten kasvatusta tutkivaan tieteenalaan, alan oppilaitoksissa luettavaan oppiaineeseen tai pienten lasten käytännön kasvatukseen viittaavaan toimintaan. Tässä työssä varhaiskasvatuksen käsitteellä tarkoitetaan nimenomaan pienten lasten kasvatusta organisoidussa päivähoitossa.

Varhaiskasvatusta ja sen järjestämistä säätelevät monenlaiset lait sekä asiakirjat, joiden avulla taataan oikeusturva niin varhaiskasvatuksen asiakkaille kuin henkilökunnalle (Järvinen ym. 2011, 88). Laki lasten päivähoitosta astui voimaan 1973. Se on tärkein varhaiskasvatukseen

liittyvä laki. Laissa, myöhemmin varhaiskasvatuslaiksi nimetyssä uudistetussa laissa, säädetään muun muassa varhaiskasvatuksen tavoitteista, järjestämisvelvoitteista ja lapsen oikeudesta varhaiskasvatukseen. Varhaiskasvatuslaki muodostaa ne raamit, joiden sisällä varhaiskasvatusta järjestetään Suomessa ja joiden mukaan esimerkiksi muita varhaiskasvatukseen liitettäviä asiakirjoja kootaan. Varhaiskasvatuslain uudistus, joka muutti lasten päivähoidosta annetun lain nimen varhaiskasvatuslaiksi, astui voimaan 1.8.2015. Samalla käsite varhaiskasvatus korvasi kokonaan päivähoidon käsitteen eli ennen puhutusta päivähoidosta tuli varhaiskasvatusta ja päivähoito-sanasta luovuttiin virallisesti kokonaan. (Laki lasten päivähoidosta annetun lain muuttamisesta 580/2015.)

Varhaiskasvatus on yhteiskunnallinen palvelu, jolla on monia tehtäviä. Varhaiskasvatuksen tehtävä on edistää lasten kokonaisvaltaista kasvua, kehitystä ja oppimista yhteistyössä huoltajien kanssa. Varhaiskasvatus edistää lasten tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta ja ehkäisee syrjäytymistä. Varhaiskasvatuksessa opitut tiedot ja taidot vahvistavat lasten osallisuutta sekä aktiivista toimijuutta yhteiskunnassa. Lisäksi varhaiskasvatus tukee huoltajia kasvatustyössä sekä mahdollistaa heidän osallistumisensa työelämäänsä tai opiskeluun. (Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2018, 9; Varhaiskasvatuslaki 540/2018.) Varhaiskasvatus on ennen kaikkea sekä tavoitteellista että määrätietoista toimintaa, joilla pyritään edistämään lapsen kehittymistä. Kasvatuksen tulee aina olla vuorovaikutuksellista toimintaa, jossa kasvattaja ja kasvatettava vaikuttavat toisiinsa. Kasvattaja eroaa kasvatettavasta eli tässä tapauksessa lapsesta siten, että kasvattajalla on mielessään ja työnsä taustalla jokin kasvatustavoite. Kasvatustavoite voi olla esimerkiksi jokin konkreettinen yksittäinen toimi tai kokonaisuus, esimerkiksi tasapainoinen lapsi. (Peltonen 2004, 20-21.)

Varhaiskasvatussuunnitelma näkyy päivähoidon jokapäiväisessä arjessa. Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet on varhaiskasvatuslain perusteella Opetushallituksen antama valtakunnallinen määräys, jonka mukaan paikalliset sekä lasten varhaiskasvatussuunnitelmat laaditaan ja jonka mukaan varhaiskasvatusta toteutetaan. Varhaiskasvatussuunnitelman perusteiden laatimista ohjaa erityisesti varhaiskasvatuslaki. Varhaiskasvatuslaissa on säädetty lapsen oikeudet varhaiskasvatukseen sekä varhaiskasvatuksen tavoitteisiin. Perusopetuslaki säätelee esiopetusta, joka on myös osa varhaiskasvatusta. Esiopetusta ohjaa lisäksi Opetushallituksen määräyksenä annettu Esiopetuksen opetussuunnitelman perusteet. Varhaiskasva-

tussuunnitelmakokonaisuus koostuu kolmesta tasosta: valtakunnallisista varhaiskasvatussuunnitelman perusteista, paikallisista varhaiskasvatussuunnitelmista sekä lasten varhaiskasvatussuunnitelmista. (Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2018, 7.)

Varhaiskasvatuksen toimintamuodot ovat päiväkotitoiminta, perhepäivähoito sekä avoin varhaiskasvatustoiminta. Varhaiskasvatuslain ja varhaiskasvatussuunnitelman perusteiden tavoitteet ohjaavat kaikkia varhaiskasvatuksen toimintamuotoja. Varhaiskasvatuksen toimintamuodot eroavat toisistaan. Esimerkiksi oppimisympäristöt, resurssit, henkilöstön koulutus ja kelpoisuusvaatimukset, henkilöstörakenne, lapsiryhmien koko sekä lasten ja henkilöstön välinen suhdeluku vaihtelevat toimintamuodosta riippuen. (Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2018, 17-18.)

## **2.1 Ryhmäperhepäivähoito varhaiskasvatuksen muotona**

Perhepäivähoito on pienessä ryhmässä toteutettavaa varhaiskasvatusta. Sitä järjestetään perhepäiväkodissa, joka voi olla yksityiskoti tai muu kodinomaisen hoitopaikka. Perhepäivähoitoa voidaan järjestää yhden tai kahden hoitajan toteuttamana tai erityistapauksissa kolmen hoitajan yhteisesti toteuttamana varhaiskasvatuksena. (Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2018, 18.)

Ryhmäperhepäiväkotihoidon yhtenä vaihtoehtona, joka hoitomuotona sijoittuu perhepäivähoidon ja päiväkotihoidon välimaastoon pyrkien painottumaan lasten kodinomaiseen hoitoon. Tämä onkin ryhmäperhepäiväkotihoidon ainoa virallinen määritelmä. Muut perhepäivähoidon muodot ovat hoitajan kodissa tapahtuva hoito, lapsen kotona tapahtuva hoito sekä kolmiperhepäivähoito. (Väisänen 2007, 10.)

Varhaiskasvatuslain mukaan perhepäivähoidossa, joka tapahtuu hoitajan kotona, voi olla neljä kokopäivähoitoa ja yksi osapäivähoitoa tarvitseva lapsi, joka voi olla esiopetusikäinen tai koululainen. Hoitajalla tulee olla sosiaalihuollon ammatillisen henkilöstön kelpoisuusehdoista annetun asetuksen mukainen ammatillinen kelpoisuus, kuten esimerkiksi perhepäivähoitajan koulutus. Ryhmäperhepäiväkotihoidossa voi kaksi hoitajaa hoitaa samanaikaisesti enintään kahdeksaa lasta sekä näiden kahdeksan lisäksi osapäiväisesti kahta esiopetuksessa olevaa tai koulunkäynnin aloittanutta lasta. Erityisistä syistä kolme hoitajaa voi hoitaa samanaikaisesti



enintään kahtatoista lasta. Tällöin vähintään yhdellä kolmesta hoitajasta tulee kuitenkin olla sosiaalihuollon ammatillisen henkilöstön kelpoisuusehdoista annetun asetuksen mukainen ammatillinen kelpoisuus. Tämä tarkoittaa, että yhden hoitajista tulisi olla esimerkiksi lähihoitaja tai lastenhoitaja. Halutessaan kunnat tai yksityiset toimijat voivat palkata kolmanneksi myös lastentarhanopettajan tai sosionomin. Ryhmäperhepäivähoitoa koskee sama lainsäädäntö kuin muutakin varhaiskasvatusta. Lainsäädäntö ei siis tunne ryhmäperhepäivähoitoa erillisenä hoitomuotona. (Väisänen 2007, 12.)

Väisänen (2006) mukaan ryhmäperhepäivähoito ei ole perinteistä perhepäivähoitoa, koska sen toiminnasta vastaa tiimi eikä perhepäivähoitaja yksin. Ryhmäperhepäivähoito ei ole myöskään päiväkotihoidon hoitoa, koska sen henkilöstörakenne, välineet ja tilat eivät vastaa päiväkotitoimintaa. Väisänen mukaan ryhmäperhepäivähoito on oma hoitomuotonsa ja sitä tulisi myös kehittää omana varhaiskasvatuksen muotona. (Väisänen 2007, 21–22.)

Ryhmäperhepäiväkotihoidon hoito on uusin perhepäivähoidon muodoista. Sen toiminta sijoittuu perinteisen hoitajan kotona järjestettävän perhepäivähoidon ja päiväkotihoidon välimaastoon. Parhaimmillaan ryhmäperhepäiväkotihoidon sisältää sekä perhepäivähoidon että päiväkodin parhaita puolia. Perhepäivähoidon parhaista ominaisuuksista ryhmäperhepäiväkotihoidossa tulisi näkyä sekä perushoito, arjen pedagogiikka että kodinomaisuus niin toiminta- kuin oppimisympäristönäkin. Päiväkodin ominaisuuksista tulisi ryhmäperhepäiväkotihoidon toimintaan yhdistyä sekä toiminnan tavoitteellisuuden, suunnitelmallisuuden, sisarusryhmän mielekkyyden sekä työyhteisöllisyyden. (Väisänen 2007, 10.)

Tunnusomaista ryhmäperhepäiväkodeille on, että ne voivat muuttaa muotoaan tilanteiden ja kysynnän mukaan nopeasti ja joustavasti. Ryhmäperhepäiväkodin aukioloajat määräytyvät hoitolasten vanhempien työvuorojen mukaisesti ja ne voivat vaihdella päivittäin. Näissä tapauksissa lasten yhtäkkiset poissaolot voivat välittömästi muuttaa aukioloaikaa sekä henkilökunnan työvuoroja. Joissakin kunnissa on sovittuna työntekijöille säännöllinen työaika, jolloin lasten poissaolot eivät vaikuta ryhmäperhepäiväkodin aukioloaikaan eivätkä työntekijöiden työvuoroihin. Jos hoitolapsia ei jostain syystä olisikaan yhtään paikalla, työntekijöille osoitetaan muuta työtä joko omassa ryhmäperhepäiväkodissa tai kunnan muissa toimipisteissä, esimerkiksi päiväkodissa tai vanhainkodissa. (Väisänen 2007, 13-15.)

Väisänen selvityksen (1997) mukaan ryhmäperhepäivähoitokodit voidaan jakaa eri muotoihin sen perusteella, miten ne ovat avoinna. Päiväryhmikset ovat yleensä toiminnassa maanantaista perjantaihin noin kello 6.30-17.00 välisenä aikana. Pidennettyjen päiväryhmisten toiminta-aika on maanantaista perjantaihin kello 6.00-18.00 välisen ajan. Kaksivuororyhmikset ovat avoinna maanantaista perjantaihin noin kello 5.00-22.00. Vuororyhmisten ja yhdistelmäryhmisten aukioloaika määräytyy tarpeen mukaan maanantaista sunnuntaihin läpi vuorokauden. Viimeisenä eli kuudentena muotona ovat varahoitoryhmikset, jotka ovat avoinna yleensä maanantaista perjantaihin kello 6.00-18.00 ja jotka on tarkoitettu ensisijaisesti perhepäivähoitolaisten varahoitopaikoiksi. (Väisänen 2007, 14.)

Ryhmäperhepäivähoito on aiheuttanut paljon keskustelua puolesta sekä vastaan. Ihmettelyä ja keskustelua on syntynyt hoidettavien lasten lukumäärästä sekä työntekijöiden koulutustasosta. Esiopetuksen järjestämisestä sekä pedagogisesta vastuusta on myös keskusteltu, sillä ryhmäperhepäiväkodissa ei yleensä ole läsnä olevaa johtajaa eikä pedagogisen koulutuksen saaneita työntekijöitä. Toiminnan katsotaan olevan yksi perhepäivähoidon vaihtoehtoista, josta on noussut ristiriitaa ryhmäperhepäiväkodissa. Lasten vanhemmat ovat sitä mieltä, että hoito on päiväkotitoimintaa, mikä tarkoittaa sitä, että odotukset ja toiveet ovat sen mukaiset. Hoidon luonteeseen vaikuttaa se, miten viranhaltijat mieltävät ryhmäperhepäiväkodin. Perhepäivähoidon ohjaajalla on todennäköisesti erilaiset tavoitteet kuin samanaikaisesti toimivalla päiväkodin johtajalla. (Väisänen 2007, 11.)

Suurimpana ryhmäperhepäiväkotihoidon ja päiväkotihoidon eroavaisuutena nähdään yleisesti ryhmäkoot. Ryhmäperhepäiväkodin lapsiryhmä muistuttaa päiväkodin sisarusryhmää, jossa on eri-ikäisiä lapsia samassa ryhmässä. Se myös asettaa haasteita ryhmäperhepäiväkodin toiminnan suunnitteluun. Ryhmän toiminta tulisi suunnitella siten, että siinä huomioidaan lasten ikä sekä yksilöllisen kehityksen mukaiset tarpeet ja kiinnostuksen kohteet. (Väisänen 2007, 49.) Ryhmäperhepäiväkodin hoitohenkilöstöllä on oltava riittävästi yhteistä aikaa toiminnan suunnitteluun, jotta yhteistyö olisi saumatonta (Reunamo 2007, 155). Toiminnan suunnittelun perustana käytetään vanhempien kanssa käytäviä keskusteluja lapsenkasvusta ja oppimisesta, jolla varmistetaan toiminnan tavoitteellisuus, monipuolisuus sekä lapsen yksilöllinen huomioon ottaminen. Toiminnan suunnittelun arviointia tehdään havainnoimalla lasten toimintaa jatkuvasti. Suunnitelmat muuttuvat ja mukautuvat lasten tarpeiden ja tilanteiden mukaan. Arvioinnissa ovat tärkeitä lapsilähtöisyyden ja perhekeskeisyyden periaatteet. Hoitohenkilöstö

dokumentoi sekä suunnitelmia että niiden arviointeja. Arvioinnissa on hyvä olla mukana lapset ja heidän vanhempansa heille sopivalla tavalla. (Väisänen 2007, 48–49.)

## **2.2 Mitä vaatimuksia varhaiskasvatus asettaa perehdyttämiselle**

Päivähoidon järjestäminen perustuu varhaiskasvatustalakiin (540/2018) 2 luku 5 § sekä valtioneuvoston asetukseen varhaiskasvatuksesta (753/2018). Näissä laeissa määritellään päivähoidolle asetetut vaatimukset. On tärkeää, että uudelle työntekijälle kerrotaan toiminnan pääperiaatteet ja se, että toiminta on lakisääteistä ja pohjautuu yhdessä sovittuihin linjauksiin.

Perehdyttämisen järjestäminen päivähoidossa poikkeaa ”normaalista” totutusta perehdyttämisestä pääosin työn erilaisen luonteen vuoksi, mutta myös muun muassa ajan sekä henkilökunnan rajallisuus vaikuttavat perehdyttämisen toteutumiseen. Varhaiskasvatus- eli päivähoitoympäristö muodostuu psyykkisten, fyysisten ja sosiaalisten tekijöiden kokonaisuutena. Varhaiskasvatuksen oppimisympäristön tulee olla oppimista edistävä, kehittävä sekä turvallinen ja terveellinen huomioiden lapsen ikä ja kehitystaso. (Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2018, 14.) Oppimisympäristön monimuotoisuus ja siihen vaikuttavien seikkojen runsaus luo varhaiskasvatustyöympäristöstä perehdytysympäristönä haasteellisen useiden muuttuvien osien myötä. Varhaiskasvatus oppimisympäristönä voi olla vaikea niin perehdyttäjälle kuin perehtyjälle, sillä työn luonne on vaihtuvaa ja kahta samanlaista päivää ei ole. Tilanteet, kuten myös lapset ja aikuiset voivat vaihtua hyvin nopeasti ja arvaamatta (Ryynänen 2012, 26–27), mikä vaikeuttaa perehdyttäjän työtä valmistaa uutta työntekijää työhön.

Varhaiskasvatukseen perehdyttämisessä voidaan nähdä karkeasti kolme erillistä osa-aluetta: yleisluontoinen perehdyttäminen, työnopastus eli työn rutiinien hallinta sekä työn syvempi ymmärrys, eli miksi ja missä rajoissa työtä tehdään. Uuteen työhön saavuttaessa yleensä aloitetaan yleisluontoisten, mutta työlle tärkeiden asioiden läpi käymisellä. Tällaisia asioita ovat monesti turvallisuuteen liittyvät seikat, taloon tutustuminen sekä käytännön asiat kuten työvuorot. Rutiinien ja työtehtävien itsenäinen hallinta työnopastuksen kautta mahdollistaa työssä alkuun pääsemisen ja suhteiden luomisen lasten ja huoltajien kanssa. Ehdottoman tärkeää on kuitenkin tehdä uusi, tuleva työntekijä tietoiseksi sekä työn yleisistä ”raameista” eli työtä ohjaavista lakivelvoitteista ja erilaisista ohjaavista asiakirjoista, että työyhteisön omista arvoista ja pedagogisista linjauksista mahdollisimman pian työn aloittamisen jälkeen. Tällä tavoin työntekijä

tietää mitä häneltä odotetaan työntekijänä ja mihin tehdyllä työllä pyritään, mikä puolestaan auttaa ymmärtämään työtä kokonaisuutena. (Ryynänen 2012, 27.)

Perehdyttämisen pohjana voidaan pitää sitä tietoa, että päivittäinen toiminta pohjautuu kunnan tai kaupungin varhaiskasvatussuunnitelmaan, joka puolestaan perustuu valtakunnalliseen varhaiskasvatussuunnitelmaan. Tämä suunnitelma ohjaa valtakunnallisesti varhaiskasvatuksen sisällöllistä toteuttamista. Varhaiskasvatuksen järjestämistä ohjaavat veloitteet perustuvat Suomen perustuslakiin, varhaiskasvatukseen ja varhaiskasvatuksesta annettuun valtioneuvoston asetukseen sekä varhaiskasvatussuunnitelman perusteisiin. (Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2018, 15.) Suunnitelmalla taataan kaikkien päivä-hoitomuotojen yhtenäiset toimintatavat. On tärkeää, että uusi työntekijä tietää, mistä työpaikan toimintatavat ovat peräisin ja mihin ne pohjautuvat. Toimintatapoja on helpompaa ymmärtää, kun tietää niiden pohjautuvan yhdessä sovittuihin linjauksiin.

Työntekijän tulee ymmärtää varhaiskasvatussuunnitelman perusteiden tavoitteet, kasvatuspäämäärät sekä varhaiskasvatuksen arvopohja. Varhaiskasvatuksessa työskentely ei ole mekaanista toimintaa vaan työntekijän täytyy ymmärtää toimintansa syvempi merkitys. Työyhteisöllä pitää olla selkeä näkemys perustehtävästään, jotta työntekijät osaavat suunnata toimintaansa työtehtävien kannalta oikeisiin asioihin. Työntekijän on tärkeää tiedostaa, mitkä ovat kyseisen paikan kasvatusnäkemykset ja pedagogiset linjaukset. Täytyy myös pitää mielessä se, mitä työtä on palkattu tekemään ja miten työ pitäisi tehdä, koska päivähoidossa perustehtävä saattaa olla joka päivä hiukan erilainen (Mikkola & Nivalainen 2009, 59). Lapsiryhmä, päivän kulku ja lasten tarpeet eivät ole koskaan samanlaiset, sillä ne vaihtelevat päivittäin. Joka vuosi muutosta lisää myös se, että ryhmään tulee uusia lapsia ja ryhmään jääneet lapset kasvavat ja kehittyvät. Toiminta on siis jatkuvassa muutoksierteessä, mikä asettaa perehdyttämislle haasteita ja painostaa työntekijöitä jatkuvaan oppimiseen ja kehittymiseen. (Kupias & Peltola 2009, 46.)

Työelämän vaatimuksena on se, että täytyy kehittää jatkuvasti uusia työmenetelmiä ja tuotteita. Oppiminen ja työnteko eivät ole enää kaksi erillistä maailmaa, vaan ne ovat yhdistyneet; molemmat ruokkivat toisiaan. (Boud 1999, 12.) Ei siis voida ajatella, että kerran perehdytetty henkilö osaa työtehtävänsä koko työuransa ajan. Perehdyttämistä tarvitaan aina, kun työtavat tai tehtävät muuttuvat. Perehdyttämistä ei pitäisi ajatella kertaalleen toteutettavana prosessina vaan läpi työelämän jatkuvana toimintana.

## 2.3 Perehdytyskansio työvälteenä varhaiskasvatuksessa

Perehdytyskansion tehtävänä on toimia apuvälteenä uuden työntekijän perehdyttämisessä uuteen työpaikkaansa ja työnkuvaansa. Apuvälteenä kansio toimii sekä perehdyttäjälle että perehdytettävälle. Perehdyttäjä voi käyttää kansiota apunaan perehdyttäessään uutta työntekijää, kun taas perehdytettävä voi tutustua uuteen työpaikkaansa ja työnkuvaansa itsenäisesti kansion avulla. Kansion tarkoituksena on toimia ikään kuin apuvälteenä vuorovaikutteisessa työhön opastuksessa ja tukea perehdytystä antamalla perehdyttäjälle ja perehdytettävälle rungon perehdytykselle. (Kangas 2003, 10.)

Ensimmäisenä työpäivänä tulokkaalle kerrotaan usein paljon uutta asiaa. Jos hän on voinut etukäteen tutustua niihin esimerkiksi lukemalla, hänen on helpompi omaksua kuulemaansa. Jos perehdyttäjä antaa hänelle asioita selostaessaan samalla myös katsottavaa –videoita, esitteitä tai monisteita – asiat jäävät paremmin mieleen. Perehdytyskansio tai muut apumateriaalit ovat kuitenkin vain yksi osa laadukasta perehdytystä eivätkä koskaan voi täysin korvata vuorovaikutteista työhön opastusta. Kansio tukee perehdytystä antamalla sekä työhön perehdyttäjälle että perehdytettävälle rungon ja tietolähteen perehdytyksessä huomioon otettavista seikoista. Perehdytyskansion tarkoituksena on tukea asioiden muistamista. Toiseksi kansio auttaa yhtenäistämään työyhteisön työtapoja. Kansion voi ajatella myös tietopankiksi, josta voi tarkistaa unohtamansa asian. (Kangas 2003, 10.)

Perehdytyskansio koetaan hyödyllisenä, koska se ikään kuin pysyy työntekijän ja työnteon rinnalla työssäoloajan, jolloin perehdytyskansioista pystytään tarkistamaan työn näkökulmasta oleellisia asioita. Perehdytyskansio voi olla joko fyysinen kansio tai sähköinen tiedosto. Fyysistä kansiota pidämme yleisesti ottaen työhön tutustumisen ja ”asioiden tarkistamisen” näkökulmista parempana vaihtoehtona sähköiseen tiedostoon verrattaessa. Kansion pystyy ottamaan konkreettisesti käsiin ja selaamaan sieltä löytyvää informaatiota helpommin kuin sähköistä tiedostoa. Sähköisen tiedoston hyötynä näemme sen päivittämisen helppouden. Fyysiseen kansioon on helppo tulostaa päivitettyt tiedot sähköisestä tiedostosta.

## 2.4 Visuaalisuuden merkitys perehdytyskansiossa

Perehdytyskansiota tehdessä on hyvä miettiä myös sen visuaalista ilmettä. On tärkeä muistaa, että se antaa myönteisiä mielikuvia yrityksestä. Tämä onnistuu parhaiten kertomalla esimerkiksi yrityksen arvoista ja yhteistyön merkityksestä. Ulkoasu on myös tärkeä osa perehdytyskansiota, ja pelkästään jo kuvien ja värien valinnalla voi vaikuttaa lukijan synnyttämiin mielikuviin. On siis tiedostettava, millaista ilmapiiriä organisaatiossa tavoitellaan ja tuotava se esille materiaalissa, johon uusi työntekijä ensiksi tutustuu. (Kjelin & Kuusisto 2003, 212.)

Materiaalin suunnittelussa kannattaa aloittaa käytännöllisyydestä. Materiaalin ja välineiden tulee olla helposti saatavilla, käytettävissä ja päivitettävissä. Materiaali on syytä pitää melko vähäisenä ja ennen kaikkea on syytä hyödyntää kaikki henkilöstö-, asiakas- ja sidosryhmämateriaali, joka on jo olemassa yrityksen hahmottamiseksi. Kansion yleishenkeen kannattaa kiinnittää huomiota, sillä kontrolli ja säännöt antavat herkästi negatiivisen kuvan, kun taas Tervetuloa taloon –vihkonen jo sanomallaan antaa tärkeän viestin. Tärkeää on myös kiinnittää huomiota perehdytyskansion helppolukuisuuteen ja selkeyteen. Tiivis tietopaketti on helpompi sisäistää ja siihen on kätevä palata tarpeen vaatiessa. (Kangas 2003, 7-10.)

### 3 PEREHDYTTÄMINEN KÄSITTEENÄ

Suomen kielen perussanakirjan (1994, 442) mukaan sana ”perehtyä” tarkoittaa ”tutustua johonkin” ja sana ”perehdyttää” on ”tutustuttaa”. Työsuojelusanastossa perehdytyksellä tarkoitetaan henkilöstölle annettavia perustietoja organisaatiosta, sen tavoitteista sekä työympäristöstä (Työsuojelusanasto 2006, 47). Perehdyttäminen on prosessi, joka alkaa ensimmäisistä kontakteista tulokkaan ja organisaation välillä. Perehdyttämisen avulla henkilö siirtyy ulkopuolisuudesta ja irrallisuudesta omaan rooliinsa organisaation jäseneksi. (Kjelin & Kuusisto 2003, 14.)

Kauhanen määrittelee kirjassaan perehdyttämisen sisältävän kaikkia niitä toimenpiteitä, joiden avulla yksilö oppii tuntemaan työyhteisönsä, sen toiminta-ajatuksen, vision sekä sen arvot ja tavat. Perehdyttäminen on toimintaa, jonka avulla työntekijä oppii tuntemaan työpaikkansa ihmiset, työtoverit ja asiakkaat. Perehdyttämisen tuloksena työntekijä sisäistää työnsä ja siihen liittyvät odotukset. (Kauhanen 2012, 145.) Perehdyttämistä tarvitaan aina, kun tulee uusi työntekijä tai vanha työntekijä vaihtaa työtehtäviään yrityksen sisällä. Perehdyttämisen kautta uusi työntekijä oppii työtehtävänsä ja välttyään virheiltä. (Österberg 2014, 115.)

Perehdyttäminen on yksi parhaimmista tavoista ennakoida työpaikan turvallisuustoimintaa. Työturvallisuuslaki velvoittaa työnantajan perehdyttämään työntekijän työhön, työolosuhteisiin, turvallisuuteen ja terveyteen liittyvistä asioista. Lähin esimies vastaa perehdyttämisestä, vaikka käytännön opastaminen olisi nimetyllä työkaverilla. (Ahokas & Mäkeläinen 2013, 4.)

#### 3.1 Perehdyttämistä ohjaava lainsäädäntö

Työelämää ja perehdytystä sääntelevien lakien tarkoituksena on edistää tasapuolisuutta työelämässä. Esimiehen tulee toimia aina työlakien ja työehtosopimusten mukaisesti eikä niiden vastaisesti. Kun esimies toimii sääntöjen mukaan, hän viestii alaisilleen, että säännöt on tehty noudatettaviksi, ei rikottaviksi. Tällainen ilmapiiri on esimerkillinen tulosten saavuttamisen kannalta. (Helsilä 2002, 14–15.)

**Työsopimuslain** mukaan työnantaja on velvollinen perehdyttämään palkkaamansa työntekijän. Työnantajan on huolehdittava siitä, että työntekijä voi suoriutua työtehtävistään niin uutena työntekijänä kuin myös silloin, kun yrityksen toimintaa, tehtävää tai työmenetelmää muutetaan tai kehitetään. Tämä tarkoittaa työntekijän perehdyttämisen lisäksi esimerkiksi työntekijän opastusta tai kouluttamista työn muutoksen vaatimalla tavalla. Lisäksi työsopimuslaki sanoo, että työnantajan on pyrittävä edistämään työntekijän mahdollisuutta kehittyä taitojensa mukaan työuralla ja että työntekijöitä on kohdeltava tasapuolisesti, ellei siitä poikkeaminen ole perusteltua. (Kärkkäinen & Äimälä 2017, 82, 123; Työsopimuslaki 26.1.2001/55.)

**Työturvallisuuslain** tavoitteena on taata, että työympäristö sekä työolosuhteet turvaavat ja ylläpitävät työntekijöiden työkykyä. Tavoitteena on myös erilaisten ammattitautien sekä muiden työstä ja työympäristöstä johtuvien työntekijöiden fyysisen sekä henkisen terveyden haittojen ennaltaehkäisy ja torjunta. (L 23.8.2002/738, 1 luku, 1 §.) Riittävän ja monipuolisen perehdytyksen keinoin pyritään siis takaamaan työntekijöille turvalliset työolosuhteet.

Työturvallisuuslaki velvoittaa työnantajaa järjestämään työntekijöille riittävästi perehdytystä työhön, työpaikan työolosuhteisiin, työ- ja tuotantomenetelmiin, työssä käytettäviin työvälineisiin ja niiden oikeaan käyttöön sekä turvallisiin työtapoihin. Perehdytystä tulee antaa erityisesti ennen uuden työn tai tehtävän aloittamista tai työtehtävien muuttuessa sekä ennen uusien työvälineiden sekä työ- tai tuotantomenetelmien käyttöön ottamisessa. (L 23.8.2002/738, 1 luku, 14§.)

Työturvallisuuslakia tulee soveltaa myös muihin työsuhteen muotoihin (L 23.8.2002/738, 1 luku, 4 §). Näitä muita työsuhteen muotoja ovat esimerkiksi opiskelijan työharjoittelu koulutuksen yhteydessä sekä työvoimapoliittiseen toimenpiteeseen osallistuvan henkilön kuntouttava työtoiminta ja kuntoutukseen liittyvä työ. Rangaistusta ja siviilipalvelusta suorittavan henkilön työhön on myös sovellettava työturvallisuuslakia. (L 23.8.2002/738, 1 luku, 4 §.)

Työturvallisuuslaki takaa työntekijälle oikeuksia, mutta antaa myös velvoitteita. Sen mukaan työntekijälle kuuluu perehdytys sekä muu tarvittava opetus ja ohjaus. Työntekijän on puolestaan noudatettava työyhteisön turvallisuuden ja terveellisyysyden ylläpitämiseksi työn sekä työolosuhteiden edellyttämää järjestystä, siisteyttä, huolellisuutta ja varovaisuutta. (L 23.8.2002/738, 4 luku, 18 §.) Työntekijällä on siis velvollisuus toimia annetun perehdytyksen mukaisesti ja noudattaa annettuja määräyksiä ja ohjeita.



**Yhteistoimintalain** tarkoituksena on edistää yrityksen ja sen henkilöstön välistä vuorovaikutusta, joka perustuu henkilöstölle oikea-aikaisesti annettuihin riittäviin tietoihin yrityksen tilasta ja sen suunnitelmista. Yhteistoimintalaki velvoittaa työnantajaa neuvottelemaan työntekijöiden kanssa niistä suunnitelmista, joilla on vaikutusta joko suoraan tai epäsuorasti henkilöstön asemaan. Yhteistoimintaneuvotteluissa työnantajan ja henkilöstön edustajat tekevät päätöksiä esim. työntekijän perehdytyksestä, periaatteista ja käytännöistä: mitä tietoja työntekijöistä kerätään, henkilöstö- ja koulutussuunnitelmista sekä vuokratyövoiman käytön ja sisäisen tiedottamisen periaatteista. Tehdyistä päätöksistä tulee työnantajan tiedottaa koko henkilöstölle ennen täytäntöön panoa. (Laki yhteistoiminnasta yrityksessä 30.3.2007/334; Työ- ja elinkeinoministeriö 2014, 14–17, 23.)

**Lakia nuorista työntekijöistä** sovelletaan työhön, jota alle 18-vuotias nuori tekee työ- tai virkasuhteessa. Työnantajan on huolehdittava siitä, että nuori työntekijä, jolla ei ole vielä tarvittavaa ammattitaitoa ja kokemusta, saa opetusta ja ohjausta työhönsä ja työ ei ole nuoren työntekijän fyysiselle tai henkiselle kehitykselle vahingoksi. Lisäksi työnantajan on huolehdittava siitä, että nuori saa ikänsä, työolojen ja muiden ominaisuuksien edellyttämää henkilökohtaista opastusta työstä, ettei hän aiheuttaisi vaaraa itselleen ja muille. (Laki nuorista työntekijöistä 19.11.1993/998.)

**Tasa-arvolain** mukaan työnantaja on velvollinen edistämään sukupuolten tasa-arvoa tavoitteellisesti ja suunnitelmallisesti. Tämä tarkoittaa mm. sitä, että avoimna oleviin tehtäviin hakeutuisi sekä miehiä että naisia ja heillä kaikilla on samat mahdollisuudet edetä urallaan. Lisäksi tasa-arvon tulee näkyä työoloissa ja palkkauksessa ja oikeudessa elää ilman seksuaalista häirintää ja ahdistelua. Sukupuoleen perustuva syrjintä niin työhönotossa, työssä kuin irtisanomistilanteessa on kiellettyä. (Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 8.8.1986/609.) Kehtään ei myöskään saa syrjiä iän, alkuperäisen kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, poliittisen toiminnan, ammattiyhdistystoiminnan, perhesuhteiden, terveydentilan, vammaisuuden, seksuaalisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella työhönotossa, työssä tai irtisanomistilanteessa (Yhdenvertaisuuslaki 30.12.2014/1325). Perehdytyksessä onkin luotava mahdollisuudet siihen, että työntekijällä on sukupuolestaan tai taustastaan riippumatta kaikki mahdollisuudet menestyä työtehtävässään (Kupias & Peltola 2009, 25).

Keskeisiä työelämän lakeja ovat myös esimerkiksi työterveyshuoltolaki, työaikalaki ja vuosilomalaki. Ne ovat oleellinen osa työnantajatoimintaa ja niiden tavoitteena on tukea työhyvinvointia. (Rauramo 2008, 19-20.) Nämä lait määrittelevät sikäli myös perehdytystä, että työnantajan on perehdytettävä työntekijäänsä myös organisaation työterveyspalveluihin, käytössä olevaan työaikaan sekä työvuoroihin, vuosiloman määräytymiseen ja jaksottumiseen sekä työsuojelukäytäntöihin työpaikalla. Erilaisia työpaikan ja työyhteisön sisäisiä toimintaohjeita tulisi koota oppaaksi tai muuksi perehdytystä tukevaksi aineistoksi, esimerkiksi perehdytyskansioksi (Karnerva 2008, 52).

Työsuojelulain yhteistoiminnan tavoitteena on edistää työnantajan ja työntekijöiden välistä vuorovaikutusta ja tehdä mahdolliseksi työntekijöiden osallistuminen ja vaikuttaminen työpaikan turvallisuutta ja terveellisyyttä koskevien asioiden käsittelyssä. Yhteistoiminnassa tulee käsitellä myös työsuojeluviranomaisen valvontaan kuuluvassa laissa tarkoitetun työntekijöille annettavan opetuksen, ohjauksen ja perehdyttämisen tarve ja järjestelyt. (Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta 20.1.2006/44.)

### **3.2 Perehdyttämisen tavoitteet ja hyödyt**

Perehdyttämisen hyötyjä voidaan tarkastella monesta eri näkökulmasta - työntekijän, esimiehen tai työpaikan. Niiden jakaminen eri osapuolten kesken on kuitenkin osittain turhaa, sillä hyödyt ovat yhteisiä. (Lepistö 2004, 56.) Hyvin hoidettu perehdyttäminen luo perustan työn tekemiselle sekä yhteistyölle (Kangas & Hämäläinen 2010, 4). Hyvästä perehdyttämisestä hyötyvät työntekijän lisäksi koko työyhteisö sekä esimies. Tämän takia perehdyttämisessä tulisikin pyrkiä hyödyntämään työntekijän aikaisempaa osaamista mahdollisimman paljon. (Kupias & Peltola 2009, 19.)

Perehdyttäminen on oppimistapahtuma, jossa on monta vaihetta. Perehdytyksen tavoitteena on, että uusi työntekijä ymmärtää työn tavoitteet ja organisaation, ymmärtää omat vastuunsa ja velvollisuutensa sekä ymmärtää kokonaiskuvan työstä, jotta pystyy työskentelemään itsenäisesti. Perehdyttäminen vaikuttaa työmotivaatioon, työn tuloksiin, työturvallisuuteen ja työhyvinvointiin. (Lepistö 2004, 56.)

Hyvin hoidetun perehdytyksen suurin hyöty on siinä, että uuden työntekijän oppiminen tehostuu ja työhön oppimisen aika lyhenee. Perehdytyksellä voidaan myös osaltaan taata uuden työntekijän myönteinen suhtautuminen työhön ja työyhteisöön. Myönteinen suhtautuminen työhön ja työyhteisöön taas lisää työhön sitoutumista ja työhön sitoutuminen vähentää poissaoloja ja vaihtuvuutta. Koska hyvä perehdytys luo uudelle työntekijälle hyvän pohjan työstä ja työnkuvasta, virheet ja niiden korjaamiseen kuluva aika vähenevät. Virheiden vähetessä myös työturvallisuusriskit vähenevät uuden työntekijän tunnistaessa työn ja työympäristön vaarat. (Penttinen & Mäntynen 2009, 3-4.)

Hyvä perehdyttäminen vaikuttaa myös omatoimisuuden kannustamiseen. Osaaminen ja omatoimisuus tarkoittavat sitä, että työntekijä osaa tarvittaessa muuttaa toimintatapojaan sekä kehittää uusia. Työelämässä tapahtuu koko ajan muutoksia ja ne edellyttävät useasti kykyä ja halua itsenäiseen vastuunottoon ja myös aktiivisuuteen sekä hyvään yhteistyöhön työyhteisön kanssa. Työhönsä sitoutunut ja ammattitaitoinen henkilö työskentelee tavoitteellisesti ja haluaa kehittää itseään ja kantaa vastuuta oppimisestaan esimerkiksi kysymällä ja ottamalla selvää epävarmuuden kynnyksellä. Tämä ajattelu on syytä tuoda ilmi myös työhön perehdyttämisessä. (Penttinen & Mäntynen 2009, 3.)

### **3.3 Perehdyttäjän ja perehdytettävän roolit**

Perehdyttäjän kuuluu ohjata, opettaa, opastaa ja antaa rakentavaa palautetta sekä motivoida uutta työntekijää tekemään työnsä mahdollisimman laadukkaasti. Perehdyttäjän tulisi motivoida uutta työntekijää itsenäiseen ongelmanratkaisuun ja tiedonhankintaan. (Liski, Horn & Villanen 2007, 12.) Rakentavan palautteen antaminen perehtyjälle on erityisen tärkeää. Sen voi aloittaa antamalla perehtyjälle mahdollisuuden kertoa itse ensin oppimisestaan. Mahdollisen kriittisen palautteen lisäksi palautteen tulisi sisältää myös positiivisia huomioita perehdytettävän oppimisesta. Positiivinen palaute kasvattaa itsetuntoa ja saa työntekijän tuntemaan itsensä kykeneväksi uuteen työhön. Palautteen avulla työ selkiytyy ja ohjaa toimintoja niihin asioihin, jotka eivät ole vielä sujuneet. (Kupias & Peltola 2009, 136-137.)

Hyvä perehdyttäjä pyrkii luomaan hyvän suhteen perehdytettävään henkilöön ja saamaan näin kuvan siitä, millaisissa asioissa hän tarvitsee ohjausta ja opastusta. Asioiden kertominen mah-

dollisimman yksinkertaisessa muodossa auttaa tulokasta omaksumaan ja oppimaan uusia asioita. Hyvän vuorovaikutuksen kannalta on tärkeää, että perehdyttäjät osaa myös pysähtyä kuuntelemaan. (Kjelin & Kuusisto 2009, 195.) Perehdyttämisen hyvyys tai huonous punnitaan lopullisesti vasta yksittäisissä perehdyttämistilanteissa. Vaikka organisaation perehdyttämisen järjestelmät, työnjaot, perehdyttämismateriaalit ja muut perehdyttämisen apuvälineet olisivat pitkälle mietittyjä ja hiottuja, viimeinen lenkki perehdyttämisen ketjussa on kuitenkin aina yksittäinen perehdyttämistilanne. (Kupias & Peltola, 2009, 140.) Perehdyttäjän tulisi suhtautua tulokkaaseen lämpimästi, välittömästi ja positiivisesti. Hänellä täytyy olla hyvä kontrollointikyky eli hän pystyy asettamaan myös rajoja. Hänellä itsellään on korkea motivaatio ja aktiivisuustaso sekä taito tehdä yhteistyötä muiden ihmisten kanssa. (Ojanen 2001, 141–142.)

Perehdyttäjän päätehtävä on saada perehtyjä toimimaan työssään mahdollisimman omatoimisesti ja saada itsensä tarpeettomaksi omassa roolissaan. Alussa suorat neuvot ja ohjaus ovat tarpeen, mutta hiljalleen tulisi antaa tilaa perehdytettävän omille ajatuksille. Vastavuoroinen keskustelu ja perehdytettävän esittämät kysymykset auttavat perehdyttäjää suuntaamaan opetuksensa ja ohjauksensa oikeisiin asioihin, sillä ihmiset oppivat vuorovaikutuksessa toistensa kanssa. Apuna voi käyttää esimerkiksi ohjaavia kysymyksiä sen sijaan, että antaisi suorita neuvoja. Hyvä perehdyttäminen vaatii perehdyttäjältä oman toimintansa reflektointia sekä taitoa kehittää itseään perehdyttäjänä tarpeen mukaan. (Kupias & Peltola 2009, 139-142.)

Työnantajalla ja työyhteisöllä on toiveita myös perehtyjän suhteen. Toivottavaa on, että perehtyjä myös omalta osaltaan huolehtii perehdytyksen onnistumisesta. Koko työyhteisön kannalta olisi hyväksi, mikäli perehtyjä uskaltaa rohkeasti kysyä lisätietoja asioista, jotka askarruttavat häntä työssä. On tärkeää, että perehdytettävä huolehtii myös itse siitä, että saa mieleissään oleviin kysymyksiin vastauksia, jotta ns. aukkopaidat tulevat täydennettyä. Hän voi pyytää perehdyttäjältä tai esimieheltä lisätietoja, joita hän kokee tarvitsevänsä. (Kupias & Peltola 2009, 70.) Perehtyjän on osoitettava, että hän on sitoutunut oppimaansa sekä pyrkii kehittämään myös omia ratkaisuja asioihin. Perehtyjän on tärkeää pitäytyä sovituissa tavoitteissa sekä arvostaa perehdyttäjää ja hänen perehdytykseensä käyttämää aikaa. (Klasen & Clutterbuck 2008, 149.)

### 3.4 Perehdyttämisen suunnittelu ja toteutus

Suunnittelulla tarkoitetaan asioiden tavoitteellista ja tietoista pohtimista etukäteen. Perehdyttämisessä sillä tarkoitetaan työnopastuksen tavoitteiden pohtimista ja määrittelemistä ennalta. Suunnitteluun sisältyy muun muassa perehdyttämisen tavoitteiden asettaminen ja tilanteisiin valmistautuminen. Suunnitelmallisuus tuo toimintaan johdonmukaisuutta ja tehostaa sitä. (Kangas & Hämäläinen 2010, 6.) Hyvä perehdytys ja työnopastus edellyttävät suunnitelmallisuutta, dokumentointia, jatkuvuutta sekä huolellista valmistautumista. Suunnittelussa tulee ottaa huomioon perehdyttäjien ja opastajien koulutukset, tarvittavat materiaalit sekä seuranta ja arviointi. (Penttinen & Mäntynen 2009, 2.)

Työyhteisössä tulee olla laadittuna perehdyttämissuunnitelma. Perehdyttämissuunnitelmassa tulee käydä ilmi, kuka ottaa uuden työyhteisön jäsenen vastaan ja esittelee hänet läheisille työtovereille sekä koko työyhteisölle. Perehdyttämissuunnitelmaa laadittaessa on suunniteltava myös se, kuinka uusi työntekijä saa tietoa organisaatiosta, työtavoista ja päämääristä. Perehdyttämisen avulla tulokas on tärkeä saada tuntemaan itsensä tervetulleeksi työpaikkaan ja kuuluvansa osaksi työyhteisöä. (Juuti & Vuorela 2015, 63-64.)

Yleisen perehdyttämissuunnitelman lisäksi jokaisen perehdyttäjän on hyvä tehdä oma suunnitelmansa käytännön toteutuksesta. Siinä hän selvittää itselleen perehdytyksen perusasiat eli ketä, mitä, miksi ja miten hän perehdyttää. Suunnittelurunkoon on hyvä kirjoittaa, mitkä ovat työn päätavoitteet, mitkä ovat työn keskeiset tehtävät ja mitä työvaiheita se sisältää. Perehdytys on hyvä jaksottaa sopiviin kokonaisuuksiin. Tässä on hyvä käyttää apuna Viiden askeleen menetelmää: valmistautuminen, opetus, mielikuvaharjoittelu, taidon kokeilu ja harjoittelu sekä opitun varmistaminen. (Ahokas & Mäkeläinen 2013, 6-8.)

Perehdytyksen tueksi tulisi aina tehdä kirjallinen suunnitelma, jolla voi seurata opastuksen etenemistä. Suunnittelu säästää aikaa itse perehdytykseen ja toimii samalla perehdyttäjän muistin tukena. Suunnitelmassa tulee olla myös perehdytyksen seuranta ja arviointi. Näiden avulla voidaan katsoa tavoitteisiin pääseminen. Dokumentit allekirjoitetaan aina perehdytyksen päätteeksi. Esimerkiksi esimies voi säilyttää nämä dokumentit. (Ahokas & Mäkeläinen 2013, 6.)

Työnantajan on huolehdittava työntekijän perehdyttämisestä. Uuden työntekijän lähimmällä esimiehellä on vastuu uuden työntekijän perehdytyksen suunnittelusta, toteutuksesta ja seurannasta. Esimies voi joko itse toimia perehdyttäjänä, delegoida sen kokeneelle työkaverille tai järjestää koulutetun työhönohjaajan. Tavallisesti perehdytyksen suorittaa suunnitelman mukaan esimies ja työntekijä yhdessä, mutta niin esimiehellä, perehdyttäjällä, työhönohjaajalla kuin työyhteisölläkin on kullakin omat tärkeät tehtävänsä ja roolinsa perehdyttämisessä. Usein tulokas saa jonkun kokeneemmista työtovereista kummiksi, jonka puoleen hän voi kääntyä, jos kysymyksiä ilmenee. (Lepistö 2004, 58-59.)

Esimiehen tehtävä on kertoa työyhteisölle tulevasta työntekijästä ja varmistaa jo tätä kautta perehdytyksen toteutuminen. Jokaisen työyhteisössä tulee tietää, kuka on tulossa ja mihin tehtävään. Työyhteisön tulee olla valmis ottamaan uusi työntekijä vastaan, sillä valmistautumiseen käytetty aika säästää aikaa itse perehdyttämisvaiheessa. (Kangas & Hämäläinen 2010, 9.) Perehdyttäjän tehtävänä on auttaa tulokas oppimaan perehdytettävät asiat ja tarvittaessa auttaa häntä onnistumaan uudessa työssään koko työyhteisön ja organisaation tarpeet huomioiden (Kupias & Peltola 2009, 151 –152).

Uuden työntekijän töihin tulemista helpottaa huomattavasti se, jos perehdyttäjä on ollut häneen yhteydessä ennen ensimmäistä työpäivää, esimerkiksi puhelimen välityksellä. Tällöin uudella työntekijällä on tiedossa, kuka häntä on vastassa, ja uuden työn aloittaminen on miellyttävämpää, kun entuudestaan tuttu ihminen on vastassa. On myös muistettava hoitaa tarvittavat työvälineet kuntoon, esimerkiksi mahdolliset toimistotarvikkeet, avaimet, työasu, lomakkeet, ohjekirjat, tietokoneyhteys, matkapuhelin ja salasanat yms. (Kupias & Peltola 2009, 94, 103.)

Juutin ja Vuorelan (2002, 49) mielestä hyvä tapa vastaanottaa uusi työntekijä on esitellä hänelle hänen tuleva työtilansa ja tutustuttaa hänet muihin työntekijöihin. Kun uusi työntekijä huomaa, että hänen tuloonsa on valmistauduttu, hänet on huomattu ja otettu lämpimästi vastaan, kokee hän olevansa tervetullut uuteen työyhteisöön. Itse perehdyttäminen toteutetaan kasvokkain tapahtuvalla ohjauksella ja vuorovaikutuksella. Yhdessä tekeminen sekä myös perehdyttäjän eli ammattilaisen työn seuraaminen voi olla paikallaan. Perehdyttämisen toteutuksessa voidaan myös hyödyntää ohjauskeskusteluja, keskusteluja muiden työntekijöiden kanssa, esitelyjä, havainnointia sekä tulokaskursseja tai erilaisia koulutustilaisuuksia. Perehdyttäjän itsensä aktiivisuus ja motivaatio ovat myös perehdyttämisen onnistumisen kannalta tärkeässä roolissa. (Frisk 2003, 43.)

### 3.5 Perehdyttämisen vaiheet ja kesto

Perehdyttäminen ei tapahdu hetkessä, vaan se on prosessi. Sen kesto ei voida tarkkaan määrittää, vaan se on jatkuva sykli, jossa perehtyjän omalla aktiivisuudella on merkittävä rooli. (Kupias & Peltola 2009, 19.) Erilaiset prosessit tai etenemisvaiheet ovatkin tavallisia puhuttaessa perehdyttämisestä kokonaisuutena (Kupias & Peltola 2009, 102).

Koe-aika kestää yleisimmin kuusi kuukautta. Perehdytysjakson suositellaankin jatkuvan työntekijän koko koeajan ajan. Tänä aikana työntekijä on yleensä otettu työyhteisön kokonaisvaltaiseksi jäseneksi ja hän itse tuntee kuuluvansa työyhteisöön, jossa työskentelee. Perehdytysjakson pituus voi vaihdella työn luonteen mukaan. Sen loppumista on hankala määrittellä, koska perehdyttäminen loppuu vasta sitten, kun perehdytyksen tavoitteet on saavutettu. (Kjelin & Kuusisto 2003, 205.)

Työhön perehdyttäminen alkaa jo rekrytointivaiheessa. Työhön liittyvistä asioista, organisaatiosta, asiakkaista, työsuhdeasioista ja talon tavoista keskustellaan työnhakijan kanssa jo työhönottohaastattelussa. (Kangas & Hämäläinen 2010, 9.) Samalla työnantaja saa tietoa hakijan osaamisesta, näkemyksistä ja ajatuksista (Kupias & Peltola 2009, 102).

Kun työntekijä on valittu uuteen tehtävään, perehdytetään hänet organisaation tavoitteisiin ja toimintatapaan, ulkoiseen toimintakenttään ja tulevaisuuden näkymiin. Tämän jälkeen työntekijä tutustuu muihin työyhteisön jäseniin, tiloihin, järjestelmiin sekä työyhteisön käytäntöihin. Päämääränä on perehdyttää työntekijä työtehtävään ja työsuhdetta määrittäviin periaatteisiin ja sääntöihin. (Viitala 2007, 261 –262.)

Perehdyttämisessä on tärkeää aloittaa siitä, että perehdytettävän kanssa sovitaan siitä, mikä on ensimmäisen päivän tavoite ja mikä on pitkän aikavälin tavoite. Perehdyttämistä voidaan tehdä Viiden askeleen menetelmällä. Siinä aloitetaan valmistautumisesta. Perehdyttäjä motivoi ja luo uuteen työntekijään hyvän vuorovaikutussuhteen, jotta kummankin on helppo keskustella eteen tulevista asioista. (Ahokas & Mäkeläinen 2013, 10-11.)

Ensimmäisellä askeleella selvitetään aihe ja oppimistavoitteet sekä uuden työntekijän lähtötaso. Jos ensimmäisen askeleen asiat ovat uudelle työntekijälle selkeät, voidaan siirtyä seuraavalle askelmalle hyvinkin pian. Toisella askeleella tarkoituksena on opettaa työtehtävä sekä

siihen liittyvät keskeiset ohjeet ja toimintasäännöt. Asioiden perusteleminen on tärkeää, koska se tukee oppimista. On muistettava antaa perehdytettävän kokeilla itse asioita ja kysellä, jolloin perehdyttäjä voi arvioida oppimisen edistymistä. (Ahokas & Mäkeläinen 2013, 11; Kangas & Hämäläinen 2010, 15.)

Kolmas askel on mielikuvaharjoittelun askelma. Tässä vaiheessa pyydetään uutta työntekijää kuvaamaan työ, johon häntä on perehdytetty. Tässä vaiheessa siis harjoitellaan työtä, mutta vain ajatuksen tasolla. Neljännelle askeleelle siirryttäessä päästään jo harjaannuttamaan taitoja. Työntekijä tekee työn alusta loppuun ja perehdyttäjä seuraa. Molemmat arvioivat työntulosta. Rakentavasta keskustelusta hyötyvät molemmat ja saavat palautetta itselleen. Jos katsotaan tarpeelliseksi, niin harjoittelu voi vielä jatkua. Viimeinen viides askelma on opitun työn varmistaminen. Perehdyttäjä sekä perehdytettävä varmistavat oppimistavoitteiden saavuttamista. Tässä vaiheessa uusi työntekijä työskentelee jo itsenäisesti ja perehdyttäjä seuraa työskentelyä silloin tällöin. Yhdessä sovitaan seurannasta ja tässä vaiheessa päätetään perehdyttäminen. (Ahokas & Mäkeläinen 2013, 11; Kangas & Hämäläinen 2010, 16.)

### **3.6 Perehdyttämisen arviointi, seuranta ja kehittäminen**

Perehdyttämisen tuloksia tulee seurata ja arvioida: saavutettiin tavoitteet, onnistuiko suunnitelma, missä onnistuttiin, missä oli korjaamisen varaa ja voisiko jotain tehdä toisin? Perehdytettujen mielipiteitä kannattaa kuunnella ja ottaa ne huomioon kehitettäessä suunnitelmaa. Jatkuva seuranta ja päivittäinen palautteen antaminen työn edetessä ohjaavat oppimista. Keskustelujen avulla opitaan arvioimaan myös toisten toimintaa. (Ahokas & Mäkeläinen 2013, 12.)

Perehdyttämisjärjestelmää tulee ylläpitää koko ajan, vaikka henkilöstön vaihtuvuus olisi vähäistä. Erilaisten muutosten määrä ja nopeus lisääntyvät jatkuvasti. Ne aiheuttavat työpaikkojen perehdyttämisjärjestelmälle uusia vaatimuksia. Perehdyttämisvastuussa olevat tarvitsevat koulutusta ja valmennusta tehtävään. Vaikka työ osattaisiin konkreettisesti, sen lisäksi tarvitaan ymmärrystä perehdyttämisen arvioimiseksi. (Ahokas & Mäkeläinen 2013, 12.)

Perehdyttäminen on parhaimmillaan vuorovaikutuksellista oppimista, keskustelemista ja kannustamista. Työn ohessa käytyjä keskusteluja kannattaa kuitenkin täydentää myös seuranta-,



arviointi- tai kehityskeskusteluilla. Huolellisesti etukäteen valmisteltu keskustelutilanne tuo perehdyttäjällekin tietoa asioiden sujumisesta. Arvioinnissa kohteena ovat luonnollisesti ammattitiedot- ja taidot. (Kangas & Hämäläinen 2010, 17-18.)

### **3.7 Perehdyttämisen haasteet varhaiskasvatuksessa**

Työelämässä tapahtuvat nopeat muutokset tuovat mukanaan omat haasteensa varhaiskasvatuksen työkentälle. Muutoksia varhaiskasvatukseen lisäävät vuosittain muuttuvat lapsiryhmät sekä lasten kasvaminen ja kehittyminen. Suuret lapsiryhmät ja pienet tilat tuovat omat vaikeutensa henkilökunnalle. Nämä molemmat väsyttävät henkilökunnan ohella myös lapsia ja aiheuttavat yleistä levottomuutta. Voidaan puhua muutoskierteestä, joka asettaa omat haasteensa niin perehdyttämiselle kuin työntekijöiden jatkuvalla oppimiselle ja kehittymiselle. (Kiviahho 2011, 13; Nummenmaa & Karila 2011, 88; Viittala 2006, 64.)

Kasvatuksen ammattilaisilta vaaditaan tänä päivänä paljon. Heiltä edellytetään kasvatustietoisuutta sekä läsnäoloa erilaisissa kasvatusvuorovaikutussuhteissa. Työntekijän itsetuntemuksen tulisi olla hyvä ja hänen olisi myös osattava arvioida omaa toimintaansa, sillä nämä muodostavat perustan vuorovaikutustyölle. (Nummenmaa & Karila 2011, 39.) Vuorovaikutustilanteet vanhempien kanssa ovat tärkeitä ja antoisia, mutta niihin voi perehtyä vain itse kokeilemalla ja heittäytymällä niihin rohkeasti. Uusi työntekijä joutuu itse rakentamaan suhteensa vanhempiin aivan alusta saakka. Perheiden odotukset ja vaatimukset päivähoidon laadun suhteen ovat nousseet. Myös erityistä tukea tarvitsevien lasten sekä maahanmuuttajalasten määrät ovat kasvaneet. Muun muassa nämä seikat vaikuttavat päivähoidon sisältöön ja toiminnan suunnitteluun, samoin kuin päivähoidon henkilöstön ammattitaito. (Työturvallisuuskeskus 2001, 7.)

Päivähoidon henkilökunta on usein hyvin eri-ikäisiä ja omaavat erilaisia koulutustaustoja. Eri aikoina koulutukset ovat vaihdelleet ja monissa sisältö on hyvinkin toisistaan poikkeavaa. Sosiaalialalla, kuten myös päivähoidossa, ammattitaito pääsee kehittymään työtä tekemällä ja työssä oppimisen kautta. Opittuja tietoja ja taitoja tulee ylläpitää ja kehittää, sillä osaaminen ei ole pysyvää tai muuttumatonta. Aikaisemmin hankittu osaaminen voi vanheta, kun maailma

muuttuu jatkuvasti ja uusia toimintatapoja kehitetään lisää. Työpaikoilla on tärkeää pystyä tarjoamaan työntekijöille täydennyskoulutuksia, kehityskeskusteluita, mentorointia, työnohjausta sekä työpaikkaohjausta. (Kiviaho 2011, 13; Nummenmaa & Karila 2011, 88; Viittala 2006, 64.)

Päivähoidossa perehdyttämisen haasteeksi nousevat myös vaihtelevat ja haastavat tilanteet. On mahdotonta varautua etukäteen tuleviin tilanteisiin, sillä jokainen päivä on erilainen ja maailma muuttuu jatkuvasti. Tämä haastaakin kaikki päivähoidon kentällä työskentelevät esimiehet, joilta vaaditaan huolellista ja perusteellista työntekijöiden perehdyttämistä ja ohjaamista vaikeiden tilanteiden varalle. Perehdyttäjän on mahdotonta varautua kaikkiin tulokkaan eteen tuleviin tilanteisiin. Sen lisäksi, että jokainen päivä on erilainen, on myös jokainen lapsi ja perhe omanlaisensa. Vastaan ei tule kahta samanlaista lasta tai perhettä samanlaisine toimintatapoineen. (Kiviaho 2011, 13.) Henkilökunnan ammatillinen osaaminen on koetuksella. On pystyttävä kohtaamaan jokainen lapsi ja perhe yksilöllisesti ammattitaidon vaatimalla tavalla. Perheet ovat erilaisia erilaisineen tarpeineen ja haasteineen, mutta silti toiminta tulee osata suunnitella toimivaksi kokonaisuudeksi suurissakin lapsiryhmissä. (Hujala, Nivala, Parrila & Puroila 2007, 125.) Tämä vaatii perehdyttäjältä joustavuutta ja perehdytettävältä kykyä oppia joustamaan sekä soveltamaan oppimaansa uusien tilanteiden edessä. Uudenlaisten tilanteiden hallintaan ei ole olemassa ohjeita, ja vain kokeilun kautta opitaan tuntemaan, mikä toimii ja mikä ei. Varhaiskasvatustyössä opitaan jatkuvasti uusia asioita lapsista, aikuisista, ympäröivästä ympäristöstä, kotimaasta tai koko maailmasta sekä näiden kaikkien vaikutuksista toisiinsa. Työ on jatkuvaa, jopa elinikäistä harjoittelua ja perehtymistä erilaisiin ja ainutlaatuisiin asioihin ja ihmisiin.

Tavallisimmin perehdytyksen ongelmat liittyvät ajan ja resurssien puutteeseen, huonoihin perehdytyksen taitoihin tai siihen, että työhön perehdytyksen tarve arvioidaan väärin, jolloin perehdytys jää liian vähäiseksi. Perehdytyksen tarve voidaan arvioida väärin esimerkiksi tilanteissa, joissa työntekijä siirtyy samankaltaisesta työnkuvasta uuteen työpaikkaan tai esimerkiksi työpaikan sisällä uuteen työnkuvaan. (Euroopan työterveys- ja työturvallisuusvirasto.) Perehdytyksen ongelmana ilmenee useimmiten ajan ja resurssien puute. Perehdytyksen koetaan usein jäävän taka-alalle, koska työntekijä otetaan usein työhön paikkaamaan jo olemassa olevaa resurssipulaa, eikä näin ollen työpaikalla kyetä järjestämään resurssipulasta johtuen riittävää perehdytystä tai riittävän pitkää perehdyttävää jaksoa työpaikalla. Perehdyttämisen haasteet nousevat todennäköisemmin esiin pienemmissä kuin suuremmissa yrityksissä, joilla ei ole samanlaista kapasiteettia huolehtia perehdyttämisestä. Varhaiskasvatuksen kentällä ero kun-

nallisten ja yksityisten varhaiskasvatuspaikkojen välillä voi muistuttaa tätä asetelmaa. Yksityisillä varhaiskasvatusyksiköillä resursseja saattaa olla enemmän ja ne voidaan mahdollisesti suunnata tehokkaammin haluttuun kohteeseen.

Perehdytyksen käytännön ongelmana nähdään myös se, että perehdytyksen osapuolet ovat ymmärtäneet perehdyttämisen tarkoituksen eri tavoin. Perehdytettävä on esimerkiksi voinut saada vain pintapuoleista tietoa työstä ja työnkuvasta, ja voi silti kokea saaneensa hyvän ja kattavan perehdytyksen. Tämänkaltaisissa tilanteissa perehdytys on onnistunut vain osittain. (Palosaari 2006, 46.) Puutteelliseen tai vain osittain onnistuneeseen perehdytykseen vaikuttaa myös se, jos työntekijän todellinen osaamisen taso arvioidaan väärin. Perehdytyksen tulisikin perustua oikeille tarpeille, joten osaamisen taso tulee kartoittaa hyvin ja perehdytystä tulisi kyetä suunnittelemaan yksilöllisesti tarpeen mukaan. (Kjelin & Kuusisto 2003, 242.)

Päiväkodeissa on tärkeää, että kasvatusyhteisöt keskustelevat toistensa kanssa, sillä varhaiskasvatustoiminta toteutuu juuri näissä yhteisöissä. Toimintakäytännöt, jotka näihin yhteisöihin ovat muodostuneet rakentavat vuorovaikutusta lasten ja aikuisten välille, hoitajien ja vanhempien välille sekä hoitajien keskinäiselle suhteelle. Usein päiväkotien yhteisöllistä luonnetta pidetään itsestään selvyytenä, vaikka työkultuurit eivät aina yhteisöllisiä olisikaan. Tyypillistä on, että kasvatushenkilöstö perustaa ajatuksensa ja opetuksensa erilaisille käsityksille ja ajattelu-tapa lapsista, oppimisesta ja kasvatuksesta poikkeaa toisistaan. Lapsi ei ymmärrä tätä ja riskinä onkin, että lapsi kokee eri hoitajien toisistaan poikkeavan ohjaamisen epäjohdonmukaisena. Juuri tämän vuoksi kasvatusyhteisöjen ammattilaisten tulee kiinnittää huomiota yhteisiin keskusteluihin ja ymmärtää niiden suuri merkitys lasten ja lasten vanhempien kannalta. (Nummenmaa & Karila 2011, 80–81.)

Päivähoidossa perehdytettäessä ei perehtyminen varsinaisesti lopu lainkaan. Muodollinen työnopastus ja perehdyttäminen voi viedä muutaman viikon, mutta todellinen perehtyminen työhön jatkuu työn mukana niin kauan kuin alan työtä tekee. Nykypäivän muuttuvat työmuodot, perheiden rakenteet sekä uudet ja erilaiset hoidontarpeet laittavat varhaiskasvatuksen ja päiväkodit sopeutumaan ja kehittämään toimintaansa jatkuvasti nousevien tarpeiden mukaisesti.

## 4 PEREHDYTYSKANSIO PROSESSINA

Ryhtyessämme miettimään ja suunnittelemaan opinnäytetyömme aiheen valintaan, olimme hieman hukassa siitä, millainen opinnäytetyön tulee olla, miten laaja ja minkälaisesta aiheesta. Kuitenkin jo heti ensi alkuun huomasimme tavoitteidemme olevan yhtäläiset ja lisäksi suuntautuminen opinnoissa on meillä molemmilla sama: varhaiskasvatus. Yksi tärkeimmistä tavoitteista ja kriteereistä niin opintojen kuin opinnäytetyön suhteen oli kummallakin saada lastentarhaopettajan kelpoisuus. Näin ollen oli itsestään selvää rajata aiheemme niin, että se tulee liittymään varhaiskasvatukseen.

Työstimme yhdessä syksyllä 2017 varhaiskasvatuksen kehittämistehtävänä yksikön varhaiskasvatussuunnitelmaa ryhmäperhepäiväkoti Ipanatupaan. Työssä jatkokehittämiseksi nostimme perehdytyskansion uudistamisen, ja idea jäi kytemään ajatuksiimme opinnäytetyön aiheena. Mietimme asiaa ja kun syksyllä 2018 avasimme uuden yksikön, tuntui meistä perehdytyskansion tekeminen entistä enemmän oikealle aiheelle opinnäytetyöllemme.

Opinnäytetyömme on produktiivinen eli opinnäytetyön prosessista syntyy produkti työelämän käyttöön. Produktiivinen opinnäytetyö poikkeaa tutkimuksellisesta opinnäytetyöstä ja usein puhutaankin toiminnallisesta opinnäytetyöstä. Eroihin kuuluu se, ettei produktiivisessa opinnäytetyössä ole tutkimuskysymyksiä eikä tutkimusongelmia. Produktiivisen opinnäytetyön tuotoksena syntyy opinnäytetyöprosessin raportin lisäksi aina jotain konkreettista, esimerkiksi opas, kansio, internetsivut tai tapahtuman toteuttaminen. Tärkeää on muistaa, että valmis produkti vastaa kohderyhmän tarpeita ja toiveita. (Vilka & Airaksinen 2003, 9, 30, 65.) Toiminnallinen opinnäytetyömme on perehdytyskansio ryhmäperhepäiväkoti Ipanatupaan. Sen toteutustapa on kansio, joka on lisäksi sähköisessä muodossa yksikön muistitikulla, jolloin kansiota on helppo tarvittaessa päivittää. Lisäksi sähköinen versio voidaan tallentaa esimerkiksi perehdytettävän omalle muistitikulle, jolloin perehdytysopasta voi lukea työpaikan ulkopuolella.

Toiminnallisena opinnäytetyönä toteutettu tuote ei yksin riitä opinnäytetyöksi. Produktiivinen opinnäytetyö pohjautuu teoreettiselle viitekehykselle. Tämän tulee sisältyä valmiiseen opinnäytetyöhön ja sen avulla osoitetaan kyky yhdistää teoriatieto ammattikäytäntöön. Teoreettista nä-

kökulmaa ei aina tarvitse tai pysty käsittelemään perinpohjaisesti. Tällöin riittää, että teoriaosuudessa aiheet käsitellään tiivistetysti. (Vilkkä & Airaksinen 2003, 41–43.) Perehdyttäminen on hyvin laaja-alainen prosessi, joten olemme pyrkineet rajaamaan teoreettisen viitekehyksen tiiviiksi kokonaisuudeksi, jonka keskiössä on perehdyttäminen ja sen merkitys työyhteisössä sekä perehdyttämisen hyödyt. Samalla pohdimme, millaisia ominaisuuksia hyvällä perehdyttäjällä täytyy olla, perehdyttämisen lainsäädännöllisiä asioita sekä perehdyttämiseen liittyviä haasteita varhaiskasvatuksen työkentällä.

Opinnäytetyöraportti on rakenteeltaan kuin kertomus, jonka juoni etenee sen mukaan, millainen prosessi on ollut. Raportista selviää, miten opinnäytetyön aihe on löytynyt, mitkä ovat tekemisen kohteet, ratkotut kysymykset, keinot vastausten löytämiseen sekä erilaiset ratkaisut ja valinnat, joihin on päädytty työn edetessä. (Vilkkä & Airaksinen 2003, 82.) Opinnäytetyön raportti perustuu toiminnallisesta tuotoksesta ja sen valmistumisesta, jotka perustuvat prosessin aikana tehtyihin muistiinpanoihin. Opinnäytetyöprosessin laajuuden sekä pitkäkestoisuuden vuoksi loppuvaiheen muistamisen helpottamiseksi on hyvä pitää opinnäytetyöpäiväkirjaa, joko sanallisessa tai kuvallisessa muodossa. Päiväkirjaa tulee pitää aina aiheen valitsemisesta lähtien. Päiväkirjan tulisi pitää sisällään pohdintaa, ideointia, kirjallisuutta, artikkeleita ja lehti-aiheita. Materiaalin kerääminen helpottaa samalla työn teoreettisen viitekehyksen valmistelua. (Vilkkä & Airaksinen 2003, 19–20.) Olennaista toiminnallisissa opinnäytetyöissä on raportin ja tuotoksen muodostama kokonaisuus ja osien yhteensopivuus. Molempien osuuksien laatiminen vaatii huomiota, eikä kumpaakaan tule laiminlyödä. (Vilkkä & Airaksinen 2003, 83.) Raportissa kuvaamme perehdytyskansion laatimista vaihe vaiheelta. Pyrimme muun muassa selvittämään miten aihe on saanut alkunsa ja millaisiin valintoihin olemme päätyneet kansion sisällön sekä ulkonäön suhteen. Muistin tueksi olemme kirjanneet alkuperäiseen ideapaperiin ylös tärkeitä päivämääriä ja edistymisen askeleita, jotta saisimme säilytettyä raportissa punaisen langan. Ideapaperi on toimittanut koko projektin ajan opinnäytetyöpäiväkirjan virkaa.

Koska produktiivisessa opinnäytetyöprosessissa syntyy sekä raportti että itse tuotos, on palautteen saaminen tuotokselle tärkeä osa kokonaisuutta. Sen avulla saadaan tietoon vastaako produkti työelämän odotuksia ja mitä kehitettävää siinä vielä olisi. Omassa arvioinnissa tulee pohtia, miten tavoitteet saavutettiin, mitä niistä ei saavutettu ja miksi. Arvioimisen apuna pystyy juurikin hyödyntämään produktista saatua palautetta. (Vilkkä & Airaksinen 2003, 154–157.) Opinnäytetyö on toteutettu tiiviissä yhteistyössä työelämän kanssa, joten henkilöstöllä on ollut

mahdollisuus vaikuttaa perehdyttämismateriaalin lopulliseen sisältöön ja ulkoasuun. Työyhteisöltä saatua palautetta olemme hyödyntäneet kansion suunnittelu- ja toteutusvaiheessa. Opinnäytetyön lopussa pohdimme, miten mielestämme perehdytyskansiolle asetetut tavoitteet on saavutettu.

#### **4.1 Tavoitteet ja tarkoitus**

Opinnäytetyömme keskeisenä tarkoituksena oli saada ryhmäperhepäiväkoti Ipanatuvalla toimiva ja henkilöstön toiveet huomioiva perehdytyskansio, jota hyödyntää tulevaisuudessa. Tavoitteita varsinaiselle perehdytyskansiolle oli saada siitä yksikön toimintaa ajatellen palveleva kokonaisuus sekä ylipäätään perehdytyskansion käyttöönoton toteuttaminen Ipanatuvan arjessa uusille työntekijöille, sijaisille sekä opiskelijoille. Perehdytyskansioon oli tarkoitus saada kasattua ryhmäperhepäiväkoti Ipanatupaa ajatellen kuvaus mahdollisimman laajasti sen toimintatavoista sekä kaikki Ipanatuvan toimintaa ohjaavat asiakirjat yksiin kansiin. Kun kaikki oleellinen toimintaa koskettava tieto on yhdessä paikassa, on perehdyttäjänkin helpompi ryhtyä perehdyttämään uutta tekijää. Perehdytyskansion ajatuksena on myös edistää vanhojen työntekijöiden työhyvinvointia luomalla yhteneväiset toimintamallit. Ipanatupa on ollut toiminnassa reilut kahdeksan vuotta ja ajansaatossa toiminta on muotoutunut uomiinsa. Jotta toiminta pysyisi laadukkaana, on toimintamallit hyvä kirjata auki.

Perehdytyskansio on osa yksikön laadun kehittämistä, joten kansio on laadittu yhdessä henkilöstön kanssa heidän toiveidensa pohjalta. Taustamateriaalina on käytetty yksikön aiempaa perehdytyskansiota sekä valmiina löytyvistä kansioista on poimittu vinkkejä. Ipanatuvan perehdytyskansiota suunniteltaessa on otettu huomioon, että yksikkö toimii päiväkodin ja perhepäivähoidon välissä, jolloin myös perehdytyksessä on vaikutteita molemmista.

Opinnäytetyömme kirjallisen osuuden tavoitteena on kuvata perehdyttämistä ja sen merkitystä työelämälle, avata hieman varhaiskasvatuksen käsitettä ja ryhmäperhepäiväkotihoidon sekä tiivistää prosessikuvaus perehdytyskansion laatimisesta.

## 4.2 Toteutus

Perehdytyskansion tekeminen oli monivaiheinen prosessi ja vaati tiivistä yhteistyötä Ipanatuvan henkilöstön kanssa. Kaikki alkoi siitä, kun tartuimme varhaiskasvatuksen kehittämistyönä syntyneeseen jatkokehittämisideaamme perehdytyskansion uudistamisesta. Työ alkoi tarkastelemalla Ipanatuvan olemassa olevaa perehdytyskansiota. Totesimme, että kansiossa oli paljon vanhentunutta ja epäolennaista tietoa, jotka täytyisi päivittää nykyhetken tietoja vastaavaksi. Olemassa oleva kansio oli tiedoiltaan muutenkin aika rajattu, joten tässä vaiheessa varmistuimme siitä, että haluamme ryhtyä toteuttamaan perehdytyskansiota opinnäytetyönä.

Kun ajatus perehdytyskansion uudistamisesta varmistui itsellemme, esittelimme ajatuksen varovaisen harkitusti Ipanatuvan henkilökunnalle 14.8.2018 pidettävässä tiimipalaverissa. Olimmehan jälleen sitouttamassa heitä yhteiseen projektiin, joka vaati jokaiselta tekijältä oman panoksensa. Ajatusten esittelyn tuloksena saimme henkilökuntamme mukaan yhteiseen projektiin. Olimme kaikki yhtä mieltä siitä, että kansio vaatii päivitystä ja tietojen lisäämistä. Totesimme, että kattavan perehdytyksen avulla helpotetaan uuden työntekijän tutustumista uuteen työympäristöön ja koko organisaation toimintaan sekä nopeutetaan itsenäiseen työskentelyyn ryhtymistä. Hyvällä perehdyttämällä uusi henkilöstö myös sitoutuu työyhteisöön. Samalla kansio toimisi hyvänä muistin tukena.

Hyväksytimme idean koululla, minkä jälkeen teimme kirjallisen sopimuksen 30.8.2018 oman yrityksemme, Tähtituvat Avoimen yhtiön kanssa opinnäytetyön tekemisestä. Tämän jälkeen aloitimme varsinaisen yhteistyön ja perehdytyskansion suunnittelemisen. Opinnäytetyön ohjaavaksi opettajaksi vahvistui Kirsi Herranen-Somero.

Suunnittelutyö alkoi heti syyskuun alusta. Aloitimme teoria-aineiston kokoamisesta. Aloitimme tämän prosessin lainaamalla ja varaamalla kirjastosta perehdyttämiseen liittyvää materiaalia. Pyrimme valitsemaan mahdollisimman tuoretta ja monipuolista lähdekirjallisuutta, jotta aineisto olisi luotettavaa. Rajasimme lähteissä aineistoa niin, että jokainen käytettävä teos oli 2000-luvun puolelta. Tutustuimme myös muiden tekemiin opinnäytetöihin ja otimme kirjavinkkejä heidän lähdeluetteloistaan. Tämän lisäksi tutustuimme perehdyttämiseen liittyvään lainsäädäntöön sekä luotettaviin Internet-sivuihin.

Istahdimme kaksin kahvikupposen ääreen kokoamaan yhteen meidän ajatuksiamme perehdytyskansion sisällöstä sekä ulkonäköseikoista. Kävimme läpi useita eri perehdytyskansioita haakeksemme mallia ja osviittaa työstämämme kansion sisältöön. Löysimme lainattujen opinnäytetöiden lisäksi Theseuksen kautta muutamia opinnäytetyönä tehtyjä perehdytyskansioita, joista saimme ideoita myös oman kansiomme sisällöksi. Kirjasimme esille nousseita ajatuksiamme ideapaperille. Samaan aikaan henkilökunta valmistautui prosessiin tutustumalla jokainen omassa aikataulussaan valmiisiin perehdytyskansioihin ja kirjaamalla ylös ajatuksiaan siitä, mitä tietoa haluaisi kansion sisältävän. Sovimme, että 5.10.2018 kokoamme ajatukset yhteen ja ryhdymme muokkaamaan alkuideaa yhdeksi kokonaisuudeksi.

Suunnitteluvaiheessa oli tärkeää miettiä, mikä tarkoitus kansiolla on ja mitä tavoitteita haluamme kansiolla saavutettavan. Näkemyksemme tähän oli, että tarkoituksena on tuottaa yksikölle tiivis, mutta kattava paketti Ipanatuvasta ja sen toimintatavoista. Kansiosta löytyviin asioihin voisi palata, kun halutaan tarkistaa toimintaohjeita. Yhtäläinen tavoite, jonka molemmat halusimme asettaa kansiolle, oli suunnitella ja toteuttaa henkilöstöä kuunnellen kattava työntekijöitä, sijaisia ja opiskelijoita palveleva työkalu, jota tultaisiin käyttämään perehdyttämisen tukena. Uusien työntekijöiden perehdytyksen lisäksi tarkoituksena on edistää Ipanatuvan työntekijöiden työhyvinvointia luomalla yhteneväiset toimintamallit.

Opinnäytetyön tutkimussuunnitelmaseminaariin osallistuimme 20.9.2018. Seminaaria varten olimme valmisteilleet tiivistetyn Powerpoint-esityksen tulevasta opinnäytetyöprosessista sekä sen hetkisestä aikatauluajatuksistamme. Seminaarissa esittelimme lyhyesti opinnäytetyömme ohjaajalle alustavan suunnitelmamme siitä, miten opinnäytetyömme virallisesti alkaisi, mitä se tulisi pitämään sisällään ja miten lopulta saavuttaisimme valmiin työn ja sen tavoitteet. Esityksessä kävimme samalla läpi alustavaa ideointia ja keskustelua opinnäytetyön teoriaosan sisällöstä. Otsikoinneista eikä tarkemmista lähdemateriaaleista ollut tässä vaiheessa vielä lopullista tietoa.

Tutkimussuunnitelmaseminaarin jälkeen esittelimme alustavat ajatuksemme ja seminaarissa saamamme ideat Ipanatuvan henkilökunnalle 5.10.2018 pidettävässä ideariihessä. Keräsimme ajatukset yhteen ja nopeasti huomasimme, että sekä meidän että henkilökunnan ajatukset kansion sisällöstä olivat hyvin yhteneväiset. Molemmat halusimme pitkälti samoja sisältöjä kansioon. Henkilökunnalla painottui loogisesti hieman enemmän lapsien kanssa työsken-



telyyn liittyvät asiat, kun vastaavasti meidän pääpainonamme olivat henkilökuntaan ja työsuhteeseen liittyvät asiat. Alkuideaa muokattiin keskustellen henkilökunnan kanssa ja illan päätteeksi meillä oli raakaversio kansion sisällöstä selvillä.

Opinnäytetyön lähdeaineistoon olimme perehtyneet alustavasti heti suunnittelutyön alussa. Loimme tässä vaiheessa alustavan sisällysluettelon, jonka mukaan aioimme edetä työsuhteen. Varauduimme kuitenkin tekemään teoriaosaan tarvittaessa muutoksia. Varasimme ohjausajan Kirsi Herranen-Somerolle 12.10.2018, mutta jouduimme sen perumaan työpaikalla sattuneen sairastapauksen vuoksi. Lähetimme sisällysluettelorungon sähköpostina Kirsi Herranen-Somerolle 2.11. Opettajalta saimme hyväksynnän sisällysluettelosta 9.11, mutta samalla myöskin ideoita työn tekemiseen. Kirsi Herranen-Somero arvioi rungon olevan hyvä, mutta sisällysluetteloön voisimme lisätä vielä otsikon perehdyttämiskansion visuaalisesta ilmeestä ja pohdiskella sitä, millainen on hyvä perehdytyskansio visuaalisestakin näkökulmasta tarkasteltuna.

Ryhdyimme kokoamaan perehdytyskansion sisältöä pala palalta. Kirjasimme tekstiä otsikko kerrallaan miettimättä, etenevätkö asiat loogisessa järjestyksessä. Kun olimme mielestämme saaneet kootuksi sovitun sisällön ja kansion runko alkoi hahmottua, lähetimme kansion luettavaksi henkilökunnalle 23.11.2018. Sovimme, että menemme kuulemaan kommentit ennen joulua 11.12.2018. Henkilökunnalta tulleen palautteen myötä päädyimme jakamaan perehdytyskansion osiin. Yhdessä tutustuimme valmiiseen perehdytyskansioon, jossa oli työntekijöidemme mielestä looginen ja selkeä runko kansion rakenteeksi. Päädyimme käyttämään samaa runkoa omassa kansiossamme. Jaoimme valmiit otsikot vielä ennen joulua osioihin. Aluksi osioita tuli neljä: Ryhmäperhepäiväkoti Ipanatupa, työntekijänä Ipanatuvalla, henkilökunnan hyvinvointiin ja turvallisuuteen liittyvät asiat sekä lasten kanssa työskentelyyn liittyvät velvoitteet.

Ensimmäinen osio sisältää yleistietoa Ipanatuvasta. Toisessa osiossa käydään lävitse työsuhteeseen liittyviä asioita ja velvoitteita. Henkilökunnan hyvinvointiin liittyvässä osiossa käsitellään mm. työterveyshuoltoa, sairaspöissaoloja sekä työturvallisuuteen ja työssä viihtymiseen liittyviä seikkoja. Neljänteen osioon kokosimme lasten kanssa työskentelyyn liittyvät velvoitteet ja arjen käytänteet.

Tutkaillessa valmiita kansioita saimme joulun aikaan vielä uuden idean opiskelijoille suunnatusta osion työstämisestä. Hahmottelimme joulun välipäivinä ideapaperille, mitä opiskelijan perehdyttäjän olisi hyvä muistaa opiskelijalle kertoa. Löysimme valmiin pohjan, jota hyödynsimme hieman muokkaillen omaan kansioomme. Myös opiskelijoille valmistui oma muistilista työssäoppimisjakson ajalle, josta on hyvä tarkistaa, mitä asioita Ipanatupa edellyttää opiskelijalta. Erillisestä listasta voi myös lukea, mitä omaehtoisia töitä Ipanatuvalla voi tehdä mm. lasten päiväuniaikaan. Näin osioiden määrä kasvoi yhdellä ja otsikoksi nimesimme opiskelijan perehdytys.

Vuoden vaihtuessa kävimme kertomassa Ipanatuvalla uuden osion rakentumisesta. Työntekijät ottivat asian hyvin ja iloitsivat jopa siitä, että olimme ymmärtäneet huomioida opiskelijatkin. He kun näyttelevät myös suurta roolia Ipanatuvan arjessa. Saman tien saimme jatkoideana Ipanatuvan yhteistyökumppaneiden lisäämisen opiskelijoiden osuuteen. Tämä kysymys yhteistyökumppaneista, kun tulee melkein jokaisen opiskelijan suusta. Otimme neuvosta vaarin ja lisäsimme listan yhteistyökumppaneista opiskelijoita ajatellen.

Kun luulimme jo saaneemme kansion sisällön valmiiksi, tuli työntekijöiltämme vielä yksi pyyntö liittyen kansion sisältöön. He toivoivat ohjeistusta päivähoitopaikan hakemisprosessiin. Sitä olisi hyvä käyttää muistin tukena uuden lapsen aloittaessa päivähoitoa sekä tarkistaa mm. päivähoitotarpeen muutos- ja irtisanomiskäytänteet. Tammikuun 2019 lopussa työstimme tämän osion valmiiksi, minkä jälkeen ryhdyimme lukemaan koko kansion sisältöä ajatuksella. Lu-kiessa tekstiä lävitse päädyimme vielä jakamaan opiskelijan perehdytysosuuden pienempiin palasiin. Tämä tuntui meistä loogisemmalta ratkaisulta kokonaisuuden kannalta. Lisäsimme vielä loppuun tärkeät yhteystiedot, jotka näyttivät olevan useimmissa perehdytyskansioissa yhtenä osana.

Loppujen lopuksi osioita tuli kymmenen: ryhmäperhepäiväkoti Ipanatupa, työntekijänä Ipanatuvalla, henkilökunnan hyvinvointiin ja turvallisuuteen liittyvät asiat, lasten kanssa työskentelyyn liittyvät velvoitteet, päivähoidon aloituskäytänteet, yhteistyötahot, opiskelijan perehdyttäjän muistilista, opiskelijan muistilista, omatoimiset työt Ipanatuvalla sekä tärkeitä yhteystietoja.

Samaan aikaan kun kansion sisältö alkoi helmikuun puolessa välissä saada sisältöineen lopullisen muotonsa, pääsimme työstämään opinnäytetyön teoreettista lähdeaineistoa toden teolla

sekä päivittämään ja luomaan kansion liitteeksi tulevia asiakirjoja vastaamaan tätä päivää. Onneksemme suurin päivitettävä asiakirja, Ipanatuvan varhaiskasvatussuunnitelma oli työstetty valmiiksi varhaiskasvatuksen kehittämistehtävänä. Muut asiakirjat, jotka päätimme yhdistää osaksi perehdytyskansiota ovat yksikön palo- ja pelastussuunnitelma sekä turvallisuussuunnitelma, omavalvontasuunnitelma, elintarvikkeiden ja siivouksen omavalvontasuunnitelma sekä varhaisen tuen malli. Tähän ratkaisuun päädyimme työyhteisön kanssa käydyn keskustelun jälkeen. Koemme, että ko. asiakirjat ovat tiivis osa yksikön toimintatapoihin perehtymistä.

Toimitimme viimeistelyä vaille valmiina olleen kansion oikoluettavaksi ja arvioitavaksi Ipanatuvan henkilöstölle maaliskuun alkupuolella. Kansio sisälsi perehdytysosan ja päivitettyt asiakirjat sekä työstämämme liitteet: esimerkkikaavio työvuorojen merkkaamisesta työvuorolistalle, työnkuvat, siivouksen ABC sekä vaitiolosopimus pohjan. Perehdytyksen tarkistuslista ja kansion visuaalinen ilme eivät olleet tässä vaiheessa vielä valmiina. Palautteen ja viimeiset korjausehdotukset sovimme haettavaksi maaliskuun lopussa, sillä halusimme saada kansion työstämisen hetkellisesti päätökseen. Palautetta lähes valmiista perehdytyskansiosta keräsimme tiimipalaverissa 29.3.2019. Palautteen antamiseen osallistui koko henkilöstö. Kansiota kuvailtiin informatiiviseksi, kattavaksi, selkeäksi, siistiksi, loogisesti eteneväksi, toimivaksi sekä ajan tasalla olevaksi kokonaisuudeksi.

Kansion ollessa arvioitavana tuli visuaalinen suunnittelu ajankohtaiseksi –tutustuimme visuaalista viestintää ja julkaisun tekemistä käsittelevään kirjallisuuteen, jonka avulla voimme perustella valintojamme. Koskisen (2001, 70) mielestä hyvän lopputuloksen aikaansaamiseksi on turvallista valita painotuotteeseen vain yksi peruskirjaintyyppi ja tarvittaessa toinen ainoastaan pääotsikoihin. Vertailimme erilaisia kirjaintyyppejä ja valitsimme tuotteeseemme kauttaaltaan Times New Romanin, koska se on mielestämme sopivan hillitty, perinteinen ja lukijaystävällinen fontti. Kirjainkoko on leipätekstissä 12 ja pääotsikoissa 14. Riviväli 1,5 sekä tasareunainen ladonta helpottavat osaltaan tekstin luettavuutta. Korosteita, kuten otsikkotasoja, värejä ja lihavoitua, käytimme harkitusti ja johdonmukaisesti. Otsikot ovat lyhyitä ja tehokkaita. Luettelointi selkiyttää perehdytyskansion sisältöä.

Tähtituvilla visuaalisuuden teemana ovat toimineet kynät, joten päädyimme kyniin myös kansiossa ja asiakirjoissa. Tavoitteenamme oli saavuttaa yhtenäinen linja yrityksen visuaalisen ilmeen kanssa. Mielestämme kynät kuvastavat hyvin sitä, miten varhaiskasvatus elää koko ajan ja sisältää erivärisiä ja erilaisia toimintoja. Varhaiskasvatuksessa olevat lapset ja heidän

perheensä ovat erinäköisiä ja kokoisia kuten kynät. Värikynät itsessään jo ovat melko keskeinen osa varhaiskasvatusta, koska niitä lapset käyttävät lähes päivittäin. Iloisen eri väriset värikynät itsessään ovat visuaalisesti mukava silmälle.

Työstimme niin kansiota kuin teoriaosuutta muun arjen ohella syksystä 2018 kevääseen 2019. Samassa rytäkässä avasimme uuden yksikön syyskuun -18 alussa, mikä osaltaan hidasti syyspuolella mahdollisuutta tehdä opinnäytetyötä tiiviisti. Teoriaosuuden kirjoittamista päätimme jakaa keskenämme, jotta kumpikin voisi aina sopivan tilaisuuden tullen kirjoittaa sitä ja näin teoriaosuuskin saataisiin jouhevammin kasaan. Mari aloitti kirjoittamisen varhaiskasvatuslaista ja ryhmäperhepäivähoidosta ja Reetta kirjoitti perehdyttämiseen liittyvistä asioista. Informoimme aina toisiamme, kun olimme saaneet jotain teoriaa kokoon, jotta toinen voisi käydä lukemassa lävitse kirjoitetun tekstin. Täydensimme toistemme alueita ja kävimme aika-ajoin yhteisissä istunnoissa läpi, mitä olimme saaneet aikaiseksi. Aika nopeasti huomasimme, että teoriaosuus alkoi olla valmis. Tekstiä oli saatu tuotettua ja asiaa alkoi olla siinä määrin, että rajausta oli hyvä tehdä, jotta työ ei paisuisi. Produktion toteutumista olemme avanneet yhdessä ideapaperille matkan varrella kirjattujen muistiinpanojen avulla. Ideapaperi on toiminut meille muistin tukena, jotta olemme saaneet koottua asiat loogiseen aikajärjestykseen kirjatessamme opinnäytetyön toteutusvaihetta.

Viimein tuli aika miettiä opinnäytetyöllemme kuvaavaa nimeä. Meille oli jo alkujaan selvää, että haluamme nimeksi jotain muuta kuin perinteisen perehdytyskansio Ipanatupaan –tyylisen otsikon. Otsikon täytyy mielestämme puhutella lukijaa, herättää ja aikaan saada positiivinen mielikuva opinnäytetyöstä. Samalla otsikon pitäisi olla kuvaava otsikko opinnäytetyöstä. Pitkien pohdintojen jälkeen päädyimme nimeämään opinnäytetyön SÄ + MÄ = ME – perehdytyskansio ryhmäperhepäiväkoti Ipanatupaan. Otsikko kuvaa mielestämme sitä, kuinka uusi työntekijä tulee taloon itsenään ja perehdyttäjä antaa hänelle perehdytystä yrityksestä ja sen toiminnasta. Kun perehdytys on saatu loppusuoralle, ollaan yhtä samaa ME-tiimiä.

Opinnäytetyölle emme alkujaankaan asettaneet tietoisesti mitään tiukkaa aikataulusta, vaan työ eteni omalla painollaan opintojen, työn ja perheen ohessa. Koko prosessi on valmistunut päättäväisesti ja määrätietoisesti meidän kahden käsialaa noudattaen. Ohjauksen käynnelle emme ennättäneet varata aikoja ja ensimmäisen kerran Kirsi Herranen-Somero pääsi tarkastelemaan aikaansaannostamme työn ollessa viimeisiä viilailuja vaille valmiina. Lähetimme Kirsi Herranen-Somerolle työn luettavaksi 7.5.2019.

Täysin valmis kansio luovutetaan Ipanatuvan käyttöön uuden toimintakauden alkaessa sekä kirjallisena kansiona että sähköisenä tiedostona. Perehdytyskansion päivittäminen tapahtuu yrittäjien toimesta, jotta jokaisessa yksikössä on samanlainen tieto. Valmis kansio sisältää yhteensä 31 sivua ja lisäksi liitteenä ovat Ipanatuvan asiakirjat: yksikön varhaiskasvatussuunnitelma, yksikön palo- ja pelastussuunnitelma sekä turvallisuussuunnitelma, omavalvontasuunnitelma, elintarvikkeiden ja siivouksen omavalvontasuunnitelma sekä varhaisen tuen malli. Lisäksi perehdytyskansioista löytyvät työstämämme liitteet: esimerkkikaavio työvuorojen merkkaisesta työvuorolistalle, työnkuvat, siivouksen ABC, vaitiolosopimus pohja sekä perehdytyksen tarkistuslista. Itse perehdytysosio on jaettu kymmeneen eri osaan, jotka ovat:

1. Ryhmäperhepäiväkoti Ipanatupa
2. Työntekijänä Ipanatuvalla
3. Henkilökunnan hyvinvointiin ja turvallisuuteen liittyvät asiat
4. Lasten kanssa työskentelyyn liittyvät velvoitteet
5. Päivähoidon aloituskäytänteet
6. Yhteistyötahot
7. Opiskelijan perehdyttäjän muistilista
8. Opiskelijan muistilista
9. Omatoimiset työt Ipanatuvalla
10. Tärkeitä yhteystietoja

Kansio testataan kunnolla uuden toimintakauden alkaessa syksyllä 2019. Tämän jälkeen kansiota voidaan päivittää tulevan palautteen myötä työelämän tarpeita vastaavaksi. Perehdytyskansion osuutta emme tule julkaisemaan opinnäytetyön liitteenä sen sisältämien yrityssalaisuuksien vuoksi.

## 5 POHDINTA

Tämä opinnäytetyö on toiminnallinen opinnäytetyö, joka koostuu raportista ja perehdytyskansiosista, joka on opinnäytetyömme tuotos. Alusta asti tavoitteenamme oli toteuttaa toiminnallinen opinnäytetyö, sillä siitä on enemmän hyötyä itsellemme kuin tutkimuksellisesta opinnäytetyöstä. Opinnäytetyön tarkoituksena oli laatia perehdytyskansio tukemaan ryhmäperhepäiväkoti Ipanatuvan uusien työntekijöiden, sijaisten sekä opiskelijoiden työnaloitusta ja parantamaan heille annetun perehdytyksen laatua. Samalla perehdytyskansion haluttiin toimivan hyvänä muistin tukena Ipanatuvalla jo työskentelevälle henkilöstölle. Ipanatuvalla on ollut käytössä perehdytyskansio, mutta jo pidempään on ollut tarve laadukkaalle perehdytyskansiolle, joten opinnäytetyömme aihe on varsin työelämälähtöinen. Varhaiskasvatuksen työkentällä perehdytetään yleensä työn ohessa, joten siksi on tärkeää, että työyksiköissä on käytettävissä laadukasta ajan tasalla olevaa materiaalia, josta työntekijä voi tarvittaessa selvittää työn kannalta olennaisia asioita.

Perehdytyskansion toteuttaminen on ollut meille molemmille mielekäs prosessi, vaikkakin toteutukseen liittyi useita erilaisia prosesseja aina vanhojen, käytöstä poisjääneiden lomakkeiden, asiakirjojen ja ohjeistusten muokkaamisesta nykytarpeeseen soveltuviksi, perehdytyskansion ulkonäön suunnittelemiseen. Prosessina kansion työstäminen on ollut hyvin moniulotteinen. Se on sisältänyt monia eri vaiheita ja eri tunneskaaloja. Välillä olemme pohtineet, tulemeko ikinä saamaan opinnäytetyötämme valmiiksi ja välillä taas olemme kirjoittaneet monia tunteja putkeen malttamatta lopettaa kirjoittamista. Alusta asti oli kuitenkin selvää, että yksikössä tarkoituksena on hyödyntää opinnäytetyömme tuotosta, ja se olikin yksi suurimmista kimmokkeista hoitaa työ kunnialla loppuun saakka, varsinkin niinä hetkinä, kun oma motivaatio työtä kohtaan oli täysin hukassa.

Ajankäytöllisesti opinnäytetyö on ollut suurempi prosessi kuin olimme alkujaan kuvitellut. Eriyisesti toiminnallisen tuotoksen suunnittelu ja kasaaminen vei kaikkiaan paljon enemmän aikaa kuin osasimme odottaa. Tiedonkeruu ja tiedon kokoaminen yhteen tuotosta varten eivät kuitenkaan työmäärällisesti tuntuneet missään vaiheessa liian raskailta. Ryhtyessämme kirjoittamaan teoriatietoa työhömmme huomasimme perehdyttämisestä itsessään löytyvän erittäin hyvin lähdekirjallisuutta. Sen sijaan perehdyttäminen päivähoidon ja varhaiskasvatuksen näkökulmasta osoittautui hyvin haastavaksi alueeksi löytää tietoa. Useille eri ammattialoille löytyi

monenlaisia opinnäytteinä tehtyjä perehdytyskansioita. Puolestaan päivähoiton kentälle löysimme tehtyjä perehdytyskansioita vain harvoja. Tämä oli mielestämme yllättävää. Käsitteisiin varhaiskasvatus, varhaiskasvatussuunnitelma ja päivähoito löytyi taas hyvin lähdekirjallisuutta. Halusimme pitää opinnäytetyömme selkeänä ja helposti luettavana sekä määritellä teoriaosuudessa käyttämämme käsitteet yksinkertaisesti. Lähestyimme käsitteitä arkipäivän näkökulmasta sen sijaan, että olisimme painottaneet tieteellistä ja tutkimuksellista näkökulmaa. Teoriaosuuden kirjoittaminen on lisännyt omaa sosionomin (AMK) ammatillista tietouttamme sekä varhaiskasvatuksesta että työhön perehdyttämisestä. Teoriaosuuden kirjoittamisen koimme haastavampana kuin perehdytyskansion toteuttamisen. Haasteelliseksi koimme teoriaosuuden ”punaisen langan” säilyttämisen eli teoriaosuuden tarkan rajaamisen.

Raportissamme pyrimme kuvaamaan opinnäytetyön prosessin etenemistä mahdollisimman tarkasti ja yksityiskohtaisesti sen etenemisjärjestyksessä. Prosessin edetessä tarkastelimme ideapaperia, johon olimme pyrkineet kirjaamaan muistiin kaikki ideat, pohdinnat, vaihtoehdot, ratkaisut ja käänteet, jotta kykenimme muistamaan mahdollisimman tarkasti kaikki prosessin vaiheet ja päivämäärät vielä raportin kirjoitusvaiheessa.

Yhteistyö Ipanatuvan henkilöstön kanssa on ollut mielestämme sujuvaa, ja he ovat suhtautuneet prosessiin avoimin mielin. Omasta näkökulmastamme ajatellen on ollut ensiarvoisen tärkeää kuulla jokaista prosessiin osallistuvaa työntekijää, koska olemme toteuttaneet perehdytyskansion heidän kertomiensa ajatusten, pohdintojen, odotusten ja tavoitteiden pohjalta. Tiivis yhteistyö henkilöstön kanssa oli mielestämme olennaisin asia koko perehdytyskansion laatimisen aikana, sillä kansio laadittiin helpottamaan juuri heidän työskentelyään Ipanatuvassa.

Henkilökohtaisista havainnoistamme merkittävin on mielestämme se, kuinka tärkeä rooli työhön perehdyttämisellä uudelle työntekijälle ja työyhteisölle on. Työntekijän valmius itsenäiseen työhön kasvaa hyvän perehdytyksen myötä ja näin ollen työntekijän motivaatio työtehtävää kohtaan kasvaa. Työyhteisölle osaavalla työntekijällä on suuri merkitys. Osaava ja motivoitunut työntekijä pääsee nopeasti sulautumaan uuteen työyhteisöön, ja työyhteisö pystyy hyödyntämään uuden työntekijän tietotaitoa sekä persoonaa työssä.

Emme olleet aikaisemmin ajatelleet perehdyttämisen alkavan jo työhönottovaiheesta eli siitä hetkestä, kun ilmoitus työpaikasta jätetään ja kutsutaan hakijoita työhaastatteluun. Aikaisempi

käsityksemme perehdyttämisestä liittyi enemmänkin itse työnopetteluun. Uskomme, että työelämässäkin luokitellaan perehdyttämisen prosessin alkavan vasta myöhemmässä vaiheessa. Perehdyttämisen katsotaan olevan enemmän itse työhön opastamista ja opettelua, eikä niinkään useammasta vaiheesta koostuva kokonaisuus.

Perehdyttämisen hyödyt yksilölle ja työyhteisölle ovat kiistattomat. Hyvin suunniteltu ja toteutettu perehdyttäminen lisäävät työhyvinvointia sekä työmotivaatiota. Perehdyttäminen tulee aina suorittaa hyvin, olipa kyse vakituisesta työntekijästä, opiskelijasta tai lyhytaikaisesta sijaisesta. Näin saadaan organisaatiolle ja työpaikalle hyvä maine työnhakijoiden keskuudessa. Sellaiseen työpaikkaan halutaan töihin, jossa työntekijöistä pidetään hyvää huolta heti ensimmäisestä hetkestä lähtien.

Sosionomin (AMK) kompetensseihin kuuluu muun muassa eettisen, reflektiivisen, tutkivan ja kehittävän työtteen sisäistäminen, käytäntöpainotteinen tutkimuksellinen osaaminen ja uuden tiedon tuottaminen. Lisäksi sosionomin (AMK) kompetensseihin liittyy hyvinvointia ja sosiaalista turvallisuutta tukevan palvelujärjestelmän ja siihen liittyvän lainsäädännön tuntemus. Nämä edellä mainitsemamme kompetenssit ovat olleet mielestämme keskeisiä opinnäytetyöprosessissamme. Opinnäytetyön tekeminen vaati meiltä sekä eettistä, reflektiivistä, tutkivaa ja kehittävää työtettä että käytäntöpainotteista tutkimuksellista osaamista ja myös uuden tiedon tuottamista. Tämän lisäksi varhaiskasvatuksen näkökulmasta lainsäädännöllinen tietämyksemme sekä varhaiskasvatuksen että perehdytyksen näkökulmasta kasvoivat.

Tämä valmis perehdytyskansio lpanatuvalle toimii pohjana myös muille Tähtitupien yksiköille. Pystymme pienillä muutoksilla hyödyntämään sitä myös Rovaniemellä olevaan yksikköömme sekä Ylivieskassa olevaan toiseen yksikköömme. Asiasisältö on jokaisessa samassa, ja vain yksikköön liittyvät perustiedot vaativat muuntelua.

Aina tällaista työtä tehdessä tulee mieleen kehittämisideoita, kun lueskelee paljon erilaista materiaalia produktioon liittyen. Meilläkin heräsi ajatus, että perehdytyskansioon voisi lisätä valokuvia paikoista, jossa asiakirjoja ja lomakkeita pidetään. Näin myös sijaisten sekä opiskelijoiden olisi helpompi hahmottaa, mistä kyseiset asiat löytyvät. Ihan ongelmaton ajatus tämä ei ole, sillä paikkojen vaihtuessa pitää muistaa päivittää myös kuvat. Se on jälleen oma työnsä siinä vaiheessa. Myös perehdytysohjelma, jonka avulla perehdytystä toteutetaan yksikössä,



olisi loogista luoda perehdytyskansion jatkumona. Meidän kansiossamme perehdytyksen toteutumista seurataan perehdytyksen tarkistuslistalla, johon jokainen perehdytettävä kuittaa asiat läpikäydyksi omalla allekirjoituksellaan.

Jatkotutkimuksena voidaan tutkia kansion toimivuutta ja sitä, miten uusi työntekijä sisäistää yrityksen työtavat ja organisaation toimintamallin. Samalla voi tarkastella myös perehdytyksen toimivuutta yleisesti ottaen sekä onko siitä ollut hyötyä työntekijälle ja/tai työnantajalle. Mitä hyvää ja mitä huonoa se piti sisällään, ja miten sitä voisi kehittää jatkokäyttöä ajatellen? Kuten jo aiemmin mainitsimmekin, työssä toteutettu kansio toimii pohjana jatkokehittelylle.

## LÄHTEET

- Ahokas, L. & Mäkeläinen, J. 2013. Perehdyttäminen ja työnopastus- ennakoivaa työsuojelua. 1. painos. Kerava: Painojussit Oy.
- Boud, D. 1999. Understanding Learning at Work. Florence, KY, USA. Routledge. P 12. Saatavilla: <http://site.ebrary.com/lib/vamklibrary/Doc?id=5001415&ppg=12>. Viitattu 4.3.2019.
- Euroopan työterveys- ja työturvallisuusvirasto. Saatavana: [http://osha.europa.eu/fop/finland/fi/good\\_practice/tuottavuustekija/tyoymparisto/koulutus/index\\_html](http://osha.europa.eu/fop/finland/fi/good_practice/tuottavuustekija/tyoymparisto/koulutus/index_html). Viitattu 10.4.2019.
- Frisk, T. 2003. Ohjaaminen Työssä. Helsinki: Euroopan yhteisö, Rakennerahastot.
- Hellström, M. 2010. Sata sanaa kasvatuksesta. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Helsilä, M. 2002. Käytännön henkilöstötyö. Tampere: Tammer-Paino Oy.
- Hujala, E., Nivala, V., Parrila, S. & Puroila, A-M. 2007. Päivähoidosta varhaiskasvatukseen. Hyvinkää: T-Print Edufin.
- Juuti, P. & Vuorela, A. 2015. Johtaminen ja työyhteisön hyvinvointi. 5. uudistettu painos. Juva: Bookwell Oy.
- Järvinen, M., Laine, A. & Hellman-Suominen, K. 2011. Varhaiskasvatusta ammattitaidolla. Oppimateriaali. 2. muuttamaton painos. Helsinki: Kirjapaja.
- Kanerva, R. 2008. Työ turvalliseksi: Työpaikan hyvät työturvallisuuskäytännöt. Helsinki: Edita Publishing Oy.
- Kangas, P. 2003. Perehdyttäminen palvelualoilla. 3. painos. Helsinki: Edita Prima Oy.
- Kangas, P. & Hämäläinen, J. 2010. Perehdyttämisen suunnittelu ja toteutus. 3 painos. Helsinki: Nykypaino Oy.
- Karila, K. & Lipponen, L. 2013. Varhaiskasvatuksen pedagogiikka. Tampere: Vasta-paino.
- Kauhanen, J. 2012. Henkilöstövoimavarojen johtaminen. 10.-11.painos. Helsinki: Sanoma Pro Oy.
- Kiviaho, S. 2011. Perehdytyskansio päiväkotiin. Opinnäytetyö. Sosiaalialan koulutusohjelma. Vaasan ammattikorkeakoulu.
- Kjelin, E. & Kuusisto P-C. 2003. Tulokkaasta tuloksentekijäksi. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.
- Klasen, N. & Clutterbuck, D. 2008. Implementing Mentoring Schemes: A practical guide to successful programs. 5th ed. Amsterdam: Elsevier.
- Koskinen, P. 2001. Hyvä painotuote. Helsinki: Inforviestintä Oy.

- Kronqvist, E-L. 2011. Varhaispedagogiikan kehityspsykologinen perusta. Teoksessa: Hujala, E. & Turja, L. (toim.) Varhaiskasvatuksen käsikirja. Juva: Bookwell Oy.
- Kupias, P. & Peltola, R. 2009. Perehdyttämisen pelikentällä. Helsinki: University Press/Palmenia.
- Kärkkäinen, M. & Äimälä, M. 2017. Työsopimuslaki. 5. uudistettu painos. Talentum Media Oy.
- Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 8.8.1986/609. Saatavissa: <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajan-tasa/1986/19860609>. Viitattu 3.4.2019.
- Laki nuorista työntekijöistä 19.11.1993/998. Saatavissa: <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajan-tasa/1993/19930998>. Viitattu 2.4.2019.
- Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta 20.1.2006/44. Saatavissa: <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajan-tasa/2006/20060044>. Viitattu 3.4.2019.
- Laki lasten päivähoitosta annetun lain muuttamisesta 580/2015. Saatavissa: <http://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2015/20150580>. Viitattu 12.5.2019.
- Laki yhteistoiminnasta yrityksissä 30.3.2007/334. Saatavissa: <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajan-tasa/2007/20070334>. Viitattu 1.4.2019.
- Lepistö, I. 2004. Työpaikkakouluttajan käsikirja. 2. uudistettu painos. Työturvallisuuskeskus. Helsinki: Alfabox Oy.
- Liski, M., Horn, S. & Villanen, M. 2007. Hyvä perehdytys-opas. Lahti: Esa Print Oy. Saatavana: <http://www.lpt.fi/lamk/julkaisu/perehdyttamisopas.pdf>. Viitattu 6.4.2019.
- Mikkola, P. & Nivalainen, K. 2009. Lapselle hyvä päivä tänään –Näkökulmia 2010-luvun varhaiskasvatukseen. 3. painos. Saarijärvi: Saarijärven Offiset Oy.
- Nummenmaa, A R & Karila, K. 2011. Ammatilliset keskustelut varhaiskasvatuksessa. Helsinki: WSOY pro Oy.
- Ojanen, S. 2001. Ohjauksesta oivallukseen: Ohjausteorian kehittelyä. 2. uudistettu painos. Saarijärvi: Saarijärven Offiset Oy.
- Palosaari, S. 2006. Näkökulmia perehdyttämiseen terveydenhuollon hoitoyksikössä. Sosiaali- ja terveydenhuollon pro gradu –tutkielma. Hallintotieteiden tiedekunta. Vaasan yliopisto.
- Peltonen, H. 2004. Kasvattajana sosiaali- ja terveysalan ammattiteissa. 4. uudistettu painos. Helsinki: Tammi.
- Penttinen, A. & Mäntynen, J. 2009. Työhön perehdyttäminen ja opastus –ennakoivaa työsuojelua.

- Rauramo, P. 2008. Työhyvinvoinnin portaat: Viisi vaikuttavaa askelta. Helsinki: Edita Prima Oy.
- Reunamo, J. 2007. Tasapainoinen varhaiskasvatus. Erilaisia tapoja suhtautua muutokseen. Helsinki: WSOY.
- Ryynänen, P. 2012. Tervetuloa taloon- Perehdytyskansio Leinelän päiväkotiin. Opinnäytetyö. Sosiaalialan koulutusohjelma. Laurea ammattikorkeakoulu.
- Suomen kielen perussanakirja. 1994. Helsinki: Painatuskeskus.
- Työ- ja elinkeinoministeriö. 2014. Yhteistoimintalaki. Neuvotteluja yhteistoiminnan hengessä.
- Työsopimuslaki 26.1.2001/55. Saatavissa: <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20010055>. Viitattu 30.3.2019.
- Työsuojelusanasto (TSK 35). 2006. Työterveyslaitos.
- Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738. Saatavissa: <http://finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738>. Viitattu 1.4.2019.
- Työturvallisuuskeskus. 2001. Päivähoidon työsuojelu- ja kehittämisopas. Helsinki: Otavan Kirjapaino Oy.
- Varhaiskasvatuslaki 540/2018. Saatavissa: <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2018/20180540>. Viitattu 11.5.2019.
- Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2018. 2019. Helsinki: PunaMusta Oy.
- Viitala, R. 2007. Henkilöstöjohtaminen. Strateginen kilpailutekijä. 2. painos. Helsinki: Edita.
- Viittala, K. 2006. Lasten yhteinen varhaiskasvatus. Erityisestä moninaisuuteen. Tampere: Tampereen yliopistopaino Oy – Juvenes Print.
- Vilka, H. & Airaksinen, T. 2003. Toiminnallinen opinnäytetyö. Helsinki: Tammi.
- Väisänen, T. 2007. Ryhmis: ryhmäperhepäivähoito tänään. Helsinki: Tammi.
- Yhdenvertaisuuslaki 30.12.2014/1325. Saatavissa: <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2014/20141325>. Viitattu 3.4.2019.
- Österberg, M. 2014. Henkilöstöasiantuntijan käsikirja. 4. uudistettu painos. Viro: Meedia Zone OÜ.