

Jenni Backman

PEREHDYTYSKANSIO

Sikramo Oy – Päiväkoti Onnimanni

Opinnäytetyö
CENTRIA-AMMATTIKORKEAKOULU
Sosiaalialan koulutus
Marraskuu 2020



TIIVISTELMÄ OPINNÄYTETYÖSTÄ

Centria-ammattikorkeakoulu	Aika Marraskuu 2020	Tekijä/tekijät Jenni Backman
Koulutus Sosionomi		<input checked="" type="checkbox"/> AMK <input type="checkbox"/> YAMK
Työn nimi PEREHDYTYSKANSIO Sikramo Oy – Päiväkoti Onnimanni		
Työn ohjaaja Kirsi Herranen-Somero		Sivumäärä 41
Työelämäohjaaja Virpi Pönkkö		
<p>Toiminnallisen opinnäytetyön tavoitteena oli rakentaa uusi ajantasainen perehdytyskansio yksityiseen päiväkoti Onnimanniin. Perehdytyskansion tavoitteena oli olla uusien työntekijöiden, sijaisten ja opiskelijoiden perehdytyksen tukena sekä toimia tietovarastona jo pidempään töissä olleille työntekijöille. Opinnäytetyö koostuu kahdesta osasta, teoriaosuudesta ja itse perehdytyskansioista.</p> <p>Jokaisella työntekijällä on oikeus saada perehdytys työhön ja jokaisella työnantajalla on lakisääteinen velvollisuus sen järjestämiseen. Parhaimmillaan onnistuneen perehdytyksen kautta uusi työntekijä on entistä motivoituneempi ja itsevarmempi toimija, joka osaa työtehtävät ja arjen kulun sekä tuntee itsensä tärkeäksi osaksi uutta työyhteisöä.</p> <p>Opinnäytetyön teoreettisen osion tarkoituksena on avata varhaiskasvatusta Suomessa ja sen olennaisia osia teoreettisesta näkökulmasta sekä selvittää, mitä perehdytys Suomessa on ja mitä sen järjestämisessä tulee huomioida. Lisäksi teoreettisessa opinnäytetyössä pohditaan perehdytystä varhaiskasvatuksen ja lasten näkökulmasta. Opinnäytetyön teoreettisena viitekehyksenä toimivat varhaiskasvatusta ja perehdytystä ohjaavat lait, sopimukset ja määräykset, joita varhaiskasvatustoimintaa ja perehdytystä järjestettäessä tulee noudattaa. Opinnäytetyön teoreettisessa osiossa käsitellään myös sitä, mikä toiminnallinen opinnäytetyö on ja miten opinnäytetyöprosessi on edennyt.</p> <p>Opinnäytetyö on toteutettu yhteistyössä työelämän edustajan Sikramo Oy:n kanssa. Sovimme opinnäytetyön toimeksiantajan kanssa, että perehdytyskansio itsessään on liikesalaisuuksien vuoksi salainen. Opinnäytetyön teoreettinen osuus sisältää kuitenkin muutamia kuvia perehdytyskansioista.</p>		
Asiasanat Perehdyttäminen, perehdytys, perehdytyskansio, varhaiskasvatus		

ABSTRACT

Centria University of Applied Sciences	Date November 2020	Author Jenni Backman
Degree programme Social Services		
Name of thesis ORIENTATION GUIDE. Sikramo Oy – Daycare Onnimanni Oy		
Instructor Kirsi Herranen-Somero	Pages 41	
Supervisor Virpi Pönkkö		
<p>The purpose of the functional thesis was to build a new up to date orientation folder in the private kindergarten Onnimanni. The purpose of the orientation folder was to support the orientation of new employees, deputies and students and to act as a information repository for employees who have been working in the kindergarten for a longer time. The thesis consists of two parts, the theory part and orientation part itself.</p> <p>Every employee has the right to become familiar with the work and every employer has a legal obligation to arrange it. At its best, through successful induction, the new employee is a more motivated and confident employee who knows the tasks and everyday life and feels like an important part of the new work community.</p> <p>The purpose of the theoretical part of the thesis is to open early childhood education in Finland and its essential parts from a theoretical point of view and to find out what orientation in Finland is and what should be taken into account in its organization. In addition, the theoretical thesis considers orientation from the perspective of early childhood education and children. The theoretical frame of reference for the thesis is the laws, agreements and regulations governing early childhood education and orientation, which must be observed when organizing early childhood education activities and orientation. The theoretical part of the thesis also deals with what a functional thesis is and how the thesis process has progressed</p> <p>The thesis was made in cooperation with Sikramo Oy. We agreed with the commissioner of the thesis that the orientation folder itself is secret due to trade secrets. However, the theoretical part of the thesis contains a few pictures from the orientation folder.</p>		
Key words Early childhood education, orientation, orientation guide, orientation guide for kindergarten		

KÄSITTEIDEN MÄÄRITTELY

AMMATTIKASVATTAJA

Ammattikseen kasvattava. Ammattikasvattaja on pedagogin ja opettajan synonyymi. He kaikki saavat kasvatuksesta rahallista korvausta ja ovat kouluttautuneet kasvattamisen tehtävään. (Hellström 2010, 214.)

ASIAKAS

Alle kouluikäiset lapset, jotka osallistuvat päiväkodin varhaiskasvatukseen.

KASVUYMPÄRISTÖ

Ihmisen persoonassa on erilaisia kerroksia, joihin ympäristö voi vaikuttaa. Ympäristö voi vaikuttaa kasvuun sekä voimistaa tai heikentää lapsessa olemassa olevia taipumuksia. Hyvä ympäristö vahvistaa lapsen kasvua kohti kulloistakin kasvuihannetta.

PEDAGOGIIKKA

Pedagogiikalla tarkoitetaan erityisesti kasvatus- ja varhaiskasvatustieteelliseen tietoon perustuvaa, ammatillisesti johdettua ja ammattihenkilöstön toteuttamaa suunnitelmallista ja tavoitteellista toimintaa lasten hyvinvoinnin ja oppimisen toteuttamiseksi.

PEREHDYTTÄJÄ

Henkilö, joka opastaa työhön.

PEREHDYTYSPROSESSI

Suunniteltu asiakokonaisuus, joka käydään läpi uuden työntekijän kanssa työsuhteen alussa.

VARHAISKASVATUS

Varhaiskasvatuksella tarkoitetaan alle kouluikäisille suunnattua ikäkausipedagogiikkaa eli käytännössä pienten lasten kasvatusta.

VARHAISKASVATUSYMPÄRISTÖ

Varhaiskasvatusympäristö eli oppimisympäristö tarkoittaa fyysistä, psyykkistä, sosiaalista, kognitiivista ja emotionaalista ympäristöä, jossa toiminta toteutuu.

TIIVISTELMÄ
ABSTRACT
KÄSITTEIDEN MÄÄRITTELY
SISÄLLYS

1 JOHDANTO	1
2 VARHAISKASVATUS SUOMESSA	2
2.1 Mitä varhaiskasvatus on?.....	2
2.2 Varhaiskasvatuksen tavoitteet	3
2.3 Varhaiskasvatusta ohjaavat lait ja sopimukset.....	4
2.4 Varhaiskasvatuksen toimintaa ohjaavat määräykset.....	6
2.5 Varhaiskasvatuksen laatu	8
2.6 Varhaiskasvatuksen oppimisympäristöt.....	10
3 PEREHDYTYS SUOMESSA	12
3.1 Mitä perehdytys on?	12
3.2 Perehdytyksen tavoitteet	14
3.3 Perehdytyksen merkitys	15
3.4 Perehdytystä ohjaavat lait	16
3.5 Perehdyttäjän valinta ja vaikutus.....	17
3.6 Perehdytysuunnitelma ja -opas perehdytyksen tukena	18
3.7 Perehdytyksen merkitys varhaiskasvatuksessa ja sen laadussa	19
3.8 Perehdytyksen näkyvyys lasten arjessa	20
3.9 Perehdytyksen haasteet	21
3.10 Onnistunut perehdytysprosessi.....	22
4 PEREHDYTYSKANSIO OPINNÄYTETYÖPROSESSINA.....	24
4.1 Tavoitteet ja työn tarkoitus.....	26
4.2 Toteutus ja sisältö.....	27
5 POHDINTA	37
LÄHTEET	40
LIITTEET	
KUVAT	
KUVA 1. Perehdytyskansio.....	28
KUVA 2. Perehdytyskansion kansilehti	29
KUVA 3. Perehdytyskansion sisällysluettelo	29
KUVA 4. Perehdytysuunnitelma.....	30
KUVA 5. Perehdytyksen tarkistuslista	34
KUVA 6. Perehdytyksen onnistuminen -kysely	35
TAULUKOT	
TAULUKKO 1. Perehdytyksen onnistuminen -kysely	23

1 JOHDANTO

Jokainen ihminen osallistuu perehdytyksen jossakin vaiheessa elämäänsä aloittaessaan uudessa työssä tai siirtyessään uusiin tehtäviin saman työpaikan sisällä. Ensimmäinen perehdytyskokemus voi syntyä jo opiskeluaikana, kun työharjoitteluiden myötä opiskelijaa perehdytetään. Hyvä perehdytys kasvattaa uuden työntekijän motivaatiota työnantajaa ja työtehtäviä kohtaan sekä sitouttaa uutta työntekijää työnantajaan ja työyhteisöön. Perehdytyksen laatu mitataan hyvin suurelta osin työntekijän kokemuksena ja tunteena perehdytyksen laadusta. Kokemukseen vaikuttaa luonnollisesti myös tunne informaation riittävydestä ja sen saamisesta, mutta myös perehdyttäjän välittämästä tunteesta työpaikan työyhteisöstä ja työskentelytavoista. Hyvän perehdytyksen salaisuus on suunnitelmallisuus ja hyvä perehdytysmateriaali, johon perehdytysuunnitelma ja informaatio nojaavat.

Opinnäytetyössä käsitellään perehdytystä varhaiskasvatuksen toimintaympäristössä, joka poikkeaa hieman perinteisestä perehdytyskentästä. Varhaiskasvatuksen maailma on hektinen, jossa jokainen päivä on rutiineiltaan samanlainen, mutta sisällöltään täysin erilainen. Yleensä varhaiskasvatuksessa uuden työntekijän perehdytys toteutetaan työn ohessa asiakkaiden eli lasten parissa työskennellessä, jolloin perehdytettäviä asioita käsitellään usein myös työtehtävien kautta. Aikaa varsinaisen kirjallisen perehdytyskansioon läpikäynnille voi olla haastavaa järjestää, jolloin perehdytysmateriaalin tulee olla tiivis, mutta sisällöltään sitäkin kattavampi paketti, johon on helppo palata aina tarvittaessa.

Opinnäytetyö koostuu kahdesta osasta, perehdytyskansioista ja teoreettisesta opinnäytetyön raportista. Opinnäytetyö on toiminnallinen opinnäytetyö, jossa yksityiseen päiväkotii Onnimanniin rakennettiin uusi ajantasainen perehdytyskansio perehdytyksen tueksi. Teoreettisen opinnäytetyöosuuden tavoitteena oli selvittää, mitä varhaiskasvatus on, mitkä varhaiskasvatuksen tavoitteet ovat ja mitkä lait, sopimukset ja määräykset ohjaavat sen toimintaa. Lisäksi tavoitteiden kautta selvitetään, mitä perehdytys on, mitkä perehdytyksen tavoitteet ovat, mikä perehdytyksen merkitys on, mitkä lait ohjaavat perehdytystä, miten perehdytyskansio toimii perehdytyksen tukena ja miten perehdytys näkyy varhaiskasvatuksessa ja lasten arjessa. Tavoitteena oli myös selvittää, mitkä perehdytyksen haasteet ovat ja minkälainen on onnistunut perehdytysprosessi. Opinnäytetyön raportissa käsitellään myös toiminnallisen opinnäytetyön prosessia kokonaisuudessaan.

2 VARHAISKASVATUS SUOMESSA

Monet ihmiset muistelevat lapsuuden olleen heidän elämänsä parasta aikaa: elämä oli ollut huoletonta ja koko ympäröivä maailma toimi turvallisena leikkikenttänä. Nykypäivänä valtaosa lapsista osallistuu päiväkodin varhaiskasvatukseen, kun huoltajat ovat töissä, opiskelemassa tai mahdollisesti pienemmän sisaruksen kanssa kotona. Suurimmalle osalle lapsista heidän elämänsä tärkeisiin aikuisiin kuuluvatkin siis omat huoltajat ja lähisukulaiset, mutta myös päiväkodin ammattikasvattajat ja lapset. Päiväkodin ammattikasvattajat viettävät lasten kanssa pääsääntöisesti enemmän aikaa arjen tiimellyksessä kuin mitä huoltajat tekevät, joten myös lapsen huoltajien on hyvä tiedostaa päiväkodin varhaiskasvatuksen ammattikasvattajien tärkeys ja vaikutus lapsen elämään. Päiväkodin ammattikasvattajat ja ympäröivät lapset jättävätkin jokaiseen lapseen jonkinlaisen jäljen varhaiskasvatuksen polulta.

Ammattikasvattajat ovat työssään rautaisia ammattilaisia ja ymmärtävät perustehtävänsä rajat. Lapsen kasvatuksen päävastuu on luonnollisesti huoltajilla. Ei ole yhdentekevää, minkälainen ammattikasvattaja toimii lasten kanssa varhaiskasvatuksessa, minkä vuoksi osaavan ja ammattitaitoisen henkilökunnan rekrytointi on tärkeää. Rekrytoinnin jälkeen kuitenkin ammattikasvattaja tulee perehdyttää talon ja lasten asioihin, jotta hän saa kaikki tarpeelliset tiedot ja taidot toimiakseen lapsiryhmässä parhaalla mahdollisella tavalla.

2.1 Mitä varhaiskasvatus on?

Varhaiskasvatus on yhteiskunnallinen palvelu, jonka tehtävä on edistää lasten kokonaisvaltaista kasvua, kehitystä ja oppimista yhteistyössä lasten huoltajien kanssa. Aiemmin päivähoito oli osa kunnan sosiaalipalvelun perhepalvelua, joka tarjosi lapsille hyvän ja asiantuntevan hoidon siksi aikaa, kun huoltajat kävivät töissä. Vuonna 1973 tuli voimaan myös kauan valmisteltu päivähoitolaki. Nykyään varhaiskasvatus on osa Opetushallituksen palveluita ja näin myös osa kunnan opetustoimea, jossa se tunnustetaan osaksi kunnan tarjoamana koulutuspolkuna ja lasten perusopetusta. Suomessa varhaiskasvatuksen osallistumisaste oli vuonna 2018 2-vuotiaista lapsista 62,5 %, 3-vuotiaista 77,4 % ja 5-vuotiaista 85,8 % (Repo, Paananen, Eskelinen, Mattila, Lerkkanen, Gammelgård, Ulvinen, Marjanen, Kivistö & Hjelt 2019, 16). Uusi varhaiskasvatuslaki tuli voimaan vuonna 2016, joka myös kumosi aiemmin voimassa olleen päivähoitolain. Uuden varhaiskasvatuslain myötä myös siirryttiin käyttämään varhaiskasvatustermiä, jonka myötä päivähoito-termistä luovuttiin. (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2014, 14.)

Varhaiskasvatus tarkoittaa lapsen suunnitelmallista ja tavoitteellista kasvatuksen, opetuksen ja hoidon muodostamaa kokonaisuutta, jonka toimintamuodot ovat päiväkotitoiminta, perhepäivähoito ja avoin varhaiskasvatustoiminta. Päiväkodeissa toiminta toteutetaan lapsiryhmissä. Varhaiskasvatus tapahtuu vauvaiästä peruskoulun aloittamiseen ikävuosina 0-6. Lasten osallistuminen varhaiskasvatukseen vaihtelee perheiden omien valintojen ja vapaiden päivähoitopaikkojen eli varhaiskasvatuksen järjestäjän päätöksen mukaan. Varhaiskasvatustoiminnassa painottuu erityisesti pedagogiikka eli lapsen kasvatus ja oppiminen. Varhaiskasvatus on myös osa suomalaista koulutusjärjestelmää. Varhaiskasvatuksen tehtävä on tukea lapsen kasvua, kehitystä ja oppimista sekä edistää lasten tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta. Ammattikasvattajien ja varhaiskasvatuksen tehtävä on tukea huoltajia heidän kasvatustyössään ja mahdollistaa heidän osallistumisensa esimerkiksi työelämään tai opiskeluun. Varhaiskasvatuksessa opitut tiedot ja taidot vahvistavat lasten osallisuutta ja aktiivista toimijuutta yhteiskunnassa sekä luovat valmiuksia koulumaailmaan sekä yleisesti elämään. (Opetushallitus 2020a.)

2.2 Varhaiskasvatuksen tavoitteet

Varhaiskasvatuksen tavoitteena on tukea huoltajia heidän tekemässä kasvatustyössään ja yhdessä huoltajien kanssa edistää lapsen persoonallista ja tasapainoista kehitystä. Varhaiskasvatuksen valtakunnallisista tavoitteista säädetään varhaiskasvatuslaissa. Varhaiskasvatuslaissa säädettyt tavoitteet ohjaavat varhaiskasvatussuunnitelman perusteiden ja paikalliset varhaiskasvatussuunnitelman sekä lapsen yksilöllisen varhaiskasvatussuunnitelman laadintaa, toteuttamista ja arviointia. Varhaiskasvatuslaissa määritellyt tavoitteita ovat edistää jokaisen lapsen iän ja kehityksen mukaista kokonaisvaltaista kasvua, terveyttä ja hyvinvointia, tukea lapsen oppimisen edellytyksiä ja edistää elinikäistä oppimista ja koulutuksellisen tasa-arvon toteuttamista. Varhaiskasvatuksen tavoitteena on myös toteuttaa lapsen leikkiin, liikumiseen, taiteisiin ja kulttuuriperintöön perustuvaa monipuolista pedagogista toimintaa ja mahdollistaa myönteiset oppimiskokemukset. (Järvinen, Laine & Hellman-Suominen 2009, 89; Varhaiskasvatuslaki 13.7.2018/540.)

Varhaiskasvatuslain mukaan varhaiskasvatuksen tavoitteena on varmistaa kehittävä, oppimista edistävä, terveellinen ja turvallinen varhaiskasvatusympäristö sekä turvata lasta kunnioittava toimintatapa ja mahdollisimman pysyvät vuorovaikutussuhteet lasten ja varhaiskasvatushenkilöstön välillä. Varhaiskasvatuksessa tulee tunnistaa lapsen yksilöllisen tuen tarve ja tarvittaessa järjestää tarkoituksenmukaista tukea tarpeen ilmettyä monialaisessa yhteistyössä. Lapsen yhteistyö- ja vuorovaikutustaitoja kehitetään, edistetään lapsen toimimista vertaisryhmissä sekä ohjata eettisesti vastuulliseen ja kestävään toimintaan,

toisten ihmisten kunnioittamiseen ja yhteiskunnan jäsenyyteen. Lisäksi lapsilla tulee olla mahdollisuus osallistua ja saada vaikuttaa itseään koskeviin asioihin ikätason mukaisesti. Varhaiskasvatuksessa tulee toimita yhdessä lapsen sekä huoltajien kanssa lapsen tasapainoisen kehityksen ja kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin parhaaksi sekä tukea lapsen huoltajaa tai huoltajia kasvatustyössä. (Varhaiskasvatuslaki 13.7.2018/540.)

Varhaiskasvatuksen järjestäjän tulee kertoa lasten huoltajille varhaiskasvatuksen tavoitteista ja toiminnasta sekä toimintatavoista. Huoltajille tulee myös järjestää mahdollisuus osallistua ja vaikuttaa lapsen varhaiskasvatuksen suunnitteluun, toteuttamiseen ja arviointiin, joka yleisimmin järjestetään keskustelemalla ja kirjaamalla yhdessä lasta koskevia asioita lapsen yksilölliseen varhaiskasvatussuunnitelmaan. Huoltajilla tulee olla myös mahdollisuus vaikuttaa paikallisen ja yksikkökohtaisen varhaiskasvatuksen suunnitteluun ja arviointiin, joka yleisimmin toteutetaan vanhempainiltojen muodossa. (Opetushallitus 2018d, 34.)

Varhaiskasvatuksella on myönteisiä vaikutuksia lapsiin, huoltajiin, varhaiskasvatuksen järjestäjille ja koko yhteiskunnalle, kun varhaiskasvatustoiminta on laadukasta. Laadukas varhaiskasvatus vaikuttaa lapsen kognitiivisiin taitoihin ja sosiaaliseen kehitykseen. Varhaiskasvatuksen on todettu myös vaikuttavan positiivisesti erityisesti niihin lapsiin, jotka tulevat heikommista sosioekonomisista taustoista. On kuitenkin tärkeää huomioida, että vain laadukkaalla varhaiskasvatuksella on positiivisia vaikutuksia lapsen kehitykseen. (Repo ym. 2019, 16-17.)

2.3 Varhaiskasvatusta ohjaavat lait ja sopimukset

Varhaiskasvatusta ohjaavat useat lait ja sopimukset, joita on noudatettava varhaiskasvatuksessa ja toiminnan järjestämisessä. Varhaiskasvatuslaki on yksi oleellisimmista varhaiskasvatusta ohjaavista säädöksistä. Varhaiskasvatuslaissa säädetään lapsen oikeudesta varhaiskasvatukseen, varhaiskasvatuksen järjestämisestä ja tuottamisesta sekä varhaiskasvatuksen tietovarannosta. Varhaiskasvatuslain mukaan kaikille lapsille tulee antaa yhdenvertaiset mahdollisuudet varhaiskasvatukseen, edistää yhdenvertaisuutta ja sukupuolten tasa-arvoa sekä antaa valmiuksia ymmärtää ja kunnioittaa yleistä kulttuuriperinnettä sekä kunkin kielellistä, kulttuurista, uskonnollista ja katsomuksellista taustaa (Tasa-arvoinen varhaiskasvatus 2020). Varhaiskasvatuslaissa säädetään varhaiskasvatusta koskevista yleisistä säännöksistä, varhaiskasvatuksen järjestämisestä ja tuottamisesta, oikeudesta varhaiskasvatukseen, menette-

lysäännöksistä, varhaiskasvatuksen suunnittelusta ja arvioinnista, henkilöstöstä ja kelpoisuusvaatimuksista, henkilöstön mitoituksesta, rakenteesta ja täydennyskoulutuksesta, yksityisen palveluntuottajan järjestämästä varhaiskasvatuksesta, rahoituksesta ja asiakasmaksuista, rahoituksesta ja asiakasmaksuista sekä varhaiskasvatuksen tietovarannosta. (Varhaiskasvatustalaki 13.7.2018/540). Varhaiskasvatuksessa esikouluikäisille järjestettävää esiopetusta puolestaan säätelee perusopetuslaki. (Opetushallitus 2018d, 7.)

Varhaiskasvatuksessa tulee myös noudattaa Lakia sosiaalihuollon ammatillisen henkilöstön kelpoisuusvaatimuksista ja Lakia sosiaalihuollon ammattihenkilöstöstä säädettyjä henkilöstön kelpoisuusvaatimuksia. Lisäksi työsuojeluun ja turvallisuuteen liittyvät säännökset, henkilötietoja koskevat säännökset ja lasten kanssa työskentelevien rikostaustan selvittämistä koskevat määräykset ohjaavat varhaiskasvatuksen järjestämistä ja kasvattajia. Lisäksi varhaiskasvatuksen kasvattajia velvoittavat säännökset, jotka koskevat tarvittaessa sosiaalihuoltopalveluihin ohjaamista ja lastensuojeluilmoituksen tekemistä. (Laki sosiaalihuollon ammatillisen henkilöstön kelpoisuusvaatimuksista 29.4.2005/272.)

Lakien osalta varhaiskasvatustoimintaa ohjaavat myös perustuslaki, yhdenvertaisuuslaki sekä laki miesten ja naisten välisestä tasa-arvosta. Suomen perustuslaissa määritellään ihmisten yhdenvertaisuudesta, jossa ketään ei saa ilman hyväksyttävää perustetta asettaa eri asemaan esimerkiksi iän, kielen tai uskonnon perusteella. Yhdenvertaisuuslaissa määritellään myös, että ketään ei saa syrjiä esimerkiksi vammaisuuden, mielipiteen tai terveydentilan perusteella. Laki miesten ja naisten välisestä tasa-arvosta puolestaan säätelee, että välitön ja välillinen syrjintä sukupuolen perusteella on kielletty ja sukupuoli-identiteetin tai sukupuolen ilmaisuun perustuvaa syrjintää on ennaltaehkäistävä esimerkiksi viranomaisten ja koulutusta tai opetusta järjestävien tahojen toimesta. (Tasa-arvoinen varhaiskasvatus 2020.)

Lapsen oikeuksien sopimus on YK:n tekemä valtioita sitova ihmisoikeussopimus. Suomessa sopimus tuli voimaan vuonna 1991. Lapsen oikeuksien sopimus koskee kaikkia alle 18-vuotiaita lapsia. Sopimus määrittää lapsille kuuluvat ihmisoikeudet ja asettaa valtioille ensisijaisen vastuun niiden toteuttamisesta. Sopimuksessa on neljä yleistä periaatetta, syrjimättömyys, lapsen edun huomioiminen, oikeus elämään ja kehittymiseen ja lapsen näkemysten kunnioittaminen. Lasten oikeuksien toteutuessa lapset saavat kasvaa ja käydä koulua terveenä, eikä heidän tarvitse pelätä väkivaltaa tai riistoa. (Unicef 2020.)

2.4 Varhaiskasvatuksen toimintaa ohjaavat määräykset

Varhaiskasvatuksen toimintaa ohjaa varhaiskasvatussuunnitelma. Varhaiskasvatussuunnitelma on kolmitasoinen kokonaisuus, joka koostuu Opetushallituksen tekemästä varhaiskasvatussuunnitelman perusteista, paikallisen toimijan varhaiskasvatussuunnitelmasta ja lasten yksilöllisistä varhaiskasvatussuunnitelmista. Opetushallitus on tehnyt varhaiskasvatustuksen pohjalta Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet -määräyksen, jonka mukaan paikalliset ja lasten yksilölliset varhaiskasvatussuunnitelmat laaditaan ja varhaiskasvatus toteutetaan. Määräys on oikeudellisesti velvoittava, jota on noudatettava varhaiskasvatustoimintaa järjestettäessä. Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet määrittävät varhaiskasvatustoiminnan järjestämisen kannalta keskeisistä tavoitteista ja sisällöistä, varhaiskasvatuksen järjestäjän ja lasten huoltajien välisestä yhteistyöstä ja monialaisesta yhteistyöstä. (Opetushallitus 2018d, 7-8.)

Esiopetustoimintaa puolestaan ohjaa Opetushallituksen tekemä Esiopetuksen opetussuunnitelman perusteet -määräys. Molemmat määräykset tulee huomioida varhaiskasvatustoimintaa järjestettäessä. Varhaiskasvatustuksessa asetetut tavoitteet konkretisoituvat varhaiskasvatustoiminnaksi varhaiskasvatussuunnitelman perusteiden, paikallisen toimijan ja lasten yksilöllisten varhaiskasvatussuunnitelmien kautta. Yhtenevä varhaiskasvatussuunnitelma mahdollistaa kaikille lapsille tasa-arvoisen ja tasavertaisen varhaiskasvatusmahdollisuuden asuinpaikkakunnasta riippumatta sekä määräykset luovat pohjan varhaiskasvatuksen laadukkaalle toiminnalle. (Opetushallitus 2018d, 7-8.)

Paikallisen toimijan tekemä varhaiskasvatussuunnitelma voi olla kunta-, kaupunki- tai liikeketjukohtainen varhaiskasvatussuunnitelma, jota kaikki kyseisessä kunnassa, kaupungissa tai liikeketjussa toimivat varhaiskasvatustoimijat käyttävät oman varhaiskasvatustoiminnan pohjana. Paikallisesti tehty varhaiskasvatussuunnitelma luo viitekehyksen toiminnan järjestämiselle. Paikallisen varhaiskasvatussuunnitelman tavoitteena on kuvata valtakunnallista varhaiskasvatussuunnitelmaa yksityiskohtaisemmin toiminnan lähtökohdat ja niiden toteutuminen. Paikallinen varhaiskasvatussuunnitelma määrittelee, ohjaa ja tukee varhaiskasvatuksen järjestämistä paikallisesti ja siihen voidaan tarvittaessa kirjata paikalliset erityispiirteet tai toiminnan painopisteet. Paikallisen varhaiskasvatussuunnitelman laadintaan voivat osallistua myös huoltajat ja lapset, jolloin myös molempien ja lasten osallisuus toteutuu. (Parrila & Fonsén 2016, 68-69.)

Paikallisten toimijoiden yhtenevä varhaiskasvatussuunnitelma luo yhdenvertaiset edellytykset lasten kasvulle ja kehitykselle sekä järjestettävälle varhaiskasvatustoiminnalle. Paikallinen suunnitelma velvoittaa ammattikasvattajia sitoutumaan varhaiskasvatustuksen pohjalta ja varhaiskasvatussuunnitelman perusteiden

arvoihin sekä yhteisiin toiminnan tavoitteisiin ja toteuttamaan kaikkia toimijoita velvoittavan suunnitelman mukaista toimintaa varhaiskasvatuksessa. Lisäksi paikallista varhaiskasvatussuunnitelmaa laatiessa ja toteuttaessa ammattikasvattajat joutuvat peilaamaan omia käsityksiään toiminnan järjestämisestä valtakunnalliseen varhaiskasvatussuunnitelmaan ja siinä asetettuihin toiminnan tavoitteisiin. (Opetushallitus 2020c.)

Jokaiselle varhaiskasvatuksessa tai perhepäivähoidossa olevalle lapselle laaditaan yksilöllinen varhaiskasvatussuunnitelma, sillä jokaisella lapsella on oikeus suunnitelmalliseen kasvatukseen, opetukseen ja hoitoon. Näin myös jokaiselle lapselle laaditaan henkilökohtainen varhaiskasvatussuunnitelma, joka tehdään yhdessä ammattikasvattajan, lapsen ja hänen huoltajiensa kanssa. Yksilöllisessä varhaiskasvatussuunnitelmassa asetetaan yhteisiä tavoitteita ja sovitaan siitä, miten kunkin lapsen yksilöllistä kehitystä, oppimista ja hyvinvointia voidaan edistää suunnitelmallisesti varhaiskasvatuksessa, jolloin kaikkien suunnitelmaa laativien henkilöiden näkemykset muodostavat yhdessä toteutettavan suunnitelman. Tarvittaessa yksilölliseen varhaiskasvatussuunnitelmaan kirjataan myös välineitä kehityksen ja oppimisen tuen tarpeisiin. Yksilöllisen varhaiskasvatussuunnitelman lähtökohtana on kuitenkin aina lapsen etu ja tarpeet. (Opetushallitus 2020b; Parrila ym. 2016, 79.)

Lapsikohtaisia varhaiskasvatussuunnitelmia laadittaessa tärkeintä on ajatus siitä, kuinka toimintaa ja varhaiskasvatusympäristöä on tarkoitus muokata vastaamaan lapsen yksilöllisiä tarpeita. Yksilöllisen varhaiskasvatussuunnitelman konkreettinen muoto vaihtelee toimijoiden mukaan esimerkiksi kunnittain, kaupungeittain ja liikeketjuittain. Valtakunnallinen varhaiskasvatussuunnitelma kuitenkin määrittää lasten yksilöllisen varhaiskasvatussuunnitelman sisältöä joiltakin osin. Yksilöllisen varhaiskasvatussuunnitelman tulee sisältää lapsen kehitykseen ja oppimiseen liittyvät vahvuudet ja kiinnostuksen kohteet. Lisäksi lapsikohtaiseen suunnitelmaan tulee kirjata tavoitteet lapsen varhaiskasvatuksen toteuttamiseksi lapsen kehitystä, oppimista ja hyvinvointia tukevalla tavalla sekä toimenpiteet tavoitteiden saavuttamiseksi sekä toteutumisen arviointi. Suunnitelmasta tulee ilmetä lapsen mahdollinen tuen tarve, niiden toteuttaminen ja toteutumisen arviointi sekä mahdollinen lääkehoitosuunnitelma. Lisäksi varhaiskasvatussuunnitelmassa tulisi olla lapsen ja huoltajien näkemyksiä ja tieto siitä, miten ne on huomioitu suunnittelussa. Yksilöllisestä varhaiskasvatussuunnitelmasta tulee myös ilmetä, milloin se on laadittu ja ketkä ammattikasvattajat ja muut ammattilaiset ovat sen laatimiseen osallistuneet. (Parrila ym. 2016, 80.)

2.5 Varhaiskasvatuksen laatu

Varhaiskasvatuksen laatu rakentuu kahdesta eri tekijästä, rakennetekijöistä ja prosessitekijöistä. Rakennetekijöillä tarkoitetaan niitä tekijöitä, jotka liittyvät varhaiskasvatuksen järjestämiseen, lakeihin, asetuksiin ja muihin valtakunnallisiin asiakirjoihin. Rakenteisiin liittyvät tekijät ovat melko pysyviä ja liittyvät kysymyksiin kuka vastaa varhaiskasvatustoiminnasta, missä toimintaa tapahtuu ja millaiset puitteet toiminnalle luodaan. Laadun rakenteelliset tekijät käsittävät myös varhaiskasvatusta ohjaavan opetussuunnitelman, kasvattajien perus- ja täydennyskoulutuksen sekä osaamisen kehittämisen, huoltajille suunnatun varhaiskasvatuksen ohjeistuksen ja neuvonnan, varhaiskasvatuspalveluiden riittävyyden, saatavuuden, saavutettavuuden ja inklusiivisuuden sekä arvioinnin ja kehittämisen rakenteet. Rakenteellisia tekijöitä ovat myös lapsiryhmän rakenne, koko ja oppimisympäristöt sekä varhaiskasvatukseen varatut resurssit ja työaikarakenteet. (Repo ym. 2019, 19.)

Rakennetekijät luovat pohjan varhaiskasvatuksen laadun prosessitekijöille eli pedagogiselle toiminnalle. Varhaiskasvatuksen laadun prosessitekijät ovat pedagogiikan ydintoimintoja ja varhaiskasvatustoimijan toimintakulttuuria kuvaavia tekijöitä, jotka vaikuttavat lapsen kokemusmaailmaan. Laadun prosessitekijät vastaavat kysymyksiin, miten varhaiskasvatukselle asetettuja tavoitteita ja sisältöjä käytännössä toteutetaan. Laadun prosessitekijöitä ovat myös henkilöstön ja lapsen välinen vuorovaikutus, pedagoginen suunnittelu, dokumentointi, arviointi ja kehittäminen sekä pedagoginen toiminta ja oppimisympäristöt. Lisäksi henkilöstön keskinäinen vuorovaikutus ja monialainen yhteistyö, henkilöstön ja huoltajien välinen vuorovaikutus ja johtaminen pedagogisen toiminnan tasolta ovat laatuun vaikuttavia prosessitekijöitä. (Repo ym. 2019, 19.)

Valtakunnallisen varhaiskasvatussuunnitelman perusteet luo määräyksillään varhaiskasvatuksen laadulle raamit. Varhaiskasvatussuunnitelman perusteisiin on myös kirjattu muutamia varhaiskasvatuksen laatuun vaikuttavia tekijöitä. Varhaiskasvatussuunnitelman mukaan toimintakulttuuri vaikuttaa varhaiskasvatuksen laatuun ja sillä on keskeinen merkitys varhaiskasvatuksen toteuttamisessa ja tavoitteiden saavuttamisessa. Varhaiskasvatustyötä tukeva toimintakulttuuri luo suotuisat olosuhteet lasten kehitykselle, oppimiselle, osallisuudelle, turvallisuudelle, hyvinvoinnille sekä kestäväälle elämäntavalle (Opetushallitus 2018d, 28). Varhaiskasvatussuunnitelman perusteiden mukaan myös johtamisella on vaikutusta varhaiskasvatuksen toimintakulttuuriin, sen kehittämiseen ja laatuun. Toiminnan arvioinnin avulla voidaan myös edistää varhaiskasvatuksen laatua, tunnistaa toiminnan vahvuuksia ja nostaa esille kehittämistarpeita sekä kehittää toimintaa. Laadun kehittäminen arvioinnin kautta kuitenkin luonnollisesti

edellyttää, että arvioinnin kautta nousseet kehittämiskohteet tunnistetaan ja niitä aidosti kehitetään. (Opetushallitus 2018d, 61.)

Varhaiskasvatus on hyvin monimuotoista ja siihen liittyy monia eri toimijoita, kuten asiakkaat ja ammattikasvattajat sekä määräyksiä, kuten ja päiväkodin hallinto, kunnalliset määräykset ja Opetushallituksen antamat määräykset. Kaikki edellä mainitut osapuolet vaikuttavat toistensa toimintaan, toiminnan laatuun ja sen edellytyksiin, jolloin ajoittain voi olla vaikeuksia hahmottaa varhaiskasvatuksen laatutyön kokonaisuutta. Varhaiskasvatuksen kehittäminen toteutuu organisoidusti ja alueellisesti mm. kuntien, osaamiskeskusten ja oppilaitosten yhteistyönä sekä paikallisten toimijoiden omana kehittämistyönä. Ammattikasvattajat, lapset ja huoltajat ovat keskeisiä toimijoita varhaiskasvatuksen kehittämisessä ja olletikin lasten huoltajilla on aktiivinen rooli palvelujen laadun arvioinnissa ja kehittämisessä. (Järvinen ym. 2009, 85 & 201.)

Varhaiskasvatuksen laatu voidaan yhdistää mm. asiakkaiden tarpeisiin vastaamiseen, suorituskyvyn parantamiseen, kasvattajien ja muun henkilökunnan muutosvalmiuteen sekä toiminnan kehittämiseen, avoimuuteen ja henkilökunnan hyvinvointiin. (Järvinen ym. 2009, 201-202). Varhaiskasvatuksen laatuun vaikuttaa luonnollisesti myös kasvattajien ammattitaito, koulutus ja konkreettinen toiminta työssä. Myös lasten kokema ja saama varhaiskasvatuksen laatu voi vaihdella lapsikohtaisesti. Varhaiskasvatuksen laatuun konkreettisesti vaikuttavia tekijöitä voivat olla mm. kasvattajien aktiivisuus ryhmässä työskennellessä (aktiivinen vs. passiivinen), lasten vertaisryhmä tai sen puuttuminen, kasvattajan sensitiivisyys- ja empaattisuustasot, mahdollisuus monipuoliseen leikkiin sekä lasten ja kasvattajien välinen vuorovaikutus ja luottamus. (Kalliala 2008, 269-275). Varhaiskasvatuksen laadun on todettu olevan yksi lasten päivähoidon aloittamiseen liittyvä tekijä huoltajille, kun he miettivät lapsen varhaiskasvatuksen aloittamista (Repo ym. 2019, 16).

Laadunhallintaa kehittämällä voidaan tarjota lapsille oikeus myös laadultaan korkeatasoiseen varhaiskasvatukseen. (Järvinen ym. 2009, 201-202). Varhaiskasvatussuunnitelman perusteiden asettamat sisällöllisten tavoitteiden toteutumista edesauttaa hyvä pedagoginen johtajuus, riittävän konkreettinen paikallinen varhaiskasvatussuunnitelma ja oikein kohdennettu kasvattajien täydennyskoulutus. Varhaiskasvatussuunnitelman toteutumisen esteenä puolestaan voi olla puutteet varhaiskasvatustoiminnan rakenteellisissa tekijöissä, kuten kasvattajien vaihtuvuudessa ja johtamisen rakenteissa sekä kasvattajien pedagogisessa osaamisessa. (Repo ym. 2019, 4). Kasvattajien vaihtuvuuteen vaikuttaa tyytyväisyys työnantajaan ja työhön sekä työpaikan työhyvinvoinnin taso, mutta myös kasvattajien henkilökohtaiset syyt.

Varhaiskasvatuksen laadun ylläpitämiseksi kasvattajien vaihtuvuudessa tulee kiinnittää erityistä huomiota varhaiskasvatustoimijan perehdytyksen tasoon ja tarvittavan tiedon saamisen mahdollistamiseen.

2.6 Varhaiskasvatuksen oppimisympäristöt

Oma perhe on lapsen tärkein kasvuympäristö, jossa opetellaan yhdessä elämisen taitoja ja koetaan yhteenkuuluvuutta. Omassa perheessä tullaan ymmärretyksi, siellä voi olla oma itsensä, voi tuntea ja kokea kaikkia tunteita avoimesti sekä saada ja jakaa tukea myös muille perheenjäsenille. Oppimisympäristöllä tarkoitetaan tiloja, paikkoja, yhteisöjä, käytäntöjä, välineitä ja tarvikkeita, jotka tukevat lasten kehitystä oppimista ja vuorovaikutusta. Oppimisympäristöt voivat vaikuttaa lapseen fyysisesti, psyykkisesti ja sosiaalisesti. Kontekstuaalisen kasvatusnäkömyksen mukaan kasvuympäristö vaikuttaa lapsen kasvuun ja kehitykseen erottamattomasti, jolloin lapsen yksilöllinen kasvu, kehitys ja oppiminen tapahtuvat ympäristön kanssa yhteisprosessina. (Järvinen ym. 2009, 29–30.)

Bronfenbrennerin ekologisen teorian mukaan lapsen ja ympäristön vuorovaikutusta kuvataan eri tasoilla mikro-, meso-, ekso-, makro- ja kronosysteemeinä. Systemit kuvaavat vuorovaikutusta kasvuympäristöjen välillä, joissa lapsi toimii. Lapsen kasvuun vaikuttavat huoltajien lisäksi muutkin kasvattajat eri ympäristöissä, jotka ovat vuorovaikutuksessa lapsen kanssa. (Järvinen ym. 2009, 29–30). Varhaiskasvatuksen ja ammattikasvattajien yksi tavoitteista on varmistaa lapsille kehittävää, oppimista edistävää, terveellistä, turvallista ja esteetöntä oppimisympäristöä, jossa huomioidaan myös kaikki oppimisen eri osa-alueet. (Opetushallitus 2018d, 32–33.)

Lapsen kasvua ja kehitystä tukeva ympäristö on turvallinen, virikkeitä antava, tunneilmaisuun kannustava ja hyväksyvä sekä huomioi lasten osallisuuden. Kasvattajat auttavat tarvittaessa tunteiden sanoittamisessa ja niiden säätelyssä. Monipuolinen kasvu- ja oppimisympäristö mahdollistaa lapselle leikin, liikkumisen, tutkimisen ja taiteellisen kokemisen ja ilmaisemisen. Varhaiskasvatustyössä olevat kasvu- ja oppimisympäristöjä voidaan valmistella etukäteen ja niihin tehdään tarpeen mukaan muutoksia. Kasvattajan tehtävä on kohdata lapset yksilöinä ja antaa lapselle mahdollisuus toimia ympäristöissä luontaisella tavallaan. (Kirveslahti, Sivén, Vahala & Vihunen 2014, 226.)

Oppimisympäristöjä suunnitellaan ja rakennetaan myös yhdessä lasten kanssa, jolloin oppimisympäristöt tukevat lasten kiinnostuksen kohteita, yksilöllisiä taitoja ja lapsille luontaista uteliaisuutta. Pedago-

gisesti tarkoituksenmukaisissa ryhmissä toimiminen edistää lasten ja henkilöstön keskittymistä ja lapsilähtöistä toimintaa. Lapsilla on varhaiskasvatuksen oppimisympäristössä mahdollisuus mieluisaan tekemiseen, liikkumiseen, leikkimiseen ja peleihin, mutta myös rauhalliseen oleiluun ja lepoon. Lasten käytössä on riittävästi leikki- ja toimintavälineitä ja niiden käytössä ja hankinnassa on tarvittaessa huomioitava lasten yksilöllisen tuen tarpeet. Viestintä- ja tietoteknologian käyttäminen on osa monipuolista ja lasta osallistavaa oppimisympäristöä. Lapset voivat vierailla myös esimerkiksi kirjastossa, teatterissa tai huoltajien työpaikoilla rikastuttamassa ja laajentamassa omia oppimisympäristöjään. (Opetushallitus 2018d, 32–33.)

3 PEREHDYTYKSEN SUOMESSA

Uusi työntekijä tietää todennäköisesti aloittaessaan uudessa työpaikassa ainoastaan yrityksen ja tulevan työpaikan perustiedot. Hän ei tiedä esimerkiksi sovituista toimintatavoista mitään, minkä vuoksi on tärkeää tunnistaa perehdytyksen tärkeys ja tarpeellisuus alkaen heti työntekijän ensihetkestä uudessa työpaikassa. Uuden työntekijän aloittaessa uudessa työpaikassa, voivat työntekijän odotukset uutta työnantajaa, työyhteisöä ja itse työtä kohtaan olla hyvinkin korkealla ja hän oletetusti haluaisi tuntea itsensä heti tervetulleeksi uuteen työyhteisöön ja osaksi sitä. Myös työnantajalla on odotuksia uutta työntekijää kohtaan. Paras tapa saada molempien odotukset kohtaamaan toisensa on kiinnittää huomiota uuden työntekijän suunnitelmalliseen perehdytykseen. (Eklund 2018, 13.)

Perehdytyksellä tarkoitetaan uuden työntekijän opastusta uusiin työtehtäviin sekä uuden työpaikan ja organisaation toimintatapoihin. Jokaisella työntekijällä on oikeus saada perehdytys tekemäänsä työhön. Tämä koskee myös opiskelijoita ja harjoittelijoita. Perehdytyksen järjestäminen on kirjattu työläinsäädäntöön ja se on työnantajaa velvoittavaa toimintaa (Kupias & Peltola 2009, 9-20). Hyvä perehdytys on hyvin ennakkoon suunniteltu kokonaisuus, jonka toteutumista ja onnistumista seurataan koko perehdytysprosessin ajan. Perehdytykseen kuuluu perehdytysuunnitelma, huolellisesti rakennettu perehdytysmateriaali, perehdytyksen seuranta ja perehdytyksen laadun seuranta.

3.1 Mitä perehdytys on?

Perehdytys tarkoittaa yksinkertaisesti työn tekemisessä tarvittavien tietojen kertomista uudelle työntekijälle. Perehdytyksen tehtävä on varmistaa, että uusi työntekijä oppii tekemään ja hallitsemaan työtään sovittujen toimintatapojen puitteissa sekä sopeutuu työyhteisöön. Uuden työntekijän pitää omaksua lyhyessä ajassa paljon uusia tietoja ja taitoja sekä yhteisiä toimintatapoja, jotta hän kykenee suoriutumaan tehtävässään mahdollisimman hyvin. Lisäksi uuden työntekijän tulee oppia toimimaan organisaatiossa työyhteisön jäsenenä. Lyhykäisyydessään perehdytys on uuden oppimista ja saadun tiedon soveltamista käytännössä. Toimiva perehdytys tukee organisaation ja uuden työntekijän välistä vuorovaikutusta ja antaa mahdollisuuden kysymysten ja vastausten esittämiselle. Uusi työntekijä on aina myös muutos työyhteisölle, sillä uusi työntekijä tuo aina muutoksen tiimin vuorovaikutussuhteisiin ja tasapainoon. (Eklund 2018, 25.)

Perehdytys varhaiskasvatuksessa on usein hektistä ja perehdytyskäytännöt voivat olla hyvinkin vaihtelevia eri päiväkotien välillä. Yhteistä eri päiväkodeissa kuitenkin varmasti on se, että uuden työntekijän kanssa siirrytään usein hyvinkin nopeasti tapaamaan asiakkaita eli lapsiryhmän lapsia. Varhaiskasvatuksessa osa perehdytystä onkin tutustua lapsiin, joiden kanssa työskennellään, sillä yksi tärkeimmistä osa-alueista työssä on tuntea lapset ja olla heille läsnä sekä välittää turvallisuuden ja luottamuksen tunnetta heille. Olisi tärkeää, että uusi työntekijä tutustuu rauhassa ryhmään yhdessä perehdyttäjän kanssa, jolloin uusi työntekijä näkee myös yleisiä toimintatapoja ryhmän kanssa toimiessa jo pidempään talossa olleelta työntekijältä. Lapsille tulee voida taata henkisesti ja fyysisesti turvallinen sekä laadukas varhaiskasvatusta, jolloin varhaiskasvatukseen tarvitaan työntekijöitä, jotka on perehdytetty työtehtäviin ja tavoitteisiin. Myös uusi työntekijä kaipaa alkuun perehdyttäjän tuomaa turvallisuuden ja varmuuden tunnetta. (Kinnunen 2012, 7-8; Joki 2018, 112.)

Toimiva työyhteisö luo voimavaran, jonka avulla lapsille luodaan varhaiskasvatuksesta hyvä ja turvallinen ympäristö kasvaa ja kehittyä. Uuden työntekijän kasvamisessa osaksi lapsiryhmää voi kestää tovi, sillä uuden työntekijän ja lasten tulee ryhmäytyä keskenään. Ryhmäytyminen edellyttää kuitenkin aina tutustumista, aikaa, yhteisten sääntöjen tekemistä ja niiden noudattamista sekä yhteisten toimintatapojen rakentamista ja selkeytymistä. Luottamuksen rakentaminen ja sen tukeminen koko työyhteisön voimin on ensiarvoisen tärkeää varhaiskasvatuksessa toimiessa niin uuden työntekijän kuin lastenkin kannalta. (Kinnunen 2012, 8.)

Perehdytys on suunniteltua, prosessimaista, vuorovaikutteista ja työntekijän yksilöllisyyden huomioivaa. Perehdytyksen suunnitelmallisuus ja prosessimaisuus tarkoittaa sitä, että perehdytettäviä asioita käydään uuden työntekijän kanssa läpi, jolloin läpikäytyt asiakokonaisuudet saa sisäistettyä ja opittua rauhassa. Tulevan perehdytyksen perehdytysuunnitelma käydään läpi uuden työntekijän kanssa, jotta läpikäytävä kokonaisuus on koko ajan johdonmukainen ja kaikkien tiedossa. Yksilöllinen perehdytys toteutuu, kun perehdytyskokonaisuus on suunniteltu perehdytettävän työntekijän mukaan. Perehdytys ei tarkoita vain perehdytettävien asioiden läpikäymistä työntekijän kanssa, vaan parhaimmillaan perehdytys kehittää työntekijällä jo olemassa olevaa osaamista. Uusi työntekijä voi myös tuoda uusia hyväksi havaitsemiaan jo olemassa olevaan ammattitaitoon ja osaamiseen liittyviä kehittämis ehdotuksia, jotka tulee analysoida ja mahdollisuuksien mukaan huomioida toiminnan kehittämisessä. (Kinnunen 2012, 10.)

3.2 Perehdytyksen tavoitteet

Perehdytyksen tavoitteena on kertoa uudelle työntekijälle työn tekemisen kannalta tärkeät ja välttämättömät asiat, kuten mikä hänen toimenkuvansa on ja mikä hänen roolinsa on yrityksen tavoitteiden ja strategian toteuttamisessa. Perehdytyksen kautta työntekijä saa opastusta omiin tehtäviin, työpaikan toimintaan, työvälineisiin ja työturvallisuuteen. Perehdytyksen tavoitteena on myös saada uusi työntekijä tuntemaan olonsa turvalliseksi uudessa työympäristössä ja -tehtävissä sekä työyhteisössä. Organisaatioiden ja työtehtävien monimutkaistuessa sekä yksittäisen työntekijän vastuiden kasvaessa on yhä tärkeämpää ymmärtää työhön ja sen taustaan liittyvä kokonaisuus. Yksittäiseen työtehtävään opastaminen ei enää riitä, vaan työntekijän tulee tuntea koko organisaatio ja ymmärtää, miten se toimii, miksi se on olemassa ja mitä työllä tavoitellaan. (Kupias ym. 2009, 13; Joki 2018, 111-112.)

Työnantaja kuitenkin asettaa perehdytykselle usein muitakin tavoitteita kuin pelkästään lakisääteisen työturvallisuudesta huolehtimisen perehdytyksen kautta. Perehdytyksen kautta uusi työntekijä saadaan sitoutettua työyhteisöön ja työpaikkaan. Hyvällä perehdytyksellä voidaan edistää uuden työntekijän suoriutumista tehtävistään ja työssä viihtymistä. Hyvä perehdytys vaikuttaa parhaimmillaan kasvattaa työntekijän paineensietokykyä ja ehkäistä työssä mahdollisesti syntyviä virheitä. Hyvän perehdytyksen kautta työntekijä voi myös motivoitua aktiiviseksi työyhteisön jäseneksi. Motivoitunut ja hyvin perehdytetty työntekijä puolestaan vaikuttaa omalta osaltaan myönteisesti työpaikan ilmapiiriin. Tyytyväisyys työhön, hyvä työhyvinvointi ja ilo työtä kohtaan lähtevät kaikki rakentumaan hyvän perehdytyksen pohjalta. (Kinnunen 2012, 8.)

Perehdytyksen tavoitteena on myös johtaa organisaatiota kohti sen tavoitteita ja toteuttaa yrityksen strategiaa. Perehdytyksen tuleekin liittyä saumattomasti muun työpaikan toimintaan eikä jäädä omaksi irralliseksi prosessikseen muiden rinnalla. Perehdytyksessä uudelle työntekijälle esitellään yrityksen tavoitetila, toiminnan strategia ja visio, jota kohti työntekijä omalla toiminnallaan pyrkii. Lyhyiden määräaikaisten työsuhteiden perehdytyksen tavoitteena voi olla opettaa työntekijälle hänen työnsä kannalta oleelliset käytännön asiat ja rutiinitehtävät, kun taas vakituisten tai pidempien määräaikaisten työsuhteiden perehdytyksessä syvennyttään laajemmin organisaatioon ja muihin työskentelytapoihin. (Kupias ym. 2009, 27). Työntekijöiden vaihtuvuudesta huolimatta lapsen tulee saada hyvä ja johdonmukainen kasvatusympäristö, joka puolestaan varmistetaan uusien työntekijöiden hyvällä perehdytyksellä.. (Kinnunen 2012, 8).

Perehdytysprosessille voidaan myös asettaa erilaisia tavoitteita, joita voivat olla organisaation strategian tukeminen perehdytysprosessin kautta, organisaatiokulttuurin vahvistaminen, työntekijöiden sitoutumisen vahvistaminen, uusien työntekijöiden osaamisen kasvattaminen tarvittavalle tasolle, uuden työntekijän potentiaalinn tunnistaminen, uuden työntekijän ammatillisen ja henkilökohtaisen kehittymisen tukeminen, tukea työntekijöiden tutustumista toisiinsa, vahvistaa työn merkityksen kokemusta sekä kasvattaa vuorovaikutuksen laatua. (Eklund 2018, 30.)

3.3 Perehdytyksen merkitys

Perehdytyksellä on kansantaloudellista hyötyä, sillä hyvä perehdytyksen avulla työntekijä on tyytyväinen, sairastaa vähemmän ja huolehtii työn tuottavuudesta omalta osaltaan. Hyvä perehdytys luo myös luontevan suhteen esimieheen ja työkavereihin. Perehdytyksen yksi tärkeimpiä tehtäviä onkin opettaa työyhteisön tapoja ja ammattirooleja. Tämä tietysti edellyttää myös uuden työntekijän aktiivista osallistumista, joka haluaa saada ja vastaanottaa tietoa sekä päästä työyhteisön hyväksytyksi jäseneksi. Toimiva ja yhteenkuuluvuuden tunteen omaava työyhteisö puolestaan nostaa työn tuottavuutta ja työn mielekkyyttä. Hyvän perehdytyksen myötä myös turvallisuusriskit pienentyvät, sillä kun uudelle työntekijälle kerrotaan työpaikan vaaranpaikat, turvallisuusriskit pienentyvät. Uudelta työntekijältä puuttuvat aina turvallisen työskentelyn perustiedot ja -taidot kyseisessä yrityksessä, jonne hän on vasta mennyt töihin. (Kinnunen 2012, 11-12; Joki 2018, 111.)

Uuden työntekijän perehtymisen ja oppimisen kannalta oma-aloitteisuus, tiedon etsiminen ja kysymysten esittäminen on tärkeää. Perehdytyksen aikana uusi työntekijä voi tuoda esille jo olemassa olevaa osaamistaan ja oppia lisää sekä reflektoida oppimaansa perehdyttäjän kanssa. Perehdytyksen aikana työntekijä saa mahdollisuuden tutustua työympäristöön ja oppia siitä lisää jo talon tavat tuntevalta perehdyttäjältä. Perehdytysprosessin aikana myös organisaatio saa perehtyvältä työntekijältä jatkuvasti uusia kehittämisajatuksia niin talon toimintatapojen, pedagogisten toimintatapojen kuin perehdytysprosessinkin jatkuvan kehittämisen kannalta. Organisaation tulee myös olla vastaanottavainen ja avoin mahdollisesti esiin nouseville kehittämisideoille. (Eklund 2018, 39.)

Parhaimmillaan perehdytys lisää uuden työntekijän motivaatiota työhön entisestään. Perehdytyksen jälkeen työntekijä tietää miksi, organisaatiossa toimitaan tietyllä tavalla, mihin omalla toiminnalla pyritään ja parhaimmillaan tuo kehittämisideoita toiminnan edelleen kehittämiseksi. Työntekijälle on myös

merkityksellistä saada palautettaan omasta oppimisesta ja siitä, miten hän on päässyt työhön kiinni perhdytyksen päättymisen jälkeen. Perhdytyksellä on todettu myös olevan merkitystä työntekijän sitoutuneisuuteen, jolloin ensimmäisinä työskentelykuukausina saatu tuki on vaikuttanut voimakkaammin työn tuloksiin ja työnantajaan sitoutumiseen jatkossa. (Eklund 2018, 34.)

3.4 Perhdytystä ohjaavat lait

Perhdytyksestä on säädetty eri laeissa, joiden myötä työnantaja velvoitetaan järjestämään työntekijöille perhdytystä työtehtäviin. Perhdytystä käsitellään työturvallisuuslaissa (738/2002), työsopimuslaissa (55/2001) ja laissa yhteistoiminnasta yrityksissä (334/2007) on useita määräyksiä ja viittauksia perhdytykseen. Laeissa on huomioitu työnantajan vastuu opastaa työntekijä työhön. Kaikkien yritysten tulee omassa toiminnassaan noudattaa lainsäädäntöä, jota lisäksi on voitu täydentää työehtosopimusten kautta. (Kupias ym. 2009, 20-21.)

Työturvallisuuslain 14 §:n mukaan työnantajan on annettava työntekijälle riittävät tiedot työpaikan haitta- ja vaaratekijöistä. Työnantajan on lain mukaan huolehdittava siitä, että työntekijän ammatillinen osaaminen ja työkokemus huomioon ottaen työntekijä perhdytetään riittävästi työhön, työpaikan työolosuhteisiin, työ- ja tuotantomenetelmiin. Lisäksi työntekijä tulee perhdyttää työssä käytettäviin työvälineisiin ja niiden oikeaan käyttöön sekä turvallisiin työtapoihin. Perhdytys on tehtävä erityisesti ennen uuden työn tai tehtävän aloittamista tai työtehtävien muuttuessa sekä ennen uusien työvälineiden ja työ- tai tuotantomenetelmien käyttöön ottamista. Lain mukaan työntekijälle annetaan opetusta ja ohjausta työn haittojen ja vaarojen estämiseksi sekä työstä aiheutuvan turvallisuutta tai terveyttä uhkaavan haitan tai vaaran välttämiseksi. Työntekijälle annetaan opetusta ja ohjausta säätö-, puhdistus-, huolto- ja korjaustöiden sekä häiriö- ja poikkeustilanteiden varalta ja työntekijälle annettua opetusta ja ohjausta täydennetään tarvittaessa. (Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738, 14 §.)

Työsopimuslaissa säädetään yleisvelvoitteet, joiden mukaan työnantajan on huolehdittava siitä, että työntekijä voi suoriutua työstään myös yrityksen toimintaa, tehtävää työtä tai työmenetelmiä muutettaessa tai kehitettäessä. Työnantajan on pyrittävä edistämään työntekijän mahdollisuuksia kehittyä kykijensä mukaan työurallaan etenemiseksi. (Työsopimuslaki 26.1.2001/55). Laki yhteistoiminnasta yrityksissä määrittää työnantajan velvollisuuksista työhönotossa noudatettavista periaatteista ja käytännöistä. Työnantajalla on velvollisuus käsitellä yhteistoimintaneuvotteluissa uusille työntekijöille työpaikkaan ja yritykseen perhdyttämiseksi annettavat tarpeelliset tiedot. (Laki yhteistoiminnasta yrityksissä

30.3.2007/334.)

Työntekijän perehdytys tulee ottaa vakavasti ja velvoittavana toimintana, sillä sen laiminlyönti voi pahimmillaan johtaa jopa työtaturmiin. Työtaturmien myötä puolestaan työnantaja voi joutua perehdytyksen laiminlyönnin kautta korvausvelvolliseksi. (Minilex 2015-2020). Hyvän perehdytyksen kautta toiminnan laadun taso saadaan myös nopeammin nostettua takaisin hyvälle tasolle, mikäli oletetaan toiminnan laatutason notkahtaneen mahdollisen työntekijävaihdoksen myötä. Yleisesti ajatellaan, että henkilöstön vaihtuessa työyhteisö ja työn tekeminen sekä mahdollisesti työturvallisuus kokee hetkellisen osaamistason notkahduksen, ennen kuin uusi työntekijän osaaminen saadaan perehdytyksen kautta takaisin riittävälle osaamistasolle toiminnan laadun palauttamiseksi ennalleen.

3.5 Perehdyttäjän valinta ja vaikutus

Perehdyttäjäksi kutsutaan henkilöä, joka ottaa vastuun tietyn tehtävän tai asiakokonaisuuden perehdyttämisestä uudelle työntekijälle. Esimies on vastuussa perehdytyksestä, mutta konkreettista perehdytystä voi tehdä kuka tahansa, jonka kanssa asiasta sovitaan. Uuden työntekijän perehdyttäjä voi olla päiväkodin johtaja, esimies tai työkaveri. Perehdyttäjä voi myös vaihdella asiakokonaisuuden tai tilanteen mukaan. Mikäli perehdyttäjä vaihtuu, tulee perehdytysuunnitelmaa laatiessa tehdä selkeä vastuunjako siitä, kuka ottaa vastuun minkäkin asiakokonaisuuden perehdyttämisestä, jotta kaikki osa-alueet ja asiat tulee varmasti käytyä läpi uuden työntekijän kanssa. Perehdytykseen liittyvät käytännöt vaihtelevat päiväkodin ja jopa tilanteen mukaan eri päiväkodeissa. (Eklund 2018, 140-141.)

Perehdytysvastuun jakaminen voi myös olla hyvä tapa osallistaa työyhteisön jäseniä mukaan perehdytykseen. Näin myös uusi työntekijä tulee tutuksi jo talossa olevien työntekijöiden kanssa. Mitä useampi työntekijä on mukana perehdytyksessä, sitä laajemman kattauksen tietotaitoa uusi työntekijä saa osakseen. Perehdyttäjien lukumäärän kasvaessa esimiehen vastuu kuitenkin perehdytyksen kokonaisuuden hallinnasta ja riittävästä tasalaatuisuudesta kuitenkin kasvaa. Esimiehen tehtävä onkin tällöin kiinnittää huomiota uuden työntekijän kuormituksen tasoon ja oppimisen edellytyksiin, jotta voidaan varmistua perehdytyksen onnistumisesta. (Eklund 2018, 141.)

Perehdyttäjän ja perehdyttäjien valinnassa tulee myös kiinnittää huomiota siihen, millainen oppimiskokonaisuus uudelle työntekijälle halutaan tarjota. Tähän vaikuttavat suuresti perehdyttäjän henkilökohdaiset ominaisuudet ja halukkuus tehtävään. Jokaisen perehdyttäjänä toimivan henkilön tulisi pohtia,

millaisen vaikutelman haluaa omalla toiminnallaan ja perehdytyksen kautta välittää uudelle työntekijälle. Perehdyttäjän tulisi olla aidosti kiinnostunut ja sitoutunut työtehtäväänsä sekä ymmärtää oma rooli ja sen merkitys työtehtävässä. Perehdyttäjän tulee myös haluta aidosti sitoutua uuden työntekijän perehdyttämiseen ja ymmärtää oman toiminnan vaikutus uuden työntekijän motivaatiossa ja halussa tulla osaksi työyhteisöä sekä tarvittavien tietojen ja taitojen oppimisessa. (Eklund 2018, 142.)

3.6 Perehdytysuunnitelma ja -opas perehdytyksen tukena

Suunnitelmallisen perehdytyksen kautta jokainen uusi työntekijä saa tismalleen samat tiedot, jolloin myös jokainen uusi työntekijä saa yhtäläiset mahdollisuudet onnistua työssään. Suunnitelmallisuus mahdollistaa perehdytysprosessin tietoisin kehittämisen, joka puolestaan on välttämätöntä alati muuttuvassa työelämässä. (Eklund 2018, 31). Suunnitelmallisessa perehdytyksessä voidaan valmistella etukäteen tehokas ja toimiva perehdytysmateriaali, joka läpikäydään uuden työntekijän kanssa. Perehdytysmateriaali toimii apuna ja muistin tukena perehdytyksen yhteydessä, johon sekä perehdyttäjä että uusi työntekijä voivat halutessaan palata milloin vain.

Perehdytysuunnitelmassa huomioidaan perehdytyksen aikajakso sekä yleistasolla perehdyttäjän ja perehdytettävän läpikäytävät asiat, tehtävät ja vastuut. Perehdytysuunnitelmassa kerrotaan perehdytyksessä läpikäytävät asiat hyvin yleisesti. Perehdytysuunnitelma voidaan jakaa esimerkiksi aikajana-rajauksella useampiin vaiheisiin ja kuvata vaiheittain perehdytettävä asia sekä perehdyttäjän ja uuden työntekijän vastuut perehdytyksessä. Aikajana-rajauksessa voidaan käyttää esimerkiksi vaiheina ennen töiden aloittamista, ensimmäinen työpäivä, ensimmäinen työviikko ja ensimmäinen kuukausi. Perehdytyksen kesto riippuu tietysti myös uuden työntekijän työtehtävän laajuudesta ja uuden työntekijän kyvystä sisäistää uutta tietoa. Perehdytysuunnitelmaa tulee myös päivittää tarpeen vaatiessa ja käydä perehdytysuunnitelman runko läpi uuden työntekijän perehdytyksen lähestyessä. (Joki 2018, 114-115.)

Perehdytysmateriaali toimii koko perehdytyksen runkona. Materiaalin perimmäisenä ideana on tarjota uudelle työntekijälle nopeasti ja helposti kaikki tarvittavat faktat. Uusi työntekijä saa perehdytyksen aikana valtavasti uutta tietoa, eikä hän välttämättä osaa hahmottaa, mitkä asiat ovat hänen työnsä kannalta välttämättömiä tietää. Perehdytyskansioon on koottu kaikki työn tekemisen kannalta olennaiset ja tärkeät tiedot. Perehdytyskansiossa olisi hyvä kertoa seuraavista aihealueista: yrityksen toiminta ja asiakkaat, organisaatio ja henkilöstö, toimintatavat, tilat ja kulkutiet, työaika ja työvuorot, palkka-asiat, turvallisuus, työterveys, tutustuminen omaan työskentely-ympäristöön, omat tehtävät ja vastualueet, koulutus

ja sisäinen tiedottaminen, muut asiat kuten vakuutukset ja puhelimen sekä ohjelmien käyttäminen. (Ek-lund 2018, 51; Joki 2018, 115-116.)

Perehdytyskansion ulkoasu ja sen mielekkyys ovat tärkeitä asioita, kun halutaan pitää lukijan mielenkiintoa yllä. Perehdytyskansio tulee olla rakennettu loogiseen järjestykseen ja tekstin tulee olla helposti luettavaa ja jäsenneiltyä, jotta sen lukeminen on helppoa. Uuden työntekijän ei tarvitse kuitenkaan muistaa kaikkea perehdytyskansioon kirjoitettua informaatiota kerralla, sillä perehdytyskansioon ja sen sisältöön on helppo palata myöhemmin uudelleen. (Kjelin & Kuusisto 2003, 201-212). Perehdytyskansio on hyvä olla sijoitettuna työpaikassa siten, että kuka vaan työntekijöistä voi palata sen sisältöön aina, kun kokee sen tarpeelliseksi.

3.7 Perehdytyksen merkitys varhaiskasvatuksessa ja sen laadussa

Uuden työntekijän perehdytyksellä on luonnollisesti suuri merkitys järjestettävän varhaiskasvatuksen laatuun. Uusi työntekijä saa perehdytyksen kautta tiedon esimerkiksi paikallisista, mutta myös mahdollisista pedagogisen toiminnan linjauksista, jotka tulee huomioida päivittäisessä arjessa lasten kanssa toimiessa. Varhaiskasvatuksen laatuun vaikuttaa myös luonnollisesti uudelle työntekijälle perehdytettävät tiedot työyhteisön toimintatavoista. Onkin tärkeää, että työyhteisö on sopinut selkeästi yhteiset toimintatavat ja pedagogiset linjaukset, joita kaikki työntekijät noudattavat yhteisesti arjessa. Yhtenäiset toimintatavat takaavat yhtenäisen, tasa-arvoisen ja laadukkaan varhaiskasvatuksen kaikille lapsille. (Heikkonen 2017, 24.)

Päiväkodissa uudelle työntekijälle perehdytettävät asiat voidaan jaotella kolmeen erilliseen osa-alueeseen: valtakunnalliset ja paikalliset työtä määrittävät tekijät, yleisluontoiset perehdytysasiat ja arjen toimintatavat. Valtakunnallisissa ja paikallisilla työtä määrittävillä tekijöillä tarkoitetaan varhaiskasvatukseen vaikuttavia lakeja, sopimuksia ja määräyksiä kuten esimerkiksi valtakunnallista varhaiskasvatussuunnitelmaa tai paikallista varhaiskasvatussuunnitelmaa, jotka ohjaavat työtä sekä asettavat varhaiskasvatustoiminnalle tavoitteet. Paikallisia työtä määrittäviä tekijöitä voivat olla myös työyhteisön omat pedagogisen toiminnan linjaukset, jotka tulee huomioida omassa työskentelyssä. Yleisluontoisilla perehdytysasioilla voidaan tarkoittaa esimerkiksi yrityksen historiaa ja turvallisuussuunnitelmaa. Arjen toimintatavat puolestaan tarkoittavat sovittuja rutiineja ja konkreettisia toimintatapoja esimerkiksi pukemis- tai ruokailutilanteissa. (Heikkonen 2017, 23.)

Varhaiskasvatuksen tavoitteena on tukea lasten kokonaisvaltaista kasvua, kehitystä ja oppimista sekä tukea huoltajia kasvatustehtävässä sekä tukea osaltaan lasten hyvinvointia. Laadukas varhaiskasvatus-toiminta edellyttää työntekijöiltä ammattitaitoa, mutta myös herkkyyttä tunnistaa pedagogisia mahdollisuuksia arjessa. Käytännössä työntekijän tehtävä on havaita lasten aloitteita ja tunnetiloja sekä muuttaa tarvittaessa suunniteltua toimintaa lasten mielenkiinnon kohteiden mukaisesti. Mitä pienempi lapsi on, sitä kehollisempia ja sanattomampia lasten aloitteet ja viestit ovat, jolloin niiden ymmärtäminen ja niihin vastaaminen vaatii lasten tuntemista, läsnäoloa ja sensitiivisyyttä. Uudelle työntekijälle tarjotaan perehdytyksen kautta tietoa kaikkiin näihin eri osa-alueisiin, mutta koska työtä tehdään lasten kanssa, ei kaikkea työn tekemiseen tarvittavaa tietoa voida kuitenkaan opettaa perehdytyksen kautta. (Opetushallitus 2019, 7 & 38.)

3.8 Perehdytyksen näkyvyys lasten arjessa

Hektinen varhaiskasvatusympäristö poikkeaa perinteisestä toimistotyypillisestä ja suuresta työskentely-organisaation työympäristöstä, jolloin perehdytykseen liittyvää teoriapohjaa on osaltaan mahdotonta sovitaa varhaiskasvatus- ja päiväkotimaailmaan (Heikkonen 2017, 22). Konkreettisena erona on se, että asiakkaana toimivat lapset, jotka tarvitsevat päivittäin perushoivaa ja pedagogista toimintaa. Tämän vuoksi varhaiskasvatuksen perehdytys tapahtuukin yleensä suurelta osin työn ohella oppimisessa. Uusi työntekijä on merkittävä muutos myös lasten arkeen, sillä lasten näkökulmasta heidän elämäänsä on tullut uusi kasvattaja, joka vaikuttaa heidän elämässään usean tunnin ajan päivittäin. Voidaankin ajatella, että uuden työntekijän ja lasten välille rakentuu ajan saatossa merkittävä ihmissuhde, jolla voi olla merkittävä vaikutus koko lasten loppuelämälle. Perehdytys näkyy lasten arjessa uuden työntekijän kysellessä yleisistä toimintatavoista tai hapuiluna, mutta myös poikkeusjärjestelyistä ryhmätoimintaan perehdytyksen järjestämiseksi uudelle työntekijälle. Uuden työntekijän myötä myös lasten kanssa sovitut toimintatavat ja rutiinit voivat muuttua, mikä vaikuttaa lapsiin.

Lapset ovat yleensä luontaisesti kiinnostuneita päiväkodin uusista työntekijöistä, mutta myös innokkaita opettamaan yhteisiä toimintatapoja uudelle aikuiselle. Lapset usein ottavat osaa opastukseen ja kertovat, että 'ei me noin ole tehty jotain asiaa vaan näin' ja neuvovat uutta työntekijää konkreettisissa asioissa. Varhaiskasvatusmaailmassa uuden työntekijän perehdytykseen osallistuukin koko päiväkotiyhteisö lapsine ja aikuisineen. Tämä osaltaan johtuu myös siitä, että varhaiskasvatusmaailma on hektinen ja lasten perustarpeet sekä resurssointi määrittelevät hyvin pitkälti perehdytykseen käytettävää aikaa ja ajankoh-
taa. Lasten perehdyttäessä uutta työntekijää myös lapset rakentavat sidettä uuteen kasvattajaan, kuten

perehdytyksen kautta myös koko työyhteisö ja työkaverit. Varhaiskasvatusmaailmassa työn sujuvuuteen voivat vaikuttaa monenlaiset asiat, mutta tärkeintä on työyhteisön toimiminen yhtenä tiiminä, jolloin yhdessä työskennellään yhteisten tavoitteiden saavuttamiseksi. (Heikkonen 2017, 22.)

3.9 Perehdytyksen haasteet

Perehdytykseen voi liittyä moninaisia haasteita perehdytyksen eri osa-alueilla. Yleisesti ottaen haasteet voivat liittyä käytettävissä oleviin resursseihin, motivaatioon, suunnitteluun, ajanmukaisuuteen tai muihin muuttuneisiin tekijöihin. Nykyään odotetaan, että uusi työntekijä ymmärtää yrityksen toimintaa paljon syvällisemmällä tasolla kuin aiemmin, kuten esimerkiksi miksi ja miten organisaatio on olemassa ja mikä sen funktio on. Tämä puolestaan vaatii perehdytysprosessilta enemmän aikaa, jotta asiat voidaan käydä tarpeeksi syvällisesti läpi, mutta myös aikaa uudella työntekijällä sisäistää syvällisempää tietoa. Perehdyttäjällä tulisi olla myös riittävästi aikaa käydä uuden työntekijän kanssa asioita läpi, joka luonnollisesti tulisi huomioida resurssoinnissa. Aikaa voi kuitenkin olla arjessa vaikeaa tai jopa mahdotonta resursoida, jolloin perehdytys jää vaillinaiseksi. (Heikkonen 2017, 21.)

Uuden työntekijän kokemukseen perehdytyksestä ja sen laadusta vaikuttaa suuresti työntekijän motivaatio työtä ja uutta työpaikkaa kohtaan. Uuden työntekijän motivaatio lähtökohtaisesti syntyy työntekijässä itsessään, mutta sitä voidaan kasvattaa, ruokkia ja ylläpitää hyvän perehdytyksen ja perehdyttäjän kautta tai päinvastoin. Hyvä fiilis tarttuu perehdyttäjältä ja työyhteisöltä myös uudelle työntekijälle herkästi. Palaute, arviointi ja reflektio ovat tärkeitä oppimista edistäviä seikkoja, jotka pitävät yllä oppijan motivaatiota oppia lisää. Hyvä perehdytys voi myös sitouttaa työntekijää yritykseen ja työyhteisöön, jolloin motivaatio työn tekemiselle kasvaa tai päinvastoin. Uusi työntekijä kokee uuden työn aloitusvaiheessa ja perehdytysvaiheessa paljon muutoksia ja ulkoisia sekä sisäisiä ärsyksiä tulee paljon, mikä aiheuttaa stressiä. Perehdyttäjän tulisi kiinnittää huomiota siihen, että ärsykkeiden määrä ei kasva uudelle työntekijälle liian suureksi. Muuten vaarana on, että asiat eivät jää mieleen toivotulla tavalla tai pahimmillaan työntekijän motivaatio laskee heti alussa. (Heikkonen 2017, 21; Eklund 2018, 49.)

Ajanmukaisuus ja suunnitelmallisuus kehittävät toimintaa tulevaisuudessa, jotta työorganisaation toiminta on jatkossakin tehokasta ja toimivaa. Haasteena voi kuitenkin olla käytettävissä oleva aika perehdytyksen suunnitelmalliselle toteuttamiselle ja materiaalien valmistelemiselle. Perehdytysmateriaali voi myös jäädä arjen jalkoihin, jolloin se ei ole ajan tasalla tietojen osalta. Perehdyttäjän tiedot ja perehdy-

tysmateriaali tulisi päivittää ajan tasalle aina ennen uuden perehdytysprosessin aloittamista, jolloin varmistetaan tietojen paikkaansa pitävyydestä. Ajantasaisuus ja suunnitelmallisuus varmistavat myös perehdytysprosessin tehokkuuden, jolloin siihen varatut resurssit ovat tehokkaassa käytössä. (Heikkonen 2017, 21.)

Muita muuttuneita tekijöitä voivat olla esimerkiksi lyhyet määräaikaiset työsuhteet, joiden vuoksi perehdytysprosessia joudutaan tiivistämään. Lyhyiden määräaikaisten työntekijöiden on mahdotonta käydä läpi koko perehdytystä esimerkiksi muutaman päivän sijaisuuden vuoksi, jolloin perehdytyksessä käydään läpi vain tärkeimmät ja olennaisimmat asiat lasten arjen sujumuuden sekä toimivuuden kannalta. Lyhyet määräaikaiset sijaisuudet voivat aiheuttaa työyhteisölle jatkuvaa muutoksen tunnetta ja työyhteisön dynamiikan elämistä. Myös jatkuvasti käynnissä olevat perehdytysprosessit voivat kuormittaa jo talossa olevaa henkilökuntaa sekä aiheuttaa haasteita resurssien kannalta. Haasteena voi olla myös varhaiskasvatuksessa yleisesti tunnistettu ongelma työntekijöiden suuressa vaihtuvuudessa. (Heikkonen 2017, 21-22; Eklund 2018, 49, 140-142.)

3.10 Onnistunut perehdytysprosessi

Onnistuneessa perehdytysprosessissa perehdytys suunnitelman läpikäynnin ja itse perehdytyksen käynnistymisen jälkeen on tärkeää huolehtia myös perehdytyksen etenemisen seurannasta. On hyvä sopia uuden työntekijän kanssa jo alkuvaiheessa, milloin he esimiehen kanssa tarkastavat perehdytyksen etenemisen tilanteen keskustelemalla työtehtävien haltuunoton ja työyhteisöön sopeutumisen tilanteesta. Näin uudelle työntekijälle tulee myös tunne siitä, että hänen perehdytykseensä suhtaudutaan vakavasti ja sitä pidetään tärkeänä asiana. Näin perehdytettävä myös tietää, että viimeistään seurantakeskustelussa voi kysyä mieltä askarruttavista asioista. Seurantakeskustelussa voidaan keskustella mm. miten työtehtävien haltuunotto on sujunut, mitkä asiat tuntuvat jo tutuilta, mitkä asiat tuntuvat vielä vaikeilta tai epäselviltä, miten työyhteisöön tiimiytyminen on sujunut, onko tukea ollut saatavilla ja missä asioissa tarvitaan lisää tukea ja oppia. (Joki 2018, 121.)

Onnistuneen perehdytysprosessin jälkeen organisaatiossa on uusi työntekijä, joka on saanut tarvittavat tiedot ja taidot, jotta hän voi suoriutua työssään mahdollisimman hyvin. Perehdytyksen onnistumisen seuranta on tärkeä osa perehdytyksen tilan seuranta ja sen kehittämistä. Perehdytyksen onnistuminen tulisi käydä aina läpi uuden työntekijän kanssa perehdytysprosessin päätteeksi, jotta kehittämistä vaativat asiat saadaan tunnistettua. Uuden työntekijän kokemus perehdytyksestä voidaan selvittää antamalla

työntekijälle taulukkopohja perehdytyksen eri osa-alueista ja pyytämään häntä arvioimaan perehdytyksen onnistuminen arvosanalla 1-5 (1 = ei onnistunut, 5 = onnistui erinomaisesti).

Perehdytyksen osa-alue	Arvosana	Perehdytyksen osa-alue	Arvosana
Selkeät perehdytyksen tavoitteet		Kokemus työn merkityksellisyydestä	
Selkeät työntekijäkohtaiset tavoitteet		Mahdollisuus tiimiytymiseen	
Käytännön työtä tukeva perehdytys-suunnitelma		Mahdollisuus verkostojen kasvattamiseen	
Johdon sitoutuminen		Toimivat työvälineet ja järjestelmät	
Riittävät perehdytysresurssit		Työrauha	
Perehdyttäjien taidot		Riittävä monipuolinen palaute	
Riittävästi aikaa työn omaksumiseen		Riittävä informaation saanti	
Riittävästi haasteita		Toimiva perehdytyksen seuranta	
Toimiva vuorovaikutus esimiehen kanssa		Jatkuva perehdytyksen kehittäminen	

TAULUKKO 1. Perehdytyksen onnistuminen -kysely (Eklund 2018, 191)

4 PEREHDYTYSKANSIO OPINNÄYTETYÖPROSESSINA

Toiminnallisen eli produktiivisen opinnäytetyön tarkoituksena on tuottaa produkti eli tuotos työelämän käyttöön. Produktiivinen opinnäytetyö poikkeaa tutkimuksellisesta opinnäytetyöstä ja erona on esimerkiksi se, että produktiivisessa opinnäytetyössä ei ole tutkimusongelmaa eikä opinnäytetyölle aseteta tutkimuskysymyksiä. Sen sijaan produktiiviselle opinnäytetyölle asetetaan tavoitteet, jotka työllä pyritään saavuttamaan. Produktiivisen opinnäytetyön tuloksena syntyy jokin konkreettinen tuotos, kuten esimerkiksi opas, kansio, internetsivut tai siinä toteutetaan jokin tapahtuma. Produktin lisäksi tulee tehdä myös opinnäytetyöprosessin raportti. Valmiin tuotoksen tulee vastata kohderyhmän tarpeita ja toiveita. (Vilka & Airaksinen 2003, 9, 30, 65.)

Alkaessani miettimään opinnäytetyön aihetta ja mahdollista työelämän yhteistyökumppania olin hyvin eksyksissä mahdollisen aiheen kanssa. Mietin myös kovasti sitä, millainen opinnäytetyön tulee laajuudeltaan ja muotoiluiltaan olla. Olin myös hieman peloissani siitä, kuinka aika riittää arjen ja työssäkäynnin ohella opinnäytetyön tekemiseen. Selvää kuitenkin alusta saakka oli se, että opinnäytetyöni tulee liittyä varhaiskasvatukseen, sillä opintoni suuntautuivat varhaiskasvatukseen. Alkuperäinen ajatukseni oli, että tekisin tutkimuksellisen opinnäytetyön, jossa mahdollisesti olisin tehnyt varhaiskasvatukseen tai sen asiakkaille jonkinlaisen kyselyn. Koin kuitenkin jo opinnäytetyöprosessin aiheen valinnan vaiheessa, että toiminnallinen opinnäytetyö olisi mielestäni miellyttävämpi toteutusmuoto. Aikataulu myös muodostui toiminnallisen opinnäytetyön valinnan perusteeksi, sillä halusin päästä itse tuottavaan työhön mahdollisimman nopeasti. Ajatukseni toiminnallisesta opinnäytetyöstä vahvistui oltuani yhteydessä Sikramo Oy:n kanssa. Sikramo Oy oli jo entuudestaan tuttu yritys minulle työskenneltyäni siellä aiemmin, joten tuntui luontevalle ryhtyä työstämään opinnäytetyötä heidän kanssaan.

Aihe valikoitui yhdessä työelämän yhteistyökumppanin eli Sikramo Oy:n kanssa. He olivat hyvin avoimia erilaisille aihevaihtoehdoille ja toivoivat alkuvaiheessa, että mieltäisin mahdollisia opinnäytetyön aiheita ja palaisin heille valmisteltuani joitain aihe-ehtoksia. Mietin erilaisia aiheita muutaman viikon ja tein taustatutkimusta internetistä. Esittelin kaksi aihevaihtoehtoa päiväkotin Onnimannin käyttöön: perehdytyskansio uusille työntekijöille tai Tervetuloa-opas uusille asiakkaille. Sikramo Oy:ssä pidettiin molemmista aihe-ehtoksista ja he kokivat, että molemmille aiheille voisi olla tarvetta. Sain loppujen lopuksi aika vapaasti päättää, että kumman esittämäni aiheista valitsin itse opinnäytetyön aiheeksi. Valitsin aiheekseni perehdytyskansion uusille työntekijöille, sillä ajattelin sen hyödyttävän enemmän

yrittäjästä, mutta myös itseäni, sillä tiesin aloittavani työskentelyn yrityksessä muutaman kuukauden sisällä.

Produkti eli tuote ei pelkästään riitä opinnäytetyöksi, sillä opinnäytetyön tulee pohjautua teoreettiseen viitekehukseen. Teoreettinen viitekehys tulee sisällyttää opinnäytetyöprosessin raporttiin, sillä sen avulla osoitetaan kyky yhdistää teoriatieto konkreettiseen ammattikäytäntöön. Teoriaosuuden aiheet voidaan käsitellä opinnäytetyöprosessin raportissa tiivistetysti, sillä opinnäytetyössä ei välttämättä pystytä esittelemään teoreettista viitekehystä laajasti tai erittäin spesifisti eikä se välttämättä olisi tarkoituksenmukaistakaan. (Vilka & Airaksinen 2003, 41–43.)

Perehdyttäminen on itsessään valtavan laaja kokonaisuus ja prosessi, jonka teoreettisen viitekehksen rakentaminen oli yllättävän haastavaa. Päädyin siihen, että perehdytyskansion teoreettisena viitekehystenä on varhaiskasvatus Suomessa ja perehdytys Suomessa sekä niitä molempia ohjaavat lait ja määräykset sekä säädökset. Mielestäni on tärkeää myös tuoda esiin perehdytyksen merkitystä varhaiskasvatuksessa ja sen näkyvyyttä lapsille sekä hyvän perehdytyksen edut ja hyödyt, mutta myös mahdolliset haasteet. Luonnollisesti myös on tärkeää kertoa, mitä perehdytys on, mitä sen tavoitteet ovat ja merkitys on. Varhaiskasvatuksen osalta käsitellään puolestaan mitä varhaiskasvatus on, sen tavoitteita, laatua ja oppimisympäristöjä.

Opinnäytetyöraportista tulee käydä ilmi, miten opinnäytetyön aihe on valikoitunut ja mitkä ovat tekemisen kohteet, ratkotut kysymykset, keinot vastausten löytämiseksi sekä erilaiset ratkaisut ja valinnat, joihin on päädytty opinnäytetyön edetessä. Opinnäytetyöraportin rakenne muistuttaa kertomusta, jonka juoni etenee sen mukaan, miten prosessi on edennyt ja millainen se on ollut. Toiminnallisessa opinnäytetyössä on myös olennaista raportin ja tuotoksen yhdessä muodostama kokonaisuus ja näiden kahden osan yhteensopivuus. Molempien osuuksien työstäminen vaatii huomiota. Palautteen saaminen työstä on myös tärkeä osa opinnäytetyökokonaisuutta. Palautteen avulla saadaan tietoa siitä, vastaako tuotos todellisuudessa työelämän ja yhteistyökumppanin odotuksia ja kuinka tuotosta voitaisiin vielä kehittää. Myös itsearviointi on tärkeää ja siinä tuleekin pohtia, miten tavoitteet saavutettiin ja mitä niistä ei saavutettu sekä miksi niitä ei saavutettu. Oman arvioinnin apuna voidaan käyttää myös tuotoksesta saatua palautetta (Vilka & Airaksinen 2003, 82-83, 154-157.)

Opinnäytetyön raportissa kuvataan perehdytyskansion rakentumista ja sen eri vaiheita. Raportissa kerrotaan, miten opinnäytetyön aihe on valikoitunut, millainen sen sisältö otsikkotasolla on ja millaisiin

valintoihin perehdytyskansion visuaalisen ulkoasun suhteen on päädytty. Opinnäytetyö on toteutettu hyvässä ja toimivassa yhteistyössä työelämän yhteistyökumppanin kanssa. Heillä on ollut mahdollisuus vaikuttaa perehdytyskansion sisältöön. Työyhteisön palautetta tullaan hyödyntämään jatkossa kansion päivittämisen ja kehittämisen yhteydessä. Opinnäytetyön lopussa pohditaan, miten opinnäytetyölle asetetut tavoitteet on saavutettu.

4.1 Tavoitteet ja työn tarkoitus

Opinnäytetyön tarkoituksena ja tavoitteena on tehdä uusi ja ajantasainen perehdytyskansio päiväkotia Onnimanniin. Perehdytyskansio toimii työkaluna ja apuvälineenä perehdytyksessä uusille työntekijöille, mutta myös tietovarastona ja pidempään talossa työskennelleille työntekijöille. Tavoitteena on, että perehdytyskansiossa on mahdollisimman laaja ja tarkka kuvaus päiväkodin arjesta ja toimintatavoista sekä toimintaa ohjaavista asiakirjoista tai tieto siitä, mistä ne löytyvät. Kun kaikki tieto yleisistä ja yhteisistä toimintatavoista on yksissä kansissa, on myös perehdyttäjän helppo ryhtyä käymään tärkeitä arkeen vaikuttavia asioita läpi uuden työntekijän kanssa tai vanhana työntekijänä palata tarkistamaan miten erilaisissa tilanteissa toimitaan. Kun perehdytyksen tueksi on olemassa kirjallinen ja ajantasainen perehdytysmateriaali, ei myöskään ole pelkoa siitä, että jotakin tärkeää unohtuisi muistin päältä toimiessa kertoa uudelle työntekijälle. Tavoitteena on myös, että kaikki tarpeellinen tieto on koottuna loogiseen ja visuaalisesti selkeään sekä miellyttävään kokonaisuuteen.

Opinnäytetyön tavoitteena ja tarkoituksena on myös perehdytyskansion kautta kehittää yksikön varhaiskasvatuksen laatua, jolloin esimerkiksi kaikki työntekijät toimivat yhtenäisten toimintatapojen mukaisesti. Yhtenäiset ja selkeät toimintatavat puolestaan lisäävät myös tuottavuutta. Yhtenäisten toimintatapojen kautta myös kehitetään työyhteisöä ja lisätään työhyvinvointia. Työhyvinvointiin vaikuttaa niin uuden työntekijän motivoituminen uuteen työhön hyvän perehdytyksen kautta kuin jo pidempään talossa olleiden työntekijöidenkin uudelleen motivointi sekä työtehtävien ja toimintatapojen selkeyttäminenkin. Yhtenäisillä toimintatavoilla kaikki sitoutuvat yhteiseen työskentelytapoihin ja työskentelytapoihin. Tavoitteena ja tarkoituksena on myös käydä perehdytyskansion kautta turvallisuuteen liittyviä tärkeitä asioita läpi ja varmistua siitä, että riskitilanteissa toimitaan oikein ja niihin reagoidaan nopeasti tietämällä toimintatavat.

Opinnäytetyön kirjallisen raportin tavoitteena on kuvata varhaiskasvatusta Suomessa ja perehdytystä Suomessa sekä tuoda esille niitä ohjaavia lakeja, määräyksiä ja säädöksiä. Tavoitteena on myös teoreettisen viitekehyksen kautta tuoda esille tietoa siitä, miten perehdytys vaikuttaa varhaiskasvatukseen ja lapsiin sekä mitä mahdollisia haasteita perehdytyksessä voi olla.

4.2 Toteutus ja sisältö

Opinnäytetyön suunnitteluprosessi käynnistyi heinäkuun loppupuolella oltuani yhteydessä Sikramo Oy:n kanssa. Mietin opinnäytetyön aihevaihtoehtoja muutaman viikon ja palasimme asiaan työelämän edustajan kanssa kesälomien jälkeen heinäkuun loppupuolella. Aloitin perehdytyskansion työstämisen välittömästi varmistuttuani opinnäytetyön aiheesta ja lähetin opinnäytetyön aihe-ehdotuksen varhaiskasvatuksen osalta opinnäytetöitä ohjaavalle opettajalle Kirsi Herranen-Somerolle 11.8.2020. Lähetin ohjaavalle opettajalle opinnäytetyön toteutussuunnitelman aikatauluehdotuksineen ja raakaversioon opinnäytetyön raportin runkoehdotuksesta 24.8.2020. Aikataulutavoitteeni oli, että palauttaisın valmiin opinnäytetyön lokakuussa 2020.

Perehdytyskansion tekeminen oli itsessään selkeä prosessi ja aloitinkin opinnäytetyön työstämisen itse produktista. Perehdytyskansion työstämisen aloittaminen oli helppoa, sillä minulla oli hyvin selkeä visio sen ulkoasusta, joka odotti vain sen toteuttamista. Sain työnantajan edustajalta tiedon siitä, että yrityksellä on olemassa useampia versioita vanhoista perehdytyskansioista, joita voi käyttää uuden perehdytyskansion tietopohjana. Sain vanhat perehdytyskansiot käyttööni ja kävinkin niiden ulkoasua, rakennetta ja sisältämiä tietoja huolellisesti läpi. Niiden lisäksi tärkeimpänä tiedonhankintakanavana perehdytyskansiota tehtäessä toimivat päiväkodin omat internet-sivut ja toisen päiväkodin vastaavan varhaiskasvatusopettajan kertoma tieto yrityksestä. Lisäksi olen työskennellyt aiemmin yrityksessä, jolloin myös oman perehdytyksen kautta saatua tietoa lisättiin perehdytyskansioon. Myös työyhteisön jäsenet saivat tuoda esille perehdytyskansioon lisättäviä asioita. Lisäksi etsin perehdytyskansion rakenteeseen ja sisältöön liittyvää tietoa ja ideoita internetistä.

Perehdytyskansion raakaversion valmistuttua lähetin sen yrityksen toisen yksikön vastaavalle varhaiskasvatuksen opettajalle ja yrityksen johtajalle tarkastettavaksi ja läpikäytäväksi. Pidimme vastaavan varhaiskasvatuksenopettajan kanssa yhteisen palaverin, jossa vastaava varhaiskasvatusopettaja kävi kansani läpi perehdytyskansion raakaversioon tekemiään merkintöjä ja korjausehdotuksia ja sisältöä muokattiin yhdessä osio kerrallaan. Erillinen tuokio oli tärkeä perehdytyskansion rakentamisen kannalta,

jotta pidempään päiväkodissa työskennelleen vastaavan varhaiskasvatusopettajan ja päiväkodin johtajan luoma visio yrityksestä ja itse kansion sisällöstä siirtyi itse perehdytyskansioon. Tuotoksena syntyi perehdytyskansio päiväkoti Onnimanniin uusien ja jo talossa aiemmin työskennelleiden työntekijöiden perehdytyksen ja työskentelyn tueksi.

Halusin kiinnittää perehdytyskansiossa erityistä huomiota sen ulkoasuun, jotta sen lukeminen olisi inostavaa ja mielenkiintoista ja kaikki tärkeät asiat jäisivät parhaalla mahdollisella tavalla uuden työntekijän mieleen. Tulimme yhdessä toimeksiantajan kanssa siihen tulokseen, että opinnäytetyö toimii varhaiskasvatusympäristössä paremmin paperisena kansiomuotoisena versiona. Perehdytyskansio on mahdollista saada käyttöön kuitenkin myös sähköisenä versiona. Päiväkoti Onnimannin logona on vihreisiin pukeutunut lapsi, jonka kädellä istuu lintu ja taustalla leijailee pilvi. Halusin tuoda lapsenomaisen ja iloisen päiväkodin logon vahvasti osaksi kansiota, joten se on heti kansion kannessa. Perehdytyskansioon valikoitui fontiksi Arial. Kansilehti ja muut otsikot on kirjoitettu logon mukaisesti vihreillä isoilla kirjaimilla ja muu teksti on mustalla fontilla. Jokaisen sivun taustana on myös iso vesileima yrityksen logosta.



KUVA 1. Perehdytyskansio



KUVA 2. Perehdytyskansion kansilehti

Perehdytyskansio on jaettu 12 eri osioon, jotka on selkeästi nimetty ja niitä koskevat asiat on eritelty omiin osioihinsa. Perehdytyskansion osiot ovat: Perehdytys suunnitelma, Yleistä, Arvot, Yleiset käytännöt, Työhyvinvointi ja työterveys, Turvallisuus, Tehtäväkuvat, Päiväohjelma, Yhdessä sovittuja käytäntöjä, Varhaiskasvatussuunnitelma, Pedagogiikka ja Muuta. Ryhdyin miettimään perehdytyskansioon tarvittavia aiheosioita käytännön tarpeen kannalta. Lisäksi tutkin aiemman perehdytyskansion sisällysluetteloa, mutta myös useiden muiden perehdytyskansioiden sisällysluetteloa, jotka löysin Internetistä.

SISÄLLYSLUETTELO	
PEREHDYTYSSUUNNITELMA.....	3
YLEISTÄ.....	4
ARVOT	6
YLEISET KÄYTÄNNÖT	8
TYÖHYVINVOINTI JA TYÖTERVEYS.....	10
TURVALLISUUS	12
TEHTÄVÄKUVAT.....	13
PÄIVÄOHJELMA	14
YHDESSÄ SOVITTUJA KÄYTÄNTÖJÄ	15
VARHAISKASVATUSSUUNNITELMA	17
PEDAGOGIIKKA.....	18
MUUTA.....	21
PEREHDYTYKSEN TARKISTUSLISTA.....	22
PEREHDYTYKSEN ONNISTUMINEN -KYSELY	23

KUVA 3. Perehdytyskansion sisällysluettelo

Tein perehdytyskansion yhteydessä päiväkotiin myös oman perehdytys suunnitelman, jossa perehdytys on jaettu neljään eri vaiheeseen ja jokaiselle vaiheelle on määritelty perehdyttäjälle ja perehdytettävälle omat vastuut sekä kirjattu yleisesti otsikkotasolla perehdytyksessä läpikäytävät asiat. Perehdytys suunnitelman tarkoituksena on huolehtia siitä, että kaikki tarvittavat osa-alueet tulee varmasti käytyä läpi uuden työntekijän kanssa. Lisäksi perehdytys suunnitelmassa on määritelty jokaiselle vaiheelle oma läpikäyntiajankohta. Ensimmäinen vaihe alkaa jo ennen töiden varsinaista alkua, kun työntekijä allekirjoittaa työ sopimuksen ja samalla toimittaa työnantajalle omat perus- ja palkanmaksuun tarvittavat tiedot. Toinen vaihe koskee ensimmäistä työpäivää ja kolmas vaihe ensimmäistä työviikkoa. Neljäs ja samalla viimeinen perehdytysvaihe koskee ensimmäistä työskentelykuukautta. Viimeisessä perehdytysvaiheessa kerätään uudelta työntekijältä perehdytyksen onnistumiseen liittyvä palaute ja keskustellaan työhön sekä työn tekemiseen liittyvistä asioista. Perehdytys suunnitelma käydään yhdessä työntekijän kanssa läpi, minkä vuoksi se on ensimmäisenä kohtana perehdytyskansiossa.

PEREHDYTYSSUUNNITELMA		
Vaihe	Perehdyttaja	Perehdytettävä
Ennen töiden aloittamista (vartiopäätöksen jälkeen) - Työ-/harjoittelusopimuksen tekeminen - Palkanmaksuun liittyvien asioiden hoitaminen	- Sovitaan perehdyttäjää ja perehdyttämistä vastaavan/johtajan kanssa - Perehdyttaja valmistautuu uuden työntekijän/opiskelijan saapumiseen ja tarkistaa perehdytysoppaan ajantasaisuuden - Esimies huolehtii käyttäjätunnuksen Muksunkirjaan	- Otaa mukaan palkanmaksuun tarvittavat tiedot (tilinumero, verokortti) - Rikostasutaote lasten kanssa työskenteleville - Toimittaa Muksunkirjan käyttäjätunnusta varten oman sähköpostiosoitteen
Ensimmäinen työpäivä - Käytännön asiat: työajat, ruokailut, avaimet, parkkipaikka	- Otaa uuden työntekijän ensimmäisenä työpäivänä vastaan sovituna kellonaikana - Tutustuttaa uuden työntekijän muihin työkalvereihin, lapsiin, vanhempiin ja tiloihin. - Käytännön asiat ja toimintatavat - Ohjaa tutustumaan päiväkodin internet-sivuihin ja Muksunkirjaan - Ohjaa tutustumaan paikalliseen varhaiskasvatussuunnitelmaan ja turvallisuuskansioon - Sopii milloin uusi työntekijä jää yksin oman lapsiryhmän kanssa piennyh- - mätöimintään	- Tulee sovituna kellonaika töihin - Tutustuu rohkeasti uusiin työkalvereihin, lapsiin, vanhempiin ja tiloihin. - Tutustuu päiväkodin internet-sivuihin ja Muksunkirjaan - Tutustuu paikalliseen varhaiskasvatussuunnitelmaan ja turvallisuuskansioon - On aktiivinen ja kysysee askaruttavista asioista
Ensimmäinen työviikko - Päivä- ja viikkorytmin hahmottaminen - Tavoitteiden asettaminen - Perehdytysprosessin läpikäynti - Vaitolovelvollisuus - Vastuu siirtyä enemmän uudelle työntekijälle - Ensimmäisen työviikon päätteeksi keskustellaan, kuinka ensimmäinen työviikko on sujunut ja onko mielessä kysymyksiä	- Käy uuden työntekijän kanssa yhdessä läpi perehdytysopasta ja opastaa arjen toiminnassa ja toimintatavoissa - Kertoo päivä- ja viikkorytmistä - Varmistaa, että paikalliseen varhaiskasvatussuunnitelmaan ja turvallisuusasioihin on tutustuttu - Kertoo vaitolovelvollisuudesta - Vastaa kysymyksiin ja on tukena - Antaa palautetta ensimmäisestä työviikosta - Kyselee uudelta työntekijältä kehittämissuhteita ja toimittaa niitä eteenpäin vastaavalle/johtajalle	- Tutustuu aktiivisesti yhdessä perehdyttäjän kanssa ja yksin perehdytysoppaaseen - Esittää kysymyksiä - On aktiivinen - Vastuu perehtymisestä siirtyä enemmän perehdytettävälle itselleen ja alkaa ottamaan vastuuta itsenäisesti - Kertoo aktiivisesti kehittämissuhteita ja aiemmin hyväksi havaittuja toimintatapoja
Ensimmäinen kuukausi - Perehdytyksen tarkistuslista - Palaute ja kehittämissideat	- Kertoo arjen käytännöistä ja toimintatavoista, vastaa kysymyksiin ja on tukena - Antaa palautetta perehdytysvaiheen työskentelystä - Pitää lopuokeskustelun - Huolehtii, että kaikki perehdytyksen osa-alueet on käyty läpi sekä täyttää perehdytyksen tarkistuslistan - Huolehtii, että uusi työntekijä täyttää perehdytyksen onnistuminen -lomakkeen	- Täyttää perehdytyksen tarkistuslista-lomakkeen ja toimittaa vastaavalle/johtajalle - Antaa palautetta perehdytyksen onnistumisesta ja täyttää perehdytyksen onnistuminen lomakkeen sekä toimittaa sen vastaavalle/johtajalle - Antaa kehittämissideita

KUVA 4. Perehdytys suunnitelma

Yleisessä osiossa kerrotaan yrityksen perustiedot, kuten esimerkiksi yrityksen perustiedot, perustamisvuosi, päiväkodin sijainti, lapsilukumäärä ja toimintaidea sekä aukioloajat. Yleisen esittelytekstin tarkoituksena on kertoa yleistiedot koko organisaatiosta ja yrityksestä, jossa uusi työntekijä on tullut töihin. Yleiseen osioon on myös listattu kaikki työntekijän tarvitsemat tärkeät puhelinnumerot, jotka on hyvä myös tallentaa omaan puhelimeen. Tällaisia puhelinnumeroita ovat esimerkiksi päiväkodin puhelinnumero, päiväkodin johtajan puhelinnumero, esimiehen puhelinnumero ja työterveyshuollon puhelinnumero.

Arvot-osiossa on kerrottu varhaiskasvatussuunnitelman perusteissa olevista arvoista ja kyseisen päiväkodin toimintaa ohjaavista arvoista sekä avattu niiden vaikutusta päivittäiseen varhaiskasvatuksen toimintaan. Yrityksen arvoperusta rakentuu kullekin toimintakaudelle yhdessä sovituista tärkeistä arvoista, jotka ohjaavat varhaiskasvatuksen päivittäistä toimintaa. Nämä arvot tulee huomioida toiminnan suunnittelussa. Yleisesti päiväkotien ja varhaiskasvatuksen arvoja ovat lapsilähtöisyys, leikki, lasten osallisuuden huomioiminen, aito läsnäolo, laadukas varhaiskasvatustyö ja turvallisuuden tunteen välittäminen lapsille. Suurin osa näistä arvoista kumpuaa myös valtakunnallisen varhaiskasvatussuunnitelman perusteiden pohjalta, mutta niiden tärkeyttä on myös hyvä painottaa erillisissä päiväkodin arvoissa.

Yleiset käytännöt -osiossa on avattu päiväkodin henkilökuntaa koskevia yleisiä toimintatapoja. Yleiset toimintatavat -osiossa ensimmäisenä kohtana on kerrottu, mitä työehtosopimusta päiväkodissa noudatetaan ja mistä työehtosopimuksen voi löytää. Perehdytyksen yhteydessä työntekijää ohjeistetaan tutkimaan työehtosopimusta oma-aloitteisesti. Lisäksi osiossa on kerrottu esimerkiksi työpäivän kestosta ja työvuorolistoista. Osioista löytyy tietoa yleisistä toimintatavoista, kuten oman puhelimen käytöstä ja työvaatuksesta sekä hygieniasta. Lisäksi tietoa ja ohjeita löytyy myös ruokailusta, palaverikäytännöistä ja vaitiolovelvollisuudesta.

Työhyvinvointi ja työterveys -osiossa on määritelty sairauspoissaoloihin ja työterveyshuoltoon liittyviä toimintatapoja. Osiossa kerrotaan tarkat toimintatavat sairauspoissaolojen osalta, kuten esimerkiksi, että sairauspoissaoloista tulee ilmoittaa viipymättä esimiehelle ja ilmoitus tulee tehdä aina soittamalla. Lisäksi osiossa kerrotaan työterveyshuoltoa koskevista asioista ja toimintatavoista, kuten mihin työntekijän tulee sairaustapauksessa ottaa yhteyttä ja ketkä kuuluvat työterveyshuollon piiriin. Osiossa on avattu myös päiväkodissa olevaa työhyvinvointi eli tyhy-toimintaa sekä kerrottu työsuojelutoiminnasta ja luottamusmiehestä. Lisäksi perehdytyskansiossa on liitteenä päiväkodin ja työterveyshuollon tekemä voimassa oleva toimintasuunnitelma.

Turvallisuus-osiossa on tietoa siitä, mitä turvallisuus on. Osioon on myös kerrottu päiväkodin vakuutuksista ja kuinka tapaturmatilanteissa tulee toimia. Tapaturmista tulee aina täyttää tapaturmalomake, jotta tieto tapahtuneesta saadaan tallennettua myös vakuutuksen näkökannasta. Lisäksi osiossa on tietoa lasten allergiatietojen käsittelystä ja mahdollisten lääkkeiden antamisesta sekä lääkehoitosuunnitelman tekemisestä tällaisissa tilanteissa. Osiossa on myös tieto erillisestä turvallisuuskansiossa ja mistä sen voi löytää. Osion liitteenä on pelastussuunnitelma ja pelastussuunnitelman hätäilmoitusliite sekä toimintaohjeita erilaisissa vaaratilanteissa kuten uhkatilanteessa tai säteily- ja kaasuvaaratilanteessa.

Tehtävänkuvat -osioon on avattu varhaiskasvatuksessa eri tehtävissä työskentelevien henkilöiden tehtävänkuvat. Kaikkien työntekijöiden tehtävänkuvat on hyvä läpikäydä uuden työntekijän kanssa, jotta kaikille on selkeää mitkä kenenkin tehtävät ja vastuut omissa tehtävissä toimiessa ovat. Tämä lisää läpinäkyvyyttä eri työtehtävien välillä ja näin myös jokainen tietää omaan tehtävänkuvaan liittyvät tehtävät. Perehdytyskansiossa on avattu päiväkodin johtajan tehtävänk kuva, varhaiskasvatuksen opettajan tehtävänk kuva, varhaiskasvatuksen lähihoitajan tehtävänk kuva, laitos-/keittiöapulaisen tehtävänk kuva ja opiskelijan/harjoittelijan tehtävänk kuva.

Päiväohjelma-osiossa on kerrottu päiväkodin päivittäin toistuva rutiini kellonaikoineen. Lapset rakastavat rutiineja, sillä he oppivat helposti tietyn päiväjärjestyksen ja missä järjestyksessä tietyt toiminnot toistuvat sekä rutiinien noudattaminen luo turvaa heidän arkeensa. Näin lapset tietävät aina, mitä seuraavassa vaiheessa tapahtuu ja osaavat varautua seuraavaan toimintoon, kuten vaikka pienryhmätoiminnasta ulkoilemaan siirtymiseen. Uuden työntekijän on tärkeää myös oppia päiväkodin päivärytmi, sillä se määrittää konkreettisella tasolla koko arjen ja toiminnan suunnittelua sekä toteutusta.

Yhdessä sovittuja käytäntöjä-osiossa avataan päivän kulkuun liittyviä konkreettisia tehtäviä kuten esimerkiksi työvuorokohtaisia tehtäviä ja aamuisin lasten saapumisen merkitseminen läsnäololistaan tai tärkeiden asioiden tiedoksi antamisesta myös muille työntekijöille. Osioon on kirjattu toimintatavat esimerkiksi lapsen sairastuessa tai miten varhaiskasvatuksen työntekijät toimivat lasten tuonti- ja hakutilanteissa. Osioon on kirjattu työvuorokohtaiset tehtävät työvuoroittain. Lisäksi osiossa on kerrottu yhteisistä turvallisuusnäkökulmasta tehdyistä pihäsäännöistä, toimintatavoista perheiden kanssa ja lapsen luovutuksesta.

Varhaiskasvatussuunnitelma-osiossa on paikallinen varhaiskasvatussuunnitelma, joka ohjaa päiväkodin varhaiskasvatustoimintaa. Jokaisen työntekijän tulee perehtyä huolella paikalliseen varhaiskasvatussuunnitelmaan ja sen sisältöön. Päiväkoti Onnimannissa paikallisena varhaiskasvatussuunnitelmana on

käytössä Iin kunnan tekemä varhaiskasvatussuunnitelma. Kunnan oma varhaiskasvatussuunnitelma on tehty valtakunnallisen varhaiskasvatussuunnitelman pohjalta, jolloin kunnan varhaiskasvatussuunnitelma mukaillee valtakunnallista varhaiskasvatussuunnitelman perusteita sekä esittää valtakunnallisesta suunnitelmasta johdetut tarvittavat tiedot konkreettisella tasolla myös kunnallisessa suunnitelmassa.

Pedagogiikka-osiossa on kerrottu yleisellä tasolla siitä, mitä pedagogiikka varhaiskasvatuksen näkökulmasta tarkoittaa ja miten se huomioidaan osana arkea. Lisäksi osiossa on kerrottu, millaista pedagogiikkaa paikallisen toimijan tekemän varhaiskasvatussuunnitelman mukaan toiminnassa tulee painottaa. Osiossa on myös avattu tarkemmin lasten laaja-alaisesta osaamisesta, varhaiskasvatuksen toimintakulttuurista, oppimisympäristöistä, oppimisen eri alueista ja pedagogisesta dokumentoinnista. Osioon on pyritty myös eriyttämään vastuita varhaiskasvatuksen opettajan ja varhaiskasvatuksen lähihoitajien välille.

Viimeiseen perehdytyskansion Muuta-osioon voidaan tarvittaessa lisätä muita perehdytyksen kannalta tärkeitä asioita. Muuta-osiossa on perehdytyksen tarkistuslista, jonka perehdyttävä ja perehdytettävä käyvät yhdessä perehdytysprosessin päätteeksi läpi ja allekirjoittavat sen. Perehdytyslistan ideana on se, että perehdyttävä ja perehdytettävä vielä kerran lyhyesti keskustelevat jokaisen perehdytyksen osa-alueen läpi ja tarvittaessa myös perehdytettävä voi kysyä mieltä askarruttavia kysymyksiä perehdyttäjältä. Tällä myös varmistetaan se, että jokainen perehdytyksen osa-alue on varmasti käyty läpi. Lomakkeessa on samat kohdat otsikkotasolla kuin mitä itse perehdytyskansiossakin on. Listan läpikäynnin jälkeen molemmat osapuolet allekirjoittavat perehdytyslistan ja perehdyttäjän ollessa joku muu kuin esimies, toimittavat sen perehdytettävän esimiehelle.

PEREHDYTYKSEN TARKISTUSLISTA

Perehdytettävä:

Perehdyttäjä:

Perehdytyksen osa-alue	Perehdytetty
Perehdytys suunnitelman läpikäynti	
Yleistä	
Arvot	
Yleiset käytännöt	
Työhyvinvointi ja työterveys + liitteet	
Turvallisuus	
Tehtäväkuvat	
Päiväohjelma	
Yhdessä sovittuja käytäntöjä	
Varhaiskasvatussuunnitelma	
Pedagogiikka	
Perehdytyksen onnistuminen -kysely	

Perehdyttämispvm:

Perehdytettävän allekirjoitus:

Perehdyttäjän allekirjoitus:

KUVA 5. Perehdytyksen tarkistuslista

Lisäksi Muuta-osiossa on Perehdytyksen onnistuminen -kysely. Kysely on tarkoitettu uudelle työntekijälle vastattavaksi siitä, miten hän henkilökohtaisesti koki perehdytyksen onnistumisen. Perehdytyksen laadun kehittämisen kannalta on tärkeää seurata, miten uusi työntekijä kokee perehdytyksen onnistuneen. Tiedon keräämiseksi täytetään Perehdytyksen onnistuminen -kysely, jossa Arvosana-kohtaan merkitään perehdytyksen osa-alueessa onnistuminen arvosanoilla 1-5 (1=ei onnistunut, 5 = onnistui erinomaisesti). Kyselyn tuloksia käytetään ainoastaan arvioimaan perehdytyksen laatua, joka puolestaan on tärkeä mittari varhaiskasvatuksen laatua arvioitaessa. Vain vastaavat varhaiskasvatuksen opettajat ja päiväkodin johtaja näkevät kyselyn tulokset. Perehdytyksen onnistuminen -kyselyyn ei ole olemassa oikeita tai vääriä arvosanoja tai vastauksia, sillä perehdytys on aina yksittäisen työntekijän kokemus ja tunne perehdytyksen onnistumisesta. Tietysti arvosanojen ollessa heikot tulee esimiehen ja päiväkodin johdon kehittää perehdytysprosessia, jotta perehdytyksen positiiviset vaikutukset kattavat perehdytykseen käytetyn resurssin.

PEREHDYTYKSEN ONNISTUMINEN -KYSELY

Perehdytyksen laadun kehittämisen kannalta on tärkeää seurata, miten uusi työntekijä kokee perehdytyksen onnistuneen. Tiedon keräämiseksi täytetään Perehdytyksen onnistuminen -kysely, jossa Arvosana-kohtaan merkitään perehdytyksen osa-alueessa onnistuminen arvosanoilla 1-5 (1=ei onnistunut, 5 = onnistui erinomaisesti). Kyselyn tuloksia käytetään ainoastaan arvioimaan perehdytyksen laatua, joka puolestaan on tärkeä mittari varhaiskasvatuksen laatua arvioitaessa. Vain vastaavat varhaiskasvatuksen opettajat ja päiväkodin johtajat näkevät kyselyn tulokset.

Perehdytyksen osa-alue	Arvosana (1-5)
Perehdytys suunnitelma	
Selkeät perehdytyksen tavoitteet	
Selkeät työntekijäkohtaiset tavoitteet ja tehtävät	
Johdon sitoutuminen	
Riittävät resurssit perehdytykseen	
Perehdyttäjien taidot ja osaaminen	
Riittävästi aikaa työn omaksumiseen	
Riittävästi haasteita	
Vuorovaikutus esimiehen kanssa	
Kokemus työn merkityksellisyydestä	
Mahdollisuus tiimiytymiseen	
Toimivat työvälineet ja järjestelmät	
Työskentelyrauha	
Riittävä ja monipuolinen palaute	
Tiedonkulku	
Perehdytyksen seuranta	
Perehdytyksen kehittäminen	

KUVA 6. Perehdytyksen onnistuminen -kysely

Valmis perehdytyskansio käytiin läpi yksikön työntekijöiden kanssa sen valmistuttua. Yhteisen läpikäynnin tarkoituksena oli myös kerrata ja luoda yhtenäiset toimintatavat ja säännöt kaikkien mieleen. Perehdytyskansiota myös päivitetään ja kehitetään tarpeen mukaan uusien kehitysehdotusten yhteydessä. Perehdytyskansioon osuutta ei julkaista opinnäytetyön liitteenä sen sisältämien yrityssalaisuuksien vuoksi.

Aloitin opinnäytetyön teoriaosuuden eli raportin tekemisen välittömästi saatuani itse perehdytyskansioon valmiiksi. Aloitin raportin työstämisen jo aiemmin ohjaavalle opettajalle lähettämäni rungon raakaversiosta pohjalta osio kerrallaan. Työstin opinnäytetyön rungon raakaversiota lähinnä muiden vastaavien opinnäytetöiden pohjalta, ja samalla pohdin, onko niiden teoreettinen viitekehys relevantti ja toimiva myös omaan opinnäytetyöhöni. Opinnäytetyön teoriaosuudessa tärkeimpinä tiedonhankintakanavina toimivat kirjasto ja internet. Pyrin siihen, että kirjalliset lähteet olisivat kaikki vähintään 2000-luvulta, mutta tietysti mahdollisimman uusia. Varhaiskasvatuksesta on saatavissa paljon asiantuntevaa kirjallista materiaalia, jota hyödynsin teoriaosuudessa. Internetissä on myös paljon varhaiskasvatuksesta kertovaa tietoa, mutta ongelmaksi tuli tiedon luotettavuus. Perehdytyksestä on myös olemassa paljon tuoretta kirjallisuutta, jota pyrin parhaani mukaan hyödyntämään opinnäytetyön teoriaosuuden perehdytysosiossa.

Sain opinnäytetyön teoriaosuuden työstettyä valmiiksi syyskuun loppupuolella ja lähetin opinnäytetyön ohjaavalle opettajalle 20.9.2020. Samassa yhteydessä kyselin mahdollisuutta esittää toteutussuunnitelman ja itse opinnäytetyön samassa opinnäytetyöseminaarissa 1.10.2020, sillä koin työstäneeni teoriaosuuttakin jo pitkälle ja itse perehdytyskansio oli pääpiirteittäin valmis. Sain poikkeuksellisesti hyväksynnän opinnäytetyön toteutussuunnitelman ja itse opinnäytetyön esittelyyn samassa opinnäytetyöseminaarissa, sillä muutoin itse opinnäytetyön esittely olisi siirtynyt kauas tulevaisuuteen.

Esitin 1.10.2020 opinnäytetyön toteutussuunnitelman ja opinnäytetyön. Sain tilaisuudessa ensimmäisen palautteen opinnäytetyön ohjaavalta opettajalta. Sovimme ohjaavan opettajan kanssa puhelinajan opinnäytetyön korjausten tarkempaa läpikäyntiä varten, joka pidettiin 12.10.2020. Sain korjausehdotukseksi kirjoittaa opinnäytetyöprosessia tarkemmin auki ja tarkentaa opinnäytetyön aihealueiden otsikointia. Tein tarvittavat muutokset marraskuun alkupuolella ja palautin opinnäytetyön raportin 8.11.2020.

Perehdytyskansio on tarpeellinen ja jopa välttämätön työkalu päiväkodin perehdytyksen tueksi. On kaikkien edun mukaista, että perehdytysprosessi on valmis ja harkittu kokonaispaketti, joka sisältää kaiken tarpeellisen tiedon päiväkodin toiminnasta. Valmis perehdytyskansio sai hyväksynnän työelämän yhteistyökumppaneilta. Olin itse tyytyväinen perehdytyskansion ulkoasuun ja luettavuuteen. Huomasin kuitenkin kansion työstämisen loppuvaiheessa, että perehdytyskansion päivittäminen ja eri asioiden lisääminen siihen on lähes loputon tehtävä. Näin ollen päätin kansion valmistuttua pääpiirteittäin, että opinnäytetyöhön tuleva perehdytyskansion osuus on valmis ja muut siihen päivitettävät asiat tehdään irrallaan opinnäytetyöprosessista niin sanottuna normaalina perehdytyskansion päivittämisenä. Perehdytyskansio sai päiväkodista hyväksyvän vastaanoton ja sen koettiin olevan erittäin tarpeellinen.

5 POHDINTA

Uuden työntekijän perehdytys alkaa jo työhaastattelusta, jossa yrityksen edustajat kertovat haastateltavalle potentiaaliselle työntekijälle yrityksestä ja sen toimintatavoista sekä esittämillään kysymyksillä ja keskustelulla mainostavat yritystä työpaikkana. Uuden työntekijän perehdytys on resurssien puolesta merkittävä panostus yritykselle, mutta myös valtava panostus työntekijälle itselleen. Uuden työntekijän tehtävä on omaksua lyhyessä ajassa valtava määrä tietoa ja tuoda oppimansa tiedot osaksi käytännön konkreettista toimintaa. Onnistuneella perehdytyksellä voidaan parhaimmillaan vaikuttaa uuden työntekijän työmotivaatioon kasvattamalla sitä ja liittämällä uusi työntekijä perehdytyksen avulla jo osaksi työyhteisöä ja yrityksen työkulttuuria.

Uuden työntekijän perehdytyksellä ja sen onnistumisella on valtava merkitys varhaiskasvatuksen laatuun. Perehdytyksen kautta uusi työntekijä imee tietoa siitä, kuinka esimerkiksi yrityksen työkuulttuurissa ohjataan lapsia, miten heille puhutaan ja millaiset rajat toiminnalle asetetaan. Perehdytyksen kautta uusi työntekijä saa myös erittäin tärkeää tietoa siitä, mitkä ovat yhteiset toimintatavat niin työntekijänä kuin varhaiskasvatuksen ammattilaisenaakin. On tärkeää, että työyhteisöllä on selkeät yhteiset pedagogiset linjaukset varhaiskasvatuksessa, jotka osaltaan takaavat yhtenäistä toimintaa ja tasa-arvoista sekä laadukasta varhaiskasvatusta lapsille. Päiväkodissa työntekijälle perehdytettävät asiat ovat myös helposti jaoteltavissa kolmeen eri osa-alueeseen: lait ja muut toimintaa ohjaavat asiakirjat, yleisluontoiset työntekijää koskevat asiat ja arjen sekä pedagogiset toimintatavat lasten kanssa. Uuden työntekijän perehdytys näihin kaikkiin osa-alueisiin takaa myös osaltaan sen, että lapset saavat ryhmästä riippumatta yhdenvertaista kohtelua.

Varhaiskasvatus on erityislaatuinen työkenttä niin työskentelyn kuin perehdytyksen suunnittelunkin kannalta, sillä koskaan ei voi tietää tarkalleen mitä päivä tuo tullessaan muiden asioiden kuin rutiinien osalta. Tämän vuoksi valmis perehdytyskansio on mielestäni hyvä tapa perehdyttää uutta työntekijää, sillä kansioon pystyy palaamaan hektisessä varhaiskasvatuksessa aina sopivan hetken tullen. Perehdytyskansio on oiva runko uuden työntekijän tueksi, mutta koska varhaiskasvatuksen työtä tehdään omalla persoonalla ja suurella sydämellä, ei kaikkea tietoa pysty kirjoittamaan kansioon. Osa uuden työntekijän opeteltavasta tiedosta on sellaista, jotka täytyy itse oppia työskentelemällä juuri ryhmässä olevien kyseisten lasten kanssa ja rakentamalla omat toimivat toimintatavat lasten kanssa.

Toiminnallisen opinnäytetyöni tavoitteena oli rakentaa uusi ajantasainen perehdytyskansio päiväkoti Onnimanniin. Perehdytyskansion tuli olla miellyttävä, helppolukuinen ja toimiva kokonaisuus, joka sisältäisi perehdytys suunnitelman ja toimisi perehdytyksen runkona. Opinnäytetyön toiminnallinen osuus oli mielestäni onnistunut, sillä uusi ja ajantasainen perehdytyskansio valmistui ajallaan ja oppaan ulkoasu oli miellyttävä. Valmistunut perehdytyskansio vastaa perehdytyksen tavoitteisiin, sillä se sisältää kaiken sen tiedon, mitä uusi työntekijä tarvitsee aloittaessaan uudessa työssään. Perehdytyskansio tukee myös perehdytyksen tavoitteita sillä, että kansion sisällä on looginen kokonaisuus yhteisesti sovituista toimintatavoista ja tiedoista.

Opinnäytetyön aihe valikoitui Sikramo Oy:n tarpeesta saada uusi ja ajantasainen perehdytyskansio päiväkoti Onnimanniin. Perehdytyskansion toivottiin sisältävän napakassa paketissa kaikki oleellinen ja tarvittava tieto uuden työntekijän näkökulmasta, mutta myös toimivan jo pidempään talossa olleille työntekijöille tietovarastona yhteisistä toimintatavoista. Perehdytyskansion tulee olla saatavissa perinteisessä kansiomuodossa, mutta myös sähköisessä muodossa. Sähköinen muoto mahdollistaa perehdytyskansion lähettämisen työntekijälle ja sen lukemisen missä vain, mutta se myös mahdollistaa oppaan helpon ylläpidon aina tarpeen tullen. Lisäksi työelämän yhteistyökumppani halusi, että perehdytyskansion pohja olisi mahdollisesti myös helposti muokattavissa yrityksen toiseen päiväkotiin soveltuvaksi, jotta molemmissa päiväkodeissa olisi mahdollisuus ulkoasultaan ja rakenteeltaan yhteneväisiin perehdytyskansioihin. Yhteneväiset perehdytyskansion toteuttaisivat myös yrityksen strategiaa ja visiota.

Tein perehdytyskansioon valmiin perehdytys suunnitelman, jota voidaan tarpeen mukaan muokata eri ajankohtaan ja eri työtehtäviin sopivaksi. Lisäksi tein yritykselle perehdytys suunnitelman, perehdytyksen tarkistuslistan ja perehdytyksen onnistumiskyselyn perehdytysprosessin läpikäyneelle työntekijälle, jotka nekin kaikki ovat perehdytyskansiona. Koen, että perehdytysprosessiin perehtymisen jälkeen minun on itse helppo tarvittaessa toimia uuden työntekijän perehdyttäjänä, sillä hallitsen perehdytysprosessin kokonaisuudessaan. Hyvä perehdytys toimii pohjana hyvinvoivalle työyhteisölle, onnistuneelle työsuhteelle ja motivoituneelle sekä sitoutuneelle työntekijälle, minkä vuoksi aihe on yrityksen toiminnan kannalta erityisen tärkeä. Opin opinnäytetyöprosessin aikana valtavasti lisää faktatietoa niin varhaiskasvatuksen perusteista kuin itse perehdytyksestäkin sekä niitä ohjaavista laeista ja määräyksistä. Sain hyvän kuvan yrityksessä tapahtuvasta perehdytyksestä.

Itse perehdytyskansion tekeminen oli mielekästä, sillä minulla on aiempaa kokemusta erilaisten oppaiden tekemisestä, Office-ohjelmien käytöstä ja pidän tällaisten työstämisestä. Lisäksi minulla on oma-

kohtaista kokemusta useamman eri yrityksen perehdytysprosessin läpikäymisestä ja perehdyttäjänä toimimisesta. Olen myös nähnyt useita eri perehdytysoppaita, -materiaaleja ja -kansioita eri yrityksissä. Minulla oli alusta saakka mielessäni selkeä visio perehdytyskansion ulkoasusta, jonka halusin toteuttaa.

Opinnäytetyön teoreettinen osuus valmistui oman aikataulutuksen ansiosta suhteellisen nopeasti. Aloitin teoreettisen osuuden rakentamisen valmistelemalla hahmotelman opinnäytetyön rungosta, jonka pohjalta ryhdyin kirjoittamaan teoriaa. Opinnäytetyön teoreettiseen osioon tuli tietoa varhaiskasvatuksesta ja sen perusteista sekä perehdytyksestä ja sen perusteista. Lisäksi halusin kytkeä näitä molempia yhteen kirjoittamalla tietoa perehdytyksestä varhaiskasvatuksessa, mutta siitä löytyi harmillisen vähän faktoihin pohjautuvaa tietoa. Olen myös itse työskennellyt varhaiskasvatuksen parissa ja minulla on myös oma kohtaista kokemusta varhaiskasvatuksen perehdytyksessä olemisesta, jolloin aihetta oli helppo pohtia myös omakohtaisten kokemusten kautta.

Kaiken kaikkiaan olen tyytyväinen valmistuneeseen opinnäytetyöhöni, niin itse perehdytyskansioon kuin työn teoriaosuuteenkin. Aihevalinta oli helposti lähestyttävä ja konkreettinen sekä aidosti yritykselle hyödyllinen. Toivon, että opinnäytetyöni kautta myös muut päiväkodit saavat tarvittavaa faktatietoa perehdytysprosessin rakentamisen tueksi ja saavat näin tehtyä toimivan perehdytysprosessin ja ajan-
tasaisen sekä suunnitelmallisen perehdytyskansion perehdytyksen tueksi. Suunnittelemani aikataulu piti opinnäytetyön osalta melko hyvin paikkaansa ja tiukka aikataulutavoite ylittyi ainoastaan viikolla. Jään pohtimaan olisiko teoreettista viitekehystä voinut rajata vielä tarkemmin. Mikäli aloittaisin opinnäytetyön tekemistä nyt uudelleen, pohtisin teoriaosuuden sisällön hyvin tarkkaan.

Jatkossa tekemääni perehdytyskansiota tullaan päivittämään aktiivisesti ja se tulee toimimaan tehtäväsään uuden työntekijän perehdytyksen tukena. Jossakin vaiheessa tulevaisuudessa perehdytyskansio tulee varmasti siirtymään sähköiseen muotoon, mutta vielä sen aika ei ollut, joten se jääköön tulevaisuuden jatkokehittämiskohteeksi.

LÄHTEET

- Eklund, A. 2018. *Tervetuloa meille! Uuden työntekijän perehdytys*. Helsinki: Grano Oy.
- Heikkonen, K. 2017. *Hyvä perehdytys päiväkodissa*. Jyväskylän ammattikorkeakoulu. Opinnäytetyö. Saatavissa: https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/125271/Heikkonen_Karoliina.pdf.pdf?sequence=1. Viitattu 16.9.2020.
- Hellström, M. 2010. *Sata sanaa kasvatuksesta*. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Joki, M. 2018. *Henkilöstöasiantuntijan käsikirja*. Kauppakamari. 6. uudistettu painos. Vantaa: Hansa-print Oy.
- Järvinen, M. Laine, A. & Hellman-Suominen, K. 2009. *Varhaiskasvatusta ammattitaidolla*. Helsinki: Kariston Kirjapaino Oy.
- Kalliala, M. 2008. *Kato Mua!*. Helsinki: Yliopistopaino.
- Kinnunen, A. 2012. *Perehdyttämisen kehittäminen varhaiskasvatuksessa*. Opinnäytetyö. Diakonia-ammattikorkeakoulu. Helsinki. Pdf-dokumentti. Saatavissa: <https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/50381/Annika%20Kinnunen.pdf?sequence=1>. Viitattu 6.9.2020.
- Kirveslahti, K. Sivén, T, Vahala, M & Vihunen, R. 2014. *Kasvun aika*. Helsinki: Sanoma Pro Oy.
- Kjelin, E & Kuusisto, P-C. 2003. *Tulokkaasta tuloksetekijäksi*. Helsinki. Talentum Media Oy.
- Kupias, P. & Peltola, R. 2009. *Perehdyttämisen pelikentällä*. Tampere: Juvenes Print.
- Lait ja asiakirjat*. Tasa-arvoinen varhaiskasvatus. Saatavissa: <http://www.tasa-arvoinenvarhaiskasvatus.fi/lait-ja-asiakirjat/>. Viitattu: 4.9.2020.
- Laki yhteistoiminnasta yrityksissä. 30.3.2007/334. Saatavissa: <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajan-tasa/2007/20070334>. Viitattu 16.9.2020.
- Laki sosiaalihuollon ammatillisen henkilöstön kelpoisuusvaatimuksista. 29.4.2005/272. Saatavissa: <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2005/20050272>. Viitattu 1.11.2020.
- Minilex. 2015-2020. *Työnantajan velvollisuus perehdyttää*. Saatavissa: <https://www.minilex.fi/a/ty%C3%B6nantajan-velvollisuus-perehdytt%C3%A4%C3%A4>. Viitattu 16.9.2020.
- Oulasmaa, M. & Riihonen, R. 2013. Väestöliitto. *Ammattikasvattajan kielletyt tunteet*. Fram Oy. Viitattu 15.9.2020.
- Opetushallitus. 2020a. *Mitä on varhaiskasvatus?*. Saatavissa: <https://www.oph.fi/fi/koulutus-ja-tutkinnot/mita-varhaiskasvatus>. Viitattu 5.9.2020.
- Opetushallitus. 2020b. *Lapsen varhaiskasvatussuunnitelma -mallilomake ja ohjeistus*. Saatavissa: <https://www.oph.fi/fi/koulutus-ja-tutkinnot/lapsen-varhaiskasvatussuunnitelma-mallilomake-ja-ohjeistus>. Viitattu 4.9.2020.

Opetushallitus. 2020c. *Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet pähkinänkuoressa*. Saatavissa: <https://www.oph.fi/fi/koulutus-ja-tutkinnot/varhaiskasvatussuunnitelman-perusteet-pahkinankuoressa>. Viitattu 4.9.2020.

Opetushallitus. 2019. *Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet*. Helsinki: PunaMusta Oy. Saatavissa: https://www.oph.fi/sites/default/files/documents/varhaiskasvatussuunnitelman_perusteet.pdf. Viitattu 27.8.2020.

Opetus- ja kulttuuriministeriö. 2014. *Varhaiskasvatuksen historia, nykytila ja kehittämisen suuntalinjat*. Saatavissa: <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/75258/tr12.pdf?sequence=1>. Viitattu 1.11.2020.

Parrila, S. & Fonsén, E. 2016. *Varhaiskasvatuksen pedagoginen johtajuus*. Jyväskylä: PS-kustannus.

Repo, L. Paananen, M., Eskelinen, M., Mattila, V., Lerkkanen, M-K., Gammelgård, L., Ulvinen, J., Marjanen, J., Kivistö, A. & Hjelt, H. 2019. *Varhaiskasvatuksen laatu arjessa. Varhaiskasvatussuunnitelmien toteutuminen päiväkodeissa ja perhepäivähoidossa*. Kansallinen koulutuksen arviointikeskus. Pdf-dokumentti. Saatavissa: https://karvi.fi/app/uploads/2019/09/KARVI_1519.pdf. Viitattu 5.9.2020.

Päiväkoti Onnimanni. 2020. Saatavissa: <https://www.paivakotionnimanni.fi/>. Viitattu 23.8.2020.

Työsopimuslaki. 26.1.2001/55. Saatavissa: <https://finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20010055>. Viitattu 16.9.2020.

Työturvallisuuslaki. 23.8.2002/738. Saatavissa: <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738>. Viitattu 16.9.2020.

Varhaiskasvatustililaki. 13.7.2018/540. Saatavissa: <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2018/20180540>. Viitattu 4.9.2020.

Vilka, H. & Airaksinen, T. 2003. *Toiminnallinen opinnäytetyö*. Helsinki: Tammi.

Unicef. *Mikä on lapsen oikeuksien sopimus?*. Saatavissa: <https://www.unicef.fi/lapsen-oikeudet/mika-on-lapsen-oikeuksien-sopimus/>. Viitattu 4.9.2020.