



Osaamista  
ja oivallusta  
tulevaisuuden  
tekemiseen

Krista Rytönen  
Erika Salkolahti

# Perehdyttäjän opas uuden työntekijän perehdyttämiseen varhaiskasvatuk- sessa

Metropolia Ammattikorkeakoulu

Sosiaali-ala

Sosionomi AMK

Opinnäytetyö

28.3.2021

Tekijä(t) Otsikko	Krista Rytönen Erika Salkolahti Perehdyttäjän opas uuden työntekijän perehdyttämiseen varhaiskasvatuksessa
Sivumäärä Aika	30 sivua + 2 liitettä 28.3.2021
Tutkinto	Sosionomi
Tutkinto-ohjelma	Sosiaaliala
Suuntautumisvaihtoehto	Varhaiskasvatus
Ohjaaja(t)	Jyrki Konkka Seija Mäenpää
<p>Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli tuottaa perehdyttäjän opas varhaiskasvatukseen. Opinnäytetyön tavoitteena oli kehittää päiväkodin uuden työntekijän perehdytystä perehdyttäjän oppaan avulla. Perehdytyksen tulee olla suunnitelmallista, jonka takia olemme suunnitelleet oppaan, joka toimii perehdytyksen apuvälineenä. Oppaan avulla perehdytyksen kulkua ja tavoitteita pystytään seuraamaan yhdessä perehdyttäjän ja perehdyttävän kanssa. Opinnäytetyön yhteistyökumppanina toimi kunnallinen päiväkotie Espoossa.</p> <p>Tässä monimuotoisessa opinnäytetyössä käsitellään perehdyttämisen tietoperustaa, sekä perehdyttämisen hyötyjä. Perehdyttäminen on tärkeä osa uuden työntekijän sitoutumista työpaikkaan. Opinnäytetyössä tarkastellaan varhaiskasvatukseen liittyviä osa-alueita kuten varhaiskasvatustyötä, henkilöstöä sekä perehdyttämistä varhaiskasvatuksessa. Opinnäytetyössä käydään läpi oppaan toteutukseen liittyviä teemoja kuten kuvitusta sekä ulkoasua. Oppaan työelämälähtöisyyttä tavoiteltiin henkilöstölle toteutetun tarvekartoituksen kautta. Tarvekartoituksen avulla selvitettiin perehdyttäjän oppaan tarvetta sekä sen sisältöä.</p> <p>Perehdyttäjän opas toteutettiin Microsoft Word -tekstinkäsittelyohjelmalla. Perehdyttäjän opas on muodoltaan avoin eli oppaaseen ei ole painettu mitään sellaista tekstiä, joka liittyisi pelkästään yhteen varhaiskasvatuksen toimipisteeseen. Jokainen opasta käyttävä päiväkotie täydentää itse siihen päiväkotia koskevat tiedot. Opas sisältää teemoittain infisivuja, joiden tarkoituksena on auttaa perehdyttäjää täyttämään sivuille oikeat perehdytystä koskevat tiedot.</p> <p>Perehdyttäjän opas pitää sisällään värejä, kuvioita sekä yksinkertaista tekstiä. Oppaan yksinkertaisuus ja selkeys motivoivat perehdyttäjää käyttämään opasta osana perehdytystä. Opas ei pidä sisällään mitään sellaista tietoa, joka olisi aikaan tai paikkaan sidottu. Opas voidaan täydentää sähköisesti ja tulostaa, jolloin opasta voidaan täydentää myös perehdytyksen aikana ja sen päätyttyä käsin kirjoittaen. Jatkokehitysideana opinnäytetyölle on laajentaa perehdyttäjän oppaan jakelua esimerkiksi muihin Espoon kunnallisiin päiväkoteihin. Perehdyttäjän opas on toteutettu vain suomeksi, joten opas olisi hyödyllistä kääntää muille kielille.</p>	
Avainsanat	Opas, perehdytys, varhaiskasvatus, varhaiskasvatustyö

Author(s) Title	Krista Rytkönen Erika Salkolahti  Guide for New Employee Onboarding in Early Childhood Education
Number of Pages Date	30 pages + 2 appendices 28 March 2021
Degree	Bachelor of Social Services
Degree Programme	Social Services
Specialisation option	Early Childhood Education
Instructor(s)	Jyrki Konkka Seija Mäenpää
<p>The purpose of this thesis was to design and produce a guide for employee onboarding in early childhood education. The aim of this thesis was to develop new employees' orientation with an onboarding guide in kindergarten. With the help of the onboarding guide, the instructor and the new employee can follow the course of orientation and identify the goals to be achieved. This thesis was carried out in cooperation with a municipal kindergarten in Espoo.</p> <p>This functional thesis consists of a theoretical part and the product. The theoretical part focuses on employee onboarding and the benefits of it. Onboarding is an important part of new employees' commitment to the job. This thesis also sheds light on employees of early childhood education and employee onboarding in early childhood education. This thesis goes through the guide's layout and illustration. The guide was designed using a needs assessment filled in by the employees at the kindergarten. With the help of the needs assessment, the guide was designed on the basis of the employees' needs and ideas.</p> <p>The onboarding guide was realized with the Microsoft Word program. The guide is an open one which means that there is not any content related to only one kindergarten. Every kindergarten complements itself the information about that particular kindergarten. The guide also includes information pages which helps the instructor to complements the right information on it.</p> <p>The onboarding guide includes different colors, patterns and simple text. The guide is easy to follow which motivates the instructor to use it. It does not include any kind of information which would be time- bound. It can be complemented electronically or by hand, in which case the guide can be edited during and after the onboarding. Further development idea could be to expand the distribution of the guide to other municipal kindergartens in Espoo. The onboarding guide only exists in Finnish so it would be useful to translate it into other languages as well.</p>	
Keywords	early childhood education, early childhood education work, guide, onboarding

## Sisällys

1	Johdanto	1
2	Varhaiskasvatustyö	3
2.1	Varhaiskasvatuksen henkilökunta	3
2.2	Varhaiskasvatuksen työyhteisö	5
2.3	Yhteistyökumppanina Hösmärin päiväkoti	7
3	Perehdyttäminen	8
3.1	Perehdyttäminen teoriassa	8
3.2	Perehdyttäminen käytännössä	11
3.3	Perehdyttämisen vaikutukset	14
3.4	Perehdyttäminen varhaiskasvatuksessa	15
3.5	Varhaiskasvatuksen ja perehdyttämisen yhteenveto	17
4	Opinnäytetyön kehittämistehtävä	19
5	Opinnäytetyössä käytettävät menetelmät	20
5.1	Tarvekartoitus	20
5.2	Tarvekartoituksen tuottama tieto	21
5.3	Oppaan toteutus	23
6	Johtopäätökset ja arviointi	27
7	Pohdinta	29
	Lähteet	31

## Liitteet

Liite 1. Tarvekartoitus

Liite 2. Perehdyttäjän opas

## 1 Johdanto

Tämän monimuotoisen opinnäytetyön tarkoituksena on toteuttaa päiväkodin henkilöstölle tarkoitettu perehdyttäjän opas. Opinnäytetyön tavoitteena on kehittää päiväkodin perehdytystä sekä auttaa päiväkodin perehdytysprosessissa luomalla perehdyttäjän opas valmiiksi päiväkodin käyttöön. Tavoitteena on luoda yksinkertainen ja selkeä opas, jota on mielekäs käyttää. Henkilöstöllä tarkoitamme tässä työssä päiväkodissa työskenteleviä henkilöitä, joiden yksi vastuista on perehdyttää uusia työntekijöitä työhön ja työyhteisöön. Opinnäytetyömme sisältää teoriaosuuden ja oppaan. Työelämäkumppanimme toimii Espoon kaupungin päiväkotinä Hösmäri, jossa on 106 lasta kuudessa lapsiryhmässä. Lapset ovat iältään 1–6-vuotiaita. (Hösmäri päiväkotinä n.d.) Opas toteutetaan yhteistyössä Hösmäri päiväkodin johtajan ja henkilöstön kanssa.

Perehdyttäjän opas on tarkoitettu pääsääntöisesti henkilölle, joka huolehtii uuden työntekijän perehdyttämisestä työpaikalla, mutta opasta voi hyödyntää myös perehdytettävä itse. Oppaan on tarkoitus toimia apuvälineenä perehdytyksessä. Perehdytyksen tulisi olla aina suunniteltua ja aikataulutettua, joten oppaan myötä sovituista päivämääristä on helpompi pitää kiinni. Oppaan avulla sekä perehdyttäjät että perehdytettävät voivat seurata perehdytyksen etenemistä. Opas voi toimia myös muistilistana perehdyttäjälle, sillä jotkut työtehtävät saattavat tulla kokeneelta työntekijältä automaatiolla, joten niiden sanoittaminen on järkevää. Oppaan toteutuksessa käytämme apuna Hösmäri henkilöstölle toteutettavaa tarvekartoitusta. Tarvekartoituksen avulla selvitetään perehdyttäjän oppaan tarvetta sekä mahdollista sisältöä. Taataksemme opinnäytetyön työelämälähtöisyyden osallistamme Hösmäri päiväkodin henkilökuntaa oppaan suunnitteluun tarvekartoituksen avulla.

Opinnäytetyömme sijoittuu varhaiskasvatuksen työkentälle. Varhaiskasvatuksen tarkoituksena on luoda yhdenvertainen lähtökohta lasten kasvulle, kehitykselle ja oppimiselle painottaen pedagogiikkaa. Jokaisen lapsen tavoitteellinen kasvatus, opetus ja hoito taataan suunnitelmallisella varhaiskasvatuksella, joka toteutetaan monialaisella yhteistyöllä. Varhaiskasvattajien perehdyttäminen työhön on tärkeää, jotta voidaan taata lapsille Varhaiskasvatussuunnitelman perusteissa 2018 määritellyt tavoitteet laadusta, yhdenvertaisuudesta sekä suunnitelmallisuudesta. (Opetushallitus 2018: 7–11.)

Valitsimme opinnäytetyömme aiheeksi uuden työntekijän perehdyttämisen, sillä uusien työntekijöiden perehdyttämisellä on havaittu olevan useita positiivisia vaikutuksia.

Olemme myös kohdanneet omissa aiemmissa työpaikoissamme riittämätöntä perehdytystä. Joissain työpaikoissa perehdyttäminen ei ole ollut suunniteltua eikä kukaan ole ollut nimellisessä vastuussa perehdyttämisen etenemisestä, jos esimies ei ole ollut paikalla. Perehdyttämiseen tulisi kiinnittää erityistä huomiota silloin kun kyseessä on uuden työntekijän perehdyttäminen. Perehdyttämisen avulla luodaan myönteistä asennoitumista työyhteisöä ja työtä kohtaan. Myönteinen ensivaikutelma työstä luo hyvän perustan yhteistyölle. Uusi työntekijä uskaltaa helpommin keskustella, kysellä ja tarttua asioihin, jos hän tuntee olonsa tervetulleeksi työpaikalle ja työyhteisöön. Perehdyttämisen avulla uuden työntekijän oppiminen tehostuu ja oppiaika vähenee. Tämä vähentää työssä tehtävien virheiden määrää. (Hämäläinen & Kangas 2007: 4–5.)

## 2 Varhaiskasvatustyö

Varhaiskasvatus on osa suomalaista koulutusjärjestelmää, joka on tärkeä vaihe lapsen kasvun ja oppimisen polulla ennen varsinaisen koulun aloittamista. Varhaiskasvatus voidaan toteuttaa päiväkotitoimintana, perhepäivähoitona sekä avoimena varhaiskasvatus-toimintana, kuten esimerkiksi leikkipuistotoimintana. Varhaiskasvatuksella on monia erilaisia tehtäviä, jotka tukevat lapsen kasvua, kehitystä ja oppimista. Opitut tiedot ja taidot vahvistavat lapsen osallisuutta sekä aktiivista toimijuutta yhteiskunnassa. Varhaiskasvatuksen tulee myös edistää lasten tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta sekä ehkäistä syrjäytymistä. (Opetushallitus 2020.) Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2018 on velvoittava valtakunnallinen määräys, jonka ohjeiden mukaan varhaiskasvatus toteutetaan. Huoltajilla on päävastuu lapsen kasvattamisessa, mutta varhaiskasvatus tukee kotien kasvatustehtävää ja vastaa omalta osaltaan lasten hyvinvoinnista. (Opetushallitus 2018: 7.) Varhaiskasvatuksessa työskentelevän perehdyttäjän tulee tuntea Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2018, jotta hän voi perehdyttää uuden työntekijän työpaikkaan. Perehdyttämisen apuna perehdyttäjä voi käyttää opasta, joka toimii muistilistana perehdyttäjälle. Muistilistan avulla tärkeiden aihealueiden jakaminen sujuu luontaisesti.

Varhaiskasvatuksen tarkoituksena on luoda yhdenvertainen lähtökohta lasten kasvuille, kehitykselle ja oppimiselle painottaen pedagogiikkaa (Opetushallitus 2018: 7). Suunnitelmallisen varhaiskasvatuksen saavuttamiseksi jokaiselle lapselle tulee tehdä henkilökohtainen varhaiskasvatussuunnitelma, jonka laatimiseen osallistuvat varhaiskasvatuksen henkilökunta, lapsen vanhemmat sekä lapsi itse. Jokaisen lapsen omassa varhaiskasvatussuunnitelmassa tulee ottaa huomioon esimerkiksi lapsen tuen tarve sekä lapsen mielenkiinnonkohteet.

Varhaiskasvatustyöhön työhön kuuluu työn ja toiminnan organisointiin liittyviä käytäntöjä, joita ovat muun muassa työn ja vastuiden jakaminen sekä aikataulujen laatiminen (Nummenmaa ym. 2007: 31). Henkilökunta vastaa erilaisista varhaiskasvatukseen liittyvistä työtehtävistä, jotka jakautuvat osittain eri nimikkeiden mukaan.

### 2.1 Varhaiskasvatuksen henkilökunta

Varhaiskasvatuslain (2018) mukaan varhaiskasvatuksen opettajan pätevyyden kelpoisuusvaatimuksena on vähintään kasvatustieteen kandidaatin tutkinto, johon sisältyy varhaiskasvatuksen tehtäviin ammatillisia valmiuksia antavat opinnot, joista voidaan säätää

tarkemmin valtioneuvoston asetuksella tai jota on täydennetty mainituilla opinnoilla (Varhaiskasvatustutkintolaki 2018/540 § 26). Varhaiskasvatuksessa toimivan sosionomin kelpoisuusvaatimuksena on vähintään sosiaali- ja terveystieteiden ammattikorkeakoulututkinto, johon sisältyvät varhaiskasvatukseen ja sosiaalipedagogiikkaan suuntautuneet vähintään 60 opintopisteen laajuiset opinnot (Varhaiskasvatustutkintolaki 2018/540 § 27). Varhaiskasvatuksen lastenhoitajan tehtävään kelpoisuusvaatimuksena on kasvatustieteiden ja ohjausalan perustutkinto, sosiaali- ja terveystieteiden perustutkinto tai muu vastaava soveltuva tutkinto, joihin sisältyy tai joita on täydennetty riittävän laajoilla lasten hoidon, kasvatuksen ja opetuksen tutkinnon osilla (Varhaiskasvatustutkintolaki 2018/540 § 28). Päiväkodin johtajan tehtävään kelpoisuusvaatimuksena on varhaiskasvatuksen opettajan tai varhaiskasvatuksen sosionomin pätevyys ja vähintään kasvatustieteiden maisterin tutkinto sekä riittävä johtamistaito (Varhaiskasvatustutkintolaki 2018/540 § 31). Päiväkodissa kasvatustieteiden-, opetus- ja hoitotoimissa toimivasta henkilöstöstä vähintään kahdella kolmasosalla tulee olla varhaiskasvatuksen opettajan tai sosionomin kelpoisuus, josta vähintään puolella varhaiskasvatuksen opettajan kelpoisuus. Muilla tulee olla vähintään varhaiskasvatuksen lastenhoitajan kelpoisuus. (Varhaiskasvatustutkintolaki 2018/540 § 35.) Sen vuoksi, että varhaiskasvatuksessa työskentelee monia erilaisia koulutustaustoja omaavia ihmisiä, voidaan monialaisen yhteistyön myötä kaikkien osapuolten osaaminen saada käyttöön.

Varhaiskasvatuksen lastenhoitajan työnkuvaan kuuluu muun muassa pitkäaikaissairaalan lapsen hoitotoimenpiteiden ja lääkehoidon toteuttaminen. Lastenhoitaja tunnistaa yleisimmät lastentaudit sekä osaa ehkäistä erilaisten epidemioiden syntyä. (Varhaiskasvatustutkintolaki 2019: 12.) Kokonaisvastuu toiminnan suunnittelusta sekä toiminnan arvioinnista on varhaiskasvatuksen opettajalla. Varhaiskasvatuksen opettajan työnkuvaan kuuluu myös varhaiskasvatussuunnitelman laatiminen ja arviointi. (Opetushallitus 2018: 10, 18.) Varhaiskasvatustutkintolain (2018) säädetty nimike varhaiskasvatuksen sosionomi on uusi tehtävänimike, joka ei toistaiseksi ole vielä laajasti käytössä varhaiskasvatuksen kentällä (Varhaiskasvatustutkintolaki 2018/540 § 27). Varhaiskasvatuksen sosionomin osamista voidaan hyödyntää esimerkiksi lasten ja perheiden palvelujärjestelmän tuntemuksen osalta (Varhaiskasvatustutkintolaki 2018/540 § 23). Varhaiskasvatuksen johtajan tehtävänä on johtaa pedagogista työtä. Johtajan tulee edistää työyhteisön sitoutumista yhteiseen päämäärään eli laadukkaaseen varhaiskasvatukseen. (Haapsamo, Susanna 2018.) Kaikilla varhaiskasvatuksessa työskentelevillä on yhteisiä tavoitteita sekä vastuita. Lasten turvallisuudesta ja perustarpeista huolehtiminen on kuitenkin tärkein vastuu jokaiselle varhaiskasvatuksen ammattilaiselle. (Tehy 2019: 8.)



Varhaiskasvatuksen tulee olla ammattihenkilöstön toteuttamaa suunnitelmallista ja tavoitteellista toimintaa lasten hyvinvoinnin ja oppimisen takaamiseksi (Opetushallitus 2018: 22). Opetus- ja kulttuuriministeriön (2017) valtakunnallisen selvityksen mukaan lähes koko maassa kelpoisia työntekijöitä on saatavilla riittävästi varhaiskasvatuksen työtehtäviin. Kuitenkin puolet selvitykseen vastanneista johtotehtävissä työskentelevistä henkilöistä oli sitä mieltä, että kelpoista henkilökuntaa ei ole saatavilla riittävästi minikäänlaisiin työsuhteisiin. (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2017: 47.) Varhaiskasvatuksessa tulee noudattaa henkilöstön kelpoisuusvaatimuksia (Opetushallitus 2018: 17). Tilanne on vaikea, jos pätevää henkilökuntaa ei ole saatavilla, sillä Varhaiskasvatuslaissa (2018) todetaan, että kunnan on järjestettävä varhaiskasvatusta siinä laajuudessaan kuin kunnassa esiintyvä tarve sitä edellyttää (Varhaiskasvatuslaki 2018/540 § 5). Jos pätevää henkilökuntaa on vaikea saada, on tärkeä keskittyä pitämään kiinni jo rekrytoiduista työntekijöistä. Työntekijöiden sitoutuminen työpaikkaan alkaa jo työhaastattelussa. Rekrytoinnin jälkeen on tärkeä keskittyä laadukkaaseen perehdyttämiseen, jotta uusi työntekijä kokee, että hänet on otettu hyvin vastaan uudessa työpaikassa. Perehdyttäjän opas voi omalta osaltaan antaa uudelle työntekijälle vaikutelman, että perehdyttäminen koetaan tärkeäksi asiaksi uudessa työpaikassa.

## 2.2 Varhaiskasvatuksen työyhteisö

Varhaiskasvattajien yhteinen perustehtävä on lasten kasvattaminen, hoito ja opetus (Nummenmaa & Karila & Joensuu & Rönholm 2007: 22). Työsopimuslain (2001) mukaan työntekijän velvollisuuksiin kuuluu työtehtävien ja työolojen edellyttämä huolellisuus ja varovaisuus. Työntekijän tulee huolehtia työpaikalla olevien henkilöiden turvallisuudesta. (Työsopimuslaki 2001/55 2 luku § 3.) Varhaiskasvatuksessa tätä voidaan soveltaa ajatukseen, että työntekijän tulee suorittaa varhaiskasvattajien perustehtävät suunnitelmallisesti, sensitiivisesti ja sillä varovaisuudella, ettei vahingoita lapsia tahattomasti tai tahallisesti työssään. Tätä samaa asiaa myös Nummenmaa ym. (2007: 20) korostavat sanomalla, että kasvattajan tulee olla tietoinen työhönsä liittyvistä vastuista ja velvollisuuksista. Suunnitelmallinen varhaiskasvatus kertoo siitä, että työntekijät ovat tietoisia omista vastuista ja velvollisuuksistaan. Kasvatustietoisuuden tulisi olla jokaiselle varhaiskasvatuksessa työskentelevälle henkilölle selvä asia. Työyhteisön toimivuus vaatii sen, että on olemassa yhteinen tulkinta siitä mitä on hyvä kasvatus ja mitä se henkilökunnalta vaatii. (Nummenmaa ym. 2007: 20,25.) Jos kaikille työyhteisön jäsenille kasva-

tustietoisuus ei ole selvä, tulee pohtia, onko perehdytyksessä tätä asiaa korostettu tarvittavasti. Jos näin ei ole, voidaan jo kokeneenkin työntekijän perehdyttämistä jatkaa ja täydentää.

Päiväkodin kasvatuskulttuuri rakentuu kasvatuskäytäntöjen ja näihin liittyvien arvojen ja uskomusten pohjalta. Varhaiskasvatusyksikön jäsenten tulee sitoutua yhteisiin tavoitteisiin, jotta tavoitteet johtavat toimiviin käytäntöihin. Kasvattajien osallistuminen päiväkodin tiimin työskentelyyn sisältää yhteisöön kuulumisen sekä yhteisössä toimimisen. (Nummenmaa ym. 2007: 31, 34–35.) Yhteiset käytännöt luovat yhteisöön kuulumisen tunteen. Sitoutuminen edellyttää kaikkien työntekijöiden osallistumista ja panosta vaatimatta kuitenkaan samankaltaisuutta. Työyhteisöissä on aina olemassa omanlainen kulttuuri, joka ilmenee yhteisön jäsenten toiminnassa ja ajattelussa. Kulttuuriin kuuluu vahvasti myös yhteisöön muodostunut tieto ja osaaminen. (Nummenmaa ym. 2007: 51, 28.) Työpaikalla on tärkeää keskittyä työyhteisön hyvinvoinnin edistämiseen, sillä toimivassa työyhteisössä työntekijät viihtyvät hyvin eikä työntekijöiden vaihtuvuus ole niin suurta. Jo perehdyttämisen aikana tulisi keskittyä siihen, että työntekijöillä on aikaa tutustua toisiinsa.

Tarvittaessa varhaiskasvatussuunnitelma toteutetaan monialaisessa yhteistyössä (Opetushallitus 2018: 9–11). Monialaisella yhteistyöllä tarkoitetaan palvelujen tuottamista asiakaslähtöisesti eri hallintoalojen ja ammattiryhmien välisenä yhteistyönä, jotta asiakkaan tarpeet täyttyvät laajasti (Isoherranen 2012: 10–11). Jokaisen varhaiskasvattajan tulee tuntea mahdolliset yhteistyötahot, jotka tarvittaessa osallistuvat lapsen kasvatukseen. Yhteistyötahot tulee käydä läpi perehdytyksen aikana. Varhaiskasvatuksessa lasten parissa päivittäin työskentelevät varhaiskasvatuksen opettajat, erityisopettajat, sosionomit ja lastenhoitajat. Päivittäisen henkilökunnan lisäksi varhaiskasvatuksen toteuttamiseen voivat osallistua esimerkiksi seurakunnat, poliisi ja ravitsemuspalvelut. Jokainen henkilöstön jäsen on tärkeä osa kasvatusyhteisöä. (Opetushallitus 2018: 35, 30.)

### 2.3 Yhteistyökumppanina Hösmärin päiväkoti

Espoon asukasmäärä oli 2019–2020 vuodenvaihteessa 289 731. Espoo on väkiluvultaan Suomen toiseksi suurin kaupunki. (Espoo 2020.) Espoon kaupungin Varhaiskasvatuksen nettisivuille on listattu noin 140 kunnallista päiväkotiä. Lisäksi Espoossa toimii esimerkiksi yksityisiä päiväkotia. (Varhaiskasvatus n.d.)

Otimme yhteyttä muutamaa espoolaiseen päiväkotiin sähköpostitse ja tiedustelimme heidän kiinnostustansa lähteä mukaan kehittämään päiväkotinsa perehdytystä yhteistyössä kanssamme. Hösmärin päiväkoti otti yhteyttä takaisin ja ilmaisi olevansa kiinnostunut yhteistyöstä kanssamme. Jatkossa pidimme yhteyttä Hösmärin päiväkodin johtajaan sähköpostitse tarvittaessa.

Hösmärin päiväkoti sijaitsee Espoon keskuksessa ja se kuuluu Suvelan pienalueeseen. Hösmärin päiväkodissa on 106 lasta kuudessa lapsiryhmässä. Lapset ovat iältään 1–6-vuotiaita. (Hösmärin päiväkoti n.d.) Hösmärin päiväkodissa työskentelee tällä hetkellä yhdeksän varhaiskasvatuksenopettajaa, yhdeksän varhaiskasvatuksenlastenhoitajaa, kolme varahenkilöä, varhaiskasvatuksen erityisopettaja, varhaiskasvatuksen kieli- ja kulttuuriopettaja sekä varhaiskasvatusyksikönjohtaja (Ahola 2021). Hösmäri on Vihreä Lippu -päiväkoti, joka tarkoittaa sitä, että päiväkodissa toteutetaan kestävän kehityksen ohjelmaa varhaiskasvatuksen ohella (Hösmärin päiväkoti n.d.). Päiväkodissa toimintaa toteutetaan pääsääntöisesti pienryhmissä. Eri pienryhmillä on erilaisia tavoitteita ja aikuisten resurssit jakautuvat tilanteen edellyttämällä tavalla. Pienryhmätoimintaa pyritään toteuttamaan myös esimerkiksi ulkoilussa ja ruokailussa. Hösmärin päiväkodissa perehdytetään uusia työntekijöitä työn ohessa. (Ahola 2021.)

### 3 Perehdyttäminen

Perehdyttäminen on prosessi, ei vain yksittäinen tapahtuma (Wallace 2009: 168). Perehdyttäminen voi tarkoittaa ja pitää sisällään monia eri asioita. Perehdyttäminen tarkoittaa esimerkiksi kaikkia niitä toimenpiteitä, joiden avulla perehdytettävä oppii tuntemaan työpaikkansa, sen toimintaperiaatteet ja liikeidean. Perehdyttämisen avulla työntekijä oppii tuntemaan myös työpaikkansa ihmiset, niin asiakkaat, työkaverit kuin esimiehetkin. Perehdyttämisessä työntekijä oppii tuntemaan omaan työhönsä kohdistuvat odotukset ja vastuut sekä turvallisuusohjeet. (Hämäläinen & Kangas 2017: 2.) Työehtosopimuksissa usein määritellään, että uuden työntekijän tulee saada uuden tehtävän mukaista palkkaa perehdyttämiskaudesta huolimatta (Kupias & Peltola 2012: 26). Perehdyttämiskaudesta ei ole taloudellista haittaa uudelle työntekijälle, joten hyvin toteutetusta perehdyttämisestä hyötyvät niin työntekijät kuin työnantajatkin.

Perehdytyksen aikana tulee muistaa, että esimiehen ja uuden työntekijän käsitys siitä, mikä on tärkeää saattaa poiketa keskenään. Perehdytyksen tulisi olla joustavaa ja sitä pitäisi pystyä muuttamaan tarvittaessa kohdatakseen perehdytettävän tarpeet. (Wallace 2009: 170.) Myös vastuunjako uuden työntekijän perehdyttämisestä tulee tehdä tarkasti, jotta kaikki työpaikalla työskentelevät tietävät oman osuutensa työntekijän perehdyttämisestä (Kupias & Peltola 2012: 45).

#### 3.1 Perehdyttäminen teoriassa

Työnantajan vastuulla on tarjota työntekijöilleen riittävä perehdytys. Jokaisella työpaikalla tulee olla perehdytysohjelma, jonka mukaan perehdyttäminen toteutetaan. Vaikka vastuu perehdytyksestä on esimiehellä, hän voi delegoida sen hoitamisen myös muille työntekijöille. (Tehy n.d.) Koko työyhteisö voi myötävaikuttaa uuden työntekijän perehdyttämiseen. Joissain työyhteisöissä perehdyttäminen ja perehdyttämisen kehittäminen kuuluukin jokaisen työntekijän työtehtäviin. (Kupias & Peltola 2012: 45.) Hannu U. Ketolan (2010) väitöskirjassa esiteltiin tutkimustulosta, jonka mukaan perehdyttämisen haasteeksi koettiin eri toimijoiden roolien epäselvyys. Tutkimukseen vastanneiden mielestä olisi tärkeää tehdä selväksi perehdyttämisen alussa kuka on vastuussa mistäkin asiasta. (Ketola 2010: 94.) Vastuunjako selventää perehdyttämisen etenemistä.

Hyvän perehdyttäjän tulee olla kokenut työntekijä, joka kuitenkin haluaa oppia uutta ja pystyy joustamaan omista työmalleistaan. Perehdyttäjän tulee olla luonnollisesti myös motivoitunut työntekijä, jotta hänellä riittää kiinnostusta uuden työntekijän perehdyttämiseen. (Kjelin & Kuusisto 2003: 195). Perehdyttäjän tarkoitus ei ole tehdä tulokkaasta perehdyttäjistä riippuvaista. Jotta tämä onnistuu, tulee hänellä olla tietoa oppimisesta sekä omien ohjaustaitojen ja ohjaamiseen liittyvien työkalujen kehittämisestä. Perehdyttäjä voi kuitenkin jäädä perehdytysjakson jälkeen perehdytettävän työkaveriksi. (Kupias & Peltola 2012: 139.) Organisaatiossa perehdyttäjiä voi olla monta, jotta työ jakaantuu monipuolisesti ja tasaisesti. Perehdyttäjällä tulisi olla varattuna riittävästi aikaa perehdyttämiseen. Esimiehen tulisikin suunnitella perehdyttäjän työtehtävät joustaviksi perehdytysjakson ajaksi (Kjelin & Kuusisto 2003: 195–196).

Perehdytys on hyvä aloittaa vastuiden ja velvollisuuksien selventämisellä. On myös hyvä käydä läpi työpaikan yhteiset säännöt ja toimintatavat, kuten esimerkiksi lomajärjestelmä, sairaudesta ilmoittaminen ja lääkärintodistuksen hankkiminen. Perehdytyksessä tulisi varmistaa, että työntekijä tietää omaan työhönsä kohdistuvat odotukset ja vastuut, oppii työtehtävänsä ja sisäistää turvallisuusohjeet sekä tutustuu työyhteisöönsä. Työntekijälle tulee antaa riittävästi tietoa organisaatiosta, työpaikan säännöistä ja toimintatavoista sekä työehtosopimuksen velvoitteista. (Työturvallisuuskeskus 2016: 6.) Tulee myös varmistaa, että perehdytettävällä on mahdollisuus kysyä ja selventää saamaansa tietoa.

Perehdyttämisen aikana pitää käydä läpi erilaisia lakeja, jotka takaavat työntekijän turvallisuuden uudella työpaikalla. Työturvallisuuslain (2002) mukaan työntekijä tulee perehdyttää riittävästi työhön, työpaikan työolosuhteisiin, työ- ja tuotantomenetelmiin, työssä käytettäviin työvälineisiin ja niiden oikeaan käyttöön sekä turvallisiin työtapoihin erityisesti ennen uuden työn tai tehtävän aloittamista. Työntekijälle tulee antaa opetusta ja ohjausta työn haittojen ja vaarojen estämiseksi sekä työstä aiheutuvan turvallisuutta tai terveyttä uhkaavan haitan tai vaaran välttämiseksi. (Työturvallisuuslaki 2002/738 § 14.) Varhaiskasvatuksessa perehdyttäjän oppaaseen voidaan esimerkiksi kirjata ylös jokaisen lapsen allergiat sekä adrenaliinikynän käyttöohje, jotta vältetään mahdollisilta tapaturmilta.

Uudelle työntekijälle voidaan perehdyttämisyksikön aikana nimetä mentori, jolta perehdytettävä voi käydä kysymässä apua ja neuvoa. Usein oletetaan, että kaikki työpaikalla toimivat henkilöt ovat valmiita auttamaan uutta työntekijää, mutta nimetyn mentorin

avulla myös uuden työntekijän kynnys kysyä apua pienenee. Mentorointi tapahtuu pääsääntöisesti kahden ihmisen välillä, joista toinen toimii aktorina ja toinen mentorina. Aktori on usein juuri valmistunut henkilö, joka on kokemattomampi työelämässä. Mentori on taas osaavampi henkilö mentorointisuhteessa ja hänellä enemmän työkokemusta. (Opetushallitus n.d.) Mentorointisuhte on pitkä ja voi kestää jopa useita vuosia. Tapaa- misten väli voi vaihdella, mutta tavallisesti tapauksia on noin kerran kuussa. (Kjelin & Kuusisto 2003: 228.) Jokainen mentorointisuhte on omanlaisensa, mutta monesti läh- detään liikkeelle selvittämällä aktorin vahvuuksia ja toiveita. Mentorin kanssa voidaan käydä läpi tavoitteita ja mielenkiinnonkohteita. Mentorointiohjelman ideana on, että aktori saa omalle uralleen ideoita ja sparrausta, mutta mentorointi voi myös antaa uusia ideoita ja näkökulmia mentorille. (Opetushallitus n.d.)

Mentorointi voi olla myös vertaismentorointia. Se perustuu tasavertaiseen vuorovaiku- tussuhteeseen, jossa mentori sekä aktori voivat jakaa tietoa ja kokemuksiaan työstä. Mentorointi siirtää hiljaista tietoa työntekijältä toiselle. Organisaatio hyötyy vertaismento- roinnista, sillä se luo yhtenäistä toimintakulttuuria ja toimintatapoja sekä se on kustan- nustehokasta ja se antaa tasa-arvoisen mahdollisuuden oppia toisilta työntekijöiltä. (Osake n.d.) Esimerkiksi kaksi uutta työntekijää voivat istua tasaisin väliajoin alas kerto- maan toisilleen oivalluksia ja ideoita, joita ovat työssään saaneet.

Ryhmämentorointi on myös yksi tapa mentoroida. Ryhmämentoroinnissa mentori ohjaa pientä aktoriryhmää. Ryhmämentoroinnista aktorit saavat mentorin tuen lisäksi myös vertaistukea toisilta aktoreilta. (Helsingin yliopiston ryhmämentorointisivut n.d.) Jos yri- tyksessä on aloittanut samaan aikaan monta uutta työntekijää, on järkevää kokoontua ajoittain yhteen ryhmämentorointikokoukseen, jossa kaikki uudet työntekijät voivat sa- manaikaisesti pohtia mieltä painavia kysymyksiä.

Mentorointia voidaan käyttää osana perehdytystä, mutta se ei korvaa itse perehdyttä- mistä. Perehdyttäjän roolina on tukea työn sisällön omaksumista ja korostaa tulokselli- suutta. Perehdyttäjä sitoutuu tiettyyn ajanjaksoon ja käyttää kirjallisia materiaaleja. Men- tori sen sijaan tukee työntekijöiden yksilöllisiä tavoitteita ja urakehitystä, räätälöi ohjauk- sen tarpeen mukaan, siirtää hiljaista tietoa ja on työntekijän rinnalla kulkija. (Erämies & Kurko & Liiri-Ranta & Lähteenmäki 2018: 7.)

Perehdytyksen lopussa tulisi tarkastella onko perehdytyksen päämäärä saavutettu. Tämä osuus unohtuu useasti työpaikoilla. Työpaikan tulisi myös arvioida aika ajoin perehdytysohjelmaansa. Tämä onnistuu työntekijöiden sekä työnjohtajan arvioinnilla. (Wallace 2009: 170, 174.) Perehdytysohjelmaa tulee päivittää tarvittaessa ottamalla huomioon arvioinnista tulleet huomiot. Perehdytettävän ja työpaikan esimiehen tulisi olla vuorovaikutuksessa toistensa kanssa. Esimies haluaa, että perehdytettävä oppii tarvittavat taidot ja että työntekijä työskentelee toivotulla tavalla. Työntekijä taas toivoo oppivansa tarvittavat taidot ja tiedot sekä toivoo tekevänsä työnsä hyvin. Tämän takia esimiehen tulisi kiinnittää huomiota perehdyttämiseen, vaikka hänellä olisikin kiire. Hyvä vuorovaikutus heidän välillään voi rohkaista työntekijää kysymään ja oppimaan paremmin. (Wallace 2009: 173.)

### 3.2 Perehdyttäminen käytännössä

Ennen ensimmäistä työpäivää on hyvä toivottaa työntekijä tervetulleeksi jotenkin, esimerkiksi soittamalla uudelle työntekijälle päivää ennen ensimmäistä työvuoroa, jotta työntekijä kokisi töihin tulemisen mukavaksi ja vähemmän stressaavaksi. Puhelussa uusi työntekijä voi myös kysyä viime hetken tarkentavat kysymykset. Esimiehen tulisi myös kertoa muille työntekijöille uudesta työntekijästä. Esimies voi kertoa työntekijöille uuden tulokkaan aloittamispäivämäärän, työnkuvan ja hänen vastualueensa. Tämä auttaa vähentämään väärinkäsityksiä ja konflikteja työyhteisössä. (Wallace 2009: 172.) Uudesta työntekijästä kertominen etukäteen vanhoille työntekijöille mahdollistaa sen, että työpaikalla voidaan sopia etukäteen kuka ottaa uuden työntekijän vastaan ja perehdyttää hänet. Ennakkotiedon myötä perehdyttäjä voi suunnitella perehdytyksen aikataulun ja varata tarpeeksi aikaa perehdytykseen. (Hämäläinen & Kangas 2007: 9.) Perehdytys alkaa saman tien ja ensimmäiset päivät vaikuttavat paljon työntekijän motivaatioon ja viihtymiseen työpaikalla (Wallace 2009: 171–172).

Perehdyttämisen tulee koskea kaikkia rekrytoituja henkilöitä myös kesätyöntekijöitä ja pitkältä virkavapaalta palaavia henkilöitä. Perehdyttämistä on myös eläkkeelle jäävän työntekijän tietotaidon siirtämistä nuoremmille työntekijöille. Tällä tavalla varmistetaan osaamisen säilyminen työyhteisössä. (Karjalainen 2010: 26.) Perehdytykseen kuuluu isona osana hiljaisen tiedon siirtäminen uudelle työntekijälle. Hiljainen tieto on vaikeasti tunnistettavaa ja näkyväksi tehtävää. Hiljainen tieto on syvällä työntekijöiden ja esimiesten ajattelumalleissa, kokemuksissa, taidoissa. Hiljaisen tiedon käyttäminen tapahtuu automaatiolla. (Kiviranta 2010: 162.) Hiljaista tietämystä voidaan alkaa jakamaan uudelle

työntekijälle jo heti ensimmäisestä päivästä alkaen (Virtainlahti 2009: 110). Tietämyksen jakamisen kautta osaaminen ja käytännöt tulevat kaikkien työyhteisön jäsenten saataville ja kehitettäväksi. Hiljainen tietämys on osa organisaation toimintakyvyn ylläpitämistä. (Virtainlahti 2009: 108–109.)

Perehdyttäjän keskeinen työtehtävä on auttaa ja opastaa uusi työntekijä työpaikkaan. Perehdyttäjän tulee hahmottaa työpaikan kokonaiskuva sekä hänellä tulee olla riittävästi tietoa työtehtävistä. Perehdyttäjän tulee jaksottaa perehdyttämisjakso osiin, jotta uusi työntekijä ei kuormitu ensimmäisenä päivänä tiedon määrästä. Tämän vuoksi aiemmin mainittu suunnittelu ja aikataulut on tärkeä osa perehdyttämistä. Perehdyttäjän opasta voidaan käyttää apuna perehdytyksen jaksottamisessa. Voidaan sopia esimerkiksi, että tietyt sivut käydään läpi heti ensimmäisenä päivänä. Työsuhteen alussa tulisi käydä läpi yleisimmät asiat, joten perehdytys on hyvä aloittaa niistä. Tämän jälkeen perehdyttämisessä voidaan edetä perusasioista erikoistuneeseen tietoon. Hyvä perehdyttäjä luo luottamuksellisen ja avoimen suhteen perehdytettävään, mutta antaa kuitenkin perehdytettävälle mahdollisuuden toimia itsenäisesti ja oma toimintamallinsa luoden. (Kjelin & Kuusisto 2003: 196–197.)

Perehdyttäjän tulee kertoa asioita mahdollisimman yksinkertaisesti huomioiden, että perehdytettävä ei välttämättä tunne alan sanastoa tai lyhenteitä. Hyvässä perehdytyksessä perehdytettävän tulee itse asettaa itselleen tavoitteet ja osallistua perehdytys suunnitelman kulkuun. Hyvä perehdyttäjä antaa tähän mahdollisuuden ja on itse valmis joustamaan ja kuuntelemaan perehdytettävän toiveita. (Kjelin & Kuusisto 2003: 197.) Uuden työntekijän perehdyttäminen saattaa antaa myös perehdyttäjälle uusia näkökulmia työhönsä ja työtapoihinsa.

Jokaiselle uudelle työntekijälle tulee laatia kirjallinen ja yksilöllinen perehdytys suunnitelma, joka tehdään yhteistyössä perehdytettävän ja perehdyttäjän välillä. Eri organisaatioiden toiminta- ja perehdyttämiskonseptit voivat poiketa paljon keskenään. Joissain tilanteissa perehdyttäminen on suunniteltu tarkasti jo etukäteen, kun taas toisaalla tulokas itse voi muokata omaa perehdyttämissuunnitelmaansa. (Kupias & Peltola 2012: 139.) Perehdyttäjän tulee osata lukea tilannetta ja tunnistaa paras perehdytyskeino eri tilanteissa. Uuden työntekijän osaamista arvioidaan ottaen huomioon aikaisempi työkokemus. Vastavalmistuneen osalta otetaan huomioon myös harjoittelupaikat ja niistä hankittu kokemus. Perehdytys suunnitelmaan kirjataan aihealueittain organisaatioon ja varsinaiseen työhön liittyvät osa-alueet. Osa aiheista tulee käydä yhdessä läpi, kun taas



osan uusi työntekijä voi opiskella itsenäisesti esimerkiksi intranetistä. Perehdyttäjän kanssa tulee kuitenkin käydä läpi nämäkin osa-alueet, jotta ne eivät pelkästään jää itsenäisen opiskelun varaan. Perehdyttämissuunnitelmaan tulee liittää aikataulu, jonka avulla perehdytyksen on helppo edetä. Perehdytysvaihe voi kestää muutamasta viikosta muutamaa kuukauteen. (Surakka 2009: 73–74.) Perehdyttämisen suunnittelun myötä perehdyttäjä osaa rajata tiedon jakamista niin, että uuden työntekijän on mahdollista sisäistää esimerkiksi kaikki yhtenä päivänä jaetut asiat. Perehdyttäjän oppaaseen voidaan esimerkiksi jaotella aihealueita niin, että perehdytyksessä on selvä ja hyvin toimiva rakenne.

Perehdyttämisen apuna voi olla esimerkiksi tervetuloa taloon -oppaat, toimintakertomukset, henkilöstölehdet sekä perehdyttämishjelmat ja perehdyttämiskansiot. Perehdyttämisen oheismateriaalin tekemiseen voi kulua paljon aikaa, mutta toisaalta se kompensoi itse perehdyttämiseen tarvittavaa aikaa. Tulokas tai perehdyttäjä voi esimerkiksi perehtyä materiaaliin etukäteen ja myöhemmin hän voi kerrata asioita itsenäisesti materiaalin avulla. (Hämäläinen & Kangas 2007: 7, 9.) Ohjeet ja oppaat tulee laatia muistaen omat itsestäänselvyydet. Tällä tarkoitetaan sitä, että lukija ei välttämättä tiedä esimerkiksi kaikkia työvaiheita, joten ne on syytä esitellä tarkasti. Lukijan on myös mahdotonta tietää kuinka tärkeitä työvaiheet ovat, ellei niiden merkitystä erikseen mainita. Ohjeiden ja oppaiden tulee olla myös kokonaisrakenteeltaan helposti hahmotettavia. Kuvat saattavat myös olla oppaissa tarpeellisia, jotta ohjeet ovat helpommin ymmärrettävissä. Käsky muodossa puhuttelu on oppaissa ja ohjeissa selkein tapa antaa ohjeet lukijalle. (Kotimaisten kielten keskus n.d.)

Perehdyttämismateriaalin tulee olla helposti tutustuttavaa ja käytettävää. Materiaaleja tulee myös pystyä muokkaamaan ja päivittämään tarpeen tullen. Perehdyttämisen aikana uuden työntekijän tulee tutustua erityisesti siihen materiaaliin, joka auttaa hänen omaa työtään. Intranetti on yksi esimerkki perehdyttämismateriaalista, jota ei voida kuitenkaan käyttää ainoana perehdyttämisen välineenä. (Kjelin & Kuusisto 2003: 206.) Ajatusta intranetistä voidaan soveltaa myös esimerkiksi perehdyttäjän oppaaseen. Oppaan voidaan ajatella olevan apuna perehdyttämisessä, mutta se ei voi toimia ainoana perehdyttämisen välineenä. Sitä voidaan pitää tukena ja muistilistana perehdyttämisen toteutuksessa.

### 3.3 Perehdyttämisen vaikutukset

Perehdyttäminen luo vahvan perustan työyhteisölle, sillä mitä nopeammin uusi työntekijä oppii uudet asiat, sitä nopeampaa hän pystyy työskentelemään itsenäisesti ilman muiden apua. Perehdyttämisen kautta työntekijä tietää mistä hän saa tarvittaessa lisätietoa. (Hämäläinen & Kangas 2007: 4–5.) Organisaatioissa ollaan usein kiinnostuneita selvittämään, miten yrityksen toimintaa voidaan tehostaa ja tulosta parantaa. Jokaisen työntekijän osaamista tulee lisätä aktiivisesti, jotta yrityksen toimintaa voidaan muokata paremmaksi ja tehokkaammaksi. Osaamisen jatkuvan kehittämisen ja ylläpitämisen myötä voidaan välttyä ikäviltä tappioilta ja ongelmilta, jotka vaikuttavat yrityksen toimintaan. (Grönfors 2010: 123.)

Perehdyttämisen aikana työntekijä sitoutuu työpaikkaansa, joten uuden työntekijän ensimmäisiin kuukausiin kannattaa kiinnittää erityistä huomiota. Suunnitelmallisen perehdyttämisen myötä työntekijät todennäköisemmin sitoutuvat työpaikkaansa paremmin. Työpaikkaansa sitoutuneet työntekijät työskentelevät tehokkaammin ja ovat tyytyväisempiä työhönsä. Onnistuneen perehdyttämisen myötä työntekijät tietävät mitä heiltä odotetaan ja miten tietyt työt hoidetaan, joten heille syntyy onnistumisen tunteita työssään. Onnistumisen tunteet vaikuttavat suoraan työntekijän työtyytyväisyyteen ja sitoutumiseen. Perehdyttämisen aikana positiiviset palautteet ja kannustus lisäävät työntekijän oppimista ja työtyytyväisyyttä. (Eklund 2018: 34–35.) Työhönsä sitoutuneet ja siitä iloa saavat henkilöt lähtevät pienemmällä todennäköisyydellä etsimään parempaa työtä muualta, siksi perehdyttäminen on tärkeä vaihe työntekijän sitoutumisessa työpaikkaan.

Perehdyttäminen on onnistunutta, kun työntekijä on omaksunut opittavan asian kokonaisuutena ja tuntee asioiden väliset yhteydet. Onnistuneen perehdyttämisen jälkeen työntekijällä on valmius soveltaa oppimaansa tietoa muuttuvissa tilanteissa, ja työntekijä on oppinut työhön ja työyhteisön toimintaan liittyvät yleisperiaatteet. (Työturvallisuuskeskus 2009: 3.) Esimerkiksi perehdyttäjän oppaasta työntekijä voi itse tarkistaa ja kerrata oppimiaan asioita. Hannu U. Ketolan (2010) väitöskirjan mukaan laadukas perehdyttäminen nopeuttaa uutta työntekijää saavuttamaan sellaisen osaamistason työssään, joka hyödyttää sekä itse työntekijää että koko yritystä. Ketolan väitöskirjassa onnistuneen perehdyttämisen piirteeksi koettiin se, että uusi työntekijä oli muutaman kuukauden jälkeen löytänyt paikkansa uudessa työpaikassaan ja pystyi työskentelemään roolissaan täydellä teholla. (Ketola 2010: 11, 97.)

Perehdyttäminen voi olla myös epäonnistunutta. Pahimmassa tapauksessa epäonnistuneesti toteutettu perehdyttäminen johtaa työntekijän irtisanomiseen tai irtisanoutumiseen. Syynä irtisanomiseen voi olla yksinkertaisesti työnantajan näkökulmasta tuottavuuden lasku. Irtisanoutumisen syynä voi taas olla se, ettei työntekijä esimerkiksi viihdy työssään. Epäonnistunut perehdyttäminen tulee kalliiksi työnantajalle, jonka takia perehdytykseen ja sen onnistumiseen tulee kiinnittää erityistä huomiota. Organisaatioissa, jossa vaihtuvuus on suurta, epäonnistuneisiin perehdyttämisiin käytetty summa voi nousta hyvinkin korkeaksi. (Eklund 2018: 33–34.)

### 3.4 Perehdyttäminen varhaiskasvatuksessa

Kansallisen koulutuksen arviointikeskus eli Karvi julkaisi vuonna 2019 arvion, jossa käytiin läpi varhaiskasvatussuunnitelmien toteutuminen päiväkodeissa ja perhepäivähoidossa. Tehty arviointi nosti esiin useita kehittämisen kohtia, joita olivat muun muassa kielellisen ympäristön puutteellisuus, taiteellisen ilmaisun satunnaisuus sekä kannustavan toiminnan riittämättömyys. Henkilöstön vaihtuvuus sekä henkilöstön puutteellinen pedagoginen osaaminen arvioitiin olevan yksi syy puutteelliselle toiminnalle. (Karvi 2019: 164–165, 65.) Koska henkilöstö vaihtuu usein, voi jatkuva perehdyttäminen käydä rasakaksi henkilökunnalle. Suunnitelmallisuus ja roolien selvyys auttaa lievittämään työntekijöiden uupumista perehdyttämiseen (Kupias & Peltola 2009: 69). Erityisesti varhaiskasvatuksen henkilökunnan vaihtuvuus on suurta, joten perehdyttämisen tulee olla sujuvaa ja laadukasta, jotta henkilöstö kykenee ylläpitämään ja tarjoamaan lapsille lasten edun mukaista, turvallista ja laadukasta varhaiskasvatusta, vaikka henkilöstössä tapahtuisi suuria muutoksia. Jos ajatellaan, että yksi syy työntekijöiden suureen vaihtuvuuteen varhaiskasvatuksessa on perehdyttämisen puutteellisuus, niin hyvin järjestetyn perehdyttämisen myötä henkilöstön sitoutumista työpaikkaansa voidaan lisätä, ja näin vaihtuvuutta vähentää. Työpaikan tavoitellessa pitkäaikaista sitoutumista uudelta työntekijältä, tulee perehdyttämisessä huomioida ensisijaisesti organisaatioon ja työyhteisöön sopeutuminen, sekä työyhteisöön tutustuminen. Pitkäaikaisen sitoutumisen saavuttamiseksi voidaan usein käyttää enemmän aikaa sekä resursseja perehdyttämisen toteuttamiseen. (Eklund 2018: 28–29.) Työpaikalla, jossa johto ja henkilöstö luottavat toisiinsa työntekijät ovat sitoutuneempia ja tyytyväisempiä työssään (Heinonen 2006: 84–85). Varhaiskasvatuksen järjestäjien tulisi ymmärtää perehdyttämisen merkitys työntekijöiden pitovoiman ylläpitäjänä ja järjestää näin laadukasta ja suunniteltua perehdytystä uusille työntekijöille. On tärkeää luoda uusille työntekijöille tervetullut olo, jotta motivaatio uuden työn oppimiseen herää ja kestää.

Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2018 on velvoittava valtakunnallinen määräys, jonka ohjeiden mukaan varhaiskasvatus toteutetaan. Työ varhaiskasvatuksessa vaatii työntekijältä tietoa ja taitoa kohdata lapset arvostaen lapsuuden itseisarvoa, korostaen ihmisoikeuksia, lasten oikeuksia, yhdenvertaisuutta sekä monimuotoisuutta. Varhaiskasvatuksen henkilöstöllä on myös suuri vastuu järjestää lapsille kasvatuksen, opetuksen ja hoidon eheä kokonaisuus. (Opetushallitus 2018: 8, 20–23.) Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2018 pohjaa vahvasti esimerkiksi Varhaiskasvatulakiin (2018) sekä Lastensuojelulakiin (2007). Jokainen varhaiskasvatuksessa työskentelevä on veloitettu hoitamaan työtään Varhaiskasvatussuunnitelman perusteiden 2018 mukaisesti, joten uusien työntekijöiden perehdyttäminen tietyn päiväkodin toimintatapoihin on tärkeää. Päiväkodit toimivat kaikki hiukan eri tavalla, mutta niistä jokainen noudattaa Opetushallituksen antamaa velvoittavaa Varhaiskasvatussuunnitelman perustetta 2018 ja sen esittämiä arvoja.

Perehdytys on tärkeä osa henkilöstön kehittämistä ja se koskee myös työpaikan vanhoja työntekijöitä (Ahokas & Mäkeläinen 2013). Vanhat työntekijät, joiden työtehtävät muuttuvat tai he, jotka ovat unohtaneet miten jokin asia toimii, voivat hakea täydennyskoulutukseen. Myös täydennyskoulutukset voidaan tulkita perehdyttämiseksi. Karvin 2019 arviossa todettiin, että henkilöstön puutteellinen pedagoginen toiminta on yksi syy varhaiskasvatuksessa ilmenneisiin ongelmiin. Yhdeksi kehittämissuosituksiksi arviossa annettiin henkilökunnan täydennyskoulutukset. Karvin arvion mukaan täydennyskoulutukset tukivat henkilöstön mielestä heidän ammatillista kehittymistään, joten niitä tulisi näin ollen myös hyödyntää tulevaisuudessa. (Karvi 2019: 164–165, 67.) Täydennyskoulutusten myötä myös vanhojen työntekijöiden osaaminen kehittyi ja he pystyivät tarjoamaan myös uusille työntekijöille laadukkaampaa perehdytystä ja mentorointia.

Varhaiskasvatuksessa voidaan hyödyntää varsinkin vertaismentorointia. Vertaismentoroinnin kautta voidaan tukea työntekijöiden tasa-arvoista työskentelyä sekä säästää kustannuksissa. Vertaismentoroinnin tavoitteena on tarjota ammatillista vertaistukea työuran työhöntulovaiheessa oleville lastentarhanopettajille. (Helsingin varhaiskasvatusvirasto 2016.) Mentorointi näyttää vakiinnuttaneen paikkansa yhtenä varhaiskasvatusviraston toimintamuodoista, jolla edistetään lastentarhaopettajien työssä jaksamista, työhön sitoutumista ja siinä kehittymistä. Parhaimmillaan mentorointisuhde on molemmille osapuolille kasvattava kokemus. Toimivaa mentorointisuhdetta luonnehtivat avoimuus, sitoutuminen mentorointiin sekä molemminpuolinen kunnioitus. (Kjelin & Kuusisto 2003: 228.)

### 3.5 Varhaiskasvatuksen ja perehdyttämisen yhteenveto

Varhaiskasvatuksen tavoitteena on tarjota lapsille yhdenvertainen lähtökohta kasvaa, kehittyä ja oppia painottaen pedagogiikka. Varhaiskasvatus on laadukasta, yhdenvertaista sekä suunnitelmallista toimintaa. Suunnitelmallisella varhaiskasvatuksella taataan lapsen tavoitteellinen kasvatus, opetus ja hoito. (Opetushallitus 2018: 7, 9–11.) Varhaiskasvatuksessa työskentelevät varhaiskasvatuksen opettajat, sosionomit, lastenhoitajat ja erityisopettajat. Varhaiskasvatukseen voi osallistua tarvittaessa myös ulkopuoliset tahot, jolla taataan lapsen edun mukainen kasvatus. (Opetushallitus 2018: 18, 35.)

Perehdyttäminen tarkoittaa kaikkia niitä toimenpiteitä, joiden avulla perehdytettävä oppii tuntemaan työpaikkansa, sen toimintaperiaatteet ja liikeidean. Perehdyttämisen myötä työntekijä tutustuu työpaikkansa ihmisiin, asiakkaisiin, työkavereihin ja esimiehiin. Perehdyttämisen kautta työntekijä oppii tuntemaan omaan työhönsä kohdistuvat odotukset ja vastuut sekä oppii turvallisuusohjeet. (Hämäläinen & Kangas 2017: 2.) Työnantajan tulee tarjota riittävä perehdytys perehdytysohjelman avulla (Tehy n.d.). Perehdyttäminen alkaa heti työsopimuksen alussa ja työpaikan tulee varmistaa, että se tarjoaa sopivan määrän tietoa uudelle työntekijälle (Wallace 2009: 171–172). Perehdyttämisessä voidaan käyttää apuna esimerkiksi tervetuloa taloon -oppaita ja perehdyttämiskansioita. Tulokas tai perehdyttävä voi tutustua materiaaliin etukäteen ja kerrata materiaalia perehdytyksen aikana. (Hämäläinen & Kangas 2007: 7, 9.) Positiivisen perehdyttämisyksikön myötä työntekijän motivaatio ja kiinnostus työtä kohtaan kasvaa (Kjelin & Kuusisto 2003: 195).

Perehdyttäjän tulee olla kokenut työntekijä, joka tuntee työpaikkansa toimintatavat. Hyvä perehdyttävä kertoo asiat yksinkertaisesti, huomioiden että perehdytettävä ei välttämättä tunne alan sanastoa. Hänen tulee asettaa perehdytykselle tavoitteet ja olla valmis kuuntelemaan myös perehdytettävän mielipiteitä ja toiveita. (Kjelin & Kuusisto 2003: 195, 197.)

Perehdyttämisen avulla työntekijä sitoutuu työpaikkaansa, joten uuden työntekijän ensimmäisiin kuukausiin kannattaa kiinnittää erityistä huomiota. Työpaikkaansa sitoutuneet työntekijät työskentelevät tehokkaammin ja ovat tyytyväisempiä työhönsä. Onnistuneen perehdyttämisen avulla työntekijät tietävät mitä heiltä odotetaan ja miten työtehtävät hoidetaan. Onnistumisen tunteet vaikuttavat suoraan työntekijän työtyytyväisyyteen ja sitoutumiseen. Työntekijän saama palaute ja kannustus perehdyttämisyksikön aikana lisää työntekijän oppimista ja työtyytyväisyyttä. (Eklund 2018: 34–35.)

Perehdyttäminen voi olla myös epäonnistunutta. Epäonnistunut perehdyttäminen voi johtaa työsuhteen päättymiseen. Syinä työsuhteen päättymiseen voi olla työnantajan tai työntekijän tyytymättömyys työhön tai työpaikkaan. Epäonnistunut perehdyttäminen lisää työntekijöiden vaihtuvuutta sekä kuluja. (Eklund 2018: 33–34.)

Jokainen varhaiskasvatuksessa työskentelevä on veloitettu hoitamaan työtään Varhaiskasvatussuunnitelman perusteiden 2018 mukaisesti, joten uuden työntekijän perehdyttäminen päiväkodin toimintatapoihin on tärkeää. Työ varhaiskasvatuksessa vaatii työntekijältä esimerkiksi tietoa ja taitoa kohdata lapset arvostaen lapsuuden itseisarvoa, korostaen ihmisoikeuksia sekä lasten oikeuksia, yhdenvertaisuutta että monimuotoisuutta. Varhaiskasvatuksen työntekijöillä on myös suuri vastuu järjestää lapsille kasvatuksen, opetuksen ja hoidon eheä kokonaisuus. (Opetushallitus 2018: 8, 20–23.)

## 4 Opinnäytetyön kehittämistehtävä

Tämän opinnäytetyön tavoitteena on kehittää Hösmäriin päiväkodin perehdytystä toteuttamalla perehdyttäjän opas. Opinnäytetyön kohderyhmänä on päiväkodin henkilöstö. Otimme yhteyttä Espoossa sijaitseviin päiväkoteihin ja esittelimme idean heille. Hösmäri oli kiinnostunut toimimaan opinnäytetyömme työelämäkumppanina, joten päiväkodilla oli tarvetta perehdyttäjän oppaalle, vaikka idea oppaasta tuli meiltä. Hösmäriin päiväkodille toteutettiin myöhemmin vielä tarvekartoitus, jossa kerättiin henkilöstön ajatuksia perehdyttämisestä ja sen kehittämisestä. Saadut tulokset tukivat oppaan tarvetta. Esittelemme seuraavassa luvussa tarvekartoitusta ja sen tuloksia.

Mielenkiintomme kohdistui erityisesti uuden työntekijän perehdyttämiseen, sillä olemme henkilökohtaisesti kokeneet perehdytyksen olevan riittämätöntä joissain aiemmissa työpaikoissamme. Uskomme oppaan toimivan hyvänä apuvälineenä perehdytyksessä. Perehdyttämisen oheismateriaalin tekemiseen voi kulua paljon aikaa, jonka takia halusimme auttaa päiväkodin henkilöstöä toteuttamalla oppaan. Oppaan tuoma lisäarvo näkyy siitä saatavista hyödyistä. Oppaan tarkoituksena on helpottaa perehdyttäjän työtä muistuttamalla esimerkiksi tärkeistä perehdytettävistä asioista. Oppaan avulla perehdytyksen toteuttamisesta sekä sen arvioinnista on helpompaa pitää kiinni. Molemmat perehdytyksen osapuolet voivat tarkistaa sekä seurata perehdytyksen etenemistä oppaasta.

Opas soveltuu myös Hösmäriin päiväkodin ulkopuoliseen käyttöön jatkossa, sillä opas on muodoltaan avoin. Oppaan avoimen luonteen myötä esimerkiksi Espoon kaupungin muut päiväkodit voivat käyttää opasta jatkossa. Tässä opinnäytetyössä emme kuitenkaan keskity oppaan jakeluun muihin päiväkoteihin. Opinnäytetyön pohdinnassa käymme läpi tämän opinnäytetyön mahdollista jatkokehitystä liittyen oppaan jakeluun.

Opas on tarkoitettu niille henkilöille, jotka huolehtivat työssään uuden työntekijän perehdyttämisestä. Perehdyttäjän tulee olla kokenut ja motivoitunut työntekijä, joka haluaa oppia uutta ja joka pystyy joustamaan omista työmalleistaan (Kjelin & Kuusisto 2003: 195). Perehdyttäjä täydentää opasta yhteistyössä muun päiväkodin henkilökunnan sekä uuden työntekijän kanssa. Myös uusi työntekijä voi täydentää opasta itsenäisesti perehdytyksen aikana, jos esiin nousee uusia huomioita. Perehdytykseen tulee varata riittävästi aikaa, jotta myös opas saadaan täydennettyä uutta työntekijää varten.

## 5 Opinnäytetyössä käytettävät menetelmät

Kehittämistehtävämme tarkoituksena on kehittää opas, joka toimii perehdyttäjän apuvälineenä, kun uutta työntekijää perehdytetään työhön. Opas mahdollistaa uusille työntekijöille laadukkaan perehdytysjakson, sillä oppaan avulla perehdyttäjä pystyy jakamaan työpaikan oleelliset asiat uudelle työntekijälle. Oppaan toteuttamisessa käytämme apuna Hösmärin päiväkodille toteutettua tarvekartoitusta, jonka avulla selvitämme oppaan tarvetta ja sen sisältöä.

### 5.1 Tarvekartoitus

Tarvekartoitus on tärkeä vaihe tuotteen valmistuksessa ja hankinnassa. Tarvekartoituksen avulla selvitetään mitä asiakas tarvitsee ja kuinka paljon. (Logistiikan Maailma n.d.) Hösmärin päiväkodin henkilökunnalle toteutetussa tarvekartoituksessa selvitettiin perehdyttäjän oppaan tarvetta. Tarvekartoituksella saatiin myös tietoa päiväkodin henkilökunnan odotuksista ja toiveista. Tarvekartoituksen vastausten perusteella voitiin luoda opas, joka palvelee paremmin käyttäjien tarvetta. Tarvekartoituksen suoritimme Hösmärin päiväkodin henkilökunnalle joulukuun 2020 ja tammikuun 2021 aikana.

Tarvekartoitusta varten haimme tutkimuslupaa Espoon kaupungilta. Tutkimusluvan saatuaamme toimitimme Hösmärin päiväkodin johtajalle sähköisesti linkin Google Forms-palveluun. Linkin taakse olimme tehneet tarvekartoituksen (ks. liite 1), jonka kautta Hösmärin päiväkodin henkilökunta pääsi vastaamaan siihen. Päiväkodin johtaja toimitti sen eteenpäin päiväkodin henkilökunnalle. Tarvekartoituksessa oli kymmenen kysymystä, joista yksi oli avoin kysymys ja loput olivat suljettuja kysymyksiä. Osassa kysymysten vastausvaihtoehdoissa käytimme Likert-asteikkoa. Likert-asteikkossa on viisi vastausvaihtoehtoa: täysin samaa mieltä, jokseenkin samaa mieltä, ei samaa eikä eri mieltä, jokseenkin eri mieltä ja täysin eri mieltä (Cherry 2020). Koimme tämän vastausasteikon olevan sopiva, sillä Likert-asteikon vastauksia on helppo analysoida ja vastausvaihtoehtojen asteikko on tarpeeksi laaja.

Tarvekartoitusta tehdessä on hyvä miettiä, vastaako kysymyksen muoto sitä tulevan tiedon käyttötarkoitusta sekä ymmärtääkö vastaaja kysymyksen. Hyvän tarvekartoituksen periaatteena on se, että jokainen kohta sisältää vain yhden selkeän kysymyksen. (Vilka



& Airaksinen 2004: 59–61.) Perehdyimme tarkasti valitsemiimme kysymyksiin kokeilemalla itse niihin vastaamista, jotta ristiriitoja kysymysten ymmärtämisessä olisi mahdollisimman vähän.

Tarvekartoituksessa tarkastelimme henkilökunnan kokemusta siitä, onko perehdyttäminen ollut riittävää ja onko siihen käytetty tarpeeksi aikaa. Kysymysten avulla halusimme selvittää perehdyttämisen ja oppaan tarpeellisuutta päiväkodissa. Seuraavassa kohdassa kysyimme, mitä perehdytyksen tulisi sisältää. Tätä seurasi pitkä lista osa-alueita, jotka kuuluvat oleellisesti päiväkodin arkeen. Listassa oli muun muassa vaihtoehtoina ”kriisitilanteet” ja ”tietoa ruokailusta”. Listasta vastaajalla oli mahdollisuus valita niin monta kohtaa kuin hän koki tarpeelliseksi. Kysymyksen tarkoituksena oli selvittää mitkä osa-alueet työntekijä kokisi tarpeelliseksi osaksi perehdytystä ja näin ollen olisi oleellinen osa luomaamme perehdyttäjän opasta.

Seuraavissa kohdissa tarkastelimme henkilökunnan aikaisempaa perehdytystä Hösmärin päiväkodissa. Kysyimme kaksi kysymystä, joiden vastausten tulisi olla jokaisen Hösmärissä työskentelevän henkilön tiedossa. Kysyimme ymmärtääkö vastaaja päiväkodin arvot ja tietääkö hän missä päiväkodin yhteinen kokoontumispaikka sijaitsee. Kysyimme näitä perustallaksemme oppaan tarvetta. Jos vastaaja ei tietäisi arvoja tai kokoontumispaikkaa, perehdyttäjän oppaasta voisi olla apua tulevien työntekijöiden perehdyttämisessä, jotta tärkeät tiedot siirtyvät varmasti uusille työntekijöille.

Kahdessa viimeisessä kysymyksessä tiedustelimme perehdyttäjän oppaan tarvetta ja sen mahdollista sisältöä. Sisällöllä tässä kohtaa tarkoitimme muun muassa sitä, pitäisikö oppaan sisältää kuvia tai esimerkiksi yksinkertaista tekstiä. Kysymyksellä tarkastelimme henkilökunnan mielipidettä oppaasta ja sen tarpeesta. Viimeisessä kysymyksessä kysyimme, mitä oppaan tulisi henkilökunnan mielestä sisältää. Annoimme neljä vaihtoehtoa, joista vastaaja pystyi valitsemaan niin monta kuin hän koki tarpeelliseksi. Vastaajalla oli myös mahdollisuus kirjoittaa oma ideansa viimeiseen kohtaan. Kysymyksen avulla oli mahdollista saada ideoita oppaan toteutusta ja ulkoasua varten.

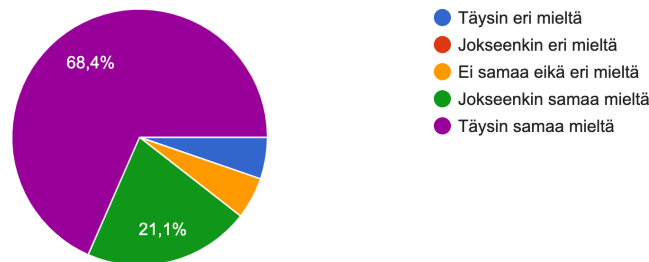
## 5.2 Tarvekartoituksen tuottama tieto

Tarvekartoitukseen vastasi yhteensä 19 Hösmärin päiväkodin työntekijää, joista 8 vastaajaa oli varhaiskasvatuksen opettajia, 8 varhaiskasvatuksen hoitajia, 1 erityisavustaja, 1 laaja-alainen erityisopettaja ja 1 erityisopettaja.

Tarvekartoitukseen vastanneista yhteensä 89,5 % oli täysin samaa mieltä tai jokseenkin samaa mieltä siitä, että perehdyttäjän oppaasta olisi apua perehdytyksessä. Uskomme, että tämä määrä on riittävä peruste toteuttaa perehdyttäjän opas juuri Hösmärin päiväkodille.

Olisiko perehdyttäjän oppaasta apua perehdyttämisessä?

19 vastausta



Kuva 1 Vastaukset kysymykseen: Olisiko perehdyttäjän oppaasta apua perehdytyksessä?

Tarvekartoitukseen vastanneista henkilöistä 21,1 % oli jokseenkin eri mieltä siitä, että Hösmärin päiväkodin perehdyttäminen on ollut tarpeeksi riittävää. Suurin osa vastanneista oli jokseenkin samaa mieltä siitä, että perehdyttäminen on ollut tarpeeksi riittävää. Perehdyttämisen kehittäminen on Hösmärin päiväkodille tarpeellista, jos noin viidesosa on jokseenkin eri mieltä perehdyttämisen riittävydestä. Lisäksi yli neljännes vastanneista oli jokseenkin eri mieltä siitä, että perehdytykseen on käytetty riittävästi aikaa. Oppaan avulla Hösmärin päiväkodin on mahdollista keskittyä tärkeiden asioiden perehdyttämiseen, jotta ainakin ne siirtyvät uusille työntekijöille. Oppaan aloitussivulla neuvotaan käyttäjiä suunnittelemaan ja aikatauluttamaan perehdyttäminen hyvin, jotta perehdyttämiseen käytetään riittävästi aikaa.

Jokainen tarvekartoitukseen vastanneista tiesi, missä Hösmärin kokoontumispaikka esimerkiksi tulipalon sattuessa sijaitsee. Yli puolet vastanneista koki myös ymmärtävänsä Hösmärin päiväkodin arvot. Yksi vastanneista oli täysin eri mieltä siitä, että ymmärtää Hösmärin päiväkodin arvot. Tämä henkilö oli työskennellyt päiväkodissa jo 6–10 vuotta, joten syitä tämän tiedon puuttumiseen voi olla useita. Hösmärin päiväkodille toteuttamamme perehdyttäjän opas on suunniteltu käytettäväksi uusien työntekijöiden kanssa, mutta myös vanhat työntekijät voivat hyödyntää sitä työssään tarvittaessa, sillä oppaasta löytyy uusin tieto.

Tarvekartoituksessa tiedusteltiin vastaajilta sitä, mitkä osa-alueet he kokevat tärkeiksi osiksi perehdytystä. Vastaajista esimerkiksi 100 % piti toimintaa kriisitilanteissa oleellisena osana perehdytystä. Myös esimerkiksi tiedot työterveydestä, toimintatavoista, arvoista sekä turvallisuudesta koettiin tärkeäksi osaksi perehdytystä. Kokosimme oppaan pääsääntöisesti vastausten perusteella niin, että vastanneiden tärkeäksi kokemat osa-alueet esiintyvät oppaassa. Päätimme jättää oppaasta tietoisesti pois osa-alueen korona, vaikka 68,4 % vastaajista piti sitä tärkeänä osa-alueena. Halusimme luoda oppaasta ajattoman niin etteivät mitkään sen sivut olisi turhia tai käyttämättömiä myöhemmin. Lisäksi nyt vuonna 2021 koronaan ja sen leviämisen estämiseen liittyvä ohjeistus päiväkodissa muuttuu jatkuvasti, joten emme usko, että jatkuvasti muuttuvan tiedon lisääminen oppaaseen olisi järkevää. Lisäsimme oppaan loppuun kuitenkin tyhjiä sivuja, jonne voidaan täydentää sen hetkistä ajankohtaista tietoa, joka muuttuu ajan kuluessa.

Tarvekartoitukseen vastanneista henkilöistä 78,9 % halusi, että opas sisältää yksinkertaista tekstiä. Olimme itse myös pohtineet vahvasti sitä, että haluamme luoda oppaasta mahdollisimman yksinkertaisen, jotta käyttäjät jaksaisivat säilyttää mielenkiinnon sitä täyttäessä ja lukiessa. Tämä tarvekartoituksen vastaus auttoi meitä päätymään tähän yksinkertaiseen lopputulokseen.

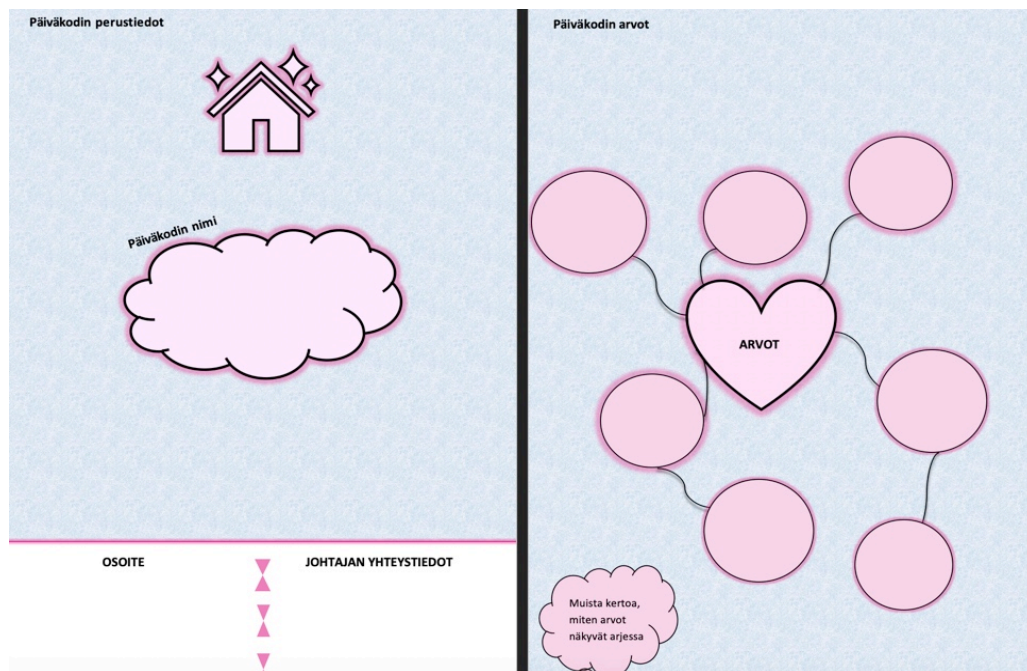
### 5.3 Oppaan toteutus

Pidimme yhteyttä Hösmärin päiväkodin johtajan kanssa sähköpostitse tarvittaessa. Sähköpostiviesteissä keskustelimme pääosin Hösmärin kiinnostuksesta opinnäytetyötämme kohtaan sekä tarvekartoituksen aikatauluista. Yhdessä viestissä tiedustelimme päiväkodin johtajalta lapsiryhmien määrää, jotta osasimme lisätä oppaaseen tarpeeksi lapsiryhmiä koskevia sivuja. Oppaan avoimuuden takia emme tarvinneet johtajalta mitään tarkkoja tietoja esimerkiksi tarvikkeiden sijainnista tai lapsiryhmien nimistä. Myöhemmin tässä alaluvussa kerromme tarkemmin oppaan avoimuudesta.

Päädymme toteuttamaan oppaan Microsoft Word- tekstinkäsittelyohjelmalla, sillä se oli Metropolia Ammattikorkeakoulun opiskelijoille ilmainen. Aloitimme oppaan tekemisen kansilehdestä, jossa on kuva vaaleanpunaiseen pukeutuneesta lapsesta pallomeressä. Valitsimme kansikuvan kautta oppaaseen vaaleanpunaisen teeman sekä sinisen taustan. Oppaan fontiksi valikoitui Calibri. Fonttikokoina on käytetty pääsääntöisesti kokoja 11 ja 14. Olemme käyttäneet oppaassa pääsääntöisesti kahta fonttikokoa selkeyttääk-

semme oppaan ulkonäköä. Microsoft Word- tekstinkäsittelyohjelma on tarkoitettu erityisesti tekstin tuottamiseen, joten käytimme paljon luovuutta saadaksemme oppaasta visuaalisen. Oppaan toteutuksessa on hyödynnetty paljon Word- tekstinkäsittelyohjelman muotoja ja kuvioita. Kuvat ja kuviot auttavat lukijaa hahmottamaan oppaan sisältöä (Kotimaisten kielten keskus n.d.). Oppaan tausta on esimerkiksi tehty isoksi venytetyn neliönmuotoisen muodon avulla, sillä Word- teksinkäsittelyohjelmalla ei ole mahdollista muuttaa vain muutamien sivujen värejä.

Olemme tehneet oppaasta avoimen. Avoimella oppaalla tarkoitamme sitä, että oppaaseen ei ole painettu mitään sellaista tekstiä, joka liittyisi pelkästään yhteen varhaiskasvatuksen toimipisteeseen. Opas pitää sisällään vain sellaista tietoa, jota jokainen varhaiskasvatusyksikkö voi toimipaikallaan hyödyntää. Jokainen opasta käyttävä päiväkotitiedä itse oppaaseen tarvittavat tiedot, jotka koskevat erityisesti heidän päiväkotiaan. Päädyimme toteuttamaan oppaasta avoimen, sillä ajattelimme näin suojaavamme parhaiten päiväkodin, työntekijöiden, lasten ja perheiden tietosuojaa. Oppaan avoimuus antaa myös sen käyttäjälle enemmän mahdollisuuksia hyödyntää sitä tarvitsemallaan tavalla. Kuva 2 on esimerkki oppaan täydennettävyydestä. Kuvassa on kaksi perehdyttäjän oppaan sivua, päiväkodin perustiedot sekä päiväkodin arvot. Jokainen päiväkotitiedä tyhjiin kohtiin heidän päiväkotiaan koskevat tiedot.



Kuva 2 Esimerkki perehdyttäjän oppaan täydennettävyydestä

Oppaan sisältö on määräytynyt Hösmärin päiväkodille toteutetun tarvekartoituksen perusteella. Opas pitää sisällään päiväkodin perustiedot ja päiväkodin arvot sivujen lisäksi kahdentoista eri aihealueen sivut. Opas käsittelee päiväkodin toimintatapoja, päivärytmiä, tärkeitä yhteystietoja, vuorokohdaisia tehtäviä, työterveyttä ja sairauslomia, ryhmäkohtaisia tietoja, yhteydenpitoa huoltajien kanssa, tavaroiden sijainteja, salassapito- ja vaitiolovelvollisuutta, turvallisuusohjeita sekä kriisitilanteita.

Tämän lisäksi opas sisältää ajoittain infosivuja, joihin olemme koonneet teoretietoa käsiteltävästä aiheesta. Infosivujen tarkoitus on auttaa perehdyttäjää täyttämään opasta sekä ohjata perehdyttäjää käymään läpi kaikkein olennaisimmat tiedot, joita uusi työntekijä tarvitsee. Olemme lisänneet infosivuja kohtiin, joihin olemme halunneet tehdä lisätarkennuksia tai olemme kokeneet aiheen erityisen tärkeäksi. Kuva 3 on esimerkki infosivusta ja sen ulkoasusta.

#### Varhaiskasvatuksen arvot

Varhaiskasvatuksen toiminta pohjaa tiettyyn arvoperustaan, joka on esitelty tarkemmin Opetushallituksen laatimassa Varhaiskasvatussuunnitelman perusteissa 2018. Varhaiskasvatussuunnitelman perusteissa 2018 kerrotaan näin: ”Arvoperustan yleisperiaatteina ovat lapsen edun ensisijaisuus, lapsen oikeus hyvinvointiin, huolenpitoon ja suojeluun, lapsen mielipiteen huomioon ottaminen, sekä yhdenvertaisen ja tasa-arvoisen kohtelun vaatimus ja lapsen syrjintä kieltä YK:n Lapsen oikeuksien sopimuksen, varhaiskasvatuslain ja YK:n vammaisten henkilöiden oikeuksia koskevan yleissopimuksen mukaisesti.”

#### Lapsuuden itseisarvo

Varhaiskasvatuksen tulee tarjota ja edistää lasten turvallista ja hyvää lapsuutta. Lapsi on ainutlaatuinen ja arvokas juuri sellaisenaan kuin hän on.

#### Ihmisenä kasvamisen

Varhaiskasvatuksessa tulee huomioida elämän, kestävä elämäntavan ja ihmisoikeuksien kunnioittaminen, sekä ihmisarvon loukkaamattomuus. Henkilökunta huomioi arvot toiminnassaan ja ohjaa lapsia ohjaa lapsia keskustelemaan arvoista ja ihanteista.

#### Lapsen oikeudet

Lapsella on oikeus ilmaista itseään, mielipiteitään ja ajatuksiaan, sekä tulla ymmärretyksi niillä ilmaisun keinoilla, joita hänellä on. Sen lisäksi lapsilla on oikeus opetukseen, huolenpitoon sekä kannustavaan palautteeseen. Lapsella tulee olla myös oikeus leikkiä, oppia leikkien ja iloita oppimastaan. Lapsi saa rakentaa käsitystä itsestään, identiteetistään ja maailmasta omien lähtökohtiensa mukaisesti.

#### Yhdenvertaisuus, tasa-arvo ja moninaisuus

Varhaiskasvatus edistää yhdenvertaisuutta, tasa-arvoa ja moninaisuutta. Lapsilla tulee olla mahdollisuus kehittää taitojaan ja tehdä valintoja esimerkiksi sukupuolesta, syntyperästä, kulttuuritaustasta tai muista henkilöön liittyvistä syistä riippumatta.

#### Perheiden monimuotoisuus

Avoin ja kunnioitava suhtautuminen monimuotoisiin perheisiin ja perheiden kieliin, kulttuureihin, katsomuksiin ja uskontoihin, perinteisiin sekä kasvatustähtämyksiin luo edellytyksiä hyvälle kasvatusyhteistyölle.

#### Terveellinen ja kestävä elämäntapa

Varhaiskasvatuksen tehtävänä on edistää lasten terveyttä ja hyvinvointia. Lapsille tulee tarjota mahdollisuuksia kehittää tunteita ja eettistä ajatteluaan.

*Kuva 3 Esimerkki oppaan infosivuista*

Oppaan alkuun kirjoitimme lukijalle tarkoitetun saatetekstin, jossa kerromme oppaan käytöstä tarkemmin. Perehdyttäjän on tarkoitus täyttää oppaan avoimet kohdat ennen perehdyttämisjakson alkua yhdessä työyhteisön kanssa. Uusi työntekijä voi myös täydentää opasta tarvittaessa. Opas on tarkoitettu täytettäväksi sähköisesti Microsoft Word-tekstinkäsittelyohjelmalla. Olemme tehneet oppaaseen avoimien ruutujen kohdalle tekstikenttiä, johon perehdyttäjän on helppo täyttää päiväkotia koskevat tiedot. Olemme tehneet oppaan muodoista ja kuvioista kuitenkin tarpeeksi isoja, jotta perehdyttäjä voi täydentää opasta myös tulostamalla ja kirjoittamalla käsin oppaaseen. Tulostaessa suurin osa aihealueista tulee samalle aukeamalle, jonka avulla on helppo seurata etenemistä. Perehdyttäjä voi myös esimerkiksi täyttää oppaan sähköisesti ja tulostaa oppaan täyttämisen jälkeen, jotta opas kulkee hänen mukanaan perehdyttäessä ja hän voi tehdä muistiinpanoja perehdytyksen aikana. Oppaan viimeisille sivuille olemme jättäneet tyhjiä sivuja, joihin perehdyttäjä voi itse lisätä aihealueita halutessaan. Perehdyttäjä tai uusi työntekijä voi myös itse tehdä muistiinpanoja tai muistilistoja tyhjille sivuille.

Halusimme luoda oppaasta käyttäjälleen helposti lähestyttävän. Käskymuodossa puhuttelu oppaassa on selkein tapa antaa ohjeet lukijalle (Kotimaisten kielten keskus n.d.). Tämän takia olemme kirjoittaneet oppaan täyttöä koskevat ohjeet käskymuotoon. Pyrimme luomaan oppaasta helposti lähestyttävän jättämällä pois kaiken turhan tekstin ja luomalla oppaasta visuaalisesti kiinnostavan. Uskoimme, että opasta on mielekästä lukea ja täyttää, kun seassa on erilaisia kuvia ja kuvioita. Emme halunneet, että opas olisi jokaiselta sivulta saman näköinen, joten käytimme paljon aikaa oppaan asettelun suunnitteluun. Halusimme, että jokainen sivu inspiroisi käyttäjää aina uudestaan ja uudestaan oppaan hyödyntämiseen.

## 6 Johtopäätökset ja arviointi

Varhaiskasvatusta toteutetaan Varhaiskasvatussuunnitelman perusteiden 2018 pohjalta, joten perehdyttäjän tulee tuntee nämä perusteet, jotta hän voi toimia uuden työntekijän perehdyttäjänä. Perehdyttäjän oppaan infisivut pitävät sisällään Varhaiskasvatussuunnitelman perusteissa 2018 esiteltyjä aihealueita, jotta ne kuuluvat selkeästi osaksi perehdytystä.

Työsopimuslain (2001) mukaan työntekijän velvollisuuksiin kuuluu työtehtävien ja työolojen edellyttämä huolellisuus ja varovaisuus. Työntekijän tulee huolehtia työpaikalla olevien henkilöiden turvallisuudesta. (Työsopimuslaki 2001/55 2 luku § 3.) Työturvallisuuslain (2002) mukaan työntekijä tulee perehdyttää riittävästi työhön, työpaikan työolosuhteisiin, työ- ja tuotantomenetelmiin, työssä käytettäviin työvälineisiin ja niiden oikeaan käyttöön sekä turvallisiin työtapoihin erityisesti ennen uuden työn tai tehtävän aloittamista. Työntekijälle tulee antaa opetusta ja ohjausta työn haittojen ja vaarojen estämiseksi sekä työstä aiheutuvan turvallisuutta tai terveyttä uhkaavan haitan tai vaaran välttämiseksi. (Työturvallisuuslaki 2002/738 § 14.) Turvallisuusvaatimukset huomioidaan perehdyttäjän oppaassa turvallisuutta käsittelevien sivujen myötä. Oppaaseen olemme lisänneet varhaiskasvatuksen turvallisuuteen liittyviä aiheita, joita perehdytyksen aikana olisi tarpeellista käydä läpi.

Perehdytyksen aikana on myös hyvä käydä läpi lomajärjestelyt, sairaudesta ilmoittaminen sekä lääkärintodistuksen hankkiminen (Työturvallisuuskeskus 2016: 6). Käsittelemme näitä aihealueita perehdyttäjän oppaassa, jonka myötä perehdyttäjä jakaa tiedot uudelle työntekijälle.

Olimme asettaneet opinnäytetyön tavoitteeksi kehittää Hösmärin päiväkodin perehdytystä sekä auttaa perehdytysprosessissa luomalla perehdyttäjän oppaan. Saavutimme tavoitteemme, sillä loimme perehdyttäjän oppaan päiväkodin käyttöön. Hösmärin henkilökunta joutuu kuitenkin itse täyttämään oppaaseen heitä koskevat tiedot, joten opas ei ole sellaisenaan valmis käytettäväksi. Toisaalta työntekijä, joka täyttää oppaan kertaa itse samalla tärkeitä tietoja ja voi näin huomata epäkohtia. Uskomme että oppaan myötä Hösmärin päiväkodin perehdytys kehittyy, sillä se antaa päiväkodille mahdollisuuden nostaa perehdytys tärkeämmäksi asiaksi heidän työpaikalleen. Oppaan lopullista vaikutusta perehdytyksen kehittämiseen on mahdoton sanoa tässä vaiheessa, mutta uskomme, että ainakin perehdytys otetaan tarkempaan käsittelyyn oppaan myötä.

Tavoitteenamme oli luoda oppaasta mielekäs kokonaisuus, jota on helppo käyttää. Valmiista oppaasta muodostui selkeä ja yksinkertainen kokonaisuus, jota on helppo käyttää osana perehdyttämistä. Uskomme, että sen yksinkertaisuus ja selkeys motivoivat perehdyttäjää täyttämään opasta. Oppaassa olevat infisivut ovat täyttämisen tukena, sillä ne sisältävät teoretietoä varhaiskasvatuksesta. Infosivut tarjoavat täyttöä varten ideoita ja muistutuksia eri aihealueista. Opasta voidaan täydentää sähköisesti myös perehdytysjakson aikana tai sen jälkeen. Se ei myöskään pidä sisällään mitään sellaista tietoa, joka koskee esimerkiksi vain jotain tiettyä ajankohtaa. Opas ei siis ole aikaan tai paikkaan sidottu, joten sitä voidaan käyttää sellaisenaan vuodesta toiseen.

Halusimme luoda oppaasta työelämälähtöisen, jotta oppaan sisältö palvelisi henkilöstön todellisia tarpeita. Uskoimme, että henkilöstön vaikuttaessa oppaan sisältöön siitä tulisi hyödyllisempi heille. Vastasimme työelämälähtöisyys tavoitteeseen tarvekartoituksen avulla, sillä tarvekartoituksen tuottaman tiedon avulla pystyimme luomaan oppaan, joka palvelee paremmin Hösmärin päiväkodin tarpeita. Lisäsimme oppaaseen teemoja, jotka Hösmärin päiväkodin henkilökunta oli kokenut tarpeelliseksi ja poistimme oppaasta teemoja, joita he eivät olleet kokeneet tarpeelliseksi.

Olemme toteuttaneet oppaan vain suomeksi, joka rajaa oppaan käyttäjäryhmää, sillä emme voi olettaa kaikkien päiväkodissa työskentelevien osaavan suomea. Jatkossa opasta olisi hyödyllistä kehittää myös useammalle eri kielelle. Oletamme myös, että perehdyttäjä osaa käyttää Microsoft Word -tekstinkäsittelyohjelmaa täyttäessään opasta. Jatkossa tulisikin huomioida jokainen käyttäjäryhmä tarkemmin ja antaa vaihtoehtoisia tapoja käyttää ja täyttää opasta. Jatkossa tulisi myös pohtia keinoja siihen, miten opasta voisi hyödyntää myös muissa päiväkodeissa.

Tulevaisuudessa miettisimme tarkemmin eri sähköisten apuvälineiden ja ohjelmien käyttöä oppaan toteutuksessa. Päätimme toteuttaa oppaan Microsoft Word- tekstinkäsittelyohjelmalla, mutta toinen ohjelma saattaisi mahdollistaa monipuolisemman tavan visuaalisuuteen, taittoon ja oppaan täyttämiseen. Meiltä ei löydy aikaisempaa kokemusta oppaan tekemisestä, joten joidenkin ohjelmien tarjoamat valmiit mallit olisivat voineet helpottaa oppaan toteuttamista.



## 7 Pohdinta

Tämän monimuotoisen opinnäytetyön tarkoituksena oli toteuttaa perehdyttäjän opas varhaiskasvatukseen. Perehdyttäminen on oleellinen osa uuden työn aloittamista. Uuden työntekijän perehdyttämisellä on useita positiivisia vaikutuksia. Jokainen, joka on joskus saanut hyvän perehdytyksen, ei unohda kokemusta koskaan. Positiivisen kokemuksen myötä motivaatio ja valmius perehdyttää muita työntekijöitä on kohdillaan. (Kjelin & Kuusisto 2003: 195.) Perehdyttäminen erityisesti varhaiskasvatuksessa on tärkeää, sillä sen tavoitteet ovat lasten kasvun ja kehityksen kannalta tärkeitä. Varhaiskasvatukseen tulee olla ammattihenkilöstön toteuttamaa suunnitelmallista ja tavoitteellista toimintaa lasten hyvinvoinnin ja oppimisen takaamiseksi (Opetushallitus 2018: 22).

Varhaiskasvatuksessa vaihtuvuus on suurta, joten perehdyttämiseen ja sen kehittämiseen tulisi käyttää aikaa ja resursseja. Syitä suureen vaihtuvuuteen voi olla monia, mutta yksi tapa lisätä työpaikan pitovoimaa on ottaa uusi työntekijä vastaan ilolla ja ammattitaidolla. On hyvä, jos heti ensimmäisestä päivästä alkaen uudella työntekijällä on tervetullut ja autettu olo. Hyvä ensivaikutelma ja ilmapiiri voivat olla uudelle työntekijälle riittävä syy jäädä työhön pidemmäksi aikaa.

Työelämäkumppaninamme toimi Espoon Suvelassa toimiva päiväkotiki Häsmäri. Opinnäytetyömme tuotoksena oli perehdytyksessä käytettävä opas, joka toteutettiin varhaiskasvatuksen työkentälle. Tässä opinnäytetyössä keskityimme perehdytyksen ja varhaiskasvatuksen teorian esittämiseen, jonka avulla tuimme opinnäytetyömme ideaa. Lopussa esittelimme myös oppaan toteutusta ja sisältöä. Perehdytykseen liittyvän teorian, lakien ja käytännön esittely oli tarpeellista, jotta pystyttiin perustelemaan perehdytyksen ja perehdyttäjän oppaan tarve ja merkitys. Varhaiskasvatukseen liittyvän teorian myötä osoitimme varhaiskasvatukseen suunnitelmallisuuden ja laadun tärkeyden, jonka saavuttamiseksi perehdyttäminen on tärkeää.

Toteuttamamme tarvekartoituksen avulla pystyimme tekemään oppaasta juuri Häsmäriin päiväkotia palvelevan. Koska perehdytyksen tulee olla suunnitelmallista, tulee perehdyttämisen aikataulu ja käsiteltävät asiat kirjata ylös ennen perehdyttämiskokouksen alkamista. Perehdyttäjä ja perehdytettävä voi seurata perehdytyksen etenemistä oppaasta sekä täydentää opasta kesken perehdytyksen. Oppaaseen voidaan täydentää myös aihealu-

eita, jotka perehdyttäjät ja päiväkotit kokevat tarpeelliseksi. Oppaan infosivujen avulla perehdyttäjät sekä uusi työntekijä saa myös tarkempaa teoretietoa aiheesta, jotka auttavat oppaan täydentämisessä.

Toteuttamamme tarvekartoituksen vastauksiin tulee suhtautua kuitenkin ymmärtäen, että henkilöstön vastaukset saattavat riippua ajasta ja paikasta. Tällä tarkoitamme sitä, että emme voi tietää missä tilanteissa henkilöstö on vastannut tarvekartoitukseen ja ovatko tilanteet vaikuttaneet vastaajan keskittymiseen. Emme myöskään olleet huomioineet sitä, että kaikki halukkaat vastaajat eivät välttämättä ole päässeet vastaamaan tarvekartoitukseen, sillä se oli mahdollista täyttää vain sähköisesti. Kaikilla henkilöstön jäsenillä ei ole välttämättä ollut tietotaitoa tai sähköistä välinettä, jolla vastata tarvekartoitukseen. Työelämälähtöisessä tarvekartoituksessa henkilöstöllä oli mahdollisuus kommentoida avoimeen kohtaan omia ideoita oppaan sisältöä koskien. Emme kuitenkaan olleet huomioineet, että muut vastaajat eivät näe näitä henkilöstön omia ideoita tarvekartoitusta täyttäessään. Jatkossa voisimme lähestyä henkilöstöä ensin sähköpostilla kysyen ideoita oppaaseen ja myöhemmin sisällyttää ehdotetut ideat tarvekartoitukseen, jotta työelämäkumppanien ideat huomioitaisiin paremmin.

Perehdyttäjän opas voidaan tulevaisuudessa ottaa käyttöön myös esimerkiksi muissa Espoon päiväkodeissa. Perehdyttäjän opas ei välttämättä tule jokaiseen päiväkotiin sellaisenaan käyttöön, mutta se voi motivoida perehdytyksen toteutuksen ja nykytilan arviointiin. Uskomme, että opinnäytetyömme ja luomamme oppaan merkitys ja hyöty liittyvät erityisesti perehdytyksen tärkeyden oivaltamiseen työpaikoilla.

Emme ole tässä opinnäytetyössä keskittyneet oppaan jakeluun muihin päiväkoteihin, vaikka opas on toteutettu käytettäväksi myös muissa päiväkodeissa. Opinnäytetyömme jatkokehityksenä voisi olla suunnitelma siitä, miten opasta voitaisiin jakaa myös muihin päiväkoteihin. Tulevat opinnäytetyöt voisivat keskittyä oppaan markkinointiin ja kehittämiseen. Oppaan voisi toteuttaa esimerkiksi eri kielillä riippuen siitä, mihin oppaan jakelu keskittyisi.

## Lähteet

Ahokas, Laura & Mäkeläinen Jukka 2013. Työturvallisuuskeskus. Perehdyttäminen ja työnopastus – Ennakoivaa työsuojelua. Käsitteet ja perehdyttämisen vaiheet. Saatavilla sähköisesti osoitteesta: < [https://ttk.fi/oppaat\\_ ja\\_ ohjeet/ digijulkaisut/ perehdyttami- nen\\_ ja\\_ tyonopastus\\_ -\\_ ennakoivaa\\_ tyosuojelua](https://ttk.fi/oppaat_ ja_ ohjeet/ digijulkaisut/ perehdyttami- nen_ ja_ tyonopastus_ -_ ennakoivaa_ tyosuojelua)>. Luettu 28.3.2021.

Ahola, Sari 2021. Hösmäriin päiväkodin johtaja. Sähköpostiviestit 7.10.2020 - 12.1.2021. Tekijöiden hallussa.

Cherry, Kendra 2020. Using Likert Scales in Psychology. Verywell mind. Saatavilla sähköisesti osoitteesta: <<https://www.verywellmind.com/what-is-a-likert-scale-2795333>>. Luettu 28.3.2021.

Eklund, Annina 2018. Tervetuloa meille! : uuden työntekijän perehdytys. Helsinki: J-Impact Oy.

Erämies, Tuija & Kurko, Kaisa-Leea & Liiri-Ranta, Päivi & Lähteenmäki, Tanja 2018. Hei me mentoroidaan! - Innostaen kotihoidon osaajaksi. Kouvola: HelliTalent -hanke.

Eskelinen, Mervi & Hjelt, Hanna 2017. Varhaiskasvatuksen henkilöstö ja lapsen tuen toteuttaminen. Opetus- ja kulttuuriministeriö. Saatavilla sähköisesti osoitteesta: <<https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/80737/okm39.pdf>>. Luettu 28.3.2021.

Espoo 2020. Väestörakenne ja väestömuutokset. Saatavilla sähköisesti osoitteesta: <[https://www.espoo.fi/fi-FI/Espoon\\_ kaupunki/ Tietoa\\_ Espoosta/ Tilastot\\_ ja\\_ tutkimuk- set/ Vaesto\\_ ja\\_ vaestonmuutokset/ Vaestorakenne\\_ ja\\_ vaestonmuutokset\(340\)](https://www.espoo.fi/fi-FI/Espoon_ kaupunki/ Tietoa_ Espoosta/ Tilastot_ ja_ tutkimuk- set/ Vaesto_ ja_ vaestonmuutokset/ Vaestorakenne_ ja_ vaestonmuutokset(340))>. Luettu 28.3.2021.

Grönfors, Terttu 2010. Työssä oppiminen - avain tuottavuuteen. Helsinki: Helsingin Kamari Oy.

Haapsamo, Susanna 2018. On aika satsata varhaiskasvatuksen johtamiseen! Varhaiskasvatuksen Opettajien Liitto. Saatavilla sähköisesti osoitteesta: < <https://www.vol.fi/blogit/on-aika-satsata-varhaiskasvatuksen-johtamiseen/>>. Luettu 28.3.2021.

Heinonen, Jouni 2006. Mainejohtaja. Helsinki: WSOY.

Helsingin varhaiskasvatusvirasto 2016. Mentorointi tärkeä tuki lastentarhanopettajien ammattiin sitoutumisessa - mentorointi vakiinnuttanut paikkansa varhaiskasvatuksessa. Saatavilla sähköisesti osoitteesta: <<https://www.sttinfo.fi/tiedote/mentorointi-tarkea-tuki-lastentarhanopettajien-ammattiin-sitoutumisessa---mentorointi-vakiinnuttanut-paikkansa-varhaiskasvatuksessa?publisherId=17447924&releaseId=44506164>>. Luettu 28.3.2021.

Helsingin yliopiston ryhmämentorointisivut n.d. Mentorointi. Saatavilla sähköisesti osoitteesta: <<https://blogs.helsinki.fi/mentorointi/mita-on-mentorointi-3/ryhmamentorointi/>>. Luettu 28.3.2021.

Hämäläinen, Juha & Kangas, Pirkko 2007. Pehdyttämisen suunnittelu ja toteutus. Työturvallisuuskeskus. Helsinki: Työturvallisuuskeskus TTK.

Hösmärin päiväkoti n.d. Espoon kaupunki. Päiväkodin esittely. Saatavilla sähköisesti osoitteesta: <[https://www.espoo.fi/fi-FI/Kasvatus\\_ ja\\_ opetus/Varhaiskasvatus/Varhaiskasvatuksen\\_toimipaikat/Kunnalliset\\_paivakodit/Espoon\\_ keskus/Hosmarin\\_paivakoti/Hosmarin\\_paivakoti\(558\)](https://www.espoo.fi/fi-FI/Kasvatus_ ja_ opetus/Varhaiskasvatus/Varhaiskasvatuksen_toimipaikat/Kunnalliset_paivakodit/Espoon_ keskus/Hosmarin_paivakoti/Hosmarin_paivakoti(558))>. Luettu 28.3.2021.

Isoherranen, Kaarina 2012. Uhka vai mahdollisuus – moniammatillista yhteistyötä kehittämässä. Akateeminen väitöskirja. Helsinki: Helsingin yliopiston valtiotieteellinen tiedekunta. Saatavilla sähköisesti osoitteesta: <[https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/37493/isoherranen\\_vaitoskirja.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/37493/isoherranen_vaitoskirja.pdf?sequence=1&isAllowed=y)>. Luettu 28.3.2021.

Kansallinen koulutuksen arviointikeskus 2019. Varhaiskasvatuksen laatu arjessa. Saatavilla sähköisesti osoitteesta: <[https://karvi.fi/app/uploads/2019/09/KARVI\\_1519.pdf](https://karvi.fi/app/uploads/2019/09/KARVI_1519.pdf)>. Luettu 28.3.2021.

Karjalainen, Merja 2010. Ammattilaisten käsityksiä mentoroinnista työpaikalla. Akateeminen väitöskirja. Jyväskylä: Jyväskylän yliopiston kasvatustieteiden tiedekunta. Saatavilla sähköisesti osoitteesta: <<https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/23630/9789513938666.pdf?sequence=1&isAllowed=y>>. Luettu 28.3.2021.

Ketola, Hannu U 2010. Tulokkaasta tuottavaksi asiantuntijaksi – Pehdyttäminen kehittämisen välineenä eräissä suomalaisissa tietöalan yrityksissä. Akateeminen väitöskirja.

Jyväskylä: Jyväskylän yliopiston taloustieteiden tiedekunta. Saatavilla sähköisesti osoitteesta: < <https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/24954/9789513940157.pdf?sequence=1&isAllowed=y>>. Luettu 28.3.2021.

Kiviranta, Raili 2010. Onnistu eri-ikäisten johtamisessa. Helsinki: WSOY.

Kjelin, Eija & Kuusisto, Pia-Christina 2003. Tulokkaasta tuloksetekijäksi. Helsinki: Talentum Media Oy.

Kotimaisten kielten keskus n.d. Vinkkejä ohjetekstin tekijöille. Saatavilla sähköisesti osoitteesta: < [https://www.kotus.fi/ohjeet/virkakieliohjeita/ohjeita\\_ohjeiden\\_tekijoille](https://www.kotus.fi/ohjeet/virkakieliohjeita/ohjeita_ohjeiden_tekijoille)>. Luettu 28.3.2021.

Kupias, Päivi & Peltola, Raija 2012. Perehdyttämisen pelikentällä. Helsinki: Oy Yliopistokustannus.

Logistiikan Maailma n.d. Tarvekartoitus. Saatavilla sähköisesti osoitteesta: < <https://www.logistiikanmaailma.fi/osto-ja-myynti/hankintaprosessi/tarvekartoitus/>>. Luettu 28.3.2021.

Nummenmaa, Anna Raija & Karila, Kirsti & Joensuu, Maija & Rönholm Riikka 2007. Yhteisöllinen suunnittelu päiväkodissa. Tampere: Tampereen Yliopisto.

Opetushallitus 2018. Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet. Saatavilla sähköisesti osoitteesta: < [https://www.oph.fi/sites/default/files/documents/varhaiskasvatussuunnitelman\\_perusteet.pdf](https://www.oph.fi/sites/default/files/documents/varhaiskasvatussuunnitelman_perusteet.pdf)>. Luettu 28.3.2020.

Opetushallitus 2020. Mitä on varhaiskasvatus? Saatavilla sähköisesti osoitteesta: < <https://www.oph.fi/fi/koulutus-ja-tutkinnot/mita-varhaiskasvatus>>. Luettu 28.3.2021.

Opetushallitus n.d. Mentoroinnista apua uralle. Saatavilla sähköisesti osoitteesta: < <https://www.oph.fi/fi/mentoroinnista-apua-uralle>>. Luettu 28.3.2021.

Suominen, Hanna 2018. Perehdyttämispas: Nuorisoasema Klaaraan. Opinnäytetyö. Vaasa: Vaasan ammattikorkeakoulu. Sosiaali- ja terveysalan koulutusohjelma. Saatavilla sähköisesti osoitteesta: < <https://www.theseus.fi/handle/10024/146509>>. Luettu 28.3.2021.

Surakka, Tuula 2009. Hyvä työpaikka hoitoalalla - näin haetaan ja sitoutetaan osaajia. Helsinki: Sanoma Pro Oy.

Tehy n.d. Perehdytys. Saatavilla sähköisesti osoitteesta: <<https://www.tehy.fi/fi/apua/tyosuhteen-alkaminen/perehdytys>>. Luettu 28.3.2021.

Varhaiskasvatuksen ABC 2019. Tehyn julkaisusarja F. Helsinki: Tehy. Saatavilla sähköisesti osoitteesta: <[https://www.tehy.fi/fi/system/files/mfiles/julkaisu/2019/2019\\_varhaiskasvatuksen\\_abc\\_id\\_14351.pdf](https://www.tehy.fi/fi/system/files/mfiles/julkaisu/2019/2019_varhaiskasvatuksen_abc_id_14351.pdf)>. Luettu 28.3.2021.

Työsopimuslaki 2001/55. Annettu Helsingissä 26.1.2001. Saatavilla sähköisesti osoitteesta: < <https://finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20010055>>. Luettu 28.3.2021.

Työturvallisuuskeskus 2009. Työhön perehdyttäminen ja opastus - ennakoivaa työsuojelua. Työturvallisuuskeskus. Helsinki: Työturvallisuuskeskus TTK.

Työturvallisuuslaki 2002/738. Annettu Helsingissä 23.8.2002. Saatavilla sähköisesti osoitteesta: <<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738>>. Luettu 28.3.2021.

Työturvallisuuskeskus 2016. Monimuotoisuus, yhdenvertaisuus ja tasa-arvo työyhteisössä. Työturvallisuuskeskus. Helsinki: Työturvallisuuskeskus TTK.

Varhaiskasvatus n.d. Espoon kaupunki. Saatavilla sähköisesti osoitteesta: <[https://www.espoo.fi/fi-FI/Kasvatus\\_ja\\_opetus/Varhaiskasvatus](https://www.espoo.fi/fi-FI/Kasvatus_ja_opetus/Varhaiskasvatus)>. Luettu 28.3.2021.

Varhaiskasvatuslaki 540/2018. Annettu Helsingissä 13.7.2018. Saatavilla sähköisesti osoitteesta: <<https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2018/20180540>>. Luettu 28.3.2021.

Vertaismentorointi n.d. Osake. Saatavilla sähköisesti osoitteesta: < <https://osake.ee-ventti.fi/vertaismentorointi>>. Luettu 28.3.2021.

Vilkkä, Hanna & Airaksinen, Tiina 2004. Toiminnallinen opinnäytetyö. Jyväskylä: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Virtainlahti, Sanna 2009. Hiljaisen tietämyksen johtaminen. Helsinki: Talentum Media Oy.

Wallace, Karen 2009. Creating an Effective New Employee Orientation Program. Drake University Law School. Library Leadership and Management 23(4). 168–176.

Luettu 28.3.2021.

## Perehdyttäminen Hösmärin päiväkodissa

Toteutamme opinnäytetyönä Perehdyttäjän oppaan Hösmärin päiväkodille. Kyselyn vastauksia käytetään apuna oppaan suunnittelussa ja toteutuksessa. Arvostamme suuresti aikaasi, jonka käytät kyselyn täyttämiseen.

...

Kuinka kauan olet työskennellyt Hösmärin päiväkodissa? (Jos olet ollut esim. 2,5 vuotta, vastaa 1–2 vuotta).

- Alle 1 vuotta
- 1–2 vuotta
- 3–5 vuotta
- 6–10 vuotta
- 10+ vuotta

...

Työskenteletkö:

- Varhaiskasvatuksen johtajana
- Varhaiskasvatuksen opettajana
- Varhaiskasvatuksen lastenhoitajana
- Varhaiskasvatuksen erityisopettajana
- Varhaiskasvatuksen erityisohjaajana
- Muu...



Oletko kokenut Hösmärin päiväkodin perehdyttämisen olevan tarpeeksi riittävää?

- Täysin eri mieltä
- Jokseenkin eri mieltä
- Ei samaa eikä eri mieltä
- Jokseenkin samaa mieltä
- Täysin samaa mieltä

---

...

Koetko, että perehdytykseen on käytetty riittävästi aikaa?

- Täysin eri mieltä
- Jokseenkin eri mieltä
- Ei samaa eikä eri mieltä
- Jokseenkin samaa mieltä
- Täysin samaa mieltä

## Mitä perehdytyksen tulisi sisältää?

- Yleistietoa Hösmärin päiväkodista
- Tietoa Hösmärin arvoista
- Tietoa Hösmärin toimintatavoista
- Tärkeitä yhteystietoja
- Tietoa tiettyjen nimikkeiden vastuualueista (esim. varhaiskasvatuksen opettajan vastualueet)
- Turvallisuusohjeita
- Tietoa päiväkodin päivärytmistä
- Tietoa työterveydestä, poissaoloista ja sairauslomista
- Tietoa ruokailusta
- Tietoa tavaroiden ja tarvikkeiden sijainnista (esim. missä säilytetään yhteisiä pensseleitä)
- Ryhmäkohtaisia tietoja (esim. allergiat, sairaudet)
- Vuorokohtaiset työtehtävät
- Yhteiset pelisäännöt
  
- Siivoussuunnitelma
- Toiminta kriisitilanteissa (esim. mitä tehdä, jos lapsi on kadonnut)
- Yhteydenpito huoltajien kanssa (esim. viikkokirjeet) ja kasvatuskumppanuus
- Ryhmien tiedot ja yhteystiedot
- Vaitiolo- ja salassapitovelvollisuus
- Työaika, ylityöt ja tauot
- Korona
- Lasten tapaturmat
- Muu...

Mikä osa-alue perehdytyksessä on erityisen tärkeää? Osa-alueet voivat olla joko aiemman kysymyksen listasta tai sen ulkopuolelta.

Pitkä vastausteksti



Ymmärrän Hösmärin päiväkodin arvot

- Täysin eri mieltä
- Jokseenkin eri mieltä
- Ei samaa eikä eri mieltä
- Jokseenkin samaa mieltä
- Täysin samaa mieltä

Tiedän, missä päiväkodin kokoontumispaikka sijaitsee palohälytyksen tullessa.

- Kyllä tiedän
- En tiedän
- En ole varma



Olisiko perehdyttäjän oppaasta apua perehdyttämisessä?

- Täysin eri mieltä
- Jokseenkin eri mieltä
- Ei samaa eikä eri mieltä
- Jokseenkin samaa mieltä
- Täysin samaa mieltä

Haluaisitko, että opas sisältää:

- Paljon kuvia
- Yksinkertaista tekstiä
- Käytännön vinkkejä
- Taulukoita ja/tai listoja
- Paljon värejä
- Muu...



Kiitos ajastasi!

# Perehdyttäjän opas



Kuva 1. Rytönen 2019

Metropolia Ammattikorkeakoulu opinnäytetyö

Erika Salkolahti & Krista Rytönen

## Sisällysluettelo

<u>OPPAAN KÄYTTÄJÄLLE</u>	<u>3</u>
<u>PÄIVÄKODIN PERUSTIEDOT</u>	<u>4</u>
<u>PÄIVÄKODIN ARVOT</u>	<u>5</u>
<u>PÄIVÄKODIN ARVOT INFOSIVU</u>	<u>6</u>
<u>PÄIVÄKODIN TOIMINTATAVAT</u>	<u>7</u>
<u>TOIMINTATAVAT INFOSIVU</u>	<u>8</u>
<u>YHTEISET PELISÄÄNNÖT</u>	<u>9</u>
<u>PÄIVÄKODIN PÄIVÄRYTMI</u>	<u>10</u>
<u>TÄRKEITÄ YHTEYSTIETOJA</u>	<u>12</u>
<u>VUOROKOHTAISET TYÖTEHTÄVÄT</u>	<u>14</u>
<u>TYÖTERVEYS JA SAIRAUSLOMAT</u>	<u>15</u>
<u>RYHMÄKOHTAISET TIEDOT</u>	<u>17</u>
<u>RYHMÄKOHTAISET TIEDOT 2</u>	<u>18</u>
<u>RYHMÄKOHTAISET TIEDOT 3</u>	<u>18</u>
<u>RYHMÄKOHTAISET TIEDOT 4</u>	<u>20</u>
<u>RYHMÄKOHTAISET TIEDOT 5</u>	<u>20</u>
<u>RYHMÄKOHTAISET TIEDOT 6</u>	<u>22</u>
<u>YHTEYDENPITO HUOLTAJIEN KANSSA</u>	<u>22</u>
<u>YHTEYDENPITO HUOLTAJIEN KANSSA INFOSIVU</u>	<u>23</u>
<u>TAVAROIDEN SIJAINNIT</u>	<u>25</u>
<u>SALASSAPITO- JA VAITIOLOVELVOLLISUUS INFOSIVUT</u>	<u>27</u>
<u>TURVALLISUUSOHJEET</u>	<u>28</u>
<u>KRIISITILANTEET</u>	<u>29</u>

### Oppaan käyttäjälle

Uuden työntekijän perehdyttäminen on tärkeä osa varhaiskasvatuksen toimintaa.

Perehdyttämisen avulla uusi työntekijä oppii tuntemaan työpaikkansa asiakkaat, työkaverit ja esimiehet. Perehdyttämisen myötä työntekijä oppii tuntemaan myös omaan työhönsä kohdistuvat odotukset ja vastuut, sekä oppii turvallisuusohjeet.

On hyvä laatia tarkka perehdytysuunnitelma, sekä aikataulu perehdytyksen toteuttamiseen.

Tämä opas toimii apuvälineenä perehdytyksessä. Oppaan avulla perehdyttäjä voi seurata perehdytyksen kulkua, sekä tehdä omia muistiinpanoja. Uusi työntekijä voi myös tutustua oppaan sisältöön itsenäisesti ja kerrata sieltä toimipaikkaa koskevia tietoja.

Opas on muodoltaan avoin, eli siihen ei ole painettu mitään sellaista tekstiä, joka koskisi vain yhtä tiettyä päiväkotia. Jokainen päiväkoti täyttää puuttuvat tiedot itse. Opas sisältää infisivuja, jotka auttavat oppaan täyttämässä. Oppaseen täydennetään työpaikkaa koskevat tärkeät tiedot sähköisesti ennen perehdytysjakson alkamista, sekä niitä täydennetään perehdytyksen aikana. Näin perehdyttäjät myös itse kertaavat tärkeät asiat, ennen niiden jakamista uusille työntekijöille.

Iloa perehdyttämiseen toivottavat oppaan tekijät:

Erika Salkolahti & Krista Rytönen

**Päiväkodin perustiedot**



Päiväkodin nimi

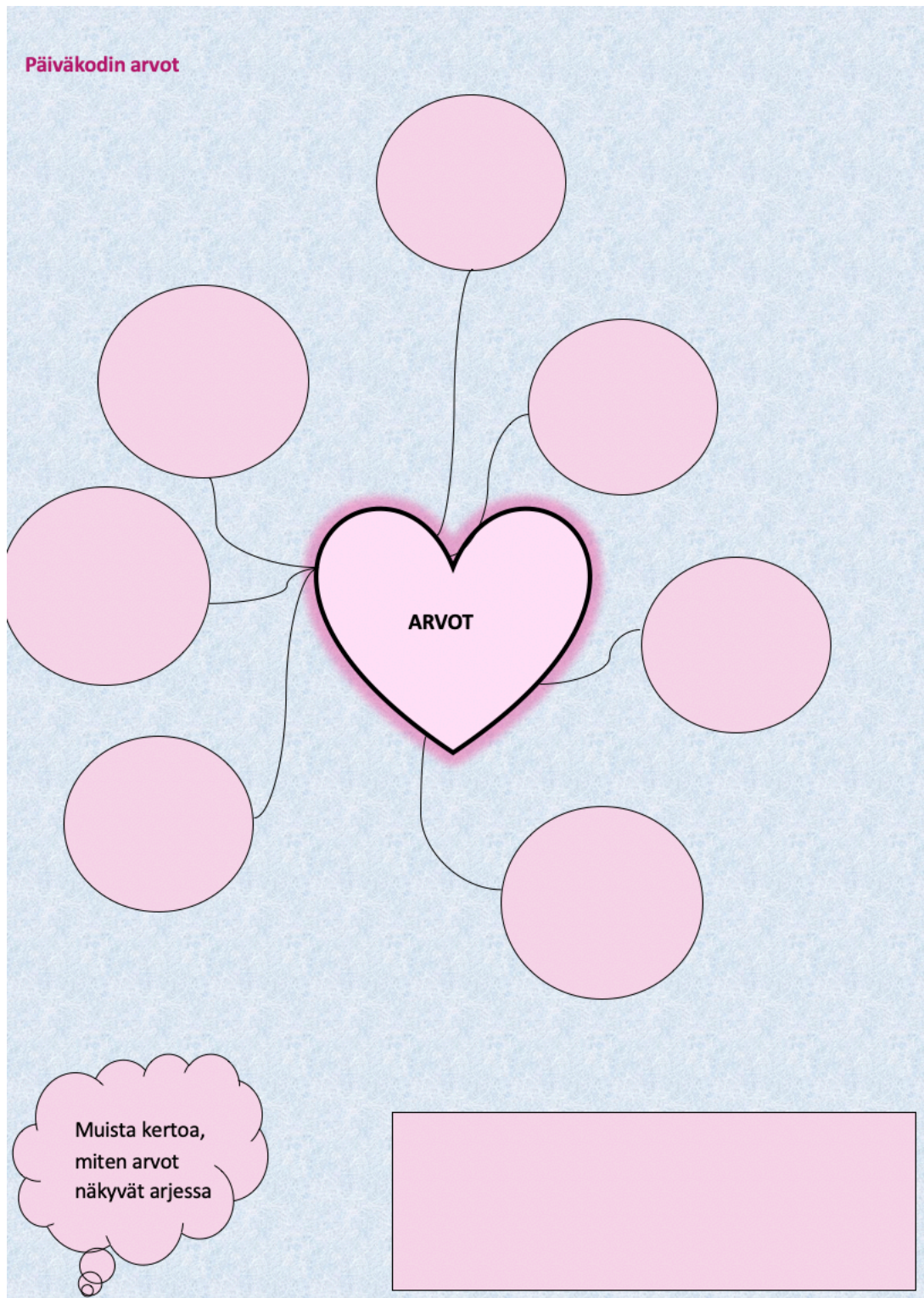


**PÄIVÄKODIN OSOITE**



**PÄIVÄKODIN JOHTAJAN YHTEYSTIEDOT**





## Päiväkodin arvot infosivu

Varhaiskasvatuksen toiminta pohjaa tiettyyn arvoperustaan, joka on esitelty tarkemmin Opetushallituksen laatimassa Varhaiskasvatussuunnitelman perusteissa 2018. Varhaiskasvatussuunnitelman perusteissa 2018 kerrotaan näin: ”Arvoperustan yleisperiaatteina ovat lapsen edun ensisijaisuus, lapsen oikeus hyvinvointiin, huolenpitoon ja suojeluun, lapsen mielipiteen huomioon ottaminen, sekä yhdenvertainen ja tasa-arvoinen kohtelu”.

### Lapsuuden itseisarvo

Varhaiskasvatuksen tulee tarjota ja edistää lasten turvallista ja hyvää lapsuutta. Lapsi on ainutlaatuinen ja arvokas juuri sellaisena kuin hän on.

### Ihmisenä kasvaminen

Varhaiskasvatuksessa tulee huomioida elämän, kestävän elämäntavan ja ihmisoikeuksien kunnioittaminen, sekä ihmisarvon loukkaamattomuus. Henkilökunta huomioi arvot toiminnassaan ja ohjaa lapsia keskustelemaan arvoista ja ihanteista.

### Lapsen oikeudet

Lapsella on oikeus ilmaista itseään, mielipiteitään ja ajatuksiaan, sekä tulla ymmärretyksi niillä ilmaisun keinoilla, joita hänellä on. Sen lisäksi lapsilla on oikeus opetukseen, huolenpitoon sekä kannustavaan palautteeseen. Lapsella tulee olla myös oikeus leikkiä, oppia leikkien ja iloita oppimastaan. Lapsi saa rakentaa käsitystä itsestään, identiteetistään ja maailmasta omien lähtökohtiensa mukaisesti.

### Yhdenvertaisuus, tasa-arvo ja moninaisuus

Varhaiskasvatus edistää yhdenvertaisuutta, tasa-arvoa ja moninaisuutta. Lapsilla tulee olla mahdollisuus kehittää taitojaan ja tehdä valintoja esimerkiksi sukupuolesta, syntyperästä, kulttuuritaustasta tai muista henkilöön liittyvistä syistä riippumatta.

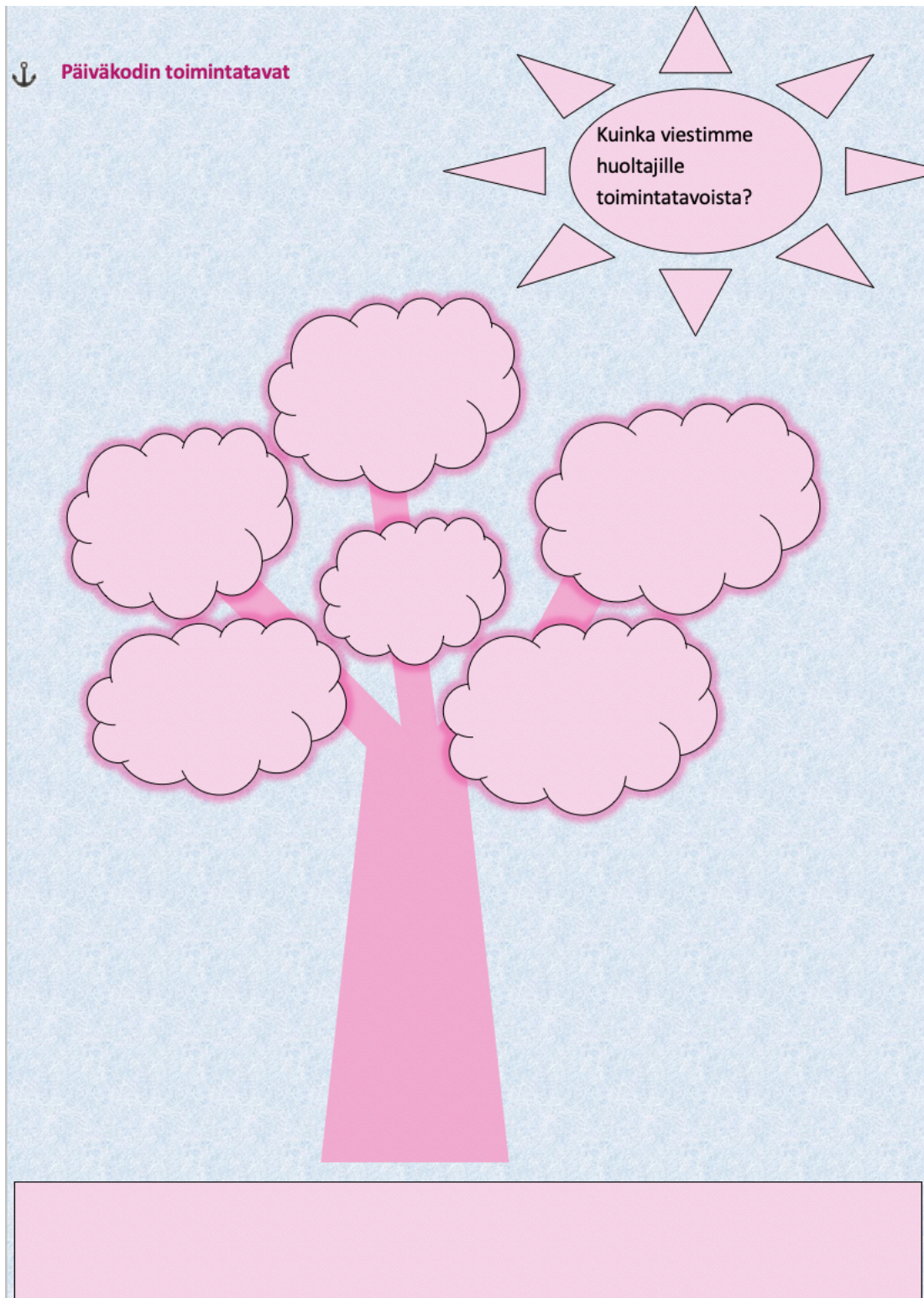
### Perheiden monimuotoisuus

Avoin ja kunnioittava suhtautuminen monimuotoisiin perheisiin ja perheiden kieliin, kulttuureihin, katsomuksiin ja uskontoihin, perinteisiin sekä kasvatusnäkemysiin luo edellytyksiä hyvälle kasvatusyhteistyölle.

### Terveellinen ja kestävä elämäntapa

Varhaiskasvatuksen tehtävänä on edistää lasten terveyttä ja hyvinvointia. Lapsille tulee tarjota mahdollisuuksia kehittää tunteita ja eettistä ajattelua.

*Edelliselle sivulle voidaan kirjata tämän yksikön arvot. Arvoja voivat olla esimerkiksi kestävän kehityksen painottaminen toiminnassa.*



## Toimintatavat infosivu

Opetushallituksen laatimassa Varhaiskasvatussuunnitelman perusteissa 2018 kerrotaan varhaiskasvatuksen toimintatavoista. Varhaiskasvatuslain mukaan varhaiskasvatuksen tavoitteena on turvata lasta kunnioittava toimintatapa.

### Leikki

Leikki on varhaiskasvatuksen keskeinen toimintatapa. Varhaiskasvatuksen tulee tarjota lapsille erilaisia mahdollisuuksia leikkiin. Leikki tärkeä osa varhaiskasvatusta, sillä se edistää lapsen kehitystä, oppimista ja hyvinvointia.

### Inklusiivinen toimintakulttuuri

Inklusiivisessa toimintakulttuurissa pyritään edistämään osallisuutta, yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa kaikessa toiminnassa. Lasten, työntekijöiden ja huoltajien näkemyksiä ja mielipiteitä arvostetaan. Toimintatapojen tulee edistää osallisuutta, jotta varhaiskasvatus on toteutettu inklusiivisesti.

### Yksikön toimintatavat

Yhteisesti sovitut säännöt ja toimintatavat auttavat luomaan ilmapiiriltään turvallisen, muita kunnioittavan ja yhteisvastuullisen oppimisympäristön.

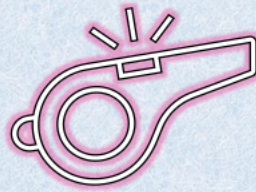
*Edelliselle sivulle voidaan kirjata tätä yksikköä koskevia toimintatapoja. Toimintatapa voi olla esimerkiksi sensitiivisen pedagogiikan painottaminen. Puuhun voidaan kirjata myös yleisiä varhaiskasvatusta koskevia toimintatapoja.*

**Yhteiset pelisäännöt**

Ruokailut

Työntekijät

Ulkoilut



Lepohetket

Muut

Muut

**Päiväkodin päivärytmi**












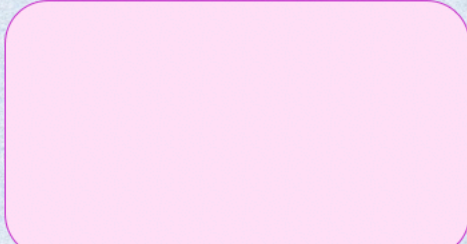


Aamupäivän ohjelma

Keskipäivän ohjelma

Iltaapäivän ohjelma

**Ryhmien yhteystiedot**


	
	
	
	
	
	

**Tärkeitä yhteystietoja**

**SOS 112**

**Johtaja**

**Varajohtaja**



**Varahenkilöt**



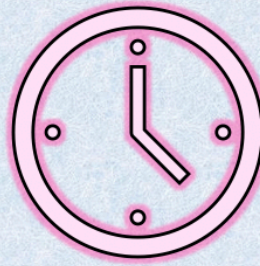
**Työaika, työvuorolistat, ylityöt ja poissaolot**

Työaika

Ylityöt

Tasotusjakso

Työvuorolistojen sijainti



Työvuorolistojen hyväksyminen

Poissaolot

**Vuorokohtaiset työtehtävät**

Vuoro \_\_\_\_\_

Vuoro \_\_\_\_\_

Vuoro \_\_\_\_\_

Käykää läpi koko taloa  
koskevat vuorokohtaiset  
tehtävät.

**Työterveys ja sairauslomamat**



Työterveyden yhteystiedot

A large, empty rectangular box with a light pink background and a thin dark border, intended for providing contact information for occupational health services.

## Nimikkeiden vastualueet

	Varhaiskasvatuksen johtaja	Varhaiskasvatuksen varajohtaja	Varhaiskasvatuksen opettaja	Varhaiskasvatuksen lastenhoitaja
Tehtävä 1				
Tehtävä 2				
Tehtävä 3				
Tehtävä 4				

	Varhaiskasvatuksen erityisopettaja	Varhaiskasvatuksen erityisavustaja	Muu henkilökunta	Muu henkilökunta
Tehtävä 1				
Tehtävä 2				
Tehtävä 3				
Tehtävä 4				

**Ryhmäkohtaiset tiedot**

Ryhmän nimi: \_\_\_\_\_

Lapset


Seuraaville sivuille voit täyttää jokaista ryhmää koskevat tiedot

Ryhmäläisten allergiat ja erityisruokavaliot

Ryhmäläisten sairaudet ja muuta huomioitavaa

Ryhmän työntekijät

Muuta huomioitavaa

**Ryhmäkohtaiset tiedot 2**

Ryhmän nimi: \_\_\_\_\_

Lapset


Ryhmäläisten allergiat ja  
erityisruokavaliotRyhmäläisten sairaudet ja muuta  
huomioitavaa

Ryhmän työntekijät

Muuta huomioitavaa

**Ryhmäkohtaiset tiedot 3**

Ryhmän nimi: \_\_\_\_\_

Lapset


Ryhmäläisten allergiat ja  
erityisruokavaliotRyhmäläisten sairaudet ja muuta  
huomioitavaa

Ryhmän työntekijät

Muuta huomioitavaa

**Ryhmäkohtaiset tiedot 4**

Ryhmän nimi: \_\_\_\_\_

Lapset


Ryhmäläisten allergiat ja  
erityisruokavaliotRyhmäläisten sairaudet ja muuta  
huomioitavaa

Ryhmän työntekijät

Muuta huomioitavaa



**Ryhmäkohtaiset tiedot 5**

Ryhmän nimi: \_\_\_\_\_

Lapset


Ryhmäläisten allergiat ja  
erityisruokavaliot

Ryhmäläisten sairaudet ja muuta  
huomioitavaa

Ryhmän työntekijät

Muuta huomioitavaa

**Ryhmäkohtaiset tiedot 6**

Ryhmän nimi: \_\_\_\_\_

Lapset

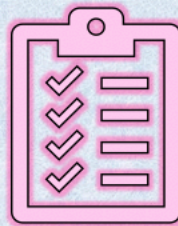

Ryhmäläisten allergiat ja  
erityisruokavalitRyhmäläisten sairaudet ja muuta  
huomioitavaa

Ryhmän työntekijät

Muuta huomioitavaa

### Yhteydenpito huoltajien kanssa

Yhteydenpito huoltajien kanssa (portfolio, Instagram, viikkokirjeet ym.):



Aikataulu yhteydenpidon järjestämiseen:

## Yhteydenpito huoltajien kanssa infosivu

Huoltajien kanssa tehtävällä yhteistyöllä on tärkeä rooli varhaiskasvatuksessa, ja se määrittää Varhaiskasvatussuunnitelman perusteissa 2018. Huoltajien ja henkilöstön välinen yhteistyö tuo lasten elämään jatkuvuutta ja turvallisuutta. Yhteistyö on tärkeää, jotta perheiden ja henkilöstön yhteinen kasvatustehtävä muodostaa mielekkään kokonaisuuden. Yhteistyöllä pyritään sitouttamaan huoltajia ja henkilöstöä lapsen terveelliseen ja turvalliseen kasvuun, kehitykseen ja oppimisen edistämiseen.

### Henkilöstön rooli

Yhteistyön tulee olla vuorovaikutteista ja edellyttää varhaiskasvatuksen henkilöstöltä aloitteellisuutta ja aktiivisuutta. Huoltajien kanssa tehtävässä yhteistyössä tulee huomioida perheen moninaisuus, lasten yksilölliset tarpeet sekä huoltajuuteen ja vanhemmuuteen liittyvät kysymykset. Tarvittaessa keskusteluissa tulee käyttää tulkkia molempipuolisen ymmärryksen varmistamiseksi.

### Yhteydenpito käytännössä

Yhteistyöllä on erilaisia tehtäviä lapsen varhaiskasvatuksen aikana. Lapsen päivittäiset kuulumiset jaetaan yhdessä huoltajien kanssa ja keskustellaan avoimesti lapsen kehityksestä. Kysymällä huoltajien mielipiteitä ja ideoita osallistetaan heitä toiminnan suunnitteluun.

Lapsen varhaiskasvatuksen alkaessa henkilöstö järjestää huoltajien kanssa aloituskeskustelun, jossa käydään läpi perheen taustat, vanhempien toiveet ja lapseen liittyvät tiedot. Lasten omat varhaiskasvatussuunnitelmat kirjataan yhteistyössä huoltajien kanssa. Varhaiskasvatussuunnitelmassa käydään läpi lapsen kehitystä ja sen tukemista.

Huoltajien kanssa tehtävässä yhteistyössä hyödynnetään tieto- ja viestintäteknologiaa. Päiväkodissa voi olla käytössä esimerkiksi sähköinen portfolio tai sähköpostilla lähetettävä viikkokirjeet.

*Edelliselle sivulle voidaan kirjata yksikön ja huoltajien väliseen yhteydenpitoon liittyvää tietoa. Sivulle voidaan kirjata esimerkiksi viikkokirjeen sisältöön liittyviä teemoja.*

**Tavaroiden sijainnit**

Vie uusi työntekijä  
tavaroiden luokse



Askartelutarvikkeet



Sisäliikuntavälineet



Ulkolelut



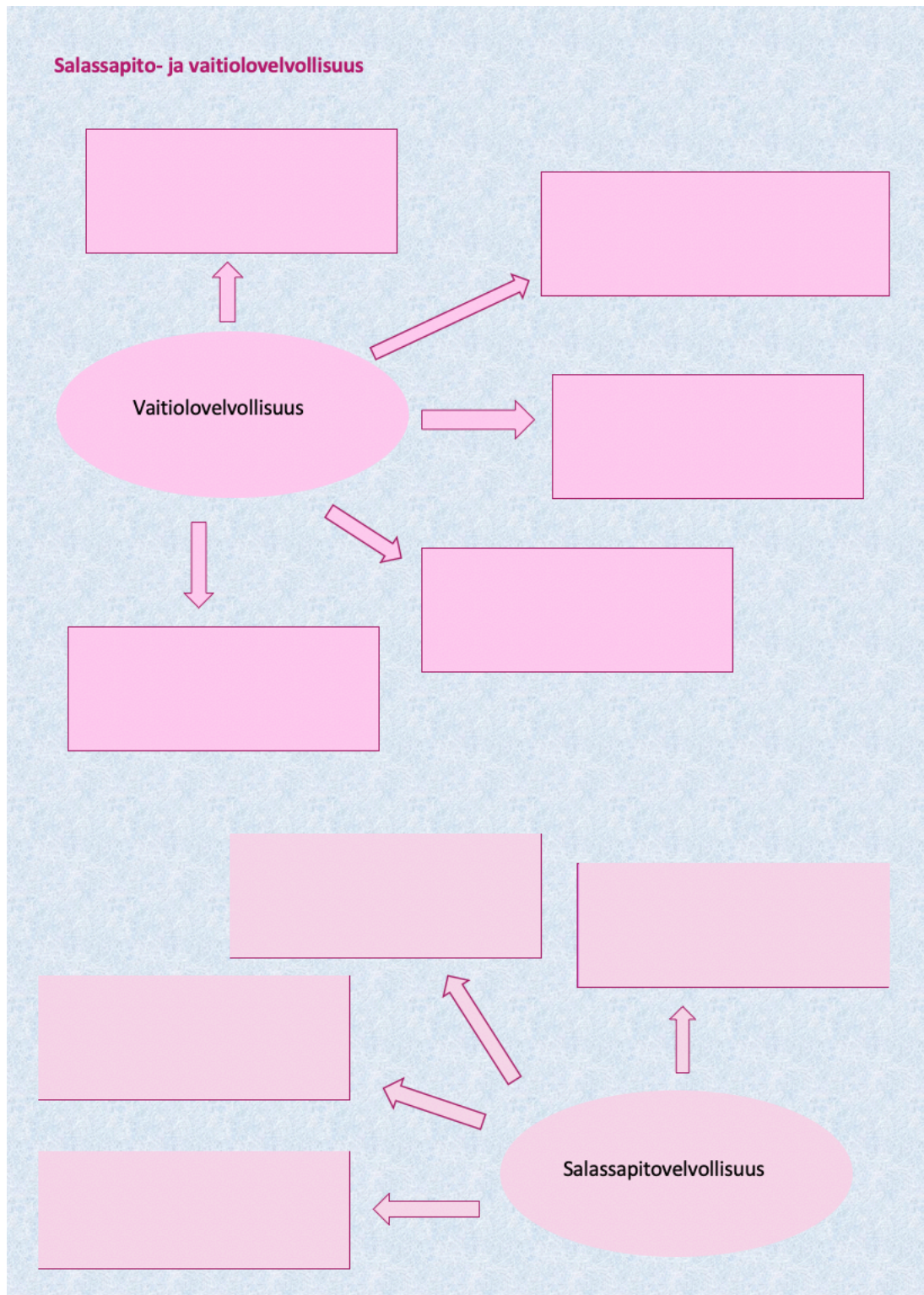
Vaunut



Varavaatteet ja -vaipat



Toimistotarvikkeet



## Salassapito- ja vaitiovelvollisuus infisivut

Varhaiskasvatukseen liittyy salassapito- ja vaitiovelvollisuuksia, joilla turvataan lasten ja perheiden yksityisyys sekä tietoturva. Salassapito- ja vaitiovelvollisuudet on määritelty Varhaiskasvatuslaissa (2018/540), sekä Varhaiskasvatus suunnitelman perusteissa 2018.

### Salassapitoovelvollisuus

Lapsen asiakuus varhaiskasvatuksessa on julkinen tieto, mutta lapsen varhaiskasvatuksen järjestämiseen saattaa liittyä salassa pidettäviä tietoja.

Lapsen varhaiskasvatussuunnitelma on salassa pidettävää tietoa. Ammattilaisilla, jotka osallistuvat lapsen varhaiskasvatuksen järjestämiseen on oikeus saada lasta koskevia tietoja, jotka ovat varhaiskasvatuksen tuottamisen, tuen arvioinnin ja järjestämisen kannalta välttämättömiä. Tietojen jakamisen tavoitteena on turvata lapsen edun mukaisen varhaiskasvatuksen toteutuminen.

Lapsen siirtyessä toisen varhaiskasvatuksen järjestäjän varhaiskasvatukseen välttämätön tieto siirtyy vanhan ja uuden järjestäjän välillä.

### Vaitiovelvollisuus

Vaitiovelvollisuus säilyy läpi työsuhteen ja jatkuu myös sen päätyttyä. Lasten tietoja tai asioita ei tule kertoa ulkopuolisille esimerkiksi omalle puolisolle.

Varhaiskasvatuksessa työskentelevät henkilöt eivät voi keskustella esimerkiksi julkisissa kulkuvälineissä lapsiin liittyvistä asioista tunnustusvaaran vuoksi. Asioista tulee keskustella työpaikalla niiden henkilöiden kanssa, joille lapsiin liittyvän tiedon kertominen on välttämätöntä.

*Edelliselle sivulle voidaan kirjata salassapito- sekä vaitiovelvollisuuteen liittyviä teemoja. Sivulla voidaan kirjata esimerkiksi lasten tietojen jakamiseen liittyviä aiheita.*

### Turvallisuusohjeet

Yleinen hätänumero: 112

Päiväkodin osoite:

Päiväkodin ensiaputarvikkeet sijaitsevat:

Päiväkodin alkusammutusvälineet sijaitsevat:

Päiväkodin kokoontumispaikka sijaitsee:

Päiväkodin turvallisuuskansio sijaitsee:





**Kriisitilanteet**

1. Selvitä mitä on tapahtunut
2. Pelasta hengenvaarassa olevat
3. Estä lisäonnettomuudet ja varoita muita
4. Tee hätäilmoitus soittamalla 112 ja toimi annettujen ohjeiden mukaisesti
5. Välitä tieto viipymättä esimiehellesi
6. Jos olet esimies, pidä huoli, että oma organisaatiosi tietää tilanteesta

**Palovaroitus**

**Lapsi kadonnut**

**Uhkatilanteet**

