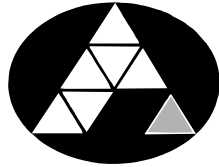


**POHJOIS-KARJALAN AMMATTIKORKEAKOULU**  
Sosiaalialan koulutusohjelma

Johanna Hurme  
Veera Väänänen

**RYHMÄKOHTAISEN PEREHDYTYSKANSION KEHITTÄMINEN PÄIVÄKOTIIN**

Opinnäytetyö  
Joulukuu 2012



POHJOIS-KARJALAN  
AMMATTIKORKEAKOULU

**OPINNÄYTETYÖ**  
**Joulukuu 2012**  
**Sosiaalialan koulutusohjelma**

Tikkarinne 9  
80200 JOENSUU  
p. (013) 260 6600 p. (013) 260 6906

**Tekijät**  
Johanna Hurme, Veera Väänänen

**Nimeke**  
Ryhmäkohtaisen perehdytyskansion kehittäminen päiväkotiin

**Toimeksiantaja**  
Reijolan päiväkot

**Tiivistelmä**

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli kehittää perehdyttämistä päiväkodin tarpeiden mukaisesti. Toimeksiantajamme oli Joensuun kaupungin Reijolan päiväkot. Toteutimme opinnäytetyömme toiminnallisena opinnäytetyönä, jonka tuotoksena teimme ryhmäkohtaisen perehdytyskansion. Teimme ryhmäkohtaisen perehdytyskansion yhden ryhmän kanssa, joka toimii mallina muille ryhmille.


Tavoitteenamme tässä opinnäytetyössä oli tehdä toimiva ryhmäkohtainen perehdytyskansion työntekijöiden arkikäyttöön. Ryhmäkohtaisen perehdytyskansion tavoitteena oli, että sijaiset, uudet ja pidempään työssä olleet työntekijät voivat hyödyntää perehdytyskansiota työssään. Tavoitteena oli tehdä sisällöstä informatiivinen sekä kätevä ja nopea päivittää. Tässä opinnäytetyössä käytimme menetelminä ryhmähaastatteluja ja osallistamisen menetelmiä. Valitsimme nämä menetelmät opinnäytetyöhömmä, koska halusimme kerätä tietoa työntekijöiltä ja pyrkiä osallistamaan työntekijöitä. Käytimme tiedonkeruumenetelmänä ryhmähaastatteluja. Osallistamisen menetelminä käytimme luovia menetelmiä, keskusteluja, palavereja ja palautteita.

Jatkossa ryhmäkohtaista perehdytyskansiota voisi arvioida esimerkiksi palautteen avulla. Arvioinnin avulla voidaan selvittää, vastaako ryhmäkohtainen perehdytyskansion työntekijöiden tarpeita ja miten kansiota tulisi kehittää.

**Kieli**  
suomi

Sivuja 50  
Liitteet 7  
Liitesivumäärä 15

**Asiasanat**  
varhaiskasvatus, perehdyttäminen, kehittäminen, perehdytyskansion

 <p data-bbox="295 443 715 495">NORTH KARELIA UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES</p>	<p data-bbox="863 275 1378 524"><b>THESIS</b> <b>December 2012</b> <b>Degree Programme in Social Services</b> Tikkarinne 9 FIN 80200 JOENSUU FINLAND Tel. 358-13-260 6600</p>
<p data-bbox="244 560 679 622"><b>Authors</b> Johanna Hurme, Veera Väänänen</p>	
<p data-bbox="244 692 1206 757"><b>Title</b> Developing a Private Orientation Folder for a Group in a Day-Care Center</p> <p data-bbox="244 799 639 864"><b>Commissioned by</b> The day-care center of Reijola</p>	
<p data-bbox="244 882 357 902"><b>Abstract</b></p> <p data-bbox="244 949 1501 1126">The purpose of this study was to develop orientation according to the day-care center`s needs. This thesis was commissioned by the day-care center of Reijola in Joensuu city. This study is a practice-based thesis the output of which was a private orientation folder for a group. We made a pilot folder with one group. The pilot folder is a model for other groups in the day-care center of Reijola.</p> <p data-bbox="244 1173 1501 1417">The aim of this thesis was to make a well-functioning private orientation folder to the employees` everyday use. The aim of the folder was that substitutes and new and old employees are able to use the folder while they are working. An additional aim was to make the folder informative, easy and quick to update. In this thesis we used group interviews and inclusion methods because we wanted to get the employees` opinions and involve the employees in the teamwork. The material for this study was gathered by employees` group interviews. Creative methods, discussions, meetings and feedbacks were used as inclusion methods.</p> <p data-bbox="244 1464 1501 1570">The group`s private orientation folder can be evaluated with feedback in the future. By using evaluation it can be determined whether the private orientation folder meets the needs of the employees and how it should be developed.</p>	
<p data-bbox="244 1731 373 1796"><b>Language</b> Finnish</p>	<p data-bbox="959 1731 1267 1832"><b>Pages 50</b> <b>Appendices 7</b> <b>Pages of Appendices 15</b></p>
<p data-bbox="244 1848 1070 1912"><b>Keywords</b> Childhood education, orientation, developing, orientation folder</p>	

# SISÄLTÖ

Tiivistelmä  
Abstract

1	Johdanto.....	6
2	Varhaiskasvatus päiväkotiympäristössä .....	7
2.1	Varhaiskasvatuksen tavoitteet ja kasvatuspäämäärät.....	9
2.2	Päivähoidon perustehtävät ja varhaiskasvatusympäristö .....	10
2.3	Varhaiskasvatuksen suunnittelu .....	11
2.4	Laadun arviointi varhaiskasvatuksessa .....	12
3	Perehdyttäminen .....	14
3.1	Perehdyttämistä ohjaava lainsäädäntö.....	14
3.2	Perehdyttämisen vaiheet ja tavoitteet.....	15
3.3	Organisaation henkilöstön roolit perehdytyksessä.....	16
4	Työn kehittäminen.....	17
5	Aiemmat opinnäytetyöt ja hankkeet .....	20
6	Opinnäytetyön tarkoitus ja tavoitteet.....	21
7	Prosessin kuvaus.....	22
7.1	Ideointivaihe.....	23
7.2	Suunnitteluvaihe.....	24
7.3	Toteutusvaihe .....	26
7.4	Viimeistelyvaihe .....	28
8	Käytetyt menetelmät.....	30
8.1	Ryhmähaastattelu tiedonkeruumenetelmänä.....	31
8.2	Osallistamisen menetelmät.....	33
9	Tuotoksen esittely.....	36
9.1	Turvallisuus-osio.....	37
9.2	Ryhmä-osio .....	38
9.3	Lasten kuvat ja kuvaukset .....	39
10	Pohdinta.....	40
10.1	Prosessin arviointia ja oppimiskokemuksia .....	40
10.2	Tavoitteiden toteutumisen arviointia.....	45
10.3	Luotettavuus ja eettisyys .....	46
10.4	Jatkotutkimus- ja kehittämisideat.....	47
	Lähteet.....	49

## Liitteet

Liite 1	Opinnäytetyöprosessi kuvaus
Liite 2	Toimeksiantosopimus
Liite 3	Saatekirje
Liite 4	Tutkimuslupa
Liite 5	Palautekysely
Liite 6	Haastattelukysymykset
Liite 7	Ryhmäkohtaisen perehdytyskansion sisältö

Kuviot

Kuvio 1 Tutkimuksellisen kehittämistyön prosessimalli

Kuvio 2 Ryhmäkohtaisen perehdytyskansion sisällön lähteet

Kuva

Kuva 1 Hiipijöiden ryhmäkohtainen perehdytyskansio

# 1 Johdanto

Teimme toiminnallisen opinnäytetyön toimeksiantona Joensuun kaupungin Reijolan päiväkotiin. Reijolan päiväkodissa on neljä lapsiryhmää, joissa jokaisessa ryhmässä on 4–5 työntekijää. Yksi lapsiryhmä on nimeltään Hiipijät, jonka kanssa työskentelimme tiiviimmin opinnäytetyöprosessimme aikana. Hiipijöissä on 12 lasta ja neljä työntekijää. Ryhmän lapset ovat iältään 0–3-vuotiaita.

Opinnäytetyömme tarkoituksena oli kehittää perehdyttämistä päiväkodin tarpeiden mukaisesti. Opinnäytetyön tuotoksena teimme ryhmäkohtaisen perehdytyskansion. Tavoitteenamme tässä opinnäytetyössä oli tehdä toimiva ryhmäkohtainen perehdytyskansio työntekijöiden arkikäyttöön. Ryhmäkohtaisen perehdytyskansion tavoitteena oli, että sijaiset, uudet ja pidempään työssä olleet työntekijät voivat hyödyntää perehdytyskansiota työssään. Tavoitteena oli tehdä sisällöstä informatiivinen sekä kätevä ja nopea päivittää.

Perehdyttäminen on tärkeää, koska perehdyttämällä taataan asiakkaiden, eli lasten hyvinvointi ja turvallisuus päiväkotiympäristössä. Sijaisten perehdyttämällä voidaan vaikuttaa varhaiskasvatuksen laatuun. Kehittämällä perehdyttämistä pyritään parantamaan lapsen turvallisuutta ja yksilöllistä huomioimista. Reijolan päiväkodissa oli käytössä vain koko talon yhteinen perehdytyskansio. Työntekijöiden vaihtuvuuden vuoksi perehdyttämistä haluttiin kehittää. Perehdytyskansio tehtiin ryhmäkohtaiseksi sen vuoksi, että se helpottaa ja auttaa sijaisen tai uuden työntekijän tutustumista uuteen ryhmään ja ryhmän toimintatapoihin. Ryhmäkohtainen perehdytyskansio toimii muun perehdyttämisen tukena. Teimme Hiipijät-ryhmän kanssa ryhmäkohtaisen perehdytyskansion, joka toimii mallina muiden ryhmien kansioille. Päätimme tehdä ryhmäkohtaisen perehdytyskansion yhden ryhmän kanssa alusta loppuun asti, koska yhden ryhmän kanssa työskentely on tiiviimpää ja antoisampaa sekä meille että työntekijöille.

Tässä opinnäytetyössä käytimme menetelminä ryhmähaastatteluja ja osallistamisen menetelmiä. Valitsimme nämä menetelmät opinnäytetyöhömmme, koska halusimme kerätä tietoa työntekijöiltä ja pyrkiä osallistamaan työntekijöitä. Käytimme opinnäytetyösämme tiedonkeruumenetelmänä ryhmähaastatteluja saadaksemme työntekijöiltä ideoita

ja toiveita ryhmäkohtaisen perehdytyskansion sisältöön. Ryhmähaastattelujen jälkeen kokosimme ryhmäkohtaisen perehdytyskansion sisältöä työntekijöiden toiveiden ja tarpeiden mukaisesti. Opinnäytetyössämme käytimme osallistamisen menetelminä luovia menetelmiä, keskusteluja, palavereja ja palautteita. Osallistimme työntekijöitä prosessin aikana ryhmäkohtaisen perehdytyskansion toteuttamiseen ja arviointiin. Osallistamisen tarkoituksena oli se, että työntekijät sitoutuisivat käyttämään ryhmäkohtaista perehdytyskansiota omassa työssään.

Toteutimme opinnäytetyömme toiminnallisen osuuden päiväkodissa maaliskuun loppupuolella 2012. Tällöin työskentelimme sekä Hiipijät-ryhmän että koko työyhteisön kanssa käyttäen valitsemiamme menetelmiä. Valmiin ryhmäkohtaisen perehdytyskansion esittely työyhteisölle oli 25.5.2012. Tällöin luovutimme valmiin ryhmäkohtaisen perehdytyskansion Hiipijöiden käyttöön.

## **2 Varhaiskasvatus päiväkotiympäristössä**

Opinnäytetyömme tiimoilta toimimme varhaiskasvatusympäristössä päiväkodissa. Tämän vuoksi määrittelimme varhaiskasvatus-käsitteen. Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimus- ja kehittämiskeskus (2005) on laatinut valtakunnalliset varhaiskasvatusperusteet, jotka ohjaavat varhaiskasvatuksen sisällön toteuttamista valtakunnallisesti. Tämän vuoksi käytämme näitä perusteita opinnäytetyössämme varhaiskasvatuksen määrittämisessä. Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimus- ja kehittämiskeskus (2005, 11) määrittelee varhaiskasvatuksen kasvatuksellisenä ja tavoitteellisenä vuorovaikutuksena sekä yhteistoimintana, joka tapahtuu pienten lasten eri elämänalueilla. Varhaiskasvatuksen tavoitteena on edistää lasten tasapainoista kasvua, oppimista ja kehitystä. Varhaiskasvatusta säätelee laki lasten päivähoitosta (1973/36). Lain mukaan päivähoitolla tarkoitetaan lapsen hoidon järjestämistä päiväkotihoidona, perhepäivähoitona, leikkitoimintana tai muuna päivähoitotoimintana. Päivähoitoa voivat saada ne lapset, jotka eivät ole vielä oppivelvollisuusikäisiä, milloin erityiset olosuhteet sitä vaativat, tai hoitoa ei ole muulla tavoin järjestetty. Laki lasten päivähoitosta (1973/36) määrittelee, että päivähoito on pyrittävä järjestämään siten, että se tarjoaa lapsen hoidolle ja kasvatukselle sopivan hoitopaikan.

Varhaiskasvatuksessa tarvitaan lasten vanhempien ja kasvatuksen ammattilaisten kiinteää yhteistyötä, jotta kasvatustehtävästä tulee lapsen kannalta paras mahdollinen kokonaisuus (Sosiaali- ja terveysalan tutkimus- ja kehittämiskeskus 2005, 11). Lasten päivähoidon lain (1973/36) mukaan lasten päivähoidon tavoitteena on tukea lasten koteja kasvatustehtävässä sekä edistää lapsen persoonallisuuden tasapainoista kehitystä. Päivähoidon tulee tarjota lapselle turvalliset ihmissuhteet, lapsen kehitystä monipuolisesti tukevaa toimintaa sekä lapselle suotuisan kasvu ympäristön. Päivähoidon tulee edistää lapsen fyysistä, sosiaalista ja tunne-elämän kehitystä lapsen iän ja yksilöllisten tarpeiden mukaisesti. (Laki lasten päivähoidosta 1973/36.) Varhaiskasvatus, joka on yhteiskunnan järjestämä, valvoma sekä tukema, koostuu hoidosta, kasvatuksesta ja opetuksesta (Sosiaali- ja terveysalan tutkimus- ja kehittämiskeskus 2005, 11).

Opinnäytetyössämme keskeisenä asiana on työntekijöiden ja työyhteisön ammatillinen osaaminen. Sosiaali- ja terveysalan tutkimus- ja kehittämiskeskus (2005, 11) mukaan keskeinen voimavara varhaiskasvatuksessa on ammattitaitoinen henkilöstö. Olenaista on, että koko kasvatusyhteisöllä ja jokaisella kasvattajalla on vahva osaaminen ja tietoisuus. Valtakunnallisten linjausten mukaisesti varhaiskasvatusta järjestetään varhaiskasvatuspalveluissa, joita ovat esimerkiksi päiväkotitoiminta, perhepäivähoito sekä erilainen avoin toiminta. Näitä palveluita tuottavat kunnat, yksityiset palveluntuottajat, seurakunnat sekä järjestöt.

Varhaiskasvatuksen arvopohja perustuu keskeisiin kansainvälisiin lapsen oikeuksia määritteleviin sopimuksiin, kansallisiin säädöksiin sekä muihin ohjaaviin asiakirjoihin. Lapsen oikeuksia koskevan yleissopimuksen arvoista keskeisin on lapsen ihmisarvo, joka kattaa neljä yleisperiaatetta. Nämä neljä yleisperiaatetta ovat syrjintäkielto ja lasten tasa-arvoisen kohtelun vaatimus, lapsen etu, lapsen oikeus elämään ja täysipainoiseen kehittymiseen sekä lapsen mielipiteen huomioon ottaminen. Varhaiskasvatuksen keskeisiä periaatteita ovat lapsen oikeus turvallisiin ihmissuhteisiin, turvattuun kasvuun, kehittymiseen ja oppimiseen, turvattuun ja terveelliseen ympäristöön, tulla ymmärretyksi, saada tarvitsemaan erityistä tukea sekä oikeus omaan kulttuuriin, äidinkieleen ja uskontoon tai elämäntavoihin. (Sosiaali- ja terveysalan tutkimus- ja kehittämiskeskus 2005, 12.)



## 2.1 Varhaiskasvatuksen tavoitteet ja kasvatuspäämäärät

Varhaiskasvatuksessa tavoitteena on edistää lapsen kokonaisvaltaista hyvinvointia. Näin päivähoito ja varhaiskasvatus ovat yhteydessä lapsen koko elämänpiiriin. (Piironen-Malmi & Strömberg 2008, 25.) Hyvinvoivalla lapsella on hyvät kasvun, oppimisen ja kehittymisen edellytykset. Lapsi nauttii yhdessäolosta ja kokee iloa ja toimimisen vapautta turvallisessa ilmapiirissä. Tällöin lapsi on myös kiinnostunut ympäristöstään ja voi suunnata energiansa leikkiin, oppimiseen ja arjen toimintaan. Jotta hyvinvointia voidaan edistää, lapsen terveyttä ja toimintakykyä vaalitaan sekä perustarpeista huolehditaan. Lapsi voi kokea, että hänet hyväksytään omana itsenään, hän tulee kuulluksi ja hän saa vahvistusta terveelle itsetunnolle. Lapsi oppii myös sosiaalisia taitoja sekä hänet kohdataan yksilöllisten tarpeiden mukaisesti. Lapsi kokee myös olevansa tasa-arvoinen riippumatta taustoistaan tai sukupuolestaan. Pysyvät ja turvalliset ihmissuhteet edistävät lapsen hyvinvointia varhaiskasvatuksessa. Lapsen suhteita vaalitaan muihin läheisiin aikuisiin ja lapsi kokee kuuluvansa vertaisryhmään. (Sosiaali- ja terveysalan tutkimus- ja kehittämiskeskus 2005, 15.) Parhaiten lapsen kasvu, kehitys ja oppiminen toteutuvat silloin, kun niitä tuetaan yhdessä lapsen vanhempien kanssa (Piironen-Malmi & Strömberg 2008, 25).

Varhaiskasvatuksessa on tärkeää vaalia lapsuutta ja ohjata lasta ihmisenä kasvamisessa. On myös tärkeää painottaa lapsuuden itseisarvoista luonnetta. Kasvattajan tehtävä on huolehtia, että kasvatuspäämäärät ohjaavat toimintaa tasapainoisesti ja riittävän syvästi. Nämä kasvatuspäämäärät ovat henkilökohtaisen hyvinvoinnin edistäminen, toiset huomioon ottavien käyttäytymismuotojen ja toimintatapojen vahvistaminen sekä itsenäisyyden asteittainen lisääminen. (Sosiaali- ja terveysalan tutkimus- ja kehittämiskeskus 2005, 13.)

Henkilökohtaisen hyvinvoinnin edistämisen keskeinen asia on, että jokaista lasta kunnioitetaan yksilöllisesti. Tämän avulla luodaan perusta sille, että jokainen lapsi voi kehittyä omana ainutlaatuisena persoonanaan. Kun vahvistetaan toiset huomioon ottavia toimintatapoja, pyritään siihen, että lapsi oppii ottamaan muita huomioon ja välittämään muista ihmisistä. Tämän avulla pyritään myös siihen, että lapsi osaa suhtautua myönteisesti itseensä, toisiin ihmisiin, kulttuureihin ja ympäristöihin. Kun lapsen itsenäisyyttä lisätään, tarkoittaa tämä sitä, että lapsi edellytysten mukaisesti kykenee huolehtimaan

itsestään ja läheisistään sekä kykenee myös tekemään päätöksiä, jotka koskevat hänen elämäänsä. Lapsi saa oppia omatoimisuutta siten, että turva ja tarpeellinen huolenpito ovat koko ajan lähellä. (Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimus- ja kehittämiskeskus 2005, 13.) Opinnäytetyössämme olemme huomioineet, että myös sijaisen tulee pystyä ottamaan lasten yksilölliset tarpeet huomioon toimiessaan lapsiryhmässä.

## **2.2 Päivähoidon perustehtävät ja varhaiskasvatusympäristö**

Laajan tulkinnan mukaan päivähoidon perustehtäviin luetaan lasten hoito, kasvatusta, opetus, vanhempien kanssa tehtävä yhteistyö, verkostotyö sekä lastensuojelun tukitoimi. Toiminnassa kaikki osa-alueet voivat olla läsnä samaan aikaan. Hoitoon kuuluu lasten perustarpeista huolehtiminen, mutta siihen tulisi aina sisältyä myös hoivaelementtejä, joissa pyritään lapsen hyvinvoinnin ja turvallisuuden saavuttamiseen lämpimässä vuorovaikutuksessa. (Koivunen 2009, 11–12.) Kun lapsi aloittaa päivähoidossa, saa hän kodin lisäksi toisen yhteisön, johon hänen pitäisi pystyä turvallisesti liittymään. Lapsi huomioidaan päivähoidossa yksilönä, mutta kuitenkin myös osana yhteisöä. Aikuisen tehtävä on tarjota lapselle turvallista vuorovaikutusta. (Mikkola & Nivalainen 2009, 19–20.) Päiväkodissa perushoito, päiväjärjestys, turvallisuus, ihmissuhteet sekä pedagoginen toiminta antavat lapselle tarvittavan tuen. Päivähoidon yhteistyökumppaneita ovat neuvolat, perheneuvolat, sosiaaliviranomaiset, lastensuojelu, perhetyöntekijät, puheterapeutit, toimintaterapeutit, fysioterapeutit, koulupsykologit sekä tärkeimpänä vanhemmat. (Koivunen 2009, 13, 16.)

Työyhteisössä tulee olla selkeät ja yhteiset näkemykset perustehtävästä ja työtapojen tulee tukea kokonaisvaltaisesti lapsen kasvua, kehitystä ja oppia. Perustehtävä vaihtelee päivittäin, sillä siihen vaikuttavat henkilöstöresurssit sekä aikuisten ja lasten vireystila. Suurimpia haasteita on erottaa tärkeimmät työt vähemmän tärkeistä töistä. Muutokset, kuten lapsien vaihtuminen, lasten kasvu ja henkilöstön vaihtuminen, tulee ottaa huomioon työtä tehdessä. Jos työtä tehdään vuodesta toiseen aivan samalla tavalla, se ei välttämättä luonnistu kovinkaan hyvin. (Mikkola & Nivalainen 2009, 59–60.)

Varhaiskasvatusympäristö koostuu psyykkisten, sosiaalisten ja fyysisten tekijöiden kokonaisuudesta (Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimus- ja kehittämiskeskus 2005, 17). Fyysi-

sen ympäristön tulee olla tietyllä tavalla kodinomainen, sillä päiväkotiki on lapselle toinen koti vanhempien ollessa töissä. Sosiaalinen ympäristö on aikuisten ja lasten välistä vuorovaikutusta sekä aikuisten vuorovaikutusta työyhteisönä. Psykkinen ympäristö sisältää fyysisen ja psykkinen turvallisuuden. Fyysinen turvallisuus on lapsen perustarpeista huolehtimista. (Piironen-Malmi & Strömberg 2008, 30–31.) Ympäristöön kuuluvat lähiympäristö, rakennetut tilat, erilaiset materiaalit ja välineet sekä toiminnallisesti eri tilanteisiin liittyvät sosiaaliset ja psykkinen ympäristöt. Ympäristö tuo lapsen ja kasvattajien yhteiseen toimintaan erilaisia aineksia. (Sosiaali- ja terveysalan tutkimus- ja kehittämiskeskus 2005, 17.)

Kun ympäristöä suunnitellaan, tulee ottaa huomioon niin toiminnalliset kuin esteettisetkin näkökulmat. Kun ympäristö on rakennettu hyvin, se kannustaa lasta leikkimään, tutkimaan, liikkumaan ja ilmaisemaan itseään monin eri tavoin. Ympäristön tulee olla turvallinen ja sen tulee ottaa huomioon sekä terveyteen ja muuhun hyvinvointiin liittyvät asiat. Lapset voidaan ottaa mukaan tilojen ja välineiden suunnitteluun. Suunnittelun avulla voidaan esimerkiksi vaikuttaa lasten ja kasvattajien väliseen vuorovaikutukseen. Kun ympäristö on suunniteltu hyvin, se kannustaa toimimaan pienryhmissä, joissa jokaisella on mahdollisuus ilmaista mielipiteensä. (Sosiaali- ja terveysalan tutkimus- ja kehittämiskeskus 2005, 17–18.)

### **2.3 Varhaiskasvatuksen suunnittelu**

Suunnittelu on päivähoidon pedagogisen toiminnan perusta. Suunnittelu pohjautuu henkilökunnan ammatilliseen tietoon ja taitoon. Tämänkaltaisella suunnittelulla tavoitellaan sitä, että jokaiselle lapselle pyritään mahdollistamaan yksilöllisten tarpeiden mukainen kohtelu. Suunnitelmat tehdään lapsia varten eikä niinkään ohjaajaa tai toimintoja varten. Suunnitelmat tulee sopeuttaa lapsiin ja heidän tarpeisiinsa. Suunnittelun perustana tulisi olla ajatus siitä, että jokainen lapsi tarvitsee erityiskohtelua ja huomiota. (Hujala, Puroila, Parrila & Nivala 2007, 63, 65.)

Työntekijöiden yhteinen suunnittelu on ammatillinen työväline ja sen avulla työntekijöiden erilaiset näkökulmat voidaan nivoa yhteistä toimintaa jäsentäväksi kehikoksi. Päiväkodissa on erityisen tärkeää, että kukin ammattiryhmä tuo suunnitteluun oman

vastuunsa ja osaamisensa mukaisen panoksen. Laadukas kasvuympäristö päiväkodissa syntyy työntekijöiden tietoisien työn tuloksena. Työntekijöiden on arvioitava omaa toimintaansa lapsen kasvuympäristön rakentajana. Yksi tarkastelun kohteista on käytännöt, joten olennaista on se, millaisista käytännöistä arki rakentuu. Usein toistuvat käytännöt luovat lapsen tarvitsemaa säännönmukaisuutta, ennustettavuutta ja jatkuvuutta. (Helenius, Karila, Munter, Mäntynen & Siren-Tiusanen 2002, 279, 283.)

Reunamon (2007, 124) mukaan suunnittelulla voidaan tarkoittaa resurssien varaamista muuttuviin tilanteisiin. Helenius ym. (2002, 274) puolestaan toteavat, että päivähoidossa toiminnan suunnittelu on lasten toiminnan suunnittelua, mutta se on myös eräänlainen työn tekemisen henkinen kehikko. Sen avulla ennakoitaan ja ohjataan yhteisön toimintaa asetettujen tavoitteiden suuntaisesti. Myös Keskinen (1999, 10) korostaa, että työyhteisössä tulee olla selkeästi sovittu tehtävien jaosta ja toimintatavoista. Jos työyhteisössä näistä asioista ei ole sovittu yhteisesti, voi työntekijälle tulla tunne, että hän ei hallitse omaa työtilannettaan. Heleniuksen ym. (2002, 274) mukaan juuri suunnittelun avulla työntekijöille ja yhteisölle muodostuu yhteinen tietoinen toimintatapa. Yhteisen toimintatavan tietoisuus ja sen muodostuminen on tärkeää, koska henkilöstö muodostaa kasvatustyhteisön, joka vaikuttaa lasten kasvuun kokonaisuutena. Päiväkotiympäristössä työyhteisön hyvinvointi vaikuttaa lasten hyvinvointiin töiden sujumisen ja lasten kanssa toimimisen kautta (Veikkola & Keskinen 1999, 32).

Päiväkodissa suunnittelua ja suunnitelman toteuttamista vaikeuttavat sijaisuudet ja työntekijöiden vaihtuvuus (Reunamo 2007, 123). Henkilökunnan vaihtuminen tekee työryhmästä aina uuden. Työryhmän tehokkuus kärsii henkilökunnan vaihdoksista. (Keskinen 1999, 13–14.) Reunamo (2007, 123) korostaakin, että työntekijöiden työnkuvat ja vastualueet tulee olla selkeät, joten sijaisen on helpompi paikata vakituisen työntekijän paikkaa. Opinnäytetyöllämme pyrimme vastaamaan tämänkaltaiseen tilanteeseen ja kehittämään perehdyttämismateriaalia tilanteen parantamiseksi.

## **2.4 Laadun arviointi varhaiskasvatuksessa**

Varhaiskasvatustoimintaa tulee arvioida varhaiskasvatuksen laadun ylläpitämisen vuoksi. Laadunarvioinnilla tuotetaan tietoa toteutuneesta varhaiskasvatuksesta, sen vahvuuk-

sista ja kehittämisen kohdista. Tällaisella arvioinnilla tehdään näkyväksi kehittämisen paikat ja sen kautta pystytään pureutumaan niihin tekijöihin, jotka vaativat kehittämistä. (Hujala & Fonsen 2011, 312.) Hujala ym. (2007, 155) korostavat, että jokaisella lapsella on oikeus korkeatasoiseen varhaiskasvatukseen. Laadunarvioinnilla tulee pyrkiä turvaamaan tämä korkeatasoinen varhaiskasvatus.

Laadunarvioinnilla tehdään näkyväksi varhaiskasvatusta, sen tavoitteita ja toteuttamista. Sen avulla kerrotaan mikä on tärkeää varhaiskasvatuksessa ja miten lapsiin suhtaudutaan. Lisäksi laadunarvioinnilla tuodaan esille millaisia pedagogisia käytäntöjä toteutetaan varhaiskasvatuksessa. Päivähoidon ammatillinen työ määritetään ja jäsenetään laadunarvioinnin avulla. Tämän vuoksi laadunarviointi antaa perustan oman ammatillisuuden kehittämiseksi. (Hujala & Fonsen 2011, 312.) Myös varhaiskasvattajien korkea koulutustaso takaa varhaiskasvatuksen laadukkuutta (Hujala ym. 2007, 153).

Laadunarvioinnin vaikuttajana ja määrittäjänä päivähoidossa tulisi olla asiakas. Laadukas varhaiskasvatus pohjautuu lasten vanhempien kanssa tehtävään yhteistyöhön. (Hujala ym. 2007, 152–154.) Laadunarviointi edistää ja vahvistaa vanhempien osallisuutta asiakkaina, yhteistyökumppaneina ja tiimin jäsenenä, koska laadunarviointi antaa vanhemmille tietoa päivähoidon varhaiskasvatuksesta. Näin ollen vanhemmat voivat osallistua kasvatusta koskevaan keskusteluun ja päätöksentekoon. Vanhemmat voivat vaikuttaa ja sitä kautta osallistua lapsensa päivähoitoon arvioinnin avulla. (Hujala & Fonsen 2011, 312.)

Antmanin (2001, 12–13) mukaan työyhteisöihin tulee luoda sellaiset toimintatavat, joiden avulla pystytään takaamaan laadukkaita päivähoidon palveluja. Laatu on sellainen ominaisuus tai toimintatapa, jonka avulla päivähoidon palvelut täyttävät niille asetetut tavoitteet. Jotta parantamisesta tulee osa päivittäistä työskentelyä, laatua ja työprosessia tulee kehittää jatkuvasti. Organisaation on osattava reagoida nopeasti muutostarpeisiin. Tämän vuoksi henkilöstöltä odotetaan laajapohjaista osaamista, ja rakenteelta joustavuutta. Tiimit ja moniammatillinen työskentely antavat mahdollisuuden joustaviin ratkaisuihin. Tämä edellyttää kuitenkin, että tiimit voivat hoitaa omat hoito- ja kasvatustehtävänsä ja että niille annetaan riittävä itsenäisyys. Tiimin tulos kokonaisuutena voi olla parempi kuin jäsenten yksilötyöskentelyssä.

### 3 Perehdyttäminen

Tässä opinnäytetyössä kehitimme perehdyttämismateriaalia muun perehdyttämisen tueksi. Tämän vuoksi perehdyttäminen on yksi keskeisimmistä käsitteistä opinnäytetyössä. Räsänen (1994, 234) mukaan perehdyttäminen on tutustumista johonkin ja sen tavoitteena on ymmärtää ja päästä perille aiheesta johon perehtyy. Puolestaan Juuti ja Vuorela (2002, 48) toteavat, että perehdyttämisen keskeisin tavoite on saada ihminen tuntemaan, että hän kuuluu tärkeänä osana uuteen työyhteisöön. Kupiaksen ja Peltolan (2009, 19) mukaan perehdyttämisellä tarkoitetaan sellaisia toimenpiteitä, jotka auttavat ja tukevat uuden työntekijän kokonaisvaltaista osaamista, että hän pääsee hyvin alkuun uudessa työssään, työyhteisössään ja organisaatiossaan. Perehdyttämisellä tavoitellaan sitä, että uusi työntekijä kykenee mahdollisimman nopeasti selviytymään työssään tarvittavan itsenäisesti. Parhaimmillaan perehdyttäminen kehittää uuden työntekijän lisäksi työyhteisöä ja koko organisaatiota. Kankaan ja Hämäläisen (2007, 2) mielestä perehdyttämisen avulla uuden työntekijän tulisi tutustua toimipaikan esimieheen, työntekijöihin sekä asiakkaisiin. Perehdyttäminen ja työhön opastus ovat osa työnhallintaa ja työhyvinvointia (Juuti & Vuorela 2002, 48).

Työpaikoilla perehdyttämisellä voidaan tarkoittaa tutustumista toimintaympäristön tapoihin (Räsänen 1994, 234). Perehdyttämisessä tulee ottaa huomioon kyseisen organisaation toimintatavat ja säännöt (Kupias & Peltola 2009, 20). Jokainen uusi työntekijä tulisi perehdyttää organisaation toiminta-ajatuksiin, työpaikan olosuhteisiin, toimintaohjeisiin ja -tapoihin sekä työsuojelu- ja turvallisuusmääräyksiin. Perehdyttämisessä tulisi käydä läpi työntekijän työalueeseen kuuluvat fyysiset ja psyykkiset uhat ja niiden välttäminen. (Räsänen 1994, 234.)

#### 3.1 Perehdyttämistä ohjaava lainsäädäntö

Lainsäädäntö ohjaa työpaikoilla tapahtuvaa perehdyttämistä. Työturvallisuuslaki (2002/738) määrittää, että työntekijä on perehdytettävä riittävästi työhön, työpaikan työolosuhteisiin ja turvallisiin työtappoihin. Perehdytys on toteutettava ennen uuden työn tai tehtävän aloittamista tai työtehtävien muuttuessa. Työntekijälle annettua opetusta ja

ohjausta on täydennettävä tarvittaessa. Työturvallisuuslain (2002/738) tarkoituksena on parantaa työympäristöä ja työolosuhteita työntekijöiden työkyvyn turvaamiseksi ja ylläpitämiseksi. Lisäksi tarkoituksena on ennaltaehkäistä ja torjua työtapaturmia. Myös laki yhteistoiminnasta yrityksissä (2007/334) määrittelee, että työhöntulijalle on annettava tarpeelliset tiedot työpaikkaan perehtymiseksi.

Työsopimuslaki (2001/55) määrittää, että työnantajan on huolehdittava siitä, että työntekijä voi suoriutua työstään myös tehtävää työtä tai työmenetelmiä muutettaessa tai kehitettäessä. Lisäksi työnantajan on pyrittävä edistämään työntekijän mahdollisuuksia kehittyä kykyjensä mukaan työurallaan etenemiseksi. (Työsopimuslaki 2001/55.) Työlainsäädännössä painotetaan perehdyttämisen merkitystä. Perehdyttäminen on osa luotettavaa ja lainmukaista toimintaa. (Kupias & Peltola 2009, 26–27.)

### **3.2 Perehdyttämisen vaiheet ja tavoitteet**

Kjelinin ja Kuusiston (2003, 196) mukaan perehdyttäminen käydään läpi vaiheittain. Aluksi luodaan kokonaiskuva työpaikasta. Perehdyttäminen on syytä jaksotella niin, että yleisimmät ja tutuimmat asiat käydään aluksi läpi ja myöhemmin opetellaan uudet asiat. Lepistö (2004, 56–57) toteaa, että perehdyttämisen vaikutus työmotivaatioon, työn tuloksiin, työturvallisuuteen ja työyhteisön hyvinvointiin on kiistaton. Perehdyttämisen pyrkimyksenä on työn tavoitteiden ja toiminnan ymmärtäminen, omien velvollisuuksien ja vastuiden selkiytyminen sekä sisäisen mallin luominen. Työntekijä sitoutuu työyhteisöön voimakkaimmin silloin, kun hän kokee organisaation arvot, tavoitteet ja tarkoituksen itselleen läheisiksi ja hän kokee, että arvot toteutuvat itse toiminnassa (Kjelin & Kuusisto 2003, 27).

Perehdyttämisessä tulee ottaa huomioon uuden työntekijän osaaminen, joka voidaan jakaa erilaisten osa-alueiden osaamiseen. Tehtäväkohtainen osaaminen on osaamista, jota uusi työntekijä tarvitsee työtehtävissään. Tällaista osaamista uudella työntekijällä voi olla entuudestaan. Kyseissä tiimissä tai työyhteisössä tarvittava osaaminen on tiimi- tai työyhteisökohtaista osaamista. Tällaisesta osaamisesta on voitu laatia sääntöjä tai tiimin työprosessin kuvauksia, mutta suurin osa tästä osaamisesta on hiljaista tietoa, jota ei ole kuvattu lainkaan. Tiimikohtaista osaamista ei voi osata ennen kuin tulee töihin

kyseiseen työyhteisöön. Organisaatio-osaaminen on osaamista, jota tarvitaan työskenneltäessä juuri tietyssä organisaatiossa. Siihen kuuluu esimerkiksi arvot, toimintapolitiikka ja asiakkaat. Organisaatio-osaaminen kulkee työntekijän mukana vaikka hän vaihtaisi organisaation sisällä tiimiä, jossa hän työskentelee. (Kupias & Peltola 2009, 89–91.) Tässä opinnäytetyössä keskitytään tehtäväkohtaisen osaamisen perehdyttämiseen.

Osa työntekijöistä on vain lyhytaikaisessa, osapäiväisessä työsuhteessa tai vuokratyöntekijänä organisaatiossa (Kupias & Peltola 2009, 61–62). Opinnäytetyössämme on otettu huomioon sijaisten ja lyhytaikaisten työntekijöiden perehdyttäminen. Kupiaksen ja Peltolan (2009, 61–62) mukaan tällaisten lyhyillä työsuhteilla toimivien työntekijöiden perehdyttämiseen tulee kehittää oma mallinsa. Lyhytaikaisten sijaisten perehdyttämiseen on usein vähän aikaa ja aika on käytettävä tehokkaasti. Tällöin on tärkeää, että ohjeet ovat selkeät ja oheisaineisto on ajan tasalla. Näin mahdollistetaan se, että sijainen pystyy nopeasti aloittamaan työnsä. (Kangas & Hämäläinen 2007, 11.)

Työntekijöiden suuri vaihtuvuus saa helposti aikaan uupumisen jatkuvaan perehdyttämiseen. Uusi työntekijä ei saisi kokea, että hänen täytyy ponnistella saadakseen apua, tukea ja tietoa. On pyrittävä, että työyhteisö on valmiina ja innokkaana auttamassa uutta työntekijää. Uutta työntekijää helpottaa, jos toimipisteessä on perehdytyskansio, johon on kerätty kirjallisena tärkeimmät työhön liittyvät asiat. Tällöin työntekijällä on mahdollisuus käydä läpi tärkeitä asioita työstä silloin, kun siihen on aikaa ja hän voi tarvittaessa palata niihin myöhemmin. (Kupias & Peltola 2009, 69–70.) Opinnäytetyössämme olemme kehittäneet ryhmäkohtaisen perehdytyskansion helpottaaksemme sijaisen työn aloittamista.

### **3.3 Organisaation henkilöstön roolit perehdytyksessä**

Kupias ja Peltola (2009, 19, 53–54, 56) toteavat, että esimies on perehdyttämisvelvollinen työntekijän perehdyttämisestä ja osaamisesta työntekijän koko työssä olon ajan. On esimiehen valinta, kuinka huolellisesti hän perehdyttää uuden työntekijän. Esimiehen perustehtäviin kuuluu työntekijöiden perehdyttämiseen mahdollisuuksien luominen sekä osaamisen seuraaminen. Esimies on ohjaamis- ja perehdyttämisvelvollinen työntekijän koko työuran ajan, kun työntekijä työskentelee kyseisessä toimipisteessä. Myös Kangas



ja Hämäläinen (2007, 2–3) korostavat, että uudelleen perehdyttäminen on tärkeää varsinkin silloin, jos työntekijä on ollut pitkään poissa työstään. Työpaikkojen johtohenkilöiden tulee huolehtia siitä, että työnjohdolla on asianmukaiset valmiudet ja voimavarat riittävän työnopastuksen ja perehdyttämisen toteuttamiseksi (Kuikko 2002, 11).

Perehdyttämisen perustavoite on auttaa uusi työntekijä mahdollisimman nopeasti yhteisön jäseneksi. Ydintavoitteessa yhdistyvät niin yksilön oppiminen, työn hallinta kuin työyhteisöön sosiaalistuminen. (Kjelin & Kuusisto 2003, 46.) Lepistön (2004, 59) mukaan sosiaalistuminen on jäsentymistä organisaatioon, oppimista talon tavoille sekä normien, arvojen ja menettelytapojen hyväksymistä. Työyhteisöllä on tärkeä rooli sosiaalistumisessa, sillä työyhteisö voi monin tavoin tukea uuden työntekijän sopeutumista ja oppimista. Kupias ja Peltola (2009, 47, 57) toteavatkin, että uuden työntekijän perehdyttämiseen osallistuu usein koko työyhteisö. Näin ollen perehdyttäminen kuuluu jokaisen henkilön työtehtäviin. Kaikki työyhteisöön kuuluvat osallistuvat myös perehdyttämisen prosessin kehittämiseen. Uuden työntekijän perehdyttäminen on tehtävä, jossa perehdyttäjä eli kokenut työntekijä kehittää myös omaa osaamistaan. Perehdyttäjän ammatillisella sitoutumisella on positiivinen yhteys oppimiseen ja opetukseen (Ojanen 2000, 141–142). Tässä opinnäytetyössä on otettu huomioon koko työyhteisö kehitettäessä perehdyttämistä.

Uusi työntekijä eli perehtyjä on myös itse vastuussa omasta perehtymisestään uuteen työhönsä. Uuden työntekijän pitää olla itse valmis oppimaan ja opettelemaan uusia asioita. Uusi työntekijä joutuu myöntämään sen, että hän tietää vähiten, vaikka hän olisi oman alansa ammattilainen. Tämä johtuu siitä, että jokainen organisaatio on omanlaisensa. Turvallinen ja auttava työyhteisö helpottaa uuden työntekijän työskentelyä. (Kupias & Peltola 2009, 46, 59, 68–69.)

## **4 Työn kehittäminen**

Opinnäytetyössämme kehitimme perehdyttämistä päiväkodin tarpeiden mukaisesti. Tämän vuoksi kehittämistyön käsite on olennainen osa opinnäytetyötämme. Toikko ja Rantanen (2009, 14, 16) korostavat, että kehittämistyössä keskeiseksi asiaksi tulee ta-

voitteellisuus. Kehittämistyöllä on aina tarkasti määritelty tavoite. Kehittäminen on konkreettista toimintaa, jolla pyritään saavuttamaan tietty tavoite. Kehittämistyö voi kohdistua organisaation toimintatavan kehittämiseen. Tällöin voidaan pyrkiä koko organisaation yhteisen toimintatavan selkiyttämiseen. Kehittämistyö voidaan nähdä käytännöllisten asioiden korjaamisena ja edistämisenä. Lindströmin (1994, 24) mukaan kehittämistyöllä voidaan lisäksi tähdätä työyhteisön ja sen jäsenten hyvinvoinnin parantamiseen. Tällaisen kehittämistyön kautta työyhteisön jäsenten osaaminen ja ammattitaito voi parantua.

Toikko ja Rantanen (2009, 17) toteavat, että työntekijöillä on mahdollisuus vaikuttaa omaa työtä koskevaan kehittämiseen silloin, kun kehittäminen on organisaation yhteistä toimintaa. Kun halutaan luoda rutiineja ja aikaansaada uudistuksia, yhteistyö on välttämätöntä (Kjelin & Kuusisto 2003, 31). Myös Vartiainen ja Kujala (1999, 8–9) korostavat yhteistyön merkitystä kehittämistyössä. Työyhteisössä vallitseva hyvä yhteishenki ja yhteistyö motivoivat kehittämään ympäristöä ja kehittymään työntekijänä. Suunniteltu muutos on helpompi toteuttaa ja viedä läpi ryhmässä. Myös yksittäisen työntekijän merkitys on tärkeä vaikka toimitaankin ryhmässä. Jokaisella yksilöllä on oma vastuunsa ja jokaisen työpanos on merkityksellinen ryhmän tavoitteen saavuttamisen kannalta. Opinnäytetyössämme olemme pyrkineet siihen, että yhden ryhmän työntekijät toimivat yhteistyössä tavoitteen saavuttamiseksi. Lisäksi pyrimme siihen, että muutkin työyhteisön jäsenet ovat mukana toiminnassa.

Työntekijöiden mahdollisuus osallistua uudistusten suunnitteluun ja toteutukseen vaikuttaa työntekijöiden aktiivisuuteen ja uudistushalukkuuteen. Mahdollisuus osallistua omaa työtä koskevaan päätöksentekoon vaikuttaa työyhteisön tavoitteisiin sitoutumiseen ja hyväksymiseen. Yhteistyössä kehittämisessä on tärkeää, että esimies ja työntekijät ovat sitoutuneet yhdessä asetettuihin konkreettisiin tavoitteisiin. (Vartiainen & Kujala 1999, 17, 97.) Opinnäytetyössämme keskeistä on työntekijöiden osallistaminen, jotta he sitoutuisivat yhteiseen työskentelyyn päämäärän saavuttamiseksi.

Kun työyhteisöön tulee uusi työntekijä, työyhteisö joutuu tarkastelemaan toimintatapojaan välittäessään niitä uudelle työntekijälle. Tällöin syntyy avoin tilanne, jossa on olemassa muutoksen mahdollisuus. Tällaisissa tilanteissa testataan myös uuden työntekijän vanhoja toimintatapoja ja oppeja. Perehdyttäminen vaikuttaa osaltaan myös toiminnan

kehittämiseen. Toimintaperiaatteiden ymmärtäminen auttaa uutta työntekijää osallistumaan esimerkiksi kehityskeskusteluihin ja tämän kautta perehdyttäminen antaa mahdollisuuden toiminnan kehittämiseksi. (Kjelin & Kuusisto 2003, 22, 31.)

Tässä opinnäytetyössä tapahtuu työtä kehittämällä myös muutosta. Toikon ja Rantasen (2009, 16) mukaan muutoksella tavoitellaan parempia ja tehokkaampia toimintatapoja tai -rakenteita. Muutokselle ihannetilanne on silloin, kun muutoksen suunnitteluun on varattu riittävästi aikaa ja siitä tiedotetaan ajoissa työyhteisölle. Työyhteisöä tulee valmistaa organisaatiossa tapahtuvaan muutokseen. Tätä muutokseen valmistavaa vaihetta voidaan kutsua virittäytymiseksi. Virittäytymisessä on kyse työntekijöiden herättelystä siihen, miksi muutosta tarvitaan ja mitä se vaatii työntekijöiltä. (Roti 2001, 205–206, 220.)

Yksi muutoksen eri muodoista on lineaarinen muutos, joka on suoraviivainen muutos. Linearisessa muutoksessa tavoite on helposti määriteltävissä ja ymmärrettävissä. Tällaisessa muutoksessa ympäristötekijät ovat tiedossa ja muutoksia tapahtuu vain vähän. (Roti 2001, 220.) Lisäksi muutos voi olla luonteeltaan pinnallinen, jolloin työhön tehdään vain pieniä muutoksia (Tuomisto 1997, 16).

Muutos on siirtymistä jostakin vanhasta johonkin uuteen ja erilaiseen. Muutoksessa uusi tieto täytyy omaksua sekä oppia käyttämään ja soveltamaan sitä. Muutoksen toteuttamisesta riippuu se, kuinka muutokseen sopeudutaan. (Tuomisto 1997, 15.) Uudistuksiin sitoudutaan silloin, kun ne koetaan itselle hyödylliseksi. Tämän vuoksi muutostilanteessa uudistukselle on hyvä löytää yksilötasolla hyödyllisiä asioita. Muutostilanteessa uudistuksen vaikutus työntekijän omaan työhön tulisi konkretisoida mahdollisimman hyvin. (Vartiainen & Kujala 1999, 15.)

Roti (2001, 224–225) toteaa, että muutosprosessiin kuuluu muutosvastarinta. Muutosvastarinta voi näkyä muutoksen julkisena vastustamisena ja äänekkäänä arvosteluna. Työntekijöiden kritiikki muutosta kohtaan voi ilmetä muutoksen perustelujen kyseenalaistamisena ja toteuttajien motiivien epäilemisinä. Jotta muutoksen myötä uuteen asiaan voi sitoutua, vanhasta on luovuttava. Muutoksessa työntekijä joutuu muodostamaan aiemmasta poikkeavan mielikuvan työstään. Vartiainen ja Kujala (1999, 15) puolestaan näkevät muutosvastarinnan hyvänä asiana, sillä se pakottaa muutoksen tekijät peruste-

lemaan muutosta sekä paneutumaan muutoksen tuomiin etuihin, haittoihin ja seurauksiin.

Kehittämistyön prosessin aikana keräsimme palautetta työntekijöiltä ryhmäkohtaisesta perehdytyskansiosta arvioinnin tueksi. Ranne (2006, 21–23, 26) korostaa, että yhteisten tavoitteiden saavuttaminen edellyttää työntekijöiltä tiivistä viestintää ja palautteiden antamista. Palautteen avulla työntekijöiden vaikuttamismahdollisuudet lisääntyvät. Palaute auttaa säilyttämään tietyn suunnan työssä ja kehityksessä. Mitä monipuolisempaa palautetta saadaan, sen helpompi on säilyttää tietty suunta kehittämisessä. Myös Vartiainen ja Kujala (1999, 97) toteavat, että jatkuvan palautteen kerääminen on tärkeää kehittämistyössä, sillä palaute antaa suunnan toiminnalle. Palaute antaa monipuolisemman näkökulman asioista. Se avartaa omia käsityksiä ja auttaa näkemään sellaisia kohtia, joita itse ei huomannut tai nähnyt selkeästi. (Ranne 2006, 24.)

Ranne (2006, 27) toteaa, että ilman palautteen saamista työssä onnistuminen ja hyvän tuloksen saavuttaminen ei ole mahdollista. Vilkan ja Airaksisen (2003, 157) mukaan palautetta on hyvä kerätä kohderyhmältä oman arvioinnin tueksi. Palautteessa on tärkeää pyytää kommentteja tuotoksen käytettävyydestä ja toimivuudesta. Lisäksi palautetta olisi hyvä kysyä tavoitteiden toteutumisen näkökulmasta.

## **5 Aiemmat opinnäytetyöt ja hankkeet**

Perehdyttäminen on ajankohtainen aihe varhaiskasvatuksen kentällä. Aiheesta on tehty viime vuosien aikana useita toiminnallisia opinnäytetöitä, joissa produktiona on ollut perehdytyskansio päiväkodin työntekijöille. Perehdytyskansiot on tehty koko talon yhteiseen käyttöön ja ne ovat olleet laajoja. Opinnäytetöistä emme löytäneet perehdytyskansioita, jotka olisi tehty ryhmäkohtaisiksi. Esimerkiksi Kiviaho (2011) on opinnäytetyönään tehnyt perehdytyskansion, joka on suunnattu ensisijaisesti uusille työntekijöille. Tavoitteena oli tehdä toimiva perehdytyskansio päiväkotiin. Myös Abrams (2011) on tehnyt perehdytyskansion uusille työntekijöille. Työn tavoitteena oli parantaa arjen toimivuutta sekä parantaa lasten ja työntekijöiden hyvinvointia.

Perehdyttäminen on valtakunnallisesti pinnalla oleva aihe varhaiskasvatuksessa. Vervelä (2012) on ollut useita perhepäivähoitajiin liittyviä perehdyttämishankkeita 2000-luvulla puutteellisen perehdyttämisen vuoksi. Yksi näistä hankkeista oli Perhepäivähoito 2010 -hanke, jonka aikana on koottu perehdytysmateriaali uudelle hoitajalle. Lisäksi esimiehelle on koottu oma perehdytysmateriaali.

## **6 Opinnäytetyön tarkoitus ja tavoitteet**

Teimme opinnäytetyömme toimeksiantona Reijolan päiväkodille. Reijolan päiväkodissa on neljä lapsiryhmää, joissa on 4–5 työntekijää ryhmässään. Yksi ryhmä on nimeltään Hiipijät, jossa on 0–3-vuotiaita lapsia. Ryhmässä on 12 lasta ja 4 työntekijää.

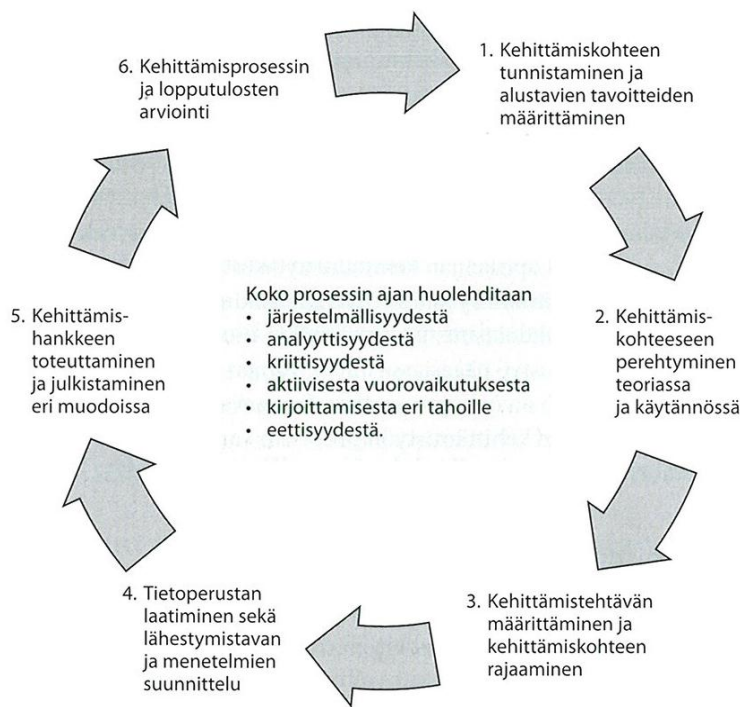
Toteutimme opinnäytetyömme toiminnallisena opinnäytetyönä. Lisäksi opinnäytetyösämme sovellamme laadullisen tutkimuksen menetelmiä sekä luotettavuuden ja eettisyyden periaatteita. Opinnäytetyömme tarkoituksena oli kehittää perehdyttämistä päiväkodin tarpeiden mukaisesti. Opinnäytetyömme tuotoksena teimme ryhmäkohtaisen perehdytyskansion. Tavoitteenamme tässä opinnäytetyössä oli tehdä toimiva ryhmäkohtainen perehdytyskansio työntekijöiden arkikäyttöön. Ryhmäkohtaisen perehdytyskansion tavoitteena oli, että sijaiset, uudet ja pidempään työssä olleet työntekijät voivat hyödyntää perehdytyskansiota työssään. Tavoitteena oli tehdä sisällöstä informatiivinen sekä kätevä ja nopea päivittää.

Teimme Hiipijät-ryhmän kanssa ryhmäkohtaisen perehdytyskansion, mikä toimii mallina muiden ryhmien kansioille. Ryhmäkohtainen perehdytyskansio koettiin tarpeelliseksi, koska päiväkodilla ei ollut entuudestaan perehdytyskansioita ryhmissä. Työntekijöiden vaihtuvuuden vuoksi ryhmäkohtaiset kansiot koettiin hyödylliseksi. Perehdytyskansio tehtiin ryhmäkohtaiseksi sen vuoksi, että se helpottaa ja auttaa sijaisen tai uuden työntekijän tutustumista uuteen ryhmään ja ryhmän toimintatapoihin. Ryhmäkohtainen perehdytyskansio toimii muun perehdyttämisen tukena. Perehdyttäminen on tärkeää, koska perehdyttämisellä taataan asiakkaiden, eli lasten hyvinvointi ja turvallisuus päiväkotiympäristössä. Sijaisten perehdyttämisellä voidaan vaikuttaa varhaiskasvatukseen

laatuun. Kehittämällä perehdyttämistä pyritään parantamaan lapsen turvallisuutta ja yksilöllistä huomioimista.

## 7 Prosessin kuvaus

Ojasalo, Moilanen & Ritalahti (2009, 22) kuvaavat kehittämistyötä toisiaan seuraavien vaiheiden kautta eli prosessina. Seuraavaksi käymme läpi opinnäytetyötämme prosessina. Käytämme opinnäytetyöprosessin kuvauksessa apuna Ojasalon ym. (2009, 22–24) tutkimuksellisen kehittämistyön prosessimallia (kuvio 1). Tällaisen prosessimallin avulla saadaan kokonaiskäsitys kehittämistyöhön liittyvistä vaiheista. Prosessimalli koostuu kuudesta eri tutkimuksellisen kehittämistyön vaiheesta.



Kuvio 1. Tutkimuksellisen kehittämistyön prosessimalli (Ojasalo ym. 2009, 24).

Olemme jäsentäneet opinnäytetyön prosessia laittamalla opinnäytetyön vaiheet aikajärjestykseen (liite 1). Olemme jakaneet prosessin neljään eri vaiheeseen, joita ovat ideointi-, suunnittelu-, toteutus- ja viimeistelyvaiheet. Näihin vaiheisiin olemme käyttäneet Ojasalon ym. (2009) tutkimuksellisen kehittämistyön prosessimallin vaiheita kuvaamaan opinnäytetyömme prosessia.

## 7.1 Ideointivaihe

Opinnäytetyömme ideointivaihe sisältää Ojasalon ym. (2009, 24) prosessimallin ensimmäisen vaiheen. Ensimmäisessä vaiheessa kehittämiskohde tunnistetaan ja alustavat tavoitteet määritetään. Opinnäytetyöprosessimme alkoi, kun päätimme tehdä opinnäytetyön yhdessä. Meillä oli myös muita yhdessä suoritettavia opintoja, joten opinnäytetyön tekeminen oli luonteva jatkumo näille opinnoille. Näin saimme myös opinnäytetyön aikataulutuksen helposti sopimaan yhteen. Aihealueen valinta oli helppo, koska meitä molempia kiinnostaa varhaiskasvatus.

Varhaiskasvatus kiinnostaa meitä, koska lasten ja perheiden kanssa työskentely on nykypäivänä entistä tärkeämpää. Näemme varhaiskasvatustyön lasten ja perheiden hyvinvointia edistävänä työskentelynä, jonka vuoksi haluamme työskennellä tulevaisuudessa lasten ja perheiden parissa. Opinnäytetyön teemme varhaiskasvatukseen sen vuoksi, että haluamme syventää tietoa ja taitoa varhaiskasvatuksen osalta.

Toinen meistä on suorittanut työharjoittelun Reijolan päiväkodissa opintojemme aikana. Miettiessämme lähialueilla olevia päiväkoteja, joiden kanssa voisimme tehdä yhteistyötä, oli luontevaa lähestyä tuttua päiväkotia. Olimme sähköpostitse yhteydessä Reijolan päiväkodin johtajaan marraskuun 2011 alussa, jolloin sovimme ensimmäisen tapaamisen 9.11.2011. Ensimmäisessä tapaamisessa sovimme, että teemme opinnäytetyön toimeksiantona Reijolan päiväkotiin. Tällöin idea ryhmäkohtaisesta perehdytyskansiosta muodostui. Vilkan ja Airaksisen (2003, 38) mukaan toiminnallisessa opinnäytetyössä tuote tai tapahtuma tehdään aina jonkun käytettäväksi, koska tavoitteena on ihmisten osallistuminen toimintaan tai toiminnan selkeyttäminen oppaan avulla. Ojasalon ym. (2009, 26–27) kehittämistyön prosessimallin mukaan kehittämisprosessissa ensimmäinen vaihe on löytää mielekäs kehittämiskohde. Kehittämissä korostuu kyky tunnistaa organisaatiossa ja työssä olevia kehittämistarpeita. Kehittämissä voi olla luonteeltaan uudistamisperusteista, jolloin etsitään uusia tapoja työskennellä. Aihevalinnan lisäksi ensimmäisessä tapaamisessa keskustelimme vaihtolovelvollisuudestamme. Opinnäytetyöprosessin ajan sekä sen jälkeen olemme vaihtolovelvollisia päiväkodissa esiintulleista asioista, kuten esimerkiksi lapsiin liittyvistä asioista.

Toisessa tapaamisessa tammikuun 2012 loppupuolella sovimme tarkemmin käytännön asioista, kuten aikataulusta ja resursseista. Tapaamisessa oli päiväkodin johtajan lisäksi Hiipijät-ryhmästä yksi työntekijä ideoimassa kanssamme ryhmäkohtaista perehdytyskansiota. Tapaamiskerralla perehdytyskansion sisältö ja siihen liittyvät asiat sekä alustavat tavoitteet tarkentuivat. Ojasalon ym. (2009, 27) mukaan kehittämistyön alustavia tavoitteita voidaan alkaa määrittää, kun kehittämisen kohde on selvinnyt. Tavoitteiden avulla voidaan rajata kehittämistyön näkökulmaa. Koska aiheesta ei ole vielä tietoa käytännöstä ja teoriasta, tavoitteiden määrittäminen antaa suunnan kehittämistyölle. Tässä vaiheessa opinnäytetyötämme tavoitteiden määrittäminen antoi suunnan kehittämistyölle.

## 7.2 Suunnitteluvaihe

Opinnäytetyömme suunnitteluvaihe sisältää Ojasalon ym. (2009) tutkimuksellisen kehittämistyön prosessimallin vaiheet kaksi, kolme ja neljä. Toisessa vaiheessa kehittämistyön kannalta on olennaista oppia tuntemaan kehittämisen kohde. Vankka tietoperusta koostuu työelämän ja organisaation tiedosta sekä aiheeseen liittyvästä tutkimustiedosta. Tarkka tiedonhankinta säästää aikaa myöhemmästä työstä. (Ojasalo ym. 2009, 28–29.) Tutustuimme Reijolan päiväkodin perehdyttämiskäytäntöihin ja toimintatapoihin. Reijolan päiväkodissa sijaisten perehdyttämisestä on vastuussa päiväkodin johtaja sekä sen ryhmän työntekijät, johon sijainen menee työskentelemään. Pidempiaikaisissa sijaisuuksissa perehdyttäjänä toimii aina päiväkodin johtaja. Myös uusi työntekijä on itse velvollinen ottamaan selvää kyseisessä yksikössä ja tietyssä työtehtävässä työskentelyyn liittyvistä asioista.

Reijolan päiväkodilla on käytössä koko talon perehdytyskansio, joka on tarkoitettu lähinnä pidempiaikaisille ja vakituisille työntekijöille. Perehdytyskansio on laaja ja siihen tutustuminen vie paljon aikaa. Koko talon perehdytyskansio sisältää paljon epäolennaisista tietoa työntekijälle, joka on lyhyessä työsuhteessa kyseisessä toimipaikassa. Ryhmissä tärkeät tiedot ovat eri paikoissa ja eri kansioissa. Tämän vuoksi kaikki vakituisetkaan työntekijät eivät välttämättä tiedä mistä tietoja hakea. Niin lasten kuin työntekijöiden ja muun henkilökunnan turvallisuuden takaamiseksi on tärkeää, että kaikki oleellinen tieto löytyy yhdestä kansiosta. Näiden asioiden vuoksi päiväkotiki koki ryhmäkohtaisen pereh-



dyttämiskansion tarpeelliseksi. Näiden asioiden pohjalta asetimme tavoitteet opinnäytetyöllemme.

Päädyimme tekemään yhden ryhmän kanssa ryhmäkohtaisen perehdytyskansion alusta loppuun, mikä toimii mallina muiden ryhmien kansioille. Tähän ratkaisuun päädyimme käytännön syistä. Työskennellessä yhden ryhmän työntekijöiden kanssa yhteistyö voi olla tiiviimpää ja antoisampaa sekä aikataulut käy paremmin yhteen.

Aloitimme suunnittelun hahmottelemalla kansion sisältöä ja aiheita. Meidän mielestämme oli tärkeää, että ryhmäkohtaisen perehdytyskansion sisällöstä päättävät työntekijät. Tämän vuoksi työntekijöiden ryhmähaastattelut olivat hyvä keino saada ideoita, joiden pohjalta kansion sisältö rakentuisi. Jokaisessa ryhmäkohtaisessa perehdytyskansiossa on koko päiväkodin yhteinen osuus, joka on samanlainen kaikissa kansioissa. Lisäksi ryhmäkohtaisessa perehdytyskansiossa tulee olemaan jokaisen ryhmän oma osuus. Tässä vaiheessa kehittämistehtävä tarkentui. Ojasalon ym. (2009, 33) kehittämistyön prosessimallin vaiheessa kolme todetaan, että kehittämistehtävä määrittää sen, mihin kehittämisellä tähdätään. Kehittämistehtävä voi olla konkreettisen tuotoksen ja toimintatavan luominen. Jotta kehittämistehtävä onnistuu, on tärkeää, että kehittämistehtävä on määritelty tarkasti.

Ojasalon ym. (2009, 25–26) kehittämistyön prosessimallin neljännessä vaiheessa valitaan kehittämistyöhön lähestymistapa ja menetelmät, joita käytetään. Tässä vaiheessa tehdään kirjallinen suunnitelma. Teimme toimintasuunnitelman tammi-maaliskuussa 2012. Tällöin määrittelimme keskeiset käsitteet ja paneuduimme opinnäytetyömme teoreettiseen taustaan. Ojasalon ym. (2009, 34–35) mukaan kehittämistyön suunnittelu ja toteuttaminen pohjautuu teoreettiseen taustaan. Teoreettisessa taustassa kehittämistyön kannalta olennaiset käsitteet ja niiden väliset suhteet tulevat määritellyksi. Teoreettinen tausta toimii kehittämistyön pohjana ja auttaa jäsentämään kehitettävää ilmiötä. Opinnäytetyömme toimintasuunnitelma hyväksyttiin maaliskuussa 2012. Tämän jälkeen teimme toimeksiantajan kanssa toimeksiantosopimuksen (liite 2).

Eskolan ja Suorannan (1998, 52–53) mukaan laadullisen tutkimuksen eettisyyden toteutumisen kannalta tutkimusluvut ovat keskeinen asia. Tutkimusluvut on saatava myös viranomaisilta. Toimeksiantosopimuksen tehtyämme lähdimme hakemaan tutkimuslu-

paa kaupungin päivähoidon johtajalta. Laitoimme tutkimuslupahakemukseen saatekirjeen (liite 3). Saimme tutkimusluvan 27.3.2012 (liite 4). Huomasimme, että meille oli myönnetty tutkimuslupa vain viikoille 14–15, jolloin haastattelut oli tarkoitus toteuttaa. Tutkimuslupahakemuksella olimme kuitenkin hakeneet tutkimuslupaa maaliskuulle 2012. Selvitimme, että kattaako lupa kaiken toimintasuunnitelman sisältämän toiminnan huhti-toukokuun 2012 aikana. Päivähoidon johtajan mukaan hän on myöntänyt luvan tehdä tutkimussuunnitelman mukaista tutkimusta. Tällöin lupa on pätevä myös huhti-toukokuun 2012 ajan.

Luotettavuuden lisäämiseksi pidimme opinnäytetyöpäiväkirjaa prosessin ajan. Opinnäytetyöpäiväkirja on opinnäytetyöprosessin aikana käytettävä dokumentointimenetelmä. Koska opinnäytetyöprosessi on laaja ja pitkälle ajanjaksolle ulottuva, opinnäytetyöpäiväkirja toimii muistina eri prosessin vaiheista. Opinnäytetyöraporttia kirjoittaessa muistutukset toiminnallisesta tuotoksesta ja sen valmistamisesta ovat erittäin tärkeitä. (Vilkkä & Airaksinen 2003, 19.) Myös Ojasalon ym. (2009, 30) mukaan dokumentoituun tietoon voidaan palata myöhemmin ja sitä on helppo tulkita. Päätökset ovat varmempi tehdä dokumentoidun tiedon perusteella kuin vain pelkästään muistinvaraisen tiedon pohjalta. Dokumentoimme päiväkirjaan aikataulua, toimintaa, mahdollisia muutoksia ja omia ajatuksia prosessiin liittyen. Päiväkirja toimi muistimme tukena opinnäytetyöraporttia kirjoittaessamme.

### **7.3 Toteutusvaihe**

Opinnäytetyömme toteutusvaihe sisältää Ojasalon ym. (2009, 26) kehittämistyön prosessimallin viidennen vaiheen, jolloin kehittämishanke toteutetaan. Aloitimme yhteisen työskentelyn työyhteisön kanssa 12.3.2012. Tällöin esittelimme itsemme sekä idean opinnäytetyöstämme. Eskolan ja Suorannan (1998, 56) mukaan yksilölle tulee kertoa riittävä tieto tutkimuksesta, sen luonteesta ja tavoitteista. Tutkimuksen ja kehittämisen kohteena olevien työntekijöiden on tiedettävä, mitä kehitetään, mikä on toiminnan kohteena ja tavoitteena sekä mikä on työntekijöiden rooli juuri tässä hankkeessa (Ojasalo ym. 2009, 48). Jokaisen yksilön osallistuminen tutkimukseen tulee olla vapaaehtoista. Yksilön anonymiteetti tulee säilyttää koko tutkimuksen ajan tietojen keräämisestä julkistamiseen saakka. Ketään yksittäistä henkilöä ei saa tunnistaa tutkimuksen julkaisuis-

ta. Tämä lisää myös tutkimuksen luotettavuutta. (Eskola & Suoranta 1998, 56–57.) Kerroimme työyhteisölle mitä olemme suunnitelleet päiväkodin johtajan kanssa sekä tulevasta yhteistyöstä Hiipijät-ryhmän kanssa. Esittelimme työyhteisölle opinnäytetyömme toiminnallisen osuuden sisällön sekä aikataulun. Tällöin kerroimme myös huhtikuussa toteutettavista ryhmähaastatteluista ja sovimme haastatteluajankohdat.

Osallistimme Hiipijöiden työntekijöitä sekä koko työyhteisöä huhti-toukokuun 2012 aikana yhteiseen työskentelyyn. Ryhmähaastattelut toteutettiin viikoilla 14 ja 15 huhtikuussa 2012. Haastatteluja oli yhteensä neljä, joihin osallistui kaiken kaikkiaan 14 työntekijää. Haastattelujen yhteydessä havainnoimme itse haastattelutilanteita. Kirjasimme havainnot muistiin heti haastattelujen jälkeen. Ryhmäkohtaista perehdytyskansiota koostessamme huomasimme kuitenkin, että havainnoista saadut tiedot eivät tuoneet uutta tietoa ryhmäkohtaiseen perehdytyskansioon. Näin ollen päätimme jättää havainnoinnin menetelmänä pois opinnäytetyöstämme.

Jokaisen haastattelukerran jälkeen litteroimme nauhoittamamme haastattelut. Kun haastattelut oli litteroitu, poimimme haastatteluista työntekijöiden toiveet ja ideat ryhmäkohtaisen perehdytyskansion sisältöön ja ulkoasuun liittyen. Tämän pohjalta teimme rungon ryhmäkohtaisen perehdytyskansion sisällöstä. Sisältö koostuu turvallisuus-osiosta, joka on kaikille yhteinen. Sen lisäksi kansiossa on ryhmän oma osuus sekä kuvaukset lapsista. Tämän jälkeen aloimme koota ryhmäkohtaisen perehdytyskansion kaikkien ryhmien yhteistä osiota. Työstäessämme yhteistä osiota, päätimme tehdä joka ryhmälle yhteisen osion valmiiksi. Halusimme näin varmistaa, että jokaisessa ryhmäkohtaisessa perehdytyskansiossa yhteinen osio on yhteneväinen.

Huhtikuun lopussa työskentelimme tiiviimmin Hiipijöiden työntekijöiden kanssa. Hiipijöiden työntekijät ottivat lapsista valokuvat sekä kirjoittivat jokaisesta lapsesta pienen kuvauksen. Tämän vaiheen aikana olimme yhteydessä työntekijöihin sähköpostitse ja kävimme keskustelua siitä, miten heidän työskentely sujuu. Kävimme pitämässä 25.4.2012 Hiipijöiden työntekijöille yhteisen tuokion, jossa käytimme luovia menetelmiä osallistamisen menetelmänä. Tuokion tavoitteena oli saada työntekijät pohtimaan millainen juuri heidän ryhmänsä on.

Kun olimme saaneet Hiipijöiden ryhmäkohtaiseen perehdytyskansioon koottua kaikki tarvittavat tiedot, halusimme työyhteisöltä palautetta ja muutosehdotuksia. Ojasalo ym. (2009, 46) tuovat esille, että kehittämistyössä työn edistymistä julkistetaan prosessin eri vaiheissa. Veimme päiväkodin kahvihuoneeseen Hiipijöiden ryhmäkohtaisen perehdytyskansion jokaisen luettavaksi ja laitoimme kansion päälle pyynnön antaa ehdotuksia ja kommentteja kansiosta. Lisäksi varasimme kahvihuoneeseen kyniä ja paperia sekä palautuslaatikon. Halusimme luoda työntekijöille mukavan palautteenantohetken, joten veimme karkkilaatikon kansion viereen. Palautekysely laitettiin esille 15.5.2012 ja työntekijöillä oli viikko aikaa antaa palautetta. Saimme palautetta vain kolmelta työntekijältä. Päätimme, että teemme vielä loppuvaiheessa toisen palautekyselyn, johon laadimme valmiit kysymykset. Ollessamme päiväkodilla saimme kuitenkin työntekijöiltä suullista palautetta Hiipijöiden kansiosta. Näiden suullisten palautteiden myötä teimme joitakin muutoksia kansioon.

#### **7.4 Viimeistelyvaihe**

Opinnäytetyömme viimeistelyvaihe sisältää Ojasalon ym. (2009, 26) kehittämistyön prosessimallin kuudennen vaiheen, jolloin kehittämishanke arvioidaan. Arviointi kohdistuu koko prosessiin sekä sen tuotoksiin. Esittelimme työyhteisölle valmiin ryhmäkohtaisen perehdytyskansion 25.5.2012. Paikalla oli kuusi työntekijää. Jokaisesta ryhmästä oli paikalla vähintään yksi työntekijä. Kerroimme heille mitä kansiossa on ja miten kansio on tehty. Hiipijöiden työntekijät kertoivat myös omia kokemuksiaan siitä, millaiseksi he kokivat ryhmän oman osuuden tekemisen. Kerroimme myös käytännön ohjeita oman ryhmäkohtaisen perehdytyskansion tekemistä varten. Kannustimme työntekijöitä tekemään kansioista oman näköisiä. Toimme myös esille, että kaikki tiedot ovat yhteisellä muistitikulla, jossa on valmiit sivupohjat. Esittelytilaisuus oli keskustelunomainen kahvitteletunti. Kun kerroimme kansiosta, työntekijät antoivat samalla meille palautetta, kertoivat mielipiteitään ja kyselivät ryhmäkohtaisesta perehdytyskansiossa. Tilaisuuden lopuksi työntekijät vastasivat kirjalliseen palautekyselyyn.

Ojasalon ym. (2009, 47) mukaan kehittämistyön arvioinnin tarkoituksena on osoittaa, miten kehittämistyössä onnistuttiin. Arviointi voidaan kohdistaa kehittämistyön lopputuloksiin sekä kehittämistyön tuotokseen. Työntekijöiltä saatujen palautteiden avulla

arvioimme ryhmäkohtaista perehdytyskansiota. Keräsimme palautetta työntekijöiltä, jotta ryhmäkohtainen perehdytyskansio vastaisi heidän toiveitaan. Palautteen saaminen oli meille tärkeää, jotta pystyimme muokkaamaan kansiota ja näkemään asioita eri näkökulmasta.

Salmela (1997, 27) toteaa, että palautteen keräämisen menetelmää mietittäessä periaatteena on, että menetelmävalinta tulee palautteenhankinnalle asetetuista tavoitteista eikä päinvastoin. Tällöin menetelmä ei ole lähtökohta, vaan väline. Päädyimme keräämään palautetta toisen kerran kirjallisessa muodossa, koska emme saaneet ensimmäisellä kerralla kuin muutaman vastauksen. Kohdensimme toisen palautekyselyn (liite 5) kysymykset ryhmäkohtaiseen perehdytyskansioon, sen sisältöön ja hyödynnettävyyteen työssä. Emme halunneet kysyä palautetta meidän työskentelystä, vaan nimenomaan kansion toimivuudesta. Tämä sen vuoksi, että koimme siitä olevan enemmän hyötyä ryhmäkohtaisen perehdytyskansion kehittämisen kannalta. Asetimme kysymykset niin, että voimme niiden avulla arvioida tavoitteiden toteutumista.

Kyselyyn vastanneet olivat vakituisessa tai pidemmässä työsuhteessa olevia työntekijöitä. Vastaajien mielestä kansio on onnistunut kokonaisuudessaan hyvin. Ryhmäkohtaisessa perehdytyskansiossa positiivisiksi asioiksi vastaajat näkevät kansion napakkuuden ja selkeyden sekä helppolukuisuuden ja ymmärrettävyyden. Lisäksi hyvinä asioina nähdään, että turvallisuusasiat löytyvät helposti sekä lasten tiedot kuvien kera ovat esillä.

Palautteenantajat myös kehittäisivät kansiota. He toivoivat, että lasten kuvat ja tiedot olisi sijoitettu pienryhmittäin samalle sivulle. Tämä helpottaisi pienryhmien hahmottamista. Osa vastaajista haluaisi, että päivittäminen tapahtuisi vain kerran vuodessa. Työntekijät näkivät, että jokainen ryhmä voi lisätä oman ryhmän asioita tarvittaessa.

Palautteenantajat kokivat, että ryhmäkohtaisesta perehdytyskansioista on sekä omassa että uusien työntekijöiden työssä seuraavanlaisia hyötyjä:

- helpottaa ja nopeuttaa kaikkien työtä
- uusien lapsien tullessa tiedot saadaan varmaan paikkaan talteen
- tiedot ovat lyhyesti ja selkeästi esillä
- tiedot ovat helposti löydettävissä
- on helppo päivittää omia tietojaan

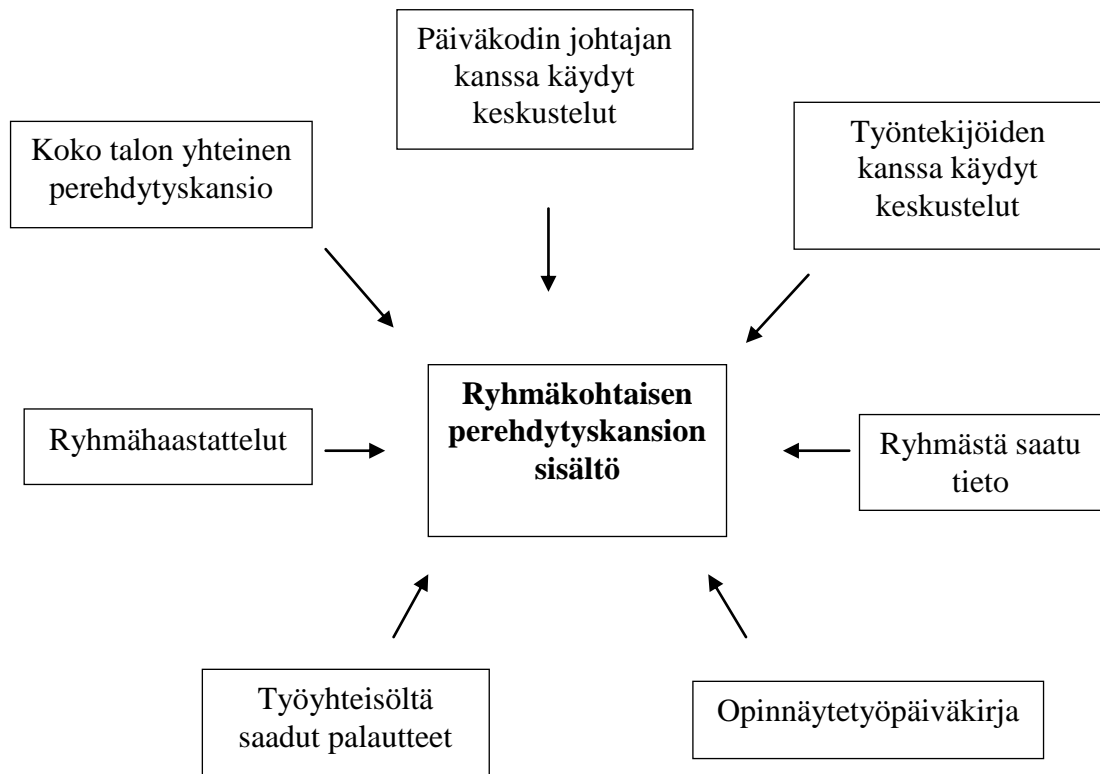
- pikainen perehdytys onnistuu
- lapsen tietoihin on hyvä palata silloin tällöin.

Tämän jälkeen täydensimme kansioon muutamia työntekijöiden mielestä tärkeitä tietoja ja päivitimme kansiot. Kun kansiot oli päivitetty, kävimme antamassa Hiipijöille valmiin kansion heidän käyttöönsä. Muiden ryhmien kansiot veimme ryhmiin täydennettäväksi. Luovutimme samalla talon muistitikun, johon olimme tallentaneet valmiit sivupohjat.

## 8 Käytetyt menetelmät

Tässä opinnäytetyössämme hyödynsimme useampaa erilaista menetelmää tehdessämme ryhmäkohtaista perehdytyskansiota. Käytimme menetelminä ryhmähaastatteluja ja osallistamisen menetelmiä. Ojasalon ym. (2009, 40) mukaan kehittämistyössä on keskeistä erilaisten menetelmien käyttäminen, sillä eri menetelmillä saadaan erilaista tietoa, näkökulmia ja ideoita kehittämistyön tueksi. Useamman menetelmän käyttäminen rinnakkain täydentävät toisiaan ja kehittämistyöhön liittyvään päätöksen tekoon saadaan varmuutta. Lisäksi Vilka ja Airaksinen (2003, 56) toteavat, että tiedon kerääminen tulee miettiä tarkkaan toiminnallista opinnäytetyötä tehdessä, jotta työn laajuus ei kasva liian suureksi. Käytimme opinnäytetyössämme tiedonkeruumenetelmänä ryhmähaastatteluja. Opinnäytetyössämme käytimme osallistamisen menetelminä luovia menetelmiä, keskusteluja, palavereja ja palautteita. Valitsimme nämä menetelmät opinnäytetyöhöemme, koska halusimme kerätä tietoa työntekijöiltä ja pyrkiä osallistamaan työntekijöitä.

Edellä mainittuja menetelmiä käyttämällä olemme saaneet tiedot ryhmäkohtaiseen perehdytyskansioon monesta eri lähteestä. Olemme koonneet eri lähteet kuvioon 2. Se, mitä asioita ryhmäkohtaiseen perehdytyskansioon tulee, on päätetty ryhmähaastattelujen, päiväkodin johtajan ja työntekijöiden kanssa käytyjen keskustelujen, opinnäytetyöpäiväkirjan sekä palautteiden perusteella. Tiedot turvallisuus-osioon on pääasiassa saatu päiväkodin koko talon perehdytyskansiosta. Ryhmä-osion tiedot olemme saaneet ryhmästä sekä työntekijöiden kanssa käydyistä keskusteluista. Lasten kuvaukset olemme saaneet työntekijöiltä.



Kuvio 2. Ryhmäkohtaisen perehdytyskansion sisällön lähteet.

### 8.1 Ryhmähaastattelu tiedonkeruumenetelmänä

Opinnäytetyössämme käytimme haastattelua tiedonkeruumenetelmänä saadaksemme työntekijöiltä ideoita ja toiveita ryhmäkohtaisen perehdytyskansion sisältöön liittyen. Vilka ja Airaksinen (2003, 57) toteavat, että toiminnallisessa opinnäytetyössä tutkimuskäytäntöjä käytetään väljemmässä merkityksessä kuin tutkimuksellisessa opinnäytetyössä, vaikka tiedon keräämisen keinot ovat samat. Hirsjärven ja Hurmeen (2000, 34, 36) mukaan haastattelu mahdollistaa haastattelutilanteessa tiedonhankinnan suuntaamisen haastattelijan tarpeiden mukaisesti. Haastattelulla saadaan myös esille vastausten taustalla olevia motiiveja. Haastattelutilanne antaa mahdollisuuden motivoida henkilöitä työskentelyyn. Asioiden ja tilanteiden kartoitukseen haastattelu on hyvä menetelmä, koska haastattelun avulla saadaan uutta tietoa ja kuvaavia esimerkkejä.

Päädyimme toteuttamaan työntekijöiden haastattelut ryhmähaastatteluina. Ojasalo ym. (2009, 42) toteavat ryhmähaastattelun olevan sopiva menetelmä kehittämistyössä. Ryhmähaastattelu on tilanne, jossa on paikalla useampi haastateltava. Myös haastatteli-joita voi olla paikalla enemmän kuin yksi. Tavoitteena on saada aikaan ryhmäkeskuste-

lua haastattelijoiden haluamasta aiheesta tai teemasta. (Eskola & Suoranta 1998, 95.) Ryhmähaastattelu on tehokas keino silloin, kun halutaan saada selville haastateltavien mielipiteitä (Sulkunen 1990, 264).

Ryhmähaastattelun tarkoituksena on myös vaikuttaa työyhteisöön ja lisätä työntekijöiden tietoa. Ryhmähaastattelu menetelmänä toimii vaikuttamisen välineenä. Työelämässä vaaditaan työntekijöiden yhteistoiminnallisuutta ja osallistumista. Tämän vuoksi työntekijöiden keskinäinen ryhmätoiminta nousee merkitykselliseksi työmenetelmäksi. (Moilanen 1995, 7–8.) Päiväkoti on työympäristönä hektinen, eikä työntekijöillä ole paljolti aikaa yhteiseen keskusteluun. Ryhmähaastattelu antaa mahdollisuuden työntekijöiden keskinäiseen ideointiin ja keskusteluun siitä, millaista on hyvä perehdyttäminen ja millaista sen toivoisi olevan juuri heidän ryhmässään.

Teimme haastattelukysymykset (liite 6) etukäteen. Käytimme samoja kysymyksiä jokaisessa ryhmähaastattelussa. Tavoitteenamme oli saada haastattelutilanteesta keskustelunomainen. Kysyimme ensin työntekijöiltä yleisesti perehdyttämisestä. Tämän jälkeen ohjasimme keskustelun ryhmäkohtaisen perehdytyskansion sisällön ideointiin.

Ryhmähaastatteluja oli yhteensä neljä, koska päiväkodissa on neljä eri lapsiryhmää. Nauhoitimme haastattelut nauhurilla. Toteutimme ryhmähaastattelut viikoilla 14 ja 15 huhtikuussa 2012. Haastatteluihin osallistui kaiken kaikkiaan 14 työntekijää, jotka olivat sekä sijaisia että vakituksessa työsuhteessa olevia työntekijöitä. Kahdessa haastattelussa oli kummassakin paikalla kolme työntekijää. Lisäksi toisissa kahdessa haastattelussa paikalla oli neljä työntekijää per haastattelu. Kerroimme jokaisen haastattelun alussa, että nauhoitamme haastattelut. Lisäksi muistutimme, että kenenkään yksittäisiä vastauksia ei pysty tunnistamaan missään vaiheessa prosessia. Haastattelut olivat kestoiltaan noin 15–20 minuuttia. Haastattelut toteutettiin päiväkodin tiloissa. Haastattelutilanteet olivat keskustelunomaisia ja yhdessä pohdiskelua.

Jokaisen haastattelun jälkeen litteroimme haastattelut. Päätimme litteroida aineiston lähes sanatarkasti, jotta jokaisesta haastattelusta jää muistiin ehjä kokonaisuus. Tällöin oli helppo palata haastatteluissa esille tulleisiin asioihin. Vilkan ja Airaksisen (2003, 63–64) mukaan toiminnallisissa opinnäytetöissä riittää usein suuntaa antava tieto, jolloin myöskään litterointi ei ole välttämätöntä tehdä yhtä täsmällisesti kuin tutkimusel-



lisissa opinnäytetöissä. Litterointi kannattaa keskittää toiminnallisissa opinnäytetöissä sisällön tuottamisessa tarvittavaan tietoon. Lähdimme suunnittelemaan ryhmäkohtaisen perehdytyskansion sisältöä työntekijöiden toiveiden, ideoiden ja tarpeiden mukaisesti. Saimme selkeitä ohjeita siitä, millainen ryhmäkohtaisen perehdytyskansion tulisi olla ulkoasultaan.

## 8.2 Osallistamisen menetelmät

Opinnäytetyössämme pyrimme osallistamaan työntekijöitä kehittämistyöhön. Toikon ja Rantasen (2009, 90) mukaan osallistamisen käsite sisältää toimijan eli henkilön, joka osallistuu johonkin. Tämän lisäksi osallistamisen käsite sisältää henkilön, joka osallistaa henkilöä ulkoapäin. Toimijoita kannustetaan, ohjataan ja opastetaan osallistumaan johonkin. Osallistavan toiminnan on edettävä osallistujien omilla ehdoilla. Tämä edistää toimijoiden omaehtoista osallistumista. Osallistaminen nähdään mahdollisuuksien tarjoamisena, kun taas osallistuminen nähdään näiden mahdollisuuksien hyödyntämisenä.

Osallistimme työntekijöitä prosessin aikana ryhmäkohtaisen perehdytyskansion toteuttamiseen ja arviointiin. Toikon ja Rantasen (2009, 99) mukaan osallistamiseen voidaan käyttää erilaisia osallistumista edistäviä menetelmiä. Osallistamisen menetelmien tulisi edistää dialogisuutta, joka mahdollistaa avoimen ja tasavertaisen osallistumisen kehittämistoimintaan. Käytimme dialogisen osallistamisen menetelminä keskusteluja, palaveria ja palautteita. Toikon ja Rantasen (2009, 108) mukaan kehittämistoiminnassa voidaan käyttää myös toiminnallisia osallistamisen menetelmiä. Toiminnallinen osallistaminen tarjoaa monipuolisen ja luovan lähestymistavan kehittämistoimintaan. Käytimme toiminnallisen osallistamisen menetelmänä luovia menetelmiä.

Kehittämistoiminnassa on hyötyä työntekijöiden osallistamisesta. Kehittämistyön tuloksellisuuden kannalta on tärkeää, että työntekijät osallistetaan päätöksentekoon. Osallistamisen avulla lisätään työntekijöiden sitoutumista kehittämistyöhön. Työntekijät ovat myös oikeutettuja osallistumaan, koska kehittämistyö koskee heitä. (Toikko & Rantanen 2009, 90–91.) Osallistamisen tarkoituksena oli se, että työntekijät sitoutuisivat käyttämään ryhmäkohtaista perehdytyskansiota. Pyrimme osallistamisella motivoimaan työntekijöitä hyödyntämään ryhmäkohtaista perehdytyskansiota omassa työssään.

Silloin kun kehittämistyöllä tavoitellaan käytännöllistä ratkaisua kuten tuotteen kehittämistä, osallistaminen tapahtuu tietyn ydinryhmän avulla. Tällöin toimintaan osallistujat voivat edesauttaa kehittämistyötä. (Toikko & Rantanen 2009, 96, 98.) Halusimme osallistaa yhden ryhmän työntekijät tiiviimmin työskentelyyn kanssamme. Koimme, että pienen ryhmän kanssa työskennellessä pääsimme tutustumaan syvemmin juuri sen ryhmän toimintaan ja tapoihin. Osallistimme Hiipijöiden työntekijät yhteiseen työskentelyyn, jonka myötä Hiipijöiden työntekijät saivat kokemuksia ryhmäkohtaisen perehdytyskansion tekemisestä. Näitä kokemuksia Hiipijöiden työntekijät voivat jakaa muille työntekijöille. Näiden kokemusten myötä työntekijät voivat kehittää uusia ideoita ja malleja, joita toteuttaa ryhmäkohtaisiin perehdytyskansioihin.

Toiminnallisen osallistamisen menetelmänä käytimme luovia menetelmiä. Luovia menetelmiä käyttäen pyrimme siihen, että työntekijät itse tekivät ryhmäosuudesta heidän näköisensä. Nietosvuori (2008, 135–136) toteaa, että luovia menetelmiä käytetään sosiaalialan työmenetelminä. Luovien menetelmien työtavoissa painotetaan muun muassa yhteisöllisyyttä ja toiminnallisuutta. Niiden avulla voidaan saada uusia ulottuvuuksia esimerkiksi työilmapiirin ja tiimin toiminnan rakentamisessa sekä oman ammatillisen persoonan kehittämisessä.

Luovat menetelmät voivat olla esimerkiksi kuvallista ilmaisua, musiikkia, sanataidetta tai luovaa kirjoittamista (Nietosvuori 2008, 135). Käytimme Hiipijöiden työntekijöiden kanssa sekä sanallista että kuvallista työskentelyä. Käytimme erilaisia työskentelymenetelmiä herätelläksemme työntekijöiden ajatuksia ja ideoita ryhmäkohtaiseen perehdytyskansioon liittyen. Osana opintojamme on luovien menetelmien opintojaksoja, joissa olemme käyneet erilaisia harjoituksia ja menetelmiä läpi työelämää varten. Sovelsimme näistä harjoituksista muutamia työskennellessämme Hiipijöiden työntekijöiden kanssa.

Pidimme luovien menetelmien tuokion Hiipijöiden työntekijöille 25.4.2012. Tuokio kesti noin 45 minuuttia ja paikalla oli kolme vakituista työntekijää ja yksi sijainen. Aloitimme tuokion kuvallisella työskentelyllä. Laitoimme esille paljon erilaisia kuvia, joista jokainen sai valita yhden kuvan. Jokainen valitsi sellaisen kuvan, joka omasta mielestä kuvasti heidän ryhmäänsä. Tämän jälkeen jokainen näytti valitsemansa kuvan muille ja kertoi, miksi oli valinnut juuri kyseisen kuvan. Valitsimme tämän harjoituksen, koska kuvia voi tulkita monella eri tavalla ja jokainen voi nähdä kuvassa eri asioita. Koska

kyseessä oli ensimmäinen harjoitus, oli tärkeää, että jokainen sai itse valita minkä veran kertoo kuvasta muille. Valitsimme tehtävänannon sen vuoksi, että se pohjusti tulevaa työskentelyä.

Toisessa harjoituksessa käytimme sanallista työskentelyä. Harjoituksessa oli neljä erilaista lauseenalkua, jotka työntekijöiden tuli täydentää haluamallaan tavalla. Lauseenalut liittyivät ryhmään, ryhmän lapsiin ja työntekijöihin. Jokainen työntekijä täydensi lauseet, jonka jälkeen he kertoivat ne toisilleen. Harjoituksen tavoitteena oli kuvailua ryhmää haluamallaan tavalla. Lauseiden ei tarvinnut olla muodollisia, vaan ne saivat olla hauskoja ja omanlaisia. Valitsimme tämän harjoituksen, koska tämänkaltaista kuvailua tarvittiin seuraavassa harjoituksessa.

Viimeisen harjoituksen tarkoituksena oli kirjoittaa yhdessä kuvaus Hiipijöiden ryhmästä. Kuvaus sai olla minkälainen tahansa ja vapaamuotoinen. Hiipijöiden työntekijät valitsivat tekstin muodoksi runon. He kirjoittivat sen yhdessä hyödyntäen edellisen harjoituksen lauseita. Tämä runo päättyi Hiipijöiden ryhmäkohtaisen perehdytyskansion kanteen. Valitsimme tämän harjoituksen, jotta työntekijät pääsevät työskentelemään yhdessä ja miettimään, millainen heidän ryhmänsä on. Tämän tuokion tarkoituksena oli tehdä yhteinen kuvaus Hiipijät-ryhmästä. Tuokio oli onnistunut ja työntekijät lähtivät innolla työskentelemään. Tuokion tavoite saavutettiin, koska saimme työntekijät keskenään tekemään yhteistä tuotosta.

Käytimme dialogisen osallistamisen menetelminä keskusteluja, palavereja ja palautteita. Toukokuun puolella välissä osallistimme koko työyhteisöä kysymällä ensimmäistä kertaa palautetta ryhmäkohtaisesta perehdytyskansista. Kun kävimme työskentelemässä kevään aikana päiväkodilla, keskustelimme työntekijöiden kanssa kehitysideoista. Nämä keskustelut toimivat osallistamisen menetelmänä. Toukokuun lopussa ryhmäkohtaisen perehdytyskansion esittelytilaisuudessa keskustelimme työntekijöiden kanssa kansista. Samassa yhteydessä kysyimme toisen kerran palautetta.

Koimme, että käyttämiemme osallistamisen menetelmien avulla ryhmäkohtaisesta perehdytyskansista tuli Hiipijöiden näköinen. Mielestämme työyhteisön osallistaminen lisäsi työntekijöiden sitoutumista työskentelyyn, koska he saivat olla mukana päätösten teossa koko prosessin ajan. Tämä näkyi asenteiden muuttumisena myönteisemmäksi

ryhmäkohtaista perehdytyskansiota kohtaan. Työntekijöiden osallistaminen edesauttoi heidän ymmärrystään siitä, että kehittämistyötä tehdään heidän työnsä helpottamiseksi ja heitä varten.

## **9 Tuotoksen esittely**

Seuraavaksi esittelemme ryhmäkohtaisen perehdytyskansion ulkonäköä ja sisältöä. Kerromme myös kuinka olemme koonneet kansion sisällön. Ryhmäkohtaisen perehdytyskansion sisältö löytyy liitteestä 7. Vaitiolovelvollisuutemme vuoksi olemme poistaneet liitteistä lasten kuvat ja kuvaukset sekä päiväkodin turvallisuuteen liittyviä tietoja. Käytössämme oli päiväkodin muistitikku, johon teimme jokaiselle ryhmälle oman kansion. Näihin kansioihin kokosimme jokaisen ryhmän omat sivupohjat. Näin työntekijöiden on helppo löytää oman ryhmän tiedot ja päivittää niitä.

Hiipijöiden ryhmäkohtaisessa perehdytyskansiossa on yhteensä 11 sivua. Jokainen ryhmäkohtainen perehdytyskansio on väriltään keltainen (kuva 1). Päiväkodin johtajalta tuli väritoiveeksi keltainen, koska koko talon yhteinen perehdytyskansio on keltainen. Yhteneväisyyden vuoksi haluttiin kaikki perehdytyskansiot samanvärisiksi. Ryhmäkohtaisen perehdytyskansion kanteen liitettiin Hiipijöiden työntekijöiden tekemä runo. Kannessa lukee myös sen ryhmän nimi, kenen kansiosta on kyse. Ryhmäkohtaisen perehdytyskansion jokainen sivu laitettiin muovitaskuun, jotta sivut pysyisivät paremmassa kunnossa.



Kuva 1. Hiipijöiden ryhmäkohtainen perehdytyskansio

Ryhmäkohtaisen perehdytyskansion ensimmäinen sivu on sijaisinfo. Sivun väri on värillinen, jotta se huomataan heti. Sijaisinfo on ollut päiväkodissa käytössä jo aiemmin ja se haettiin mukaan kansioon. Sijaisinfo toimii kokoavana sivuna, jossa on olennaisimmat tiedot lapsista tiivistettynä. Sijaisinfossa on kerrottu ryhmän työntekijät, lasten allergiat, erityistarpeet, ruokailukäytännöt sekä pienryhmät. Sijaisinfo on laitettu ensimmäiseksi sivuksi, koska sijaisen tulee lukea se, vaikka muita sivuja ei ehtisikään heti lukea. Sijaisinfon jälkeen ryhmäkohtaisessa perehdytyskansiossa on sisällysluettelo. Sisällysluettelo on kirjoitettu lyijykynällä, joten siihen on helppo tehdä muutoksia. Kansiossa on värillinen sisällysluettelo ja välilehdet. Tämä helpottaa tietojen etsimistä kansioista.

## 9.1 Turvallisuus-osio

Turvallisuus-osiossa on yhteensä neljä sivua. Tämän osion tiedot on koottu koko talon perehdytyskansioista. Pyrkimyksenä oli tiivistää ja yksinkertaistaa tietoja lyhyeen muotoon. Halusimme tuoda vain pääasiat esille, jotka ovat tärkeitä sekä sijaiselle että vakiintuneelle työntekijälle. Tämän osion tiedot ovat jokaisessa ryhmäkohtaisessa perehdytyskansiossa samat, lukuun ottamatta poistumistiehen ja vaahtosammuttimeen liittyviä tietoja.

Ensimmäisellä sivulla on päiväkodin tärkeät yhteystiedot. Lisäksi on kerrottu mistä löytyvät vanhempien puhelinnumerot, lasten lääkkeet sekä ensiapukaappi. Olemme tummentaneet lauseenalut, joka helpottaa tietojen löytämistä. Ensiapukaapit on merkitty punaisella ristillä. Halusimme korostaa ensiapukaappien punaisen ristin merkitystä värjäämällä sanan punaiseksi.

Toiselta sivulta löytyy pelastustoiminta ja -ohjeet. Tälle sivulle olemme koonneet toimintaohjeita hätätilanteita varten. Nämä hätätilanteet ovat tulipalo, kemiallinen vaaratilanne, lapsen katoaminen tai karkaaminen sekä tapaturma- tai sairauskohtaustilanteet ja ensiapu. Jokaisen ryhmän ryhmäkohtaiseen perehdytyskansioon olemme kirjanneet sen ryhmän lähimmän poistumistien sekä ryhmän vaahtosammuttimen sijainnin. Nämä tiedot ovat tummennettuna, jotta ne erottuvat selvästi.

Kolmannella sivulla on ohjeita siihen, mitä tulee tehdä, jos lasta ei haeta tai ei voida luovuttaa vanhemmille. Sivulta löytyy yleiset ohjeet kyseisiin tilanteisiin. Lopuksi on mainittu millaisessa tilanteessa lasta ei saa luovuttaa vanhemmille. Tämä asia on korostettu asian tärkeyden vuoksi. Neljänneltä sivulta löytyvät ohjeet siihen, mitä tulee tehdä, jos lapsi loukkaantuu päiväkodissa ollessaan. Ohjeet on kirjoitettu siihen järjestykseen, kuin tilanteessa tulee toimia. Myös tällä sivulla tärkeät asiat on tummennettuna.

## **9.2 Ryhmä-osio**

Ryhmä-osiossa on sivuja yhteensä kolme. Tämän osion tiedot on kerätty Hiipijöiden omista asiakirjoista sekä työntekijöiden kanssa käydyistä keskusteluista. Tämä osio on jokaisella ryhmällä omanlainen.

Ensimmäiselle sivulle on kerätty tiedot koko talon päivärytmistä sekä Hiipijöiden työntekijöiden vuoro-kohtaisista työtehtävistä. Vuoro-kohtaiset työtehtävät ovat esillä ryhmän seinällä, mutta työntekijöiden mielestä oli tärkeää laittaa ne myös ryhmän tietoihin. Toisella sivulla on esillä Hiipijöiden viikko-ohjelma. Tämä ohjelma pysyy samana viikosta toiseen. Tämä haluttiin esille sen vuoksi, että sijainen tietää millaista toimintaa tulisi suunnitella ja toteuttaa minäkin päivänä. Lisäksi tällä sivulla on lueteltuna pienryhmät sekä pienryhmiin liittyvä ohje.

Kolmannelle sivulle on koottu Hiipijät-ryhmän omat säännöt. Hiipijöiden työntekijät kokosivat yhdessä säännöt. Nämä säännöt olivat työntekijöille itsestään selviä, mutta niitä ei ollut kirjattu mihinkään aiemmin. Vaikka ryhmän säännöt ovat selvät työntekijöille, he eivät kuitenkaan oleta, että ne olisivat sijaisille itsestään selvyyksiä. Tämän vuoksi säännöt haluttiin ryhmän omaan osioon.

### 9.3 Lasten kuvat ja kuvaukset

Liitteeseen 7 lasten kuvaukset -kohtaan olemme tehneet kuvitteellisen esimerkin siitä, millainen kuvaus lapsesta voisi olla. Olemme itse laatineet esimerkkikuvauksen, joka ei perustu lasten todellisiin tietoihin. Kyseinen esimerkki antaa lukijoille ymmärryksen siitä, millainen kuvaus voisi olla. Esimerkkikuvaus on tehty liitteessä olevalle sivupohjalle. Teimme lasten kuvauksia varten valmiit sivupohjat. Tähän pohjaan työntekijä voi lisätä lapsen kuvan sekä kirjoittaa tietoja lapsesta. Teimme myös valmiiksi lauseenalut, joita on helppo jatkaa. Tällöin jokaisesta lapsesta on esillä samankaltaiset tiedot. Tämä sivupohja on tallennettu päiväkodin muistitikulle.

Hiipijät-ryhmän lasten kuvauksia on yhteensä kolme sivua. Yhdellä sivulla on neljän lapsen kuvaukset valokuvien kera. Lapsesta on kerrottu kuvan alla lapsen nimi ja ikä. Lisäksi on kerrottu mistä lapsi pitää ja mistä ei pidä. Esille on myös tuotu lapsen mahdolliset allergiat ja lääkkeet. Lopuksi on mainittu, mitä erityistarpeita lapsella on, tai mitä tulee ottaa erityisesti huomioon lapsen kanssa toimiessa. Erityisen tärkeät tiedot, esimerkiksi lääkkeen nimet, olemme tummentaneet lasten tietoihin.

Tämän osuuden liittäminen ryhmäkohtaiseen perehdytyskansioon katsottiin tärkeäksi, koska lasten tärkeät tiedot tulee olla nopeasti katsottavissa. Sijaisille lasten kuvaukset antavat tietoa lapsesta ja hän pystyy yhdistämään tämän avulla lapsen ja nimen paremmin toisiinsa. Voi olla tilanteita, joissa ei ole paikalla vakituista työntekijää, jolloin on käytännöllistä, että sijainen pystyy tarkistamaan lapsen tiedot nopeasti kansioista. Vakituisten työntekijöiden kannalta koettiin merkittäväksi, että tietoja kirjoittaessa täytyy miettiä jokaisen lapsen kohdalla, mitkä asiat ovat olennaisia tietää lapsesta. Tämä myös lisää työntekijän tietämystä lapsesta.

## 10 Pohdinta

Pohdinnassa arvioimme opinnäytetyön prosessia ja tarkastelemme oppimiskokemuksiimme. Pohdimme työyhteisön kanssa toimimista sekä Hiipijät-ryhmän kanssa tehtyä yhteistyötä. Lisäksi arvioimme asettamiemme tavoitteiden toteutumista. Sovelsimme opinnäytetyössämme laadullisen tutkimuksen luotettavuuden ja eettisyyden periaatteita. Pohdimme toteutuvatko nämä periaatteet opinnäytetyössämme. Lopuksi olemme koonneet jatkotutkimus- ja kehittämisideoita.

### 10.1 Prosessin arviointia ja oppimiskokemuksia

Prosessin alussa teimme yhteisen aikataulun työyhteisön kanssa. Tämä aikataulu helpotti työskentelyä ja jäsensi prosessin eri vaiheita. Keväällä 2012 teimme opinnäytetyötä samanaikaisesti työharjoittelujakson kanssa. Sovimme viikko kerrallaan milloin teemme opinnäytetyötä ja milloin olemme harjoittelussa. Ilmoitimme selkeästi päivät milloin olemme Reijolan päiväkodilla. Tämän avulla työyhteisö osasi varautua meidän tuloomme ja varasi aikaa sekä tilat yhteistä työskentelyä varten. Erityisen tärkeää aikatauluttaminen oli Hiipijöiden työntekijöiden kanssa. He osasivat organisoida oman työnsä niin, että meidän oli tarvittaessa mahdollista saada apua joltakin työntekijältä.

Työskentelyn aikana opimme ymmärtämään työyhteisön merkityksen kehittämistyössä. Pyrimme antamaan työntekijöille mahdollisuuksia osallistua kehittämistyöhön, jotta työntekijät sitoutuisivat yhteiseen tavoitteeseen. Vartiaisen ja Kujalan (1999, 17, 97) mukaan työntekijöiden mahdollisuus osallistua omaa työtä koskevaan päätöksentekoon sitouttaa työntekijät tavoitteeseen. Mielestämme kehittämistyötä tehdessä on tärkeää, että työyhteisöllä on halu ja innostus kehittää työtapoja ja -menetelmiä. Roti (2001, 205–206, 220) toteaa, että työyhteisölle tulee tiedottaa ajoissa työyhteisössä tapahtuvasta muutoksesta. Myös meidän mielestämme työyhteisöllä tulee olla tarpeeksi tietoa työpaikalla tapahtuvasta kehittämistyöstä. Tämän avulla työntekijöiden on helpompi ymmärtää kehittämistyön vaikutus omaan työhön, mikä osaltaan vaikuttaa työntekijöiden asenteeseen ja haluun osallistua kehittämistyöhön. Työyhteisön asenne vaikuttaa kehit-



tämistyöhön sitoutumiseen ja päämäärän saavuttamiseen. Myös työyhteisön innostuneisuudella on merkitystä kehittämistyön lopputulokseen.

Kehittämistyössä on tärkeää miettiä erilaisia keinoja, miten tehdä kehittämistyötä työyhteisön kanssa. Koska työyhteisöjä ja -tiimejä on erilaisia, kaikki työmenetelmät eivät välttämättä sovi kaikille yhtä hyvin. Tämän vuoksi on aluksi hyvä tutustua työyhteisöön, jonka jälkeen on helpompi lähteä valitsemaan keinoja, joilla saada työntekijät mukaan kehittämistyöhön. Lisäksi erilaisia menetelmiä kannattaa käyttää monipuolisesti hyväksi. Tuomisto (1997, 15) toteaa, että muutoksen toteuttamistavasta riippuu se, kuinka muutokseen sopeudutaan. Lisäksi Vartiainen ja Kujalan (1999, 15) mukaan uudistumiseen sopeutuminen vaatii, että uudistuksesta koetaan olevan hyötyä itselle. Kiinnitimme huomiota siihen, että kaikki työntekijät eivät välttämättä heti olleet innokkaita kehittämään uudenlaista työmallia. Tämän vuoksi työntekijöille oli annettava aikaa omaksua asia ja löytää itselle hyöty kyseisestä asiasta. Voi kuitenkin olla, että osa työntekijöistä näkee ryhmäkohtaisen perehdytyskansion hyödyt vasta sitten, kun on itse käyttänyt valmista kansiota omassa työssään. Vartiainen ja Kujala (1999, 15) toteavat, että muutosvastarinta voidaan nähdä hyvänä asiana. Huomasimme työskentelyn aikana, että joillakin työntekijöistä oli ennakkoluuloja ryhmäkohtaisen perehdytyskansion tarpeellisuutta kohtaan. Näiden työntekijöiden epäilyt muutosta kohtaan eivät välttämättä ole pahasta, koska tällöin perustelimme muutosta sekä itsellemme että työyhteisölle. Jos työyhteisössä on kiire, kehittämistyölle tulisi varata aikaa ja mahdollistaa aiheeseen paneutuminen. Kiire työyhteisössä voi estää kehittämistyöhön sitoutumista.

Työyhteisön kanssa toimiminen oli ajoittain haastavaa. Haastavaksi työskentely muodostui työntekijöiden kiireiden ja eri työvuorojen vuoksi. Lisäksi kevään aikana työntekijöitä oli jonkin verran poissa, jonka vuoksi paikalla oli sijaisia. Tämän vuoksi työntekijöissä oli hieman vaihtuvuutta. Kuten Reunamo (2007, 123) on todennut, sijaisuudet ja työntekijöiden vaihtuvuus hankaloittavat suunnitelmien toteuttamista päiväkotiympäristössä. Huomasimme, että ennalta sovitut palaveriajat eivät sopineet kaikille ja tämä näkyi palaverien osanottajamäärässä. Koska sijaiset eivät tienneet mistä meidän projektissa on kyse, he eivät katsoneet tarpeelliseksi tulla palaveriin mukaan. Väliaikaisen henkilöstövajauksen vuoksi työntekijöiden oli vaikea irrottautua perustyöstään. Näiden asioiden vuoksi työyhteisön saaminen mukaan yhteiseen työskentelyyn oli välillä hankalaa. Vaikka saimme muutamalta sijaiselta palautetta ryhmäkohtaisesta perehdytyskan-

siosta, olisimme kuitenkin voineet hyödyntää muitakin sijaisia enemmän. Olisimme voineet käydä kysymässä heiltä mielipiteitä ja palautetta ryhmäkohtaisesta perehdytyskansiosta. Ollessamme päiväkodilla olisimme voineet ottaa selvää, onko jossakin ryhmässä paikalla sijaista, jonka kanssa olisimme voineet käydä keskustelemassa aiheesta.

Ranteen (2006, 21) mukaan työntekijöiltä vaaditaan tiivistä viestintää ja palautteiden antamista, jotta yhteiset tavoitteet voidaan saavuttaa. Haasteeksi muodostui se, että työntekijät eivät itse antaneet aktiivisesti palautetta. Saimme työntekijöiltä palautetta vain silloin, kun menimme sitä henkilökohtaisesti pyytämään. Ensimmäisen kerran palautetta kysyessämme annoimme työntekijöille mahdollisuuden antaa vapaasti palautetta ilman valmiita kysymyksiä. Tällöin saimme vain muutaman vastauksen. Jotta olisimme saaneet enemmän vastauksia, olisimme voineet laatia valmiit kysymykset, joihin työntekijöiden olisi ollut ehkä helpompi lähteä vastaamaan. Vartiainen ja Kujala (1999, 97) ovatkin todenneet, että kehittämistyössä jatkuva palaute antaa suunnan toiminnalle. Myös Ranne (2006, 27) korostaa, että ilman palautteen saamista työssä onnistuminen ja hyvän tuloksen saavuttaminen on hankalaa. Ryhmäkohtaisen perehdytyskansion esittelytilaisuuteen ja toiseen palautekyselyyn osallistui vain kuusi työntekijää. Olisimme voineet ottaa enemmän vastuuta esittelytilaisuuden tiedottamisesta työntekijöille. Esimerkiksi olisimme voineet käydä kertomassa ryhmässä tilaisuudesta ja toivottaa heidät tervetulleiksi sinne. Lisäksi olisimme voineet tehdä julisteen kahvihuoneen seinälle, joka olisi muistuttanut työntekijöitä tilaisuudesta. Olisimme voineet myös houkutella työntekijöitä osallistumaan tilaisuuteen kahvitarjoilun avulla, sillä esittelytilaisuus oli kahvitauon aikana.

Vartiainen ja Kujala (1999, 8–9) korostavat yhteistyön merkitystä kehittämistyössä, koska hyvä yhteishenki ja yhteistyö motivoivat kehittämään työympäristöä. Myös Kjeelinin ja Kuusiston (2003, 31) mukaan yhteistyö on välttämätöntä, kun halutaan saada aikaan uudistuksia. Koimme prosessin aikana yhteistyön Hiipijät-ryhmän kanssa merkittäväksi ryhmäkohtaisen perehdytyskansion onnistumisen kannalta. Yhteistyö Hiipijöiden työntekijöiden kanssa oli luontevaa ja joustavaa. Molemmat osapuolet pitivät kiinni sovituista asioista, jolloin prosessi eteni suunnitellun mukaisesti. Mielestämme yhteistyö Hiipijöiden työntekijöiden kanssa oli antoisaa, koska saimme tutustua työntekijöihin ja ryhmään hieman paremmin kuin muihin työntekijöihin ja ryhmiin. Luovien menetelmien tuokioon työntekijät lähtivät rohkeasti mukaan, vaikka aluksi he hieman

epäröivät toimintaan osallistumista. Yhteistyö sujui hyvin myös sen vuoksi, että Hiipijöiden työntekijät selvästi halusivat työskennellä kanssamme päämäärän saavuttamiseksi. Hiipijöiden työntekijät panostivat yhteiseen työskentelyyn ja he olivat selvästi tiiminä pohtineet, mikä merkitys ryhmäkohtaisella perehdytyskansiolla on heidän työssään.

Piironen-Malmi ja Strömberg (2008, 25) korostavat, että varhaiskasvatuksessa tavoitteena on edistää lapsen kokonaisvaltaista hyvinvointia. Opimme päiväkotiympäristössä työskennellessämme, että asiakkaan eli lapsen edun huomioiminen on aina pääasia. Kun pohditaan päiväkodin turvallisuusasioita, kaikki asiat pyritään tehdä niin, että lapsen turvallisuudesta ja hyvinvoinnista huolehditaan. Mikkolan ja Nivalaisen (2009, 59–60) mukaan työyhteisöllä tulee olla selkeät ja yhteiset näkemykset perustehtävästä. Näin ollen henkilöstön vaihtuminen otetaan huomioon työtä tehdessä. Mielestämme tämä on tärkeää, jos työntekijöiden vaihtuvuutta on paljon. Sosiaali- ja terveysalan tutkimus- ja kehittämiskeskuksen (2005) laatimassa valtakunnallisessa varhaiskasvatussuunnitelmassa painotetaan sitä, että lapsen perustarpeista huolehditaan sekä lapsen kokonaisvaltainen turvallisuus taataan päivähoidossa päivän aikana. Ymmärsimme, että myös sijaisen on pystyttävä takaamaan lapsen turvallisuus ja huolehtimaan lapsen yksilöllisistä perustarpeista. Tästäkin näkökulmasta katsottuna lasten kuvaukset ryhmäkohtaisessa perehdytyskansiossa ovat olennaiset.

Kupias ja Peltola (2009, 19) toteavat, että sijaisen perehdyttäminen tulee olla tehokasta ja ohjeiden selkeitä, jotta sijainen pystyy aloittamaan työt mahdollisimman nopeasti. Prosessin aikana ymmärsimme, että kun sijainen perehdytetään hyvin työhönsä ja talon tapoihin, edistetään samalla lapsen turvallisuutta päiväkodissa. Työturvallisuuslaki (2002/738) määrittää, että työntekijä on perehdytettävä riittävästi työhön, työpaikan työolosuhteisiin ja turvallisiin työtapoihin ennen uuden työn aloittamista. Myös Räsänen (1994, 234) korostaa, että uusi työntekijä tulee perehdyttää työhönsä siten, että hän noudattaa sekä omaa että muiden turvallisuutta. Tämän vuoksi mielestämme perehdyttäminen tulisi rakentaa siten, että sijaisen ollessa vain muutaman päivän töissä, hän saa tiedon hänen työhönsä liittyvistä olennaisimmista asioista. Nämä tulisi olla sellaisia asioita, jotka edistävät lapsen turvallisuuden lisäksi sijaisen sekä muiden työntekijöiden turvallisuutta. Näin perehdytettäessä varhaiskasvatuksen laatu päiväkotiympäristössä pystytään takaamaan myös sijaisen työskentelyssä. Hyvä perehdyttäminen takaa myös sen, että sijainen pääsee mahdollisimman pian tekemään perustyötä ryhmässä. Lisäksi

Kupiaksen ja Peltolan (2009, 70) mukaan uutta työntekijää helpottaa, jos työpisteessä on kerätty kaikki tärkeimmät tiedot yhteen paikkaan. Mielestämme sijaisen kannalta on tärkeää, että ryhmäkohtaiseen perehdytyskansioon on koottu olennaisimmat tiedot, jolloin työskentely on sujuvampaa ja sijainen tietää mitä tehdä. Ei voi olettaa, että sijainen omaksuisi kaiken tiedon heti, joten on tärkeää, että on materiaalia mihin palata esimerkiksi tilanteissa, jolloin työskentelee yksin.

Ryhmäkohtaisen perehdytyskansion merkityksen ymmärsimme entistä paremmin silloin, kun peilasimme sen tarpeellisuutta omaan tulevaan työhömmе. Merkitys korostui myös silloin, kun pohdimme millaista on ollut olla opiskelijan roolissa päiväkodeissa. Ryhmäkohtaisen perehdytyskansion sisältöä laatiessamme pohdimme, millaista tietoa me haluaisimme kansion sisältävän, jos itse olisimme sijaisia. Tämän kautta asian pohdittaminen toi uutta näkökulmaa siihen, mitkä asiat ovat tärkeitä. Sijaisen näkökulmasta katsottuna halusimme kiinnittää huomiota myös tekstin selkeyteen ja ymmärrettävyyteen.

Työskentelymme työparina oli helppoa ja sujuvaa. Koska tunnemme toisemme jo entuudestaan, tiedämme toistemme työskentelytavat. Tämän vuoksi työskentely sujui ongelmitta. Työskentelytapamme ovat toisiaan täydentäviä, jolloin keskittyminen pysyy asiassa. Yhteisen aikataulun sopiminen ei tuottanut ongelmia, vaan saimme aikataulut sopimaan hyvin yhteen. Prosessin aikana jaoimme vastuuta ja työskentelimme myös itsenäisesti. Pystymme luottamaan siihen, että tehtävät hoituvat ja sovitussa aikataulussa pysytään. Vaikka välillä omien aikataulujen vuoksi tuli välejä, jolloin emme työskennelleet, se ei haitannut prosessin etenemistä. Ojasalon ym. (2009, 46) mukaan kehittämistyötä tulisi raportoida koko kehittämisprosessin ajan ja kirjoittaminen tulisi aloittaa jo prosessin alussa. Meille kuitenkin oli luontaisempaa raportoida prosessia ja tapahtumia vasta jälkeinpäin. Koimme helpommaksi keskittyä ensin toimintaan ja sen jälkeen raportointiin. Juuri tämän vuoksi opinnäytetyöpäiväkirjan merkitys korostui muistin tukena toimimiseen.

## 10.2 Tavoitteiden toteutumisen arviointia

Tavoitteenamme opinnäytetyössämme oli tehdä toimiva ryhmäkohtainen perehdytyskansio työntekijöiden arkikäyttöön. Hiipijät-ryhmässä oli paljon sellaista tietoa, jota ei ollut kirjattu muistiin. Kupias ja Peltola (2009, 89–91) kutsuvat tällaista tietoa tiimikohtaiseksi tiedoksi, jota uusi työntekijä ei voi osata tullessaan uuteen paikkaan töihin. Kansioon on koottu myös Hiipijät-ryhmän työntekijöiden välistä tietoa, jota ei ollut aiemmin kirjattu. Ryhmäkohtaiseen perehdytyskansioon on koottu toimintatapoihin ja asiakkaisiin liittyvää tietoa, jota tarvitaan arkikäytössä ja se on helposti löydettävissä kansiota. Myös Räsänen (1994, 234) mielestä perehdyttämällä tulee tutustua toimintaympäristön tapoihin. Lisäksi Kankaan ja Hämäläisen (2007, 2) mukaan perehdyttämisen avulla työntekijän tulee tutustua asiakkaisiin. Ryhmäkohtainen perehdytyskansio soveltuu arkikäyttöön hyvin myös sen vuoksi, koska kansio on nopeasti luettavissa työn ohessa, eikä paneutumiseen tarvitse varata paljon aikaa. Mielestämme ryhmäkohtainen perehdytyskansio on toimiva myös työntekijöiden arkikäytössä.

Ryhmäkohtaisen perehdytyskansion tavoitteena oli, että sijaiset, uudet ja pidempään työssä olleet työntekijät voivat hyödyntää perehdytyskansiota työssään. Ryhmäkohtainen perehdytyskansio on erittäin hyödyllinen sijaisille, koska siinä on oleellinen tieto, mitä sijaisen tulee tietää. Kuten Kupias ja Peltola (2009, 47, 57) ovat todenneet, kokenut työntekijä joutuu miettimään omaa työtään ja osaamistaan uuden työntekijän perehdyttämisen kautta. Tämän vuoksi koemme, että pidempiaikaisessa työsuhteessa oleville työntekijöille ryhmäkohtaisesta perehdytyskansiota on hyötyä. Ryhmäkohtainen perehdytyskansio on tukena ja työvälineenä sijaisen perehdyttämisessä. Lisäksi kansion tekemisen ja päivittämisen myötä työntekijän tulee pohtia, mikä omassa työssä on tärkeää. Työntekijä voi hyödyntää lasten kuvauksia omassa työssään muistin virkistäjänä. Näiden asioiden vuoksi tavoite on toteutunut.

Tavoitteenamme oli tehdä sisällöstä informatiivinen sekä kätevä ja nopea päivittää. Kuten Kangas ja Hämäläinen (2007, 11) ovat todenneet, lyhytaikaisten sijaisten perehdyttämisessä on tärkeää, että ohjeet ovat selkeät ja oheisaineisto on ajan tasalla. Ryhmäkohtaiseen perehdytyskansioon on koottu vain kaikki oleellinen tieto tiiviisti. Lisäksi sivupohjista tuli helpot käyttää. Kaikki sivut eivät vaadi jatkuvaa päivittämistä, vaan

lähinnä lasten tiedot vaativat jatkuvampaa päivittämistä. Edellä mainittujen asioiden vuoksi tavoitteeseen on päästy.

### 10.3 Luotettavuus ja eettisyys

Vilkan ja Airaksisen (2003, 19) sekä Ojasalon ym. (2009, 30) mukaan opinnäytetyöpäiväkirjan muistiinpanot ovat erittäin tärkeitä. Pidimme koko prosessin ajan opinnäytetyöpäiväkirjaa. Kirjasimme opinnäytetyöpäiväkirjaan tärkeimpiä esiin tulleita asioita ja niiden perusteluja. Lisäksi kirjasimme ylös prosessin aikataulua. Nämä muistiinpanot toimivat muistimme tukena opinnäytetyöraporttia kirjoittaessamme. Koimme nämä muistiinpanot hyödyllisinä, koska olimme kirjoittaneet tapahtumista ja asioista tarkasti ja johdonmukaisesti. Mielestämme tämä lisää myös opinnäytetyömme luotettavuutta, koska asiat ovat dokumentoitu päiväkirjaan.

Eskola ja Suoranta (1998, 52–53) korostavat, että tutkimusluvan täytyy olla kunnossa tutkimuksen eettisyyden ja luotettavuuden vuoksi. Jotta opinnäytetyömme täyttää luotettavuuden ja eettisyyden kriteerit, halusimme selvittää tutkimusluvan kuntoon. Saatuamme tutkimusluvan, huomasimme, että lupa oli myönnetty eri ajalle kuin olimme lupaa hakeneet. Juttelimme asiasta opettajiemme kanssa ja päädyimme, että asia on hyvä selvittää päivähoiton johtajan kanssa. Mielestämme asia oli tärkeä selvittää sen vuoksi, että toimimme eettisesti tehdessämme opinnäytetyötä. Halusimme selvittää asian myös toimeksiantajan vuoksi, jotta meillä oli lupa tehdä toimintasuunnitelman mukaista toimintaa päiväkodissa. Kiinnitimme prosessin aikana huomiota vaitiolovelvollisuuteemme. Olimme erityisen tarkkoja työskennellessämme lasten kuvien ja tietojen kanssa. Käsittelimme näitä tietoja vain päiväkodin tiloissa, emmekä tallentaneet lapsia koskevia tiedostoja henkilökohtaisille muistitikuillemme. Tämän vuoksi myöskään opinnäytetyömme liitteenä ei ole kuvia tai tietoja lapsista. Neuvottelimme myös päiväkodin johtajan kanssa siitä, mitä asioita saamme julkaista ryhmäkohtaisesta perehdytyskansioista opinnäytetyössämme. Halusimme noudattaa vaitiolovelvollisuutta myös tässä asiassa.

Hyödynsimme opinnäytetyössämme laadullisen tutkimuksen luotettavuutta ja eettisyyden periaatteita. Sekä Ojasalo ym. (2009, 48) että Eskola ja Suoranta (1998, 56) korostavat, että kehittämistyön kohteena oleville työntekijöille tulee kertoa riittävästi kehit-

tämistyöstä, sen luonteesta ja tavoitteista. Pidimme tärkeänä kertoa työntekijöille mitä ja miksi olemme tekemässä sekä mikä heidän roolinsa on. Tämä sen vuoksi, että jokainen työntekijä tietäisi, mitä on tulossa ja mitä heiltä odotetaan. Korostimme työntekijöille heidän anonymiteettiään ja vapaaehtoisuuttaan. Kerroimme työntekijöille, että jokainen saa osallistua toimintaan sen verran kuin itsestä tuntuu parhaalta. Ryhmähaastattelujen alussa muistutimme, että ryhmähaastatteluihin osallistuminen ei ole pakollista. Ryhmähaastattelujen yhteydessä toimme myös esille, että kenenkään vastauksia ei voida tunnistaa missään yhteydessä. Olimme saaneet päiväkodin johtajalta suullisen luvan haastatella työntekijöitä. Tämän lisäksi jokaisen ryhmähaastattelun alussa kysyimme suullisen luvan työntekijöiltä tietojen nauhoittamiseen ja käyttämiseen sekä havainnointiin. Kerroimme työntekijöille avoimesti, että tulemme havainnoimaan ryhmähaastattelutilanteita, ja miten mahdollisesti tulemme käyttämään havainnoista saatuja tietoja. Lisäksi toisen palautekyselyn alussa kysyimme luvan saadaksemme käyttää palautteita opinnäytetyössämme. Muistutimme myös, että kenenkään yksittäisiä vastauksia ei voida tunnistaa opinnäytetyöstämme. Mielestämme toiminnassamme toteutuivat luotettavuuden ja eettisyyden periaatteet.

#### **10.4 Jatkotutkimus- ja kehittämisideat**

Päiväkodissa perehdyttämistä tulee kehittää ja tiedot tulee pitää ajan tasalla koko ajan. Myös keinot, joilla perehdytetään, tulisi pitää ajanmukaisina. Näiden asioiden vuoksi esille on tullut monia asioita, joita voisi jatkossa tutkia ja kehittää. Arvioimalla ryhmäkohtaisen perehdytyskansion toimivuutta ja sisältöä, kansiota voi kehittää toiveiden mukaisesti. Arvioinnin ja palautteen avulla voidaan selvittää, vastaako ryhmäkohtainen perehdytyskansio työntekijöiden tarpeita ja miten sitä tulisi kehittää. Palautetta voisi kysyä koko työyhteisöltä sekä sen hetken sijaisilta. Yksi hyvä tutkimuksen aihe on, että onko ryhmäkohtaisesta perehdytyskansioista hyötyä verrattuna koko talon perehdytyskansioon.

Kehittämämme ryhmäkohtainen perehdytyskansio vaatii päivittämistä. Päivittämiseen liittyviä jatkotutkimusideoita voisi olla esimerkiksi se, onko päivittäminen yksinkertaista vai viekö se liikaa aikaa ja onko sivupohjat yhä toimivia. Lisäksi voisi tutkia ovatko työntekijät sitoutuneet ryhmäkohtaisen perehdytyskansion päivittämiseen.

Ryhmäkohtaisen perehdytyskansion laatimiseen voi ottaa mukaan lasten näkökulman. Esimerkiksi omahoitajat voisivat laatia lasten tiedot yhdessä lapsen kanssa. Lasten kanssa yhdessä tietojen täyttäminen voi syventää tuntemusta lapsesta, mutta myös lapsi oppii tuntemaan omahoitajaa paremmin. Tällöin kuvauksesta tulisi enemmän lapsen näköinen. Tämänkaltainen työskentely vahvistaa lapsen ja työntekijän välistä vuorovaikutusta. Lisäksi ryhmäkohtaisen perehdytyskansion laatimiseen voisi ottaa vanhemman näkökulman huomioon. Vanhemmille voisi tehdä kyselyn, jossa otetaan selvää, mitä vanhemman mielestä päiväkodin työntekijöiden tulisi tietää heidän lapsestaan. Kyselyn voisi esimerkiksi kohdistaa lapsen kiinnostuksen kohteisiin.



## Lähteet

- Abrams, A-M. 2011. Työyhteisön vaikutus lapsen hyvinvointiin päiväkodissa. Perehdytyskansio päiväkotikielen Metsäkeijuun. Turun ammattikorkeakoulu. Sosiaalialan koulutusohjelma. Opinnäytetyö.  
[https://publications.theseus.fi/bitstream/handle/10024/36574/Abrams\\_Ann-Marie.pdf?sequence=1](https://publications.theseus.fi/bitstream/handle/10024/36574/Abrams_Ann-Marie.pdf?sequence=1). 6.9.2012.
- Antman, A. 2001. Työyhteisön kehittäminen. Teoksessa Suurnäkki, T. & Kajanne, R. (toim.) Päivähoidon työsuojelu- ja kehittämisopas. Helsinki: Työturvallisuuskeskus, 9–19.
- Eskola, J. & Suoranta, J. 1998. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Tampere: Vastapaino.
- Helenius, A., Karila, K., Munter, H., Mäntynen, P. & Siren-Tiusanen, H. 2002. Pienet päivähoitossa: Alle kolmivuotiaiden lasten varhaiskasvatuksen perusteita. Helsinki: WSOY.
- Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 2000. Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: yliopistopaino.
- Hujala, E. & Fonsen, E. 2011. Varhaiskasvatuksen laadunarviointi ja pedagoginen kehittäminen. Teoksessa Hujala, E. & Turja, L. (toim.) Varhaiskasvatuksen käsikirja. Jyväskylä: PS-kustannus, 312–327.
- Hujala, E., Puroila, A-M., Parrila, S. & Nivala, V. 2007. Päivähoidosta varhaiskasvatukseen. Hyvinkää: Edufin.
- Juuti, P. & Vuorela, A. 2002. Johtaminen ja työyhteisön hyvinvointi. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.
- Kangas, P. & Hämäläinen, J. 2007. Perehdyttämisen suunnittelu ja toteutus. Työturvallisuuskeskus.
- Keskinen, S. 1999. Päiväkotikielen ja työyhteisön toimivuus. Teoksessa Keskinen, S. & Virtanen, N. (toim.) Päiväkotikielen ja työyhteisönä. Helsingin yliopiston Lahden tutkimus- ja koulutuskeskus, 7–19.
- Kiviaho, S. 2011. Perehdytyskansio päiväkotiin. Vaasan ammattikorkeakoulu. Sosiaalija terveystieteiden osasto. Opinnäytetyö.  
[https://publications.theseus.fi/bitstream/handle/10024/38412/Kiviaho\\_Suvi.pdf?sequence=1](https://publications.theseus.fi/bitstream/handle/10024/38412/Kiviaho_Suvi.pdf?sequence=1). 6.9.2012.
- Kjelin, E. & Kuusisto, P-C. 2003. Tulokkaasta tuloksetekijäksi. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.
- Koivunen, P-L. 2009. Hyvä päivähoito. työkaluja sujuvaan arkeen. Juva: WS Bookwell Oy.
- Kuikko, T. 2002. Esimiehen työsuojeluvastuu. Tampere: Tammer-Paino Oy.
- Kupias, P. & Peltola, R. 2009. Perehdyttämisen pelikentällä. Helsinki: Palmenia.
- Laki lasten päivähoitosta 36/1973.
- Laki yhteistoiminnasta yrityksissä 334/2007.
- Lepistö, I. 2004. Työpaikkakouluttajan käsikirja. Työturvallisuuskeskus. Helsinki: Alfabox Oy.
- Lindström, K. 1994. Työyhteisön kehittämisen suuntaukset. Terve yksilö ja terve työyhteisö. Teoksessa Lindström, K. (toim.) Terve työyhteisö. Kehittämisen malleja ja menetelmiä. Helsinki: Työterveyslaitos, 13–28.
- Mikkola, P. & Nivalainen, K. 2009. Lapselle hyvä päivä tänään: Näkökulmia 2010-luvun varhaiskasvatukseen. Saarijärvi: Saarijärven Offset Oy.
- Moilanen, L. 1995. Ryhmähaastattelu työyhteisössä. Tiedonkeruun ja vaikuttamisen väline. Helsinki: Työterveyslaitos.

- Nietosvuori, L. 2008. Luovat ja toiminnalliset menetelmät sosionomin työssä. Teoksessa Viinamäki, L. (toim.) 14 puheenvuoroa sosionomien (AMK) asemasta Suomen hyvinvointiasiantuntijajärjestelmässä. Kemi: Kemi-Tornion ammattikorkeakoulu, 135–142.
- Ojanen, S. 2000. Ohjauksesta oivallukseen: Ohjausteorian kehittelyä. Saarijärvi: Saarijärven Offset Oy.
- Ojasalo, K., Moilanen, T. & Ritalahti, J. 2009. Kehittämistyön menetelmät. Uudenlaista osaamista liiketoimintaan. Helsinki: WSOYpro Oy.
- Piironen-Malmi, U. & Strömberg, S. 2008. Välittämisen pedagogiikka. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.
- Ranne, J. 2006. Anna palaa!: Käytännön palautetaitokirja. Mielikirjat.
- Reunamo, J. 2007. Tasapainoinen varhaiskasvatus. Erilaisia tapoja suhtautua muutokseen. Helsinki: WSOY Oppimaterialit Oy.
- Roti, O. 2001. Työnilo. Organisaation voimavara. Helsinki: Tammi.
- Räsänen, J. 1994. Työvalmennus. Opetus ja oppiminen käännekohdassa. Juva: WSOY.
- Salmela, T. 1997. Asiakaspalautteen haaste: Menetelmiä ja esimerkkejä. Stakes. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.
- Sosiaali- ja terveysalan tutkimus- ja kehittämiskeskus. 2005. Varhaiskasvatuksen perusteet. Saarijärvi: Gummerus Kirjapaino Oy. <http://www.thl.fi/thl-client/pdfs/7eef5448-e8a3-4887-ab97-19719ea74066>. 10.3.2012.
- Sulkunen, P. 1990. Ryhmähaastattelujen analyysi. Teoksessa Mäkelä, K. (toim.) Kvalitatiivisen aineiston analyysi ja tulkinta. Helsinki: Gaudeamus, 264–285.
- Toikko, T. & Rantanen, T. 2009. Tutkimuksellinen kehittämistoiminta. Näkökulmia kehittämisprosessiin, osallistamiseen ja tiedontuotantoon. Tampere: Tampere university press.
- Tuomisto, J. 1997. Työelämän uudet oppimisvaatimukset. Lähtökohdat, haasteet ja ongelmat. Teoksessa Sallila, P. & Tuomisto, J. (toim.) Työn muutos ja oppiminen. Aikuiskasvatuksen 38. vuosikirja. Helsinki: BTJ Kirjastopalvelu Oy, 11–55.
- Työsopimuslaki 55/2001.
- Työturvallisuuslaki 738/2002.
- Vartiainen, M. & Kujala, P. 1999. Kaikki mukaan. Yhdessä kehittämisen käsikirja. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Veikkola, H-K. & Keskinen, S. 1999. Stressinhallinta päiväkotien työyhteisössä. Teoksessa Keskinen, S. & Virtanen, N. (toim.) Päiväkoti työyhteisönä. Helsingin yliopiston Lahden tutkimus- ja koulutuskeskus, 32–51.
- Verve. 2012. Perehdytyksen tukimateriaalia. [http://www.verve.fi/Suomeksi/Konsultointi/Paivahoito/Perhepaivahoidon\\_kehittamisvalikko/Perehdytyksen\\_tukimateriaalia](http://www.verve.fi/Suomeksi/Konsultointi/Paivahoito/Perhepaivahoidon_kehittamisvalikko/Perehdytyksen_tukimateriaalia). 6.9.2012.
- Vilka, H. & Airaksinen, T. 2003. Toiminnallinen opinnäytetyö. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

## **Opinnäytetyöprosessi kuvaus**

### **Opinnäytetyön ideointivaihe** (Ojasalon ym. (2009) prosessimallin vaihe 1)

Asiakasryhmän valinta



Yhteydenotto toimeksiantajaan



Aiheen ideointi yhdessä toimeksiantajan kanssa



Lopullisen aiheen valinta

### **Suunnitteluvaihe** (Ojasalon ym. (2009) prosessimallin vaiheet 2, 3 ja 4)

Menetelmien valinta



Toimintasuunnitelman teko



Tutkimusluvut

### **Toteutusvaihe** (Ojasalon ym. (2009) prosessimallin vaihe 5)

Ryhmähaastattelut



Ryhmähaastattelujen purku



Kansion sisällöstä päättäminen



Kansion teoriaosuuden tekeminen



Hiipijöiden kanssa työskentely: valokuvat ja kuvaukset lapsista, luovat menetelmät



Ensimmäinen palautekysely koko työyhteisöltä



Kansion muokkaus

### **Viimeistelyvaihe** (Ojasalon ym. (2009) prosessimallin vaihe 6)

Kansion esittely työyhteisölle ja toinen palautekysely



Kansion viimeistely



Kansion valmistuminen ja käyttöön ottaminen

# Toimeksiantosopimus



## OPINNÄYTETYÖN TOIMEKSIANTOSOPIMUS

### Toimeksiantaja

Organisaation nimi: Reijolan päiväkoti  
 Toimeksiantajan edustaja: Taina Hirvonen  
 Osoite: Tiedonpolku 7, 80330 Reijola  
 Puhelinnumero:  
 Sähköposti: taina.hirvonen@jns.fi

### Opiskelijan/opiskelijoiden tiedot

Koulutusohjelma: Sosiaali-alan koulutusohjelma  
 Opiskelijanumero(t) ja nimi(et): 0901505 Veera Väänänen  
 0901513 Johanna Hurme  
 Puhelinnumerot: (Veera)  
 (Johanna)  
 Sähköposti: veera.A.vaananen@edu.pkamk.fi  
 johanna.K.hurme@edu.pkamk.fi

### Toimeksiantajan sitoumukset

Toimeksiantaja tukee opiskelijoita opinnäytetyön suorittamisessa antamalla työn suorittamiseen tarvittavia tietoja ja sisäisiä aineistoja tarpeelliseksi katsomallaan tavalla. Toimeksiantaja vastaa opinnäytetyön produktiosta eli ryhmäkohtaisesta perehdytyskansiosta aiheutuvista kustannuksista, joita ovat kansiot, paperit, tulostus sekä muistitikku. Muistitikku jää päiväkodin henkilökunnan käyttöön.

### Opiskelijoiden sitoumukset

Opiskelijat laativat toimeksiantajan ryhmäkohtaisen perehdyttämiskansion toimeksiantajan käyttöön. Toimeksiantaja saa oikeudet käyttää toimintasuunnitelmaa, ryhmäkohtaista perehdytyskansiota ja opinnäytetyöraporttia sisäisessä kehitystyössään. Lisäksi toimeksiantaja saa hyödyntää nyt tehtävää tutkimusta tilatessaan myöhemmin omaan käyttöönsä samansisältöisiä seuranta tutkimuksia kolmannelta osapuolelta. Toimeksiantajalle jää oikeudet muuttaa ja kehittää ryhmäkohtaisen perehdytyskansion sisältöä.

### Opinnäytetyön ohjaus PKAMK:ssa

Ohjaaja(t): Miia Pasanen  
 Heli Makkonen

### Opinnäytetyön julkisuus

Opinnäytetyö on julkinen asiakirja ja se voidaan julkaista Theseus-verkkokirjastossa.

### Allekirjoitukset

Päiväys

25.1.2012

Päiväys

12.3.2012

Opiskelijan allekirjoitus ja nimenselvennys

*Veera Väänänen* *Johanna Hurme*  
 Veera Väänänen Johanna Hurme

Toimeksiantajan edustajan allekirjoitus ja nimenselvennys

Taina Hirvonen *Taina Hirvonen*

**Saatekirje**

16.3.2012

Arvoisa päivähoidon johtaja,

olemme kolmannen vuoden sosionomiopiskelijoita Pohjois-Karjalan ammattikorkeakoulusta. Teemme toiminnallisen opinnäytetyömme Reijolan päiväkotiin ja aiheenamme on ryhmäkohtainen perehdytyskansio. Opinnäytetyöprosessiin kuuluu ryhmähaastattelut, jotka olisi tarkoitus toteuttaa viikoilla 14 ja 15.

Lähestymme Teitä saadaksemme tutkimusluvut opinnäytetyötämme varten mahdollisimman pian. Mukana kirjeessämme on tutkimuslupahakemus, toimeksiantosopimus Reijolan päiväkodin johtajan kanssa sekä toimintasuunnitelma.

Kiittäen,

Veera Väänänen

Johanna Hurme

puh. xxx

puh. xxx

veera.A.vaananen@edu.pkamk.fi

johanna.K.hurme@edu.pkamk.fi

## Tutkimuslupa

## JOENSUUN KAUPUNKI

Yksihenkilöisen viranomaisen päätöspöytäkirja

27.3.2012 § 5

Koulutuspalvelukeskus/Päivähoito

Päivähoidon johtaja

Dno KOULPK: 991 /2012

<b>Hakija/asianosainen</b>	Johanna Hurme ja Veera Väänänen
<b>Asia ja sen selvitys</b>	Tutkimusluvan myöntäminen opinnäytetyöhön: "ryhmäkohtaisen perhetyöskansion kehittäminen Reijolan päiväkotiin
<b>Päätös</b>	Myönnän Johanna Hurmeelle ja Veera Väänäselle luvan tehdä liitteenä olevan tutkimussuunnitelman mukaista tutkimusta Reijolan päiväkodissa vko 14 ja 15 vuonna 2012
<b>Päätöksen perustelut</b>	
<b>Toimivallan perusteet</b>	Varhaiskasvatus- ja koulutustoimen johtosääntö §13
<b>Nähtävänäpito</b>	Päätös asetetaan yleisesti nähtäväksi koulutuspalvelukeskuksen kansliassa ennakolta ilmoitettuna aikana 3.4.2012
<b>Allekirjoitus</b>	Päivähoidon johtaja  Anu-Helena Turtiainen
<b>Tiedoksianto</b>	Päätöksen olen tänään antanut tiedoksi aot ja varhaiskasvatus- ja koulutuslautakunnalle. <u>27/3</u> 2012 Toimistosihteerinä  Seija Karro nimen selvennys Seija Karro Lisätietoja päätöksestä puh.

**Palautekysely**

**PALAUTTEEN AIKA**

Miten ryhmäkohtainen perehdytyskansio on mielestäsi onnistunut?

Mitä hyvää kansiossa on?

Miten kehittäisit kansiota?

Koetko, että kansioista on hyötyä sijaisille ja uusille työntekijöille tulevaisuudessa?

Koetko, että kansioista voisi olla hyötyä omassa työssäsi?

**Kiitos!**

## **Haastattelukysymykset**

### **Haastattelukysymykset**

1. Minkälaista on hyvä perehdyttäminen?
2. Minkälainen perehdyttämiskansion tulisi olla?
3. Mitä asioita teidän ryhmän perehdytyskansiossa tulisi olla?
4. Jos olisit uusi työntekijä teidän ryhmässä, mistä asioista toivoisit saavasi tietoa?  
Miten?
5. Mitkä asiat ovat kaikista olennaisimpia, jotka uuden työntekijän tulee tietää?



## Ryhmäkohtaisen perehdytyskansion sisältö

SIJAISINFO

## RYHMÄN NIMI 0-3-vuotiaat

päivitetty 15./5 2012

<b>HENKILÖKUNTA:</b>		
XXX	lastentarhanopettaja (KK)	
XXX	päivähoitaja	
XXX	päivähoitaja	
XXX	päiväkotiapulainen	
<b>ALLERGIAT:</b> Lasten nimet ja allergiat		
<b>VAIPAT:</b> Lasten nimet	<b>TUTTI:</b> Lasten nimet	<b>UNIRITUAALIT/UNIKAVERIT:</b> Lapsen nimi: mikä uni lelu
<b>RUOKAILU:</b> Huomioitavat asiat ruokailutilanteessa		
<b>TYÖNTEKIJÄ 1 PIENRYHMÄ:</b> Lasten nimet	<b>TYÖNTEKIJÄ 2 PIENRYHMÄ:</b> Lasten nimet	<b>TYÖNTEKIJÄ 3 PIENRYHMÄ:</b> Lasten nimet
<b>MUUTA HUOMIOITAVAA:</b>		

## **REIJOLAN PÄIVÄKODIN YHTEYSTIEDOT**

**Päiväkoti:** Reijolan päiväkoti

**Osoite:** Tiedonpolku 7, 80330 Reijola

**Aukioloaika:** 6.30–17.00

### **Puhelinnumerot:**

Toimisto	XXX
Ryhmä 1	XXX
Ryhmä 2	XXX
Ryhmä 3	XXX
Ryhmä 4	XXX
Keittiö	XXX

**Vanhempien puhelinnumerot** löytyvät...

**Lasten lääkkeet** löytyvät...

**Ensiapukaappi** on merkitty **punaisella ristillä**.

Muuta huomioitavaa

## PELASTUSTOIMINTA JA -OHJEITA

**Osoite:** Reijolan päiväkoti, Tiedonpolku 7, 80330 Reijola

**Ensiapulaukku** löytyy...

Kaappien ovissa on merkinä **punaisen ristin** kuva.

### **Tulipalo**

- Tee talon sisäinen hälytys huutamalla **TULIPALO!!**
- Vie viesti talon joka paikkaan huutamalla
- Tee hälytys hätäkeskukseen puh. 112, ilmoita muille että hälytys on tehty
- Kootkaa lapset käytettävissä olevalle poistumispaikalle
- Tarvittaessa liikutaan kyykyssä (mikäli talossa on savua)
- Ryhmän 1 ja ryhmän 2 **poistumistie** on oman osaston sisäänkäynti tai vaihtoehtoisesti viereisen ryhmän sisäänkäynti.
- **Kokoontumispaikka on...**
- Laske lasten ja aikuisten lukumäärä osastoittain
- Kokoontumispaikalta siirrytään...
- **Vahtosammutin sijaitsee...**

### **Kemiallinen vaaratilanne**

- Kaikki lapset ja aikuiset evakuoidaan...

### **Lapsen katoaminen tai karkaaminen**

- Ilmoita karkaamisesta talon koko muulle henkilökunnalle
- Tarkistakaa yksikön sisätilat ja piha-alue
- Jos lasta ei löydy, soita vanhemmille ja selvitä tilanne
- Soita hätäkeskukseen, anna tarvittavat tiedot ja tuntomerkit, toimi annettujen ohjeiden mukaan
- Sopikaa etsintäalueet
- Jatka etsintöjä kunnes lapsen sijainti varmistuu

### **Tapaturma- tai sairauskohtaustilanteet ja ensiapu**

- Ilmoita tilanteesta lähimpänä oleville työtovereille, kerro mitä on tapahtunut
- Hälyttäkää tarvittaessa apuun talon muuta henkilökuntaa
- Sopikaa kuka antaa ensiavun
- Sopikaa kuka soittaa apua, puh. 112
- Sopikaa kuka huolehtii lapsiryhmän lapsista

## **JOS LASTA EI HAETA TAI LASTA EI VOI LUOVUTTA A VANHEMMILLE**

1. Soita varahakijalle (varahakijan puhelinnumerot löytyvät ...)
2. Mikäli lasta ei voi luovuttaa vanhemmilleen tai lasta ei haeta, tulee siitä ilmoittaa hätänumeroon (112), mistä saa päivystävän sosiaalityöntekijän numeron, joka kertoo...
3. Vie lapsi taksilla

Taksin numero löytyy matkapuhelimesta.

4. Jätä vanhempia varten viesti ja puhelinnumerosi oveen.

**Lasta ei saa luovuttaa vanhemmille, jos on syytä olettaa, ettei hakija kykene huolehtimaan lapsesta esimerkiksi päihteiden käytön tai muun lastensuojelullisen asian vuoksi.**

## **JOS LAPSI LOUKKAANTUU**

### **1. Arvioi vamman laatu**

- viedäänkö lapsi lääkäriin sairaalaan
- neuvoa voi kysyä keskussairaalan ensiavusta p. 013 1713301

### **2. Tilaa kuljetus**

- **Hätätapauksessa** ambulanssi p.112
- Taksi puh.
  
- Mukaan lähtee VASTUUAIKUINEN!

### **3. Ota mukaan lapsen tiedot ja vakuutustunnus**

### **4. Ilmoitus vanhemmille**

- Joku päiväkodilta ilmoittaa vanhemmille **mitä** on tapahtunut ja **missä** lapsi on. Vanhemmat velvoitetaan tulemaan lääkäriin! (Vanhempien puhelinnumerot löytyvät...)

### **5. Täytetään vahinkoilmoitus**

## PÄIVÄRYTMI

6.30	Päiväkoti avataan (leikkejä, pelejä yms.)
8.00	Aamupala
8.30-11	Leikkitoimintaa, esiopetusta ja ulkoilua
11.00	Lounas
12-14.00	Satuhetki ja päivälepo
14.00	Välipala
14.30-15.30	Leikkiä ja pelailua
n. 15.30	Ulkoilu
17.00	Päiväkoti suljetaan

## VUOROKOHTAISET TEHTÄVÄT

Esimerkiksi

**6.30** ... ja ... yhdessä  
Aamupalan jakaminen  
Toiminnan vetäminen  
Ensin ulos ja sisään  
Tuokio ennen ruokaa  
Ruuan jako

**8-16** Hakee kärrin aamulla

**8.45-16.45 (17.00)**

Avaa pedit  
Pyyhkii pöydät / kattaa  
Syö itse kahvihuoneessa  
Unille leppariin lasten kanssa  
Jakaa välipalan  
Siivoaa lelut  
Tyhjentää roskikset  
Ovet lukkoon  
Parillisilla viikoilla varautuu olemaan pitkään töissä  
Jää pienten kanssa ulos lähtiessä (voi pukea jotakuta samalla). Pienet puetaan viimeisenä.

## **VIKKO-OHJELMA**

Esimerkiksi

- |               |           |
|---------------|-----------|
| ➤ Maanantai   | Leikkiä   |
| ➤ Tiistai     | Jumppa    |
| ➤ Keskiviikko | Askartelu |
| ➤ Torstai     | Leikkiä   |
| ➤ Perjantai   | Laulu     |

## **PIENRYHMÄT**

Jokaisella pienryhmällä on pienet vihkot, joissa on tietoa siitä, mitä pienryhmissä on tehty. Vihkot löytyvät...

**Työntekijä 1:** Lasten nimet

**Työntekijä 2:** Lasten nimet

**Työntekijä 3:** Lasten nimet

## **RYHMÄN SÄÄNNÖT**

Esimerkiksi

- Huolehditaan yhdessä ruokarauhasta
- Ei jätetä ketään yksin
- Lelut raivataan omille paikoille
- Kädet pestään sisään tullessa
- Sisällä pidetään tossuja
- Omia leluja tuodaan lelopäivänä



# LASTEN KUVAUKSET

## *KUVA*

### **Kontio-Karhu , 2 vuotta**

Minä tykkään pelata palloa ja rakentaa palikoilla.

Minä en tykkää salaatista.

Minulla ei ole allergioita eikä lääkkeitä.

**Minä tarvitsen** vaippaa koko ajan, mutta välillä käyn myös potalla. Minulla on unieluna nalle ja nukun pinnasängyssä.

## *KUVA*

### **Nimi ja ikä**

Minä tykkään...

Minä en tykkää...

Minä olen/ en ole allerginen...

Minä tarvitsen...

## *KUVA*

### **Nimi ja ikä**

Minä tykkään...

Minä en tykkää...

Minä olen/ en ole allerginen...

Minä tarvitsen...

## *KUVA*

### **Nimi ja ikä**

Minä tykkään...

Minä en tykkää...

Minä olen/ en ole allerginen...

Minä tarvitsen...