

Pirjo Venäläinen

PEREHDYTTÄMISKANSIO MARSKIN PÄIVÄKOTIIN

Opinnäytetyö
Sosiaalialan koulutusohjelma


Lokakuu 2012



MIKKELIN AMMATTIKORKEAKOULU

Mikkeli University of Applied Sciences

KUVAILULEHTI

 <p>MIKKELIN AMMATTIKORKEAKOULU Mikkeli University of Applied Sciences</p>	Opinnäytetyön päivämäärä				
Tekijä(t) Pirjo Venäläinen	Koulutusohjelma ja suuntautuminen Sosiaali-alan koulutusohjelma				
Nimeke Perehdyttämiskansio Marskin päiväkotiin					
Tiivistelmä <p>Opinnäytetyöni on toiminnallinen tilaustyö omalle työpaikalleni MLL:n Mikkelin yhdistyksen Marskin päiväkodille. Tavoitteena oli suunnitella ja laatia laadukas perehdyttämiskansio MLL:n Mikkelin yhdistyksen Marskin päiväkodille, joka palvelee sekä perehdyttäjää että perehdytettävää. Perehdyttämiskansio on tehty yhteistyössä Marskin päiväkodin henkilökunnan kanssa heidän tarpeidensa ja toiveidensa pohjalta.</p> <p>Perehdyttämiskansion tarkoituksena on helpottaa perehdyttämistä ja työhönopastusta Marskin päiväkodissa. Kansio toimii tietopakettina uusille työntekijöille, opiskelijoille, harjoittelijoille ja kansio palvelee myös uusia MLL:n Mikkelin yhdistyksen hallituksen jäseniä perehdyttämisyhteistyössä. Kansion tarkoituksena on yhtenäistää työn tekemisen periaatteita ja luoda uusien työntekijöiden perehdyttämistä helpottavaa materiaalia.</p> <p>Aloitin perehdyttämiskansion valmistamisen talvella 2011 tutustumalla eri oppilaitoksissa valmistettuihin perehdyttämiskansioihin sekä perehdyttämistä käsittelevään kirjallisuuteen. Alkuvuodesta 2012 pidettiin Marskin päiväkodin henkilökunnan kanssa suunnittelupalaveria ja työstettiin kansion sisältöä. Kesäkuussa 2012 kansio valmistui ja jäi henkilökunnan luettavaksi ja arvioitavaksi.</p> <p>Opinnäytetyöni raportti koostuu teoriaosuudesta, jossa käsitellään perehdyttämistä. Raportissa kuvaan toimintaympäristön eli Marskin päiväkodin sekä kuvaan perehdyttämiskansion tekoprosessin vaiheittain. Perehdyttämiskansion sisällön kuvaan raportissa pääpiirteittäin. Loppuosassa raporttia käydään läpi tilaustyön tekoprosessin ja valmiin työn arviointi sekä pohdintaosuus.</p>					
Asiasanat (avainsanat) Perehdyttäminen , päiväkodit, henkilöstö					
Sivumäärä 27	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 33%;">Kieli</td> <td style="width: 33%;">URN</td> </tr> <tr> <td>Suomi</td> <td></td> </tr> </table>	Kieli	URN	Suomi	
Kieli	URN				
Suomi					
Huomautus (huomautukset liitteistä) Perehdyttämiskansio ei julkisesti saatavilla.					
Ohjaavan opettajan nimi Päivi Niiranen-Linkama	Opinnäytetyön toimeksiantaja MLL:n Mikkelin yhdistyksen Marskin päiväkotii				

DESCRIPTION

 <p>MIKKELIN AMMATTIKORKEAKOULU Mikkeli University of Applied Sciences</p>		Date of the bachelor's thesis	
Author(s) Pirjo Venäläinen		Degree programme and option Degree Programme in Social work Bachelor Of Sosial Services	
Name of the bachelor's thesis The orientation folder to kindergarten Marski			
Abstract <p>My thesis is a functional custom made work for my workplace kindergarten Marski. The goal was to desingn and prepare high-quality orientation folder to kindergarten Marski that serves both the mentor and the persons to be familiarized. The orientation folder is made in collaboration with the staff of the kindergarten Marski based on for their needs and wishes.</p> <p>The aim of the orientation folder was to help the orientation and guidance in the work of kindergarten Marski. The folder is an information package for new employees, students, trainees and it also serves as a new folder for the board members for MLL Mikkeli association in their orientation period. The folder is designed to standardize the work on making and creating the new employees' orientation material.</p> <p>I started orientation folder preparation in winter 2011 with familiarizing with the orientation folders made in different educational institutions as well as orientation literature. Early in the year 2012 the content of the folder was worked on in planning meetings that were held with the kindergarten Marski's staff. In June 2012, the folder was completed and was given to the staff to be read and evaluated.</p> <p>This thesis report consists of a theoretical part, which deals with the orientation. I describe in my raport the kindergarten Marski and I also describe the orientation folder making process step by step. The content of the orientation folder is described in report. The rest of the report will deal with the work of the order-making process, evaluation of the completed job and the discussion part.</p>			
Subject headings, (keywords) Orientation, kindergarten, employee			
Pages 27		Language Finnish	
URN			
Remarks, notes on appendices The orientation folder is not available in public use.			
Tutor Päivi Niiranen-Linkama		Bachelor's thesis assigned by The Mannerheim League for Child Welfare Local association, Mikkeli Kindergarten Marski	

SISÄLTÖ

1	JOHDANTO	1
2	KEHITTÄMISTYÖN TAUSTA JA TAVOITTEET	2
3	PEREHDYTTÄMINEN	5
3.1	Perehdyttämisen tarkoitus ja tavoitteet	5
3.2	Perehdyttämisen suunnittelu ja toteutus	6
3.3	Perehdyttämisen arviointi ja seuranta	8
3.4	Perehdyttämisen merkitys.....	9
3.5	Perehdyttämisen merkitys päiväkodissa	10
4	TOIMINTAYMPÄRISTÖNÄ MARSKIN PÄIVÄKOTI.....	13
5	PEREHDYTTÄMISKANSION LAADINTAPROSESSI JA VALMIIN TYÖN ESITTELY	15
5.1	Tavoite ja suunnittelu	15
5.2	Perehdyttämiskansion työstäminen	16
5.3	Perehdyttämiskansion sisällön esittely	18
5.4	Arviointi.....	22
6	POHDINTA	24
	LÄHTEET	27

1 JOHDANTO

Jokainen meistä haluaa varmasti, että uuteen työpaikkaan mennessään voisi kokea olevansa tervetullut ja vielä mukavammasi tilanteen tekisi se, että uuden työntekijän kohtaamiseen olisi valmistauduttu jo etukäteen. Voimavara, jonka avulla lapsille voidaan luoda päiväkodissa hyvä ympäristö kehittyä ja kasvaa, on toimiva työyhteisö (Keskinen 1999, 7).

Työyhteisöksi nimitetään sellaista kokonaisuutta, jolla on yhteinen perustehtävä, yhteiset aineelliset voimavarat ja yhteinen esimies ja sen työntekijät ovat säännöllisessä vuorovaikutuksessa keskenään ja henkilöstö koostuu hyvin useasti eri ammattiryhmittä. Lapsen kasvun kokonaisvaltainen kehitys ja oppimisen tukeminen ovat varhaiskasvatuksen tiimien ja ryhmien tavoite. Työskennellessä on tärkeää, että jokaisella työntekijällä on selkeä käsitys omasta roolistaan ja tehtävästään sekä tärkeää on myös, että työntekijöiden välillä on riittävä keskinäinen vuorovaikutus. Jokaisen työntekijän tulee hoitaa tehtävänsä ja vastuunsa tunnistaen sekä omat että työkavereidensa vahvuudet. (Ristioja & Tamminen 2010, 17.) Monet perheissä, yhteiskunnassa ja työelämässä tapahtuvat muutokset vaikuttavat päivähoitoon, samalla myös perheiden odotukset ja vaatimukset varhaiskasvatuksen laatua kohtaan ovat kasvaneet. Henkilökunnan ammattitaito ja keskinäinen yhteistyö vaikuttavat merkittävästi varhaiskasvatuksen laatuun ja sisältöön. (Pitkänen ja Hämäläinen 2001,7.)

Opinnäytetyöni on kehittämistyö omalle työpaikalleni MLL:n Mikkelin yhdistyksen Marskin päiväkodille. Työnantajani ja työyhteisöni toivoivat, että tekisin opinnäytetyönäni jonkin konkreettisen työväliseen. Tulin siihen tulokseen, että omaa oppimistani ja ammatillista kehittymistä palvelisi nimenomaan kehittämistyö. Perehdyttämismateriaali ja sen työstäminen ja päivittäminen nousi keskustelujemme pohjalta tärkeimmäksi aiheeksi.

Työnantajani kiinnostus perehdyttämiseen on lähtöisin siitä, kuinka perehdyttämällä helpotetaan uuden työntekijän pääsemistä työyhteisön jäseneksi, kuinka nopeutetaan oppimista ja työn sujuvuutta sekä palvelun laatua. Itseäni kiinnostaa miksi perehdyttäminen on tärkeää työyhteisön hyvinvoinnin kannalta? Työhyvinvoinnilla tulee mielestäni olemaan enemmän taloudellista arvoa ja se tulisi nähdä resurssina ja varallisuutena. Kuinka ihmisten hyvinvointiin ja osaamiseen panostetut investoinnit ja asiat

tuottavat ja tulevat tuottamaan? On havaittavissa että, kun työelämän laatua parannetaan, paranee myös tuloksellisuus ja päinvastoin. Hyvin hoidettu perehdyttäminen on siis kaikkien osapuolien etu.

Työnantajaa velvoittavia määräyksiä työhön perehdyttämisestä on useita työsuojelulainsäädännössä. Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738 14§ määrittää työntekijälle annettavasta opetuksesta ja ohjauksesta, 3§ kertoo lain soveltamisesta vuokratyössä ja 50§ tiedottamisesta ja yhteistoiminnasta yhteisellä työpaikalla. Laki nuorista työntekijöistä 19.11.1993/998 10§ määrittää nuoren työntekijän oikeudesta saada opetusta ja ohjausta. Muita perehdyttämistä määritteleviä lakeja ovat Valtioneuvoston asetus nuorille työntekijöille erityisen haitallisista ja vaarallisista töistä 15.6.2006/475, Valtioneuvoston asetus pelastustoimesta 4.9.2003/787 sekä laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojelutoiminnasta 20.1.2006/44. (Kangas & Hämäläinen 2010, 31- 32.) Vastuu perehdyttämisestä ja perehdyttämisen järjestämisestä on esimiehellä. Työpaikalla työskentelevien ulkopuolisten perehdyttämisestä on vastuu sekä lähettävällä että vastaanottavalla työnantajalla. Perehdyttämisen toteuttamiseen osallistuvat perehdyttäjän ja perehdytettävän henkilön lisäksi työtoverit, asiakkaat sekä työsuojelu- ja työterveyshenkilöstö tukevat perehdyttämistä omalla asiantuntijuudellaan. (Penttinen & Mäntynen 2009, 2.)

Valmistin perehdyttämiskansion työpaikalleni yhteistyössä Marskin päiväkodin henkilökunnan ja MLL:n Mikkelin yhdistyksen hallituksen jäsenten kanssa. Perehdyttämiskansion laadinnassa otin huomioon heidän toiveensa ja tarpeensa. Opinnäytetyöni raportti sisältää teoriaosuuden perehdyttämisestä. Raportissa kuvaan myös toimintaympäristöni eli Marskin päiväkodin sekä kuvaan perehdyttämiskansion tekoprosessia vaiheittain. Loppuosassa raporttia on työn arviointi ja pohdintaosuus.

2 KEHITTÄMISTYÖN TAUSTA JA TAVOITTEET

Päiväkodissamme ei ole varsinaisesti päiväkodin omaa perehdyttämiskansiota vaan perehdyttämistä ovat ohjanneet erilaiset eri lähteistä kootut ohjeet ja tarkistuslistat. Perehdyttäminen on ollut lähes kokonaan suullisen kertomisen varassa. Marskin päiväkodin uusien työntekijöiden perehdyttämisen päävastuu on päiväkodin johtajalla, mutta perehdyttämiseen on sitoutunut koko työyhteisö. Opiskelijoiden perehdyttämi-

sestä vastaa opiskelijan oma lähiohjaaja. Perehdyttämiskansion tarkoitus on olla koko henkilökunnan tukena ja apuna perehdytyksessä. Jokaisen työyhteisön jäsenen tulee omalta osaltaan tuntea olevansa vastuussa uuden työntekijän perehdyttämisestä, jotta voidaan puhua hyvästä perehdyttämisestä. Mikäli jokaiselle on jaettu oma osa tulevan työntekijän perehdyttämisessä, pääsevät kaikki tutustumaan tulokkaaseen jo heti alkuvaiheessa. (Kupias & Peltola 2009, 81.)

Henkilökunnan mielestä päiväkodin oman perehdyttämiskansion tarpeellisuus oli suuri. Perehdyttämiskansio helpottaisi perehdyttämistä ja työhönopastusta todella paljon. Kansion tarkoitus on olla tietopaketti uusille työntekijöille, opiskelijoille, harjoittelijoille ja mahdollisesti kansio palvelisi myös uusien MLL:n Mikkelin yhdistyksen hallituksen jäseniä heidän perehdyttämisyksikössään. Kansion tarkoituksena on tulla yhtenäistämään työn tekemisen periaatteita ja luo uusien työntekijöiden perehdyttämistä helpottavaa aineistoa ja materiaalia, jotka Marskin päiväkodista tällä hetkellä puuttuvat. Kehittämistyöni tavoitteena oli suunnitella ja laatia laadukas perehdyttämiskansio omalle työpaikalleni MLL:n Mikkelin yhdistyksen Marskin päiväkodille, joka palvelee sekä perehdytettävää että perehdyttäjää. Perehdyttämiskansion suunnittelu ja laatiminen tapahtui yhdessä Marskin päiväkodin henkilökunnan sekä yhdistyksen hallituksen jäsenten kanssa heidän toiveidensa pohjalta.

Kansiota oli tarkoitus tehdä tiiviissä yhteistyössä koko henkilökunnan kanssa, jotta jo kansion tekovaiheessa koko henkilökunta kokisi perehdyttämisen tärkeänä ja sitoutuisi jatkossa koko perehdyttämisprosessiin. Tiivis yhteistyö koko henkilökunnan kanssa auttoi myös kansion muokkautumisessa nimenomaan Marskin päiväkodin perehdyttämiskansioksi, jossa käydään läpi henkilökunnan tärkeiksi kokemat asiat. Perehdyttämisellä pyritään Marskin päiväkodissa helpottamaan uuden työntekijän pääsemistä työyhteisön tasavertaiseksi ja toimivaksi jäseneksi sekä lisäämään työn sujuvuutta ja palvelun laatua.

Perehdyttämiskansiosta tulisi hyötymään MLL:n Mikkelin yhdistys työnantajana sekä Marskin päiväkodin koko henkilökunta, koska hyvin perehdytetty työntekijä sitoutuu hyvin sekä työhönsä että työyhteisöönsä. Perehdyttämiskansio helpottaa myös perehdytettävää, koska hän voi tutustua kansioon jo ennen perehdyttämistä tai palata ja kerata asioita helposti kansion avulla. Marskin päiväkodin perehdyttämiskansio tulisi myös palvelemaan hallituksen jäseniä. Varsinaisesti uusien hallituksen jäsenten pe-

rehdyttämässä kansio olisi hyvä apuväline perehdyttämisen runkona. Olen sitä mieltä, että asiakkaamme hyötyisivät hyvin tehdystä työntekijän perehdyttämisestä, joka vaikuttaa myös varhaiskasvatuksen laatuun.

Toiminnallisen opinnäytetyöni yhtenä tavoitteena oli myös ammatillisesti syventää tietämystäni perehdyttämisen merkityksestä. Perehdyttäminen on kiinnostanut minua erityisesti työhyvinvoinnin näkökulmasta. Ojalan ja Ahosen mukaan (2005, 27 - 28) työhyvinvoinnissa on tärkeää se, kuinka työntekijät kokevat olonsa työpäivän aikana. Pohdittavia kysymyksiä heidän mukaansa on, kuluuko työntekijän voimavarat siihen, että hän yrittää vain selviytyä työpäivästään, onko tunnelma työpaikalla kireä ja epävarma, onko työntekijällä pelokas ja turhautunut olo, kun entiset taidot eivät riitä vai harmittaako työntekijää, kun hän ei voi tehdä työtään omasta mielestään parhaalla tavalla?

Varhaiskasvatus on kasvatuksellista vuorovaikutusta perheiden kanssa. Varhaiskasvatuksen tavoitteena on lapsen kasvun, kehityksen ja oppimisen tukeminen. Varhaiskasvatus mahdollistaa vanhempien työssä käymisen ja tukee heitä heidän kasvatustehtävässä. Tämän lisäksi varhaiskasvatus luo pohjaa lapsen elinikäiselle oppimiselle ja auttaa havaitsemaan mahdollista tuen tarvetta jo varhaisessa vaiheessa. (Ristioja & Tamminen 2010, 4.) Terveet ja työkykyiset työntekijät ovat työhyvinvoinnin ylläpidon tavoite. Varhaiskasvatuksen työ on monipuolista. Se kuormittaa työntekijää sekä fyysisesti että henkisesti. Työhyvinvointi on koko työyhteisön yhteistyön tulosta. Työntekijän tulee tuntea työpaikkansa perustehtävä ja oma toimenkuvansa. Työyhteisön jokaisella jäsenellä on oikeus oikeudenmukaiseen johtamiseen, mutta myös velvollisuus aktiivisuuteen, rakentavan palautteen antamiseen ja vastaanottamiseen sekä erilaisten, vaikeidenkin asioiden puheeksi ottamiseen. Lisäksi työhyvinvointi rakentuu työntekijän oman terveyden huolehtimisesta, työyhteisön hyvästä ryhmähengestä, työkavereiden yksilöllisyyden ja asiantuntijuuden arvostamisesta ja toimivasta palautteekulttuurista. Työhyvinvoinnin ylläpitämisessä esimiesten rooli on tärkeä ja he ovat avainasemassa, mutta tärkeäksi nousee myös jokaisen työntekijän panos. (Ristioja & Tamminen 2010, 5.)

Työhyvinvoinnilla siis tarkoitetaan toisaalta jokaisen yksilön hyvinvointia ja toisaalta se myös tarkoittaa koko työyhteisön vireystilaa. Työhyvinvointi on ennen kaikkea ihmisten ja työyhteisön jatkuvaa kehittämistä sellaiseksi, että jokaisella on mahdolli-

suus olla mukana onnistumassa ja kokea työn iloa. (Ojala & Ahonen 2005, 28.) Työhyvinvointi ja sen ylläpito on mielestäni meidän kaikkien vastuulla - niin työntekijöiden kuin esimiestenkin. Ristiojan ja Tamminen mukaan (2010, 46) asianmukaisilla työtavoilla ja työotteella, työkavereiden arvostuksella ja omasta työkyvystä huolehtimalla kehitty turvallinen, hyvinvoiva työyhteisö. Työhyvinvoinnin kehittäminen edistää työntekijöiden työssä jaksamista. Yksi olennainen ja hyvin keskeinen toiminto työturvallisuuden ja työhyvinvoinnin kannalta on perehdyttäminen (Ristioja & Tamminen 2010, 22).

3 PEREHDYTTÄMINEN

3.1 Perehdyttämisen tarkoitus ja tavoitteet

Perehdyttäminen on suunnitelmallista ja se on useiden eri toimenpiteiden kokonaisuus (Lepistö 1988, 6). Perehdyttämisen yhteydessä perehdytettävä henkilö tutustutetaan työpaikkaansa, työpaikan toiminta-ajatuksen ja liikeideaan. Samalla perehdytettävälle tulevat tutuksi työpaikan toimintaperiaatteet ja toimintatavat. Perehdytettävä, uusi työntekijä oppii tuntemaan ihmiset, joiden kanssa hän tulee työskentelemään, esimerkiksi asiakkaat, työtoverit ja esimiehet. Perehdyttämisprosessissa perehdytettävä oppii tietämään työhön kohdistuvat odotukset, oman vastuunsa, oppii työtehtävänsä ja niihin liittyvät turvallisuusohjeet. (Kangas & Hämäläinen 2010, 2.)

Työhön perehdyttämisellä tarkoitetaan, että uusi työntekijä valmennetaan tehtävänsä, tutustutetaan hänet uuteen työympäristöönsä, työoloihin, organisaation ja työyhteisön tavoitteisiin ja toimintaan sekä muutoksiin (Lepistö 2000, 65). Ristioja ja Tamminen (2010, 22) määrittelevät, että perehdyttämisen tarkoituksena on valmentaa tulokasta paikallisiin olosuhteisiin ja uuden työn erityispiirteisiin. Kankaan mukaan (2000, 5) perehdyttämisen avulla pyritään tutustumisen lisäksi luomaan myönteistä asennoitumista työyhteisöä ja työtä kohtaan sekä sitouttamaan uusi työntekijä työyhteisöön. Perehdyttäminen ja työnopastus ovat myös yksi hyvin tärkeä osa henkilöstön kehittämistä. Perehdyttämisellä ja työhönopastuksella voidaan vaikuttaa työntekijän osaamisen lisääntymiseen, vähentää työtaturmia, tukea työntekijöiden työssä jaksamista ja parantaa työn laatua. (Penttinen & Mäntynen 2009, 2.) Työhyvinvoinnin ja työturvallisuuden kannalta perehdyttäminen on hyvin keskeinen tekijä. Henkilöstön lisäksi

myös esimiehet ja asiantuntijat sekä lyhytaikaiset työntekijät, sijaiset ja työharjoittelijat tulee myös perehdyttää. (Ristioja & Tamminen 2010, 22.)

Perehdyttämisen tavoite on yleensä se, että perehdytettävä henkilö pystyy mahdollisimman nopeasti itsenäiseen työskentelyyn (Kangas & Hämäläinen 2010, 1). Lepistön mukaan (2000, 65) perehdyttämisen tavoitteena on antaa uudelle työntekijälle perustiedot työpaikasta, mahdollistaa uuden työntekijän myönteinen asennoituminen työyhteisöön, luoda hyvä yhteistyö tulokkaan ja hänen esimiehen ja työkavereiden välille, lyhentää tulokkaan oppimisaikaa, poistaa hänen epävarmuuttaan, vähentää virheitä, tapaturmia ja muita haittoja, jotka voivat aiheutua työympäristön ja työtehtävien huonosta tuntemisesta, valmentaa uusi työntekijä uusiin tehtäviin tehtäväkohtaisella työhönopastuksella sekä turvata työyhteisön toiminta. Perehdyttämisen päätavoitteena on siis oppiminen (Kangas & Hämäläinen 2010, 6).

3.2 Perehdyttämisen suunnittelu ja toteutus

Hyvä perehdytys ja työhön opastaminen edellyttävät suunnitelmallisuutta, dokumentointia sekä jatkuvuutta ja valmentautumista. Suunnitelmaan tulee kuulua myös seuranta ja arviointi. Suunnittelu sisältää perehdyttäjien koulutuksen ja perehdytyksessä tarvittavan aineiston. (Penttinen & Mäntynen 2009, 2.) Kankaan ja Hämäläisen mukaan (2010, 6) suunnittelu on asioiden tietoista ja tavoitteellista pohtimista etukäteen, jonka avulla pyritään vaikuttamaan tulevaisuuteen. Suunnitteluun sisältyy tavoitteiden asettaminen ja eri tilanteisiin valmistautuminen. Tuloksena suunnittelusta syntyy suunnitelma. (Kangas 2000, 7.) Tavoitteiden asettelussa kartoitetaan millaisia tietoja, taitoja, asenteita ja valmiuksia perehdytettävän henkilön on tarkoitus oppia ja missä ajassa ja kuinka hyvin (Kangas & Hämäläinen 2010, 6). Lahden ammattikorkeakoulun Hyvä perehdytysoppaassa Liski, ym.(2007, 11) ovat tuoneet perehdyttämisen prosessissa seuraavat asiat esille.

- ennakolta tehtävät toimenpiteet
- työntekijän työhön ottamisen yhteydessä hoidettavat asiat
- työntekijän aloittaessa hänen vastaanotto ja perehdyttämisen käynnistäminen
- tehtäväkohtaisen työnopastuksen järjestäminen
- perehdyttämisen jatkaminen työnteon ohessa
- perehdyttämisen arviointi ja kehittäminen.

Perehdyttäminen ja työhönopastuksen järjestäminen edellyttää Penttisen ja Mäntynen mukaan (2009, 3) vastuuhenkilöiden nimeämistä, koulutusta perehdyttäjille ja työnopastajille, perehdyttämiseen tarvittavan aineiston hankkimista, suunnitelman tekemistä, työyhteisön koulutusta, keskustelua työyhteisössä ja suunnitelmien jatkuvaa kehittämistä sekä tarkistamista. Suunnitteluun liittyy myös tavoitteiden asettamisen ja tilanteisiin valmistautumisen lisäksi perehdytysohjelmien tekeminen. Perehdyttämisohjelmaa, joka on tehty huolellisesti, voidaan joustavasti käyttää eri tilanteisiin. (Kangas 2000, 7.)

Perehdyttämisohjelmat ovat joko yksilöllisiä tai tietylle ryhmälle laadittuja ja tarkoitettuja ohjelmia. Perehdyttämisohjelma toimii hyvänä muistilistana ja tarkistuslistana perehdyttäjälle, perehdytettävälle ja koko työyhteisölle. (Kangas & Hämäläinen 2010, 6.) Hyvän perehdyttämissuunnitelman tekemiseen tarvitaan yhteistyötä esimiesten, henkilöstön, henkilöstöhallinnon, työterveyshuollon ja työsuojelun asiantuntijoiden välillä (Penttinen & Mäntynen 2009, 2).

Erilaiset muutokset vaikuttavat tehtäviin sekä toimintatapoihin. Ohjaus ja opetus ovat tekijöitä, jotka nopeuttavat ja helpottavat muutosprosessia. Siksi jo pidempään työssä olleet työntekijät tarvitsevat opetusta ja tukea uudessa tilanteessa. Mikäli työntekijä palaa pitkän poissaolon jälkeen takaisin työhön, ovat opastus ja tuen saaminen tärkeitä asioita. (Penttinen & Mäntynen 2009, 4.) Perehdyttämiseen kuuluu Liskin, ym. (2007, 10) mukaan tutustuttaminen:

- työpaikkaan: organisaatio, toiminta-ajatus, tavat
- työyhteisöön: sidosryhmät, työtoverit
- työympäristöön: koneet, tilat, laitteet
- tehtävään: säännöt, välineet

Kun uusi työntekijä saa heti taloon tullessaan myönteisen ensivaikutelman tulevasta työpaikastaan ja sen ihmisistä, hän tuntee olevansa tervetullut ja tarpeellinen (Kangas 2000, 9). Uuden työnhakijan kanssa keskustellaan yritykseen ja työhön liittyvistä asioista, organisaatiosta, asiakkaista, työsuhteasioista ja talon tavoista jo työhönottohaastattelussa. Työsopimusta tehtäessä asioita täydennetään. Tällöin keskustellaan mm salassapitovelvollisuudesta ja muista työsuhteasioista. Uuden työntekijän perehdyttäminen alkaa siis jo työhönottovaiheessa (Kangas & Hämäläinen 2010, 9). Perehdyttämisestä vastaa esimies, joka voi myös nimetä vertaistyöntekijän henkilökohtaiseksi

perehdyttäjäksi (Ristioja & Tamminen 2010, 22). Tulokas perehdytetään ensimmäisten päivien aikana taloon ja työyksikköön, henkilöstöön ja toimintaan. Esimiehen tulee valmistella työyksikkö ottamaan vastaan uusi työntekijä jo ennen hänen tuloaan. (Lepistö 1988, 7.)

Perehdytyksen aikana on työntekijä hyvä myös tutustuttaa sosiaaliseen verkostoon (Ahokas & Mäkeläinen 2011, 29). Ensimmäisinä työnopastuspäivinä tulee keskittyä asioihin, jotka on tärkeä oppia heti esim. työturvallisuusasiat ja alueella liikkuminen. Uutta työntekijää ei tulisi jättää yksin alkuvaiheessa ja hänelle olisi hyvä kertoa keneltä saa tarvittaessa apua. (Ahokas & Mäkeläinen 2011, 31.)

3.3 Perehdyttämisen arviointi ja seuranta

Perehdyttämisessä ja opastuksessa tulee seurata ja arvioida tuloksia. Tavoitteiden saavuttaminen, suunnitelman onnistuminen sekä puuttuvat ja korjattavat asiat tulisi arvioida. Perehdytettävien työntekijöiden mielipiteitä tulee kuunnella ja huomioida ne suunnitelmaa kehitettäessä. (Penttinen & Ristioja 2009, 7.) Seurannan avulla voidaan varmistaa perehdyttämis- ja työhönopastussuunnitelman onnistumisen. Seurannan ja arvioinnin apuna voidaan käyttää erilaisia tarkistuslistoja sekä kysymyksiä ja keskusteluja. (Kangas & Hämäläinen 2010,17.)

Perehdyttämisen seuranta- ja arviointikeskustelussa tulokkaan kanssa voidaan käydä Kankaan ja Hämäläisen (2010, 17) mukaan seuraavia asioita

- Miten perehdyttäminen on toteutunut?
- Mitkä asiat tulokas on omasta mielestään oppinut hyvin?
- Missä asioissa hän omasta mielestään tarvitsee lisää ohjausta ja harjoittelua?
- Onko hänellä toivomuksia perehdyttämiseen ja työnopastukseen?
- Kuinka tästä jatketaan eteenpäin ja millaisella aikataululla?

Perehdyttämisen ja työhönopastuksen keskeisenä arvioinnin kohteena ovat ammattitiedot ja -taidot. Nämä taidot liitetään yleensä seuraaviin pääalueisiin: tekniset ja taloudelliset taidot, suunnittelu-, kehittämis- ja arviointitaidot sekä sosiaaliset taidot. Tärkeiksi arvioinnin kohteiksi on myös katsottava päätöksentekotaidot, ongelmanratkaisutaidot sekä oppimaan oppimisen taidot. (Kangas & Hämäläinen 2010, 18.)

3.4 Perehdyttämisen merkitys

Mikäli perehdyttäminen on hoidettu hyvin, luo se vahvan perustan työn tekemiselle ja yhteistyölle. Perehdyttämisen avulla uusi työntekijä saa monenlaista tietoa ja taitoa uuteen työhönsä. (Kangas & Hämäläinen 2010, 4.) Perehdyttämisestä on monenlaista hyötyä. Perehdyttämisen avulla pyritään, asioiden ja ihmisiin tutustumisen lisäksi, luomaan myönteistä asennoitumista koko työyhteisöä kohtaan sekä sitouttamaan uusi, perehdytettävä työntekijä mahdollisimman hyvin työyhteisöön. Perehdyttämisen avulla oppiminen tehostuu ja oppiaika lyhenee, työturvallisuusriskit vähenevät, poissaolot ja vaihtuvuus vähenevät, kustannuksia säästyy ja perehdyttäminen vaikuttaa myös yrityskuvaan. (Kangas 2000, 5-6.)

Lepistö (2000, 63) tarkastelee perehdyttämisen hyötyjä työntekijän, esimiehen ja työpaikan näkökulmasta:

Työntekijän hyödyt

- epävarmuus vähenee
- työyhteisöön sopeutuminen helpottuu
- kun työ opitaan tekemään heti oikein, työn tekeminen on sujuvampaa
- perehdytettävän osaaminen ja kyvyt tulevat paremmin esille
- uuden työntekijän mielenkiinto ja vastuuntunto työtä kohtaan kasvaa
- työssä eteneminen ja ammattitaidon kehittyminen helpottuu ja nopeutuu
- laatuvaatimukset on nopeammin saavutettavissa
- ansioissa normaalitaso saavutetaan nopeammin

Esimiehen hyödyt

- uusi työntekijä opitaan tuntemaan paremmin ja nopeammin
- työongelmien ratkaiseminen on helpompaa
- yhteistyöhengelle ja hyvälle yhteistyölle muodostuu perusta
- esimiehen aikaa tulee säästymään vastaisuudessa

Työpaikan hyödyt

- työn tulos ja laatu tulevat paranemaan
- asenne työtä ja työpaikkaa kohtaan muodostuu myönteiseksi

- virheet, tapaturmat ja onnettomuudet vähenevät
- hävikin määrä on vähäisempi
- vaihtuvuus pienenee
- poissaolot vähenevät
- työvälineiden huolto helpottuu ja näin syntyy kustannussäästöjä
- raaka-aineita ja tarvikkeita käytetään järkevästi
- yrityskuva paranee

Perehdytettävä oppii hyvän perehdyttämisen avulla työnsä nopeasti ja oppii tekemään sen oikein. Tällöin virheiden määrä vähenee ja samalla virheiden korjaamiseen tarvittava aika vähenee. Tästä hyötyy koko työyhteisö ja nämä seikat vaikuttavat myös uuden työntekijän mielialaan, motivaatioon ja jaksamiseen. (Kangas & Hämäläinen 2010, 4.) Perehdytettävälle välittyvä myönteinen ensivaikutelma kannustaa ja rohkaisee uutta työntekijää. Mikäli uusi työntekijä toivotetaan ystävällisesti tervetulleeksi ja häntä opastetaan riittävästi, tulee hänen työmotivaationsa todennäköisesti vahvistumaan. Poissaolojen määrään ja henkilöstön vaihtuvuuteen yksi vaikuttava tekijä on työmotivaatio, johon siis perehdyttäminen vaikuttaa joko vahvistaen tai heikentäen sitä. (Kangas & Hämäläinen, 2010, 4-5.)

Perehdyttäminen on keskeinen toiminto työhyvinvoinnissa ja työturvallisuudessa. Henkilöstön lisäksi esimiesten ja asiantuntijoiden sekä myös lyhyt aikaisten työntekijöiden, sijaisten ja työharjoittelijoiden perehdyttämisestä on huolehdittava. (Ristioja & Tamminen 2010, 22.) Työturvallisuusasiat ovat yksi keskeinen asia jokaisessa perehdyttämisohjelmassa (Kangas & Hämäläinen 2010, 4). Mikäli perehdyttäminen hoidetaan huonosti, syntyy kustannuksia hyvin monenlaisista asioista, esimerkiksi sekaannukset, virheet, tapaturmat, poissaolojen lisääntyminen. Mikäli perehdyttäminen tehdään, kuten on etukäteen sovittu, ylimääräisiä kustannuksia ei tule. (Kangas & Hämäläinen 2010, 5.)

3.5 Perehdyttämisen merkitys päiväkodissa

Perehdyttäminen on mielestäni erittäin tärkeää päiväkodissa ja koko varhaiskasvatuksessa. Ristiojan ja Tamminen mukaan (2010, 6) varhaiskasvatuksen työtehtävät ovat laajentuneet ja monimutkaistuneet niin pedagogisesti, sosiaalisesti kuin yhteiskunnallisestikin. Perheissä, koko yhteiskunnassa ja työelämässä tapahtuvat erilaiset muutok-

set vaikuttavat varhaiskasvatukseen. Perheiden odotukset ja vaatimukset varhaiskasvatuksen laatua kohtaan ovat myös kasvaneet. Erityistukea tarvitsevien lasten määrä on lisääntynyt ja esimerkiksi maahanmuuttajaperheet ja heidän kulttuurinsa edellyttävät varhaiskasvatuksen henkilökunnalta uuden ymmärtämistä ja oppimista. Varhaiskasvatuksen sisältöön ja laatuun vaikuttavat olennaisina asioina henkilökunnan ammattitaito ja keskinäinen yhteistyö. Työpaikan sosiaalisten suhteiden merkitys korostuu varhaiskasvatuksessa. Päiväkodissa toimitaan moniammatillisessa työryhmässä, jossa tulisi hyödyntää jokaisen jäsenen erityisosaaminen. Lapsille voidaan luoda hyvä ympäristö kasvaa, kehittyä ja oppia toimivan työyhteisön ja aktiivisesti läsnä olevien aikuisten avulla. (Pitkänen & Hämäläinen 7 -8.)

Yhteiskunta ja työ ovat viime vuosina muuttuneet nopeasti. Perherakenteet ja perheiden tarpeet ovat monimuotoistuneet. Lasten ja perheiden kanssa työskenteleville ammattilaisille tuovat haasteita vanhempien työn vaihtelevuus ja lasten erilaisen hoidon tarpeista aiheutuneet muutokset. Varhaiskasvatuksessa tänä päivänä kohdataan erilaisia ja eri kulttuureista tulleita asiakkaita mutta myös työntekijöitä. (Ristioja & Tamminen 2010, 3.) Monimuotoisuus pitää sisällään mm sukupuoleen, etnisyyteen kulttuuritaustaan, ikään, toimintakyvyn sekä seksuaaliseen suuntautumiseen liittyviä ominaisuuksia (Ristioja & Tamminen 2010, 21). Organisaation on pystyttävä reagoimaan jatkuvasti ja nopeasti muutostarpeisiin. Tämä edellyttää rakenteelta joustavuutta ja henkilöstöltä laaja-alasta osaamista. (Antman 2001, 13.)

Kokemukseni perusteella haasteita perehdyttämiselle päiväkodissa tuovat myös varhaiskasvatuksen laajat osaamisalueet. Aikaisemmin Ristiojan ja Penttisen (2010, 21) mainitsema monimuotoisuus voi aiheuttaa sen, että toiminta on muutoksessa koko ajan. Lapsiryhmä, päivänkulku ja asiakkaiden tarpeet vaihtelevat päivittäin. Työntekijä kohtaa haastavia ja vaihtelevia tilanteita koko ajan. Työntekijöiltä tarvitaan joustavuutta ja kykyä soveltaa oppimaansa. Päiväkodissa kohtaa useasti myös tilanteita, joissa tarvitaan vakituisten työntekijöiden lisäksi tilapäistä henkilökuntaa esimerkiksi sairastumistapauksissa. Mikäli sijaiseksi onnistutaan saamaan tuttu ja ammattitaitoinen työntekijä, riittää hänelle Kankaan ja Hämäläisen (2010, 11) mukaan ns. pikaperehdyttäminen, mutta mikäli kyseessä on nuori, jolla on vähän työkokemusta, tulee perehdyttämisessä kiinnittää erityistä huomiota turvalliseen työskentelyyn. Mikäli sijaisten tarve tiedetään jo etukäteen, on heidät mahdollista perehdyttää työpaikkaan ja

työhön jo etukäteen. Selkeät, ajan tasalla olevat ohjeet ja oheisaineisto ja huolellinen valmistautuminen auttavat kaikkia osapuolia. (Mt.)

Erja-Liisa Paimen on vuonna 2002 Pro gradu-tutkielmassaan tutkinut työhön perehdyttämistä päiväkodissa. Tutkimus on tehty Helsingin kaupungin koillisen sosiaali-keskuksen alueella ja siihen osallistui 62 päiväkotia. Paimenen työstä käy ilmi, että päiväkodin johtajat ja työntekijät pitivät perehdyttämisessä tärkeimpänä seikkana arkkikäytäntöjen, muun muassa toimintatapojen, sääntöjen ja yleisten periaatteiden selvittämistä. Työntekijöiden mielestä olisi tärkeää kuulla yhteisistä kasvatuskäytännöistä ja arvoista jo perehdyttämisvaiheessa. Johtajat eivät taas nähneet arvojen ja toimintakulttuurin jakamista niin merkittävänä osana perehdyttämistä. Työn opastuksesta Paimenen tutkimuksessa käy ilmi, että työturvallisuuden ja taloudellisuuden näkökulmasta ruokahuolto ja siivous ovat alueita, joissa erityisesti tarvitaan tehtäväkohtaista työnopastusta. Perehdyttämismateriaalin osalta tutkimuksessa käy ilmi, että perehdyttämismateriaali päiväkodeissa on usein vanhentunutta ja puutteellista. Työntekijät kaipasivat perehdyttämisen tueksi kirjallista materiaalia. (Paimen 2002, 68, 80 - 84, 86, 89, 112 -113.)

Vuonna 2005 Työterveyslaitos teki tutkimuksen ”Työolot ja hyvinvointi sosiaali- ja terveysalalla 2005”. Lasten päivähoiton työstä ja työoloista muodostuu mainitun tutkimuksen mukaan hyvin myönteinen kuva. Työ tuottaa päivähoiton henkilöstölle iloa ja mielihyvää. Työ koetaan myös palkitsevaksi. Työyhteisöön, työilmapiiriin ja johtamiseen henkilöstö oli tyytyväinen. Vaikutusmahdollisuuksiin työssä pidettiin hyvänä, lukuun ottamatta työaikoihin vaikuttamista. Vastuu asiakkaista ja työn ruumiillinen kuormitus olivat tekijöitä, jotka rasittivat päivähoiton henkilöstöä. Eniten tutkimukseen osallistuneet epäilivät omaa terveyttään ja jaksamistaan. Uusien työtehtävien perehdyttämiseen vastaajat olivat tyytyväisiä. (Laine ym. 2006, 75, 106).

Talentia-lehdessä Jaakkolan kirjoittaman artikkelin mukaan (2012, 7) Merja-Hannele Kukkonen on tutkinut eettistä perehdyttämistä kunnan sosiaalityössä. Jaakkolan mukaan Kukkonen kertoo, että perehdyttämistä, varsinkin eettistä perehdyttämistä on tutkittu vähän. Eettisen perehdyttämisen avulla vahvistetaan työntekijöiden eettistä ammatillisuutta. Eettiseen perehdyttämiseen kuuluu arvoprosessi, johon koko työyhteisö osallistuu yhteisten arvojen määrittelemiseksi. Kukkonen kertoo Jaakkolan kirjoittamassa artikkelissa, että sosiaalialalla perehdyttämisessä on puutteita. Perehdyt-

täminen tehdään usein kiireellä ja se ei aina ole suunnitelmallista ja tavoitteellista. Jaakkola kertoo, että Kukkosen mielestä on tärkeää, että kun työpaikalla käydään perehdyttämiskäytäntöjä läpi, pitäisi samalla keskustella myös eettisestä perehdyttämisestä. (Jaakkola 2012, 7.)

Mielestäni varhaiskasvatuksessa on erityisen tärkeää, että työyhteisössä on yhteiset työtä ohjaavat arvot. Varhaiskasvatuksen työntekijöille tulee olla selvillä toiminnan lakisääteisyys ja toiminnan pääpiirteet. Valtakunnallinen varhaiskasvatussuunnitelma takaa sen, että päiväkodeilla on yhtenäiset toimintatavat. Päiväkodin oma varhaiskasvatussuunnitelma antaa tulokkaalle tietoa taas mm. juuri kyseisen päiväkodin arvoista, toiminta-ajatuksista, tehtäväkuvista ja perustiedoista. Päiväkodin arjessa toimiessa työntekijältä vaaditaan hyvin monenlaista osaamista sekä kiinnostusta ja myönteistä suhtautumista työhönsä, joka luo omat haasteensa perehdyttämiselle.

4 TOIMINTAYMPÄRISTÖNÄ MARSKIN PÄIVÄKOTI

Seuraavassa luvussa olen käyttänyt lähteenä Marskin päiväkodin varhaiskasvatussuunnitelmaa (2007). Marskin päiväkotia on Mannerheimin Lastensuojeluliiton Mikkelin yhdistyksen ylläpitämä päiväkotia, jonka palveluita Mikkelin kaupunki ostaa. Marskin päiväkotia on aloittanut toimintansa vuonna 1987 ja se sijaitsee keskustassa Kauokolan kaupunginosassa pienkerrostalon alakerrassa.

Marskin päiväkodissa on 21–23 lasta, joista nuorimmat ovat kaksivuotiaita ja vanhimmat esiopetusikäisiä kuusivuotiaita. Lapsiryhmä on jaettu neljään pienryhmään: eskareihin, isoviikareihin, viikareihin ja pieniin viikareihin. Toiminta päiväkodissa tapahtuu pienryhmissä. Pienryhmät eivät aina välttämättä muodostu ikään perustuen, vaan jokaisen lapsen omien taitojen mukaan. Kaikkien ryhmien yhteistä toimintaa päivän aikana ovat ulkoilu ja lauluhetki. Pienryhmätoiminta päiväkodissa muovautuu pääosin käsiteltävien teemojen mukaan.

Tällä hetkellä Marskin päiväkodin moniammatilliseen henkilökuntaan kuuluvat päiväkodin johtaja, kaksi lähihoitajaa, lastenhoitaja, emäntä sekä yksi tai kaksi työmarkkinatuella palkattua työharjoittelijaa. Lastentarhanopettajan toimessa oleva sosiaalisuopettaja on opintovapaalla 30.12.2012 saakka. Marskin päiväkodissa työyhteisön

kaikki jäsenet osallistuvat lasten kanssa olemiseen ja kasvattamiseen ja jokaisella työntekijällä on tietoisuus hoidon, kasvatuksen ja opetuksen kokonaisuudesta. Päiväkodissa pyritään siihen, että kasvattajan rooli lasten kanssa toimiessa on lasta kannustava.

Päiväkodin taustajärjestönä toimii Mannerheimin Lastensuojeluliitto. MLL:n toiminta-ajatus korostaa toimintaa yhdessä lapsen parhaaksi. MLL:n toiminta-ajatus vaikuttaa Marskin päiväkodin toimintaan. Marskin päiväkodin toiminta-ajatuksena on tarjota laadukasta päivähoitoa ja esiopetusta kodinomaisessa ja turvallisessa ympäristössä. Kasvatustoiminnassa tuetaan ja edistetään jokaisen hoidossa olevan lapsen yksilöllistä hyvinvointia. Tämän mahdollistaa luottamuksellinen vuorovaikutus perheiden kanssa. Marskin päiväkodin periaatteita ovat kodinomaisuus, avoimuus, joustavuus, kiireetömyys, yksilöllisyys, yhteistyökyky ja yhteisöllisyys.

Marskin päiväkodin taustajärjestön Mannerheimin Lastensuojeluliiton arvot kertovat, missä hengessä päiväkotitoiminta toimii yhdessä lapsen parhaaksi. MLL:ssä uskotaan kumppanuuteen elämisen ja tekemisen voimana.

MLL:n arvot ovat:

- Lapsen ja lapsuuden arvostus
- Yhteisvastuu
- Inhimillisyys
- Suvaitsevaisuus ja yhdenvertaisuus
- Ilo

Marskin päiväkodin arvoja ovat: Lapsuuden arvostus, toisen kunnioittaminen, avoimuus ja iloisuus. Lapsuuden arvostus pitää sisällään lapsilähtöisyyden ja yksilöllisyyden/yhteisöllisyyden (yksilönä ryhmässä). Toisen kunnioittaminen muotoutuu yhdenvertaisuudesta, empaattisuudesta ja inhimillisyydestä. Avoimuudella tarkoitetaan ennen kaikkea yhteistyökykyä ja rehellisyyttä. Iloisuus koostuu elämisen ilosta, oppimisen ilosta ja työn ilosta.

Marskin päiväkodin oppimisympäristö tarjoaa lapselle mahdollisuuden itsenäiseen toimimiseen turvallisesti ja lasta ohjaten. Tämän mahdollistaa aikuisen ja lapsen välinen avoin vuorovaikutus. Päiväkodissa käytetään tiloja monipuolisesti, ja erilaisia

toimintoja mahdollistetaan tapahtuvaksi samanaikaisesti. Oppimisympäristö muokataan eri toimintojen ja kyseisen teeman mukaan.

Oppiminen on lapselle kokonaisvaltainen tapahtuma ja turvalliset ihmissuhteet ovat hyvän oppimisen perusta. Marskin päiväkodissa pyritään siihen, että lasta kuunnellaan ja lapselle annetaan mahdollisuus tehdä aloitteita, valita toimintoja, tutkia, tehdä johdtopäätöksiä ja ilmaista ajatuksiaan. Toiminta järjestetään niin, että lapsen oppiminen tapahtuu hänen omien taitojensa mukaan.

Tiiviillä yhteistyöllä vanhempien kanssa halutaan Marskin päiväkodissa turvata lasten tasapainoinen kasvu ja tukea vanhempia heidän kasvatustehtävässään. Marskin päiväkodin aloittaessa toimintansa Mannerheimin Lastensuojeluliiton toive oli, että päiväkodissa kehitettäisiin yhteistyötä vanhempien kanssa. Kasvatuskumppanuudella varhaiskasvatuksessa tarkoitetaan vanhempien ja henkilöstön tietoista sitoutumista toimimiseen lasten kasvun, kehityksen ja oppimisen prosessien tukemiseksi. Lapsen aloittaessa hoitosuhteen päiväkodissa hänelle ja perheelle nimetään kasvatuskumppani. Kasvatuskumppani toimii tiiviissä yhteistyössä perheen kanssa erityisesti lapsen hoitosuhteen alussa. Lapsen kasvatuskumppani tekee yhteistyötä perheen kanssa koko hoitosuhteen ajan.

Päiväkodin tärkeimmät yhteistyökumppanit ovat Mannerheimin Lastensuojeluliitto ja Mikkelin kaupunki. Kasvatuskumppanuutta tukevaa yhteistyötä tehdään eri tahojen kanssa mm. erityislastentarhanopettajan kanssa. Neuvolan ja päiväkodin yhteistyö korostuu lapsen neljä- ja viisivuotistarkastuksen yhteydessä, jolloin päiväkodin henkilökunta ja vanhemmat täyttävät havainnointilomakkeen, jonka vanhemmat toimittavat neuvolaan ja tarkastuksen jälkeen takaisin päiväkotiin.

5 PEREHDYTTÄMISKANSION LAADINTAPROSESSI JA VALMIIN TYÖN ESITTELY

5.1 Tavoite ja suunnittelu

Opinnäytetyöni on kehittämistyö, jonka tavoitteena oli suunnitella ja laatia laadukas perehdytyskansio omalle työpaikalleni Marskin päiväkodille. Perehdyttämiskansion

tarkoituksena on olla koko henkilökunnan tukena ja apuna perehdytyksessä. Kansio helpottaa niin perehdytettävää kuin perehdyttäjää. Perehdyttämiskansio toimii tietopakettina uusille työntekijöille, opiskelijoille, harjoittelijoille ja myös MLL:n Mikkelin hallituksen jäsenille perehdyttämävaiheessa. Kansiota myös vanhat työntekijät voivat tarpeen tullen tarkistaa tietoja ja asioita. Perehdyttämällä pyritään Marskin päiväkodissa helpottamaan uuden työntekijän pääsemistä työyhteisön tasavertaiseksi ja toimivaksi jäseneksi sekä lisäämään työn sujuvuutta ja palvelun laatua. Kansion tavoitteena oli siis yhtenäistää työntekijöiden periaatteita ja ennen kaikkea luoda juuri perehdyttämistä helpottavaa materiaalia. Asiakkaat hyötyvät hyvin tehdystä työntekijän perehdyttämisestä, joka vaikuttaa myös päivähoidon laatuun.

Opiskelujen alkaessa minulle oli selkeää, että lopputyöni tulisi olemaan kehittämistyö. Halusin tehdä lopputyön josta hyötyisin itse työpaikkani lisäksi. Tässä raportissa olen kuvannut kansion laadintaprosessia ja arviointia. Arviointiosuus on käyty palautekeskusteluna koko henkilökunnan kanssa. Yhdessä työtovereideni kanssa pohdimme syksyllä 2011 mahdollista aihetta kehittämistyölleni. Totesimme, että perehdyttäminen ja perehdyttämistä tukeva materiaali kaipaisi päiväkodissamme uusimista ja päivittämistä. Tässä vaiheessa tein sopimuksen opinnäytetyön tekemisestä Marskin päiväkodin johtajan kanssa.

5.2 Perehdyttämiskansion työstäminen

Aloitin tutustumisen eri alojen perehdyttämiskansioihin sekä perehdyttämistä käsittelevään kirjallisuuteen joulukuussa 2011. Ensimmäisessä suunnittelupalaverissa päiväkodin henkilökunnan kanssa tutustuimme muutamaan eri päiväkodin perehdyttämiskansioon, jotka oli valmistettu ammattikorkeakoulun opinnäytteinä. Suunnittelupalaverissa tammikuussa 2012 kartoitimme henkilökunnan kanssa asioita, joita he pitivät tärkeinä perehdyttämiskansion sisällössä. Kirjasin muistiin kaikki henkilökunnan toivotat asiat.

Teoriatiedon ja suunnittelupalaverien ideoihin perustuen aloin laatimaan alustavaa runkoa perehdyttämiskansiolle. Kansiota kootessani pystyin hyödyntämään tehokkaasti pitkän työskentelyni Marskin päiväkodissa. Päiväkodin historia, toiminta-ajatus, periaatteet ja arvot sekä käytäntö olivat tulleet tutuiksi vuosien saatossa sekä kootessani Marskin päiväkodin varhaiskasvatussuunnitelmaa. Henkilökunnan ja johtajan

kanssa pidimme useampia suunnittelupalavereita, yhteyttä pidettiin myös sähköpostitse ja puhelimitse. Maaliskuussa 2012 esittelin suunnittelupalaverissa alustavan version perehdyttämiskansiosta. Palaverissa koko henkilökunta antoi kommentteja kansiosta. Yhdessä sopien poistimme joitakin osioita, lisättiin ja muokattiin tietoa. Toimitin päiväkodille korjatun uuden version ja koko henkilökunta luki kansion läpi antaen tämän jälkeen vinkkejä ja toiveita lisää. Kansion valmistus eteni prosessinomaisesti, muuttuen ja eläen jatkuvasti.

Toukokuussa 2012 päiväkodin johtajan pyynnöstä lähetin MLL:n Mikkelin hallituksen jäsenille sähköpostia, jossa kyselin heidän toiveitaan perehdytyskansion sisällöstä erityisesti hallituksen näkökulmasta. Sain yhden vastauksen. Kyseinen hallituksen jäsen oli sitä mieltä, että perehdyttämiskansio olisi ollut tarpeellinen saada luettavaksi hallitustyöhön ryhtyessä. Hänen toiveenaan oli, että kansio sisältäisi lyhyen kertomuksen MLL:stä, kansiossa kerrottaisiin yhdistävät tekijät MLL:n ja Marskin päiväkodin välillä, hallituksen vastuut ja velvollisuudet sekä lyhyt kertomus ja mahdolliset valokuvat ketä päiväkodissa ja hallituksessa työskentelee. Tärkeää olisi myös, että kansiossa mainittaisiin toiminnan lähtökohdat, arvot ja tavoitteet. Kävin päiväkodin johtajan kanssa läpi asioita, joita hän piti tarpeellisena ja tärkeänä hallituksen osioon ja samalla huomioimme hallituksen jäsenen toiveet kansion sisällöstä. Materiaaliksi häneltä sain MLL:n yhdistysnettisivut. Toukokuussa 2012 lisäsin hallituksen osuuden kansioon käyttäen apuna MLL:n yhdistysnettiiä.

Kesäkuussa 2012 sain valmiiksi lopullisen version liitteineen ja lisämateriaaleineen ja kasasin kansion lopulliseen muotoonsa. Kesäkuussa kansio jäi henkilökunnan arvioitavaksi. Heinäkuussa päiväkoti oli kiinni ja olimme sopineet, että henkilökunta lukee elokuussa kansion, jonka jälkeen pidämme elokuun aikana arviointipalaverin päiväkodilla.

Marskin päiväkodin henkilökunta toivoi, että perehdyttämiskansio olisi selkeä ja asiat olisivat helposti löydettävissä. Kansion ulkoasuun ja väriytykseen vaikuttivat Mannerheimin Lastensuojeluliiton antamat ohjeet ja ohjeistukset logojen ja kuvien suhteen. Kansiossa on käytetty tällä hetkellä virallisesti käytössä olevia MLL:n logoja ja tunnuksia. Logot, värit ja tunnuslauseet vaihdetaan ja päivitetään MLL:n suositusten mukaisesti tarvittaessa. Kansioon olen liittännyt muutamia valokuvia päiväkodista. Tarkoitukseni oli käyttää myös lasten piirustuksia elävöittämään kansiota, mutta poistin ne

tekijänoikeus syistä keskusteltuani äidinkielen opettajan kanssa. Marskin päiväkodin perehdyttämiskansiota ei ole liitetty tähän raporttiin. Sovimme yhdessä päiväkodin johtajan kanssa, että kansio ei tule olemaan julkisesti saatavilla.

5.3 Perehdyttämiskansion sisällön esittely

Marskin päiväkodin perehdyttämiskansiosta tuli laaja ja se pitää sisällään paljon erilaista asiasisältöä. Kansiossa tuli olemaan varsinaisia sivuja 61 ja tämän lisäksi kansio sisältää myös liitteet. Perehdyttämiskansion johdannossa käyn läpi perehdyttämisen periaatteita ja tärkeimpiä seikkoja. Johdannossa mainitaan, että Marskin päiväkodin yhtenä tärkeimpänä perehdyttämisen materiaalina ja asiakirjana toimii päiväkodin pelastussuunnitelma, joka on jokaisen päiväkodissa työskentelevän henkilön luettava ja merkattava luetuksi heti työsuhteen alussa.

Kansion alussa on tietoa MLL:sta, MLL:n Mikkelin yhdistyksestä, perhekahvila Kotilosta ja Marskin päiväkodista. Mannerheimin Lastensuojeluliitosta käyn kansiossa läpi MLL:n taustaa, toimintalinjan, tehtävät ja päämäärät sekä arvot ja toimintaperiaatteet sekä MLL:n toimintamuodot. Tiedot näistä löytyivät MLL:n nettisivuilta. Tiedot taustajärjestöstä ovat tärkeitä, koska sen arvot ja toimintaperiaatteet vaikuttavat myös Marskin päiväkodin toimintaan hyvin vahvasti. Taustajärjestön esittely on sisällytetty kansioon myös MLL:n Mikkelin yhdistyksen hallitusten jäsenten vuoksi.

MLL:n Mikkelin yhdistyksen osiossa käyn läpi yhdistyksen historiaa, nykyistä toimintaa, yhdistyksen hallituksen ja hallituksen työtehtävät ja kokouskäytännöt. Tietoa yhdistyksen toiminnasta sain MLL:n Mikkelin yhdistyksen nettisivuilta, yhdistysnetistä sekä Marskin päiväkodin johtajalta, MLL:n Mikkelin yhdistyksen sihteeriltä Anu Perkolta. Perhekahvila Kotilon osiosta käy selville perhekahvilan historia ja nykyinen toimintamuoto ja toimintaperiaatteet yhteystietoineen. Perhekahvila Kotilosta sain tietoa perhekahvilavastaavalta sekä MLL:n Mikkelin yhdistyksen nettisivuilta.

Perehdyttämiskansioon kirjattiin Marskin päiväkodin toiminta-ajatus, toimintaperiaatteet ja arvot. Moniammatillinen henkilökunta esitellään koulutuksineen, päiväohjelma, säännöt, vanhempien osallisuus ja yhteistyö perheiden kanssa, kasvatuskumppanuus, varhaiskasvatussuunnitelma ja kasvunkansio käydään kansiossa läpi. Kaikki nämä edellä mainitut on kirjattu juuri siten, miten ovat ominaisia juuri Marskin päiväkodille.

Toiminnan suunnittelu ja verkostoyhteistyö on myös käyty kyseisessä pääluvussa läpi. Tietojen kerääminen tapahtui Marskin päiväkodin varhaiskasvatussuunnitelmasta.

Luvussa viisi kerrotaan työskentelystä Marskin päiväkodissa. Tuossa luvussa käyn läpi lasten kanssa tehtävään työhön liittyvät velvoitteet, kuten vaitiolovelvollisuus, ilmoitusvelvollisuus, asiakastietojen säilyttäminen ja rikosrekisteriote. Luvussa, joka käsittelee työyhteisössä sovittuja periaatteita, käyn läpi henkilökunnan toimenkuvat, työnkuvat ja vastualueet. Luvusta on esitelty myös alaluku siivouksesta ja Marskin päiväkodin siivoussuunnitelma. Tätä lukua käsiteltäessä suurimpana tietolähteenä toimivat henkilökunnan palaverimuistiot ja henkilökunnan antama suullinen ja kirjallinen tieto.

Luvussa 5.6 käyn läpi työhön liittyviä sopimuksia, kuten työsopimus, palkkaus ja työaika. Luvusta löytyy myös tietoa ylityökäytännöistä, lomista, työvuorolistoista, vakuutuksista, koulutuskäytännöistä sekä ruokailusta. Luku kuusi sisältää tietoa Marskin päiväkodin työterveyshuollosta, sairastumiskäytänteistä, työkykyä ylläpitävästä TYKY-toiminnasta sekä työsuojelusta.

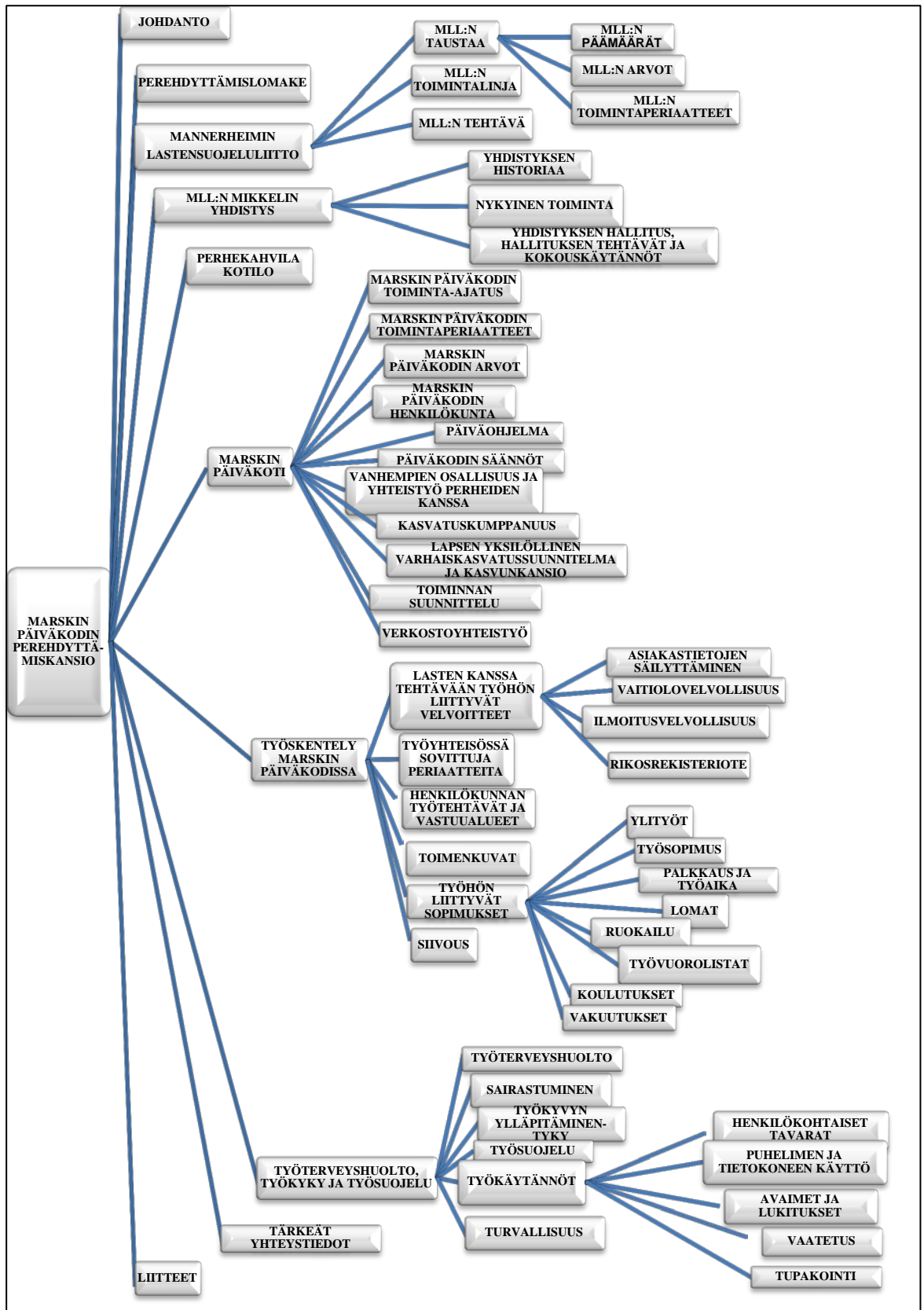
Luvussa 6.5 kerron Marskin päiväkodin työkäytänteistä, kuten avaimista ja lukituksista, henkilökohtaisten tavaroiden säilyttämisestä, vaatetuksesta työskennellessä Marskin päiväkodissa, puhelimen ja tietokoneen käytöstä sekä tupakoinnista päiväkodissa sekä turvallisuusasioista. Kansion loppuun olen koonnut kaikki ne puhelinnumerot ja yhteistiedot, jotka päiväkodin henkilökunta on kokenut tärkeäksi. Liitteiksi kansioon on liitetty ne lomakkeet, jotka henkilökunta on kokenut tarpeelliseksi. Liitteenä ovat esitteet MLL:n Mikkelin yhdistyksestä ja Marskin päiväkodista, lapsen varhaiskasvatussuunnitelma ja päivähoiton keskustelulomakkeet, siirtotiedot kouluun –lomake, Marskin päiväkodin toimintasuunnitelma ja tulokortit, salassapitovelvollisuuslomake, rikosrekisteriotteen hakulomake, lait ja asetukset päivähoidosta, allerginen lapsi päivähoidossa -ohjeistus sekä infektioriski päivähoidossa opas. Kansioon on liitetty lisämateriaaliksi tietoa perehdytyksestä sekä työturvallisuudesta ja työhyvinvoinnista päiväkodissa.

Päädyn tekemään kehittämistyöni sekä sähköiseen että paperiversioon. Paperiversion kokosin MLL:n kansioon, joita Marskin päiväkodissa käytetään. Laitoin jokaisen kansion lehden muovitaskuun. Näin toivon kansion säilyvän helposti luettavana ja siistinä

pidemmän aikaa. Liitteet ja lisämateriaalin lisäsin kansion loppuosaan myös muovitaskuihin.

Perehdyttämiskansiosta tuli sisällöltään laaja, koska se sisältää osion myös MLL:n Mikkelin yhdistyksen hallituksen jäsenille. Minun mielestäni on tärkeää, että sisällysluettelo on selkeä ja helposti luettava, koska perehdyttämiskansiosta tuli hyvin laaja. Sisällysluettelosta on helposti nähtävissä missä se tieto on, jota työntekijä juuri sillä hetkellä tarvitsee. Sähköinen muoto helpottaa kansion päivittämistä ajankohtaisen ja muuttuvien tietojen osalta. Perehdyttämiskansiolle nimettiin myös päivityksestä vastaava työntekijä, jotta kansio ei tulisi sisältämään jatkossa vanhentunutta tietoa.

Päiväkodilla oli vanhoja perehdyttämislistoja sekä muuta jo vanhentunutta tietoa, joita käytettiin perehdyttämisen apuna. Vaikka asiat olivat jo vanhentuneita, pystyin kuitenkin käyttämään niitä apuna perehdytyskansiota kootessani päivitettyäni tiedot vastaamaan nykytilannetta. Päiväkodin varhaiskasvatussuunnitelma, esitteet, erilaiset muistiot ja henkilökunnan ja johtajan suunnittelupalavereissa antama suullinen tieto olivat ne tärkeimmät lähteet, joiden pohjalta kokosin päivitettyä tietoa perehdyttämiskansioon. Hallitukselle tarkoitettussa osiossa MLL:n yhdistysnetti toimi hyvänä lähteenä. Seuraavaan kuvioon (kuvio 1.) olen koonnut Marskin päiväkodin perehdyttämiskansion sisällön.



KUVIO 1. Perehdyttämiskansion sisältö

5.4 Arviointi

Kansion kokoaminen oli aikaa vievää, mutta sujui melko helposti, koska minun oli helppo etsiä ja kysellä päivitettyä tietoa, koska olen työskennellyt kyseisessä päiväkodissa jo pitkään. Oman haasteensa toi se, että opintovapaani aikana esimerkiksi työnkuvat ja vastualueet ovat erilaiset ja mm. näissä asioissa jouduin turvautumaan täysin muiden työntekijöiden apuun, jotta sain ajankohtaista tietoa kansioon. Kansiota tehdessäni pyrin kuuntelemaan kaikkia työntekijöitä huomioiden heidän ehdotuksensa ja toiveensa.

Minusta avoimet suunnittelupalaverit olivat hyviä, koska jokainen sai niissä sanoa oman mielipiteensä asioihin. Mielestäni oli hyvä, että sain suunnittelupalaverissa palautetta ja kehittämisehdotuksia, joita pystyin heti hyödyntämään. Suunnittelupalaverissa työyhteisö joutui yhdessä pohtimaan ja miettimään uudelleen ehkä jo osin vanhojakin käytäntöjä ja asioita, joita ei oltu pitkään aikaan ehditty pohtia ja miettiä yhdessä. Tämä varmasti yhtenäisti henkilökunnan näkemyksiä ja periaatteita ja lisäsi yhteenkuuluvuuden tunnetta, avoimuutta ja keskinäistä vuorovaikutusta.

Kansio on hyvin laaja ja näin jälkeenpäin ajatellen olisi MLL:n Mikkelin yhdistyksen hallituksen jäsenille suunnatun osuuden voinut tehdä erillisenä viikkosena, joka olisi sittemmin esimerkiksi liitetty Marskin päiväkodin perehdytyskansioon. Yhdistyksen hallituksen osuuden kokoaminen oli minulle myös hyvin haastavaa, vaikka hallitus ja hallituksen toiminta on tuttua, koska päiväkodin työntekijät vuorollaan osallistuvat hallituksen kokouksiin ja välillä yhdistyksen muuhunkin toimintaan.

Mainittuun osioon kokosin tietoa MLL:n yhdistysnetistä, mutta sittemmin kävi ilmi, että kaikki asiat eivät olekaan yhtenevät Mikkelin yhdistyksen käytäntöjen kanssa. Tässä vaiheessa olin jo jättänyt kansion lopullisen version henkilökunnan arvioitavaksi ja tein sen päätöksen, että en tee enää tässä vaiheessa muutoksia tai lisäyksiä vaan tekisin ne myöhemmässä vaiheessa varsinaisen työn arvioinnin jälkeen. Oikean tiedon saamiseksi tarvitsin päiväkodin johtajan, yhdistyksen sihteerin antamaa tietoa MLL:n Mikkelin yhdistyksen toiminnasta ja käytännöistä ja hän oli jo kesäkuussa lomalla. Tässä kohtaa aikatauluni oli liian tiukka, hallituksen osuuteen olisi pitänyt jättää enempi aikaa ja käydä asiat tiiviimmin läpi päiväkodin johtajan kanssa. Myös yhdistyksen hallituksen näkökannat kansion sisältöön olisi kannattanut kysellä vaikka halli-

tuksen kokouksen yhteydessä eikä sähköpostitse. Tällöin olisin tavoittanut jokaisen hallituksen jäsenen.

Mielestäni olen onnistunut kansion avulla tuottamaan uutta tietoa Marskin päiväkodin työntekijöiden käyttöön ja tuomaan koko prosessilla esille perehdyttämisen tärkeyden ja merkityksen koko työyhteisölle niin kuin työnantajalle ja asiakkaille. Olen onnistunut lisäämään ja syventämään tietouttani perehdyttämisen merkityksestä ja ymmärtänyt mikä merkitys perehdyttämisellä on työyhteisön hyvinvoinnille. Toivon, että palaessani opintovapaalta pystyn hyödyntämään oppimaani myös käytännössä päiväkodin arjessa toimiessani.

Pidimme arviointipalaverin perehdyttämiskansion valmistamisprosessista ja sisällön arvioinnista henkilökunnan kanssa päiväkodilla 21.9.2012. Olin pyytänyt henkilökuntaa miettimään jo etukäteen asioita, jotka koskevat perehdyttämiskansiota ja sen laatimista. Kävimme läpi yhteisessä palaverissa kaikkien antaman palautteen koskien koko kansion valmistamisprosessia sekä kansion sisältöä ja ulkonäköä. Ilmapiiri palaverin aikana oli hyvin avoin ja keskusteleva. Perehdyttämiskansion laatimisprosessi oli selvästi pohdituttanut kaikkia työntekijöitä ja tuonut sen tärkeyttä hyvin esille. Erityisesti päiväkotiin viimeiseksi tulleet vakituiset työntekijät kokivat, että kansio olisi ollut erittäin tarpeellinen jo silloin, kun he ovat tulleet taloon. Päiväkodin työntekijät olivat erityisen kiitollisia siitä, että ansiosta tuli juuri sellainen, jonka he halusivat. Seuraavaan taulukkoon (taulukko 2.) olen koonnut henkilökunnan antaman palautteen. Arviointipalaverissa pyysin henkilökuntaa myös kertomaan mitä ajatuksia perehdyttämisestä yleensä oli herännyt perehdyttämiskansion tekemisen aikana. Nämä kommentit olen kirjannut alla olevaan taulukkoon arvioinnin lisäksi.

TAULUKKO 2. Arviointipalaverin koonti

Suunnittelupalaverit ja yhteistyö	Perehdyttämiskansio	Ajatuksia perehdyttämisestä
<ul style="list-style-type: none"> • palaverit hyviä • sai sanottua oman mielipiteensä • sai vahvistusta toisilta omiin ajatuksiin, mitä asioita piti tärkeänä kansioon • yhteistyö sujui hyvin 	<ul style="list-style-type: none"> • työelämälähtöisyys tärkeää, erittäin tarpeellinen ja hyödyllinen, sellainen jota toivottiin • sisältää hiljaista tietoa, tärkeää • kokonaisuutena hyvä ja selkeä • tarpeellinen, hyvin tehty 	<ul style="list-style-type: none"> • tärkeää, kun tulee uutena ihmisenä taloon • tärkeää, kun uusi työntekijä tulee kehittämisen, sitoutumisen ja motivoitumisen takia • on tärkeää, että tiedetään missä mennään,

	<ul style="list-style-type: none"> • tietoa paljon • selkeä, paljon tietoa, selkeästi löysi asiat ja pystyi tarvittaessa löytämään nopeasti tiedon mitä tarvitsi • muovitaskut hyvät, pysyy pidempään siistinä • kattava sisältö • kansioista näkee suoraan asioita, joita ei välttämättä kukaan ole muistanut kertoa • tiivistelmä ja lyhennetty versio voisi hyvä olla lisäksi esim. lyhytaikaisille sijaisille, harjoittelijoille tms. 	<p>päivitetään asioita ja kerrotaan uudelle työntekijälle</p> <ul style="list-style-type: none"> • tukee uutta työntekijää
--	---	---

Mielestäni juuri koko henkilökunnan kanssa yhteistyössä koottu perehdyttämiskansio palvelee parhaiten kaikkia osapuolia. Koin erittäin tärkeänä, että perehdyttämiskansion valmistamiseen ja ideointiin osallistui koko Marskin päiväkodin henkilökunta. Työskentelystä kävi hyvin ilmi Marskin päiväkodin henkilökunnan hyvä yhteishenki. Keskustelut käytiin avoimessa ja idearikkaassa ilmapiirissä. Moniammatillinen henkilökunta on tottunut työskentelemään ja työstämään paljon asioita yhdessä. Perehdyttämiskansio jää elämään Marskin päiväkodin arkeen varmasti tarpeellisena työvälineenä. Sitä tullaan muokkaamaan ja kehittämään ja päivittämään aina tarpeen tullen.

Raportin teoriaosuuden kasaaminen ja ”punaisen langan” ylläpito oli hiukan hankalaa. Perehdyttämisestä varhaiskasvatuksessa on hyvin vähän teoretietoa, joten käytin yleistä perehdyttämisestä kertovaa kirjallisuutta apunani. Raporttia laatiessani olenkin ajatellut, että tärkeintä on kehittämistyön läpikäynti ja tuoman tiedon syventäminen ja ymmärtäminen teoretiedon tuomalla lisällä.

6 POHDINTA

Työpaikan keskinäinen yhteistyö sekä avoin ja kannustava keskustelukulttuuri ovat mielestäni sellaisia asioita, jotka mahdollistavat sen, että työntekijä voi vaikuttaa oman työnsä keskeisiin asioihin. Onnistunut yhteistoiminta työyhteisössä mahdollistaa työn kehittämisen, entistä laadukkaampaa palvelua ja turvallisen työympäristön. Työhyvinvoinnin yksi tärkeimmistä osatekijöistä on Ristiojan ja Tammisen (2010) mu-

kaan työn hallinnan kokeminen. Kun perehdytys on kunnossa, työntekijän motivaatio kasvaa. Työntekijä kokee hallitsevansa työn vaatimukset ja tämä lisää työhyvinvointia. Työntekijän onnistunut perehdyttäminen luo siis edellytykset työhyvinvoinnille.

Tehdessäni opinnäytetyötäni vahvistui käsitykseni edelleen siitä, kuinka tärkeää on työhyvinvointi kaikkien osapuolien näkökulmasta ja millainen merkitys hyvällä perehdyttämällä on työhyvinvoinnille. Mielestäni hyvästä perehdytyksestä pitäisi tulla tuote, jota kehitetään työelämän vaatimusten mukaisesti. Edelleen olen syventänyt osaamistani siinä, että olen ymmärtänyt työnantajan ja esimiehen velvoitteet perehdyttämisestä. Olen pohtinut paljon, kuinka kokemus hyvinvoivasta työpaikasta vaikuttaa työntekijän toimintaan ja sitä kautta hyvä työelämän laatu vaikuttaa työn ja palvelun laatuun. Tärkeää on huomioida uusi tulokas jo työhaastatteluvaiheessa ja panostaa perehdyttämiseen suunnitellusti ja koko työyhteisön voimin. Panostamalla ensimmäiseen työpäivään esimies osoittaa uudelle tulokkaalle hänen olevan arvokas ja odotettu. Erittäin mielenkiintoista olisi tehdä kysely päiväkodeille perehdyttämisestä ja työhyvinvoinnista. Minun mielestäni ne ovat asioita, joilla voidaan osaltaan vaikuttaa siihen, että tulevaisuudessakin meillä varhaiskasvatuksessa on saatavilla ammattitaitoisia työntekijöitä.

Perehdyttämiskansion valmistusprosessi oli mielekästä ja helppo toteuttaa omalle työpaikalle. Lopputulos olisi varmasti ollut erilainen jos olisin tehnyt perehdyttämiskansion ilman, että työskentelisin päiväkodissa. Tuttu työyhteisö ja tutut toimintatavat helpottivat yhteistyötä ja saimme yhdessä aikaiseksi työyhteisön tarpeita noudattavan perehdyttämiskansion. Koin onnistuneeni siinä, että perehdyttämiskansiosta tuli työyhteisön toiveiden mukainen ja se sisältää paljon tietoa. MLL:n yhdistyksen hallituksen jäsenten mielipiteet kansion sisällöstä olisi minun pitänyt kysellä jo kansion suunnitteluvaiheessa. Mielestäni perehdyttämiskansion valmistaminen opinnäytetyönä oli päiväkodille tärkeää. Mikäli näin laaja-alaista materiaalia lähtisi työstämään työpaikalla työn ohella, olisi se käytännössä mahdotonta. Kirjallisia töitä tehdään jo nyt runsaasti ja kaikki se aika, mikä olisi kulunut kansion työstämiseen, olisi poissa lapsilta. Mielestäni on tärkeää, että koulutuksissa huomioidaan opinnäytetöiden työelämälähtöisyys. Näin on mahdollista saada molemminpuolinen hyöty asiasta.

Yksityisen sosiaalialan palvelun tuottaja laatii nykyisin omavalvontasuunnitelman. Suunnitelman laatiminen tuli ajankohtaiseksi päiväkodillemme perehdyttämiskansion

tekemisen aikana. Omavalvontaohjelmaan liitetään myös perehdyttämissuunnitelma. Perehdyttämiskansion kokoaminen oli siis hyvin ajankohtaista päiväkodillemme, koska ajan tasalla oleva perehdyttämismateriaali puuttui kokonaan. Perehdyttämissuunnitelmaan syventyminen ja työhön opastukseen panostaminen ovat mielestäni seuraavia kehittämisen kohteita päiväkodissamme. Lyhyemmän pikaperehdytysoppaan valmistaminen on myös ajankohtainen, kuten arviointipalaverin palautteesta tuli ilmi.

Nähtäväksi jää, kuinka perehdyttämiskansio toimii käytännössä. Tulen mielenkiinnolla seuraamaan ja kehittämään kansiota jatkossa, kun saamme tietoa siitä, kuinka kansio toimii käytännössä uuden työntekijän tai harjoittelijan tai vaikkapa uuden hallituksen jäsenen tullessa toimintaamme mukaan. Mielenkiinnolla jään myös odottamaan omaa perehdyttämistäni, kun palaan takaisin työpaikalleni puolentoista vuoden poisolon jälkeen.

LÄHTEET

Ahokas, Laura & Mäkeläinen, Jukka 2011. Perehdyttäminen ja työhönopastus. Työturvallisuuskeskus CD-rom.

Antman, Arto 2001. Työyhteisön kehittäminen. Teoksessa Suurnäkki, Timo & Kajanne, Raimo (toim.). Päivähoidon työsuojelu ja kehittämisopas. Työturvallisuuskeskus. Helsinki: Otavan Kirjapaino Oy.

Jaakkola, Helena 2012. Huomio perehdyttämiseen. Talentia 7,7.

Kangas, Pirkko 2000. Perehdyttäminen palvelualoilla. Työturvallisuuskeskus. Oy Edita Ab.

Kangas, Pirkko & Hämäläinen, Juha 2010. Perehdyttämisen suunnittelu ja toteutus. Työturvallisuuskeskus. Nykypaino Oy.

Keskinen, Soili 1999. Päiväkoti ja työyhteisön toimivuus. Teoksessa Keskinen Soili & Virtanen Nana (toim.). Päiväkoti työyhteisönä. Tampere: Tammer-Paino Oy.

Kupias, Päivi & Peltola, Raija 2009. Perehdyttämisen pelikentällä. Helsinki: Juvenes Print.

Laine, Marjukka, Wickström, Gustav, Pentti, Jaana, Elovainio, Marko, Kaarlela-Tuomaala, Anu, Lindström, Kari, Raitoharju, Reetta & Suomala, Tiina 2006. Työolot ja hyvinvointi sosiaali- ja terveysalalla 2005. PDF-dokumentti. Työterveyslaitoksen julkaisuja.

http://www.ttl.fi/fi/verkkokirjat/sosiaali_ja_terveysala/Documents/Tyoolot_ja_hyvinvointi_sosiaali_ja_terveysalalla_2005.pdf. Päivitetty 19.10.2007. Luettu 8.7.2012.

Lepistö, Irma 1998. Perehdyttäminen – työnopastus. Työturvallisuuskeskus. Helsinki.

Lepistö, Irma 2000. Työpaikkakouluttajan käsikirja. Työturvallisuuskeskus. Helsinki: Kirjapaino Oy Merkur.

Liski, Minna, Horn, Sari & Villanen, Marjut 2007. Hyvä perehdytysopas. Lahden ammattikorkeakoulun julkaisu. PDF-dokumentti.

<http://www.lpt.fi/lamk/julkaisu/perehdyttamisopas.pdf>. Päivitetty 25.1.2008. Luettu 25.9.2012.

Marskin päiväkodin Varhaiskasvatussuunnitelma 2007. PDF-dokumentti.

<http://mikkeli.mll.fi/marskin-paivakoti/varhaiskasvatussuunnitelma/>. Ei päivitystietoa. Luettu 5.6.2012.

Otala, Leenamajja & Ahonen, Guy 2005. Työhyvinvointi tuloksetekijänä. Helsinki: WS Bookwell Oy.

Paimen, Erja-Liisa 2002. Työhön perehdyttäminen päiväkodissa. Helsingin yliopisto. Opettajankoulutuslaitos. Kasvatustieteen maisterikoulutus. Pro gradu-tutkielma.

Penttinen, Aulikki & Mäntynen, Jukka 2009. Työhön perehdyttäminen ja opastus – ennakoivaa työsuojelua. PDF-dokumentti. Työturvallisuuskeskus.

http://www.ttk.fi/files/800/Tyohon_perehdyttaminen2009.pdf . Päivitetty 17.4.2009.
Luettu 26.4.2012.

Pitkänen, Marjatta & Hämäläinen, Juha 2001. Päivähoito muutoksessa. Teoksessa Suurnäkki, Timo & Kajanne, Raimo (toim.). Päivähoidon työsuojelu ja kehittämisopas. Työturvallisuuskeskus. Helsinki: Otavan Kirjapaino Oy.

Ristioja, Jaana & Tamminen, Hannu 2010. Työturvallisuus ja hyvinvointi päivähoitossa. Työturvallisuuskeskus. Painojussit Oy.

