

Sara Romo ja Taija Suikki

PEREHDYTYSKANSIO  
Silvastin päiväkotiin

Opinnäytetyö  
Sosiaalialan koulutusohjelma S159SN

2013




**MIKKELIN AMMATTIKORKEAKOULU**

Mikkeli University of Applied Sciences

## KUVAILULEHTI

 <b>MIKKELIN AMMATTIKORKEAKOULU</b> Mikkeli University of Applied Sciences		<b>Opinnäytetyön päivämäärä</b> Helmikuu 2013
<b>Tekijä(t)</b> Sara Romo ja Taija Suikki	<b>Koulutusohjelma ja suuntautuminen</b> Sosiaali-alan koulutusohjelma Sosionomi (AMK)	
<b>Nimeke</b> Perehdytyskansio Silvastin päiväkotiin		
<b>Tiivistelmä</b> <p>Teimme toiminnallisena opinnäytetyönä perehdytyskansion Silvastin päiväkotiin, joka on yksi Mikkelin kaupungin päiväkodeista. Kansion laatiminen päiväkotiin oli ajankohtaista ja tarpeellista, sillä päiväkodilta puuttui kokonaan perehdyttämiskansio. Teimme kansion yhteistyössä päiväkodin henkilökunnan kanssa. Tapasimme päiväkodin henkilökuntaa säännöllisesti ja keskustelimme päiväkodin toiveista ja tarpeista kansion sisällön suhteen.</p> <p>Lähtökohtana yhteistyölle oli saada kansioista päiväkodin näköinen sekä helposti päivitettävä. Tulevaisuudessa työstämämme perehdytyskansioista hyötyvät päiväkodin henkilökunta, uudet työntekijät ja opiskelijat. Huolellinen perehdyttäminen luo osaltaan niin lapselle kuin vanhemmalle turvallisuuden tunteen päivähoitossa. Yleisesti ottaen perehdyttämiseen panostaminen on osa varhaiskasvatuksen laadun kehittämistä.</p> <p>Opinnäytetyömme koostuu perehdytyskansion ohella varhaiskasvatuksen, varhaiskasvatussuunnitelman, päivähoiton ja perehdyttämisen teorian tiedosta.</p>		
<b>Asiasanat (avainsanat)</b> Perehdyttäminen, varhaiskasvatus, varhaiskasvatussuunnitelma, päivähoito		
<b>Sivumäärä</b> 33+39	<b>Kieli</b> Suomi	<b>URN</b>
<b>Huomautus (huomautukset liitteistä)</b> Liitteenä Silvastin päiväkodin perehdytyskansio ja päiväkodin arviointi perehdytyskansioista.		
<b>Ohjaavan opettajan nimi</b> Jari Huotari	<b>Opinnäytetyön toimeksiantaja</b> Silvastin päiväkoti	

## DESCRIPTION

 <p><b>MIKKELIN AMMATTIKORKEAKOULU</b> Mikkeli University of Applied Sciences</p>		<b>Date of the bachelor's thesis</b>  February 2013
<b>Author(s)</b>  Sara Romo ja Taija Suikki	<b>Degree programme and option</b>  Degree Programme in Social Work / Bachelor of Social Services	
<b>Name of the bachelor's thesis</b> Guidebook for familiarisation for Silvasti day-care center		
<b>Abstract</b>  <p>The objective of this functional bachelor's thesis was to create a guidebook for familiarisation for Silvasti day-care center, which is one of the kindergartens in the city of Mikkeli. It was necessary and timely to create this guidebook to the kindergarten as it did not have such a portfolio. The guidebook was compiled in a cooperation with the staff of the day-care center. During our work we had regular meetings with the staff and conversations about the hopes and needs concerning about the guidebook.</p> <p>A starting point for the cooperation with the Silvasti day-care center was to provide a guidebook, that was a kindergarten look-a-like and easy to update. In the future our guidebook will benefit the staff, new employees and students as well. In a day-care, careful familiarisation creates a secure feeling to a child and a parent. In general, investing in familiarisation is a part of the development of quality in early childhood education.</p> <p>In addition to the guidebook of familiarisation, our study consists of theoretical views of early childhood education, early childhood education plan, day-care and familiarisation.</p>		
<b>Subject headings, (keywords)</b>  Familiarization, early childhood education, early childhood education plan, child care		
<b>Pages</b> 33+39	<b>Language</b> Finnish	<b>URN</b>
<b>Remarks, notes on appendices</b>  Attached a guidebook for familiarization for Silvasti day-care center and day-care center assessment of guidebook		
<b>Tutor</b>  Jari Huotari	<b>Bachelor's thesis assigned by</b>  Silvasti day-care center	

## SISÄLTÖ

1	JOHDANTO .....	1
2	VARHAISKASVATUS.....	3
2.1	Varhaiskasvatuksen arvopohja .....	5
2.2	Varhaiskasvatuksen päämääriä ja tavoitteita .....	6
2.3	Varhaiskasvatussuunnitelma.....	7
2.4	Varhaiskasvatuspalveluja .....	9
2.5	Päivähoito .....	10
3	PEREHDYTTÄMINEN .....	13
3.1	Perehdyttäminen ja sen tarkoitus .....	14
3.2	Perehdyttämisen merkitys.....	16
3.3	Perehdyttämisen tavoitteet.....	18
3.4	Tiedonkulku osana perehdyttämistä .....	19
3.5	Perehdyttämisen haasteet varhaiskasvatuksessa.....	20
4	OPINNÄYTETYÖN PROSESSIKUVAUS.....	22
4.1	Perehdytyskansion tarkoitus ja tavoite .....	23
4.2	Opinnäytetyön laadintaprosessi .....	24
5	POHDINTA .....	28
5.1	Päiväkodin arviointi.....	28
5.2	Omaa pohdintaa .....	28
	LÄHTEET .....	33

### LIITTEET

Liite 1 Silvastin päiväkodin arviointi perehdytyskansio

Liite 2 Silvastin päiväkodin perehdytyskansio

## 1 JOHDANTO

Opinnäytetyönä teimme perehdytyskansion toimeksiantona Silvastin päiväkotiin, joka on yksi Mikkelin kaupungin päiväkodeista. Idea perehdytyskansioon tuli suoraan päiväkodilta, koska heillä ei perehdytyskansiota ollut, ja henkilökunta koki sen tarpeelliseksi. Tartuimme ideaan, sillä aiheena perehdytyskansio oli mielestämme meille sopiva niin opintojamme kuin työmme tavoitteita ajatellen.

Perehdyttäminen on aiheena mielenkiintoinen, sillä sen merkitys työpaikoilla on suuri. Aikaisempien työkokemuksien myötä olemme saaneet osaksemme niin hyvää kuin huonoa opastusta ja perehdytystä työpaikoilla. Uusi työpaikka vaatii opettelua ja tutustelua työntekijältä, samoin kuin harjoittelupaikka opiskelijalta. Huolellinen ja ammattitaitoinen perehdyttäminen antaa tulokkaalle tunteen, että hän on tarpeellinen ja häntä arvostetaan.

Erityisesti nykypäivänä uuden työntekijän perehdyttäminen työpaikan tapoihin ja ympäristöön on välttämätöntä, sillä henkilökunta vaihtuu tiheään tahtiin sijaisuuksien ja määräaikaisten työsuhteiden vuoksi. Koko varhaiskasvatuksen kentällä, suurten lapsiryhmien ja hoitopaikkojen vaihtuvuuden takia, tulee henkilökunnan olla ajan tasalla työtehtävistä ja työpaikan toimintatavoista. Asiakasta ajatellen huolella perehdytetty ja vastuuntuntoinen henkilökunta saa lapsen ja vanhemman tuntemaan olonsa turvallisiksi ja tärkeiksi. Tänä päivänä työntekijältä vaaditaan yhä enemmän osaamista, ja myös vanhemmat ovat aktivoituneet pitämään lapsensa oikeuksista kiinni. Se, kuinka päiväkodin käytännöt toimivat määrittävät vanhempien tyytyväisyyttä päivähoitoon. Sijainnilla ja aukioloajoilla on suuri merkitys. Näiden lisäksi tärkeänä pidetään työntekijöiden vuorovaikutusta toisiinsa sekä lapsiin ja heidän vanhempiin. Myös päiväkodin tarjoamalla toiminnalla ja aktiviteeteilla on merkitystä, kuten myös sillä, toteutuuko lasten ja aikuisten (hoitajien) suhdeluku. (Hujala ym. 1999, 163.)

Perehdyttämisohjelmaan kannattaa panostaa. Tarkoin mietitty ja toteutettu perehdyttämisohjelma on helppo ottaa käyttöön, ja muodostaa siitä yleinen toimintatapa. Lisäksi hyvin toteutettu perehdyttämisohjelma, esimerkiksi perehdytyskansio, on helppo päivittää ja tuoda ajan tasalle säännöllisin väliajoin. (Österberg 2005, 92.)

Työhyvinvoinnilla on tänä päivänä suuri merkitys kaikilla aloilla ja siitä keskustellaan paljon. Työnantajien tulisi kiinnittää huomiota ja panostaa työntekijöiden työhyvinvointiin ja työssä jaksamiseen sekä työn mielekkyyteen. Näihin vaikuttavat monet asiat, joista yhtenä esimerkkinä voi olla työhön perehdyttäminen. Huolellisella perehdyttämisellä on katsottu olevan merkittävä vaikutus työmotivaatioon, työssä viihtymiseen ja työhyvinvointiin. (Elovainio 1992, 8.) Nyky-yhteiskunnassa työ ei ole enää vain toimeentulon lähde, vaan työltä ja työnantajalta aletaan vaatia enemmän. Itsensä toteuttaminen ja omien arvojen esiintuominen on työntekijälle tärkeää. (Surakka 2009, 6.)

Työterveyslaitoksen sivuilla kirjoitetaan, kuinka terveessä ja toimivassa työyhteisössä tiedonkulku ja vuorovaikutus ovat avointa ja ongelmista uskalletaan puhua. Lisäksi hyvinvoivan työyhteisön merkinä on motivoitunut ja vastuuntuntoinen henkilökunta. Tärkeää on, että henkilökunta kokee pärjäävänsä työtehtävissään sekä tuntee yhteenkuuluvuutta muun henkilöstön kanssa. (Työterveyslaitos 2012.) Jotta työntekijä pääsee hyvin sisälle työtehtäviinsä ja hallitsee ne puutteettomasti, tarvitaan perehdyttämistä. Perehdyttämisen avulla työntekijä pääsee näkemään itsensä osana työyhteisöä. (Elovainio 1992, 9.)

Monissa työpaikoissa perehdyttämiseen tulisi panostaa enemmän. Perehdyttäminen on tärkeä osa työhyvinvointia ja avain työyhteisöön. Perehdyttäminen on myös osa työlaadun parantamista ja laadun takaamista työpaikoilla. Työyhteisölle, joka tavoittelee hyviä tuloksia ja mukavaa työilmapiiriä, on tärkeää, että uusi työntekijä pääsee nopeasti osaksi työyhteisöä, ja vaikuttaa näin koko työpaikan menestymiseen. (Österberg 2005, 99). Työterveyslaitoksen mukaan on tärkeää arvioida ja kehittää työyhteisöä ja sen toimintaa. Työyhteisöä tulee tukea uusissa ja heille epävarmuutta tuovissa tilanteissa, sillä nämä seikat vaikuttavat suoraan henkilöiden toimintaan ja työilmapiiriin. (Työterveyslaitos 2012.)

Toiminnallinen opinnäytetyömme sisältää kaksi kokonaisuutta: teoriaosuuden sekä varsinaisen perehdytyskansion. Käymme työn kirjallisessa osuudessa aluksi läpi työmme lähtökohtia ja tavoitteita. Varsinaisessa teoriaosuudessa avaamme käsitteitä varhaiskasvatus, varhaiskasvatussuunnitelma ja päivähoido, sekä syvennymme käsitteeseen perehdyttäminen. Mietimme perehdyttämisen merkitystä ja haasteita varhais-

kasvatuksen kentällä. Tämän jälkeen kerromme perehdytyskansion laadinnasta ja sen arvioinnista. Lopuksi pohdimme koko opinnäytetyöprosessiamme, sen onnistumista ja kansion hyödyllisyyttä. Olemme liittäneet opinnäytetyömme toiminnallisen osuuden, perehdytyskansion, työn loppuun.

Opinnäytetyöprosessimme lähti liikkeelle tilaajan tarpeesta. Päiväkodilta puuttui perehdytyskansio, jonka vuoksi henkilökunta oli hyvin innostunut yhteistyöstä. Päiväkodin tavoitteena oli saada kasattua kattava ja asiansa ajava perehdyttämispöytäkirja. Laittamamme perehdytyskansio on työstetty päiväkodin tarjoamansa palvelun (päivähoidon) laadun kehittämiseen perehdyttämismateriaalia avuksi käyttäen.

## **2 VARHAISKASVATUS**

Varhaiskasvatuksella tarkoitetaan pienten lasten kasvatuksellista vuorovaikutusta, joka tapahtuu heidän eri elämänpiireissään (Stakes 2003, 9). Päivähoitojärjestelmä on varhaiskasvatuksen pääasiallinen toteuttaja lapsen oman perheen ohella (Hujala ym. 2007, 11). Varhaiskasvatushenkilökunta työskentelee erilaisten lasten ja perheiden parissa ja kaiken tavoitteena on hyvinvoiva lapsi (Järvinen ym. 2009, 8). Terminä varhaiskasvatus on melko uusi, johtuen todennäköisesti siitä, että ennen lapset hoidettiin kotona ja ulkopuolista hoitoa ei ollut järjestetty kuin erityistilanteissa, esimerkiksi orpous. Suomessa termiä varhaiskasvatus alettiin käyttää 1970-luvulla, päivähoitojen henkilöstön koulutussuunnitelman yhteydessä. (Ojala 1984, 73; Karila ym. 2001, 13.) Varhaiskasvatuksen uskotaan saaneen alkunsa Friedrich Fröbelin kasvatusfilosofiasta ja lastentarha-aatteesta. Tiedetään kuitenkin, että teoreettisen perustan kaikelle loi J.A. Comenius (Karila ym. 2001, 13).

Varhaiskasvatuksen tavoitteena on edistää lasten tasapainoista kehitystä, kasvua ja oppimista. Varhaiskasvatuksessa toisiinsa ovat yhdistyneenä hoiva ja oppimisen tukeminen. Varhaiskasvatus on tavoitteellista ja suunnitelmallista toimintaa ja sen päämääränä katsotaan olevan lapsen oppimaan oppimisen vahvistaminen sekä lapsen kasvun tukeminen oman elämänsä vaikuttajana. Lapsen kannalta oleellista on, että vanhemmat ja kasvatuksen ammattilaiset tekevät tiivistä yhteistyötä; kasvatuskumppanuutta, jotta kasvattajien ja perheiden yhteinen kasvatustehtävä saavuttaa toivotun

kokonaisuuden. (Hujala ym. 2007, 11; Järvinen ym. 2009, 123; Stakes 2003, 9.) On hyvä muistaa, että varhaiskasvatusta ohjaavat erilaiset säännökset, kuten laki lasten päivähoidosta (19.1.1973/36.), varhaiskasvatussuunnitelman ja esiopetuksen opetussuunnitelman perusteet (Peda.net 2011). Voimaan Päivähoitolaki ja –asetus tulivat vuonna 1973 (Karila ym. 2001, 83). Näiden lakien ja suunnitelmien tarkoituksena on taata päivähoidon asiakkaiden sekä työntekijöiden oikeusturva. Lisäksi tavoitteena on laadukkaan varhaiskasvatuksen turvaaminen. (Järvinen ym. 2009, 88.)

Varhaiskasvatusta ja sen järjestämistä säätelee päivähoitolaki. Päivähoito kehittyy ja uudistuu koko ajan samoin kuin kaikki varhaiskasvatuspalvelut. Palvelujen kehittymistä tukevat yleiset varhaiskasvatuksen periaatteet. Varhaiskasvatuksen valtakunnallisesta linjauksesta löytyy suomalaisen varhaiskasvatuksen keskeiset periaatteet: lapsella on oikeus varhaiskasvatukseen, päivähoito on keskeisin yhteiskunnallisen varhaiskasvatuksen toimintaympäristö, varhaiskasvatuksessa yhdistyvät lapsen kasvun ja oppimisen tukeminen sekä hoiva. (Järvinen ym. 2009, 116.)

Kuvassa 1. näkyy varhaiskasvatuksen koostuminen yhteiskunnan järjestämänä, valvomana ja tukemana, joka sisältää hoidon, kasvatuksen ja opetuksen.



**KUVA 1. (Stakes 2003, 9)**

Yllä oleva kokonaisuus on suunnitelmallista ja tavoitteellista yhteistoimintaa ja vuorovaikutusta, jossa keskeisenä merkityksenä on lapsen omaehtoinen leikki. Perustana tälle kaikelle on kasvatustieteelliseen, erityisesti varhaiskasvatukseen ja laaja-alaiseen, monitieteiseen tietoon ja tutkimukseen sekä pedagogisten menetelmien tuntemiseen pohjautuva globaalinen näkemys lasten kasvusta, kehityksestä ja oppimisesta. (Stakes 2003, 9.) Teoksessa Varhaiskasvatuksen teoriasuuntauksia (2001) todetaan kuinka varhaiskasvatus on kasvatuksellista ja pedagogista toimintaa ja kuinka se käytännössä toteutuu lapsuuden kasvu- ja oppimisympäristöissä, perustuen aikuisten ja lasten sekä



lasten keskinäiseen vuorovaikutukseen unohtamatta aikuisten keskinäistä toimintaa ja yhteistyötä. Jo kauan varhaiskasvatustoimintaan on yhdistetty lapsilähtöisyys, jolloin keskeistä on lapsen oma aktiivisuus ja itse oppiminen. Tärkeää on muistaa, että lapsen omat mielenkiinnon kohteet ja vahvuudet motivoivat lasta toimintaan ja oppimiseen. (Karila ym. 2001, 26; Viittala 2006, 107–108.)

Ammattitaitoinen henkilöstö on varhaiskasvatuksen suuri voimavara. Jotta saavutetaan laadukasta varhaiskasvatusta, täytyy kasvatusyhteisöillä ja yksittäisillä kasvattajilla olla vahva ammatillinen tietoisuus. Henkilökunta varhaiskasvatuksessa muodostuu moniammatillisesta kasvattajayhteisöstä. Henkilökunnan toiminta pohjautuu suomalaisen yhteiskunnan määritteleviin asiakirjoihin ja niissä oleviin yhteisesti päätettyihin arvoihin ja toimintatapoihin. (Stakes 2003, 9, 14.)

## **2.1 Varhaiskasvatuksen arvopohja**

Varhaiskasvatuksen arvopohja meillä Suomessa perustuu ensisijaisesti kansainväliseen lapsen oikeuksia määritteleviin sopimuksiin, kansallisiin säädöksiin ja muihin ohjauksiin asiakirjoihin. Lapsen ihmisarvo on keskeisin arvo lapsen oikeuksia käsittelevässä yleissopimuksessa. Sopimus kattaa neljä yleisperiaatetta, joita ovat syrjäntäkielto ja lasten tasa-arvoisen kohtelun vaatimus, lapsen etu ja lapsen oikeus elämään ja täysipainoiseen kehittymiseen sekä lapsen mielipiteen huomioon ottaminen. (Stakes 2003, 10.)

Perusoikeussäännökset, muu oikeussäätely sekä asiakirjainformaatio antavat Suomessa lapsen oikeuksia havainnollistavat keskeiset periaatteet varhaiskasvatukseen. Periaatteita ovat, että lapsella on oikeus turvallisiin ihmissuhteisiin, turvattuun kasvuun, kehittymiseen ja oppimiseen, turvattuun ja terveelliseen ympäristöön, jossa hän voi leikkiä ja toimia monipuolisesti. Lapsella on myös oikeus tulla ymmärretyksi ja kuulluksi ikänsä ja kehitystasonsa mukaisesti ja saada tarvitsemaansa erityistä tukea sekä hänellä on oikeus omaan kulttuuriin, äidinkieleen ja uskontoon tai katsomukseen. (Stakes 2003, 10.)

## 2.2 Varhaiskasvatuksen päämääriä ja tavoitteita

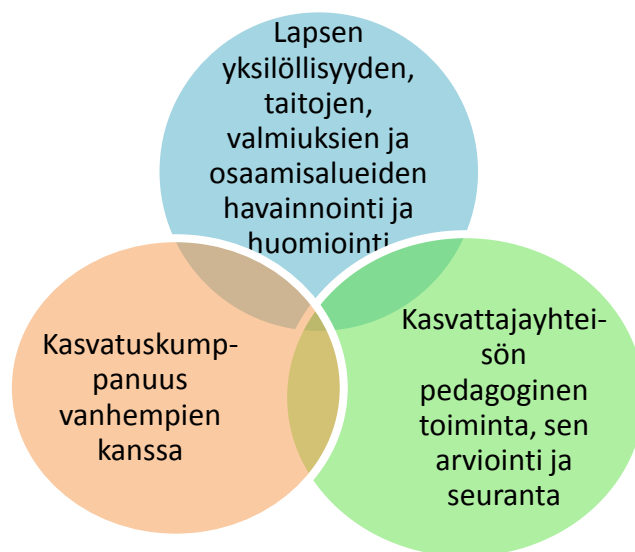
Lapsen kasvatustavoitteet on ensisijaisesti vanhemmilla mutta julkisen varhaiskasvatuksen tehtävänä on tukea vanhempien vanhemmuutta ja lapsen kasvatusta (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2012). Myös kirjassa Varhaiskasvatustutkimus Suomessa (1984) tuodaan selvästi esille, kuinka päivähoitolaki velvoittaa päivähoiton tukemaan kotien kasvatusta ja toimintaa (Ojala 1984, 21). Eri ammattikasvattajien vastuulla on suunnitella toimintaa ja rakentaa lapsille ympäristö, jossa tulevat esille lapsen tyypilliset tapaukset eli leikkiminen, liikkuminen ja tutkiminen sekä sisällölliset suuntautumisasettelut (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2012). Teoksessa Varhaiskasvatuksen teoriasuunnitelmia (2001), todetaan varhaiskasvatuksen haasteena olevan lasten ajatusten kuunteleminen ja heidän maailmankäsityksensä ymmärtäminen. Usein aikuinen takertuu liikaa lapsen taitoihin, kykyihin ja muuhun potentiaaliin, jolloin tärkein jää huomioimatta. Lapset ilmaisevat parhaiten itseään leikin avulla, jonka vuoksi on tärkeää, että annamme lapselle mahdollisuuden leikkiin. Voidaan todeta, että leikki on lapsen oppimisympäristö. (Karila ym. 2001, 179.)

Varhaiskasvatuksen ensisijaisena tavoitteena on, että lapsi voi kokonaisvaltaisesti hyvin. Lapsella on silloin hyvät kasvun, oppimisen ja kehittymisen edellytykset. Hyvinvoiva lapsi nauttii yhdessäolosta niin lasten kuin kasvattajien kanssa sekä kokee riemua ja toimimisen vapautta kiireettömässä ja turvallisessa ilmapiirissä. Kasvattajien tehtävänä on huolehtia lapsen koko elämän ajan hänen henkilökohtaisen hyvinvointinsa edistämisestä. Hyvinvointi pitää sisällään lapsen yksilöllisen kunnioittamisen ja toiset huomioon ottavien käyttäytymismuotojen ja toimintatapojen vahvistamisen. Tämän tarkoituksena on opettaa lasta ottamaan muut huomioon ja välittämään muista ihmisistä, sekä lapsen itsenäisyyden asteittainen lisääminen. Pysyvät ja turvalliset ihmissuhteet edistävät varhaiskasvatuksessa lapsen hyvinvointia. Lapselle on tärkeää kokea kuuluvansa omaan vertaisryhmäänsä, minkä takia lapsen suhteita omiin vanhempiin, kasvattajiin ja muihin lapsiin on hyvä tukea. (Stakes 2003, 11, 13.)

### 2.3 Varhaiskasvatussuunnitelma

Varhaiskasvatussuunnitelma on valtakunnallinen, sen tavoitteena on edistää varhaiskasvatuksen yhdenvertaisuutta koko maassa, lisätä tietoisuutta varhaiskasvatuksesta ja kehittää varhaiskasvatusta laadullisesti ja sisällöllisesti. Käytäntö varhaiskasvatussuunnitelmasta perustuu tiettyihin linjauksiin sekä Stakesin julkaisuun Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet (Alasuutari 2010, 15.) Varhaiskasvatussuunnitelma toimii kasvatushenkilöstölle pedagogiikkaa ohjaavana työvälineenä (Kaskela & Kronqvist. 2007, 5, 10).

Suunnitelmallisen varhaiskasvatustyön perustana pidetään henkilökohtaista varhaiskasvatussuunnitelmaa (Järvinen, ym. 2009, 125). Varhaiskasvatussuunnitelma on yksilöllinen, siinä huomioidaan lapsen kokonaiskehitys, jonka pohjalta laaditaan yhdessä vanhempien kanssa lapsen kehitystä tukeva suunnitelma. Monet asiat vaikuttavat lapsen hyvinvoinnin edistämiseen, ensisijaisen tärkeitä ovat turvalliset ja pysyvät ihmissuhteet sekä turvallinen lähiympäristö. Lapsen kokemukset, tarpeet, mielenkiinnon kohteet ja vahvuudet ovat tärkeitä huomioida suunnitelmaa laatiessa. Yhden asian kehittäminen ja eteenpäin vieminen ei takaa lapsen hyvinvointia, vaan tarvitaan useita eri tekijöitä. Yksi tärkeimmistä lapsiperheiden ja lasten hyvinvointitukemisen muodoista on varhaiskasvatus ja tätä kautta varhaiskasvatussuunnitelma. (Kaskela & Kronqvist. 2007, 11; Stakes. 2003, 31.)



**KUVA 2. Lapsen varhaiskasvatussuunnitelmaa ohjaavat periaatteet. (Kaskela & Kronqvist 2007, 11)**

Lapsen henkilökohtaiseen varhaiskasvatussuunnitelmaan kirjataan mm. lapsen yksilöllinen kuvaus ja hänen hyvinvointiaan edistävät pedagogiset periaatteet, kuinka lasta tuetaan varhaiskasvatuksessa. Vanhemmille keskeinen merkitys varhaiskasvatussuunnitelmalla on saada tietoa lapsen hoitopäivästä ja siitä kuinka lapsi käyttäytyy ja toimii päivähoitossa. (Alasuutari 2010, 15, 59.) Varhaiskasvatussuunnitelmaa laadittaessa on hyvä huomioida kuinka lapsen siirtyminen päiväkotiin tutusta ja turvallisesta kotiympäristöstä on onnistunut. Riittävä tutustumisaika ja rauhallisesti onnistuneen suhteen luominen omaan hoitajaan on ensiarvoisen tärkeää. Yhteistyöpohja perheen ja päivähoitopaikan välillä alkaa rakentua jo ensimmäisen tutustumiskäynnin aikana. Vanhempien tutustuminen, aloituskeskustelu, lapsen kanssa tutustuminen päivähoitopaikkaan ja hoitajiin sekä lapsen tuen tarpeista keskusteleminen yhdessä hoitajien kanssa, antavat avaimet onnistuneeseen yhteistyöhön ja turvalliseen päivähoitosuhteeseen. Aloituskeskustelulle luo luontevasti jatkoa vanhempien kanssa käytävät vasukeskustelut. Kaikki vanhempien kanssa keskustellut asiat kirjataan lapsen varhaiskasvatussuunnitelmaan. Vanhempien kanssa käytävissä keskusteluissa on tärkeää kiinnittää huomio lapsen kehitystä vahvistaviin myönteisiin puoliin. Vanhemmat ovat omien lastensa tuntijoita, tämän vuoksi on huomioitava vanhempien näkemykset lasta koskevissa suunnitelmissa sekä toiminnan järjestämisessä. Vanhempia kiinnostaa kovasti kuinka lapsi toimii ja käyttäytyy päiväkodissa. Vaikka vanhemmat tuntevat ja tietävät lapsensa, odottavat he hoitajan kertovan lapsen maailmasta päiväkodissa. (Alasuutari 2010, 59; Kaskela & Kekkonen 2006, 46; Kaskela & Kronqvist. 2007, 11–12; Stakes. 2003, 31.)

Päivähoitossa varhaiskasvatussuunnitelma on tärkeässä roolissa. Henkilökohtainen suunnitelma laaditaan jokaisella lapselle yhdessä vanhempien kanssa ja sen avulla hoitohenkilöstö voi toimia lapsen parhaaksi, huomioiden lapsen yksilölliset tarpeet, kokemukset, tulevaisuuden näkymät sekä mielenkiinnon kohteet ja omat vahvuudet. Päiväkodin henkilöstön tehtävä on havainnoida lapsen kehitystä ja huomioida se varhaiskasvatussuunnitelmassa ja sen suunnittelussa. Päiväkodin henkilöstö on vastuussa siitä, että lapsen varhaiskasvatussuunnitelma ja esiopetussuunnitelma muodostavat loogisen kokonaisuuden. Suunnitelman on tarkoitus toimia perustana toteuttaa lapsen kasvatusta ja toimintaa päiväkodissa. Vaikka varhaiskasvatussuunnitelma laaditaan tänä päivänä lähes jokaiselle lapselle päivähoitossa ja henkilökunta käy vasukeskusteluja lähes kaikkien vanhempien kanssa, on kuitenkin havaittu keskustelujen luonteiden

poikkeavan toisistaan jonkin verran. Päiväkodissa työskentelevien ammattilaisten valmiudet käydä keskusteluja vanhempien kanssa ovat hyvin erilaisia ja vanhempien aktiivisuus ja ylipäättään suhtautuminen vasukeskusteluihin vaihtelee. Joissakin kunnissa vasukeskustelujen määrä toimii yhtenä varhaiskasvatuksen laadunarvioinnin mittarina. (Alasuutari 2010, 15; Nummenmaa & Karila 2011, 62; Stakes 2003, 30–31.)

Varhaiskasvatussuunnitelmaa, vasua, voidaan tarkastella eräänlaisena prosessina, joka alkaa perheen tullessa tutustumaan päiväkotiin ja päättyy lapsen lähtiessä pois päiväkodista. Tavoitteena on saada lapsen vanhempien ja päivähoidon henkilökunnan välille toimiva ja vastavuoroinen yhteistyö, joka perustuu kasvatuskumppanuuteen. Kasvatuskumppanuudella tarkoitetaan vanhempien ja päiväkodin henkilöstön välistä kasvatusyhteistyötä (Kaskela & Kekkonen 2006, 17). Tärkeää on huomioida lapsen elämänsä muutos sekä lapsen yksilöllisyys ja ainutkertaisuus. Lapsen hyvinvointi korostuu lapselle tehdystä varhaiskasvatussuunnitelmasta. (Kaskela & Kronqvist 2007, 5-10.)

Lapselle tehtyä varhaiskasvatussuunnitelmaa seurataan ja arvioidaan (Stakes 2003, 30). Suunnitelman seuranta ja arviointi tapahtuu vasukeskusteluissa, joita pyritään järjestämään vähintään kerran vuodessa. Vasukeskusteluilla ei tarkoiteta jokapäiväisiä ovensuussa tapahtuvia keskusteluita, vaan etukäteen yhdessä vanhempien kanssa sovitun vasukeskustelun pidetään rauhallisessa paikassa, johon varataan oma aika ja johon vanhemmat ja hoitajat valmistautuvat etukäteen. Nämä keskustelut ovat tärkeitä ja tavoitteellisia. Tarkoitus on päästä pintaa syvemmälle ja vaihtaa ajatuksia luottamuksellisesti. Vasukeskusteluissa vanhemmat pääsevät syvemmälle oman lapsensa asioihin päivähoiton arjessa. (Alasuutari 2010, 15, 59; Nummenmaa & Karila 2011, 64.)

## **2.4 Varhaiskasvatuspalveluja**

Se, missä ja miten varhaiskasvatusta on annettu ja annetaan, on vaihdellut suuresti niin Suomessa kuin muissa yhteiskunnissa. Suomessa julkisesti järjestetty varhaiskasvatus on saanut muotonsa päivähoiton yhteydessä. Päivähoito nähdään yhdeksi pohjoismaista ja suomalaista hyvinvointiyhteiskuntaa, sekä sen sosiaali-, perhe, ja työvoima-

poliittista palvelumuotoa. Päivähoidosta on myös nykypäivänä puhuttu yhteiskunnan koulutuspoliittisena palveluna. (Karila ym. 2001, 14.)

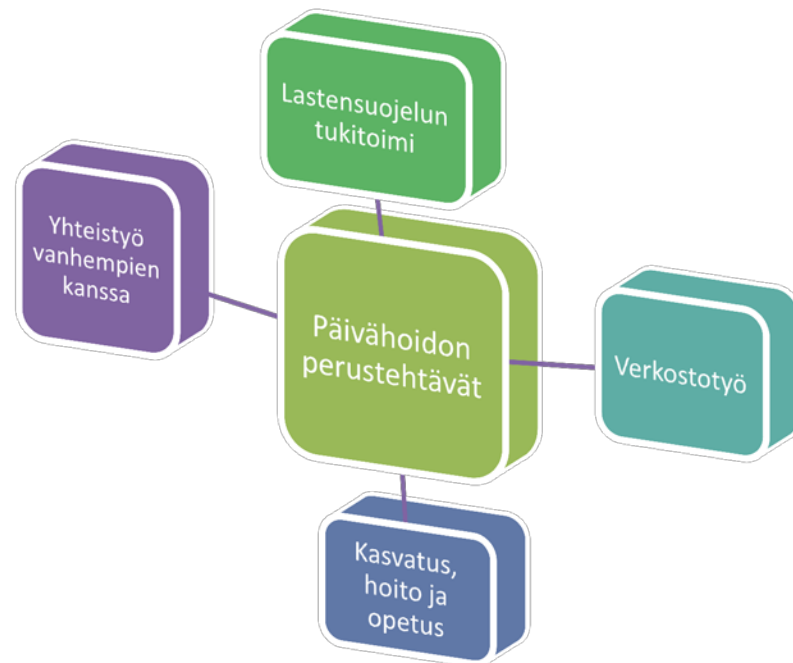
Suomessa varhaiskasvatusta annetaan valtakunnallisten linjausten mukaisesti varhaiskasvatuspalveluissa, huomattavimpia niistä ovat päiväkotitoiminta, perhepäivähoito ja avoin varhaiskasvatustoiminta. Palveluja tuottavat kunnat, seurakunnat, järjestöt ja yksityiset palveluntuottajat. Suomessa järjestetään myös esiopetusta, joka on vuotta ennen oppivelvollisuuden alkamista tarjottavaa opetusta ja kasvatusta. (Stakes 2003, 9.) Varhaiskasvatuspalvelut ovat merkitsevä toimintakokonaisuus lapsiperheiden sosiaalipalveluissa sekä tukijärjestelmässä (Terveys- ja hyvinvoinnin laitos 2012).

## 2.5 Päivähoito

Yksinkertaisesti päivähoito on hoitoa, kasvatusta ja opetusta. Päivähoitoa voidaan pitää myös yhtenä ennaltaehkäisevän lastensuojelun muotona (Viittala 2006, 66). Päivähoidon kehittämisestä, laadusta ja lainsäädännöstä vastaa Sosiaali- ja terveysministeriö. Tästä huolimatta kunnat ovat vastuussa varsinaisten päivähoitopalvelujen järjestämisestä samoin kuin yksityisen päivähoidon valvonnasta. Päivähoidon tavoitteena on taata lapselle turvallinen hoitopaikka sekä edistää lapsen tasapainoista kehitystä. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2012.) Perheiden ja päivähoidon yhteisenä kasvatustehtävänä on varhaiskasvatus. Päivähoidossa vanhemmat ja varhaiskasvatusyhteisö vaihtavat näkemyksiään, tietojaan ja taitojaan sekä osaamista ja ymmärrystä lapsen parhaaksi. Vanhemmat vastaavat kotona tapahtuvasta hoidosta ja kasvatuksesta kun taas päiväkodin hoitajat vastaavat ajasta, jolloin lapsi on päivähoidossa. (Kaskela & Kekkonen. 2006, 20–21.) Vanhemmat toimivat tärkeimpinä ja merkittävimpinä yhteistyökumppaneina päivähoitohenkilöstölle (Hujala ym. 2007, 79). Päivähoidossa tulee kunnioittaa vanhempien vakaumuksia niin uskontoa kuin muuta kasvatusta kohtaan. Tärkeää on, että lapsen kieli ja kulttuuri huomioidaan. Päivähoitoa tulee järjestää suomen-, ruotsin- ja saamenkielisille lapsille heidän omalla äidinkielellään. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2012.)

Päivähoidon tehtävänä on mahdollistaa vanhempien työssäkäynti sekä opiskelu. Tavoitteena on tukea vanhempia heidän kasvatustehtävässään sekä yhteistyössä vanhem-

pien ja päivähoidon kanssa edistää lapsen tasapainoista kehitystä. Lapselle tulee päivähoitossa tarjota monipuolista ja kehitystä tukevaa toimintaa sekä luoda turvallinen kasvuympäristö. Lämpimät ihmissuhteet ja onnistunut vuorovaikutus ovat olennainen osa laadukasta päivähoitoa. (Kauppi 2001, 17.) Myös laki asettaa tiettyjä velvollisuuksia päivähoiton suhteen (Laki lasten päivähoitosta L1973/36). Lapselle on tärkeää, että hän tuntee olonsa turvalliseksi päiväkodissa. Osana turvallisuutta on rajojen asettaminen. Turvallisuuden tunnetta luo rajojen tunteminen sekä aikuisen toiminnan ennustaminen ja turvallisuus. Jokainen lapsi tulee erilaisista lähtökohdista ja näin ollen jokainen heistä on yksilöllinen. Päivähoitossa toiminta tuleekin suunnitella siten, että se tukee kaikkien lasten kasvua ja kehitystä. Näin ollen lapsen ikä, yksilöllisyys ja taustat ovat tärkeitä huomioida toimintaa suunniteltaessa (Kauppi 2001, 17). Myös päivähoiton järjestäminen perustuu päivähoitolakiin (1973/36) sekä asetukseen lasten päivähoitosta (1973/239). Lait määrittelevät päivähoitolle asetetut vaatimukset. Vaatimuksena päivähoitolla on lain mukaan kodin kasvatustyön tukeminen (Kaskela & Kekkonen. 2006, 20). Päivähoitossa on lapsen edun kannalta tärkeää toimia yhdessä sovitulla tavalla. Uuden työntekijän on myös hyvä tietää toiminnan olevan päivähoitossa lakisääteistä (Kiviaho 2011, 11–12.)



**KUVA 3. Päivähoidon perustehtävät. (Kiviaho 2011, 10)**

Kiviahon (2011) mukaan Koivunen mainitsee päivähoidon perustehtäväksi lapsen hoidon ja kasvatuksen, yhteistyön vanhempien ja eri verkostojen kanssa sekä lastensuojelun tukitoimet (Kiviahon, 2011, 10). Kuvassa 3. kuvataan päivähoidon perustehtävät.

Yhteistyö eri tahojen kanssa on tärkeää. Tänä päivänä päiväkodin ja vanhempien välisen yhteistyön merkitys on kuitenkin huomattava. Tämän yhteistyön ja sitä kautta saadun tuen vaikutukset näkyvät niin lapsessa kuin vanhemmissa. Lapselle tärkeitä kasvuympäristöjä ovat oma koti ja päivähoitopaikka. Nykypäivänä perheet ja suvut ovat pienempiä kuin ennen ja näin ollen perheiden oma tukiverkosto myös suppeampi. Tämän seurauksena vanhempien tukeminen on siirtynyt osaltaan yhteiskunnan tukijärjestelmien harteille. Päivähoidossa olevien lasten määrä ja hoidossa oloaika ovat nousseet huomattavasti. Päivähoidon henkilökunta pyrkii toiminnallaan tukemaan kokonaisvaltaisesti lasta ja vanhempia. (Hujala ym. 2007, 12–13, 114–115.)

Työntekijöille haasteita tuo jatkuvat muutokset, joita päivähoidon kentällä tapahtuu, mm. yhteistyö vanhempien ja päiväkodin kanssa on lisääntynyt huomattavasti (Kauppi 2001, 46). Myös perheissä, yhteiskunnassa ja työelämässä tapahtuu muutoksia, jotka heijastuvat päivähoitoon (Työturvallisuuskeskus 2001, 7). Päivähoidon työntekijöiden tulee olla Kiviahon (2011) mukaan perillä heille kuuluvasta perustehtävästään, jotta pystytään kohdistamaan toiminta työtehtävien kannalta tärkeisiin asioihin. Työntekijän tulee olla tietoinen päiväkodin kasvatusnäkemyksistä ja pedagogisista linjauksista. Päiväkodissa jokainen työpäivä on hieman erilainen, jonka vuoksi työntekijän on hyvä muistaa mitä työtä hänet on palkattu tekemään sekä miten työ tulisi tehdä. (Kiviahon, 2011, 13).

Osa suomalaista palvelujärjestelmää ovat varhaiskasvatuspalvelut (Järvinen ym. 2009, 97). Suomessa järjestetyn päivähoidon hyvän laadun tekijöinä pidetään varhaiskasvatushenkilöstön korkeaa koulutusta sekä yhteiskunnan takaamaa alle kouluikäisiä koskevaa päivähoito-oikeutta (Hujala ym. 2007, 153). Kunnilla on lakisääteinen velvollisuus järjestää alle kouluikäiselle lapselle päivähoitopaikka sinä vuorokauden aikana, jolloin hoitoa tarvitaan. Päivähoito voi olla osa- tai kokopäiväistä. Kuntien järjestämää päivähoitoa ovat päiväkotihoito ja ryhmäperhepäivähoito. Erilaiset kunnan, seurakunnan ja järjestöjen järjestämät kerhotoiminnat sekä muu avoin varhaiskasvatustoiminta antavat vaihtoehtoja päivähoidolle. (Sosiaali- ja terveysministeriö. 2012.) Tarkastelta-



essa päivähoitoa kansainvälisellä tasolla, on se Suomessa huippuluokkaa. Suomessa päivähoito on osana perhe-, sosiaali-, koulutus- ja työvoimapolitiikkaa, lisäksi maamme päivähoitolaki on omaa luokkaansa, mahdollistaen kaikille lapsille oikeuden varhaiskasvatukseen. (Hujala ym. 2007, 12.)

Yleisesti ottaen lapsen päivähoiton aloittaminen merkitsee perheelle paljon uusia asioita; arjen uudelleen järjestelemistä, vanhempien työelämän sovittamista vapaa-aikaan ja perhe-elämään sekä lapsen sovittautumista päivähoitoon ja sen mukanaan tuomiin odotuksiin ja aikatauluihin. Lapsi jakaa lapsuuttaan niin oman perheen kuin päivähoitopaikan välillä. Näin ollen, päivähoiton työntekijät ovat perheen ohella osa lapsen kasvua ja elämää. Päiväkodissa saadut kokemukset ovat tärkeitä lapsen hyvinvoinnille (Viittala 2006, 103). Kuitenkin merkittävimpiä tekijöitä lapselle päivähoitossa ovat muut lapset ja lapsiryhmä, jossa toimitaan. Lapsi rakentaa ja luo vuorovaikutussuhteita toisiin lapsiin sekä samaistuu vertaisiinsa. Päivähoitossa opittujen ja tapahtuneiden asioiden pohjalta sekä vanhemmilta saadun tiedon ja taidon mukaan lapsi rakentaa ymmärrystään. (Hujala ym. 2007, 23; Kaskela & Kekkonen. 2006, 13–15.)

### **3 PEREHDYTTÄMINEN**

Päivittäinen haaste työpaikoille on henkilökunnan vaihtuvuus. Eläkkeelle jääminen, äitiysloma, paikkakunnan vaihtaminen ja vuorotteluvapaat tuovat muutoksia työpaikoille, päivittäin joku työpaikka kohtaa uuden työntekijän. (Surakka 2009, 72.) Jotta henkilö saadaan nopeasti osaksi työyhteisöä ja organisaatiota sekä oppimaan työtehtäviänsä tarvitaan perehdyttämistä. Tämä on tärkeää, oli kyseessä sitten uusi työntekijä tai yrityksen sisällä työtehtäviään vaihtava henkilö. Mitä nopeammin työntekijä pääsee perille työtehtävistään, sitä nopeammin siitä hyötyy koko työyhteisö. Lisäksi virheiden määrä vähenee ja virheiden korjaamiseen käytetty aika säästetään. Uusi työntekijä kokee olonsa turvalliseksi onnistuneen ja huolellisen perehdyttämisen jälkeen, sekä sitoutuu nopeammin työyhteisöön. Perehdyttäminen on osa työtä ja johtamista sekä työpaikkakoulutusta. Huolellisella perehdyttämisellä on tärkeä rooli, sillä sen uskotaan vähentävän työntekijöiden vaihtuvuutta. (Elovainio 1992, 6; Österberg 2005, 90.)

Koko perehdyttämisprosessi alkaa uuden työntekijän vastaanottamisella. Ensimmäiset kohtaamiset ovat ensiarvoisen tärkeitä luotaessa hyvää yhteistyö pohjaa. Usein uusien tulokkaiden vastaanottaminen ja toimintaan perehdyttäminen nähdään aikaa vievänä ja haasteellisena, tähän tulee kuitenkin työpaikoilla panostaa ja on tärkeää, että työpaikoilla on laadittuina toimiva perehdyttämisohjelma. Ensimmäistä vierailua uudella työpaikalla ja huolellista perehdyttämistä ajatellen, on tärkeää olla selkeä roolijako, kuka hoitaa tietyt asiat, kuten vastaanottamisen, työtovereiden esittelyn ja itse varsinaisen perehdyttämisen. Perehdyttämistä on kaikki ne toimenpiteet, joiden avulla uusi henkilö pääsee osaksi työyhteisöä, oppii tuntemaan työpaikan ja toiminta-ajatuksen sekä tiedostaa oman roolinsa ja työtehtävänsä työpaikalla. (Surakka 2009, 64; Työturvallisuuskeskus 2000, 4.)

Laki velvoittaa työnantajaa huolehtimaan työntekijöiden riittävästä perehdyttämisestä. Työturvallisuuslain mukaan työnantaja on velvoitettu perehdyttämään työntekijä työhön, työpaikan olosuhteisiin, työmenetelmiin, työvälineisiin sekä työturvallisuuteen. (Työturvallisuuslaki 783/2002; Geier 2011, 15.)

### **3.1 Perehdyttäminen ja sen tarkoitus**

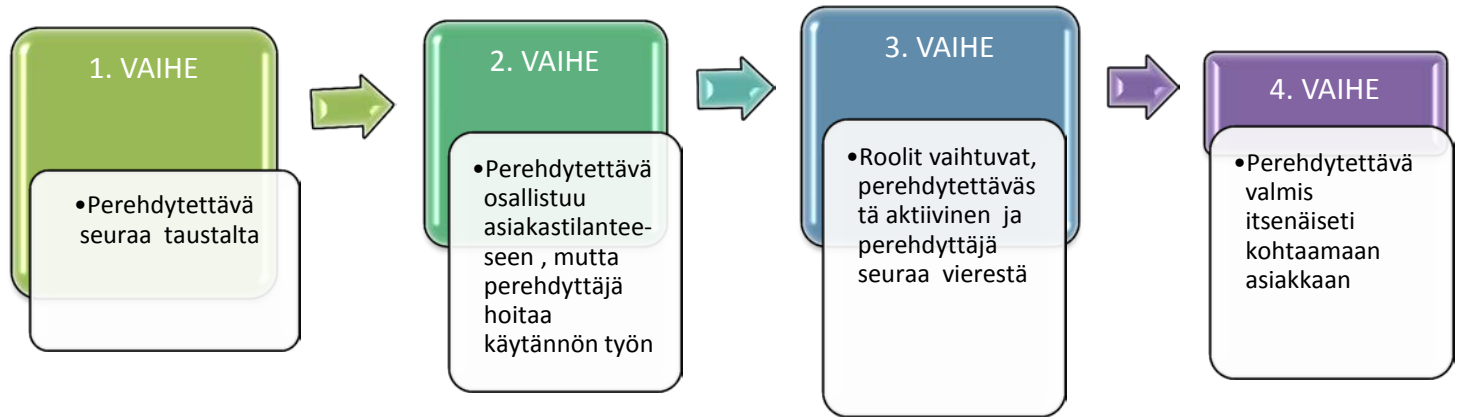
Perehdyttämisellä tarkoitetaan toimenpiteitä, jotka edesauttavat uutta henkilöä tutustumaan ja sopeutumaan työyhteisöön, paikan toiminta-ajatuksen, visioon ja liikeideaan sekä sen tapoihin. Perehdyttämisessä on kyse perustietojen antamisesta henkilölle mm. työorganisaatiosta ja työympäristöstä. Perehdyttämisen avulla henkilö oppii tuntemaan työpaikkansa ihmiset, asiakkaat ja työkaverit. Perehdyttämiseen kuuluu myös työnopastus, jonka tarkoituksena on helpottaa henkilöä tuntemaan oma työnsä sekä siihen liittyvät odotukset. Perehdyttäminen on tärkeää aloittaa työn alkaessa. Organisaatio pyrkii antamaan perehdyttämisen avulla työntekijälle oikean kuvan ja luomaan myönteisiä kokemuksia itsestään ja työtehtävistään. (Elovainio 1992, 8; Kauhanen 2003, 146.)

Perehdyttäminen tulisi aloittaa yhteisellä keskustelulla. Tärkeää on tutustua henkilöön ja esitellä työpaikan perehdyttämisohjelma. Suurimmissa organisaatioissa perehdyttämiseen on laadittu kirjallinen perehdyttämisohjelma, ohjekirjaksi tai lyhyeksi muis-

tilistaksi. (Kauhanen 2003, 146–147; Österberg 2005, 91.) Perehdyttävälle on hyvä antaa luettavaksi tukimateriaalia, joka auttaa uuden tiedon sisäistämässä. Työpaikkaa koskevat aineistot esimerkiksi toiminta- ja vuosikertomus, esitteet, työohjeet, toimenkuvat ja henkilöstön yhteystiedot helpottavat henkilöä hahmottamaan kokonaisuutta ja pääsemään paremmin sisälle työyhteisöön. Laatomalla ja luomalla perehdyttämisjärjestelmän organisaatio varmistaa työnlaadun, perehdyttämisjärjestelmää tulee kuitenkin kehittää ja päivittää. (Strömmer 1999, 260; Österberg 2005, 97.)

Jokaisella uudella työntekijällä on omat odotuksensa ja toiveensa työpaikan ja perehdyttämisen suhteen. Ensimmäiset päivät uudessa työpaikassa tuovat pintaan monenlaisia tunteita ja monesti tuntuvat hyvinkin raskailta. Paljon uusia asioita tulee kerralla muistettaviksi ja opittaviksi ja on oltava jatkuvasti valppaana. Työyhteisön ja esimiehen tulee muistaa, että jokainen oppii eri tavalla ja omaan tahtiinsa. Toisilla kestää kauemmin ja toiset pääsevät työtehtäviin ja työyhteisöön sisälle nopeammin. (Surakka 2009, 72, 77.)

Uuden työntekijän perehdyttämiseen käytettävä aika on mainittava perehdyttämistä koskevassa suunnitelmassa, sekä myös se, milloin tulokkaalta aletaan odottaa itsenäisiä tuloksia. Perehdyttämiseen on hyvä käyttää muutamia päiviä tai muutama tunti kerrallaan usean päivän ajan. Aikaan, joka perehdyttämiseen käytetään, vaikuttaa työntekijän aikaisempi työkokemus ja ammattitaidot. Uusi työntekijä tottuu ja sopeutuu työyhteisöön nopeasti kun perehdyttäminen on toteutunut hyvin. Toimenkuvan selventäminen on tärkeää sekä hänen roolinsa merkitys työyhteisön toiminnassa. Esimerkkinä perehdyttämisestä voi olla se, että alkuun tulokas seuraa tilanteita ja perehdyttäjä toimii. Tämän jälkeen voidaan vaihtaa osia niin että perehdyttävä pääsee toimimaan asiakaspalvelutilanteissa perehdyttäjän valvonnassa. Tämä tapa luo turvallisuutta ja varmuutta sekä mahdollistaa perehdyttävälle tilaisuuden kysyä, seurata ja oppia toimintatapoja. (Kauhanen 2003, 146–147; Surakka 2009, 75; Österberg 2005, 91, 97.)



**KUVA 4. Esimerkki perehdyttämisen turvallisesta etenemisestä. (Österberg 2005, 91)**

Organisaatiossa perehdyttämiseen osallistuu yleensä kaikki, joiden kanssa uusi työntekijä tulee olemaan yhteistyössä, lähimmällä esimiehellä on kuitenkin vastuu sen toteutumisesta. Esimies voi hoitaa perehdyttämisen yksin, mutta hyvin usein hän kuitenkin delegoi siitä vastuun sille työntekijälle tai tiimille kuka tulee toimimaan uuden työntekijän kanssa lähimmin. (Kauhanen 2003, 146.) Perehdyttäjät tulisi valita huolellisesti, koska heillä on suuri vastuu siitä kuinka uusi työntekijä kokee tulevan työnsä sekä kuinka nopeasti hän kokee yhteenkuuluvuutta muun henkilöstön kanssa. Stömmer (1999) kirjoittaa, että usein suurissa organisaatioissa pyritään järjestämään perehdytysjaksoja, joihin osallistuu samanaikaisesti useampi uusi työntekijä. Hän toteaa myös kuinka pienissä yrityksissä ongelmana voi olla se, että ei ehditä perehdyttämään uutta työntekijää kuin itse työhön, jolloin laajempi perehdyttäminen jää pois, joka taas hankaloittaa uuden tulokkaan sopeutumista muuhun työyhteisöön. (Strömmer 1999, 260–259.)

### 3.2 Perehdyttämisen merkitys

Työhön perehdyttämisellä on suuri merkitys, jota ei tule aliarvioida. Sillä katsotaan olevan yhteys työntekijän oppimiseen, motivaatioon, viihtymiseen työpaikalla sekä yleiseen hyvinvointiin ja työyhteisöön sopeutumiseen. Tulee muistaa, että huolellinen perehdyttäminen on perehdytettävän sekä ennen kaikkea koko työyhteisön etu. On myös hyvä, että uusi työntekijä on tietoinen työpaikan toimintatavoista ja niiden alku-

perästä sekä siitä mihin ne pohjautuvat. Näin työntekijän on helpompi ymmärtää toimintatapoja, kun hän tietää niiden olevan yhdessä sovittuja. (Elovainio 1992, 8; Kiviahho 2011, 12.)

Perehdyttämisen avulla tuetaan uutta työntekijää siihen saakka, kunnes hän on tarpeeksi varma itsenäiseen työskentelyyn. Organisaatiolle ja sen toiminnan laadun säilyttämiselle sekä yrityskuvalle ja ennen kaikkea henkilölle itselleen perehdyttäminen on palvelus. Perehdyttäjän tulee huomioida, että perehdyttämisen laajuus riippuu tulevan työntekijän työtehtävistä ja työsuhteen pituudesta. Perehdyttämisen tulisi koskea kaikkia, oli sitten kyseessä lyhyt sijaisuus, osa-aikaisuus, harjoittelija, kesätyöntekijä tms. Lyhytaikaisille sijaisille on tärkeää, että heidät perehdytetään työn kannalta tärkeimpiin asioihin ja perehdytykseen sisältyy kaikkein oleellisin tieto. Tärkeää on myös perehdyttää henkilöä, joka on ollut työpaikalta pois pitkiä ajanjaksoja. Sillä jo vuodessa ehtii tapahtua muutoksia mm. työtehtävissä ja työympäristössä. On myös huomioitava perehdytettävän henkilön ikä. Kokeneempi työntekijä on tottunut työskentelemään erilaisissa työympäristöissä ja hänellä on takanaan kokemusta ja ammatillista osaamista. Nuori työntekijä tarvitsee enemmän tietoa perusasioista. (Strömmer 1999, 259; Österberg 2005, 91–92; Työturvallisuuskeskus 2000, 5.)

On tärkeää, että nuori, uusi työntekijä tuntee olonsa hyväksytyksi ja turvalliseksi uudella työpaikallaan. Ensimmäiset päivät ja viikot ovat työntekijälle merkittävimpiä muodostaessaan käsitystä työyhteisöstään. Jokaisen työntekijän, niin uuden kuin vanhan tulisi kokea itsensä arvokkaaksi ja olla ylpeä itsestään ja omasta osaamisestaan sekä panoksestaan työyksikkönsä eteen. (Surakka 2009, 72.) Asiakaspalvelualoilla puhutaan, kuinka tärkeää on luoda myönteinen ensivaikutelma, sama pätee uuden työntekijän kohdalla. Heti uuteen työpaikkaan saavuttaessa merkittävää on saada myönteinen kuva niin itse paikasta kuin ihmisistä. Vanhoille työntekijöille on hyvä tiedottaa tulokkaasta, jotta he osaavat suhtautua heillekin uuteen tilanteeseen. Tulokas tarkkailee muiden ilmeitä ja eleitä sekä puhetta ja äänensävyä. On tärkeää, että ensimmäiset kohtaamiset ovat onnistuneita, sillä onnistunut vuorovaikutustilanne luo vankan pohjan hyvälle yhteistyölle ja uudelle työsuhteelle. (Työturvallisuuskeskus 2000, 9.)

### 3.3 Perehdyttämisen tavoitteet

Perehdyttämisellä on monia tavoitteita, kuten epävarmuuden poistaminen uudelta työntekijältä ja oppimisajan lyhentäminen sekä yleisten virheiden vähentäminen työympäristössä. Lisäksi tärkeitä tavoitteita ovat myös luoda uudelle työntekijälle myönteinen asenne työtä ja työyhteisöä kohtaan ja auttaa henkilöä pääsemään vaivattomammin osaksi omaa työyhteisöään ja työpanostaan sekä huomaamaan olevansa tärkeä osa koko organisaation toimintaa. Perehdyttämisellä pyritään helpottamaan uutta työntekijää saamaan kiinni uusista työtehtävistään sekä luomaan näin ollen hyvä yhteistyö pohja esimiehen, työyhteisön ja työntekijän välille. Tärkeää on antaa selkeä kokonaiskuva työtehtävistä, yrityksestä ja sen taustalla olevasta organisaatiosta. (Elovainio 1992 8-9; Surakka 2009, 77.)

Perehdyttämisen ohella uudelle työntekijälle on tärkeää tehdä selväksi hänen oman työnsä sekä koko työyhteisön asettamat tavoitteet, sillä se vaikuttaa positiivisesti työporukan yhteistyöhön (Elovainio 1992, 9). Perehdyttämisen tavoitteena on laadukas tuote tai palvelu ja taitava työ. Kun työhön perehdyttäminen toteutetaan monivaiheisesti opetus- ja oppimistapahtumana sekä sitä ei myöskään rajoiteta vain työtehtävien opettamiseen ja huomioidaan työntekijän omatoimisuus sekä siihen myös kannustetaan, päästään parhaiten tavoitteeseen, johon on toivottu. Kokonaishyödyn arviointi on mahdotonta työhön perehdyttämisessä, jonka vuoksi hyvän työmotivaation ja työssä viihtyvyyden säästöjä on hyvin vaikea laskea. Perehdyttäminen on siis keskeinen osa uuden työntekijän kehittämistä. (Kauhanen 2003, 146–147.)

Se, että hallitsee ja osaa oman työnsä, poistaa pelkoa ja epävarmuutta. Tämän lisäksi perehdyttäminen lisää työntekijän kykyä ja tietoisuutta toimia uusissa, epävarmoissa ja epätavallisissa tilanteissa. Tärkeää on muistaa, että onnistunut perehdyttäminen lisää myös työntekijän omia valmiuksia oman työnsä kehittämisessä ja kasvattaa omaa ammatillista identiteettiä muodostumista sekä edistää paineensietokykyä. Myös menestyminen työelämässä, oman ammatillisen kasvun edistyminen sekä myönteisten asenteiden kehittyminen ovat yhteydessä laadukkaaseen perehdyttämiseen. Näin ollen voidaan sanoa onnistuneen työhön perehdyttämisen olevan yksi psyykkisen työsuojelun ja työntekijän henkisen hyvinvoinnin turvaamisen keino. Työntekijän hyvinvoinnin

tukeminen ja ylläpitäminen on ennakoivaa psyykkistä työsuojelua. (Elovainio 1992, 9; Surakka 2009, 77.)

### 3.4 Tiedonkulku osana perehdyttämistä

Tiedonkululla on suuri merkitys työpaikoilla ja sillä kuinka nopeasti tärkeä tieto saavuttaa työntekijät. Työterveyslaitoksen sivuilla kerrotaan kuinka Minna Janhosen väitöskirjassa Tiedon jakaminen tiimityössä (2011) osoitetaan tärkeän tiedon kulkeutuvan organisaation johtajilta esimiehien kautta tiimeihin. Janhosen tekemän tutkimuksen perusteella onnistunut tiimityö on kiinni siitä, omaksuvatko työntekijät hiljaisen tiedon avulla yhteisön arvot, käytännöt ja toimintatavat. Runsaalla vuorovaikutuksella ja työntekijöiden sekä esimiesten aktiivisuudella on positiivinen vaikutus tiedonkulkuun. (Työterveyslaitos 2012.) Uuden tulokkaan tulisi pystyä kysymään neuvoja aina tarvittaessa keneltä tahansa kollegaltaan (Surakka 2009, 78). Tutkimusraportissa Tiedon jakaminen tiimityössä (2010) kirjoitetaan kuinka avoin kommunikaatio, yhteinen pyrkiminen sovittuihin päämääriin ja toisten työntekijöiden tukeminen ovat laadukkaan työporukan keskeisiä piirteitä (Janhonen. 2010, 29).

Perehdyttävän on hyvä ottaa huomioon, että jokaisessa työpaikassa on sanallista (eksplisiittistä) tietoa sekä ns. hiljaista tietoa, jotka yhdessä täydentävät toisiaan. Eksplisiittistä tietoa voidaan ilmaista esimerkiksi verbaalisesti tai erilaisten kaavioiden avulla. Puolestaan hiljainen tieto voi olla tietynlaista toimintaa tietyssä tilanteessa, joka on sidottuna ympäristöön, osaamiseen, tunteisiin ja kokemuksiin. Hiljainen tieto voi olla myös täysin tiedostamatonta. Käsitteet intuitio ja hiljainen tieto ovat hyvin lähellä toisiaan. Intuitio kehittyy kokemuksen kautta, emme kuitenkaan ole tietoisia siitä tavasta, kuinka kokemusta käytämme. (Kuronen ym. 2007, 4-7.)

Majuri-Naappi (2011) kirjoittaa opinnäytetyössään hiljaisesta tiedosta, kuinka Polanyiin (1966, 4) mukaan, tiedämme enemmän kuin osaamme kertoa. Tiedon taustalla on hiljainen ulottuvuus, joka vaikuttaa toimintaamme ja ajatteluamme, jota emme osaa sanoiksi pukea. Juuri tätä hiljaista tietoa tulisi välittää toisille työyhteisön kesken, etenkin uusia työntekijöitä ajatellen. Yhteiset toimintatavat, tavoitteet sekä yhdessä tekeminen edesauttavat hiljaisen tiedon leviämistä kaikille työyhteisön jäsenille. Hen-

kilökunnan keskustelujen ja vuoropuhelun kautta hiljainen ja näkyvä tieto ovat vuoro-vaikutuksessa. Perehdyttämisen kannalta hiljaisen tiedon siirtäminen työntekijältä toiselle on ensiarvoisen tärkeää. Jo kauan samalla alalla työskennelleillä on hallussaan tietoa, jota ei opiskelemalla opita. Vaan tieto on hankittu kokemusten kautta ja osaamattomuutta. (Majuri-Naappi 2011, 18; Surakka 2009, 79.)

Esimerkkejä Virtainlahden (2009) mukaan hiljaisesta tiedosta ovat mm. käytännöt, sääntöjen ja ohjeiden soveltaminen, ”niksit”, tilanne herkkyyks, kokemukset, ”mutu-tuntuma” ja erilaiset aistihavainnot. Näkyvään tietoon sisältyvät puolestaan lait, asetukset, säännöt, ohjeet ja ohjeistukset sekä kaikki kirjallisuus ja teoriat. Parhain osaaminen työpaikoilla saadaan kun jaetaan kaikki mahdollinen tieto. (Majuri-Naappi 2011, 18–19.)

### **3.5 Perehdyttämisen haasteet varhaiskasvatuksessa**

Työelämässä tapahtuvat nopeat muutokset tuovat mukanaan omat haasteet varhaiskasvatuksen kentälle. Muutoksia päivähoitoon lisäävät vuosittain muuttuvat lapsiryhmät sekä lasten kasvaminen ja kehittyminen. Suuret lapsiryhmät ja pienet tilat tuovat myös omat vaikeutensa henkilökunnalle. Nämä molemmat väsyttävät henkilökunnan ohella myös lapsia ja aiheuttavat yleistä levottomuutta. Voidaan puhua muutostietoisestä, joka asettaa omat haasteensa niin perehdyttämiseen kuin työntekijöiden jatkuvalla oppimiselle ja kehitymiselle. Päivähoidon henkilökunta on usein hyvin erikokoisia ja omaavat erilaisia koulutustaustoja. Eri aikoina koulutukset ovat vaihdelleet ja monissa sisältö on hyvinkin toisistaan poikkeavanlainen. Sosiaalialalla, kuten myös päivähoitossa, ammattitaito pääsee kehittymään työtä tekemällä ja työssä oppimisen kautta. Opittuja tietoja ja taitoja tulee ylläpitää ja kehittää, sillä osaaminen ei ole pysyvää tai muuttumatonta. Aikaisemmin hankittu osaaminen voi vanheta kun maailma muuttuu jatkuvasti ja uusia toimintatapoja kehitetään lisää. Työpaikoilla on tärkeää pystyä tarjoamaan työntekijöille täydennyskoulutuksia, kehityskeskusteluita, mentoimintia, työnohjausta sekä työpaikkaohjausta. (Kiviaho 2011, 13; Nummenmaa & Karila. 2011, 88; Viittala 2006, 64.)



Kasvatuksen ammattilaisilta vaaditaan tänä päivänä paljon. Heiltä edellytetään kasvatustietoisuutta sekä läsnäoloa erilaisissa kasvatusvuorovaikutussuhteissa. Työntekijän on tärkeää omata hyvä itsetuntemus sekä osata arvioida omaa toimintaansa, sillä nämä muodostavat perustan vuorovaikutustyölle. (Nummenmaa & Karila. 2011, 39.) Perheiden odotukset ja vaatimukset päivähoiton laadun suhteen ovat nousseet. Myös erityistä tukea tarvitsevien lasten, sekä maahanmuuttaja lasten määrät ovat kasvaneet. Muun muassa nämä seikat vaikuttavat päivähoiton sisältöön ja toiminnan suunnitteluun, samoin kuin päivähoiton henkilöstön omaava ammattitaito. (Turvallisuuskeskus 2001, 7.) Päivähoitossa on mahdotonta varautua etukäteen tuleviin tilanteisiin, sillä jokainen päivä on erilainen ja maailma muuttuu jatkuvasti. Tämä haastaakin kaikki päivähoiton kentällä työskentelevät esimiehet, joilta vaaditaan huolellista ja perusteellista työntekijöiden perehdyttämistä ja ohjaamista vaikeiden tilanteiden varalle. Päivähoitossa, sen lisäksi, että jokainen päivä on erilainen, on myös jokainen lapsi ja perhe omanlaisensa. Vastaan ei tule kahta samanlaista lasta tai perhettä samanlaisine toimintatapoineen. (Kiviaho 2011, 13.) Henkilökunnan ammatillinen osaaminen on koetuksella. On pystyttävä kohtaamaan jokainen lapsi ja perhe yksilöllisesti ammattitaidon vaatimalla tavalla. Perheet ovat erilaisia erilaisineen tarpeineen ja haasteineen, silti toiminta tulee osata suunnitella toimivaksi kokonaisuudeksi suurissakin lapsiryhmissä. (Hujala ym. 2007, 125.)

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

Nykyään perehdyttämällä on suurempi merkitys, kuin sitä monesti tullaan kaikissa työpaikoissa edes ajatelleeksi. Lisäksi monet työntekijät tuskin tietävät millaisia paineita, vaatimuksia ja haasteita tämän päivän muuttuva maailma luo esimiehille. Perehdyttäjältä vaaditaan joustavuutta, ammattitaitoa sekä osaamista soveltaa hankkimaansa tietoa. Perehdyttävän on myös oltava avoin perehdytykselle ja tartuttava rohkeasti uusiin tilanteisiin. Päivähoidossa vuorovaikutustilanteet vanhempien kanssa ovat erittäin tärkeitä. Näihin tilanteisiin on perehdyttävän itse mentävä rohkeasti kokeilemaan ja oppimaan niistä. Vaaditaan itselle vieraisiin tilanteisiin heittäytymistä, monesti ne ovat hyvinkin antoisia kokemuksia. (Kiviaho 2011, 13.)

#### **4 OPINNÄYTETYÖN PROSESSIKUVAUS**

Opinnäytetyönämme teimme perehdytyskansion Silvastin päiväkotiin. Laadimme perehdytyskansion yhdessä päiväkodin henkilökunnan ja ohjaavan opettajan kanssa. Olimme perehtyneet olemassa oleviin perehdytyskansioihin, joista oli apua lähtiesämme suunnittelemaan kansion sisältöä ja runkoa.

Teoriaosuudessa käsitelimme perehdyttämistä sekä sen merkitystä ja haasteita varhaiskasvatuksessa ja päivähoidossa. Avasimme yleisesti opinnäytetyömme aiheen kannalta tärkeitä käsitteitä; varhaiskasvatus, varhaiskasvatussuunnitelma ja päivähoito. Useiden eri lähteiden kautta saimme kattavaa ja monipuolista tietoa työhömmme.

Saimme yhdessä henkilökunnan kanssa työstettyä päiväkodin toiveiden mukaisen perehdytyskansion. Kansio pitää sisällään yleiskuvauksen Silvastin päiväkodista ja henkilökunnasta. Kirjoitimme myös tietoja ryhmistä ja päiväohjelmasta. Pidimme henkilökunnan kanssa tärkeänä avata kansioon käsitteet varhaiskasvatussuunnitelma, kasvatuskumppanuus ja kuntouttavavarhaiskasvatus. Kansiossa esitellään Silvastin päiväkodin toimintaa, joka pitää sisällään mm. päiväkodin säännöt ja arvot sekä turvallisuuden ja työtehtäviin liittyvät asiat. Näiden lisäksi kansio pitää sisällään päiväkodin yhteistyökumppaneiden tiedot sekä muut tärkeät asiat, kuten työterveyshuolto ja vuosiloma-asiat. Lopussa on vielä ohjeistusta lomakkeista.

Toimitimme perehdytyskansion Silvastiin sähköisenä sekä konkreettisena kansiona. Halusimme kansiosta siistin, selkeän sekä kestävä, minkä vuoksi laitoimme jokaisen työstämämme sivun muovitaskussa kansion väliin. Helppolukuisen tekstin lisäksi lisäsimmme kuvia tuomaan mielekkyyttä kansion lukemiseen. Päiväkodin henkilökunta oli tyytyväinen tuotokseemme, päiväkodille oli kätevää saada kansio myös muistitokulla, joka tekee perehdytyskansion päivittämisestä vaivattomampaa.

#### **4.1 Perehdytyskansion tarkoitus ja tavoite**

Opinnäytetyömme päällimmäisenä tarkoituksena oli saada Silvastin päiväkodille toimiva ja päiväkodin toiveet huomioiva perehdytyskansio, jota hyödyntää tulevaisuudessa. Tavoitteita varsinaiselle perehdytyskansiolle oli saada siitä päiväkodin toimintaa ajatellen palveleva kokonaisuus sekä ylipäätään sen käyttöönottoaminen päiväkodin arjessa uusille opiskelijoille, harjoittelijoille sekä työntekijöille.

Perehdyttäminen on tärkeä asia, johon tulisi jokaisessa työpaikassa panostaa enemmän. Perehdyttämisen tavoitteena on Liikalan (2002) mukaan yleisesti perehdyttää uusi työntekijä uuteen työhön ja auttaa työntekijää pääsemään osaksi työyhteisöä sekä selviämään työssään itsenäisesti (Liikala 2002, 6-7). Jokaisesta työpaikasta tulisi löytyä ajan tasalla oleva perehdyttämisohjelma. Perehdytettävälle voi myös koota tukimateriaalia ja eräänlaisen ”tietopakettin”, josta päällimmäinen, tärkein ja ajankohtaisin tieto löytyy kätevästi. Tärkeää on myös palata perehdyttämistä koskeviin asioihin uuden tulokkaan kanssa ja näin tarkistaa, että perehdytys on toiminut halutulla tavalla. (Österberg 2005, 97.) On kuitenkin huomioitava, että pelkkä perehdytyskansio ei yksin riitä perehdyttämään uutta työntekijää. On hyvä muistaa, että suurin tieto löytyy päiväkodin sisältä. Perehdytettävän kannalta on tärkeää, että perehdytyskansio on helposti saatavilla ja kansiosta löytyy, oikea ja ajantasainen tieto. (Geier 2011, 20.)

Uusi työntekijä kohtaa työsuhteen alkuvaiheessa paljon uusia asioita, niin toimintaympäristön kuin työpaikan käytäntöjen suhteen. Perehdytyskansion ohella on tärkeää, että muu henkilökunta auttaa perehdyttämisessä, avaamalla käytäntöjä ja toiminnan tarkoituksia sekä lähtökohtia vastailemalla uuden työntekijän esittämiin kysymyksiin perustellusti. Työpaikoilla tietyille toimintatavoille on varmasti syy, miksi

juuri niin tehdään. Vaikka tyypillisenä perusteluna jollekin toiminnalle voi olla: ”näin toimitaan koska on aina toimittu”.

Uusien työntekijöiden lisäksi toivomme kansiota olevan hyötyä myös päiväkodin nykyiselle henkilökunnalle. Työyhteisö voi tarkastella ja arvioida toimintaansa eritavalla, pitää huolta vastuualueistaan ja päivittää säännöllisesti kansiota ajankohtaiseksi. Uuden ja vanhan henkilöstön lisäksi hyödyn saajina toteuttamallamme kansiolla ovat myös päiväkodin lapset ja lasten vanhemmat. Lisäksi Mikkelin kaupungin päivähoito hyötyy tekemästämme perehdytyskansiesta yhdelle yksiköistään, toivottavasti perehdytyskansion merkitys ja tärkeys huomioidaan kaikissa muissakin päiväkodeissa. Tulevaisuudessa opinnäytetyömme on mahdollisesti hyödyksi muille samalla alalla opiskeleville sekä opinnäytetyötä tekeville.

## **4.2 Opinnäytetyön laadintaprosessi**

Lähtiessämme miettimään ja suunnittelemaan opinnäytetyön toteutusta huomasimme jo alkuvaiheessa tavoitteidemme olevan yhtäläiset. Lisäksi suuntautuminen opinnoissa on meillä molemmilla sama; erityistä tukea tarvitsevat lapset, nuoret ja heidän vanhemmat. Yksi tärkeimmistä tavoitteista ja kriteereistä niin opintojen kuin opinnäytetyön suhteen oli kummallakin saada lastentarhaopettajan pätevyys. Näin ollen oli itsestään selvää rajata aiheemme niin, että se tulee liittymään varhaiskasvatukseen.

Lähtökohtana meillä oli perehtyä valitsemaamme aiheeseen ja saada toimitettua valmis perehdytyskansio Silvastin päiväkotiin. Lisäksi meille oli luontevampaa tehdä toiminnallinen opinnäytetyö tutkimuksellisen työn sijaan, näin ollen perehdytyskansio osoittautui parhaaksi mahdolliseksi vaihtoehdoksi. Hyväksytimme aiheen ohjaavilla opettajilla, minkä jälkeen saimme luvan ryhtyä työstämään opinnäytetyötämme keväällä 2011.

Yhteisenä tavoitteena oli saavuttaa hyvä ja toimiva yhteistyö Silvastin päiväkodin kanssa, sekä saada päiväkodille toimiva ja paikan tarpeita palveleva perehdytyskansio. Kaiken kaikkiaan koko opinnäytetyöprosessia ajatellen tavoitteenamme oli saada uusia kokemuksia ja oppia uutta sekä hyödyntää jo opittua tietoa toiminnassamme.

Oman oppimisen ja ammatillisen kasvun kannalta pidimme tärkeinä tutustua laajalaisesti erilaisiin aihepiiriimme lähteisiin: monipuoliseen kirjallisuuteen, tuoreisiin internetjulkaisuihin sekä muihin perehdytyskansioihin. Koko opinnäytetyöprosessin tavoitteena on omien tietojen ja taitojen kehittäminen sekä omien valmiuksien hyödyntäminen koulutusalaan liittyvän työelämälähtöisen aiheen parissa (Mikkelin ammattikorkeakoulu 2012).

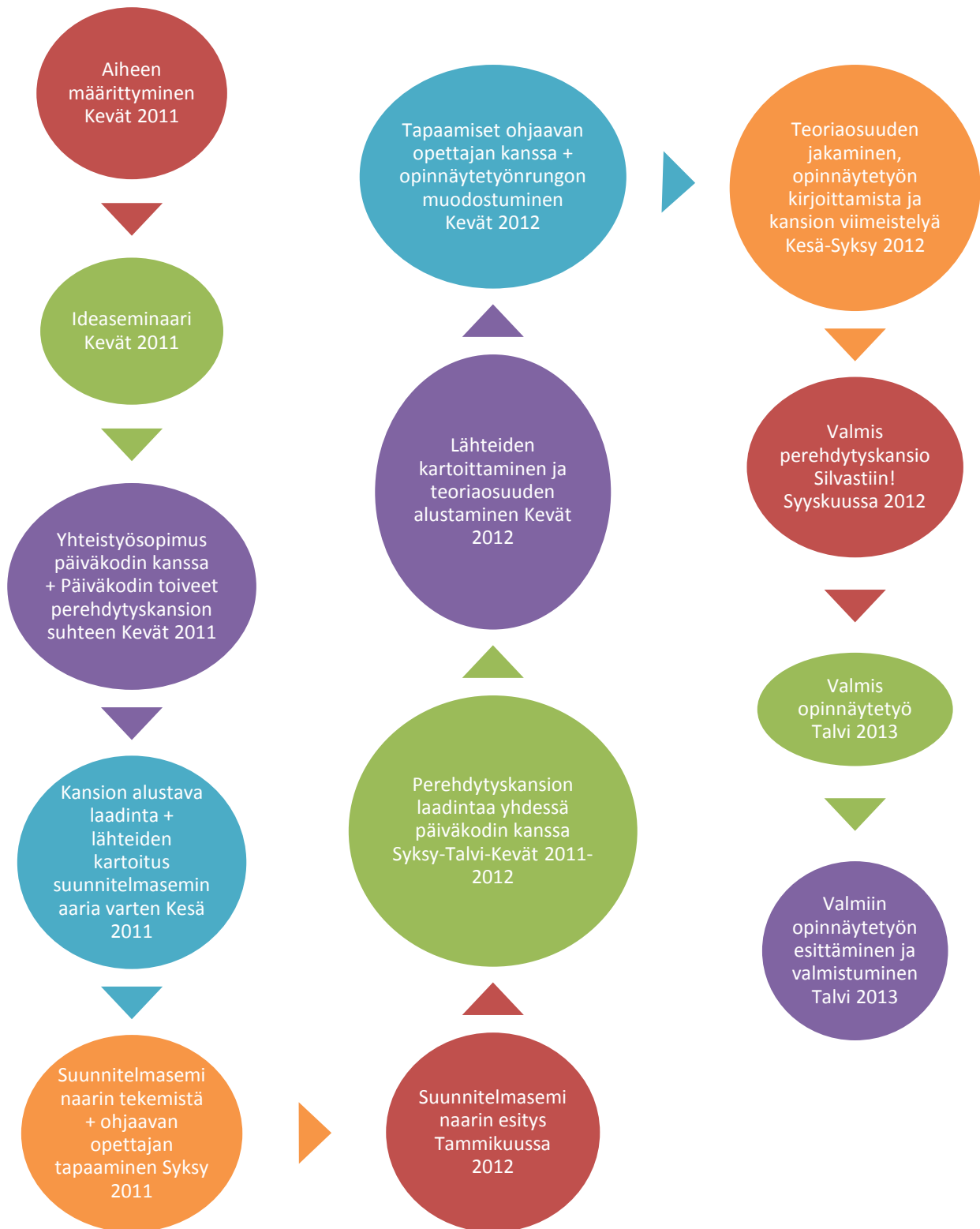
Perehdytyskansion tekeminen oli monivaiheinen ja vaati tiivistä yhteistyötä päiväkodin henkilöstön kanssa. Kaikki lähti liikkeelle Silvastin päiväkodin ideasta keväällä 2011, jolloin työharjoittelun myötä tarve perehdytyskansioista tuli ilmi. Tartuimme meille esitettyyn aiheeseen ja hyväksyimme idean myös koululla. Teimme kirjallisen sopimuksen päiväkodin kanssa opinnäytetyön tekemisestä, jonka jälkeen aloitimme varsinaisen yhteistyön ja perehdytyskansion laatimisen. Pidimme ideaseminaarin ja myöhemmin suunnitelmaseminaarin sekä työstimme kansiota ja teoriatietoa keväästä 2011 syksyyn 2012.

Päiväkodin kanssa tehdyn yhteistyösopimuksen ja ideaseminaarin jälkeen keväällä 2011 pääsimme varsinaisesti työstämään opinnäytetyötämme ja keskustelemaan henkilökunnan kanssa työntekijöiden perehdytyskansioon kohdistamista toiveista. Kesällä 2011 kartoitimme eri lähteitä suunnitelmaseminaria varten sekä jatkoimme kansion työstämistä. Syksyn aikana saimme suunnitelmaseminaarin valmiiksi ja ennen sen varsinaista esitystä tapasimme ohjaavaa opettajaamme, joka antoi luvan opinnäytetyön suunnitelman esittämiseen tammikuussa 2012.

Prosessi jatkui yhdessä päiväkodin kanssa. Kävimme päiväkodilla juttelemassa henkilökunnan kanssa kansion sisällöstä, sekä olimme sähköpostiyhteydessä päiväkotiin. Talvella 2012 saimme sovittua kansion lopullisesta sisällöstä ja pääsimme kasaamaan tietoa yhteen. Talven ja kevään mittaan hyväksyimme työstämäämme kansiota säännöllisesti päiväkodin henkilökunnalla. Vähitellen perehdytyskansio sisältöineen alkoi saada muotoaan ja pääsimme kartoittamaan opinnäytetyön teoreettista lähdeaineistoa. Työstimme niin kansiota kuin teoriaosuutta koulun, työn ja perheen ohella keväästä 2011 talveen 2012.

Keväällä 2012 suunnittelimme yhdessä ohjaavan opettajamme kanssa opinnäytetyömme sisältöä sekä saimme neuvoja siitä, kuinka teorian tiedon kirjoittamista tulisi jakaa. Kesä ja syksy kuuluivat opinnäytetyön parissa. Syksyllä 2012 saimme perehdytyskansion viimeisteltävä päiväkodin toiveiden mukaiseksi ja syyskuussa palautimme valmiin kansion Silvastiin. Loppusyksyn ja alkutalven 2012 työstimme ja viimeistelimme opinnäytetyötämme ja saimme sen valmiiksi tammikuussa 2013.

Perehdytyskansion tekeminen oli meille mielekästä, sillä sen työstäminen oli konkreettista. Näimme työmme tuloksen saman tien ja tiesimme kansion olevan suureksi hyödyksi päiväkodille. Pystyimme työstämään kansiota ja opinnäytetyömme teoriaosuutta rinnakkain ja ne tukivat toisiaan luonnollisesti.



**KUVA 5. Opinnäytetyömme prosessina.**

## 5 POHDINTA

### 5.1 Päiväkodin arviointi

Pyysimme päiväkodilta palautetta ja arviointia työskentelystä sekä perehdytyskansios- ta sähköpostitse, sillä yhteinen palautekeskustelu osoittautui aikataulujen suhteen vai- keaksi järjestää. Saimme palautteen hoitajilta, jotka toimivat koko prosessin ajan päi- väkodin puolelta yhteyshenkilöinä. Henkilökunnan mielestä kansion ulkoasu on hyvä ja selkeä, sekä helppolukuinen. Palautteessa kirjoitettiin, kuinka hyvin huo- mioimme päiväkodin kommentit ja toiveet koko yhteistyön ajan. Olimme henkilökun- nan mielestä hienosti hakeneet itsenäisesti tietoa, joka näkyy valmiissa kansiossa. Hoi- tajat kirjoittivat, että kansio on ollut jo (muutaman kuukauden) aktiivisessa käytössä. Silvestiin harjoitteluun tullut opiskelija pääsi ”testaamaan” kansiota. Ja päiväkodilla oltiin erittäin tyytyväisiä siihen, että nyt on kunnan perehdytyskansio! Palautteessa kirjoitettiin, kuinka pidimme hyvin kiinni aikatauluista ja olimme hyvin joustavia päi- väkodin suhteen.

*”Mitään kehitettävää sinänsä prosessista on vaikea löytää, kaikki sujui mallikkaasti!”  
(Silvestin päiväkodin lastentarhaopettaja)*

### 5.2 Omaa pohdintaa

Työmme saavutti asettamamme tavoitteet mielestämme hyvin. Saimme työn valmiiksi oman aikataulumme mukaan ja päiväkotitoimi oli tyytyväinen tuotokseemme. Jo opintojen alkuvaiheessa suunnittelimme tekevämme opinnäytetyön yhdessä ja kun se oli ajan- kohtaista, oli luontevaa lähteä työskentelemään työtä parina. Tiimityö oli helppoa, joustavaa ja vaivatonta, sillä tunnumme toisemme todella hyvin ja näin ollen uskallamme tuoda omat mielipiteemme ja näkemyksemme rohkeasti esille. Opinnäytetyöprosessin aikana kunnioitimme toisen tapaa toimia ja tehdä työtä, jonka vuoksi erimielisyyksiä ei ollut.

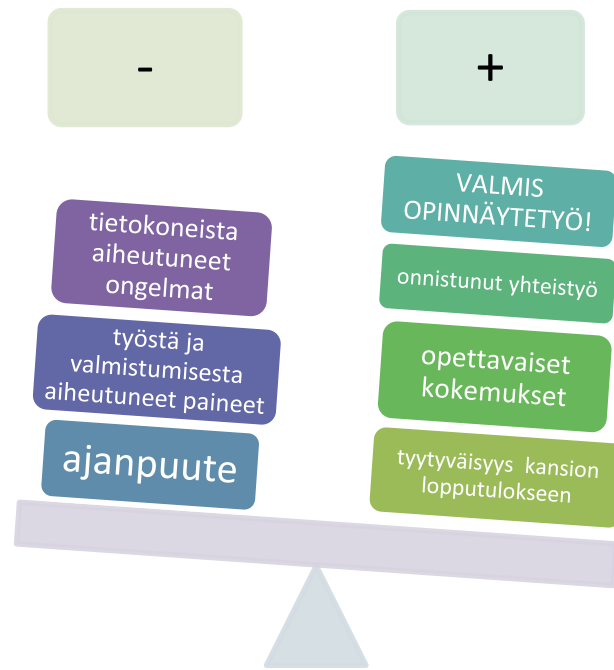
Aiheemme ehti vaihtua kerran prosessin aikana. Ehdimme pitämään ideaseminaarin ensimmäisestä aiheestamme ja saimme hyväksynnän aloittaa opinnäytetyön tekemi-



nen. Aihe tuli kuitenkin rajata siten, että saisimme LTO pätevyyden, ja ensimmäinen aiheemme ei tätä kriteeriä täyttänyt, vaan varhaiskasvatuksen osuus jäi siinä liian suppeaksi. Alkuvaikeuksista huolimatta pääsimme suhteellisen vaivattomasti työstämään lopullista aiheitamme. Uusi aihe ja idea perehdytyskansioon, tuli Silvastista melko nopeasti, joten tartuimme siihen heti ja näin ollen aiheen vaihtuminen ei aiheuttanut aikataulullisesti suuria ongelmia.

Saimme päiväkodin kanssa luotua hyvän yhteistyösuhteen, sillä motiivit olivat kaikilla samat sekä motivaatio työtä kohtaan korkea. Yhteyshenkilöinä toimi päiväkodin kaksi lastentarhaopettajaa, joiden kanssa suunnittelimme perehdytyskansion sisällön ja jotka olivat alusta loppuun mukana prosessissa sekä toimivat koko päiväkodin henkilökunnan äänenä. Yhteistyötä helpotti se, että henkilökunta oli toiselle meistä opintoihin kuuluvan harjoittelujakson myötä tuttu. Kuuntelimme henkilökunnan toiveita kansion suhteen ja annoimme heille vapaudet suunnitella kansion sisältö ja ulkonäkö haluamallaan tavalla, jota me lähdimme toteuttamaan.

Kansion laadinta oli mielenkiintoista, mutta odotettua työläämpää. Aikaa kului tietoteknisten ongelmien ratkaisemiseen, keskeneräisen kansion hyväksyttämiseen päiväkodilla sekä työn korjaamiseen. Teknisiä vaikeuksia meillä oli tekstinkäsittelyssä, lähinnä fonttien yhteensopivuuden sekä kuvien liitännän kanssa. Fontit vaihtelivat tietokoneittain ja ohjelmittain. Lopulta päädyimme päiväkodin kannalta heille helpoimpaan fonttiin, joka löytyi myös heidän tietokoneeltaan ja näin he saavat päivitetävistä sivuista muiden sivujen kanssa yhdennäköiset.



**KUVA 6. Opinnäytetyömme ”plussat” ja ”miinukset”**

Kaiken kaikkiaan pitkältä tuntunut opinnäytetyöprosessi sujui lopulta mielestämme hyvinkin jouhevasti. Saimme niin ohjaavalta opettajalta kuin päiväkodilta tarvitsemamme tuen työn tekemiseen ja sen eteenpäin viemiseen. Työn etenemistä hidasti ja hankaloitti pitkittynyt tauko ohjauksen saatavuudessa opettajaltamme. Olimme kuitenkin sähköpostiyhteydessä toiseen opettajaan, joka toimi sijaisohjaajana. Hän luki työmme ja kommentoi sitä, saimme vinkkejä kuinka edetä eteenpäin. Koemme molemmat työparin toimineen kuitenkin tärkeimmässä roolissa; tsemppaajana, kannustajana, tukena ja turvana.

Lähtiessämme kartoittamaan teoriatietoa työhömmme, huomasimme perehdyttämisestä itsessään löytyvän erittäin hyvin lähdekirjallisuutta. Saimmekin koottua ensimmäisenä kasaan teoriaosuuden perehdyttämisestä. Sen sijaan perehdyttäminen päivähoidon ja varhaiskasvatuksen näkökulmasta osoittautui hyvin haastavaksi alueeksi löytää tietoa. Puolestaan käsitteisiin varhaiskasvatus, varhaiskasvatussuunnitelma ja päivähoito, löytyi hyvin lähdekirjallisuutta. Halusimme pitää opinnäytetyömme selkeänä ja helposti luettavana sekä määritellä teoriaosuudessa käyttämämme käsitteet yksinkertaisesti. Lähestyimme käsitteitä arkipäivän näkökulmasta sen sijaan, että olisimme painottaneet tieteellistä ja tutkimuksellista näkökulmaa.

Kävimme läpi useita eri perehdytyskansioita hakeaksemme mallia ja osviittaa työstämämme kansion sisältöön. Löysimme Theseuksen kautta muutaman opinnäytetyönä tehdyn perehdytyskansion, joita käytimme myös omassa työssämme lähteenä. Useille eri ammattialoille löytyi monenlaisia opinnäytetöinä tehtyjä perehdytyskansioita. Puolestaan päivähoidon kentälle löysimme tehtyjä perehdytyskansioita vain harvoja. Tämä oli mielestämme yllättävää.

Pohdiskelimme perehdyttämistä omalta kohdaltamme: olemmeko saaneet perehdyttämistä ja jos olemme niin minkälaista? Huomasimme, että perehdytyksen laatu vaihtelee suuresti alasta toiseen. Koemme, että työpaikoilla tiedostetaan perehdyttämisen tärkeys, mutta yhteiskunnan hektinen ilmapiiri ja yleinen kiire sekä työn suuri määrä suhteessa aikaan ja työntekijöiden määrään vaikuttavat perehdyttämisen laatuun heikentävästi. Toivomme, että työpaikat panostaisivat tulevaisuudessa perehdyttämiseen. Olisi tärkeää, että työpaikkojen esimiehet ottaisivat vastuulleen hankkia yksikköönsä jonkinlaisen perehdyttämishjelman. Mielestämme, myös muiden työntekijöiden olisi hyvä muistaa osallistua uuden työntekijän perehdyttämiseen ja ohjaamiseen työpaikoilla. On yksiköitä, joissa esimiestä näkee harvoin, tällöin muiden työntekijöiden tuella ja neuvoilla on entistä suurempi merkitys. Jokainen työntekijä on joskus ollut ”uusi” työpaikallaan, vailla perehdyttämistä ja tietää näin ollen kuinka tärkeää se on ja millaista perehdytystä jokaisen tulisi saada osakseen.

Alkuperäisten suunnitelmien mukaan olimme ajatelleet opinnäytetyön valmistuvan jo kesällä – alku syksyllä 2012, mutta muut henkilökohtaiset asiat vaativat osansa ja päättimme olla ottamatta suurempaa stressiä opinnäytetyöstä ja annoimme sen edetä omalla painollaan. Näin jälkeempäin miettiessämme mitä olisimme voineet työssämme tehdä toisin, tuli mieleemme mm. että, olisimme voineet aloittaa työskentelyn teoriaosuuden kirjoittamisella, lähdekirjallisuutta työmme avainkäsitteistä oli paljon saatavilla, joten olisimme voineet hyödyntää niitä työssämme enemmän ja laajemmin. Prosessimme venyi odotettua pidemmälle, olisimme voineet yrittää saada opinnäytetyömme kasaan nopeammin. Toisaalta, jokaista tekemäänsä asiaa ja ratkaisua voi ”jossitella”, mutta emme koe sitä tarpeelliseksi tai, että siitä olisi mitään hyötyä. Olemme tyytyväisiä tekemiimme ratkaisuihin ja työstä tuli meidän näköisemme. Kaiken kaikkiaan opinnäytetyöprosessi oli opettavainen kokemus, josta on varmasti hyötyä tulevaisuudessa.

*"En anna vain lastani  
 annan kaikkeni  
 luovun ja luovutan  
 itseltäni pois  
 huolehdittavaksi*

*Päiväkodin portilla  
 kun käsi jaksaa vilkuttaa  
 lähettää suukkoja loputtomiin  
 vielä ensimmäisissä liikennevaloissa  
 vielä työntä äärellä  
 viipyy mielessäni  
 katseen pyyntö  
 Älä unohda, tule pian*

*Lähetän terveiseni  
 olen jo matkalla  
 luotasi luoksesi  
 Kiireisissä kohdissa  
 sydän liikahtaa sinne päin  
 ei niin tärkeää, täyttä täällä  
 ettei mieleeni mahtuisi*

*Päiväkodin portilla  
 kun tunnit ovat vilkutusten välissä  
 löydän kiikkujani  
 likaisen janoisen iloisen  
 Ihmeeni*

*Sydän liikahtaa Teihin päin  
 olen kiitollinen hyvästä hoidosta"*

Marja Kaskela

(Kaskela & Kekkonen 2006, 48.)

## LÄHTEET

Alasuutari, Maarit. 2012. Suunniteltu lapsuus. Keskustelut lapsen varhaiskasvatuksesta päivähoidossa. Tampere: Vastapaino

Asetus lasten päivähoidosta. 16.3.1973/239. WWW-dokumentti <http://www.finlex.fi>. Ei päivitystietoa. Luettu: 15.10.2012.

Elovainio, Marko (toim.) 1992. Perehdyttäminen ja tiimityö. Sosiaali- ja terveydenhuollon kehittämismahdollisuuksia. Helsinki: VAPK-kustannus/ Sosiaali- ja terveyshallitus Raportteja 47.

Geier, Suvi, 2011. Perehdytyskansiosta jatkuvaan perehdyttämisprosessiin. Jyväskylän yliopisto. Humanistinen tiedekunta. Viestintätieteiden laitos. Pro Gradu-tutkielma.

Hujala, Eeva, Lindberg, Päivi, Nivala, Veijo, Parrila, Sanna, Tauriainen, Leena, Vartiainen, Pirkko. 1999. Laadunhallinta varhaiskasvatuksessa. Oulun yliopisto Varhaiskasvatuskeskus

Hujala, Eeva, Nivala, Veijo, Parrila, Sanna, Puroila, Anna-Maija. 2007. Päivähoidosta varhaiskasvatukseen. Hyvinkää: T-Print. Edufin.

Janhonen, Minna. 2010. Tiedon jakaminen tiimityössä. Työ ja ihminen. Tutkimusraportti 39. Helsinki: Työterveyslaitos. Tampereen Yliopistopaino Oy – Juvenes Print 2010

Järvinen, Mervi, Laine, Anne, Hellman-Suominen, Kirsi. 2009. Varhaiskasvatusta ammattitaidolla.

Karila, Kirsti, Kinon, Jarmo, Virtanen, Jorma (toim.). 2001. Varhaiskasvatuksen teoriasuuntauksia. Jyväskylä: PS-kustannus. WS Bookwell Oy.

Karila, Kirsti, Nummenmaa, Anna Raija, 2011. Ammatilliset keskustelut varhaiskasvatuksessa. Helsinki: WSOY pro Oy.

Kaskela, Marja, Kekkonen, Marjatta. 2006. Kasvatuskumppanuus kannattelee lasta. Opas varhaiskasvatuksen kehittämiseen. Sosiaali- ja terveysalan tutkimus ja kehittämiskeskus. Vaajakoski: Gummerus Kirjapaino Oy

Kaskela, Marja, Kronqvist, Eeva-Liisa. 2007. Niin ainutlaatuinen. Näkökulmia lapsen yksilölliseen varhaiskasvatussuunnitelmaan. Sosiaali- ja terveysalan tutkimus- ja kehittämiskeskus. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy

Kauhanen, Juhani. 2003. Henkilöstövoimavarojen johtaminen. Vantaa: WSOY.

Kauppi, Ulla. 2001. Päivähoitoa täydellä teholla. Helsinki: Suomen Kuntaliitto

Kiviaho, Suvi. 2011. Perehdytyskansio päiväkotiin. Vaasan ammattikorkeakoulu. Sosiaalialan koulutusohjelma. Opinnäytetyö.

Kuronen, Tanja, Säämänen, Katri, Järvenpää, Eila, Rintala Niina. 2007. Hiljaisen tiedon säilyttäminen ja jakaminen ydinvoimalaitoksessa. Espoo: Helsinki University of Technology. Laboratory of Work Psychology and Leadership. Report 2007/1.

Laki lasten päivähoitosta. 19.1.1973/36. WWW-dokumentti <http://www.finlex.fi>. Ei päivitystietoa. Luettu: 15.10.2012.

Liikala, Arttu 2002. Perehdytyskansion tuottaminen perhekeskus Villa Familiariksen päiväkotiin. Diakonia-ammattikorkeakoulu, Helsingin yksikkö. Diakoninen sosiaali-, terveys-, kasvatustutkimus ja johtamisen koulutusohjelma. Opinnäytetyö.

Majuri-Naappi, Auli. 2011. Vastavuoroinen mentorointi työssäoppimisen muotona. Jyväskylän ammattikorkeakoulu. Sosiaali- ja terveysalan kehittämisen ja johtamisen koulutusohjelma, Ylempi AMK. Opinnäytetyö.

Mikkelin ammattikorkeakoulu 2012. WWW-dokumentti <http://student.mamk.fi/opinnayte> Ei päivitystietoja. Luettu: 5.11.2012.

Ojala, Mikko (toim.) 1984. Varhaiskasvatustutkimus Suomessa. Helsinki: Lastensuojelun Keskusliitto

Peda.net. 2011. WWW-dokumentti

<http://www.peda.net/veraja/etuinfo/varhaiskasvatus> Päivitetty: 2011.

Luettu: 31.10.2012.

Sosiaali- ja terveysministeriö. 2012. Päivähoito on hoitoa, kasvatusta ja opetusta. WWW-dokumentti.

[http://www.stm.fi/sosiaali\\_ja\\_terveyspalvelut/sosiaalipalvelut/paivahoito](http://www.stm.fi/sosiaali_ja_terveyspalvelut/sosiaalipalvelut/paivahoito)

Luettu 28.9.2012. Päivitetty 23.7.2012.

Strömmer, Riitta 1999. Henkilöstöjohtaminen. Helsinki: EDITA Business

Surakka, Tuula. 2009. Hyvä työpaikka hoitoalalla – näin haetaan ja sitoutetaan osajia. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi. Vammalan kirjapaino Oy.

Terveyden ja hyvinvoinninlaitos. 2012. WWW-dokumentti

[http://www.thl.fi/fi\\_FI/web/kasvunkumppanit-fi/palvelut/varhaiskasvatuspalvelut](http://www.thl.fi/fi_FI/web/kasvunkumppanit-fi/palvelut/varhaiskasvatuspalvelut) Ei päivitystietoja. Luettu: 31.10.2012

Työterveyslaitos. 2012. WWW-dokumentti

[http://www.ttl.fi/fi/tyohyvinvointi/tyoyhteison\\_tyohyvinvointi/sivut/default.aspx](http://www.ttl.fi/fi/tyohyvinvointi/tyoyhteison_tyohyvinvointi/sivut/default.aspx)

Päivitetty 17.09.2012. Luettu 13.11.2012

Työterveyslaitos. 2012. WWW-dokumentti

[http://www.ttl.fi/fi/uutiset/Sivut/v%C3%A4it%C3%B6s\\_janhonen.aspx](http://www.ttl.fi/fi/uutiset/Sivut/v%C3%A4it%C3%B6s_janhonen.aspx)

Päivitetty 11.1.2011. Luettu 20.11.2012.

Työturvallisuuskeskus. 2000. Perehdyttäminen palvelualoilla. Helsinki: Oy Edita Ab. Työturvallisuuskeskus.

Työturvallisuuskeskus. 2001. Päivähoidon työsuojelu- ja kehittämisopas. Helsinki: Otavan Kirjapaino Oy.

Työturvallisuuslaki. 23.8.2002/738. WWW-dokumentti <http://www.finlex.fi>. Päivitetty: 15.6.2012. Luettu: 4.10.2012

Viittala, Kaisu. 2006. Lasten yhteinen varhaiskasvatus. Erityisestä moninaisuuteen. Tampere: Tampereen yliopistopaino Oy – Juvenes Print

Österberg, Maritta 2005. Henkilöstöasiantuntijan käsikirja. Helsinki: Edita Publishing Oy.



**Silvastin päiväkodin arviointi perehdytyskansista**

Silvastin päiväkodin arviointi perehdytyskansista

Opinnäytetyö

Sara Romo ja Taija Suikki

2012

Kansion ulkoasu on hyvä ja selkeä, sitä on helppo lukea. Otitte kivasti meidän kommentit ja toiveet huomioon koko prosessin ajan. Olette myös itse hakeneet tosi paljon tietoa ja se näkyy valmiissa tuotoksessa, olette myös konkretisoineet asioita, esim. lomakkeiden säilytyksestä!

Kansio on jo meillä käytössä aktiivisesti, kun meille tuli opiskelija, olemme todella tyytyväisiä että saimme kunnon perehdytyskansion. Pidetitte kiinni aikatauluista ja olitte hyvin joustavia meidän suhteemme. Mitään kehitettävää sinänsä prosessista on vaikea löytää, kaikki sujui mallikkaasti!

T. Päiväkodin väki!

Kivaa talven odotusta ja hyvää jatkoa molemmille!

Ja iso kiitos vielä!

LIITE 2(2).

LIITE 2.

Silvastin päiväkodin perehdytyskansio

( PÄIVÄKODIN YKSITYISTEN TIETOJEN SÄILYTTÄMISEN VUOKSI JULKAISUSSA  
ON LIITTEENÄ PEREHDYTYSKANSIOSTA VAIN KANSILEHTI JA  
SISÄLLYSLUETTELO! )

# SILVASTIN PÄIVÄKOTI PEREHDYTYSKANSIO



## Sisällys:

### 1. Silvastin päiväkot

- Päiväkodin esittely ja historia
- Päiväkodin yhteystiedot
- Henkilökunta
- Organisaatiokaavio

### 2. Ryhmät

- Ryhmien tiedot
- Päiväohjelma
- Vasu
  - Kasvatuskumppanuus
  - Kuntouttava varhaiskasvatus

### 3. Toiminta Silvastin päiväkodissa

- Päiväkodin arvot
- Päiväkodin säännöt
- Turvallisuus
  - Turvallisuus- ja paloturvallisuussuunnitelmat
  - Lääkkeet
  - Kriisisuunnitelma
- Työtehtävät
  - Työaika
  - Kehityskeskustelut ja palaverit
  - Blogi

➤ Henkilökunnan vastuualueet

4. Yhteistyökumppanit

- Yhteystiedot

5. Muita tärkeitä asioita

- Työterveyshuolto
- Sairauslomat
- Vuosilomat
- Henkilöstön liikunta- ja kulttuurietu 2012
- Lainsäädäntö

6. Lomakkeet

- Ohjeistusta lomakkeista