



SEINÄJOEN AMMATTIKORKEAKOULU
SEINÄJOKI UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Anne-Mari Laurila & Jonna Laurila

Uuden työntekijän perehdyttäminen ja sitouttaminen työyhteisöön

Päiväkoti tutuksi -perehdytyskansio

Opinnäytetyö
Kevät 2025
Sosionomi (AMK)



SEINÄJOEN AMMATTIKORKEAKOULU

Opinnäytetyön tiivistelmä

Tutkinto-ohjelma: Sosionomi (AMK)

Tekijä: Anne-Mari Laurila & Jonna Laurila

Työn nimi alaotsikoineen: Uuden työntekijän perehdyttäminen ja sitouttaminen työyhteisöön, Päiväkoti tutuksi-perehdytyskansio

Ohjaaja: Virpi Nikkola

Vuosi:2025

Sivumäärä:48

Liitteiden lukumäärä:3

Toiminnallisen opinnäytetyömme tavoitteena oli laatia Ritavuoren päiväkodille arkea helpottava ja sujuvoittava perehdytyskansio. Lähtökohtana ja tarkoituksena opinnäytetyöllemme oli tuottaa konkreettinen apuväline perehdytyksen tueksi uuden työntekijän aloittaessa työt. Tällä kansiolla pyrimme vastaamaan varhaiskasvatuksen työyhteisöltä nousseeseen tarpeeseen. Toteutimme perehdytyskansion sähköisessä sekä paperisessa muodossa, jolloin sen on mahdollista palvella jokaista aloittavaa työntekijää.

Työmme teoriaosuudessa tarkastelimme käsitteenä perehdytystä, perehdyttämisen vaikutuksia työn aloitukseen sekä laadukkaan perehdytyksen määritelmiä. Tutustumme myös kattavasti perehdyttämiseen liittyvään lainsäädäntöön. Tutkimme perehdytyksen yhteyttä työhön sitoutumiseen sekä sitoutumisen muodostumiseen vaikuttavia eri osa-alueita.

Tutkimuksemme tarkoituksena oli selvittää, mitä varhaiskasvattajat pitävät tärkeänä perehdytyskansion sisältönä ja miten he kokevat perehdytyksen merkityksen työssään sekä työhön sitoutumisessa. Toteutimme tutkimuksemme kyselyn muodossa. Tutkimukseen osallistui tammikuun 2025 aikana 12 varhaiskasvatuksen työntekijää vastaamalla sähköiseen kyselylomakkeeseen. Tutkimuksen tuloksista kävi ilmi, että varhaiskasvattajat kokevat perehdyttämisen uuteen työyhteisöön tärkeänä. Suurin osa vastaajista on kokenut saavansa nykyiseen työhönsä jokseenkin kattavan perehdytyksen. Tuloksia tarkasteltaessa voimme todeta, että kattavalla perehdytyksellä on selvä yhteys työhön sitoutumiseen. Kansion sisältöön liittyen ideoina ja toiveina vastauksista nousi esiin päiväkodin yhteiset säännöt, turvallisuusasiat, ryhmien yhteystiedot sekä toimintaohjeet iltavuorolaisille. Näitä asioita varhaiskasvattajat nostivat esiin tärkeimpinä asioina kansioon tuleviksi.

¹ Asiasanat: perehdytys, varhaiskasvatus, työhön sitoutuminen

SEINÄJOKI UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Thesis abstract

Degree programme: Bachelor of Social Services

Author/s: Anne-Mari Laurila & Jonna Laurila

Title of thesis: Orientation and commitment of a new employee to the work community, getting to know the kindergarten- orientation folder

Supervisor(s): Virpi Nikkola

Year:2025

Number of pages:48

Number of appendices:3

The goal of our functional thesis was to prepare an orientation course that would make everyday life smoother for the Ritavuori kindergarten. The starting point for the thesis was responding to the needs of the working community with a concrete orientation folder. With this folder, we aim to respond to a need that has arisen from the early childhood education community. We implemented the orientation folder in electronic and paper form, making it possible to serve every new employee.

In the theoretical part of our work, we study orientation as a concept, the effects of orientation on the start of work, and the definitions of high-quality orientation. We also get to know the legislation related to induction in a comprehensive way. We investigated the connection of orientation to work commitment and the different areas that influence the formation of commitment.

The purpose of our study was to find out what early childhood educators see as important in an orientation folder and how they perceive the importance of orientation in commitment to work. We implemented the research in the form of a survey. A number of 12 early childhood education workers participated in the study by answering an electronic questionnaire during January 2025. The results of the study revealed that early childhood educators' familiarization with the new working community is important. The most of respondents felt that they received a somewhat comprehensive introduction to their current job. Looking at the results, we can say that comprehensive orientation has a clear connection with commitment to work. Regarding the content of the folder, common rules of the daycare center, safety issues, contact information for the groups and operating instructions for the evening shift emerged as ideas and wishes from the answers. These issues were highlighted by the early childhood educators as the most important issues in the folder for the future.

¹ Keywords: induction, early childhood education, commitment to work

SISÄLTÖ

Opinnäytetyön tiivistelmä	2
Thesis abstract	3
SISÄLTÖ	4
1 JOHDANTO	6
2 TUTKIMUKSEN LÄHTÖKOHDAT	8
2.1 Opinnäytetyön aihe	8
2.2 Yhteistyötaho.....	9
2.3 Tutkimuskysymykset ja tutkimuksen tavoitteet.....	9
3 PEREHDYTTÄMINEN.....	11
3.1 Perehdyttäminen käsitteenä.....	11
3.2 Perehdytystä ohjaava lainsäädäntö varhaiskasvatuksessa.....	12
3.3 Laadukas perehdyttäminen	13
3.4 Uuden työntekijän perehdyttäminen varhaiskasvatukseen.....	15
4 VARHAISKASVATAJAN SITOUTTAMINEN TYÖHÖN	18
4.1 Työhön sitouttamisen osa-alueet.....	18
4.2 Työntekijän työhön sitoutumisen edistäminen ja heikentäminen	19
4.3 Työntekijän työhön sitoutumisen hyödyt ja merkitykset.....	21
5 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN.....	23
5.1 Toiminnallinen opinnäytetyö	23
5.2 Tutkimukseen osallistujat	24
5.3 Kysely tiedonkeruumenetelmänä	24
5.4 Aineiston analyysi.....	26
5.5 Tutkimuksen eettisyys ja luotettavuus	28
6 TUTKIMUKSEN TULOKSET	31
6.1 Tulosten tarkastelu	31
7 JOHTOPÄÄTÖKSET	34
8 POHDINTA.....	37
LÄHTEET	43

LIITTEET 49

1 JOHDANTO

Yhteiskunnallisesti on merkittävää, että varhaiskasvatusta järjestetään, sillä se mahdollistaa lasten huoltajien työssäkäynnin ja tulojen ansainnan (Karila, 2016, s. 18). Se, millaista varhaiskasvatus on laadultaan, vaikuttaa omalta osaltaan lasten tulevaisuuteen. Varhaiskasvatuksen on todettu olevan erittäin tärkeä osa koulutusjärjestelmäämme Suomessa, sillä siihen osallistuminen ehkäisee syrjäytymistä (Pakanen, 2018). Korkeatasoiseen ja pedagogisesti laadukkaaseen varhaiskasvatukseen osallistumisella nähdään olevan yhteys siihen, että lapset tulevaisuudessa todennäköisemmin jatkavat opintojaan sekä lopulta päätyvät osaksi työelämää (Pakanen, 2018). Opinnäytetyömme linkittyy myös varhaiskasvatuksen laatuun. Uuden työntekijän laadukas perehdyttäminen on perehdyttäminen vaikuttaa laadukkaasti varhaiskasvatuksen syntyyn ja työntekijöiden pysyvyyteen. Vlasov ym. (2024) toteavat myös jokaisen ammattilaisen työhön tuoman panoksen olevan merkityksellinen.

Opinnäytetyömme suunnittelu lähti ideastamme tarttua päiväkodilla havaitsemaamme kehittämisen kohtaan perehdytyksen osalta. Päiväkoti on ollut toiminnassa nyt vajaan kahden vuoden ajan ja tarve perehdytykselle on havaittavissa. Päiväkoti tutuksi -perehdytyskansion tarkoituksena on olla selkeä, helppokäyttöinen ja arkea helpottava työkalu varhaiskasvatuksen henkilökunnan ja henkilökuntaan uutena tulevan työntekijän työn tueksi. Ajatuksenamme on koota kansioon keskeisimmät asiat koskien päiväkodin sääntöjä, ohjeita ja toimintatapoja. Tarkoituksenamme on, että kansioon tutustuessaan uusi työntekijä saa tarvitsemansa tiedon ryhmien toiminnasta, turvallisuusasioista sekä tiivistetyn kokonaiskuvan koko päiväkodin toimintaperiaatteista.

Päiväkodilla jokaisella ryhmällä on oma aikataulunsa, toimintatapansa ja päivärytmiensä. Kansioon perehtyessään uuden työntekijän on helppo lähteä ryhmässä toimimaan ja hypätä nopeasti osaksi kasvatustiimiä. Hyötyinä näemme ajankäytön ja kuormittavuuden vähentämisen ryhmän kasvattajilla, kun perehdytyskansio on olemassa eikä aikaa kulu niin paljon uuden työntekijän ohjeistamiseen ja työssä alkuun pääsemiseen. Perehdytyskansion tarve korostuu entisestään, jos ryhmässä on paljon vaihtuvuutta kasvattajien keskuudessa. Ryhmässä saattaa vierailia monia eri sijaisia, määräaikaaisia työntekijöitä tai eri yksiköissä kiertäviä varhaiskasvattajia.

Perehdytyskansion tavoitteena on selkeyttää työntekoa, sijaisen työnkuvaa ja vastuualueita. Kansion olemassaolo palvelee myös lapsia ja vanhempia, sillä kansio antaa kattavaa tietoa, jota uusi työntekijä pystyy ammentamaan työhönsä. Kun sijainen on nopeasti perillä tärkeimmistä asioista, se luo turvaa lapsille sekä antaa luotettavan kuvan työntekijästä myös lasten vanhemmille.

Opinnäytetyömme toteutuu toiminnallisena opinnäytetyönä ja siitä syntyy konkreettinen tuotos. Perehdytyskansio toteutetaan sähköisenä ja paperisena. Suunnitteluvaiheessa oimimme ja pohdimme ajatuksia ja tietoja, joita näemme tärkeänä koota kansioon. Karila (2016, s. 26) toteaa varhaiskasvatusikäisen lapsen viettävän suuren osan päivästänsä varhaiskasvatuksessa, ja on suuri merkitys sillä, miten päivät sujuvat ja miten laadukasta saatu varhaiskasvatus on. Varhaiskasvatuksen laadukkuudella pystytään vaikuttamaan lapsen tulevaisuuteen. Omalta osaltaan tämä kansio tukee laadukkaan varhaiskasvatuksen toteutumista, henkilöstönkin vaihtuessa. Varhaiskasvatuslaki (540/2018 35§) määrittää varhaiskasvattajien määrän ja ammatilliset kelpoisuudet, joita lain puitteissa tulee noudattaa. Aina kun varhaiskasvatuksen vakihenkilökuntaa on työstä pois, tarvitaan sijaisia paikkaamaan. Tällöin korostuu sijaisten perehdyttämisen ja työhön ohjauksen tarve. Tähän tarpeeseen vastaa nyt toiminnallisena opinnäytetyönä toteuttamamme perehdytyskansio.

Työturvallisuuskeskus (2025) määrittää perehdyttämisen olevan ennakoivaa turvallisuus-toimintaa. Kun perehdytys toteutetaan hyvin, ehkäistään haitallista kuormittumista ja autetaan työntekijää sopeutumaan työyhteisöön. Aiheemme on ajankohtainen, sillä nyt puhutaan paljon veto- ja pitovoiman puutteesta varhaiskasvatuksen kentällä. Opinnäytetyömme tarjoaa kattavasti tietoa perehdytyksen vaikutuksista työhön sitouttamiseen sekä veto- ja pitovoiman parantamiseen.

2 TUTKIMUKSEN LÄHTÖKOHDAT

2.1 Opinnäytetyön aihe

Opinnäytetyön aihe valikoitui koskemaan varhaiskasvatuksen työkenttää, sillä työskentelemme molemmat varhaiskasvatuksessa. Toinen meistä tekijöistä suoritti myös varhaiskasvatuksen sosionomin opintokokonaisuuden, ja täten opinnäytetyön aiheen tuli liittyä varhaislapsuuteen. Meillä molemmilla on pitkä työkokemus lasten ja perheiden parissa työskentelestä varhaiskasvatuksessa ja aiheen valinta liittyen varhaiskasvatuksen laadun parantamiseksi tuntui luontevalta. Kananen (2015, s. 42) toteaa siitä olevan etua, että opinnäytetyön kirjoittaja valitsee työnsä aiheen niin, että hänellä on suoritettuna opintoja ja perustietoa aiheeseen liittyen. Halusimme lähteä tutkimaan perehdytyksen merkitystä varhaiskasvatuksessa, laadukasta perehdytystä ja perehdytyksen yhteyttä työhön sitoutumiseen. Aiheena nämä olivat osittain meille tuttuja, mutta tutkimuksen avulla halusimme syventää tietämystämme. Tutustuimme tämän aihepiirin opinnäytetöihin ja löysimme melko suppeasti tietoa perehdytyksestä varhaiskasvatuksessa. Tästä syystä halusimme kerätä kattavampaa tietoa perehdytyksestä oman tutkimuksemme avulla. Toivoimme myös, että oma tietämys ja taidot vahvistuisivat opinnäytetyöprosessin aikana ja näkyisivät opinnäytetyössämme.

Toiminnallinen opinnäytetyömme toteutui yhteistyössä Lapuan kaupungin varhaiskasvatuksen kanssa ja tuotoksemme toteutettiin Ritavuoren päiväkodille. Tuotoksemme, Päiväkoti tuoksi -perehdytyskansio syntyi tarpeesta käsin. Työskentelemme tällä kyseisellä, uudella päiväkodilla ja meille nousi tarve toteuttaa opinnäytetyönämme perehdytyskansio sujuvoittamaan päiväkodin arkea. Työpaikallamme ei vielä ole sijaisille ja uusille työntekijöille suunnattua, työn aloitusta helpottavaa materiaalia, ja täten näimme tärkeäksi lähteä rakentamaan sellaista tuotosta. Koska työskentelimme itse varhaiskasvatuksessa opinnäytetyöprosessimme aikaan, aihe oli meille ajankohtaisen sekä merkityksellisen tuntuinen.

Aiheena perehdytys vaati meiltä huolellista perehtymistä aiheeseen liittyvään kirjallisuuteen, jotta osasimme tutkijana lähestyä ilmiötä mahdollisimman kattavasti sekä valita oikeat menetelmät sen tutkimiseen ja kehittämiseen. Koska aiheeseen liittyvä aikaisempi tutkimus on suppeaa, koimme aiheen tutkimiselle olevan tarvetta.

2.2 Yhteistyötaho

Opinnäytetyömme yhteistyötahona toimi Lapuan kaupungin varhaiskasvatus ja sen yksi varhaiskasvatussyksikkö. Yhteistyötahomme on uudehko päiväkoti, joka on ollut toiminnassa 6.3.2023 lähtien. Tässä 105-paikkaisessa päiväkodissa toimii 5 ryhmää, joihin lapset ovat jaoteltuina iän mukaisesti. Ryhminä toimivat Keijut, Menninkäiset, Maahiset, Peikkoset sekä Metsänhaltijat. Päiväkodissa on tarkoitus lapsen vaihtaa lapsiryhmää ikäkasvun mukaisesti, niin että 5-vuotiaiden viskari-toimintaa toteutetaan sitten viimeisessä ryhmässä Metsänhaltijoilla, ennen esikouluun siirtymistä. Päiväkoti on rakennettu 2020 valmistuneen alakoulun yhteyteen ja alakoulun puolella toimii myös esikoulu. Päiväkodilla ja koululla on yhteinen liikuntasali sekä yhdistävä käytävä, jota pitkin kulkeminen tapahtuu koulun ja päiväkodin välillä. Päiväkoti on avoinna maanantaista perjantaihin pääosin klo 5.00–18.00 välillä (tarvittaessa myöhempään, aina klo 23.00 saakka) ja tarjoaa 0–5-vuotiaille lapsille varhaiskasvatusta.

2.3 Tutkimuskysymykset ja tutkimuksen tavoitteet

Tutkimuskohteenamme on uuden työntekijän perehdytys, perehdytyksen laatu ja se, miten laatu vaikuttaa työhön sitoutumiseen. Kananen (2012, s. 13) toteaa opinnäytetyön lähtökohdaksi tutkimusongelman, johon työllä etsitään ratkaisua. Me tutkimme ja selvitämme toiminnallisen osuuden toteuttamiseen liittyen työntekijöiden tarpeita ja pyrimme vastaamaan niihin toiminnallisella tuotoksellamme. Kananen (2012, s. 28) tähdentää, että tutkimuskohteesta voidaan johtaa tutkimuskysymykset, jotka asetellaan suhteessa tutkittavaan ilmiöön. Tässä opinnäytetyössä tutkittavaa ilmiötä eli perehdytyksen vaikutuksia haluttiin lähestyä kokemusten näkökulmasta. Tutkimuskysymykset asetettiin jäsentelemään ilmiön kehittämistä eteenpäin niin, että konkreettinen perehdytyskansio vastaisi varhaiskasvatuksen työntekijöiden tarpeita. Opinnäytetyössä pyrittiin vastaamaan seuraaviin tutkimuskysymyksiin:

1. Miten varhaiskasvatuksen työntekijät kuvaavat perehdytyksen riittävyttä ja kokevat sen merkityksen työhön sitoutumisen kannalta?
2. Mitkä asiat varhaiskasvatuksen työntekijät näkevät tärkeänä perehdytyskansion sisältönä?

Vilka (2015, s. 33) toteaa, että yleisesti tieteellisen tutkimuksen keskeinen tavoite on tuottaa uutta tietoa. Uutta tietoa voidaan tuottaa kuvaamalla, miten aiemmin tuotettua tietoa voidaan hyödyntää toiminnan kehittämisessä tai miten aiemmin tuotettua tietoa voidaan yhdistää uusilla tavoilla. Tässä opinnäytetyössämme on yleisenä tavoitteena tuottaa tietoa perehdytyksen tarpeellisuudesta varhaiskasvatuksen laadun kehittämiseksi sekä konkreettinen tuotos helpottamaan uuden työntekijän työnaloitusta varhaiskasvatuksessa ja juuri tällä kyseisellä päiväkodilla. Jotta toiminta kehittyy, on tutkimuksessamme suuressa roolissa työntekijöiltä kerätty palaute ja ideat oman kokemuksemme sekä tutkitun tiedon lisäksi. Kananen (2012, s. 19) painottaakin kehittämistutkimuksen yleisen tavoitteen olevan kehittää tutkimuskohdetta aina parempaan suuntaan verrattuna lähtötilanteeseen.

3 PEREHDYTTÄMINEN

3.1 Perehdyttäminen käsitteenä

Perehdytyksellä tarkoitetaan kaikkia toimenpiteitä, joiden avulla uuden työntekijän on helppo oppia työnsisältö, työyhteisön toimintatavat sekä työyhteisönjäsenet (Kravik, 2022, s. 13). Perehdytyksellä tarkoitetaan niitä kaikkia toimenpiteitä, joiden avulla uusi työntekijä oppii tuntemaan organisaation toimintaidean, vision, arvot, tavat, tavoitteet, organisaatiossa työskentelevät muut henkilöt, sekä sen asiakkaat. Työturvallisuuskeskus (2013) painottaa perehdytyksen saamisen kuuluvan kaikille uusille työntekijöille ja sijaisille, riippumatta siitä mikä ala tai työtehtävä on kyseessä. Myös Kupias ja Peltola (2009, s. 45–48) korostavat, että perehdytystä kuuluu saada myös vanhojen työntekijöiden, jos työpaikan työtehtävissä tapahtuu muutoksia. Työnperehdytyksestä vastaa useimmiten työpaikan esihenkilö tai työntekijät. Monissa työpaikoissa kuitenkin koko työyhteisö osallistuu uuden työntekijän perehdyttämiseen. Jokaiselle työntekijälle kuuluu perehdyttäminen ja perehdytyksen kehittäminen työpaikalla.

Kupias ja Peltola (2009, s. 58) näkevät tärkeänä, että esihenkilö on vastaanottamassa uutta työntekijää ensimmäisenä päivänä ja luomassa hyvää positiivista vaikutelmaa. Samaan ajatukseen yhtyy myös Eklund (2018, s. 13), joka jatkaa toteamalla, että perehdytys, sen laatu ja se, millainen vastaanotto uudella työntekijällä on uuteen paikkaan tullessa, merkitsee paljon. Lämpimän vastaanoton nähdään auttavan luomaan kestävästä kivijalkaa työntekijän ja esihenkilön alkavalle yhteistyölle ja hyvällä perehdytyksellä nähdään positiivisia vaikutuksia. Tiedetään, että työtapaturmat, onnettomuudet sekä virheet vähenevät hyvän perehdytyksen ansiosta. Vesalainen (2022, s. 23) arvelee, että parhaimmassa tapauksessa uusi työntekijä voi perehdytyksen avulla pystyä tunnistamaan, kehittämään ja hyödyntämään jo olemassa olevaa osaamistaan uuteen työhön.

Perehdytys on jatkuvan muutoksen alla ja tulevaisuudessa työntekijältä tullaan odottamaan entistä enemmän vastuunottokykyä ja suoriutumista itsenäisesti (Eklund 2018, s. 40–43). Tämä haastaa myös perehdyttämisen prosessia kehittymään ajan mukana. Organisaatioiden tulee pystyä tarjoamaan työntekijöilleen turvallinen perusta, jotta voi oppia uutta ja kehittyä työssään. Tärkeänä nähdään, että työyhteisössä nostetaan esille muutoksen haasteita, keskustella haasteista, toiveista ja odotuksista. Ajatellaan, että tulevaisuutta ei voi ennustaa,

mutta organisaation ja esihenkilöiden tulisi viestittää työntekijöille selkeää ja luottavaista kuvaa tulevaisuudesta, epävarmuuksista ja muutoksista huolimatta. Muutoksiin voi tarttua positiivisen asenteen omaavasti, miettien mitä hyvää tästä voi seurata sen sijaan että mietitään huonoa tämä tuo tullessaan. On hyvä muistaa uutta työntekijää rekrytoidessa, että hyvä kiiri aina eteenpäin ja huonot kokemukset vielä laajemmalle (Nyberg, 2024).

Usein odotukset niin työntekijällä kuin työnantajalla ovat korkealla puolin ja toisin (Eklund, 2018, s. 25). Työntekijä odottaa, että työ vastaa sisällöltään odotuksia ja tuntee itsensä työpaikkaan tervetulleeksi. Työnantaja puolestaan toivoo työntekijän onnistumista työsuhteessa. Kun perehdytys toteutetaan työpaikalla hyvin, on sillä mahdollista saavuttaa valtavasti etuja. Perehdytys on organisaatioiden tärkeimpiä ja kalleimpia prosesseja. Jos prosessi toteutetaan hyvin, se toimii loistavana kilpailuetuna työpaikalle ja vaikuttaa myönteisesti mielikuvaan työnantajasta. Samaa mieltä on myös Salonen (2016, s. 18) todetessaan, että perehdyttämisen tulisi olla työsuhteen alusta alkaen mukana kulkeva, ja sen kuuluisi olla myös osana rekrytointivaihetta. Kokko (2022, s. 4) toteaa työpaikkailmoituksen olevan jo itsessään osa perehdytysprosessia. Perehdytys toteutuu usein yleisperehdytyksenä ja tällöin se koostuu organisaation kulttuurin ja toiminnan yleisestä esittelystä sekä arvojen ja tavoitteiden kertomisesta.

3.2 Perehdytystä ohjaava lainsäädäntö varhaiskasvatuksessa

Perehdyttämistä ohjaavat erilaiset säädökset sekä lait. Työhön perehdyttäminen ja opastus ovat tärkeä osa ennakoivaa työsuojelua (Pihakivi, 2022, s. 18). Työturvallisuuslain (2002/738 14 §) mukaan työnantaja on velvollinen perehdyttämään työntekijän hänen tarpeidensa mukaan, niin että hänellä on riittävät tiedot työstä suoriutumiseen. Työnantajan tulee huolehtia, että ammatillinen osaaminen toteutuu. Työturvallisuuslain (738/2002 18§) mukaan myös työntekijän tulee noudattaa työnantajan määräyksiä ja ohjeita. Työntekijän tulee huolehtia omasta ja muiden työntekijöiden hyvinvoinnista työnantajan saaman ohjeistuksen mukaisesti. Työsopimuslaissa kerrotaan, että työnantajalla on velvollisuus huolehtia siitä, että työntekijä voi suoriutua työstä työtehtävien tai toiminnan muuttuessa. Työnantajan tulisi myös mahdollistaa työntekijän ammatillinen kehittyminen esimerkiksi työntekijän mahdollisuus lisäkoulutukseen (Työsopimuslaki 55/2001 1§).

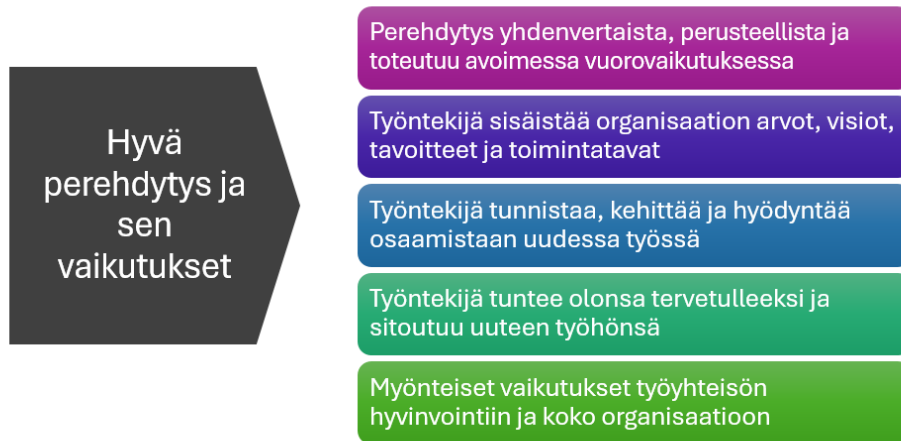
Varhaiskasvatuslaki (540/2018, 35§) määrittää varhaiskasvattajien määrän suhteessa lasten määrään ja ikäjakaumaan. Laki määrittää myös varhaiskasvatuksen työntekijöiden ammatilliset kelpoisuudet. Rekrytointia taas omalta osaltaan määrittävät lait, jotka täytyy esihenkilöllä olla tiedossa (Joki, 2021, s. 73–74). Laissa määritellään mm. miesten ja naisten välinen tasa-arvo, työsopimuksen teko ja tietosuojaan määritelmät. Kun laissa määritellyt pykälät täyttyvät, voidaan rekrytointihaastattelut aloittaa.

3.3 Laadukas perehdyttäminen

Perehdyttämistä ja sen tärkeyttä voidaan tarkastella monesta eri näkökulmasta arvioi Eklund (2018, s. 30–31). Yritykset tiedostavat, että hyvän työntekijän korvaaminen on usein haastava ja pitkä prosessi ja näin ollen haluavat pitää kiinni hyvistä työntekijöistään. Kun toteutetaan suunnitelmallista perehdytystä, voidaan kiinnittää huomiota perehdytyksen laatuun ja tasapuolisuuteen. Suunnitelmallisuus takaa samat mahdollisuudet jokaiselle työntekijälle onnistua työssään. Kun työelämä muuttuu jatkuvasti, myös perehdytysprosessi elää ja kehittyy muutosten mukana. Hyvin suunniteltu perehdytys on työnantajan näkökulmasta tuottavaa ja tehokasta, työntekijää sitouttavaa ja työtyytyväisyyttä lisäävää. Perehdytystä suunniteltaessa on tärkeää tasalaatuisuus ja prosessin kehittäminen. Voutilainen (2021, s. 35) osoittaa, että jäsenneily ja suunniteltu perehdytys auttaa työpaikan veto- ja pitovoiman lisäämisessä sekä lisää työhyvinvointia ja työssä viihtyvyyttä. Laadukkaalla perehdytyksellä voitaisiinkin sitouttaa työntekijät työpaikkaan, edistää työtyytyväisyyttä sekä vastata jatkuvasti kasvavaan työntekijätarpeeseen.

Eklund (2018, s. 32–33) jatkaa toteamalla, että kun organisaatiolla palkataan uusi työntekijä, se aiheuttaa aina muutoksen, sopeutumista ja uudelleenorganisointumista. Tämä näkyy yleensä hetkellisenä tehokkuuden laskuna. Jos perehdytysprosessin suunnittelu ja toteutus hoidetaan ammattimaisesti, pystytään minimoimaan tehokkuuden lasku. Odotukset uuden työntekijän kannattavuudesta ja tuottavuudesta harvoin kohtaa alussa todellisuudessa. Uusi työntekijä ei pysty välittömästi tekemään työtä itsenäisesti, vaan tarvitsee opastusta. Ammattimaisesti tehdyssä perehdytysprosessissa tämä tiedostetaan, ennakoidaan ja pystytään pitämään tehokkuuden notkahdus mahdollisimman matalana ja lyhytkestoisena. Viitala (2014, s. 9) tähdentää, että henkilöstön osaamisen puutteet heijastuvat suoraan työn laatuun sekä

lisäävät mahdollisuuksia ongelmien syntymiseen työyhteisössä. Kastinen (2022, s. 12) yhtyy myös samaan ajatukseen ja toteaa, että hyvä perehdytys takaa työntekijälle tunteen, että on tervetullut työyhteisöön, ja saa parhaimmillaan aikaan työntekijässä kokemuksen, että on tärkeä ja hyödyllinen työyhteisölle. Nämä asiat todennäköisemmin sitouttavat työntekijää jatamaan työssään.



Kuva 1. Hyvä perehdytys ja sen vaikutukset (Eklund, 2018, Voutilainen, 2021, Kastinen, 2022, Vesalainen, 2022).

Perehdytys hyvin toteutuessaan huomioi yksilön erilaiset tarpeet ja toiveet (Eklund, 2018, s. 70). Suorituskykyyn on hyvä kiinnittää huomiota ja työntekijälle tulisi mahdollistaa oikeassa suhteessa haasteita ja työssä palautumista. Työntekijän oppimista voidaan edistää käsittelemällä asioita yhdessä, antamalla asioille merkitys ja taustatietoa, turvaamalla työrauha ja tukemalla työskentelyä mielekkääksi. Vesalainen (2022, s. 23) nostaa tärkeänä yhdenvertaisuuden kokemisen. On tärkeää, että perehdytys on kaikille samanlaista ja perusasioiden jälkeen vasta voidaan keskittää perehdytys kyseisen työntekijän työnkuvaan ja työtapoihin sopivaksi.

3.4 Uuden työntekijän perehdyttäminen varhaiskasvatukseen

Varhaiskasvatuksessa on paljon niin sanottua hiljaista tietoa, mikä tulisi siirtää myös uusille työntekijöille (Lukkari ym., 2021, s. 25–26.) Hiljainen tieto on henkilökohtaisesti tuotettua tietoa, tämä näkyy työntekijöiden omissa toiminnoissa, ja sitä voi olla vaikea sanoittaa sekä kuulla. Vuorovaikutus on tärkeää uuden ja vanhan työntekijän välillä, että saadaan jaettua uusia käytänteitä ja toimintatapoja. Toimintakulttuurin on hyvä joskus uusiutua ja muuttua. Aura ja Ahonen (2016) toteavat perehdytyksessä tärkeintä olevan varmistaa uuden ihmisen tiedot kaikesta työhön ja työpaikkaan liittyvästä. Perehdyttämisen tulisi olla järjestelmällistä ja sen tulee perustua vaaratilanteiden selvittämisestä saatuihin tietoihin. Esihenkilöllä on suurin vastuu uuden työntekijän perehdyttämisestä. Työntekijää on opastettava turvalliseen työskentelyyn, jossa käydään läpi turvalliset työtavat, työhön liittyvät vaarat ja ensiapuvalmius. Pihakivi (2022, s. 18) tähdentää, että perehdytystä on myös tehtävä työntekijälle pitkien poissaolojen jälkeen tai jos työtehtäviin tai työympäristöön tulee muutoksia. Opetushallitus (2024) painottaa, että johtaja tai esihenkilö on usein vastuussa perehdyttämisestä ja tästä syystä on tärkeää, että hekin ovat saaneet kattavan perehdytyksen.

Joki (2021, s. 85–86) toteaa, että perehdyttäminen kattaa kaiken toiminnan, jolla henkilö saadaan osaksi organisaatiota. Hyvin hoidettaessa perehdyttäminen vie aikaa perehdyttäjältä. Myös Opetushallituksen (2024) mukaan hyvä perehdyttäminen vaatii aikaa ja resursseja. Todettu on kuitenkin, että mitä nopeammin työntekijä pääsee työhön kiinni ilman jatkuvaa ohjausta, sen nopeampaa perehdyttämiseen käytetty aika maksaa takaisin itseään. Hyvällä perehdyttämisellä on todettu vähentävän työssä tulevia virheiden määrää ja täten virheiden korjaamiseen käytettävää aikaa. Eklund (2018, s. 34–36) jatkaa perusteellisen perehdyttäminen vaikuttavan positiivisesti työntekijän mielialaan ja sitouttaa työntekijää nopeammin tulosta aikaansaavaksi jäseneksi yritykseen ja työyhteisöön. Uuden työntekijän kohdalla on keskustelussa hyvä tuoda heti alkuun esiin mitä yritys odottaa uudelta työntekijältään. Uusi työntekijä kokee työn aloituksen turvallisena, jos on saanut riittävän perehdytyksen työhönsä ja oma toimenkuva on selkeästi selvillä. Hyvään perehdytykseen kuuluu, että työtä saa alkuun seurata toisen samaa työtä tekevän työntekijän mukana ja vasta perehdytyksen jälkeen alkaa itsenäisesti suorittaa työtehtäviä. Tällöin mahdollista oppia, kysyä ja hahmottaa työnkuvaa laajemmin.

Eklund (2018, s. 34–36) arvioi myös, että jos perehdytys on hyvin toteutettu ja suunnitelmallista, on todennäköistä, että työntekijät jatkavat työtehtävissään pidempään. Sitoutuneiden työntekijöiden työskentely toteutuu tehokkaampana ja he ovat tyytyväisempiä työhönsä. Organisaation tulisi tunnistaa ja nostaa esille näitä tekijöitä ja niiden avulla pitää kiinni parhaista työntekijöistä. Hyvä perehdytys ja opastus auttaa myös työntekijää saamaan onnistumisen kokemuksia työtehtävissään. Työntekijän tulisi saada varhaiskasvatus työtehtävät aloittaessaan riittävästi positiivista palautetta ja kannustusta. Tämän nähdään auttavan työtehtävien oppimiseen ja niissä kehittymiseen.

Kun uusi tulokas aloittaa työtehtävät, hän on monenlaisen uudenoppimisen edessä (Kupias & Peltola, 2019, s. 88–91). Perehdytyksestä puhuessa tuki työyhteisössä tulokkaan oppimiselle on parasta tukea. Jokainen työyhteisössä voi olla merkittävässä roolissa vaikuttamaan oppimiseen ja työn omaksumiseen. Uutta työntekijää tulee aktiivisesti opastaa, perehdyttää ja jakaa hänelle tietoa työstään. Näin luodaan hyvää pohjaa työssä onnistumiseen. Oppiminen työpaikalla on aina toisista riippuvaista ja oppimisen edistäminen voi tarkoittaa työyhteisössä ideointia, yhteistä pohdintaa esimerkiksi tiimipalaverissa tai konkreettista apua. Jokainen työyhteisön jäsen joko edistää työkaverin oppimista tai on kehityksen tukkona ja estää oppimista. Jokainen työyhteisön jäsen voi siis toimia työpaikallaan kaasuna tai jarruna. Oppija itse on kuitenkin avainhenkilö omassa oppimisessaan. Pitkänen (2010, s. 36) jatkaa, että valmistautuminen uuden työntekijän aloittaessa on tärkeää. Luodakseen hyvän ensivaikutelman työnantajan olisi hyvä hoitaa kaikki asiat mahdollisimman valmiiksi uuden työntekijän tuloa varten.

Perehdytyksessä on tärkeää, että tulokas oppii ensimmäisten päivien aikana mahdollisimman hyvin organisaation toimintamallit ja työvaiheet (Kupias & Peltola, 2019, s. 94–98). Oppiminen tapahtuu tehokkaasti uusia asioita tekemällä, harjoitellen ja kokeillen. Perehdyttäjä auttaa opastamalla uutta työntekijää ymmärtämään miksi organisaatiossa toimitaan niin kuin toimitaan. Tällöin puhutaan uuden työntekijän sopeuttamisesta organisaatioon. Alkuun työntekijä tutustutetaan työympäristöön, työyhteisön jäseniin ja hoidetaan perusasiat kuntoon, kuten luvat ja työvälineet työn onnistumisen takeeksi. Vuorovaikutuksella ja vuorovaikutustaidoilla on suuri rooli perehdyttämisessä. Todetaan että tiedon jakaminen ei toteudu ilman yhdessä työskentelyä. Jotta mahdollista oppia, on oltava aikaa kysymiseen, ihmettelyyn, pohdintaan ja näkökulmien jakamiseen yhdessä. Rintala ym. (2023) jatkavat todeten emotionaalinen sitoutumisen oppimiseen näkyvän yksilön toiminnan lisäksi yhteisöllisenä

ponnistuksena ja päämääränä. Sitoutumiseen liittyy työyhteisöön kuulumisen tunne ja mahdollisesti myös yhteisön jakama vahva oppimismotivaatio. Uuden oppimista koetaan lisäävän työntekijöiden kokemus työyhteisön matalasta hierarkiasta ja tasa-arvoisuudesta.

4 VARHAISKASVATTAJAN SITOUTTAMINEN TYÖHÖN

4.1 Työhön sitouttamisen osa-alueet

Työhön sitouttamisen kolme osa-aluetta Rintala ym. (2023) mukaan koostuvat emotionaalisesta sitoutumisesta, kognitiivisesta sitoutumisesta sekä käytännön sitoutumisesta työhön. Työntekijän sitoutumiseen vaikuttaa hänen luonteenpiirteensä, itsenäisyys, kontrolli sekä työn tärkeys omassa elämässä (Meyer & Allen, 1991, s. 69).

Emotionaalinen sitoutuminen pitää sisällään tunneperäisen kiinnittymisen organisaatioon, sen arvoihin ja tavoitteisiin (Rintala ym., 2023). Tämä näyttäytyy työntekijän motivaationa, innokkuutena ja halukkuutena panostaa työhön. Meyerin ja Allen (1990, s. 2) ovat sitä mieltä, että tunnepitoisesti sitoutunut henkilö jatkaa työskentelyä työpaikassaan, yksinkertaisesti siksi, kun hän haluaa. Kognitiivinen sitoutuminen tarkoittaa työntekijän ymmärrystä omasta roolistaan organisaatiossa, työn merkityksellisyyttä ja yhteyttä suurempiin päämääriin. Tämä liittyy työtehtävien tärkeyden tiedostamiseen ja oman suorituksen optimointiin. Toiminnallinen sitoutuminen näyttäytyy työntekijän proaktiivisuutena, työn laadukkaana suorittamisena ja pitkäjänteisenä yhteistyönä organisaation tavoitteiden saavuttamiseksi. Kun nämä kolme osa-aluetta toteutuu, työntekijä on kokonaisvaltaisesti sitoutunut työhönsä. Tällä nähdään vaikutusta organisaation menestykseen sekä se nähdään työhyvinvoinnin lisääjänä. Emotionaalinen sitoutuminen oppimiseen linkittyy työyhteisöön kuulumiseen ja siihen, kuinka oppiminen koetaan työyhteisössä. Oppiminen voi olla täysin yksilön onnistumista mutta myös yhteisöllinen ponnistus ja päämäärä. Oppimiseen sitoutumista edistää erityisesti yhteisön jakama vahva oppimismotivaatio, matala hierarkia ja tasa-arvo. On tärkeää huomioida ja ymmärtää yksilöllisiä eroja oppimisen suhteen. (Rintala ym., 2023.)

Kognitiivinen sitoutuminen pohjautuu neljään keskeiseen oppimismotivaatioon, jotka liittyvät itsensä kehittämiseen, uralla etenemiseen, työn merkityksellisyyden ymmärtämiseen ja muiden auttamiseen työyhteisössä (Rintala ym., 2023). Oppimismotivaatiolla on vahva yhteys työn mielekkyyteen, ja kokonaisuuksien hahmottamiseen ja nämä ominaisuudet tukevat henkilökohtaista kehittymistä ja työn laatua. Johtamisella ja yhteisöllä on myös suuri rooli oppimiseen sitoutumisessa. Organisaatiolta saatu tuki on tärkeää. Se voi olla kiitosta, kannustusta, palkitsemista, koulutuksien tarjoamista sekä mahdollisuuksia kehittyä työuralla.

Michelsson ym. (i.a.) toteavat sitoutumisen tarkoittavan, että työntekijällä on positiivinen asenne työpaikkaa kohtaan. Rintala ym. (2023) jatkavat toteamalla toiminnallisen sitoutumisen olevan jatkuvaa oppimiseen sitoutumista työssä. Formaaliset ja informaaliset oppimisympäristöt ovat tärkeitä oppimismahdollisuuksien hyödyntämisessä. Informaali oppiminen pitää sisällään oma-aloitteisen oppimisen ja yhteisöllisen oppimisen työyhteisössä. Kun toiminnallinen sitoutuminen toteutuu, työntekijä sitoutuu oppimiseen reflektiivisesti esimerkiksi työn muutosten, virheistä oppimisen ja työyhteisön tuen kautta. Organisoitu oppiminen nähdään koulutuksien järjestämisenä, perehdyttämisenä ja erilaisten oppimismahdollisuuksien hyödyntämisenä. Toiminnallinen sitoutuminen nähdään sekä yksilön että työyhteisön roolina jatkuvassa oppimisessa ja sitoutumisessa siihen.

4.2 Työntekijän työhön sitoutumisen edistäminen ja heikentäminen

Kun varhaiskasvatukseen lähdetään sitouttamaan uutta työntekijää, on paljon merkitystä sillä, kuinka rekrytointi onnistuu. Joki (2021, s. 65–67) toteaa, että rekrytointi vaikuttaa suuresti yrityksen menestykseen. On tärkeää, että rekrytoinnin eteen nähtäisiin vaivaa. Merkitystä on, onko kyseessä uusi toimenkuva, uudenlaisen osaamisen tarve vai paikataanko rekrytoinnilla esimerkiksi poislähteneen työntekijän työtehtävää. Rekrytointi voidaan nähdä prosessina, joka etenee ja tällöin ennakoinnilla on paljon merkitystä onnistumisen kannalta. Jos taas puhutaan yksittäisestä rekrytoinnista, puhutaan projektista, jossa näyttäytyy suunnittelu, aloitus, toteutus, päätöksenteko ja seurantavaiheet. Eklund (2018, s. 27–29) osoittaa että perehdytyksen avulla voidaan toteuttaa yrityksen strategiaa ja johtaa yritystä kohti sen tavoitteita. Näin ollen perehdytys toimii johtamisen välineenä. Usein yritys asettaa perehdyttämislle tavoitteeksi työntekijän sitouttamisen ja muita tavoitteita voivat ovat esimerkiksi lyhyissä työsuhteissa nopea työhön oppiminen ja rutiinitehtävien hyvä hallinta.

Eklund (2018, s. 27–29) jatkaa että jos etsitään pitkäaikaista työntekijää tavoitteena voi olla organisaatiokulttuuriin sopeutuminen, ympäristöön tutustuminen ja työssä viihtyminen. Tällöin usein perehdyttämiseen ollaan valmiita antamaan enemmän aikaa ja resursseja. Näiden lisäksi jokainen työpaikka voi itse määrittää mihin perehdytyksellä pyritään. Tavoitteena voi olla esimerkiksi tehokas tiimityö, itsenäinen työskentely tai vahva vastuunotto. Joki (2021, s. 65–67) toteaa, että oman työyhteisön sisältä voi löytyä osaamista jo olemassa olevan henkilöstön puitteissa. Ennen uuden työntekijän rekrytointia, olisi hyvä kartoittaa oman henkilöstön osaaminen ja työpuutteet ja miettiä, voiko niitä muuttamalla saada

aikaan muutosta ja työvoimaa eri tehtäviin vai vaatiiko tilanne uuden työntekijän palkkausta. Monesti sisäisellä siirrolla, työntekijä tuntee jo organisaation ja siirto saa aikaan myös samalla muille työntekijöille mahdollisuuden vaihtaa työtehtäviä. Sisäisen siirron hyviin puoliin kuuluu nopeus ja hinta sekä työntekijän tavat tehdä työtä on jo yritykselle selvillä. Sisäisellä siirrolla on myös todettu huonoja puolia. Kateutta voi ilmetä eri työtehtäviin siirroista ja erilaisista työmahdollisuuksista ja täten vaikuttaa työpaikan ilmapiiriin ja tämä saattaa synnyttää niin sanottuja kuppikuntia työpaikalle. Talon sisältä valittu ei myöskään välttämättä pysty tuomaan työhön uutta näkökulmaa verrattaan, jos henkilö valittaisiin yrityksen ulkopuolelta. Rekrytointin tulisi siis olla yhtä kriittinen, valitaan henkilö sitten yrityksen sisältä tai ulkopuolelta. Valinnantekijän on hyvä pohtia valinnan tuomia etuja ja siinä piileviä riskejä tarkoin. Kajanto (2022) lisää, että myös sitoutumisen haasteena organisaatioilla voidaan nähdä henkilöstöjen erilaiset sitoutumisen tarpeet.

Leiviskä (2011, s. 123) tähdentää, että työyhteisön henkisyys ja merkityksellisyyden kokemukset vahvistavat työntekijöiden normatiivista ja tunneperäistä sitoutumista, mutta samalla heikentävät jatkuvuusperäistä sitoutumista. Henkisyys ilmenee työn mielekkyyden ja yhteenkuuluvuuden tunteena, jotka tuovat työntekijöille eheyttä ja iloa. Sitoutumista tukee myös se, että työntekijät saavat hyödyntää omia taitojaan, kokevat työnsä merkitykselliseksi osaksi organisaation tavoitteita ja tuntevat olonsa rohkaistuksi sekä arvostetuiksi työyhteisössä. Jos nämä tekijät puuttuvat, tunne- ja normatiivinen sitoutuminen heikkenevät, mikä johtaa jatkuvuusperäisen sitoutumisen vahvistumiseen. Joki (2021, s. 70–71) painottaa, että jo työn rekrytointivaiheessa, työpaikkailmoitusta tehdessä on hyvä keskittyä siihen, että ilmoitus sisältää vain niitä asioita mitä työ oikeasti sisältää ja tuoda esiin vain niitä vaatimuksia, joita tehtävän hoitamiseen tarvitaan. Ei ole tarkoituksen mukaista kirjoittaa pitkää toivomusten listaa osaamis- ja persoonallisuusvaatimuksista ja luoda kuvaa yli ihmisestä, jota ei ole olemassakaan. On tarkoituksenmukaista löytää ihminen, jonka taidot riittävät kyseisen tehtävän suorittamiseen, tällöin rekrytointi on onnistunutta ja haku vastaa vaatimuksia. On hyvä miettiä mitä asioita työpaikkailmoituksessa painottaa, jotta myös hakijan huomio keskittyy oikeisiin asioihin, eikä hae työtä vain esimerkiksi kattavien terveystalveluiden tai vapaa-ajan etujen takia.

Hökkä ym. (2017, s. 37) korostavat, että jos perehdytykseen panostetaan kattavasti, tällöin se edesauttaa uuden työntekijän sitouttamista työyhteisöön, lisää yhteenkuuluvuuden tunnetta sekä työtyytyväisyyttä ja näillä on vahva yhteys työhön sitoutumiseen. Samaa mieltä on myös Viitala (2014, s. 71–72) todetessaan, että työhön sitoutumisen kannalta on tärkeää

myös se, että työhön valittava henkilö omaa sellaiset tavoitteet ja arvot, jotka sopivat työpaikan tavoitteisiin ja kulttuuriin.

Työntekijöiden roolin epäselvyys vaikuttaa heikentävästi työhyvinvointiin (Manka & Manka, 2016, s. 174). Sitoutuneisuudesta puhuttaessa, sen syntymiseen vaikuttaa suuresti, millaista sitoutuneisuutta työnantaja osoittaa työntekijää kohtaan (Viitala, 2014, s. 16; Hakanen, 2011, s. 61–61). Työntekijää kohtaan osoitettu sitoutuneisuus näkyy luottamuksella, vaikutusmahdollisuuksien antamisena ja kehitysmahdollisuuksien turvaamisena. Näin ollen huono esihenkilötoiminta sekä kehitysmahdollisuuksien puute voivat olla sitoutumista heikentäviä tekijöitä. Perrot ym (2014, s. 260) osoittavat, että työntekijät, jotka kokevat organisaation arvostavan heitä ja huolehtivan heidän hyvinvoinnistaan, kokevat usein vähemmän epävarmuutta uudessa työssään. Täten uusi työntekijä tuntee helpommin luottamusta omaan kykyihinsä toimiessaan uudessa työympäristössä. Työntekijän usko omaan kykyihin linkittyy taas vahvempaan ja parempilaatuiseen työhön sitoutumiseen (Guido ym., 2015, s. 722).

4.3 Työntekijän työhön sitoutumisen hyödyt ja merkitykset

Työntekijän työhön sitoutumiseen on suuri merkitys perehdyttämisyksiköllä. (Eklund, 2018, s. 34–36). Jos perehdytys on hyvin toteutettu ja suunnitelmallista, on todennäköistä, että työntekijät saavat työssään onnistumisen kokemuksia ja jatkavat työtehtävissään pidempään. Sitoutuneiden työntekijöiden työskentely on tehokkaampaa ja he ovat tyytyväisempiä työhönsä. Työntekijän tulee saada riittävästi positiivista palautetta ja kannustusta ja tämä auttaa työtehtävien oppimiseen ja niissä kehittymiseen. Kun työntekijää perehdytetään työtehtäviin, tulisi myös muuta henkilöstöä valmistella uuden työntekijän tuloon. Uuden työntekijän olisi tärkeää tuntea kuuluvansa työyhteisöön ja olonsa tervetulleeksi. Perehdyttämiseen ja työhön sitoutumiseen vaikuttaa organisaatio kokonaisuudessaan. Samaa mieltä ovat Saari ja Koivunen (2017, s. 62) todetessaan perehdytyksellä olevan suuri merkitys työhön sitoutumiseen ja samoin sillä, että henkilöstö on tiiviisti mukana kehittämässä työpaikan toimintaa eteenpäin, nähdään suoraan yhteys työhön sitoutumiseen.

Saari ja Koivunen (2017, s. 58) kuvaavat että tunneperäinen sitoutuminen näkyy usein vahvana innostumisena omasta työstään. Työterveyslaitos (2020) myös määrittää, että mikäli työntekijä kokee työssään myönteistä tunne- ja motivaatiotilaa, kuten tarmokkuutta ja omistautumista, voidaan sitä kutsua työn imuksi. Perehdytyksen voidaan todeta olevan jatkuvan

muutoksen alla ja tulevaisuudessa työntekijältä tullaan odottamaan entistä enemmän vastuunottoa ja suoriutumista itsenäisesti. Organisaatioiden tulee täten pystyä tarjoamaan työntekijöilleen turvallinen perusta, jotta voi oppia uutta, kehittyä ja tuntea työn imua. Työyhteisössä on tärkeää nostaa esille muutoksen haasteita, keskustella haasteista, toiveista ja odotuksista, jotta työ pysyy mielekkäänä (Eklund, 2018, s. 40–43).

5 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN

5.1 Toiminnallinen opinnäytetyö

Toiminnallinen opinnäytetyö on yksi ammattikorkeakoulun tutkimuksellisista opinnäytetyön tekotavoista. Toiminnallisessa opinnäytetyössä yhdistyvät käytännön toteuttaminen ja raportointi tutkimusviestinnällisin avuin. (Vilka & Airaksinen 2003, s. 9). Lähdimme toteuttamaan toiminnallista opinnäytetyötä, jonka tuotoksena syntyi perehdytyskansio. Perehdytyskansion idea syntyi havaitsemastamme tarpeesta käsin. Päiväkoti, jolle perehdytyskansion toteutamme, on uusi eikä siellä ole vielä perehdytyskansiota koottuna. Tarpeelliseksi ja merkitykselliseksi koimme kansion teon, sillä se helpottaa varhaiskasvatuksen arkea ja sujuvoittaa eteen tulevia muuttuvia tilanteita. Tutkimuksemme toteutimme kyselyn muodossa ja siihen osallistuivat päiväkodin varhaiskasvattajat.

Halusimme ottaa huomioon varhaiskasvatuksen henkilökunnan mielipiteitä koskien perehdytyskansion sisältöä sekä kansion visuaalista ilmettä. Päädyimme toteuttamaan empiirisen tutkimuksen kyselyn muodossa. Kyselyn avulla tiedustelimme myös, miten päiväkodin henkilökunta kokee perehdytyksen ja sen yhteyden työhön sitoutumiseen. Kyselyyn vastaaminen tapahtui anonyymisti ja kyselyyn oli mahdollista vastata sähköisesti tai paperisena. Päädyimme näihin molempiin tapoihin, sillä kaikki varhaiskasvatuksen henkilökunnasta eivät käytä sähköpostiaan ja näin ollen emme olisi saaneet vastauksia kaikilta vastaajilta. Tällä tavoin mahdollistimme jokaiselle osallistumisen tutkimukseen ja annoimme mahdollisuuden vaikuttaa ja tuoda omia näkemyksiään esille.

Saatekirjeessä kerroimme, miksi kysely on luotu ja mihin tarkoitukseen sillä kerätyt tiedot tulevat käyttöön. Saatekirjeeseen liitimme myös Seinäjoen ammattikorkeakoulun tietosuoja-asetuksen. Tutkimus toteutettiin poikittaistutkimuksena, jonka aineisto kerättiin tammikuussa 2025. Kyselyn vastausaikaa oli 14 päivää, jonka aikana vastauksia saatiin 18 varhaiskasvattajan työyhteisöstä 12 kappaletta. Vastaajien ikä oli väliltä 18–59 vuotta ja tutkittavien työkokemus varhaiskasvatuksessa oli yhden ja yli 30 vuoden välillä. Näin ollen taustatietokysymys vastausten perusteella vastauksia saatiin laajalti eri ikäisiltä sekä eri pituisen työkokemuksen omaavilta työntekijöiltä.

5.2 Tutkimukseen osallistujat

Tutkimuksemme osallistuivat Ritavuoren päiväkodin henkilökunta. Halusimme ottaa huomioon henkilökunnan mielipiteitä koskien perehdytyskansion sisältöä sekä visuaalista ilmettä. Kyselyn avulla tiedustelimme myös, miten päiväkodin henkilökunta on kokenut perehdytyksen merkityksen työhön sitoutumiseen. Kyselyyn oli mahdollista vastata sähköisesti tai paperiversiona, näin ollen kaikilla oli mahdollisuus osallistua tutkimukseen. Tutkimukseen osallistujien ikä oli 18–59 vuoden väliltä ja tutkittavien työkokemus varhaiskasvatuksessa oli yhden ja yli 30 vuoden väliltä.

5.3 Kysely tiedonkeruumenetelmänä

Tutkimuksemme aineiston keräämisessä käytettiin laadullista eli kvalitatiivista sekä määrällistä eli kvantitatiivista tutkimusmenetelmää. Käytettäessä molempia tutkimusmenetelmiä voidaan puhua monimenetelmätutkimuksesta (Åkerblad & Seppänen-Järvelä, 2024). Monimenetelmätutkimusta puoltaa aineistonkeruussa käyttämämme kyselylomake, joka sisälsi strukturoituja kysymyksiä sekä avoimia kysymyksiä. Kun käytetään molempia kysymyksiä, on tällöin mahdollista saada tutkimukseen monipuolisempi kuvaus (Sormunen ym., 2014).

Päädyimme aineistonkeruumenetelmänä kyselylomakkeeseen, sillä kyselyn avulla saimme selville kyselyyn vastanneiden mielipiteitä ja asenteita kysyttävistä asioista. Tässä tutkimuksessa haluttiin saada näkemyksiä siitä, mikä merkitys perehdytyksellä nähdään olevan varhaiskasvatuksen henkilökunnan työhön sitoutumisessa sekä henkilökunnan mielipiteitä ja ideoita perehdytyskansion sisältöön. Jotta ideoita, näkemyksiä ja kokemuksia saatiin laajasti, päädyimme toteuttamaan kyselyn sekä sähköisesti että paperisena. Paperinen versio tarjosi mahdollisuuden tulla kuulluksi myös heille, jotka eivät käytä sähköpostiaan säännöllisesti. Kaikki kyselyyn vastanneet vastasivat sähköisesti. Kyselylomake luotiin Microsoft Forms-kyselyohjelmistolla. Katso laadittu kyselylomake liitteestä 2. Saimme laadittuun kyselyymme kaksitoista vastausta, vastauksia olisi voinut olla kahdeksantoista. Vastajien ikähaarukka oli

18–59 vuotta ja heidän työkokemuksensa vuosina oli yhden ja yli 30 vuoden väliltä. Vastaa-
jien ikäskala oli laaja kuten myös työkokemus. Näistä voitaisiin päätellä, että jokainen kokee
perehdyttämisen olevan tärkeää ja auttaa työhön sitoutumisessa.

Ojasalo ym. (2014, s. 121) toteavat kyselyn olevan eniten käytetty, nopea ja tehokas tiedon-
keruumenetelmä. Kyselyt ovat toimivia myös silloin kun vastaajia on paljon. Tutkimuksen ai-
neisto kerättiin vastaajilta standardoidulla eli vakioidulla kyselylomakkeella. Tämä tarkoittaa,
että kaikilta vastaajilta kysyttiin samat asiat samalla tavalla ja samassa järjestyksessä (Vilkkä,
2007, s. 27). Valli (2015, s.15) painottaa, että kyselyä tehdessä ensin tarkastellaan tutkimus-
kohdetta, sitä keneltä vastauksia kerätään ja minkälaiset valmiudet vastaajilla on. Vasta tä-
män jälkeen voidaan laatia kyselylomake. Kysymysten tekemisessä ja muotoilemisessa täy-
tyy olla huolellinen, sillä kysymykset luovat perustan tutkimuksen onnistumiselle. Kyselylo-
makkeen laadinnassa on tärkeä kiinnittää huomiota kyselyn pituuteen ja kysymysten luku-
määrään, jotta vastaajien mielenkiinto säilyisi loppuun asti (Valli, 2015, s. 43). Kyselylomak-
keen kysymykset jaettiin useampaan osaan. Lomakkeen alkuosan kysymykset koostuvat
taustatiedoista, kuten vastaajan iästä ja työkokemuksesta varhaiskasvatuksessa. Tällaiset
kysymykset toimivat ikään kuin lämmittelevinä kysymyksinä, sillä niihin vastaaminen on help-
poa ja nopeaa (Valli, 2015). Tutkimuksen määrällisiä kysymyksiä mitattiin 5-portaisella Likert-
asteikolla, jossa vastaajat antoivat numeerisen vastauksen kysymykseen vaihtoehdoilla 1 =
täysin eri mieltä, 2 = hieman eri mieltä, 3 = jokseenkin samaa mieltä, 4 = täysin samaa
mieltä, 5 = en osaa sanoa. Tutkimuksen laadullisiin kysymyksiin vastattiin avoimilla vastauk-
silla. Täten kysely koostui monivalintakysymyksistä sekä avoimista kysymyksistä, joihin vas-
taajat saivat kirjoittaa omin sanoin ideoitaan, näkemyksiään ja kokemuksiaan.

Kun tutkimusta tehdään ja tutkimusaineistoa kerätään, tulee tutkimuksen toteuttajan antaa
tutkittaville tietoa tutkimusaineiston käytöstä. Näiden tietojen pohjalta tutkittavien tulisi ym-
märtää, mistä syystä tutkimus on toteutettu ja mihin kyseinen tutkimusaineisto tullaan kerää-
mään, kuinka sitä muokataan, säilytetään sekä kenellä on käyttöoikeus aineistoon (Kuula,
2015, s. 71–74.) Kyselylomakkeemme etusivun saatekirjeessä on linkki, josta vastaajien on
mahdollisuus tutustua tietosuojailmoitukseen. Kuula (2015, s. 81) jatkaa, että internetky-
selyyn vastaaminen ja sen lähettäminen tutkijalle nähdään olevan vapaaehtoinen suostumus
tutkimukseen osallistumiseen, tällöin suostumus on koostunut lomakkeen saatekirjeessä ol-
leesta informaatiosta koskien tutkimusta, aineiston käyttöä sekä käsittelyä.

Tästä syystä erillisiä tutkimuslupia tähän tutkimukseen ei vastaajilta vaadittu. Tutkimuslupaa tutkimuksen toteuttamiseen päiväkodilla haimme Lapuan kaupungin varhaiskasvatuspäälliköltä.

5.4 Aineiston analyysi

Laadullista aineistoa analysoidessa mitään yleispätevää kaavaa ei ole määritelty (Günther ym., (i.a) Pienestä pitäisi kuitenkin saada aikaan jotakin suurempaa ja aineiston pinnasta päästä katsomaan syvemmälle, tällöin puhutaan usein tulkinnasta. Olennaista on miettiä mitä aineisto sisältää ja mistä kaikesta se kertoo. Aineistoa tulisi näiden pohjalta tarkastella analyyttisesti ja tulkita tehtyjä havaintoja ja löydöksiä teoriaan ja omaan ajattelun pohjautuen. Myös Kallinen ja Kinnunen (2021) ovat sitä mieltä, että aineistoa tulisi tarkastella analyyttisesti ja tulkita tehtyjä havaintoja ja löydöksiä teorian ja oman ajattelun avulla. Analyysin tavoitteena on lisätä aineiston informaatioarvoa. Aineiston analyysi on monivaiheinen prosessi (Günther ym., (i.a) Laadullisen tutkimuksen tehdessään joutuu tekemään valintoja käyttämänsä analyysimenetelmän suhteen. Analyysimenetelmällä tarkoitetaan sitä tapaa, jolla konkreettisesti aineistoa käsitellään eli analysoidaan.



Kuva 2. Aineiston analyysin kuvaus.

Kuten kuvasta 2 nähdään, aloitimme analysoinnin tutkimusaineistoon huolellisesti tutustuen ja näin tehden saimme yleiskäsityksen siitä, kuinka vastaajat ovat vastanneet kysymyksiimme. Etenimme aineistoa analysoidessamme aineiston kokonaisvaltaisesta tarkastelusta huolellisempaan, vaiheittaiseen tarkasteluun. Tuomi ja Sarajärvi (2018, s. 93) toteavat ensimmäinen vaihe sisällönanalyysissä olevan alkuperäisen tutkimusaineiston pelkistäminen. Eri-tyisesti laadullista tutkimusta ajellen on tyypillistä, että tutkija lukee aineistoaan useaan kertaan, jolloin hän saa samalla vihjeitä siitä, kuinka lähtisi ryhmittelemään aineistoaan (Juuti & Puusa, 2020, s. 139).

Toisena vaiheena analyysiprosessissa oli aineiston määrällisten kysymysten tarkastelu. Määrällisten kysymysten avulla saimme tietoa, kokeeko varhaiskasvattajat tärkeänä työhön perehdytyksen ja onko kokenut saavansa nykyiseen työhönsä riittävän perehdytyksen. Kyselylomakkeella käytimme monivalintakysymyksiä, joissa jokaisessa oli viisi vastausvaihtoehtoa väliltä täysin eri mieltä-täysin samaa mieltä. Tarkastelimme, kuinka monta vastaajaa on missäkin vastausvaihtoehdossa, ja näitä tarkastelemalla meille muodostui kokonaiskuva perehdytyksen kokemisesta tässä työyhteisössä. Günther ym., (i.a) tähdentävät, että aineisto ei

koskaan itsessään nosta tarvittavaa tietoa esiin, vaan tutkijan on löydettävä ja jäsennettävä tutkimusongelman kannalta keskeiset asiat.

Kolmantena vaiheena analyysissämme oli aineiston laadullisen osuuden tarkastelu. Laadullista aineistoa on mahdollista käsitellä tilastollisten tekniikoiden avulla, mutta tavallisimmat analyysimenetelmät ovat teemoittelu, tyypittely, sisällönerittely, diskurssianalyysi ja keskusteluanalyysi (Hirsjärvi ym., (2009, s. 224) Aineiston laadullista osuutta analysoidessamme etenimme tutkimuskysymys kerrallaan. Tarkastelimme perehdytyksen merkitystä työhön sitoutumisen kannalta sekä jäsentelimme vastauksia koskien perehdytyskansion sisältötoiveita. Tarkastelimme aineistoa tutkimuskysymystemme pohjalta, jolloin tutkimukseen liittymättömät asiat jätettiin analyysissa huomiotta. Avoimet kysymykset antoivat laajemmin tietoa työntekijöiden tarpeista perehdytyskansiota koskien.

Tutkimustuloksia analysoidessamme peilasimme tutkimuskysymyksiämme, joita olivat; miten varhaiskasvatuksen työntekijät kuvaavat riittävää perehdytystä ja miten he kokevat perehdytyksen merkityksen työhön sitoutumisessa? sekä mitkä asiat varhaiskasvatuksen työntekijät näkevät tärkeänä perehdytyskansion sisältävän. Saatuihin vastauksiin perehtyen, meille hahmottui tämän työyhteisön, näkemykset, kokemukset ja mahdolliset tarpeet kansiota ajatellen. Tuomi ja Sarajärvi (2024) toteavat laadullisen tutkimuksen olevan empiiristä ja täten laadullisessa tutkimuksessa on keskeistä empiirisen analyysin tapa tarkastella havaintoaineistoa ja argumentoida.

5.5 Tutkimuksen eettisyys ja luotettavuus

Opinnäytetyötä tehdessä tulee noudattaa ammattikorkeakoulun eettistä normistoa sekä eettisiä suosituksia (Arene, 2020). Myös Kuula (2015, s. 62) on sitä mieltä, että tarkastellessa tutkimuksen eettisyyttä, täytyy ottaa huomioon hyvät tieteelliset käytännöt. Tutkimuksemme avulla tuotimme ajankohtaista tietoa siitä, kuinka tämän yksikön varhaiskasvatuksen työntekijät kokivat perehdytyksen laadun vaikutuksen työhön sitoutumiseen sekä kokosimme työntekijöitä osallistavasti kattavaa tietoa perehdytyskansion sisältöä varten. Tutkimuksen avulla ymmärryksemme lisääntyi koskien riittävän perehdytyksen kokemista työyhteisössä sekä saimme kattavaa tietoa työntekijöiden tarpeista ja ideoista perehdytyskansiota varten.

Toteutimme tutkimuksemme huolellisesti ja perusteltuja metodeja käyttäen ja perehdyimme kohdeilmiöön laajasti eri näkökulmista. Tutkimuksen aineistonkeruun ja analyysin vaiheet sekä niihin liittyvät valinnat tulevat avatuiksi. Tällainen huolellinen ja järjestelmällinen raportointi lisää luotettavuutta. Aaltio ja Puusa (2020, s. 173) toteavat huolellisen perehtymisen eri näkökulmista ja kontekstiin sopivan metodin valinnan parantavan tutkimuksen luotettavuutta. Meidän luotettavuutemme mittarina toimii kysely ja sen tuottama tieto. Luotettavuuden arvioinnin keskeinen lähtökohta on valittujen metodien soveltuvuuden tarkastelu (Aaltio & Puusa, 2020, s. 175). Toteutimme tutkimuksemme käyttäen kyselylomaketta. Näin ollen emme voineet varmistaa jokaisen vastaajan ymmärtäneen kysymystä tutkimuksen kannalta oleellisella tavalla. Tulkinnat vastauksista ovat oman harkitun pohdintamme tuloksia. Toiset tutkijat olisivat saattaneet näin ollen tehdä vastauksista toisenlaisia tulkintoja.

Tutkimuksen luotettavuutta lisäisi se, jos tutkijoiden olisi mahdollista varmistaa ymmärtävänsä vastauksissa esiinnousseita seikkoja samalla tavalla tutkittavan kanssa (Aaltio & Puusa, 2020, s. 175, 177). Tämä ei kuitenkaan tässä tutkimuksessa ole mahdollista koska tutkimus on toteutettu anonyymisti. Tutkimuksemme luotettavuutta voidaan määrittää sillä, että käytimme tutkimuksessamme sekä laadullisia että määrällisiä menetelmiä sekä se, että tutkijoita oli kaksi. Kahden tutkijan ansiosta vähensimme sen mahdollisuutta, että tutkimustulokset olisivat tulkittavissa täysin eri tavoin. Ilmiötä tarkastellessa useasta eri suunnasta on kyse triangulaatiosta (Aaltio & Puusa, 2020, 176; Metsämuuronen, 2011, 266). Tässä tutkimuksessa tämä toteutuu kahden metodin ja kahden eri tutkijan näkökulmia ja ajatuksia peilaen. Laadullisen tutkimuksen rinnalla käyttäessä määrällistä mittausta voidaan pitää laadullisia tuloksiamme havainnollistavina tekijänä. Mitä useampaa menetelmää käytetään, sitä varmempana saatua tietoa voidaan pitää (Metsämuuronen, 2011, s. 266).

Tutkimusaineistomme monipuolisuutta, luotettavuutta lisäsi se, että sitä tarkasteltiin useasta eri suunnasta, lisäksi aineistossa havaittiin saturaation toteutuminen, sillä aineistossa oli huomattavissa sisällön asioiden toistuvuus. Tutkimuksen laajuus oli meille riittävä, mutta jos tutkimuksella haluttaisiin laajempaa kuvaa perehdytyksen riittävydestä ja sen merkityksestä työhön sitoutumiseen, olisi tarpeellista tutkia isompaa joukkoa varhaiskasvatuksen työntekijöitä. Tutkimuksen laajemmalla otannalla voitaisiin saada kattavampaa kuvaa siitä, millaista perehdytyksen tulisi olla, sitouttaakseen työntekijän parhaalla mahdollisella tavalla työhönsä. Tarpeellista olisi myös laajentaa kyselyä niin, että tietoa tulisi kattavammin analysoitavaksi.

Rehellisyyttä, tarkkuutta ja yleistä huolellisuutta olemme noudattaneet kaikissa tutkimustyön vaiheissa. Tutkimukseen kerätty aineisto hävitettiin, kun tutkimus valmistui.

6 TUTKIMUKSEN TULOKSET

6.1 Tulosten tarkastelu

Kun tutkimuksemme tuloksia peilaa ensimmäiseen tutkimuskysymykseemme ” Miten varhaiskasvatuksen työntekijät kuvaavat perehdytyksen riittävyttä ja kokevat sen merkityksen työhön sitoutumisen kannalta?” voidaan todeta, että varhaiskasvatuksen työntekijät kokevat riittävällä perehdytyksellä olevan merkitystä työn kannalta. Tulokset osoittivat, että kaikki kyselyyn vastanneet varhaiskasvattajat kokivat perehdytyksen olevan tärkeää aloittaessa uudessa työyhteisössä tai työtehtävien muuttuessa. Näistä 12:ta vastaajasta yksitoista oli joko- seenkin samaa mieltä, että on kokenut saavansa nykyiseen työhönsä kattavan perehdytyksen ja yksi vastaajista oli täysin sitä mieltä, että on saanut kattavan perehdytyksen. Tutkimuksen tulokset osoittivat, että varhaiskasvatuksen työntekijöiden iällä ja työkokemuksella ei ollut merkitystä perehdytyksen tärkeänä kokemiseen.

Tulokset osoittivat, että suurin osa vastaajista koki perehdytyksen auttavan heitä sitoutumaan paremmin heidän työhönsä. Vain muutama oli sitä mieltä, että perehdytys auttaa heitä sitoutumaan työhön jonkin verran. Tästä voidaan päätellä, että tutkimuksen tulokset osoittavat perehdyttämisen olevan hyvin tärkeää uuden työn aloittaessa ja siihen tulisi olla tarpeeksi aikaa ja resursseja. Tarkasteltaessa vastauksista kansion sisältöä koskien nousee esiin, että perehdytyskansio tulee varhaiskasvatusyksikössä tarpeeseen ja jokaisen olisi siihen hyvä perehtyä ja ottaa työnsä tueksi käyttöön. Perehdytyskansiota pidettiin tärkeänä työkaluna päiväkodilla. Tässä muutama ote vastauksista.

Tärkeä kansio työpaikalle, joka jokaisen on hyvä käydä läpi. (H1)

Sähköinen versio olisi nykypäivää, ja hyvä dokumentti sijaiseksi tuleville. Paperinen kansio taloon, jopa joka osastoon. (H2)

Vastauksista nousi esiin toive kansion olevan konkreettisesti paperisena ja niin, että jokaisessa ryhmässä olisi oma kansio talon yhteisen kansion sijaan. Myös sähköisen version

ajatellaan olevan tarpeellinen. Tulokset osoittivat suurimman osan vastaajista toivovan perehdytyskansion olevan molemmissa muodoissa. Päädyimme näiden saatujen tulosten pohjalta tekemään perehdytyskansiomme molemmissa muodoissa. Päädyimme ratkaisuun, koska lyhytaikaisilla sijaisilla ei ole pääsyä varhaiskasvatuksen tietokoneille. Tietokoneille pääsy vaatii jokaiselta oman käyttäjätunnuksen ja salasanan ja täten, jos perehdytyskansio olisi vain sähköisenä, sen käyttöön saanti olisi epävarmaa.

Tuloksia tarkasteltaessa varhaiskasvattajat kokivat tärkeänä perehdytyskansion olevan selkeä, lyhyt ja tiivis. Esiin nousee tarve saada työkalu lyhytaikaisen sijaisen työn aloituksen tueksi tullessa töihin nopealla aikataululla. Tuloksista päätellen nähdään tärkeänä kansion olevan saatavilla nopeasti ja helposti. Vastauksista nousee esille toive perehdytyskansion sisällön koskevan vain tämän varhaiskasvatussyksikön asioita ei yleisiä ohjeita varhaiskasvatuksesta. Vastaajista yksikään ei kokenut visuaalisen ilmeen olevan tuotoksessa tärkeää. Me tekijät kuitenkin teimme päätöksen toteuttaa myös visuaalista ilmettä perehdytyskansioon. Tutkimuksen tuloksia tarkasteltaessa koskien toista tutkimuskysymystämme saimme monivalintakysymyksellä tietää varhaiskasvattajien tärkeimmiksi nostamia asioita. Vastaajista 11 oli nostanut tärkeäksi päiväkodin yhteiset säännöt, 8 piti tärkeänä turvallisuusohjeita ja 8 piti tärkeänä myöhäisen iltavuorolaisen toimintaohjeita.

Ryhmiä yhteystiedot tärkeäksi asiaksi oli valinnut 7 vastaajaa sekä päiväjärjestyksen oli valinnut 6 vastaajaa. Avoimeen kysymykseemme saimme 7 kattavaa vastausta. Jokaisessa vastauksessa on lueteltuna useita asioita, joita vastaaja näkee tärkeäksi kansion sisältävän. Tässä muutama ote vastauksista.

Selkeät, ytimekkäästi, mutta kattavasti kerrotut ohjeet juuri tässä päiväkodissa toimimiseen. Esim. Mitä ryhmiä löytyy, turvallisuusohjeet, yleiset käytänteet, infektio ja puhdistusohjeet, ohjeet aamu- ja iltapäivystykseen sekä tärkeimmät yhteystiedot. (H 6)

Yleiset säännöt ja turvallisuusohjeet lyhyesti, ryhmien yhteystiedot ja päivärytmi pääpiirteittäin, aamu- ja iltavuoron toimintaohjeet, erityisruokavaliot. (H 1)

Avoimien kysymysten vastauksissa nousi esiin myös, hätä- ja poikkeustilanteissa toimimisen ohjeet sekä tieto keneen näissä tilanteissa otetaan yhteyttä. Toiveita esitettiin selkeistä ohjeista mm. sosiaalipäivystykseen ja poliisiin yhteyttä ottaessa. Ohjeita kaivattiin myös

suojautumista koskien äkillisiä ja yllättäviä tilanteita varten. Perehdytyskansioon olemme koonneet tiivistetysti tietoa, miten toimitaan, jos lapsi katoaa varhaiskasvatuspäivän aikana sekä miten toimitaan tulipalo tilanteessa. Päiväkodilta löytyy laajempi kansio koskien turvallisuutta sekä yhteystiedot äkillisiä tilanteita varten. Näihin on hyvä tutustua, jos työsuhde jatkuu pidempään. Olemme rakentaneet kansiota tiivis tuotos toive edellä, emmekä tästä syystä ole koonneet kansioon kaikkia turvallisuusohjeita. Osa vastaajista oli myös toivonut perehdytyskansioista löytyvän yleisimpien yhteistyötahojen yhteystietoja, kuten perheneuvolan ja varhaiskasvatuksenerityisopettajan yhteystietoja. Emme kokeneet näitä tärkeäksi lisätä kansioon, sillä varhaiskasvatuksenerityisopettaja on saatavilla tarpeen tullen saman päiväkodin sisällä. Muihin yhteistyötahoihin otetaan yleisesti yhteyttä vakinaisten varhaiskasvattajien toimesta, tästä syystä koimme, ettei nämä asiat ole mielestämme niin oleellisia kansioon sisällyttää.

Kyselyn tuloksista nousee esiin myös ideaksi retkille lähdön käytännöt, daisyn käyttö päivittäisenä työvälineenä, työtehtävien kuvaus pääpiirteittäin sekä ruokatilausten tekeminen. Pääasiassa nämä asiat hoitavat varhaiskasvatuksen vakinainen henkilökunta. Ajattelemme että nämä asiat opitaan sitten työnteon lomassa ja teemme päätöksen jättää ne perehdytyskansion ulkopuolelle. Pitempiaikaisessa työsuhteessa on tärkeää uuden työntekijän kanssa nämä asiat käydä läpi ja niihin perehdyttää paremmin laajemmin.

7 JOHTOPÄÄTÖKSET

Ensimmäisenä tutkimuskysymyksenämme oli ”Miten varhaiskasvatuksen työntekijät kuvaavat riittävää perehdytystä sekä miten he kokevat perehdytyksen merkityksen työhön sitoutumisessa?”. Tulosten perusteella voimme todeta, että varhaiskasvattajat kokivat työhön perehdytyksen olevan hyvin tärkeää. Varhaiskasvatuksen henkilökunnan hyvinvointi on sidoksissa lasten hyvinvointiin, ja tästä syystä on tärkeää, että koko varhaiskasvatuksen henkilökunta voi hyvin (Leskisenoja, 2019, s. 24). Kyselyymme vastanneet varhaiskasvattajat olivat kokeneet saaneensa nykyiseen työhönsä riittävän perehdytyksen. Myös Hartikainen (2016, s. 10) on sitä mieltä, että hyvä perehdytys lisää työhyvinvointia ja työtyytyväisyyttä. Samaa mieltä ovat myös Miettinen ym. (2009, s. 77), jotka toteavat hyvin suunnitellun ja toteutetun perehdytyksen lisäävän henkilökunnan pysyvyyttä ja sitoutumista työpaikkaan.

Tutkimuksemme tulosten perusteella tämän varhaiskasvatusyksikön varhaiskasvattajat kokivat hyvän ja kattavan perehdytyksen sitouttavan heitä työhön. Kylmä (2016) jatkaa työn sitoutumiseen vaikuttavan hyvän perehdytyksen saamisen lisäksi myös työn etenemismahdollisuudet sekä hyvät työsuhteet. Tutkimuksen tuloksista nousee esiin tarve konkreettiselle apuvälineelle perehdytyksen tueksi. Ketola (2010, s.117) osoittaa perehdytykseen panostamisen, niin ajallisesti kuin sisällöllisestikin todella tärkeäksi onnistuneen lopputuloksen kannalta. Hyvä perehdytys lisää työntekijöiden työmotivaatiota sekä sitoutumista työhön. Onnistunut perehdytys vaatii kuitenkin suunnitelmallisuutta, selkeitä vastuunjakoja sekä selkeitä rooleja. Perehdyttäjän tulee osata arvostaa ja ymmärtää perehdytettävää sekä hänellä tulee olla halu auttaa toisia onnistumaan (eSignals, 2018). Myös Välivehmas (2014, s. 212) painottaa, että perehdyttäjän tulisi olla oma-aloitteinen ja aktiivinen perehdytysprosessin ajan. Joskus ajanpuute ja kiire saattavat aiheuttaa sen, ettei työnantaja tai työyhteisö ehdi huomioimaan perehdytettävää tarpeeksi. Tällaisessa tyypillisessä varhaiskasvatuksen tilanteessa, jossa uusi työntekijä tulee sijaistamaan pienellä varoitusaajalla, on konkreettinen perehdytyksen apuväline tarpeellinen suullisen perehdytyksen lisäksi.

Toisena tutkimuskysymyksenämme oli ”Mitkä asiat varhaiskasvatuksen työntekijät näkevät tärkeänä perehdytyskansion sisältönä?”. Varhaiskasvattajat nostivat tärkeimmiksi asioiksi päiväkodin yhteiset säännöt, turvallisuuskäytännöt, toimintaohjeet iltavuorolaiselle, ryhmien

päiväjärjestykset sekä yhteystiedot. Perehdyttämisen tukimateriaalina usein käytetään perehdyttämishjelmaa, joka usein on työpaikalle yksilöllisesti tehty perehdytysmateriaali, kuten perehdytyskansio (Joki, 2021, s. 92). Varhaiskasvatuksen alaisena toimii useita varhaiskasvatusyksiköitä, joista jokainen on omanlainen. Varhaiskasvatusyksiköissä on eroavaisuuksia sallituissa rajoissa ja yhtenäiset raamit on laadittu varhaiskasvatuslaissa (Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet, 2018, s. 7–8).

Perehdytysprosessia voidaan havainnollistaa perehdytysuunnitelman, -oppaan tai -ohjelman muodossa. Oppaan tulee pohjautua sille, millaisia tarpeita ja vaatimuksia organisaatiossa prosessille asetetaan (Eklund, 2018, 75). Varhaiskasvattajien tarpeiden ja toiveiden pohjalta olemme rakentaneen tätä opasta yhteiseksi ja työtä tukevaksi perehdyttämisen työkaluksi. Eklund (2018, 73–74) käyttää perehdytysprosessin suunnitelmaa vertaamalla karttaan. Hyvästä kartasta hahmottaa reittejä, sijainteja ja ympäristön ominaisuuksia visuaalisesti, joka mahdollistaa suunnistamisen helposti. Perehdytysoppaan tarkoituksena on tarjota perehdyttävälle ja perehdyttäjälle yhteinen konkreettinen työkalu niin sanottujen reittien valintaan ja lopulta määränpään saavuttamiseen. Kartan tulee olla käyttötarkoitukseensa sopivaksi kehitetty. Liian yksityiskohtainen kartta on sekava ja liian suurpiirteinen kartta ei tarjoa riittävästi tietoa määränpään pääsyyn. Kuten kartan, perehdytysoppaan tai muun sen kaltaisen, tulee palvella oikein käyttäjää ja käyttötarkoitusta. Tutkimuksemme palautteen pohjalta olemme onnistuneet omalta osaltamme tuotoksellamme vastaamaan tämän varhaiskasvatusyksikön tarpeisiin.

Kun olemme koonneet kansion sisältöä kyselyn tuloksissa nousseiden asioiden pohjalta, kootun materiaalin on ollut tärkeää tukea käytännön työn toteuttamista sekä varmistaa perehdytyksen tasalaatuisuus. Eklund (2018, s. 173–174) toteaa myös, että kansiossa tulisi olla ainakin ne asiat, jotka käydään jokaisen uuden työntekijän kanssa läpi. Perehdytyksen toteutuksen suunnitelmaa laadittaessa ja perehdytyksen sisältöä kehitettäessä on hyvä kokeilla uusia ja erilaisia ideoita, joiden kautta saadaan tietoon, mikä toimii ja mikä ei kyseisessä organisaatiossa. Mahdollisuuksia perehdytystä koskevan suunnitelman tekemiseen on loputtomasti ja esimerkiksi verkkoympäristöt mahdollistavat nykyään uudenlaisten opetusmuotojen tuomisen perehdytysprosessiin. Verkkoympäristöiden käytöstä on hyvä kuitenkin muistaa, etteivät ne korvaa aitoa kohtaamista ja vuorovaikutusta. Myös Kupias ja Peltola (2009, s. 54–55) ovat samaa mieltä, että perehdytyksen tulee toteutua esihenkilön toimesta sovitusti ja

järjestelmällisesti, mutta myös niin että perehdytettävä kohdataan yksilönä ja häntä ohjataan oikealla tavalla.

Loimme kansioon visuaalista ilmettä, vaikka kyselyn vastauksissa tämä ei noussutkaan tärkeäksi. Myös Eklund (2018, s. 182) on sitä mieltä, että perehdyttämiseen on hyvä tuoda mukaan elämyksellisyyttä. Perehdytyskansiota toivottiin sähköisenä sekä paperisena versiona. Eklundin (2018, s. 180) mielestä sähköisen kansion etuina on muokattavuus, visuaalinen selkeys sekä ymmärrettävyys. Perehdytykseen tuo haasteita se, että jokainen organisaatio on erilainen, työyhteisö sekä työntekijät ovat omanlaisia. Tästä syystä jokaisen organisaation on hyvä tehdä omanlaisensa perehdytys suunnitelma (Silvonen 2020).

8 POHDINTA

Opinnäytetyömme oli meidän oma oppimisprosessimme, jonka tarkoituksena oli kehittää meidän ammatillisuuttamme. Mielestämme onnistuimme tässä hyvin. Opimme etsimään tietoa ja oikeanlaisia lähteitä laajemmin ja tietämyksemme matkan varrella kasvoi suuresti perehdytystä kohtaan. Prosessimme lähti liikkeelle keväällä 2024 suunnitellen, ideoiden ja kooten opinnäytesuunnitelmaa. Keväällä osallistuimme myös ensimmäiseen opinnäytetyön seminaariin. Opinnäytetyötä tehdessä opimme laajemmin ymmärtämään, miten tärkeää perehdyttäminen on uudelle työntekijälle tai työntekijälle, jonka työnkuva muuttuu. Ymmärsimme myös syvemmin, miten paljon laadukkaalla perehdytyksellä nähdään olevan vaikutusta työntekijän työhön sitoutumiseen.

Opinnäytetyötä tehdessä noudatimme ammattikorkeakoulujen opinnäytetöiden eettisiä suosituksia (Arene, 2020). Opinnäytetyön tarkoituksena on osoittaa ammatillista osaamista kehittäväällä ja tutkimuksellisella otteella valmistetulla tuotoksella ja raportilla. (Kostamo ym., 2022, s. 11.12). Tuotos voi olla esimerkiksi konkreettinen tuote tai tapahtuma, jonka kehittämisprosessi raportoidaan esitellen prosessin lähtökohtia, valintoja sekä lähdekirjallisuudesta löytyviä perusteluita. Tässä meidän tapauksessamme teorian tiedon kirjoituksen lisäksi kehitettävä tuotos oli perehdytysmateriaali varhaiskasvatukseen. Opinnäytetyömme tavoitteena oli kehittää Ritavuoren päiväkotiin perehdytyksen tukimateriaali, joka olisi mahdollisimman hyvin käytännön työhön sopiva, perehdyttämisprosessia tukeva ja työyhteisön tarpeita palveleva. Koemme omasta näkökulmastamme, että täytimme tuotokselle asetetut tavoitteet. Mielestämme tuotettu materiaali kehittää tunnistettua kehittämiskohdetta. Koemme, että tuotoksen materiaali on helppo ottaa yksiköissä aktiiviseen käyttöön ja kehittää sen avulla uusien työntekijöiden perehdytysprosessia tasalaatuisemmaksi. Lisäksi tuotosta on mahdollista hyödyntää myös muissa yksiköissä materiaalin tietoja hieman muokkaamalla yksikön omiin käytäntöihin sopivaksi.

Työstäessämme opinnäytetyötä tutustuimme työtä määrittäviin lakeihin sekä kokosimme kattavasti tietoa eri lähteitä käyttäen työntekijöiden perehdyttämisestä ja siihen linkittyvistä asioista. Meidän opinnäytetyönne tekeminen oli sujuvaa ja työ eteni suunnitelmien mukaan. Lopua kohden työskentelyn vaativuus sekä aikaa vievyys pääsivät kuitenkin yllättämään meidät, ja aikaa työn tekemiseen piti löytyä ajateltua enemmän. Kokonaisuutta ajatellen aiheen tutkiminen ja opinnäytetyön kirjoittaminen oli meille ammatillisesti antoisaa. Työn edetessä

oma aihe alkoi tuntumaan aina enemmän merkityksellisemmältä, kun tieto ja oma ymmärryksemme lisääntyi. Lähteitä valitessamme kiinnitimme huomiota lähteiden julkaisuvuosiin ja valitsimme näistä mahdollisimman uudet teokset. Jotkin lähteet ovat kuitenkin työssämme yli kymmenen vuoden takaisia, ja tällöin emme ole löytäneet uudempaa, samaa asiaa ajavaa tietoa. Lähteitä olemme pyrkineet käyttämään mahdollisimman monipuolisesti ja tarkastelemaan tekstissämme asioita eri kirjoittajien näkökulmista.

Yhteistyötahona Lapuan kaupunki oli meille ennestään tuttu. Päiväkoti, jonne tutkimuksen toteutimme, on meidän molempien tekijöiden työpaikka. Prosessin sujuvuutta ajatellen mielestämme suunnittelua, yhteistyötä ja kommunikointia olisi saanut olla yhteistyötahon kanssa enemmän ottaen huomioon, että perehdytyskansion idea nousi työpaikkamme tarpeesta käsin. Perehdytyskansiota suunnitellessa halusimme huomioida hyvin varhaiskasvatuksen henkilökunnan mielipiteet ja kuulla heidän ideoitaan kansion sisältöä ajatellen. Toteutimme päiväkodilla tutkimuksen käyttäen menetelmänä kyselyä. Kyselyssä huomioimme kaikki työntekijät ja tästä syystä toteutimme kyselyn sähköisenä sekä paperisena. Jokaisella työntekijällä oli tasavertaiset mahdollisuudet ideoida ja vaikuttaa lopullisen tuotoksen sisältöön. Vaikka käytimme tässä tutkimuksessa vain kyselymenetelmää, tutustuimme teoreettisella tasolla myös muihin menetelmiin valitessamme prosessia varten sopivimmat menetelmät. Valintaa menetelmän käytöstä tehdessämme pohdimme myös havainnoinnin tai haastatteluiden käyttöä mahdollisina menetelminä. Haastattelut henkilökunnalle olisivat voineet antaa vielä kattavammin erilaisia näkemyksiä perehdyttämisestä ja sen tärkeydestä työhön sitoutumiseen. Loppujen lopuksi uskomme kuitenkin, että kysely palveli tässä kohtaa riittävällä tavalla opinnäytetyön tavoitteita ja prosessia. Koemme opinnäytetyöprosessin kehittäneen omaa ammatillisuuttamme ja saaneemme prosessista valmiuksia työelämän jatkuvaa kehittämistä varten.

Sosionomikoulutuksen kompetensseihin kuuluu tutkimuksellinen kehittämis- ja innovaatioosaaminen, joka korostuu opinnäytetyöprosessissa (Näkki, 2016, s. 70). Sosiaalialamme kompetenssit koostuvat sosiaalialan eettisestä osaamisesta, asiakastyön osaamisesta, sosiaalialan palvelujärjestelmäosaamisesta, kriittisestä ja osallistavasta yhteiskuntaosaamisesta, tutkimuksellisesta kehittämis- ja innovaatio-osaamisesta sekä työyhteisö-, johtamis- ja yrittäjyysosaamisesta (Arene, 2018, s.10).

Toteutimme opinnäytetyön parityönä, jolloin tutkimuksen toteuttaminen vaati vahvaa sitoutumista opinnäytetyön yhdessä työstämiseen sekä tutkimusprosessin eri vaiheisiin. Osittain tässä yhdessä tekemisessä onnistuimme ja mahdollisuuksien mukaan tapasimme yhdessä työtä tehden. Yhteisen ajan löytäminen opinnäytetyön tekemiseen kuitenkin koitui myös haasteelliseksi ja teimme työtä enimmäkseen kumpikin itsenäisesti. Tasapuolinen työn edistäminen ja ajankäytön suunnitteleminen opinnäytetyön tekemiseen oli yksilötyöhön verrattuna haastavaa. Opinnäytetyön sisällöstä ajattelimme samoin ja siltä osalta opinnäytetyön teko oli meillä sujuvaa. Oppaan visuaalisesta ilmeestä olimme myös samaa mieltä, ja sen parissa työskentely yhdessä sujui kivasti. Kun tekstiä kirjoitimme erikseen, yhtenäisen kirjoitustyylin saaminen lopulliseen työhön ei ollut itsestään selvää ja vei paljon aikaa saada teksti muotoiltua samankaltaiseksi. Haasteelliseksi se muodostui, koska olimme kirjoitustyyliämme erilaisia kirjoittajia. Toinen meistä kirjoitti lyhyesti ja tiivistetysti, toinen taas enemmän asioita avaten. Kokonaisuutta ajatellen omasimme paljon samoja ajatuksia opinnäytetyötä ja sen tekemistä kohtaan. Kokonaiskuva ajatellen työskentelymme yhdessä oli sujuvaa ja onnistunutta. Ajattelemme, että sujuvaan yhteistyöhön kansiota koottaessa välillämme vaikuttaa myös se, että meillä molemmilla on pitkä työura takana varhaiskasvatuksessa ja olemme täten hyvin perillä varhaiskasvatuksen asioista ja kehittämistarpeista.

Voimme prosessin jäljiltä todeta, että kattava perehdytys antaa eväitä laadukkaaseen varhaiskasvatukseen, josta hyötyvät lapset, perheet, työntekijät ja koko organisaatio. Tuottamamme kansion tarkoituksena on selkeyttää uuden työntekijän työnaloitusta ja vähentää työntekijöiden kuormitusta perehdytyksen osalta. Tätä edesauttaa, kun tärkeimmät toiminnaan ja turvallisuuteen liittyvät asiat ovat kirjattuna ja koottuna yhteen ja ne ovat saatavilla, kun uusi työntekijä aloittaa varhaiskasvatusyksikössä työnsä.

Pitovoimaa ajatellen varhaiskasvatuksessa ollaan tällä hetkellä maan laajuisesti haastavassa tilanteessa resurssipulan takia. Riittävien henkilöstöresurssien varmistaminen päivittäisessä työssä ei toteudu itsestään. Vakituista henkilöstöä ei välttämättä ole riittävästi ja sijaisia voi olla vaikea saada paikkaamaan vakituisten sairaslomia ja muita poissaoloja. Tutkimusten pohjalta varhaiskasvatus koetaan usein kuormittavaksi ja hektiseksi, mikä lisää terveys- ja turvallisuusriskejä sekä henkilöstölle että lasten turvalliselle kehitykselle ja kasvulle. Rannan (2021) mukaan henkilöstön yhteistyön toimivuudella on laaja-alaisia vaikutuksia muun muassa henkilöstön jäsenten toiminnan laatuun sekä ryhmän lasten oppimiseen ja hyvinvointiin sekä heidän huoltajiensa kanssa toteutettavaa yhteistyöhön. Koemme, että aiheemme on

ajankohtainen ja perehdytykseen työpaikalla tulisi panostaa enemmän. Työn vaativuutta tulisi arvostaa ja työssä tulisi työntekijän viihtyä.

Varhaiskasvatus ei näyttäyty työnhakijoille tällä hetkellä vetovoimaisena tai pitovoimaisena alana. Toimiva perehdytys voi toimia tässä isona kilpailuetuna, kun yksiköt joutuvat niin sanotusti taistelemaan riittävästä ja sitoutuneesta henkilöstöstä. Perehdytyksellä nähdään olevan suuri vaikutus muun muassa työntekijän työssä hyvin suoriutumiseen, työhyvinvointiin, viihtyvyyteen sekä työyhteisöön sitoutuneisuuteen (Eklund, 2018, s. 31). Jatkona tutkimuksellemme voisi ajatella, että lähtisi tutkimaan syvemmin, miten koko organisaatio vaikuttaa työntekijän työhön sitoutumiseen ja mikä vaikutus johtamisella ja sen laadulla on työntekijöiden työssä viihtymiseen, työhön sitoutumiseen ja täten työntekijöiden veto- ja pitovoimaan.

Kun tutustuimme aikaisempaan perehdytystä koskevaan tietoon, Kun peilaamme omaa opinnäytetyötämme näihin opinnäytetöihin, löysimme sisällöltään hyvin vaihtelevia opinnäytetöitä. Oma opinnäytetyömme antaa kattavasti tietoa teoriaan nojaten laadukkaasta perehdytyksestä ja siihen vaikuttavista asioista. Omassa työssämme olemme kirjoittaneet kattavasti työhön sitoutumisesta ja siihen vaikuttavista asioista sekä ottaneet kantaa nyt ajankohtaiseen varhaiskasvatuksen tilanteeseen, joka on huolestuttava työntekijöiden veto- ja pitovoiman osalta. Perehdytys vaikuttaa omalta osaltaan myös tähän työntekijöiden veto- ja pitovoimaan, ja siten, opinnäytetyömme tarjoaa lukijalle ajankohtaista tietoa tutkittavan aiheen ympäriltä.

Keräsimme lopuksi yhteistyötaholtamme palautetta kansiotamme kohtaan ja saamamme palaute on ollut iloksemme positiivista. Heidän mielestään kansio on sopivan tiivis ja sieltä löytyy kaikki tarvittavat tiedot. Kansion kuvataan olevan visuaalisesti kaunis ja olevan helposti luettavissa. Kehitettävää palautetta emme tällä palautekyselyllä perehdytyskansioista saaneet. Ehkä myöhemmin tulemme saamaan palautetta ja kehittämisideoita, kun kansio on ollut käytössä pidempään. Näiden nyt saatujen palautteiden perusteella voimme todeta, että olemme onnistuneet perehdytyskansion teossa ja yhteistyötaho oli tyytyväinen lopputulokseen. Tässä vielä muutama kommentti perehdytyskansioista yhteistyötaholtamme.

Visuaalinen ilme, selkeä, helposti luettava ja kaikki tärkeät asiat samassa paketissa.

Tosi kaunis ulkoasu, lyhyt ja napakka.

Ketola (2010, s. 93) kuvaa perehdytyksen kehittämiseksi usein lähtökohtana olevan työpaikan käytännön kokemukset ja niistä nousseet kehitystarpeet. Lähtökohta meidän toteuttamallemme perehdytyskansiolle oli työyhteisöstä esiin noussut tarve perehdytyksen työkalulle. Tämän tutkimuksen avulla saimme tietoa tämän työyhteisön tämänhetkisistä kokemuksista ja tarpeista perehdytystä koskien. Tutkimuksen tuloksia tarkastellessa, ymmärsimme että kyselyssä olisi ollut hyvä olla vielä enemmän kysymyksiä, silloin tulosten tarkastelu ja analysointi olisi ollut antoisampaa. Jos nyt tekisimme uudelleen tämän tutkimuksen, miettisimme vielä tarkemmin tutkimuskysymyksiä ja kyselyn sisältöä ja näin tehden saisimme tutkimuksesta laajemman ja kattavamman. Ajattelemme että kyselyä ei voi kuitenkaan toteuttaa kovin pitkänä ja vastaajalta aikaa vievänä, joten olisi tärkeää miettiä tarkasti mitä haluaa kysyä. Nyt pohtiessa kyselyn olisi myös voinut jakaa esimerkiksi koko kaupungin varhaiskasvattajille, jolloin olisi saatu laajemmin tietoa varhaiskasvattajien kokemuksista, koskien perehdytystä ja työhön sitoutumista. Kyselyimme kysymykseen, onko varhaiskasvatuksen henkilökunta saanut riittävän perehdytyksen nykyiseen työhönsä, saimme kaikilta vastaajilta yksimielisen vastauksen, että ovat saaneet jokseenkin riittävän perehdytyksen. Tähän olisimme voineet saada erilaisia vastauksia, jos olisimme laatineet kyselyn kaikille kaupungin varhaiskasvattajille.

Perehdytyskansion sisältöä koskien saimme paljon erilaisia toiveita, joiden pohjalta varhaiskasvatusyksikkö voisi tulevaisuudessa laatia myös laajan ja kattavamman perehdytyskansion tähän yksikköön. Hyödyntäen esimerkiksi pohjana tuottamaamme tiivistä perehdytyskansiota, lisäten siihen tietoja laajemmin. Koska perehdyttäminen nähdään olevan tärkeää työyhteisössä, olisi hyvä huolehtia, että perehdytysmateriaali olisi aina ajantasaista. On myös hyvä muistaa että, perehdyttäminen ei ole kertaluontoista vaan jatkuva ja muuttuva prosessi. Tämä kokoamamme kansio löytyy tallennettuna sähköiseen muotoon, päiväkodin tiedostoihin ja täten sitä on helppo myöhemmin esihenkilön ja varhaiskasvattajien muokata.

Ajattelemme sillä olevan suuri merkitys, kuinka uusi työntekijä kohdataan ja otetaan vastaan työyhteisössä. Siihen jokainen voi omalta osaltaan vaikuttaa. Tarpeellista olisi jokaisesta työpaikasta löytyä resursseja uuden työntekijän perehdyttämiseen. Perehdytykseen käsitteenä tutustuesssa, meille on vahvistunut ajatus siitä miten paljon työpaikan ilmapiiri, arvostus työntekijää kohtaan sekä koko organisaation toimintatavat vaikuttavat siihen miten uusi työntekijä sitoutuu työyhteisöön. Jokainen uusi työntekijä tarvitsee aluksi ohjausta ja tukea ja on tärkeää, että työyhteisö on sitä valmis hänelle antamaan. Laadukkaalla perehdyttämällä

näemme suoran yhteyden työhyvinvointiin ja sitoutumiseen omaa työtä kohtaan.

LÄHTEET

- Aaltio, I., & Puusa, A. (2020). Mitä laadullisen tutkimuksen arvioinnissa tulisi ottaa huomioon? Teoksessa P. Juuti, & A. Puusa. *Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät*. Gaudeamus. Elektroninen aineisto.
<https://www.ellibslibrary.com/reader/9789523456167/preview>
- Arene Ry. (2018). *Sosionomi tuottaa hyvää läpi elämänkaaren*. https://www.arene.fi/wp-content/uploads/Raportit/2018/arene_sosionomiselvitys_pitka_raportti_fin.pdf?t=1526901428
- Arene Ry. (2020). *Ammattikorkeakoulujen opinnäytetöiden eettiset suositukset*. <https://www.arene.fi/wp-content/uploads/Raportit/2020/AMMATTIKORKEAKOULUJEN%20OPINN%C3%84YTET%C3%96IDEN%20EETTISET%20SUOSITUKSET%202020.pdf?t=1578480382>
- Aro, A. (2018). *Työilmapiiri kuntoon*. Alma Talent.
- Aura, O., & Ahonen, G. (2016). *Strategisen hyvinvoinnin johtaminen*. Talentum pro. Elektroninen aineisto.
- eSignals. (2018). *Perusteellisen perehdytyksen merkit ovat huikeat*. Haettu 19.2.2025, <https://esignals.fi/2018/10/04/onko-yrityksellanne-varaa-jattaa-perehdytys-puolitiehen/#35bb5bbe>
- Eklund, A. (2018). *Tervetuloa meille: Uuden työntekijän perehdytys*. Grano Oy.
- Eskola, J., & Suoranta, J. (2008). *Johdatus laadulliseen tutkimukseen* (8. painos). Vastapaino.
- Guido, A., Borgogni, L., Schaufeli, W., Caprara, G., & Consiglio, C. (2015). From Positive Orientation to Job Performance: The Role of Work Engagement and Self-efficacy Beliefs. *Journal of Happiness Studies* 2015, Vol.16(3), 767–788.
<https://dspace.library.uu.nl/bitstream/handle/1874/323264/4.pdf?sequence=1>
- Günter, K., Hasanen, K., & Juhila, K (i.a). *Analyysi ja tulkinta*. <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvali/analyysitavan-valinta-ja-yleiset-analyysitavat/analyysi-ja-tulkinta/>
- Hakanen, J. (2011). *Työn imu*. Työterveyslaitos. Elektroninen aineisto.

- Hartikainen, J. (2016). *Maahanmuuttajajohtajien perehdyttäminen vanhustenhoitotyössä-toimintatutkimus vanhustenkeskuksessa pääkaupunkiseudulla* [väitöskirja, Itä-Suomen yliopisto]. Osuva. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-61-2246-5>
- Hirsjärvi, S., Remes, P., Sajavaara, P. (2009). *Tutki ja kirjoita*. 15. Uudistettupainos Helsinki: Tammi
- Hökkä, P., Vähäsantanen, K., Paloniemi, S. & Eteläpelto, A. (2017). *Johtamisvalmennuksella toimijuutta esimiestyöhön: Työkaluja uudistamiseen, kohtaamiseen ja työidentiteetin tukemiseen*. Teoksessa K. Väsantanen, S. Paloniemi, P. Hökkä & A. Eteläpelto. Ammatillinen toimijuus: Rakenne, mittari ja tuki. Jyväskylä. <https://doi.org/10.33336/aik.94088>
- Joki, M. (2018). *Henkilöstöasiantuntijan käsikirja*. Kauppakamari. 6. uudistettu painos. Hansa-print Oy.
- Juuti, P., & Puusa, A. (2020) *Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät*. Gaudeamus.
- Kajanto, M. (2022). *Miten sitoutua, miten sitouttaa*. <https://proliitto.fi/fi/ajankohtaiset/miten-sitoutua-miten-sitouttaa>
- Kallinen, Timo & Kinnunen, Taina (2021). Etnografia. Teoksessa Jaana Vuori (toim.) *Laadullisen tutkimuksen verkkokäsikirja*. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/>.
- Kananen, J. (2014). *Laadullinen tutkimus opinnäytetyönä: Miten kirjoitan kvalitatiivisen opinnäytetyön vaihe vaiheelta*. Jyväskylän ammattikorkeakoulu.
- Karila, K. (2016). *Vaikuttava varhaiskasvatus, tilannekatsaus toukokuu 2016. Tulokkaasta tuottavaksi asiantuntijaksi*. [väitöskirja, Jyväskylän yliopisto]. Osuva. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-951-39-4015-7>
- Kokko, T. (2022). *Perehdytyksen suunnittelun merkitys asiantuntijatehtävissä toimivan uuden työntekijänetäperehdytyksessä*. [AMK-opinnäytetyö, LAB-ammattikorkeakoulu]. Theseus. <https://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2022101321211>
- Kravik, T. (2022). *Tulokkaan perehdyttäminen varhaiskasvatuksessa: Perehdytysmallin kehittäminen*. [AMK-opinnäytetyö, Laurea-ammattikorkeakoulu]. Theseus. <https://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-202203053113>
- Kostamo, P., Airaksinen, T. & Vilkka, H. (2022). *Kirjoita itsesi asiantuntijaksi*. Opas toiminnalliseen opinnäytetyöhön. Helsinki: Art House.
- Kupias, P., & Peltola, R. (2009). *Perehdyttämisen pelikentällä*. Yliopistokustannus.

- Kuula, A. (2015). Tutkimusetiikka. *Aineistojen hankinta, käyttö ja säilytys*. Vastapaino.
- Kylmä, A. (2016). Työhön sitoutumisen diskurssit nuorten sairaanhoitajien puheessa. Helsingin yliopisto. Valtiotieteellinen tiedekunta. Pro gradututkielma. <https://helda.helsinki.fi/server/api/core/bitstreams/f7fedbff-b2f7-4a03-889a-29475f0d26bb/content>
- Lapuan kaupunki. (i.a) *Ritavuoren päiväkoti*. <https://lapua.fi/asuminen-ja-ymparisto/asuminen-ja-kiinteistot/julkinen-rakentaminen/ritavuoren-paivakoti/>
- Leiviskä, E. (2011). Työ täynnä elämää. *Työn merkityksellisyyden seitsemän lähdettä*. Tietosanoma Oy.
- Leskisenoja, E. (2019). Positiivinen pedagogiikka varhaiskasvatuksessa: *Toteuta käytännössä*. 2.painos. Jyväskylä: PS-kustannus
- Lukkari, A., Merimaa, P., & Määttä, A. (2021). *Vastavalmistuneen opettajan perehdytys varhaiskasvatuksen työntekijäksi*. Teoksessa M. Koskinen (toim.). *Pedagoginen johtajuus moniammatillinen tiimityö varhaiskasvatuksessa*. Laurea julkaisut. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-951-799-625>
- Manka, M-L., & Manka, M. (2016). Työhyvinvointi. Talentum Pro. Elektroninen aineisto.
- Meyer, J. P. & Allen, N. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review* (1) 1, 61–89.
- Metsämuuronen, J. (2011). Tutkimuksen tekemisen perusteet ihmistieteissä. International methelp Oy. Elektroninen aineisto.
- Michelsson, R., & Kinnunen, R., & Laaksonen, H. (i.a). Tavoitteena työhön sitoutuminen. <https://sites.tuni.fi/tamk-julkaisut/terveys/tavoitteena-tyohon-sitoutuminen/>
- Miettinen M., Kaunonen M., Peltokoski J. & Tarkka M-T. (2009). Laadukas perehdyttäminen: *Osa 2 Hoitotyön perehdytyksen prosessi ja sen arviointi*. [Verkkajulkaisu]. Hallinnon tutkimus 2. <https://journal.fi/hallinnontutkimus/article/view/100591/58114>
- Nyberg, C. (2024). *Hyvä perehdytys kantaa kauas*. <https://kollega.fi/2024/01/hyva-perehdytys-kantaa-kauas/>
- Näkki, P. (2016). Sosionomin uudistuneet kompetenssit ja uudistuvan työelämän kehittämisvalmiudet. Julkaisussa Gothoni, R. Karjalainen, A-L, Koistinen, P & Kolkka, M. (toim.) *Osallistavaa oppimista ja kehittämistä*. DIAK OPETUS 3, s. 67–78. https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/121673/DIAK_opetus_3_9789524932806.pdf#page=68

- Ojasalo, K., Moilanen, T. & Ritalahti, J. (2014). Kehittämistyön menetelmät. *Uudenlaista osaamista liiketoimintaan*. Sanoma Pro Oy.
- Opetushallitus (2024). Uuden työntekijän rekrytointi ja perehdytys. <https://www.oaj.fi/tyoelamaopas/johtajana-opetuslalla/uuden-tyontekijan-rekrytointi-ja-perehdytys/>
- Pakanen, A. (2025). Fakta ja fyrkkaa. Varhaiskasvatuksen Opettajien liitto. <https://www.vol.fi/blogit/faktaa-ja-fyrkkaa/>
- Perrot, S., Bauer, T. N., Abonneau, D., Campoy, E., Erdogan, B & Liden, R. C. 2014. Organizational socialization tactics and newcomer adjustment: The moderating role of perceived organizational support. *Group Organizational Management* 39, 247–273 <https://doi.org/10.1177/1059601114535469>
- Pihakivi, S. (2022). Varhaiskasvatuksen ammattilaisen opas. Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL. <https://aineistopankki.jhl.fi/api/v1/files/2440158/contents/original>
- Pitkänen, N. (2010). Perehdyttäminen viestintäilmiönä: Perehdyttämisestä perehdyttämis- ja perehtymisprosessiin. [Pro gradu -tutkielma. Jyväskylän yliopisto]. JYX. <https://urn.fi/URN:NBN:fi:ju-201210242772>
- Ranta, S. (2021). Onko tiimityön toimivuus edellytys laadukkaalle varhaiskasvatukselle? Tiimityön merkitys varhaiskasvatuksessa. Tutkittua varhaiskasvatuksesta. <https://tutkittuavarhaiskasvatuksesta.com/2021/08/27/onko-tiimityon-toimivuus-edellytys-laadukkaalle-varhaiskasvatukselle-tiimityon-merkitys-varhaiskasvatuksessa/>
- Rintala, H., Postareff, L., & Ryymin, E (2024). Sitoudun, siis opin. *Miten edistää jatkuvaa oppimista työssä*. Työelämän tutkimus. <https://journal.fi/tyoelamantutkimus/article/view/107998>
- Saari, T & Koivunen, T. (2017). Työhön sitoutuminen. Teoksessa P.Pyöriä (toim.) Työelämän myytit ja todellisuus. Gaudeamus Helsinki university press. Elektroninen aineisto.
- Salonen, K. (2013). Näkökulmia tutkimukselliseen ja toiminnalliseen opinnäytetyöhön. *Opas opiskelijoille, opettajille ja TK- henkilöstöll*. Turun ammattikorkeakoulun puheenvuoroja 72. Turun ammattikorkeakoulu. Tampere: Juvenes Print Oy. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-216-373-8>
- Sormunen, M., Saaranen, T., Tossavainen, K. & Turunen, H. (2014). Monimenetelmätutkimus terveystieteissä. *Sosiaalilääketieteellinen aikakauslehti-Journal of Social Medicine*. <https://journal.fi/sla/article/view/41281>
- Työterveyslaitos. (2020-b). Työn imu. <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/tyon-imu>

Työturvallisuuslaki 738/2002.

<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738?search%5Btype%5D=pika&search%5Bpika%5D=ty%C3%B6turvallisuuslaki#L2P14>

Työturvallisuuskeskus (5.11.2024) <https://ttk.fi/julkaisu/perehdyttaminen-ja-tyonopastus-ennakoivaa-tyosuojelua/>

Työturvallisuuskeskus (14.2.2025) <https://ttk.fi/tyoturvaluus/vastuut-ja-velvoitteet/tyonantajan-yleiset-velvollisuudet/perehdyttaminen-ja-tyonopastus/>

Työsopimuslaki 55/2001 <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20010055>

Valli, R. (2015). Johdatustilastolliseen tutkimukseen. PS-Kustannus.

Valli, R. (2018). Ikkunoita tutkimusmetodeihin. PS-Kustannus.

Varhaiskasvatuslaki 540/2018.

<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2018/20180540?search%5Btype%5D=pika&search%5Bpika%5D=varhaiskasvatuslaki>

Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet. (2018). Opetushallitus

https://www.oph.fi/sites/default/files/documents/varhaiskasvatussuunnitelman_perusteet.pdf

Vesalainen, A. (2022). Sitoutumisen edistäminen perehdytyksen tavoitteen. [AMK-opinnäytetyö, LAB-ammattikorkeakoulu]. Theseus.

<https://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2022120526621>

Vlasov, J., Sarkkinen, T. & Harkoma, S. (2024). Laadukkaan varhaiskasvatuksen toteuttaminen vaatii kestäviä poliittisia päätöksiä. Kansallinen koulutuksen arviointikeskus.

https://www.karvi.fi/sites/default/files/sites/default/files/documents/Karvi_Policy-brief_0124.pdf

Viitala, R. (2014). Henkilöstöjohtaminen. *Strateginen kilpailutekijä*. Edita. Elektroninen aineisto.

Vilka, H., & Airaksinen, T. (2003). Toiminnallinen opinnäytetyö. Tammi.

Vilka, H., & Airaksinen, T. (2015). Toiminnallinen opinnäytetyö. Tammi.

Vilka, H., Airaksinen, T., Kostamo, P. (2022). Kirjoita itsesi asiantuntijaksi: *Opas toiminnalliseen opinnäytetyöhön*. Art House Oy.

- Vilka, H. (2007). Tutki ja mittaa. *Määrällisen tutkimuksen perusteet*. Kustannusosakeyhtiö Tammi. Elektroninen aineisto. https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/98723/Tutki-ja-mittaa_2007.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Voutilainen, N. (2021). Uuden työntekijän perehdyttäminen perioperatiiviseen hoitotyöhön. Opinnäytetutkielma. Itä-Suomen yliopisto. https://erepo.uef.fi/bitstream/handle/123456789/25410/urn_nbn_fi_uef-20210831.pdf?sequence=1
- Välivehmas, K. (2014). Miten onnistut työnhaussa. Minerva Kustannus Oy.
- Åkerblad, L., & Seppänen-Järvelä, R. (2024). Monimenetelmällinen tutkimus. *Opas suunnitteluun ja toteutukseen*. Gaudeamus Oy.

LIITTEET

Liite 1. Saatekirje

Liite 2. Kysely

Liite 3. Päiväkoti tutuksi- perehdytyskansio

Liite 1. Saatekirje

Ritavuoren päiväkot

Hei!

Opiskelemme sosionomiksi ja kokoamme opinnäytetyönämme päiväkotitutki -perehdytyskansiota Ritavuoren päiväkodille. Kansioon keräämme tärkeitä asioita uuden työntekijän/ sijaisen työn aloituksen tueksi. Haluaisimme kuulla teidän mielipiteitänne ja toiveita, koskien kansion sisältöä. Opinnäytetyömme sisältää laadullisen tutkimuksen, jonka toteutamme kyselyn muodossa teille, päiväkodin henkilökunnalle. Ideat ja ehdotukset kerätään vain opinnäytetyötä varten.

Kysymyksiin koskien opinnäytetyötä vastaamme mielellämme! Kyselyyn voit vastata paperille tai sähköisesti. Kysely löytyy sähköpostistasi.

Kyselymme on auki 22.1. 2025 asti ja vastaaminen vie aikaa muutaman minuutin. Kyselylomakkeella kerättävä aineisto tulee ainoastaan omaan käyttöömme. Aineiston keruu tapahtuu anonymilla kyselylomakkeella, jossa kerätyn tiedon perusteella ei ole mahdollista tunnistaa tutkimukseen osallistuvaa henkilöä. Tutkimuksen valmistuttua aineisto hävitetään. Tutkimukseen osallistuminen on vapaaehtoista ja täten vastaamalla kyselyyn, hyväksyt kyselyllä kerättyjen tietojen käytön tutkimustarkoituksessa.

Liitteenä tiedote tutkimuskäytännöistä,

<https://www.seamk.fi/tutkimus-ja-kehittaminen/avoin-tki-toiminta/>

Kiitos osallistumisesta!

Terveisin:

Anne-Mari Laurila, anne-mari.laurila@seamk.fi

Jonna Laurila, jonna.laurila@seamk.fi

Liite 2. Kysely

1. Ikäsi?

- 18–20 v
- 21–29 v
- 30–39 v
- 40–49 v
- 50–59 v
- yli 60 v

2. Työkokemuksesi varhaiskasvatuksessa vuosina?

- alle vuoden
- 1–5 vuotta
- 6–10 vuotta
- 11–15 vuotta
- 16–20 vuotta
- 21–25 vuotta
- 26–30 vuotta
- yli 30 vuotta

3. Perehdytys uuteen työyhteisöön on

- tärkeää
- melko tärkeää
- en osaa sanoa
- ei kovin tärkeää
- ei lainkaan tärkeää

4. Koen saaneeni nykyiseen työhöni kattavan perehdytyksen?

- täysin samaa mieltä
- jokseenkin samaa mieltä
- täysin eri mieltä
- en osaa sanoa

5. Jos vastasit edelliseen kysymykseen täysin eri mieltä tai en osaa sanoa, kertoisitko, miksi koet näin?

Kirjoita vastaus

6. Koen että työhön saatava perehdytys?

- auttaa minua sitoutumaan työhöni paremmin
- auttaa minua jonkin verran sitoutumaan työhöni
- ei vaikuta työhöni sitoutumiseen

7. Perehdytyskansion tulisi mielestäni sisältää?

- turvallisuusohjeet hätätilanteissa
- päiväkodin yleiset säännöt
- tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelma
- ryhmien yhteystiedot
- ryhmien päiväjärjestys
- erityisruokavaliot
- lapsen ja perheen kohtaaminen
- myöhäisen iltavuoron toimintaohjeet
- Muuta, mitä?

8. Millaisessa muodossa haluaisit valmiin kansion olevan?

- sähköisenä
- paperisena
- molemmissa muodoissa

9. Millainen kansion ilmeen tulisi olla?


- selkeä
- lyhyt ja tiivis
- kattava
- visuaalinen
- Muu, millainen

10. Mitä näet tärkeänä perehdytyskansion sisältävän?

Kirjoita vastaus

11. Mitä muuta haluaisit kertoa aiheeseen liittyen?

kirjoita vastaus



Päiväkoti tutuksi- perehdytyskansio

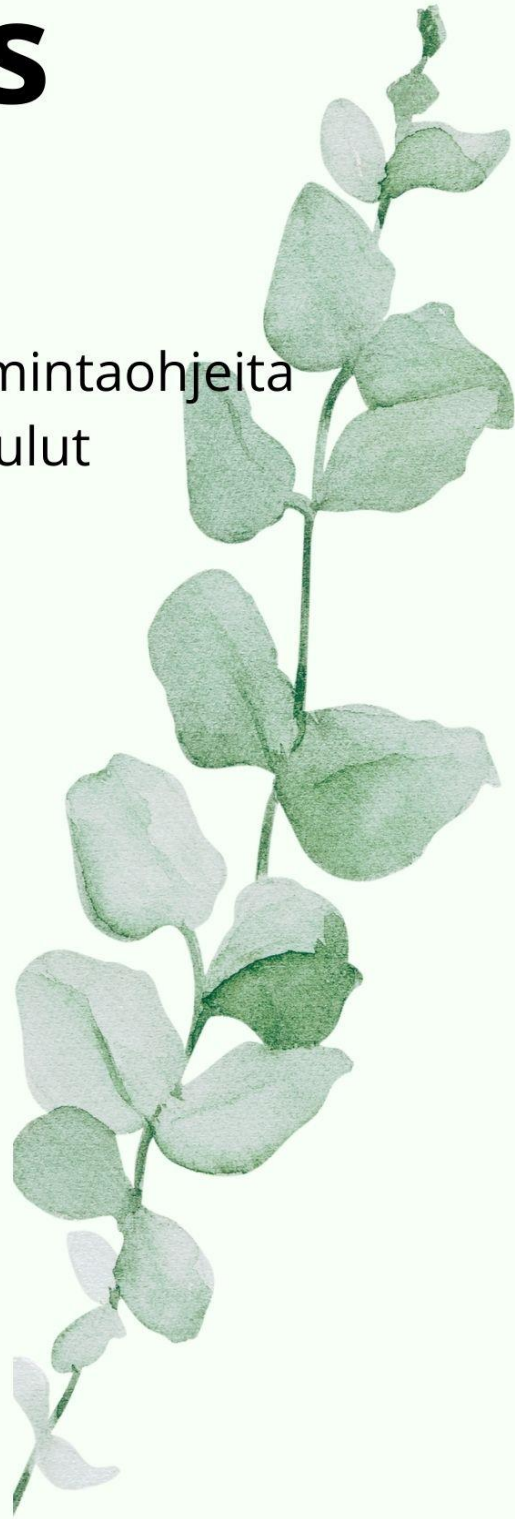
Tekijät:
Anne-Mari Laurila &
Jonna Laurila

Alkusanat uudelle työntekijälle!

Tämän oppaan tarkoituksena on tukea sinua työaloituksessa Ritavuoren päiväkodilla. Oppaan on tarkoitus antaa keskeisiä tietoja päiväkodin toimintatavoista, turvallisuusohjeista sekä varhaiskasvatuksen periaatteista. Opas on koottu työntekijöiltä kerättyjen ideoiden pohjalta ja toteutettu toiveen mukaisesti tiiviinä tietopakettina sujuvoittamaan arkea.

Sisällys

- Alkusanat
- Päiväkodin yleisiä toimintaohjeita
- Lapsiryhmät ja aikataulut
- Turvallisuusohjeet
- Yhteystiedot



Päiväkodin yleisiä toimintaohjeita

- Tervehdi ja esittele itsesi aina muille kasvattajille, lapsille sekä vanhemmille.
- Muistathan kertoa päivän kuulumiset lasten vanhemmille.
- Kun tulet töihin päiväkodille, olet vastuussa päivän ajan lapsista muiden kasvattajien tavoin. Teethän oman osuutesi ja luot turvallisen ja iloisen päivän lapsille.
- Ole läsnä lapsille ja työkavereille, ethän siis käytä puhelintasi työaikana.
- Olethan omatoiminen ja tartut rohkeasti toimintaan ja tilanteisiin.
- Täällä ulkoillaan säällä kuin säällä, joten muistathan säänmukaisen vaatetuksen.
- Voit syödä päiväkodilla maksullisen lounaan tai ottaa omat eväät mukaan.
- Työpäivät eivät sisällä kellotettuja taukoja, mutta voit kuitenkin pitää tauon sopivalla hetkellä esimerkiksi päiväuniaikaan.
- Päiväkoti on savuton ja nuuskaton työpaikka.
- Muista aina kysyä, jos jokin mietityttää tai et tiedä miten toimia, työkaverit auttavat mielellään.

Lapsiryhmät ja aikataulut

Keijut 1-3 v.

Päivänkulku:

5.00-8.00 Rauhallisia aamupuuhia ja mahdollisuus aamulepoon

7.45-8.30 Aamupala

8.30-11.00 Varhaiskasvatussuunnitelman mukaista toimintaa

11.00 Alkaen lounas

11.30 Lepohetki

14.00-14.30 Välipala

14.30 alkaen varhaiskasvatussuunnitelman mukaista toimintaa sisällä ja ulkona

17.30 Päivällinen

18.30-19.30 Tuettua leikkiä ja toimintaa

19.30 Iltapala

20.00-23.00 Rauhallisia iltapuuhia

- Keijut ruokailevat omassa ruokatilassa
- Keijut käyttävät ulkoillessa **VIHREITÄ** liivejä

Menninkäiset 2-3 v.

Päivänkulku:

5.00-8.00 Rauhallisia aamupuuhia ja mahdollisuus aamulepoon

7.30-8.30 Aamupala

8.30-11.00 Varhaiskasvatussuunnitelman mukaista toimintaa

10.30 Alkaen lounas

11.30 Lepohetki

13.30-14.15 Välipala

14.30 alkaen varhaiskasvatussuunnitelman mukaista toimintaa sisällä ja ulkona

17.30 Päivällinen

18.30-19.30 Tuettua leikkiä ja toimintaa

19.30 Iltapala

20.00-23.00 Rauhallisia iltapuuhia

- Menninkäiset käyttävät ulkoillessa **PUNAISIA** liivejä

Maahiset 3-4 v.

Päivänkulku:

5.00-8.00 Rauhallisia aamupuuhiä ja mahdollisuus aamulepoon

7.30-8.30 Aamupala (8.15 mennessä hoitoon tuleville)

8.30-11.00

Varhaiskasvatussuunnitelman mukaista toimintaa

10.30 Alkaen lounas

11.30 Lepohetki

13.30-14.30 Välipala

14.30 alkaen

varhaiskasvatussuunnitelman mukaista toimintaa sisällä ja ulkona

17.30 Päivällinen

18.30-19.30 Tuettua leikkiä ja toimintaa

19.30 Iltapala

20.00-23.00 Rauhallisia iltapuuhiä

- Maahiset käyttävät ulkoillessa

ORANSSEJA liivejä

Peikkoset 4-5 v.

Päivänkulku:

5.00-8.00 Rauhallisia aamupuuhia ja mahdollisuus aamulepoon

7.30-8.30 Aamupala (8.15 mennessä hoitoon tuleville)

8.30-11.00 Varhaiskasvatussuunnitelman mukaista toimintaa

11.00 Alkaen lounas

11.30 Lepohetki

13.30-14.30 Välipala

14.30 alkaen varhaiskasvatussuunnitelman mukaista toimintaa sisällä ja ulkona

17.30 Päivällinen

18.30-19.30 Tuettua leikkiä ja toimintaa

19.30 Iltapala

20.00-23.00 Rauhallisia iltapuuhia

- Peikkoset käyttävät ulkoillessa **KELTAISIA** liivejä

Metsänhaltijat 4-5 v.

Päivänkulku:

5.00-8.00 Rauhallisia aamupuuhiä ja mahdollisuus aamulepoon

7.45-8.30 Aamupala (8.15 mennessä hoitoon tuleville)

8.30-11.00 Varhaiskasvatussuunnitelman mukaista toimintaa

11.15 Alkaen lounas

12.00 Lepohetki

13.45-14.30 Välipala

14.30 alkaen varhaiskasvatussuunnitelman mukaista toimintaa sisällä ja ulkona

17.30 Päivällinen

18.30-19.30 Tuettua leikkiä ja toimintaa


19.30 Iltapala

20.00-23.00 Rauhallisia iltapuuhiä

- Metsänhaltijat käyttävät ulkoillessa **SINISIÄ** liivejä



Turvallisuusohjeet

- Muista että sinua koskee vaitiolovelvollisuus ja se koskee myös työsuhteen päätyttyä.
 - Lapsista saa ottaa kuvia ainoastaan luvalla ja ryhmän omalla puhelimella
 - Jos lapsi sairastuu päiväkotipäivän aikana, ilmoitetaan siitä vanhemmille.
 - Jos hoitopäivän aikana tapahtuu, jotain muuta poikkeavaa kuten syttyy tulipalo, lapsi katoaa, sattuu tapaturma. Kysy toimintaohjeita ryhmän kasvattajilta.
 - Tutustuthan turvallisuuskansioon, jos toimit pidemmän aikaa kasvattajana päiväkodilla.
- 

JOS LAPSI KATOAA VARHAISKASVATUSPÄIVÄN AIKANA

TOIMI NÄIN:

1. Toimenpiteet aloittaa lapsen katoamisen huomannut työntekijä.
2. Varmista muilta kasvattajilta ettei kyseessä ole tiedon katkos. (lapsi on jo haettu tms.)
3. Varmista, että ryhmän muilla lapsilla on riittävä määrä aikuisia turvanaan.
4. Ulkona olevien kasvattajien kanssa aloitetaan etsintä välittömästi kun huomataan lapsen kadonneen. Sisätiloissa olevat kasvattajat etsivät sisältä. (komerot, vessat, keittiö.)
5. Lapsen kuva löytyy ryhmän puhelimesta daisystä.
6. Ilmoitus hätäkeskukseen 112
7. Ilmoitus lapsen huoltajille ja päiväkodin johtajalle joka ilmoittaa varhaiskasvatuspäällikölle.
8. Organisoidaan etsintäpartiot, tutkittava lähialue jaetaan etsijöiden kesken tarkoituksenmukaisesti sektoreihin, jokaisella on oltava matkapuhelin mukana.
9. Poliisin tultua paikalle, he johtavat toimintaa tästä eteenpäin.
10. Etsintä jatkuu siihen saakka, että lapsi löydetään tai poliisi ilmoittaa etsintöjen päättyneen.

TULIPALON SATTUESSA

Jokaisen ryhmä kasvattajat huolehtivat oman ryhmänsä lapset ulos kohtaamispaikalle. Keijujen, Menninkäisten ja Maahisten kokoontumispaikkana toimii pihassa sijaitseva metallinen palloilue. Peikkosten ja Metsänhaltijoiden kokoontumispaikkana toimii Ritavuorentien puoleinen parkkialue.

Yhteystiedot

Osoite: Ritalalontie 1, 62100 Lapua

Aukioloajat: Ma-Pe 5.00-18.00 (tarpeen mukaan myöhempään aina 23.00 saakka)

Alue-esihenkilö Anu Latvala
anu.latvala@lapua.fi 044-4384131

Keijukaiset 044-4384133
Menninkäiset 044-4384740
Maahiset 044-4384741
Peikkoset 044-4384147
Metsänhaltijat 044-4384143

Kiinteistöhuollon päivystys
044-4384664