

Hanna Haavisto

Perehdytyksen tärkeys ja sen merkitys varhaiskasvatuksen näkökulmasta

Perehdytyskansion koonti varhaiskasvatuksen yksikköön

Kehittämistehtävä

Syksy 2020

SeAMK Sosiaali- ja terveysala

Varhaiskasvatuksen täydentävät opinnot 60op

SeAMK 

SEINÄJOEN AMMATTIKORKEAKOULU
SEINÄJOKI UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

SEINÄJOEN AMMATTIKORKEAKOULU

Kehittämistehtävän tiivistelmä

Koulutusyksikkö: SeAMK Sosiaali- ja terveystieteiden yksikkö

Tutkinto-ohjelma: Varhaiskasvatuksen täydentävät opinnot (60 op)

Tekijä: Hanna Haavisto

Työn nimi: Perehdytyksen tärkeys ja sen merkitys varhaiskasvatuksen näkökulmasta

Ohjaaja: Pia-Christine Sainio

Vuosi: 2020

Sivumäärä: 29

Liitteiden lukumäärä: 1

Perehdytyksellä on suuri merkitys uuden työntekijän kohdalla hänen aloittaessaan työpaikalla ja uusien työtehtävien parissa. Jokainen on työuransa alkuvaiheissa ollut uuden työntekijän roolissa, joten jokaisella on jonkinlaista kokemusta perehdyttämisestä ja perehtyjänä olemisesta. Perehdytys on tärkeä asia työpaikalla, josta hyötyvät työntekijä sekä itse organisaatio. Lisäksi uusien työtehtävien, muutosten ja kertausten kohdalla perehdytys on tärkeää. Jokainen työpaikka alasta riippumatta hyötyy perehdyttämisestä, sillä sen avulla on mahdollista saavuttaa työssä haluttu potentiaali oikeilla tavoilla työskennellen. Varhaiskasvatuksenkin parissa perehdyttämisen avulla saadaan toteutettua mahdollisuuksien mukaan parasta mahdollista varhaiskasvatusta lapsille, kun kasvattaja osaa toimia työpaikalla ja tietää omat työtehtävänsä.

Tässä kehittämistehtävässä perehdytään erityisesti varhaiskasvatuksen näkökulmasta perehdytykseen sekä uusien työntekijöiden ja sijaisten perehdyttämiseen varhaiskasvatuksen työkentällä. Kehittämistehtävän yhteistyötahona toimi Seinäjoen kaupunki ja tavoitteena oli luoda varhaiskasvatuksen yksikölle kehittämistehtävän puitteissa oma perehdytyskansio, josta tuli tehtävän tuotos. Idea kehittämistehtävän aiheesta eli perehdytyskansion kokoamisesta yksikölle lähti omasta kokemuksestani yksikössä. Koin perehdytyksen tarvitsevan selkeämpää koontia hajallaan olevan informaation sijasta. Ideana perehdytyskansion kokoaminen ja sitä kautta perehdytyksen kehittäminen nähtiin yksikössä hyvänä asiana. Perehdytyskansion kokoaminen perustui jo olemassa olevien ohjeistusten ja tietojen läpikäymiseen ja niistä tärkeimpien tietojen poimimiseen koontia varten. Tietojen kokoamisen lisäksi kehittämistehtävässä toteutettiin yksikön henkilökunnalle kysely, jonka tavoitteena oli saada esille henkilöstön käsitys yksikön perehdytyksestä ja sen tämänhetkisestä tilasta. Vastausmäärän vähäisyyden vuoksi kyselyn hyöty kehittämistehtävän sekä perehdytyskansion kohdalla jäi kuitenkin vähäiseksi. Kehittämistehtävän teoriaosuuden koonnissa perehdytään perehdytyksen käsitteisiin ja sen merkitykseen varhaiskasvatuksen näkökulmasta.

Avainsanat: perehdytys, uusi työntekijä, varhaiskasvatus, kehittämistehtävä

SISÄLTÖ

Kehittämistehtävän tiivistelmä	2
SISÄLTÖ	3
1 JOHDANTO	4
2 UUSIEN TYÖNTEKIJÖIDEN PEREHDYTYKS ON YKSI PALA TYÖPAIKAN KIVIJALKAA.....	6
2.1 Perehdytys luo hyvää työpaikalle ja kartuttaa osaamista työtehtävien kohdalla.....	6
2.2 Varhaiskasvatuksen kentälle uutena työntekijänä.....	9
2.2.1 Perehdytys varhaiskasvatuksen näkökannalta	10
2.2.2 Ammatillisuus, vuorovaikutus ja kohtaaminen on tärkeää perehdytyksessä	11
3 KEHITTÄMISTEHTÄVÄNÄ PEREHDYTYSKANSION KOONTI SIRPALEISTA KOKONAISUUTEEN.....	13
4 JOHTOPÄÄTÖKSET PEREHDYTYSKANSION LUOMISESTA....	17
4.1 Perehdytyskansion tarkastelua	17
4.2 Perehdytyskansio työyhteisön käytössä.....	19
5 POHDINTA	22
LÄHTEET	25
LIITTEET	28

1 JOHDANTO

Jokainen meistä on työpaikalla ainakin jossain vaiheessa elämää uuden työntekijän roolissa. Toisilla tämä saattaa tulla useamman kerran eteen elämän aikana. Viime vuosien aikana on kokoaikaisten ja vakituisten töiden rinnalle tullut yhtenä osana työelämässä myös määräaikaaisuudet ja osa-aika työt (Nikula 13.11.2019). Määräaikaaisella työllä on aina alkamis- ja päättymispäivä toisin kuin vakituksessa työssä eli toistaiseksi voimassa olevassa työsuhhteessa (Julkisten ja hyvinvointialojen liitto, [viitattu 15.9.2020]). Työsuhdetta tai työpaikkaa vaihtaessa määräaikaaisuuden takia työntekijä asettaa itsensä uuden työntekijän rooliin aina uudessa työpaikassa ja uusien työtehtävien äärellä.

Uuden työpaikan perehdytys työhön nousee tässä kohtaa tärkeäksi asiaksi. Työnantajalla on vastuu perehdytyksen järjestämisestä uuden työtehtävän tai uusien työtehtävien kohdalla. Opastusta tulee saada uuteen tehtävään, työpaikan toimintaan ja työvälineisiin sekä työturvallisuuteen. Lisäksi muista työhön liittyvistä asioista tulee saada informaatiota kuten esimerkiksi työajoista. (Tehy, [viitattu 15.9.2020].) Perehdytys on tärkeää työpaikalla uudelle työntekijälle, jotta hän pystyy vastaamaan niihin odotuksiin, joita häneltä odotetaan työtehtävän kohdalla. Jokaisella uudella työntekijällä on myös oikeus saada perehdytystä työtehtävän mukaisesti. Maailman laajuisen koronaepidemian vuoksi uusia työntekijöitä on perehdytetty enemmän etänä, jolloin on pitänyt pohtia miten erilaisten työkalujen ja työtehtävien sekä yhteisöllisyyden kokemus saadaan tuotua uuden työntekijän saataville virtuaalisesti (Mäkelä 28.4.2020). Teknologian hyödyntäminen perehdytyksessä on tällä hetkellä yhteiskunnan työelämän kehityksen kannalta oleellinen asia.

Tässä kehittämistehtävässä pohdin perehdytyksen käsitettä, sen sisältöä ja tärkeyttä työpaikalla sekä sitä, mitä se tarkoittaa varhaiskasvatuksen näkökulmasta. Varhaiskasvatuksen nähdään vaikuttavan positiivisesti lapseen ja hänen tulevaisuuteensa yhteiskunnan jäsenenä. Varhaiskasvatuksen toiminnan arvostaminen ja odotukset sen kohdalla ovat nousseet. Ammattitaitoa odotetaan löytyvän kasvattajilta varhaiskasvatuksen toteuttamiseen lapsen kehitystä edesauttaen. (Leskisenoja 2019, 29-32.) Kasvattajan ammattitaitoinen toiminta perehdytyksen ja ammattitaidon pohjalta vahvistaa luottamuksen syntymistä varhaiskasvatusta kohtaan lapsen

sekä lapsen vanhempien kohdalla. Työhönsä perehtynyt kasvattaja antaakin itsensä ammattitaitoisena sekä osaavana kuvan, joka luo turvallisuuden tunnetta lapsille ja perheille varhaiskasvatuksen parissa. Varhaiskasvatuksen näkökulmasta katsottuna perehdytyksen huomioimisella on näin ollen merkitystä lastenkin näkökannalta, jonka vuoksi pyrin tarkastelemaan aihetta varhaiskasvatuksen viitekehyksessä.

Lisäksi kerron kehittämistehtävän puitteissa kokoamastani perehdytyskansioista ja sen työstämisestä. Kehittämistehtävän tavoitteena oli koota kattava perehdytyskansio uusille työntekijöille ja sijaisille varhaiskasvatuksen yksikköön. Yhteistyötahona kehittämistehtävässä toimi Seinäjoen kaupungin varhaiskasvatuksen yksikkö. Kehittämistehtävän idea perehdytyskansioon koonnista varhaiskasvatuksen yksikölle lähti omasta kokemuksestani perehdytettävänä. Koin perehtyjänä tärkeän tiedon olevan hyvin hajallaan, joka hankaloitti toimimista työntekijänä, kun informaation etsimiseen kului paljon aikaa eikä tarvittava tieto löytynyt helposti. Perehdytyksen kehittämisen näkökulmasta kokosin yhdessä yhteistyötahon kanssa yksikölle oman perehdytyskansioon, jonka koostamisen prosessin aikana toteutin yksikön henkilökunnalle kyselyn perehdytyksestä ja sen tärkeydestä sekä sisällöstä yksikön kohdalla. Kyselyn haluttu hyöty perehdytyskansioon kohdalla jäi uupumaan vastausmäärien vuoksi, minkä vuoksi henkilöstön näkökulma ei vaikuttanut tuotoksen eikä raportin kannalta merkittävästi.

2 UUSIEN TYÖNTEKIJÖIDEN PEREHDYTYKSEN ON YKSI PALA TYÖPAIKAN KIVIJALKAA

Ihmistä motivoi työn parissa työskenteleminen enemmän, kun hänellä on käsitys siitä, mitä työllä ja työnteolla pyritään saavuttamaan sekä mikä hänen oma roolinsa on työn tavoitteiden saavuttamisen kannalta. Tämä tuo työntekijälle merkityksellisyttä työhön, mikä edes auttaa motivoituneisuutta. (Kaijala & Tolvanen 2020, 13.) Motivaation löytämisen ja työn merkityksen hahmottamisen lisäksi työhön sitoutuminen edesauttaa potentiaalinsa saavuttamista työskennellessä. Sitoutuminen työtä kohtaan kasvaa, kun työntekijä saa hyvän perehdytyksen ja opastuksen niin työtehtävään kuin työyhteisöönkin. (Eklund 2018, 34-35.) Kun työyhteisössä asiat toimivat, näyttäytyy toiminta positiivisena vuorovaikutustilanteissa asiakkaiden eli palveluiden käyttäjien kohdalla (Mönkkönen 2018, 175). Varhaiskasvatuksessa aikuisten hyvinvointi on linkittynyt lasten hyvinvointiin, joten työyhteisön jäsenten hyvinvointi on tärkeää (Leskisenoja 2019, 24). Hyvä perehdytys luo työhyvinvointia työpaikalle sekä luo kuvan ja tunteen siitä, että työntekijöiden hyvinvointi on työpaikalle tärkeä asia (Suomen sairaanhoitajaliitto ry, [viitattu 29.10.2020]).

2.1 Perehdytys luo hyvää työpaikalle ja kartuttaa osaamista työtehtävien kohdalla

Uudella työntekijällä saattaa tulla ensimmäisten viikkojen aikana uudessa työpaikassa tunne ulkopuolella olemisesta, sillä talon tavat, toiminta sekä tapahtumat eivät ole tuttuja. Eikä oikein ole vielä käsitystä, mitä omiin työtehtäviin kuuluu ja miten paikassa toimitaan niiden puitteissa. Samalla uusi työntekijä tutustuu uuteen työyhteisöön ja sen jäseniin. Sallittua onkin alussa tuntee itsensä ulkopuoliseksi ja tietämättömäksi sekä osaamattomaksi erinäisissä asioissa, sillä uudella työntekijällä ei ole vielä rutiineja niin kuin muilla työntekijöillä. Ruutini työhön ja sen toteuttamiseen kuitenkin muodostuu ajan saatossa, kun jaksaa olla kärsivällinen. Rutiinin muodostumista edesauttaa laadukas perehdytys, jossa koko työyhteisö ottaa vastaan avoimin mielin uuden työntekijän ja on valmiina tätä ohjaamaan alkuun sekä opastamaan asioissa. (Karjalainen, [viitattu 16.9.2020].)

Perehdytyksellä tarkoitetaan toimintaa, jonka avulla työntekijä oppii hallitsemaan työnsä sekä omaksuu uusia taitoja ja yhteisiä toimintatapoja organisaatiossa. Perehdytys on uuden oppimista ja tiedon soveltamista, joka on tärkeää niin työntekijän kohdalla kuin organisaationkin kohdalla perehdytyksessä. Sisällöltään perehdytys muokkautuu yksilö- ja organisaatiokohtaisesti, sillä jokainen työtehtävä ja perehdytettävä on omalaisensa. (Eklund 2018, 25-26.) Varhaiskasvatuksenkin alaisena toimii monia päiväkoteja ympäri maata, mutta jokainen päiväkotiki on omalaisensa paikka. Päiväkodeissa on näin ollen aina eroavaisuuksia sallittavissa rajoissa niin toiminnassa kuin tavoissakin, vaikka yhteinen linjaus toiminnalle syntyy varhaiskasvatuslaissa. (Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2018, 7-8.) Eroavaisuudet antavat aina mahdollisuuden molemmille puolille oppimiselle. Toisen kuunteleminen sekä hänen arvioidensa ja esittämiensä näkökulmien arvostaminen sekä niihin luottaminen luo luottamusta henkilöiden välillä. Luottamuksen avulla pystytään keskustelemaan myös niistä asioista, jotka nähdään eri tavoin. (Kupias & Peltola 2019, 151-152.) Tuodessa esille toimintaa ja sen tavoitteita sekä käytäntöjä tulee perehdytyksessä antaa tilaa oppimiselle ja kehittymiselle perehdytyksen aikana niin uuden työntekijän kuin työnantajankin kohdalla (Eklund 2018, 25-26).

Perehdytyksen ja siihen liittyvän työnopastuksen avulla uudelle työntekijälle annetaankin valmiudet työyhteisössä ja työtehtävissä työskentelyyn oikein tavoin sekä turvallisesti. Lisäksi perehdytystä voidaan tarvita lisää tilanteissa, joissa esimerkiksi työtehtävät muuttuvat tai tapahtuu vaaratilanne, jonka vuoksi työ vaatii enemmän opastusta vaaratilanteiden välttämiseksi jatkossa. Työntekijän työnopastus auttaa luomaan varmistuksen, että työntekijä pystyy hallitsemaan työtehtävän, käytettävät koneet ja työvälineet. Perehdyttämisellä on lisäksi tarkoitus antaa työntekijälle tietoa mahdollisista häiriö- ja poikkeustilanteista, jolloin pystytään kehittämään työntekijän toimintavalmiuksia toimia oikein ja turvallisesti vastaavanlaisissa tilanteissa. (Työturvallisuuskeskus, [viitattu 16.9.2020].) Perehdytys sisältää yleensä paljon uutta tietoa, jonka opetteleminen sisäistäminen ja hahmottaminen vaatii aikaa. Uutena henkilöstön jäsenenä onkin hyödyllistä kirjoittaa perehdytyksen yhteydessä ylös asioita kuten muun muassa erilaisia kysymyksiä, ohjeita, termejä ja lyhenteitä merkityksineen. Kirjoitettuihin muistiinpanoihin voi aina tarpeen tullen työntekijä työssään palata. Lisäksi alussa on hyvä tutustua erilaiseen materiaaliin, jotka koskevat työpaikkaa sekä omaa työtehtävää, erilaisten käytänteiden opetteluun lisäksi. (Karjalainen,

[viitattu 16.9.2020].) Työpaikoilla tapahtuu monenlaista oppimista ja oppimistilanteet saattavat painottua toiminnan säilyttämisen taikka kehittämisen näkökulmasta. Näin ollen eri oppimistilanteissa saatetaan tarvita erityyppistä oppimista. Jokaisella ihmisellä on oma oppimistyyli sekä yleensä jokin mieluisin tapa oppia asioita. Tärkeää on tunnistaa omat vahvuudet oppimisen suhteen sekä miettiä, miten näitä voisi hyödyntää omassa oppimisessaan. (Kupias & Peltola 2019, 48-49, 58.)

Työturvallisuuslaissa (L 23.8.2002/738) sanotaan, että työnantajan tulee perehdyttää työntekijä työhön ja työpaikan työolosuhteisiin. Vastuu perehdytyksestä on lailla määrätty työnantajan tehtäväksi ja hänen vastuulleen työpaikalla. Perehdyttäjä voi olla uudelle työntekijälle esimerkiksi esimies tai työkaveri ja perehdyttäjiä voi olla monia. Vastuu perehdytyksestä kuitenkin säilyy aina esimiehellä, vaikka sen toteuttaminen siirrettäisiin jollekin muulle. Tärkeää on tehdä selkeä vastuunjako perehdytyksen suhteen eli selkeä osa-alueiden jako ja tuoda esille kenen tehtävä perehdytyksen toteuttaminen on. (Eklund 2018, 140.) Monessa työpaikassa perehdytyksen sisältöä ja tietoa omaavat niin työntekijät kuin esimies. Perehdytyksen ja opastuksen työpaikalla voi toteuttaa näin ollen työpaikan työntekijä tai esimies. Vastuu sen suunnittelusta, toteuttamisesta sekä valvonnasta säilyy kuitenkin aina johtotasolla. (Tehy, [viitattu 15.9.2020].)

Vahingonkorvauslain (L 31.5.1974/412) mukaan työntekijän tehdessä vahinkoa toiminnallaan kuten virheellä tai laiminlyönnillään työssään on työnantaja velvollinen korvaamaan vahingon. Kirjallinen tuki perehdytyksen pohjalla eli jonkinlainen suunnitelma perehdytyksen etenemisestä ja sen toteuttamisesta auttaa seuraamaan sekä arvioimaan ja kehittämään perehdytystä ja sen prosessia. Dokumentointi perehdytyksestä eli toisin sanottuna kirjallinen kokoonpano siitä, että mitä perehdytyksessä on käyty lävitse auttaa perehdytyksen seurannan ja arvioinnin kohdalla. (Aho-kas & Mäkeläinen 2013.) Kirjallisen perehdytysuunnitelman avulla perehdytystä pystytään ohjaamaan haluttuun suuntaan sekä tarkistamaan, että kaikki tarvittava asia sekä tieto toiminnan kannalta on tuotu perehdytyksessä ilmi (Mironen 13.06.2018).

2.2 Varhaiskasvatuksen kentälle uutena työntekijänä

Varhaiskasvatuksessa painottuu pedagogiikka, mutta kokonaisuudessa se on kasvatuksen, opetuksen ja hoidon muodostama yhtälö, joka pyritään toteuttamaan suunnitelmallisesti ja tavoitteellisesti. Pedagogiikka tuo varhaiskasvatukseen suunnitelmallisen ja tavoitteellisen toiminnan, joka on tietoon perustuvaa sekä ammatillisesti johdettua ja ammattihenkilöstön toteuttamaa. (Varhaiskasvatussuunnitelmanperusteet 2018, 7-8, 22.) Tärkeänä osana varhaiskasvatuksen toimintaa lapsen kanssa toimimisen rinnalla on ammatillinen kasvatusyhteistyö lapsen perheen kanssa lapsen kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin kannalta (Ahonen 2018, 123-126). Positiivisiin asioihin ja tunteuksiin keskittyminen sekä niiden hyödyntäminen voimavarana auttaa toiminnassa lasten sekä aikuistenkin kanssa. Työarjessa tämän vahvistaminen vähentää negatiivisuuden näkökulmaa asioissa ja toiminnassa, mikä vaikuttaa positiivisesti työskentelyn eri osa-alueisiin. (Leskisenoja 2019, 18-19.)

Varhaiskasvatuksen luoman oppimisympäristön avulla voidaan luoda lapselle positiivista käsitystä oppimisesta ja tämä asenne voi kantaa opinnoissa eteenpäin koulunkin alkaessa (Shaughnessy & Kleyn 2012, 2). Varhaiskasvatuslaissa (L 540/2018) varhaiskasvatuksen kerrotaan olevan toimintaa, joka on tarkoitettu lapsille ennen heidän oppivelvollisuuden alkamista. Varhaiskasvatuksen toimintaa ja sen sisältöä säädetään laissa lapsen kokonaisvaltaisen kasvun ja kehityksen edistämisen kannalta toteuttaen toimintaa yhteistyössä muun muassa koulujen kanssa. Varhaiskasvatus lasketaan osaksi suomalaista koulutusjärjestelmää, jota on tarjolla lapsille ennen koulun alkua. Se on toimintaa, jota voidaan järjestää päivähoidon, perhepäivähoidon tai avoimen varhaiskasvatus toiminnan kautta sitä määrittävien lakien ja säädösten mukaan. Toiminnan tavoitteena on tukea lasten kasvua, kehitystä ja oppimista antaen lapsille tasa-arvoiset ja yhdenvertaiset mahdollisuudet jo alusta alkaen. Toiminnalla pyritään ehkäisemään syrjäytymistä ja samalla autetaan perheitä ja vanhempia heidän kasvatustyössään sekä mahdollistetaan huoltajien työssä käyminen ja opiskelu. (Opetushallitus 2020.).

2.2.1 Perehdytys varhaiskasvatuksen näkökannalta

Varhaiskasvatus on suunnitelmallista ja tavoitteellista toimintaa pedagogisen asiantuntemuksen kautta. Tätä toimintaa jokainen kasvattaja toteuttaa ammatillisesti varhaiskasvatuksen parissa edistään lasten hyvinvointia ja oppimista. (Varhaiskasvatussuunnitelmanperusteet 2018, 22.) Oman työkyvyn kannalta tärkeä asia on itsensä johtaminen, joka pitää sisällään tavoitteiden asettamisen ja suunnittelun sekä valintojen tekemisen taidon (Seuri 12.11.2018). Itsensä johtaminen kasvattajana varhaiskasvatuksen parissa on tärkeä taito, sillä varhaiskasvatuksessa työntekijä toimii lasten kanssa yhtenä pedagogiikan toteuttajana arjen erilaisissa tilanteissa ja erilaisten kokoonpanojen äärellä suunnitellen omaa toimintaansa. Varhaiskasvatuksessa tulee tiedostaa sen tavoitteet niin yksilö, ryhmä kuin ala kohtaisestikin ja niiden kautta pyrkiä suunnittelemaan omaa työtään, sen toteuttamista ja sisältöä. Vastuu pedagogiikasta on varhaiskasvatuksenopettajalla, mutta sen toteuttamisessa lastenhoitajat ovat mukana. Pedagogiikka on varhaiskasvatuksessa jokapäiväistä ja jokahetkistä eli se sisältyy ohjattujen toimintojen lisäksi perushoidollisiin tilanteisiin. Jokaisen työpanosta tarvitaan ja jokainen työntekijä tekee varhaiskasvatuksessa pedagogista työtä. Suunnitelmallisuus ja tavoitteellisuus on yksi tärkeä osa jokaisen kasvattajan työtä. (Ahonen 2017, 37-39.)

Varhaiskasvatuslain (L 540/2018) mukaan lapsen etu tulee aina ensisijaisesti huomioida, kun varhaiskasvatusta suunnitellaan, järjestetään/tuotetaan tai siitä koskevista asioista päätetään. Varhaiskasvatuksen henkilöstön kelpoisuuksien määrittämisellä pyritään takamaan varhaiskasvatuksen toteutuminen lapsen edun mukaisesti ammattitaitoisten kasvattajien toteuttamana. Ammattitaitoinen työntekijä pysyy toimimaan työkentällä varhaiskasvatuksen parissa paremmin työtehtävänsä vaatimusten mukaan taaten lapselle parhaan mahdollisen ja turvallisen varhaiskasvatuksen toteutumisen. Perehdytyksen avulla kasvatetaan työntekijän osaamista ja ammattitaitoa työssä (Työturvallisuuskeskus, [viitattu16.9.2020]). Varhaiskasvatusympäristöltäkin toimitilat ja välineet huomioon ottaen vaaditaan varhaiskasvatuslain (L 540/2018) mukaan seuraavanlaisia ominaisuuksia kuten turvallisuutta, terveellisyttä ja kehitystä edistävää sekä lasten edellytysten huomiointia. Näillä määrittämisillä ja vaatimuksilla pyritään siihen, että varhaiskasvatus toteutuisi lapsille turvallisena ja sellaisena, mikä tukee lasten kehitystä kokonaisvaltaisesti.

2.2.2 Ammatillisuus, vuorovaikutus ja kohtaaminen on tärkeää perehdytyksessä

Vuorovaikutuksessa painottuu vastavuoroisuus, jonka kautta toisten ihmisten kanssa toimiessa osataan ja halutaan vaihtaa ajatuksia, kokemuksia, mielipiteitä tai tekoja. Molemmat osapuolet antavat oman panoksensa vuorovaikutukseen ja pyrkivät toimimaan yhdessä. Vuorovaikutus ei kuitenkaan aina ole välttämättä sanallisesti tapahtuvaa vaan se voi olla myös toimintaan, johon kumpikin osapuoli tuo oman panoksensa. (Mieli, [viitattu 19.9.2020].) Yhtenä tehtävänä varhaiskasvatuksessa on lasten vuorovaikutustaitojen kehittäminen kulttuurisen osaamisen ja ilmaisutaitojen ohella, sillä näillä nähdään olevan merkityksellisesti osana lapsen kasvua moninaisessa maailmassa. Taitoa kuunnella, tunnistaa ja ymmärtää eri näkemyksiä sekä omien arvojen ja asenteiden tiedostamista ja niiden pohtimista pidetään tärkeänä osaamisena yhteiskunnassa toimimisessa. Vuorovaikutustaitojen osaaminen sekä oppiminen ja näiden kautta itsensä ilmaisua on identiteetin, oman hyvinvoinnin ja toimintakyvyn suhteen varhaiskasvatuksen näkökulmasta lasten kannalta merkittävä asia. (Varhaiskasvatussuunnitelmanperusteet 2018, 25.) Vuorovaikutus ja tavat toteuttaa vuorovaikutusta ovat tärkeitä asioita myös aikuisten keskuudessa kohdatessamme toisia. Varhaiskasvatuksessa toimiessamme annamme vuorovaikutukseen liittyvistä taidoista ja kohtaamisista esimerkkiä lapsille kohdatessamme muita työntekijöitä ja toisia lapsia. Lapset oppivat paljon aikuisen mallista ja tärkeää olisi huomioida, miten kohtaamme toiset työntekijät varhaiskasvatuksessa antaen samalla mallia lapsille toiminnalla. (Ahonen 2017, 78-80.)

Uusi työntekijä helposti huomaa perehdytyksessä, mikäli perehdyttäjää ei opastaminen ja ohjaaminen kiinnosta sekä asenne perehdyttämistä kohtaan on huono. Kiire helposti saattaa luoda sellaista ilmapiiriä, jossa uusi työntekijä jää taka-alalle. Tärkeää olisi kuitenkin muistaa, että perehdytys luo työntekijälle tietynlaisen kuvan organisaatiosta, joka voi vaikuttaa hänen työskentelyynsä positiivisesti tai negatiivisesti. (Eklund 2018, 142-144.) Perehdytykseen onkin varattava ajantasaisen materiaalin lisäksi tarpeeksi ajallisia resursseja (Opetusalan Ammattijärjestö, [viitattu 20.9.2020]). Kokemisen ja tekemisen kautta rakentuu niin sanottua hiljaista tietoa, joka on olemassa täsmällisen tiedon rinnalla (Ikujiro & Hirotaka 1995, 69). Jokaiselta

löytyy omaksuttuja ajattelutapoja ja asenteita, jotka ajansaatossa alkavat ohjaamaan toimintaamme ja joita on hyvä aina välillä uskaltaa kyseenalaistaa. Ihminen oppii oivaltamalla asioita niin tekemällä kuin saamalla palautetta toiminnastaan. (Järvinen & Mikkola 2015, 59-60.) Ammatillinen käyttäytyminen on sitä, että uskalltaa tehdä asioita ja päätöksiä sekä tuoda hankalia asioita esille ja antaa tarvittaessa korjaavaa palautetta, vaikka tietää sen olevan hankalaa kuultavaa. Tunnetaitojen osaaminen ja tiedostaminen on yksi osa tätä ammatillisuuden näkökulmaa nykypäivänä. (Järvinen 2018, 181,198.) Ammatillisuutta on kohdata toinen alan ammattilainen yhtenä asiantuntijana työkentällä hyväksyen ja hyödyntäen hänen osaamistaan, kokemustaan sekä uusia ajatuksia asioista. Erilaisuus tuo monipuolisuutta ja erilaisia näkökulmia asioihin sekä samalla haastaa muut oppimaan uutta ja kehittämään toimintaa. (Järvinen 2018, 28-31.) Se, miten kohtaamme toiset työntekijät työpaikalla vaikuttaa työyhteisön ilmapiiriin, mikä vaikuttaa omalla tavallaan työntekoon (Rantanen, Leppänen & Kankaanpää 2020, 247).

3 KEHITTÄMISTEHTÄVÄNÄ PEREHDYTYSKANSION KOONTI SIRPALEISTA KOKONAISUUTEEN

Kokonaisuudessaan koko kehittämistehtävän prosessi eli toteuttaminen lähti perehdytyksellä perehdytyksen käsitteeseen ja sen sisältöön. Tämän jälkeen pyrittiin osallistamaan henkilökunta perehdytyskansion koontiin omien ajatuksiensa kera, jotta kansio muodostuisi juuri yksikön tarpeiden mukaan. Tätä mielipidettä henkilökunnalta lähdettiin kysymään kyselyn avulla, sillä henkilöstön määrä oli yli sata henkeä. Tarkoituksena oli saada selville henkilökunnan käsitys perehdytyksestä ja siitä, millaisten asioiden osaamista ja tietämistä he kokivat käytännön kannalta tärkeiksi. Kysely lähetettiin henkilökunnalle tutkimusluvan saavuttua. Vastauksia odotellessa koottiin perehdytyskansion sisältöä jo niiden asioiden ja käytäntöjen pohjalta, jota perehdytyksen tulee pitää sisällään. Sisältöä sitten lisättiin niiden asioiden kohdalta, jotka autoivat arjen toteutumista yksikössä. Kokonaisuudessa sisältöä vain tarkasteltiin lopulta kyselyn pohjalta, sillä vastauksia kyselyyn saapui vain yksi. Näin ollen perehdytyskansion lopputulos koostui perehdytyksen käsitteen avaamisen sekä sen ymmärtämisen ja johtajatasen kommenttien pohjalta sekä perehdytystä koskevien määritysten ja lakien mukaan. Osaksi kokoonpanon lopputulokseen vaikutti aikaisemmat kokemukset siitä, mitä oli jääty kaipaamaan ja mitä koettiin hyödylliseksi perehtyjänä ollessa. Näitä asioita pyrittiin lisäämään ja tuomaan perehdytyskansioon, jotta seuraava perehtyjä voisi niistä hyötyä jatkossa.

Perehdytyksen selkeyttä materiaalien ja työtehtävien suhteen kaivattiin enemmän, vaikka käytännössä toimiessa oppi paljon yksikön toiminnasta ja tavoista. Koska yksikössä oli tietoa asioista paljon eri lähteissä, oli tämän vuoksi tiedon hahmottaminen haastavaa. Tieto oli sirpaleista, joten kokonaiskäsityksen muodostaminen yksikön toiminnasta sekä yksikön tavoista toimia ei ollut helposti saavutettavissa. Koska kyseessä oli suhteellisen iso varhaiskasvatuksen yksikkö, jossa toimi useampi lapsiryhmä saman katon alla, oli erilaista informaatiota paljon. Käytänteetkin vaihtelivat ryhmittäin. Tämän vuoksi uusia asioita ja käytänteitä saattaa monesti nousta esille arjen keskellä aina uudelleen. Perehdytyksen kehittäminen ja perehdytykselle rungon luominen yksikköön nähtiin tarpeellisena sekä henkilökunnalle koottava kysely hyödyllisenä. Muutoksen luominen ja toiminnan kehittäminen haluttuun sekä kattavampaan suuntaan arvioinnin ja kriittisen tarkastelun kautta on

kehittämistyön pyrkimys (Parrila & Fonsen 2016, 175-176). Tässä kehittämistehtävässä pyrittiin kehittämään yksikön perehdytystä luomalla perehdytyskansio.

Aineistonhankintamenetelmänä kysely on menetelmä, joka voidaan toteuttaa monella tapaa ja jonka toteutuksen miettiminen auttaa saamaan selville halutun asian. Vastaukset ovat analysoitavissa laadullisesti ja määrällisesti sen mukaan, millaisia vastauksia kyselyn avulla on saatu koottua. (KOPPA 13.6.2016.) Määrällisen tutkimusmenetelmän yleisin väline aineiston keruun kannalta on kysely, jonka avulla kaikilta vastaajilta kysytään samat asiat samalla lailla. Kysely on tällöin mahdollinen, vaikka vastaaja joukko olisi hyvin hajallaan oleva. Sähköposti- ja internetkyselyt mahdollistavat lisäksi teknisesti yhtäläiset mahdollisuudet vastata kyselyyn. (Vilka 2015, 94-95.) Kehittämistehtävässä toteutettu Webropol- kysely perehdytyksestä sähköpostin kautta oli näin ollen määrällisen tutkimusmenetelmän mukainen aineiston keräämisen väline. Koska vastaaja joukko kyselyn kohdalla oli hajanainen ja vastaajien määrä oli suuri, oli kehittämistehtävän kannalta sähköpostin kautta lähetetty kysely helpoin toteutustapa. Virtuaalinen kysely helpotti myös vastausten läpikäymistä.

Kehittämistehtävässä toteutettu kysely koostui seuraavista kysymyksistä:

- Millaisia asioita haluaisit huomioitavan perehdytyksessä uudessa toimintaympäristössä?
- Mitä (*yksikön nimi*) perehdytyskansion sinun mielestäsi tulisi sisältää? Esimerkiksi aikatauluja, tärkeitä numeroita, ryhmätilojen opastusta ja niin edelleen.
- Onko jotain asioita, joista haluaisit tuotavan enemmän tietoa esille koskien (*yksikön nimi*) ja sen toimintaa perehdytyksen näkökulmasta?

Edellä mainitut kysymykset olivat kaikille samanlaiset ja vastaus aikaa kyselyyn oli muutama viikko. Vastauksiin pystyi vastaamaan vapaamuotoisesti ja tarkoituksena oli vastauksien pohjalta lähteä pohtimaan, millaisia merkityksiä työntekijöille nousee perehdytyksestä ja millaisia ideoita heillä on perehdytyksen suhteen yksikön kohdalla. Millaisia merkityksiä tutkimuksessa tutkitaan, voidaan lähteä miettimään laa-

dullisen tutkimuksen kautta, joka auttaa syventymään merkitysten maailmaa ja pohtimaan niitä. Laadullisen tutkimusmenetelmän kautta jokaisen ihmisen omat kuvaukset juuri siitä koetusta todellisuudesta pyritään tavoittamaan. (Vilkkä 2015, 118.) Kyselyn kohdalla ei kuitenkaan päästy analysoimaan tuloksien kautta perehdytyksen merkityksiä laadullisen taikka määrällisen tutkimusmenetelmän kautta.

Kyselyn vastausmäärä jäi vain yhteen vastaajaan eli vastauksia kyselyyn tuli vain yksi. Tilastojen mukaan kysely oli kuitenkin avattu useamman vastaanottajan toimesta. Usea kyselyn vastaanottanut kertoi työkentällä kyselyn saapuneen, mutta aikaa sen vastaamiseen ei ollut riittänyt työn ohessa sekä lopulta kysely oli unohtunut ja kadonnut sähköpostitulvaan. Esille nousi kyselyyn saapuneessa vastauksessa kuitenkin se, kuinka tärkeää on uuden työntekijän vastaanottaminen ja hänelle ryhmän sekä talon esittelemine. Lisäksi ajan varaaminen perehdytykseen oli vastaajankin mielestä tärkeää. Työturvallisuuslaissa (L 23.8.2002/738) mainitaan työnantajan velvollisuudesta perehdyttää työntekijä riittävästi työhön opetuksen ja ohjauksen avulla. Työnantaja on velvollinen järjestämään perehdytyksen tilanteen sitä vaatiessa sekä varamaan siihen aikaa. Talon ja ryhmien esittelemiseen yksikössä uudelle työntekijälle tulee löytyä ajallisia resursseja.

Lisäksi perehdytyskansion kokoonpanon suhteen tärkeiksi asioiksi kyselyyn vastannut nosti esille sovitut käytännöt, vastuunjaot, työvuorot ja niiden tehtävät sekä päiväjärjestyksen. Näitä asioita huomioitiin työstäessä perehdytyskansiota, mutta oleellista oli kuitenkin tiedostaa, että tämä oli vain yhden henkilön näkökulma asiaan yli sadan kyselyn vastaanottajan ryhmästä. Toteutunut otos eli vastanneiden määrä kyselyssä tulee aina miettiä ja onko se riittävä tutkimusongelman kannalta sekä vaikuttaako se tutkimuksen tavoitteiden saavuttamiseen (Vilkkä 2015, 100-101). Kehittämistehtävän kohdalla kysely jäi tuloksiltaan vajavaiseksi, mutta se ei kuitenkaan vaikuttanut kokonaisuuden kannalta merkittävästi. Suurempi määrä vastauksia olisi tuonut todennäköisesti enemmän asioita pohdittavaksi. Yksikön kohdalla laajempi vastausmäärä olisi nostanut muutosta ja kehittämistä vaativia asioita esille perehdytyksen suhteen yksikössä sekä kertonut laajemmin perehdytyksen tilasta kyseisessä paikassa. Vähäisellä vastausmäärällä tällaisen tiedon saaminen jäi, mikä ei tuonut tässä suhteessa hyötyä työpaikalle eikä avannut perehdytyksen tilaa yksikössä kehittämistehtävän kehittämisen näkökannalta.

Kyselyn vastausten lukumäärästä huolimatta perehdytyskansiota lähdettiin kokoaan yhteen toimipisteen erillään olevasta materiaalista. Yhteistyössä yksikön esimiehen kanssa koottiin perehdytyskansioon niitä tietoja, käytänteitä ja asioita, jotka nähtiin tärkeiksi yksikön toiminnan sujuvoittamisen sekä turvallisuuden takaamisen näkökulmasta. Kehittämistehtävän perehdytyskansion kokoonpanoon koostettiin tietoa muun muassa seuraavista asioista; työajoista, tärkeistä puhelinnumeroista, ruokailu aikatauluista, työturvallisuus asioista, yksikön lapsiryhmistä, tiloista, ulkoilusta, Daisystä/Vekaranetistä eli varhaiskasvatuksessa käytetystä ohjelmistosta ja sairauspoissaoloista (Liite 1).

Itse perehdytyskansion toteuttaminen digitaalisena word-tiedostona nähtiin teknologian näkökulmasta katsottuna parhaimpana tapana, jotta se tavoittaisi valmistuttuaan mahdollisimman monen ja olisi helposti saatavilla. Lisäksi tarkoituksena oli tehdä perehdytyskansioista sellainen, joka olisi tarvittaessa helposti muokattavissa, mikä oli yksi niistä syistä, minkä vuoksi lopputulos päätettiin toteuttaa digitaalisena versiona kokonaisuudessaan. Kehittämistehtävän aikana perehdytyskansio saatiin koottua, mutta koonnin kokoamisvaiheesta ja tietojen keräämisen kohdalta jäi puuttumaan henkilöstöön kuuluvien työntekijöiden näkökanta perehdytyksen merkityksestä ja siitä, mitä he näkivät siinä tärkeänä. Tuotos eli perehdytyskansio rakentui näin ollen jo valmiina olevien tietojen sekä tiedostojen sisällön tutkimisen ja niihin perehtymisen pohjalta sekä niistä löytyvien tietojen yhteen koostamisesta. Valmiin perehdytyskansion sisältö käytiin esimiehen kanssa vielä läpi ennen sen julkaisemista henkilökunnalle kommentoivaksi. Tämän jälkeen perehdytyskansio otettiin käyttöön yksikössä toteutetussa perehdytyksessä.

4 JOHTOPÄÄTÖKSET PEREHDYTYSKANSION LUOMISESTA

Lasten kanssa työskennellessä kasvattajan oma varmuus siihen, mitä tekee ja miten, tuo turvallisuutta niin kasvattajalle kuin lapsillekin. Sen vuoksi perehdytyksen kehittäminen yksikössä perehdytyskansion avulla koettiin tärkeäksi ja kannattavaksi. Varhaiskasvatuksen näkökulmasta katsottuna perehdyttäminen uuteen työhön, työtehtävään taikka perehtyminen uudelleen kertausta vaativiin asioihin auttaa takaamaan lapsille turvallisen varhaiskasvatuksen toteutumisen esimerkiksi päivähoiton parissa. Uuden työntekijän saadessa perehdytystä, miten varhaiskasvatuksen yksikössä toimitaan ja mikä on hänen työtehtävänsä osana työpaikan toimintaa sekä sen työyhteisöä, voidaan paremmin toteuttaa varhaiskasvatustilain mukaista varhaiskasvatusta heti alusta asti. Perehdyttämisen yhteydessä tulee pyrkiä toteuttamaan perehtyminen ja työnohjaus niin, ettei se vaaranna tai ylikuormita päivähoiton toteutumista saman aikaisesti. Tässä suhteessa varhaiskasvatuksen johdon ja esimiesten asema ja rooli perehdytyksen vastuuhenkilöinä sekä suunnittelijoina nousee tärkeään rooliin. Työhön perehdyttämisellä, opastamisella ja ohjaamisella saattaa työpaikka ja työnantaja välttyä myös monilta ongelmilta, sillä näiden kautta työnantaja vahvistaa työntekijän osaamista erilaisissa tilanteissa. Perehdytyksen yhteydessä ei kuitenkaan tule unohtaa perehtyjän roolia perehdytyksen suhteen. Lisäksi perehdytyksessä on tärkeää huomioida perehdytyksen sisältö sekä toisen ihmisen kohtaaminen perehdytyksen yhteydessä.

4.1 Perehdytyskansion tarkastelua

Kehittämistehtävän tuotoksesta eli perehdytyskansioista tuli lopulta konkreettiselta muodoltaan digitaalinen word-tiedosto, johon kerättiin kaikki oleelliseksi koettu informaatio yksikön toiminnasta ja itse yksiköstä sekä sitä koskevista asioista. Vaikka tuotoksesta syntyi vain yksi tiedosto, sisälsi se paljon tarpeellista tietoa yksien kansien sisällä. Tiedoston sisältö muodostui perusasioista ja perusohjeistuksista, joiden avulla uuden työntekijän tai sijaisen on helpompi toimia kyseisessä yksikössä. Kerätessä ja luodessa ohjeistuksia perehdytyskansioon käymällä läpi jo olevaa materiaalia tuli samalla tutustuttua perehdytyksen käsitteeseen ja siihen, mitä se pitää sisällään. Perehdytyskansioista muokkautui sellainen, johon voi aina tarpeen tullen

perehtyä uudelleen tai sieltä voi asioita tarkistaa. Sieltä löytyy kaikki yksikköä koskeva oleellinen perustieto toiminnan kannalta. Tiedot ja käytänteet saattavat muuttua ajan myötä sekä uudistuksien tullessa ajankohtaisiksi. Perehdytyskansion ollessa tässä tiedostomuodossa sisältöä on helpompi korjata ja muokata. Nykypäivänä nopeampi ja käytännöllisempikin tapa on toimia sähköisesti kuten kehittämissuhteiden kyselynkin kohdalla todettiin. Varhaiskasvatuksessa muun muassa hyödynnetään työskennellessä teknologiaa monen asian kohdalla, jonka vuoksi sähköinen tiedosto on todennäköisesti jokaisen löydettävissä ja saavutettavissa paremmin. Teknologia ja sen hyödyntäminen on suuri osa kehittyvää työelämää nykypäivänä, jonka huomioiminen tämän tehtävän kannalta oli oleellista.

Perehdytyskansion sisältö rakentui käytännön tiedosta, joka on yleistä ja julki kirjoitettua. Kokemuksen kautta tuleva tieto on sellaista, jota ei ole julki kirjoitettu. Tämä on ääneen lausumatonta tietoa, jota on jokaisella itsellään ja sitä ei aina osaa tuoda ilmi tai sanoittaa. Jokaisella on myös omanlaista tietoa, joten kaikki sanoittamaton tieto ei ole aina samanlaista. Tämän vuoksi kehittämissuhteiden puitteissa tehdyssä perehdytyskansiossa kannustetaan perehtyjää myös kyselemään asioista ja käytänteistä tarkoituksineen sekä havainnoimaan ympäristöä ja sen tapahtumia. Työntekijöillä saattaa olla joskus enemmän käytännön toiminnan kannalta hyödyllistä kenttätietoa enemmän kuin esimiehellä. Näin ollen perehdytyksen kannalta tulisi hyödyntää kaikkien tietämystä käytänteistä, jotta tarpeelliseksi koetut lausumattomatkin tavat ja asiat nousisivat esille sekä perehdytystä voitaisiin kehittää, mikäli siinä on jotain kehitettävää. Yksikössä työskentelee monia ammattilaisia omineen ajatuksineen sekä omien näkökulmien kautta. Heillä on varmasti ajatuksia muun muassa perehdytyksen suhteen ja näillä ajatuksilla on varmasti eroavaisuuksia toisten kanssa, joten niiden esille tuominen olisi tuonut enemmän yhteistä ymmärrystä toiminnasta perehdytyksen suhteen yksikössä. Perehdytyskansion suhteen näitä ajatuksia pyrittiin tuomaan esille yleisellä tasolla sekä yksikön kohdalla toteutetun kyselyn avulla. Kysely mahdollisti myös erilaisten kehittämisen paikkojen esille nostamisen yksikön kohdalla, mikä ei vastausmäärän vuoksi tullut näkyville.

Ainoan vastauksen kohdalla esille nousi hyviä pointteja perehdytyksestä ja perehdytyksen sisältöä vastauksessa kuvailtiin kootun perehdytyskansion sisällön mukai-

sesti. Perehdytyskansion sisällysluettelo on nähtävissä liitteissä ja sen avulla sisällön rakennetta sekä itse perehdytyskansion sisältöä voi hahmottaa paremmin. Tähän kehittämistehtävän raporttiin perehdytyskansiota eli tehtävän tuotosta ei ole liitetty, sillä se koskee vain tietyn yksikön käytänteitä ja toimintatapoja. Sisällysluettelosta on nähtävillä kuitenkin aiheittain niitä osa-alueita, joihin sisältö keskittyy. Jokaisen eri osa-alueen alle on kerätty oleellinen tieto kyseistä aiheesta. Lisäksi aiheiden kohdalla on tarvittavat yhteystiedot merkitty ylös sekä tarvittavat lomakkeet ja ohjeistukset siihen, mistä tai miltä sivuilta saa lisätietoa. Uutta työntekijää kannustetaan ja ohjeistetaan perehdytyskansion tutustumisen lisäksi, mihin muihin tiedostoihin ja materiaaleihin sekä sivustoiden ja ohjelmien käyttöön tutustuminen kannattaa käytännön työn kannalta.

4.2 Perehdytyskansio työyhteisön käytössä

Perehdytyskansio laitettiin tiedostona yksikön työntekijöiden saatavilla olevaan yhteisen tietokoneaseman Perehdytys – kansioon, kun sisällön kohdalla tarvittavat korjaukset ja muutokset toteutettiin esimiehen kanssa käydyn perehdytyskansion sisällön tarkastamisen jälkeen. Lisäksi perehdytyskansio tulostettiin paperillisena versiona yksikön yhteistilaan luettavaksi. Tästä informoitiin yksikön henkilökuntaa ja pyydettiin vielä lukemaan perehdytyskansio, mikäli siinä jotain virheitä, muokattavaa tai lisättävää vaativia kohtia löytyisi. Kommentteja ei tullut korjauksista, mutta muuten henkilökunta kommentoi tiedostoa. Kommenttien sisältö oli positiivista. Kerrottiin, että tiedoston olemassaolo oli tärkeä ja hyvä asia sekä mainittiin sen sisältävän juuri oleellista tietoa koskien kyseistä yksikköä. Tärkein tieto toiminnan kannalta oli nyt pyritty kokoamaan yksien kansien sisälle, eikä sitä tarvitse etsiä useasta eri lähteestä. Näin uutta työntekijää on pyritty helpottamaan tiedon etsimisessä ja uusien työtehtävien kohdalla toimimista.

Syksyn alkaessa perehdytyskansion hyödyntäminen lähti kokeiluun, kun yksikössä aloitti muutamia uusia työntekijöitä. Heille suositeltiin perehdytyskansioon tutustumista ja sen lukemista. Työntekijät tutustuivat tuotokseen perehdytyksen aikana. Mielipidettä perehdytyskansioista kysyttäessä he kertoivat, että tiedosto oli sisältänyt

oleellista tietoa, jonka he kokivat hyödyksi juuri aloittaneina. Kokoonpanossa oli tarvittavia perusasioita ylhäällä. Se oli sisältänyt niitäkin asioita, joita perehtyjät olivat jo miettineet, mutta joista eivät olleet vielä ehtineet kysyä. Näin ollen kysymyksiä syntyi muutamista asioista tarkennuksen näkökannalta. Perehdytyskansion alkuun onkin kirjoitettu maininta, että aina kannattaa kysyä asioista henkilökunnalta jonkin ollessa epäselvää ja mikäli jostain haluaa lisää tietoa. Uudet työntekijät ovat syksyn aikana tarkentaneet niitä asioita perehdytyskansion aiheista, joiden kohdalla on jäänyt vielä epäselvää perehdytyskansion ohjeistuksista huolimatta.

Jokaisen työyhteisön jäsenen panostus perehdyttämiseen on tärkeää ja sitä tarvitaan, vaikka ei itse olisi juuri se henkilö, joka perehdyttäjänä toimii. Jokainen työntekijä on kuitenkin työnsä osaaja ja osaa varmasti vastata työtä tai työpaikkaa koskeviin kysymyksiin. Tärkeää on muistaa, että tarvittaessa voi ohjata perehtyjää kysymään toiselta henkilöltä taikka ottaa asiasta selvää itse tai yhdessä perehtyjän kanssa epäselvien ja vaikeiden kysymysten äärellä, kun oma tietämys ja osaaminen ei enää riitä. Huomioimalla kaikkien työntekijöiden tiedot ja taidot työpaikalla pystytään ottamaan käyttöön kaikki mahdollinen osaaminen perehdytyksen onnistumisen näkökulmasta. Syksyllä aloittaneiden uusien työntekijöiden esittämät kysymykset ovat kasvattaneet näin ollen heidän tietämystään yksikön toiminnasta sekä siellä toimimisesta.

Kasvattajan perehdyttämisessä sekä kasvattajan oman perehtymisen kohdalla on kannattavaa huomioida itsensä johtamisen näkökulma ja erilaisten oppimisentapojen mahdollisuus. Näiden hyödyttäminen perehdytyksessä on varhaiskasvatuksen näkökulmalta kehittävä, sillä ne ovat osa työskentelyä varhaiskasvatuksessa. Omien oppimisvahvuuksien tarkastelu on tärkeää varsinkin perehtyjän näkökulmasta, sillä omien vahvuuksien tiedostaminen saattaa auttaa uutta työntekijää oppimaan ja perehtymään uuden työn kannalta helpommin ja nopeammin. Lisäksi perehdyttäjän on hyvä ottaa huomioon ihmisten erilaisuudet oppimistyylien suhteen, sillä kaikki eivät opi samalla lailla. Tämän huomioimisella pystyy perehdytystä rakentamaan niin, että se hyödyttää enemmän tarkoitustaan jokaisen perehtyjän kohdalla. Tärkeää onkin antaa perehtyjän oivaltaa asioita sekä ottaa vastaan hänen palautettaan ja kysymyksiään asioista ja käytänteistä. Molemmiin puolinen kehitty-

minen mahdollistuu parhaiten, kun ollaan avoimia toisten ajatuksille ja tiedoille. Perehdytyksen yhteydessä toisen kuunteleminen sekä tilan antaminen ajatuksille puolin ja toisin auttaa perehdytyksen etenemistä ja antaa sen kehittymiselle mahdollisuuden sekä luo omanlaisensa oppimistilanteen.

5 POHDINTA

Varhaiskasvatuksessa niin kuin muissakin aloissa, joissa ollaan muiden ihmisten kanssa tekemisissä, on oleellista turvata omalla toiminnalla kaikin puolin turvallinen toiminta. Tätä edesauttaa hyvä perehdytys. Perehdytyskansion avulla tässä tehtävässä pystyttiin kehittämään perehdytyksen osa-aluetta kyseisessä yksikössä. Samalla pystyttiin luomaan uusille työntekijöille ohjeistusta talon asioista, joihin on helppo palata ja joiden kannalta pystyy toimimaan yksikössä niin, että lasten arki päiväkodissa jatkuu turvallisesti henkilökunta muutoksista huolimatta. Mielestäni tämä on tärkeää varhaiskasvatuksessa toimiessa. Varhaiskasvatuksessa lasten päivähoidon järjestäminen jokaiselle päivälle on tavoite, ja se tarvitsee onnistuakseen tietyn määrän henkilökuntaa lapsiin nähden, joten useamman henkilön irrottaminen pelkästään perehdyttämiseen ei välttämättä onnistu. Tärkeäksi tässä kohtaa nousee perehdytyksen seuranta ja vastuunjako perehdytyksen toteuttamisesta, joilla pystytään varmistamaan uuden työntekijän saama perehdytys työhön työpaikan arjen keskellä. Tällä vahvistetaan ja varmistetaan samalla työntekijän osaaminen ennen itsenäistä työskentelyä.

Saattaa olla kuitenkin, ettei työpaikalla ole mahdollisuutta järjestää perehdytykselle kovinkaan paljon aikaa, mikäli arki on työpaikalla hyvin kiireistä ja työtä tehdään pienellä henkilöstö määrällä. Tämän asia vaikutus perehdytykseen olisi hyvä huomioida perehdytystä suunniteltaessa omaan yksikköön. Miettiä tulisi, miten perehdytys saataisiin onnistumaan parhaiten niillä resursseilla, joita yksikössä on käytettävissä. Uusi työntekijä joutuu monesti perehtymään työhön arjen keskellä tehden ja samalla oppien, mikä voi olla hyödyksi tai haitaksi perehtymiselle. Erilaisista muistiinpanoista ja materiaaleista voi olla näin ollen myöhemmin hyötyä, mikäli jonkin asian ääreen pitää palata pitkän ajan jälkeen eikä sen toteuttamisen käytäntöjä muista. Ohjeita voi muistiinpanoista ja materiaaleista kerrata tarvittaessa ja samalla kehittää omaa oppimistaan eteenpäin työnteon kannalta. Varhaiskasvatuksen parissa työntekeä on monipuolista ja eteen tulee erilaisia ohjeistuksia ja toimintatapoja, joten asioiden ylös laittaminen työn sujuvuuden näkökulmasta kannattaa.

Perehdytyskansion tekeminen nostikin itselleni esille perehdytyksen tärkeyden ja sen, kuinka sitä ei välttämättä kaikissa työpaikoissa pidetä niin tärkeänä. Suurimassa osassa työpaikkoja on olemassa aina jonkinlainen perehdytys, mutta se saattaa laadultaan vaihdella hyvin paljon siihen nähden, kuinka paljon työpaikalla jaksetaan perehdyttämiseen panostaa. Arjen keskellä perehdytyksessä ei tulisi kuitenkaan unohtaa kohtaamisen ja hyvän vuorovaikutuksen merkitystä eikä ammatillista asennetta, vaikka arki tuntuisi kiireiseltä ja täyteläiseltä. Tietysti perehdytys ja työnopastus tulee aina suhteuttaa siihen, minkä vuoksi sitä tehdään esimerkiksi uudelle työntekijälle vai uuden työtehtävän opettelemista varten. Kokemuksia on olemassa monia koskien perehdytystä. Omalla kohdallanikin on ollut monenlaisia ja monen tyyppisiä perehdytyksiä sekä perehdyttäjiä. Kokemusten avulla on pystynyt paikantamaan hyviä asioita perehdytyksen kohdalla sekä niitä, jotka eivät ole olleet kannattavia. Näistä on voinut ottaa oppia ja pyrkiä itse toimimaan oppimansa mukaan kohdatessaan perehdytettäviä sekä toimiessaan perehdyttäjänä. Kokemusten pohjalta olen myös oppinut kyselemisen taidon ja sen tärkeyden uuden äärellä.

Lisäksi itselleni perehdytyskansion kokoaminen loi vielä enemmän tietämystä, millaisia asioita perehdytyksessä tulisi ottaa huomioon ja kuinka perehdyttäminen on laissa ohjeistettua sekä mitä kaikkea sen tulisi sisältää. Samalla tämä työ avasi näkemystä siitä, millainen riski huono tai kokonaan puuttuva perehdytys saattaa olla moneltakin kannalta. Tämän vuoksi tuntui vielä tärkeämmältä saada koottua sellainen tiedosto perehdytyskansiosta, josta ainakin kyseinen yksikkö hyötyisi. Sellainen kokoonpano, josta löytyisi kaikki toiminnan toteutumisen ja sujuvuuden kannalta tärkeä ja oleellinen tieto aluksi uudelle työntekijälle. Tällaisen tiedon lisäksi tietenkin tulee jokaisen työpaikan niin sanottu hienosäätö ja hiljainen tieto, jota ei ole missään kirjoitettuna, vaan sen oppii samalla töitä tehdessä ja työpaikkaan kotiutuessa sekä tietenkin kyselemällä.

Kokonaisuudessaan kehittämistehtävän kohdalla koin pääseväni niihin tavoitteisiin, mihin pyrin. Tehtävässä syvennyttiin miettimään teorian pohjalta perehdytystä käsitteenä ja sen merkitystä sekä mietittiin, mitä se voisi tarkoittaa varhaiskasvatuksen näkökulmasta. Perehdytyskansiokin saatiin valmiiksi, sille yksikölle, jolle se oli tarkoitus tehdä. Tulevaisuuden suhteen toivon, että asioiden muuttuessa ja kehitty-

essä kootun perehdytyskansion sisältö tulee saamaan kommentteja sekä muutosehdotuksia, joiden avulla sen pitäminen ajantasaisena toiminnan ja tietojen suhteen on paljon mahdollisempaa. Tiedon ollessa oikeaa ja ajankohtaista perehdytyskansio palvelee enemmän sen lukijaa ja sen tarkoituskin täyttyy perehdyttämisen kannalta.

Nyt koostetun perehdytyskansion kohdalla oli kuitenkin mukava huomata, että tuotos koettiin hyödylliseksi ja tarpeelliseksi uusien perehdytettävien kannalta. Perehdytyskansion saamat hyvät kommentit olivat positiivinen palaute tehtävän kohdalla. Kehittämistehtävän onnistumisista ja saavutuksista huolimatta jäi kyselyn osuus vajaan tehtävässä. Tavallaan se jäi melkein pä uupumaan kokonaan, sillä vastauksia ei tullut kuin yksi. Eikä yksi vastaus pysty kattavasti kuvaamaan koko henkilöstön käsitystä perehdytyksestä, sen sisällöstä ja yksikön kannalta kehitettävistä asioista. Kokonaisuuteen ei siis perehdytyskansion kohdalla tullut henkilökunnan vaikutteita asiaa koskien. Toiveissa oli työn alussa kuitenkin, että vastauksia olisi tullut enemmän. Näin olisi saanut enemmän kuvausta siitä, millainen merkitys perehdytyksellä on varhaiskasvatuksessa ja tämän yksikön kohdalla sekä oli saanut todennäköisesti enemmän esille niitä asioita, joissa olisi kehittämisen tarvetta. Näiden asioiden kautta olisi hyvin päässyt kehittämään siten yksikön toimintaa perehdytyksen kohdalla sekä saanut mahdollisesti uusia kehittämisideoita. Kehitettävänä asiana näkisin kuitenkin jatkossa pirstaleisen tiedon jäsentämisen muilta osin yksikössä.

Aiheena perehdytys oli minusta kiinnostava ja uutta näkökulmaa sen tarkasteluun toi myös maailmanlaajuinen tilanne koronaepidemian suhteen teoriaan perehdyessä. Koska epidemia laittoi suuren osan yhteiskunnasta etätöihin ja muutenkin läheistä kontaktia tuli välttää, jouduttiin todennäköisesti monilla työpaikolla pohtimaan perehdytystä uudelta kannalta sekä päivittämään perehdytyksen toteuttamista yksiköissä. Aiheen kiinnostavuudesta huolimatta työn ohella kehittämistehtävän tekeminen ja tuotoksen eli perehdytyskansion kokoaminen tuntui välillä olevan todella haastavaa. Ajan organisoiminen ja oman työskentelyn keskittäminen tehtävään ja sen tekemiseen toi haastetta arjen keskellä. Työn kohdalla onkin jäänyt sellainen tunne, että sen avaaminen jää jotenkin hieman vajaaksi siihen nähden paljonko sitä on ajatuksen tasolla tullut itse työstettyä. Uskon kuitenkin tekstissä olevan kaiken oleellisen ylhäällä. Itse kuitenkin opin matkan varrella aiheesta paljon ja erilaista tietoa jäi mieleen, mitä voi sitten jatkossa hyödyntää työurallaan.

LÄHTEET

- Ahokas, L. & Mäkeläinen, J. 2013. Perehdyttäminen ja työnopastus - Ennakoivaa työsuojelua. [Verkkajulkaisu]. Työturvallisuuskeskus. [Viitattu 20.9.2020]. Saatavana: https://ttk.fi/oppaat_ja_ohjeet/digijulkaisut/perehdyttaminen_ja_tyonopastus_-_ennakoivaa_tyosuojelua
- Ahonen, L. 2017. Vasun käyttöopas. Jyväskylä: PS-kustannus, 37-39, 78-80, 123-126.
- Eklund, A. 2018. Tervetuloa meille!: Uuden työntekijän perehdytys. 1. Painos. Helsinki: Grano Oy, 25-26, 34-35.
- Ikujiro, N. & Hirotaka, T. 1995. The Knowledge-Creating Company: How Japanese Companies Create the Dynamics of Innovation. New York: Oxford University press, 69.
- Julkisten ja hyvinvointialojen liitto (JHL). Ei päiväystä. Työn muodot. [Verkkosivu]. Helsinki. [Viitattu 15.9.2020]. Saatavana: <https://www.jhl.fi/tyoelama/perustietoa/tyonmuodot/>
- Järvinen, K. & Mikkola, P. 2015. Oletko sä meidän kaa?: Näkökulmia osallisuuteen ja yhteisöllisyyteen varhaiskasvatuksessa. Pedatieto Oy, 59-60.
- Järvinen, P. 2018. Ammatillinen käyttäytyminen: Tie onnistumiseen. Liettua: Alma Talent Oy, 28-31, 181, 198.
- Kaijala, M. & Tolvanen, R. 2020. Henkilöstä – strateginen investointi? 1. painos. Viro: Helsingin Kamari Oy ja tekijät, 13.
- Karjalainen, M. Ei päiväystä. Uusi työntekijä on aluksi aivan pihalla, ja se on hienoa. [Verkkosivu]. Helsinki: Opetushallitus. [Viitattu 16.9.2020]. Saatavana: <https://www.oph.fi/fi/uusi-tyontekija-aluksi-aivan-pihalla-ja-se-hienoa>
- KOPPA. 13.6.2016. Kyselyt. [Verkkosivu] Jyväskylän yliopisto. [Viitattu 14.9.2020]. Saatavana: <https://koppa.jyu.fi/avoimet/hum/menetelmapolkuja/menetelmapolku/aineistonhankintamenetelmat/kyselyt>
- Kupias, P. & Peltola, R. 2019. Oppiminen työssä. Tallinna: Gaudeamus Oy, 48-49, 58, 151-152.
- L 23.8.2002/738. Työturvallisuuslaki. [Verkkosivu]. Finlex. [Viitattu 29.2.2020]. Saatavana: <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738>
- L 31.5.1974/412. Vahingonkorvauslaki. [Verkkosivu]. Finlex. [Viitattu 19.9.2020]. Saatavana: <https://finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1974/19740412#L3>
- L 540/2018. Varhaiskasvatuslaki. [Verkkosivu]. Finlex. [Viitattu 29.2.2020]. Saatavana: <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2018/20180540#Pidp447290608>
- Leskisenoja, E. 2019. Positiivinen pedagogiikka varhaiskasvatuksessa: Toteuta käytännössä. 2.painos. Jyväskylä: PS-kustannus, 18-19, 24, 29-32.

- Mieli. Ei päiväystä. Vuorovaikutustaitoja voi oppia. [Verkkosivu]. Suomen Mielenterveys ry. [Viitattu 19.9.2020]. Saatavana: <https://mieli.fi/fi/mielenterveys/ihmissuhteet/vuorovaikutustaitoja-voi-oppia>
- Mironen, A. 13.06.2018. Hyvä perehdytys saa työt sujumaan – bonuksena hyvä mieli ja myönteinen ilmapiiri. [Blogikirjoitus]. Helsinki: Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö (SAK). [Viitattu 29.10.2020]. Saatavana: <https://www.sak.fi/ajankoh-taista/blogi/hyva-perehdytys-saa-tyot-sujumaan-bonuksena-hyva-mieli-ja-myonteinen-ilmapiiri>
- Mäkelä, A. 28.4.2020. Uuden työntekijän perehdytys etänä – katso toimivaksi todetut vinkit ja käytännöt. [Verkkojulkaisu]. Duunitori. [Viitattu 16.9.2020]. Saatavana: <https://duunitori.fi/tyoelama/tyontekijan-perehdytys-etana>
- Mönkkönen, K. 2018. Vuorovaikutus asiakastyössä: Asiakkaan kohtaaminen sosiaali- ja terveysalalla. Tallinna: Gaudeamus Oy, 175.
- Nikula, M. 13.11.2019. Avainsana: pätkätyö. [Verkkolehtiartikkeli]. Teollisuusliitolaisen lehti, Tekijä. [Viitattu 15.9.2020]. Saatavana: <https://tekijalehti.fi/tag/patkatyo/>
- Opetusalan Ammattijärjestö (OAJ). Ei päiväystä. Perehdytys. [Verkkosivu]. [Viitattu 20.9.2020]. Saatavana: <https://www.oaj.fi/tyoelamaopas/turvallinen-tyoympa-risto/perehdytys/>
- Opetushallitus. 2020. Mitä varhaiskasvatus on? [Verkkovisua]. Helsinki: Opetushallitus. [Viitattu 3.10.2020]. Saatavana: <https://www.oph.fi/fi/koulutus-ja-tutkinnot/mita-varhaiskasvatus>
- Parrila, S. & Fonsen, E. 2016. Varhaiskasvatuksen pedagoginen johtajuus: Käsikirja käytännön työhön. Jyväskylä: PS-kustannus, 175-176.
- Rantanen, J., Leppänen, I. & Kankaanpää, H. 2020. Johda tunneilmastoa: Vapauta työyhteisösi todellinen potentiaali. Liettua: Alma Talent Oy ja tekijät, 247.
- Seuri, V. 12.11.2018. Itsensä johtaminen vie parempaan tulokseen. [Verkkoartikkeli]. Keskinäinen Eläkevakuutusyhtiö Ilmarinen. [Viitattu 20.9.2020]. Saatavana: <https://www.ilmarinen.fi/ilmiot/2018/itsensa-johtaminen-vie-parempaan-tulokseen/>
- Shaughnessy, M. F. & Kleyn, K. 2012. Handbook of Early Childhood Education. [Verkkokirja]. New York: Nova Science Publishers, 2. [Viitattu 3.10.2020]. Saatavana: Ebscohost – palvelusta. Vaatii käyttöoikeuden.
- Suomen sairaanhoitajaliitto ry. Ei päiväystä. Perusasiat kuntoon työpaikalla. [Verkkosivu]. Helsinki. [Viitattu 29.10.2020]. Saatavana: <https://sairaanhoitajat.fi/tyohyvinvointi/perusasiat-kuntoon-tyopaikalla/>
- Tehy. Ei päiväystä. Perehdytys. [Verkkosivu]. [Viitattu 15.9.2020]. Saatavana: <https://www.tehy.fi/fi/apua/tyosuhteen-alkaminen/perehdytys?gclid=EAlaIQob-ChMlvLflp-Hq6wIVgamyCh3GKw2KEAAYASAAEgI4wvD BwE>

Työturvallisuuskeskus. Ei päiväystä. Työntekijän perehdyttäminen ja opastus. [Verkkosivu]. [Viitattu 16.9.2020]. Saatavana: https://ttk.fi/tyoturvaluus_ ja_ tyosuojelu/tyosuojelu_tyopaikalla/vastuut_ ja_ veloitteet/tyohon_perehdyttaminen_ ja_ tyonopastus

Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet. 2018. [Verkojulkaisu]. Helsingin: Opetushallitus, 7-8, 22, 23-24, 25, 26. [Viitattu 29.2.2020]. Saatavana: https://www.oph.fi/sites/default/files/documents/varhaiskasvatussuunnitelman_perusteet.pdf

Vilka, H. 2015. Tutki ja kehitä. 4., uudistettu painos. Jyväskylä: PS-kustannus, 118.

LIITTEET

Liite 1. Päiväkodin perehdytyskansion sisällysluettelo

Liite 1. Päiväkodin Perehdytyskansion sisällysluettelo

SISÄLTÖ.....	2
ESIPUHE	3
1 (yksikön nimi).....	4
1.1 (yksikön nimi) kotialueet ja ryhmät.....	5
1.2 Kaikkien ryhmien käytössä olevat tilat	9
1.2.1 Tilojen varaus	11
1.2.2 Muita tiloja.....	14
1.3 Ruokailu.....	14
1.4 Ulkoilu.....	16
1.4.1 Retkeily mahdollisuudet.....	18
1.4.2 Lähellä sijaitsevat puistot.....	19
1.5 Muita toimintaohjeita ja käytänteitä	20
2 Tärkeitä tietoja työkäytänteistä	22
2.1 Tärkeitä puhelinnumeroita ja palvelukanavia	22
2.2 Velvollisuuksia ja vastuualueita	25
2.3 Työvuorot ja työaikaan liittyviä käytänteitä.....	25
2.4 Avaimet, ovien lukitus ja parkkeeraus.....	29
2.5 Sairauspoissaolot.....	32
3 Daisy/Vekaranetti.....	34
4 Pelastussuunnitelma.....	37
4.1 Huomioithan seuraavat asiat	37
4.2 Turvallisuusohje.....	38