

Sofia Pokela & Sanna-Kaisa Tiilikka

”Et kaikilla on niinku hyvä olla ja sit just et me aikuiset katotaan, et lapsilla on turvallista olla”

Perehdytyksen nykyaikaistaminen Isonkyrön kunnan varhaiskasvatuksessa

Opinnäytetyö

Kevät 2018

SeAMK Sosiaali- ja terveystieteiden
Sosionomi (AMK)

Sosionomi (AMK)

SEINÄJOEN AMMATTIKORKEAKOULU

Opinnäytetyön tiivistelmä

Koulutusyksikkö: Sosiaali- ja terveysalan yksikkö

Tutkinto-ohjelma: Sosionomi (AMK)

Tekijät: Sofia Pokela & Sanna-Kaisa Tiilikka

Työn nimi: ”Et kaikilla on niinku hyvä olla ja sit just et me aikuiset katotaan, et lapsilla on turvallista olla”: Perehdytyksen nykyaikaistaminen Isonkyrön kunnan varhaiskasvatuksessa

Ohjaaja: Tiina Tiilikka & Arja Hemminki

Vuosi: 2018

Sivumäärä: 63

Liitteiden lukumäärä: 4

Tämä opinnäytetyömme on toiminnallinen opinnäytetyö, jonka tavoitteena on kehittää ja nykyaikaistaa perehdytystä videon avulla. Tarkoituksena oli tehdä video ja sähköinen asiakirja Isonkyrön kunnan varhaiskasvatuksen henkilöstölle. Yhteistyökumppanina tässä opinnäytetyössä toimii Isonkyrön kunta.

Teoriaosuudessa käsittelemme varhaiskasvatusta kokonaisuutena sekä perehdytystä ja työhyvinvointia, jotka ovat edellytyksenä laadukkaalle ja onnistuneelle varhaiskasvatukselle. Tuomme esiin varhaiskasvatuksen määritelmän, sitä ohjaavat lait ja säädökset sekä yleiset tavoitteet. Perehdytyksestä nostamme esiin myös sen kokonaisuuden ja uudet muodot sekä työhyvinvoinnin. Tämän lisäksi kuvaamme laadun merkitystä varhaiskasvatuksessa, koska mielestämme laatu määräytyy hyvän perehdytyksen ja työyhteisön avulla. Lopuksi kerromme vielä videon tekemisen eri vaiheista sekä analysoimme ja arvioimme valmista videota, ja kerromme sähköisestä asiakirjasta ja kuvaamme sen sisältöä.

Opinnäytetyön toteutimme kvalitatiivisella eli laadullisella tutkimusmenetelmällä. Laadullisessa tutkimuksessa käytimme puolistrukturoitua teemahaastattelua. Haastatteluiden avulla selvitimme hiljattain työyhteisöön saapuneiden työntekijöiden kokemuksia perehdytyksestä ja työhyvinvoinnista. Haastatteluun osallistui kolme varhaiskasvatuksen työntekijää. Haastattelussa selvitimme myös työntekijöiden ajatuksia perehdytysvideosta sekä otimme vastaan kehittämisideoita.

Tutkimuksessa selvisi, että turvallisuus ja työhyvinvointi koettiin hyväksi. Työhyvinvointia kuvattiin tilaksi, jossa kaikilla on hyvä ja turvallinen olo. Käytännön ohjeet koettiin ristiriitaiseksi ja niihin toivottiin yhteisiä sääntöjä. Perehdytyksessä ilmeni eroavaisuuksia suuressi. Salassapitoa pidettiin tärkeänä ja sen koettiin toteutuvan. Jokainen kuvaili salassapitoa esimerkiksi sillä, että lasta koskevat asiakirjat ovat lukollisessa kaapissa. Tulevaisuuden suhteen toivottaisiin varhaiskasvatukseen enemmän henkilökuntaa ja pienempiä lapsiryhmiä. Tärkeiksi voimavaroiksi työn ohella koettiin perhe, ystävät ja sukulaiset. Videota perehdytyksen välineenä ei suljettu pois, kehittämisideoina nousivat esiin tiiviit ja ajan tasalla olevat säännöt ja ohjeet.

Avainsanat: varhaiskasvatus, varhaiskasvatustaki, perehdytys, työhyvinvointi, Isonkyrön kunnan varhaiskasvatus

Thesis abstract

Faculty: School of Health Care and Social Work

Degree programme: Degree Programme in Social Services

Specialisation: Bachelor of Social Services

Authors: Sofia Pokela & Sanna-Kaisa Tiilikka

Title of thesis: "Everybody has to be as good as it gets and adults should watch that kids are safe": Modernise the orientation in Isokyro's early childhood education section.

Supervisors: Tiina Tiilikka & Arja Hemminki

Year: 2018

Number of pages: 63

Number of appendices: 4

The thesis is an empirical project, whose main goal is to develop and modernise the orientation of early childhood education personnel. The aim is to make an educational video and electronic document for Isokyro's early childhood education section, which is the commissioner of this thesis.

The theoretical part covers the early childhood education as a whole, as well as the information about orientation and well-being at work, which both are the basic requirements for successful and quality childhood education. The thesis includes the definition of the early childhood education, which is governed by laws, regulations and general objectives. The orientation concept brings out its definition, new forms and well-being at work. In addition, the thesis describes the importance of the quality in early childhood education, which can be determined by the good orientation and with the help of work community. Finally, the thesis explains the different phases of producing the education video, analysis and evaluation of the finished video and the description of the electronic document and its content.

The thesis was carried out by using the qualitative research method. The semi-structured theme interviews were used as a method of qualitative study. The interviews were conducted for three employees who had recently joined the work community. The aim of the interviews was to find out the experiences of an orientation and well-being at work. The interview also explored the employees' ideas about the orientation video and gave the potential development ideas for it.

The study shows, that the safety and well-being at work were considered to be good. The concept of well-being at work was described as a state of mind where everyone has a good and safe feeling. The research shows that the practical instructions are somewhat confusing and there is a demand for common rules. The research also implied, that there are major differences in the orientation. The confidentiality was considered an important matter and it was fulfilled properly. The confidentiality was described with an example of keeping the kids' documents in a locked closet. More staff and smaller groups of children was hoped for the future of early childhood education work. The most important factors discovered along the work were family, friends and relatives. The video as an orientation tool was not excluded. Tight and up-to-date rules and instructions were mentioned as development ideas for the early childhood education orientation process.

Keywords: early childhood education, early childhood education law, induction, employee's well-being, early childhood education in the Isokyro municipality

SISÄLTÖ

Opinnäytetyön tiivistelmä.....	2
Thesis abstract.....	3
SISÄLTÖ.....	4
Kuva-, kuvio- ja taulukkoluetelo.....	6
1 JOHDANTO.....	7
2 OPINNÄYTETYÖN TOTEUTUS.....	9
2.1 Opinnäytetyön aiheen valinta ja työn vaiheet.....	9
2.2 Yhteistyötahomme Isonkyrön kunnan varhaiskasvatus.....	11
2.3 Opinnäytetyön tausta, tavoite ja tutkimuskysymykset.....	14
2.4 Tutkimusmenetelmä.....	14
2.5 Tuotoksena video.....	16
2.6 Aineiston analyysi.....	17
2.7 Opinnäytetyön eettisyys ja luotettavuus.....	17
3 VARHAISKASVATUKSEN KOKONAISUUS.....	20
3.1 Varhaiskasvatuksen käsite.....	20
3.2 Varhaiskasvatusta ohjaavat säädökset.....	22
3.3 Varhaiskasvatuksen tavoitteet.....	24
3.4 Työskentely varhaiskasvatuksessa.....	27
3.5 Laatu varhaiskasvatuksessa.....	28
4 PEREHDYTYS JA TYÖHYVINVOINTI OSANA VARHAISKASVATUSTA.....	30
4.1 Perehdytyksen määrittely.....	30
4.2 Perehdytyksen tavoite, suunnittelu ja toteutus.....	32
4.3 Perehdytyksen uudet muodot.....	33
4.4 Työhyvinvointi ja sen vastakohta työpahoinvointi.....	34
5 TYÖNTEKIJÖIDEN KOKEMUKSET VARHAISKASVATUKSESSA TYÖHYVINVOINNISTA JA PEREHDYTYKSESTÄ.....	38
5.1 Työntekijän kokemukset työhyvinvoinnista ja turvallisuudesta.....	38
5.2 Käytännön ohjeet.....	40

5.3 Työntekijöiden salassapito	43
5.4 Työntekijöiden toiveet ja tulevaisuus.....	44
6 VIDEO JA SÄHKÖINEN ASIAKIRJA PEREHDYTYKSEN TUKENA	46
6.1 Videon tarkoitus	46
6.2 Videon toteutus	46
6.3 Sähköinen asiakirja	49
7 JOHTOPÄÄTÖKSET	52
8 POHDINTA	56
LÄHTEET	58
LIITTEET	63

Kuva-, kuvio- ja taulukkoluetelo

Kuva 1. Kohtaus videolta.	48
Kuva 2. Kohtaus videolta.	48
Kuva 3. Kohtaus videolta.	49
Kuva 4. Tärkeää Tietoa! Sähköinen asiakirja.	50
Kuva 5. Yhteystietoja. Sähköinen asiakirja.	51
Kuvio 1. Varhaiskasvatuksen organisaatio Isonkyrön kunnassa.....	12
Taulukko 1. Haastatteluiden keskeisimmät tulokset.....	54

1 JOHDANTO

Opinnäytetyömme tavoitteena on kehittää ja tehdä Isonkyrön kunnan varhaiskasvatuksen henkilöstölle video ja sähköinen asiakirja perehdytyksen tueksi. Perehdytyksestä on tehty paljon opinnäytetöitä ja me halusimme tuoda perinteisen perehdytyskansion tilalle jotain uutta.

Perehdytyksen tarkoituksena on varmistaa, että uusi työntekijä saa riittävän opastuksen omiin työtehtäviinsä, työpaikan toimintaan, työvälineisiin ja työturvallisuuteen. Tämän lisäksi perehdytyksessä käydään läpi vielä muita työsuhteeseen liittyviä asioita, joita ovat esimerkiksi työaika, koeaika, palkka ja työterveyshuolto. Perehdytyksen tulisi olla tehokasta ja sujuvaa niin, että se antaa työntekijälle valmiudet työskennellä työyhteisössä ja työtehtävissään oikealla ja turvallisella tavalla. (Tehy, [viitattu 9.4.2018].) Mielestämme perehdytyksellä on suuri merkitys työn laatuun ja siihen tulisi panostaa ja kiinnittää huomioita jatkuvasti. Tästä syystä halusimme kohdistaa opinnäytetyömme aiheen perehdytykseen ja sen kehittämiseen. Perehdytys koetaan usein työpaikalla aikaa vieväksi ja se halutaan tehdä nopeasti, että päästään aloittamaan työt. Perehdytys on alussa erittäin tärkeä vaihe, sillä hyvä perehdytys on avain onnistuneeseen ja laadukkaaseen työskentelyyn.

Opinnäytetyön alussa kerromme opinnäytetyön toteutuksesta, jossa käsittelemme aiheen valintaa, yhteistyötahoa, taustaa, tavoitteita ja tutkimuskysymyksiä. Kerromme tutkimusmenetelmästä, aineiston hankinnasta ja kuinka olemme aineistoa analysoineet. Pohdimme myös opinnäytetyön eettisyyttä ja luotettavuutta. Kolmannessa ja neljännessä luvussa käsittelemme opinnäytetyön teoriaosuutta. Kolmannessa luvussa tuomme esiin varhaiskasvatuksen kokonaisuuden, mitä varhaiskasvatus käsitteenä tarkoittaa ja mitkä ovat sen tavoitteet. Tuomme esiin myös mitä työskentely ja laatu ovat varhaiskasvatuksessa. Neljännessä luvussa käsittelemme perehdytystä ja työhyvinvointia osana varhaiskasvatusta. Tässä luvussa käsittelemme perehdytyksen määrittelyä, suunnittelua, tavoitteita sekä toteutumista. Tuomme esiin mitä on työhyvinvointi ja sen vastakohta työpahoinvointi. Näiden lisäksi kerromme myös perehdytyksen uusista muodoista.

Luvussa viisi käsittelemme haastatteluiden tuloksia teemoittain. Teemoina ovat: työntekijän kokemukset työhyvinvoinnista ja turvallisuudesta, käytännön ohjeet,

työntekijöiden salassapito sekä työntekijöiden toiveet ja tulevaisuus. Olemme koonneet johtopäätöksiin taulukon, jossa ilmenevät keskeiset tulokset teemoittain. Kuu-dennessa luvussa käsittelemme videota ja sähköistä asiakirjaa. Kerromme videon tarkoituksesta ja toteutuksesta sekä sähköisestä asiakirjasta.

Lopussa tuomme esiin opinnäytetyömme johtopäätöksiä ja pohdintaa. Käsittelemme tutkimuskysymysten pohjalta saatuja johtopäätöksiä sekä pohdimme meidän opinnäytetyöprosessiamme, millaisia ajatuksia meille on herännyt ja mitä olemme oppineet tämän opinnäytetyöprosessin aikana. Tuomme näissä luvuissa vielä esiin tutkimuksen toteutukseen ja tuloksiin liittyviä asioita. Viimeisenä pohdimme sosionomi (AMK) osaamisen kompetensseja opinnäytetyömme näkökulmasta.

2 OPINNÄYTETYÖN TOTEUTUS

Tässä luvussa kerromme, kuinka opinnäytetyön aihe valikoitui ja työn vaiheet. Kerromme lisäksi Isonkyrön varhaiskasvatuksesta, millaisia varhaiskasvatuspalveluja kunnasta löytyy, varhaiskasvatuksen henkilöstöstä ja mitkä ovat varhaiskasvatuksen arvot ja tavoitteet. Lopussa tuomme esiin tutkimuskysymyksemme ja tutkimusmenetelmän sekä opinnäytetyön eettisyyttä sekä luotettavuutta.

2.1 Opinnäytetyön aiheen valinta ja työn vaiheet

Keväällä 2017 otimme yhteyttä Isonkyrön kunnan varhaiskasvatusjohtajaan ja kysyimme, olisiko heillä tarjota opinnäytetyöaihetta. Isokyrö valikoitui siksi, että toinen meistä on lähtöisin Isostakyröstä. Huhtikuussa 2017 tapasimme Isossakyrössä varhaiskasvatusjohtajan, aluevastaavan sekä varhaiskasvatuksen erityisopettajan. Yhdessä tulimme siihen tulokseen, että tuotamme Isonkyrön varhaiskasvatukselle perehdytyskansion. Tässä kohtaa suunnitelmissa oli toteuttaa kaksi eri perehdytyskansiota, päiväkoteihin sekä ryhmäperhepäiväkoteihin soveltuvan kansion. Perehdytyskansio oli suunnitelmissa toteuttaa sähköisenä versiona.

Kesän ja syksyn aikana aloimme miettiä, että haluamme kehittää perehdytystä ja tehdä jotain uutta. Mietimme, mikä olisi kiinnostava perehdytysmuoto ja mikä herättäisi kiinnostusta uuteen työpaikkaan saapuessa. Halusimme perehdytykseen myös nykyaikaisuutta ja mieleemme tuli video. Syksyn 2017 aikana opinnäytetyöaiheemme muotoutui uudelleen. Halusimme pitää kiinni videosta, mutta jotain se kaipasi vielä rinnalleen. Keskustelimme yhteistyötahomme kanssa ja lopulta opinnäytetyöaiheemme muotoutui molemmille osapuolille sopivaksi. Päädyimme siihen, että tuotamme Isonkyrön varhaiskasvatuksen henkilökunnalle perehdytysvideon sekä lisäksi sähköisen asiakirjan. Videon pituuden rajasimme maksimissaan 10 minuutiksi, ja se tulee sisältämään keskeisimpiä asioita perehdytyksestä. Sähköisestä asiakirjasta löytyy tärkeät yhteystiedot sekä lomakkeet, joita videolla esiintyy. Niin video kuin asiakirjakin soveltuvat sekä päiväkoteihin että ryhmäperhepäiväkoteihin. Video ja sähköinen asiakirja ovat käytettävissä ainoastaan Isonkyrön varhaiskasvatuksen henkilökunnalla.

Opinnäytetyömme alkuvaiheessa meillä oli suunnitelmissa tuottaa myös kysely Isonkyrön varhaiskasvattajille. Kyselyssä selvittäisimme perehdytystä sekä työhyvinvointia heidän työyksiköissään. Syksyn aikana jouduimme luopumaan kyselystä kokonaisuuden ollessa liian laaja. Päätimme kuitenkin toteuttaa perehdytykseen ja työhyvinvointiin liittyviä teemahaastatteluita, ja kerätä haastatteluista mahdollisimman paljon ideoita videoon ja sähköiseen asiakirjaan. Rajasimme haastateltavien määrän kolmeen ja kysymysten määrän pidimme pienenä.

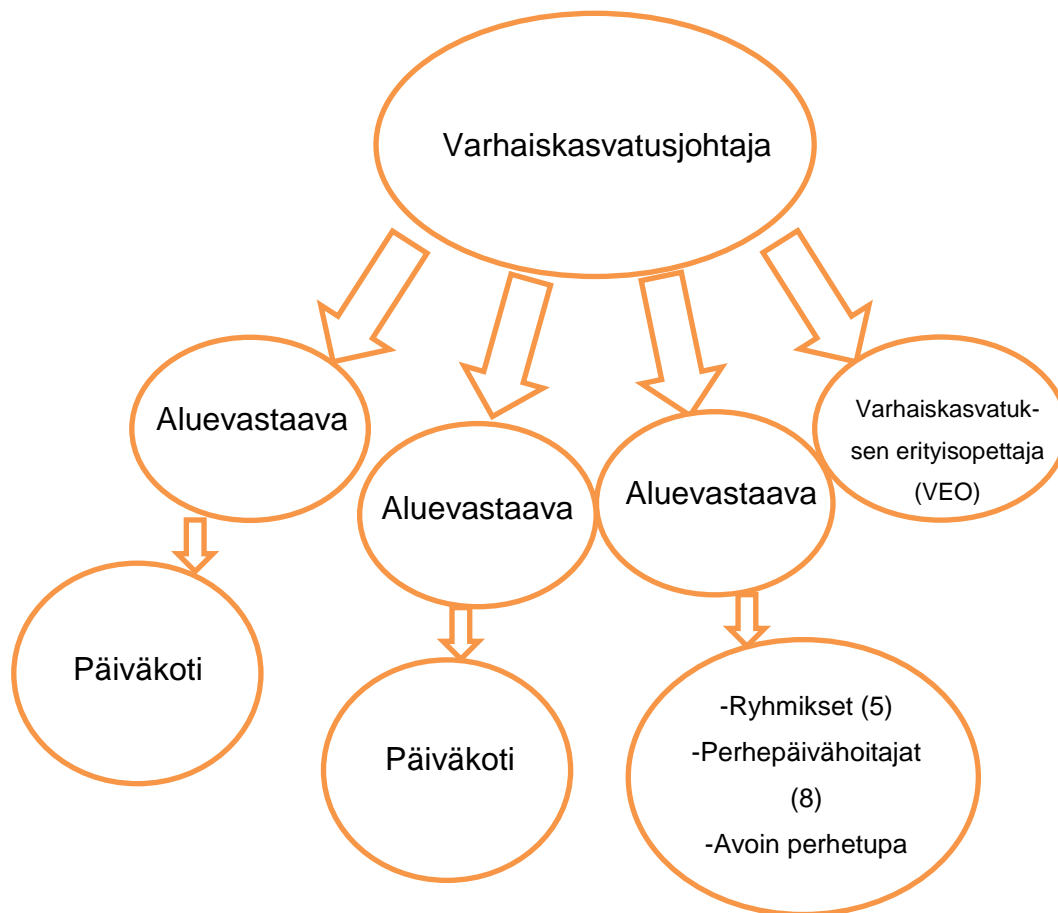
Lopullisen aiheen rajaamisen jälkeen aloimme tutkia opinnäytetyömme teoriaosuutta ja tutustuimme lähdeaineistoon. Halusimme kirjoittaa teoriaosuuden ensin, sillä tämän jälkeen on helpompi keskittyä seuraaviin vaiheisiin. Heti alusta alkaen oli helppo tehdä opinnäytetyötä parin kanssa ja työmääräkin oli tasavertaista. Ensimmäinen työvaiheemme oli siis teoriaosuuden kirjoittaminen. Tämän jälkeen mietimme opinnäytetyömme tutkimuskysymyksiä sekä haastattelun teemoja ja kysymyksiä. Tässä vaiheessa haastateltavat olivat jo selvillä ja haastattelupäivä sovittuna. Haastattelun teemat ja kysymykset syntyivät helposti. Meille oli heti selvää, mitä asioita haluamme heiltä kysyä.

Teimme haastattelut saman päivän aikana. Haastattelujen jälkeen litteroimme vastaukset heti. Litteroimiseen ja vastausten analysointiin kului paljon aikaa. Saimme haastatteluista irti sen mitä halusimmekin. Olimme tyytyväisiä haastatteluista saatuihin tuloksiin, emmekä kokeneet tarvitsevamme lisää haastateltavia. Haastatteluista saatujen tulosten perusteella aloimme suunnitella opinnäytetyömme tuotosta, perehdytysvideota. Haastatteluiden jälkeen analysoimme vastaukset ja poimimme vastauksista keskeisimmät tulokset. Haastatteluista saatujen vastausten perusteella aloimme muotoilla perehdytysvideota sekä sähköistä asiakirjaa. Teimme kirjallisen suunnitelman molemmista ja esittelimme ne yhteistyötahollemme Isonkyrön kunnalle. Lisäsimme suunnitelmiimme heidän toiveitaan sekä poistimme niitä, jotka eivät olleet mielestämme tarpeellisia asioita. Suunnittelupalaverin jälkeen kirjoitimme käsikirjoituksen videolle ja aloimme tehdä sähköistä asiakirjaa. Sähköiselle asiakirjalle tuli nopeasti myös nimi: Tärkeää tietoa! Perehdytys asioita Isonkyrön kunnan varhaiskasvattajille. Vaikka puhummekin sähköisestä asiakirjasta, se on tiivistettynä jokaiseen Isonkyrön varhaiskasvatusyksikköön soveltuva perehdytyskansio.

Sovimme yhden päiväkodin kanssa, että voimme kuvata heidän tiloissaan videon. Kuvasimme videon yhden päivän aikana. Toisena päivänä kuvasimme vielä pieniä lisäyksiä, joita huomasimme tarvitsevamme, kun editoimme videota. Editoimme videon ja teimme sähköisen asiakirjan loppuun. Näiden vaiheiden jälkeen kirjoitimme opinnäytetyömme loppuun. Esitimme videon ja sähköisen asiakirjan myös yhteistyökumppanillemme.

2.2 Yhteistyötahomme Isonkyrön kunnan varhaiskasvatus

Isonkyrön varhaiskasvatus koostuu kahdesta päiväkodista, viidestä ryhmäperhepäiväkodista, kahdeksasta perhepäivähoitajasta sekä avoimesta perhetuvasta. Kaikissa yksiköissä toteutus tapahtuu suomen kielellä. Varhaiskasvatuksen henkilökunta koostuu varhaiskasvatusjohtajasta, kolmesta aluevastaavasta, varhaiskasvatuksen erityisopettajasta, lastentarhanopettajista, ryhmäperhepäivähoitajista, lastenhoitajista sekä perhepäivähoitajista (kuvio 1). Isonkyrön varhaiskasvatuksessa on valittavana joko kotihoidon tuki, kunnan varhaiskasvatus tai palveluseteli. Päivähoitohakemuksia voi tehdä läpi vuoden, mutta virallinen hakuaika on keväisin. Yhdessä ryhmäperhepäiväkodissa toteutetaan vuorohoitoa. Vuorohoitoon ei ole subjektiivista oikeutta, sillä lapsen hoitoaika muodostuu huoltajien työaikojen mukaan. Avoin perhetupa toteutetaan Isossakyrössä kerhojen muodossa. Lapsi, joka ei ole muun varhaiskasvatuksen piirissä, voi käydä kerhoa. Huoltaja voi valita useamman kerhopäivän viikolle. Kerhopaikkaa voi hakea läpi vuoden. (Isonkyrön varhaiskasvatussuunnitelma 2017.)



Kuvio 1. Varhaiskasvatuksen organisaatio Isonkyrön kunnassa.

Isonkyrön varhaiskasvatussuunnitelmassa on kerrottu Isonkyrön varhaiskasvatuksen arvot ja tavoitteet. Tärkeänä arvona on taata lapsen etu. Ensisijaisesti tärkeintä on tehdä tiivistä yhteistyötä lapsen huoltajien ja muiden lapsen elämässä oleellisesti olevien henkilöiden kanssa. Toinen tärkeä arvo Isonkyrön varhaiskasvatuksessa on kannustaa lasta luottamaan itseensä ja omiin kykyihinsä. Lapsen ja perheen kohtaamisissa arvot näkyvät päivittäin. Kaikki lapsen kasvatukseen osallistuvat varhaiskasvattajat toimivat yhteisten arvojen ja tavoitteiden mukaisesti. Muita arvoja ovat lapsuuden itseisarvo, lapsi ja perhelähtöisyys, turvallisuus, toisen huomioiminen, itsensä kehittäminen, itsensä arvostaminen ja ihmisenä kasvaminen, lapsen oikeudet, yhdenvertaisuus, tasa-arvo sekä perheiden monimuotoisuus. Jokainen lapsi kohdataan yksilöllisesti ja lasta kunnioitetaan. Lapselle pyritään luomaan mahdollisimman kiireetön ilmapiiri. Lapset otetaan myös mukaan toiminnan suunnitteluun. Yhteistyö huoltajien kanssa on yksi tärkeimmistä kulmakivistä varhaiskasvatuksen toteutumisessa. Myös huoltajilla on mahdollisuus osallistua toiminnan suunnitteluun

ja he voivat esittää toimintakauden aikana ideoita, millaista toimintaa varhaiskasvatuksessa järjestettäisiin. Varhaiskasvattajien tehtävänä on taata lapselle turvallinen ympäristö niin psyykkisesti kuin fyysisestikin, jotta lapsella on mahdollisimman hyvät lähtökohdat kasvaa ja kehittyä. Isonkyrön varhaiskasvatuksessa hyvien tapojen opettaminen sekä lapsilähtöisyys ovat erityisen tärkeitä ominaisuuksia. Kaikkien perheiden elämänarvot otetaan huomioon ja annetaan erilaisten kulttuurien näkyä. (Isonkyrön varhaiskasvatussuunnitelma 2017.)

Isokyröläinen kulttuuri näkyy varhaiskasvatuksessa. Esimerkiksi varhaiskasvatuksen ympäristössä murrepuheessa, erilaisissa kulttuurinähtävyyksissä, kuten vanhan kirkon alueessa, muistomerkeissä ja niiden merkitykseen tutustumisessa. Varhaiskasvatus pitää yllä perinteistä suomalaista kulttuuriperinnettä. Liikunta on vahva osa varhaiskasvatuksen arkea. Erilaiset ympäristöt antavat mahdollisuuden tutustua eri lajeihin, kuten hiihtoon, luisteluun, salibandyyn, jalkapalloon, suunnistukseen ja voimisteluun. Yksikkökohtaiset ulkoalueet tarjoavat mahdollisuuden metsäretkiin, leikkikenttäleikeille sekä erilaisille mielikuvituksellisille leikeille erilaisissa lähiympäristöissä. (Isonkyrön varhaiskasvatussuunnitelma 2017.)

Isonkyrön varhaiskasvatus tekee tiivistä yhteistyötä monien eri tahojen kanssa. Yhteistyötä pyritään tekemään paikallisten palveluiden kanssa. Erilaisia yhteistyötahoja ovat seurakunta, sosiaali- ja terveystoimi, opetustoimi, kulttuuritoimi, liikuntatoimi, ravintokeskus, järjestöt, kiinteistöhuolto sekä yksityiset palveluntuottajat. Tiivistä yhteistyötä tekevät erityisesti varhaiskasvatus, varhaiskasvatuksen erityisopettaja, lastenneuvola, psykologi ja lastensuojelun sosiaalityöntekijä, jotka puolen vuoden välein kokoontuvat yhteen keskustelemaan Isonkyrön lasten asioista. Isossa-kyrössä varhaiskasvatusta toteutetaan paikallisen varhaiskasvatussuunnitelman, valtakunnallisten perusteiden, lapsen varhaiskasvatussuunnitelman, toimintasuunnitelman, ryhmän varhaiskasvatussuunnitelman, pienryhmän ja teemojen viikkosuunnitelman mukaan. (Isonkyrön varhaiskasvatussuunnitelma 2017.)

Tulevaisuudessa Isoonkyröön on tulossa yksityinen päiväkoti. Yrityksen sisältö voi olla omaleimaista, mutta se ei voi olla ristiriidassa varhaiskasvatusta koskevan lain-

säädännön, varhaiskasvatuksen perusteiden tai Isonkyrön oman varhaiskasvatussuunnitelman kanssa. Yksityisen palveluntuottajan tulee tehdä yhteistyötä kunnan omien varhaiskasvatuspalveluiden kanssa.

2.3 Opinnäytetyön tausta, tavoite ja tutkimuskysymykset

Toiminnallisen opinnäytetyömme tavoitteena on kehittää ja tehdä perehdytyksestä mielekästä ja helppoa, sekä nykyaikaistaa sitä. Tutkimuksen avulla meidän on tarkoitus selvittää vuoden 2017 aikana työyhteisöön saapuneiden työntekijöiden kokemuksia Isonkyrön varhaiskasvatuksen eri yksiköiden perehdytyksestä ja työhyvinvoinnista. Tämän lisäksi otamme vastaan kehittämideoita ja ajatuksia perehdytykseen liittyvistä asioista sekä perehdytysvideosta, jonka tuotamme perehdytyksen tueksi. Tutkimuskysymyksiä meillä on kolme:

- Mitä on työhyvinvointi osana varhaiskasvatusta?
- Miten työntekijän perehdytystä voi kehittää varhaiskasvatuksessa?
- Millaisia kokemuksia työntekijöillä on perehdytyksestä varhaiskasvatuksessa?

2.4 Tutkimusmenetelmä

Tutkimuksessa käytämme tutkimusmenetelmänä kvalitatiivista eli laadullista tutkimusmenetelmää. Laadullisessa tutkimuksessa tutkimuskohteena ovat ihmisen luomat merkitykset. Laadulliselle tutkimukselle tyypillisintä on se, että tutkimus on kokonaisvaltaista tiedonhankintaa, ja tieto, jota kerätään, liittyy aina ihmisten tuottamiin merkityksiin. Laadullisessa tutkimuksessa suositaan aineistolähtöistä analyysiä, tiedonantajien joukko ja tietolähteet valitaan tarkoituksen mukaisesti ja tiedonantajien joukko on yleensä pieni, sekä lisäksi tulokset ovat ainutlaatuisia koskien tiettyä aineistoa. (Tuomi 2007, 97.) Tämän vuoksi meistä oli tärkeää valita tutkimukseen vuonna 2017 Isonkyrön varhaiskasvatuksen työyhteisöön tulleet työntekijät, jotta saisimme parhaiten nykyistä hetkeä kuvaavan tilanteen perehdytyksen kokemuksista. Kohderyhmä on tarkoin valittu ja rajattu. Tällä hetkellä Isonkyrön kun-

nassa on pieni määrä sellaisia työntekijöitä, jotka ovat vähän aikaa sitten työskentelynsä aloittaneet, joten kaikkien halukkaiden oli mahdollista päästä osallistumaan tutkimukseen.

Tuomen ja Sarajärven teoksessa (2009, 71) kuvataan laadullisen tutkimuksen yleisemmiksi aineistonkeruumuodoiksi haastattelut, kyselyt, havainnot sekä erilaiset dokumentointiin perustuvat tiedot. Tämän perusteella olemme valinneet tutkimuksemme aineistokeruumenetelmäksi haastattelun. Mielestämme haastattelun avulla saamme parhaiten tietoa vasta työskentelynsä aloittaneiden työntekijöiden kokemuksista perehdytyksestä ja työhyvinvoinnista. Haastattelu sopii tähän hyvin ja se on mahdollista toteuttaa, sillä haastattelijajoukko on pieni ja tarkoituksen mukaisesti valittu. Hirsjärven ja Hurmen teoksessa (2000, 42) kuvataan haastatteluun sisältyvän kielellisen ja ei-kielellisen kommunikaation. Näiden avulla välittyvät ajatukset, asenteet, mielipiteet, tiedot ja tunteet. Näitä on mielestämme hyvä havainnoida itse haastattelun aikana.

Haastattelulajeja on useita, ja me olemme valinneet yksilöhaastattelun, vielä tarkemmin ottaen puolistrukturoidun haastattelun eli teemahaastattelun. Puolistrukturoidussa haastattelussa kysymykset ovat kaikille samat, mutta esimerkiksi vastauksia ei ole sidottu tiettyihin vastausvaihtoehtoihin, vaan haastateltavat voivat vastata omin sanoin kysymyksiin. Teemahaastattelussa haastattelu kohdennetaan tiettyihin teemoihin ja näin ollen haastattelu etenee keskeisten teemojen varassa. Teemahaastattelulle tavanomaista on myös se, että kysymykset voivat olla valmiina, mutta niiden muoto ja järjestys voi muuttua vielä itse haastattelutilanteessa. Tämä esimerkiksi vapauttaa haastattelun tutkijan näkökulmasta ja tuo puolestaan tutkittavan äänen kuuluviin sekä haastattelutilanteet voidaan pitää avoimina. (Hirsjärvi & Hurme 2000, 47–48.) Haastattelut toteutettiin yksilöhaastatteluina ja haastateltavia oli yhteensä kolme. Haastateltavat olivat Isonkyrön kunnan varhaiskasvatukseen vuoden 2017 aikana tulleet työntekijät.

Opinnäytetyömme tarkoituksen pohjalta muovautuvat tutkimuksemme kysymykset ja niistä puolestaan haastattelukysymykset. Valitsimme teemahaastattelun, koska haastattelumme tarkoituksena oli selvittää eri teemoihin liittyviä asioita, jotka olivat oleellisia opinnäytetyömme kannalta. Käytimme teemahaastattelussa apunamme

haastattelurunkoa, jonka avulla saimme rehellisiä ja avoimia vastauksia kysymyksiimme. Lähetimme saatekirjeen haastattelusta Isonkyrön kunnan varhaiskasvatusjohtajalle, joka välitti sen eteenpäin yksiköille. Itse haastattelurungot annoimme haastateltaville hetkeä ennen varsinaista haastattelua. Näin he ehtivät hiukan tutustua teemoihin, mutta eivät kuitenkaan mieltä valmiita vastauksia.

Haastattelutilanteet olivat jokainen omanlaisensa. Haastattelut olivat kestoiltaan lähes samanpituisia, noin 15 - 20 minuuttia pitkiä. Vaikka haastattelu-aika ei ollut pitkä, saimme mielestämme jokaiselta haastateltavalta kattavasti tietoa. Haastattelut etenivät pitkälti haastattelurungon mukaisesti, välillä haastateltavat kuitenkin menivät jo seuraavaan kohtaan tai vastasivat seuraavaan kysymykseen jo aikaisemman kysymyksen kohdalla.

2.5 Tuotoksena video

Opinnäytetyömme on toiminnallinen opinnäytetyö. Vilkkaan ja Airaksisen teoksessa (2003, 9) kuvataan toiminnallisen opinnäytetyön tavoittelevan muun muassa käytännön toiminnan opastamista, ohjeistamista, toiminnan järjestämistä tai järjeistämistä esimerkiksi ohje, ohjeistus tai opastus, mikä on suunnattu ammatilliseen käytäntöön. Toiminnallinen opinnäytetyö on vaihtoehtona tutkimukselliselle opinnäytetyölle.

Ajatus toiminnallisesta opinnäytetyöstä syntyi siinä kohtaa, kun päätimme toteuttaa videon ja sähköisen asiakirjan perehdytyksen tueksi. Tarkoituksenamme oli kehittää perehdytystä ja pyrkiä tekemään siitä mielekästä ja nykyaikaista. Video on helppo ja nopea katsoa, esimerkiksi omasta tai työpaikan älylaitteesta. Isonkyrön kunta voi myös halutessaan lähettää videon ja sähköisen asiakirjan sähköpostilla, niin työntekijä voi kotona näihin vielä tutustua enemmän.

2.6 Aineiston analyysi

Äänitimme kaikki haastattelut, jotta saisimme itse haastattelutilanteesta kaiken irti. Koimme myös, että äänittämisellä varmistimme sen, että kaikki asiat varmasti tulevat kirjoitetuksi. Jokaisen haastattelun alussa kerroimme äänittävämmä ja kysyimme siihen samalla luvan, ja jokainen haastateltava antoi luvan äänittämiselle. Haastattelun ohella toinen meistä myös kirjoitti koneelle keskeisimpiä asioita keskustelusta. Haastattelut toteutimme helmikuussa 2018 ja litteroimme aineiston haastattelujen jälkeen. Näin tilanne oli vielä tuoreessa muistissa ja helpotti litteroinnin tekoa, sekä vastausten analysointia. Litteroitua aineistoa tuli yhteensä 15 sivua.

Kun ryhdyimme analysoimaan haastatteluja, koodasimme ne muotoon H1, H2 ja H3. Tällä tavalla saimme pidettyä haastateltavien anonymiteetin. Litteroinnin jälkeen perehdyimme vastauksiin ja kokosimme vastaukset teemoittain. Vastauksia oli helppo ja selkeä analysoida, kun jaottelimme vastaukset teemoihin. Teemat jotka valitsimme, ovat työhyvinvointi ja turvallisuus varhaiskasvatuksessa, käytännön ohjeet yksikössä, työntekijän salassapito sekä työntekijän toiveet ja tulevaisuus työskenneltäessä varhaiskasvatuksessa.

Haastattelimme kolmea Isonkyrön kunnan varhaiskasvatuksessa työskentelevää henkilöä. (H1-H3). Ikäjakauma oli suuri, haastateltavat olivat iältään 20–50-vuotiaita. Jokaisella haastateltavalla oli kokemusta varhaiskasvatuksesta. Yksi haastatelluista (H1) oli työskennellyt aikaisemmin toisella alalla ja hiljattain siirtynyt varhaiskasvatuksen pariin. Kaksi muuta haastateltavaa (H2, H3) olivat tehneet aikaisemmin sijaisuuksia päiväkodeissa sekä ryhmäperhepäiväkodeissa. Toisella heistä (H2) oli takana useita sijaisuuksia, jotka ovat olleet sekä pitkä- että lyhytaikaisia. Kaikki kolme haastateltavaa työskentelivät haastatteluhetkellä samassa työyksikössä. Kaksi heistä (H2, H3) olivat tehneet aiemmin sijaisuuksia kyseiseen yksikköön. Kaikilla haastateltavilla on noin puolen vuoden mittainen työsopimus.

2.7 Opinnäytetyön eettisyys ja luotettavuus

Kaikkiin tutkimuksiin liittyy eettisiä seikkoja ja esimerkiksi ihmistieteissä joudutaan eettisten kysymysten eteen tutkimuksen jokaisessa vaiheessa. Haastattelussa,

jossa ollaan kontaktissa tutkittaviin, ovat eettiset ongelmat yleensä erityisen monitahoisia. Esimerkiksi ihmisiin kohdistuvissa tutkimuksissa tärkeimpinä eettisinä periaatteina pidetään informointiin perustuvaa suostumusta, luottamuksellisuutta, seuruuksia ja yksityisyyttä. (Hirsjärvi & Hurme 2000, 19–20.) Nämä asiat olemme pitäneet mielessä koko opinnäytetyömme ajan.

Jokaisessa tutkimustoiminnassa pyritään välttämään mahdollisuuksien mukaan virheitä, joten yksittäisessä tutkimuksessa on arvioitava tehdyn tutkimuksen luotettavuutta. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 158.) Hirsjärven ja Hurmeen (2000, 184–185) mukaan itse tutkimuksen teossa voidaan puhua laaduntarkkailusta, varsinkin kun kyseessä on haastattelu, tulisi laatua tarkkailla tutkimuksen eri vaiheissa. Etukäteen hyvään laatuun voidaan tavoitella tekemällä hyvä haastattelurunko. Itse haastattelun aikana laatua voidaan parantaa esimerkiksi huolehtimalla, että tekninen välineistö on kunnossa. Aineistoin käsittelyn laatua voi parantaa se, että tehdyt haastattelut litteroidaan mahdollisimman pian haastattelujen jälkeen. Itse haastatteluaineiston luotettavuus riippuu puolestaan sen laadusta. Laatuun vaikuttavat esimerkiksi tallenteiden heikko äänilaatu tai se, että litteroinnissa on käytetty alussa ja lopussa eri sääntöjä.

Ennen kuin aloitimme haastattelut, hankimme luvat (Liite 1) tutkimuksen tekemiseen Isonkyrön kunnalta. Kun tutkimuslupa myönnettiin, teimme sopimuksen opinnäytetyöstä. Luvat ja sopimus olivat eettisyyden kannalta tärkeää saada kuntoon ennen kuin ryhdyttiin toimiin. Lähetimme saatekirjeen (Liite 2) Isonkyrön kunnan varhaiskasvatusjohtajalle, joka välitti sen eteenpäin, jotta haastateltavat tietäisivät, mitä olemme tekemässä ja miksi. Tämän jälkeen valikoituivat vapaaehtoiset haastateltavat. Annoimme jokaiselle heistä ennen haastattelua haastattelunrunгон (Liite 3), jonka olimme tehneet tukemaan itse haastattelutilannetta. Äänittämiseen liittyi eettisiä kysymyksiä, joten ennen kuin aloitimme haastattelut, kysyimme jokaiselta haastateltavalta luvan äänittämiseen ja kerroimme, että niitä käytetään ainoastaan litteroinnissa ja ne poistetaan välittömästi litteroimisen jälkeen.

Haastateltavien tietoja ei mainita missään, ja tuloksissa olemme koodanneet vastaukset muotoon ”H1” ja niin edelleen. Tämä on yksi tärkeä seikka eettisyyden kannalta, jotta haastateltavien anonymiteetti säilyy.

Opinnäytetyömme kirjallisessa osuudessa olemme ottaneet huomioon sen, että käytämme lähdeverkintöjä. Tarvittavat lähdeviitteet löytyvät tekstistä ja lähdeluettelosta löytyvät kaikki käyttämämme lähteet. Emme kopioi toisten tekstiä suoraan, emmekä käytä toisten tekstiä omana lähteenämme. Olemme käyttäneet työssä Seinäjoen ammattikorkeakoulun kirjallisten töiden ohjeita. Lähteitä käyttäessämme olemme olleet lähdekriittisiä ja pyrkineet käyttämään monipuolisesti lähteitä. Koko opinnäytetyöprosessin aikana olemme pitäneet mielessämme salassapitovelvollisuutta, joka koskee meitä koko opinnäytetyöprosessin aikana sekä sen jälkeen. Emme kerro haastateltavista tietoa eteenpäin, tai muutenkaan emme tuo ilmi salassa pidettäviä asioita koskien opinnäytetyötämme ja yhteistyötahoamme.

3 VARHAISKASVATUKSEN KOKONAISUUS

Tässä luvussa käsittelemme varhaiskasvatusta terminä, mitä se tarkoittaa ja mitä siihen kuuluu. Käsittelemme mitkä asiat ohjaavat varhaiskasvatusta. Nostamme esille myös varhaiskasvatustilain ja sen tarkoituksen. Lopuksi tuomme esiin vielä varhaiskasvatuksen tavoitteet ja miten laatu vaikuttaa varhaiskasvatuksessa.

3.1 Varhaiskasvatuksen käsite

Ulla Härkönen jäsentää teoksessaan (2003, 138–139) varhaiskasvatuksen kolmeen eri ulottuvuuteen, jotka ovat varhaiskasvatus käytäntönä, varhaiskasvatus oppiaineena ja akateeminen varhaiskasvatus. Käytännön varhaiskasvatus koostuu perushoidosta, kasvatuksesta, kehityksestä ja kasvamisesta. Opetus sekä oppiminen kuuluvat myös käytännön varhaiskasvatukseen. Oppiaineeksi varhaiskasvatus on otettu 1970-luvulla lastentarhanopettajakoulutuksessa. Oppiaineeseen on sisällytetty aiemmat lastentarhanopin ja lastentarhantyon kurssit. Akateeminen varhaiskasvatus puolestaan kuvaa tieteen- ja tutkimuksen alaa.

Opetushallituksen sivuilla kuvataan varhaiskasvatusta lapsen suunnitelmallisena ja tavoitteellisena kasvatuksen, opetuksen ja hoidon muodostamana kokonaisuutena. Opetushallituksen mukaan varhaiskasvatuksessa painottuu erityisesti pedagogiikka. (Opetushallitus, [viitattu 9.1.2018].)

Hujalan, Nivalan, Puroilan ja Parilan (2007, 31) teoksessa nostetaan esiin oppiminen varhaiskasvatuksessa. Oppimisen pedagogiikan arvioidaan olevan yksi keskeisimmistä tutkimuksen ja kehittämisen kohteista varhaiskasvatuksessa. Teoksessa tuodaan ilmi uuden oppimisen tutkimuksen nostavan tarkasteluun lapsinäkökulman. Aiempien tapojen tilalle halutaan nostaa siis lapsesta lähtevä oppimisen pedagogiikka.

Varhaiskasvatuksen pedagogiikkaan vaikuttavat ja heijastavat kulttuuriset muutokset. Tämä vaikuttaa esimerkiksi pedagogiikan toteuttamiseen ja kehittämiseen. Varhaiskasvatuksen pedagogiikka määrittyykin varhaislapsuuden julkisten instituutioiden toimintana. Tämä puolestaan tarkoittaa sitä, että julkisille kasvatusinstituutioille

eri aikoina asetetut tehtävät muovaavat omalta osaltaan niissä toteutuvaa pedagogiikkaa. Siihen vaikuttaa esimerkiksi se, ketkä varhaiskasvatuksessa työskentelevät, millaiset vahvuudet heillä ovat pedagogisina toimijoina sekä millaista koulutusta heiltä edellytetään. Vaikka varhaiskasvatuksessa toimintaa säädellään eri lakien ja asetusten kautta, jää ammattilaisille kuitenkin melko paljon valtaa päättää arjen pedagogista ratkaisuista. (Karila & Lipponen 2013, 9.)

Varhaiskasvatus on lapsen eri elämänpiireissä tapahtuvaa kasvatuksellista vuorovaikutusta. Lapsen vanhemmilla on ensisijainen kasvatusoikeus ja kasvatusvastuu. Varhaiskasvatuksessa nousevat esiin lasten, varhaiskasvatuksen henkilökunnan ja vanhempien vuorovaikutus sekä kasvatuksellinen kumppanuus. Varhaiskasvatusta toteutetaan yhteistyössä lasta ja perhettä palvelevan verkoston kanssa, mikä on todella laaja. Tässä ovat osallisina esimerkiksi sosiaali-, terveys- ja opetustoimi. Myös erilaiset lapsi- ja perhetyötä tekevät järjestöt, yhteisöt ja seurakunnat varhaiskasvatuspalveluineen ovat osallisina lapsen varhaiskasvatuksessa. (Varhaiskasvatuksen valtakunnalliset linjaukset 2002, 9.)

Varhaiskasvatusta annetaan päiväkodeissa, perhepäivähoidossa tai muuna varhaiskasvatuksena, josta esimerkkinä kerho- tai leikkitoiminta. Näistä toimintamuodoista päiväkodeissa toteutuva varhaiskasvatus on yleisin. Päiväkodeissa toiminta on ryhmämuotoista. Nämä toimintamuodot eroavat toisistaan muun muassa oppimisympäristöltään, resursseiltaan, henkilöstön koulutukselta ja koulutusvaatimuksilta, henkilöstörakenteilta, lapsiryhmien koolta sekä lasten ja henkilöstön väliseltä suhdeluvulta. Huoltajille annetaan riittävästi tietoa jokaisesta toimintamuodosta ja heidän kanssaan neuvotellaan yhdessä siitä, mikä varhaiskasvatuksen toimintamuoto vastaa parhaiten lapsen tarpeita ja etua. (Varhaiskasvatuksen tehtävä ja yleiset tavoitteet, [viitattu 13.1.2018].) Yk:n lapsen oikeuksien yleissopimuksessakin korostetaan kuinka kaikissa julkisissa ja yksityisen sosiaalihuollon, tuomioistuimen, hallintoviranomaisten tai lainsäädäntöelimien toimissa, jotka koskevat lapsia, on ensisijaisesti otettava huomioon lapsen etu. (Yk:n lapsen oikeuksien yleissopimus, [viitattu 13.1.2018].) On mielestämme tärkeää nähdä ja miettiä lapsen näkökulmasta, mikä toimintamuoto on hänelle paras.

3.2 Varhaiskasvatusta ohjaavat säädökset

Varhaiskasvatussuunnitelman perusteissa kuvataan varhaiskasvatusta yhteiskunnallisena palveluna, jolla on monta eri tehtävää. Varhaiskasvatuksen tehtävä on esimerkiksi edistää lasten kokonaisvaltaista kasvua, kehitystä ja oppimista yhteistyössä lapsen huoltajien kanssa. Varhaiskasvatusta kuvataan myös lasten tasa-arvoa ja yhdenvertaisuutta edistävänä ja syrjäytymistä ehkäisevänä palveluna. Varhaiskasvatus tukee huoltajia lapsen kasvatustyössä ja mahdollistaa heidän osallistumisensa työelämään tai opiskeluun. Varhaiskasvatuksen tavoitteena on, että varhaiskasvatuksessa opitut tiedot ja taidot vahvistavat lasten osallisuutta ja aktiivisuutta yhteiskunnassa. (Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2016, 14.)

Opetus- ja kulttuuriministeriö vastaa varhaiskasvatukseen liittyvästä yleisestä suunnittelusta, ohjauksesta sekä valvonnasta. Näiden lisäksi myös lainsäädännön valmistelut kuuluvat opetus- ja kulttuuriministeriölle. Varhaiskasvatusta ohjaa lainsäädäntö, joka muodostuu eri laeista. (Opetus- ja kulttuuriministeriö, [viitattu 13.1.2018].)

Varhaiskasvatusta ohjaavat monet lait, asetukset ja säädökset. Esimerkiksi varhaiskasvatuslaki (L 19.1.1973/36), jonka tarkoituksena on määritellä ja asettaa tavoitteet varhaiskasvatukselle. Asetus lasten päivähoidosta (A 16.3.1973/239) sisältää puolestaan säännöksiä esimerkiksi päivähoitoon liittyvien hakemusten käsittelystä ja hakuajoista, hoito- ja kasvatushenkilökunnan sekä lasten välisestä suhdeluvusta. Perusopetuslaissa (L 21.8.1998/628) säädetään aamu- ja iltapäivätoiminnasta, esiopetuksesta ja perusopetuksesta. Laki yksityisistä sosiaalipalveluista (L 22.7.2011/922) ohjaa yksityisen päivähoidon järjestämiseen liittyvistä luvista, ilmoituksista ja valvonnasta. Näiden lisäksi on vielä esimerkiksi maksuihin, taloudelliseen tukeen ja palveluihin liittyviä säädöksiä, henkilökuntaan liittyviä säädöksiä sekä varhaiskasvatuksen rahoitukseen liittyviä säädöksiä. (Opetus- ja kulttuuriministeriö, [viitattu 13.1.2018].)

Maksuihin, taloudelliseen tukeen ja palveluihin liittyvissä säädöksissä ohjaa laki sosiaalihuollon asiakkaan asemasta ja oikeuksista (L 22.9.2000/812). Tämän asiakaslain tarkoituksena on edistää asiakaslähtöisyyttä sekä asiakassuhteen luottamuk-

sellisuutta, jotta asiakas saa oikeutta sekä hyvää palvelua ja kohtelua. Laki varhaiskasvatuksen asiakasmaksuista (L 1503/2016) sisältää säädökset varhaiskasvatuksen maksun määräämisestä, kuukausimaksusta, tulorajoista ja kunnan perimän maksun ylärajasta. Tämä laki sisältää lisäksi säännökset maksun perusteina olevista tuloista ja edellytyksistä maksun perimättä jättämiseen tai sen alentamiseen. Laissa lasten kotihoidon ja yksityisen hoidon tuesta (L 20.12.1996/1128) säädetään alle kouluikäisen lapsen vanhempien oikeudesta varhaiskasvatuksen vaihtoehtona suoritettavaan taloudelliseen tukeen. Lasten kotihoidon tuen ja yksityisen hoidon tuen valtion hallinnon tehtävistä vastaa sosiaali- ja terveysministeriö. (Opetus- ja kulttuuriministeriö, [viitattu 13.1.2018].)

Henkilöstöön liittyvissä säädöksissä ohjaa laki sosiaalihuollon ammatillisen henkilöstön kelpoisuusvaatimuksista (L 29.4.2005/272) ja valtioneuvoston asetus sosiaalihuollon ammatillisen henkilöstön kelpoisuusvaatimuksista (A 29.7.2005/608) kumottua lakia, sovelletaan edelleen varhaiskasvatuksessa esimerkiksi lastentarhanopettajan ja muun varhaiskasvatuksessa toimivan henkilöstön kelpoisuusvaatimuksiin. Asetuksessa säädetään tarkemmin kelpoisuudesta erityislastentarhanopettajan tehtävään. Laki lasten kanssa työskentelevien rikostaustan selvittämisestä (L 14.6.2002/504) edellyttää, että lasten kanssa työskentelevät toimittavat työnantajalle tätä tarkoitusta varten pyydetyn rikosrekisteriotteensa. Lastensuojelulaki (L 13.4.2007/417) sisältää puolestaan säännökset lapsi- ja perhekohtaisesta lastensuojelusta sekä ennaltaehkäisevästä lastensuojelusta. Tässä laissa säädetään palvelujen kehittämisestä kasvatuksen tukemiseksi. Lastensuojelulaissa on säädetty sosiaali- ja terveydenhuollon, koulutoimen sekä muiden viranomaisten velvollisuudesta lastensuojelu- ja rikosilmoituksen tekoon. (Opetus- ja kulttuuriministeriö, [viitattu 13.1.2018].)

Varhaiskasvatuksen rahoitukseen liittyvissä säädöksissä ohjaa laki kunnan peruspalvelujen valtionosuudesta (L 29.12.2009/1704). Kyseistä lakia sovelletaan käyttökustannuksiin myönnettävään valtionosuuteen muun muassa perusopetuslaissa ja varhaiskasvatuslaissa määriteltyihin kuntien eri tehtäviin. Laki opetus- ja kulttuuritoimen rahoituksesta (L 29.12.2009/1705) ja valtioneuvoston asetus opetus- ja kulttuuritoimen rahoituksesta (A 29.12.2009/1766) säättää muun muassa perusopetus-

laissa tarkoitettua toimintaa varten myönnettävistä valtionosuuksista ja -avustuksista. Valtionavustuslaissa (L 27.7.2001/688) säädetään perusteista ja menettelyistä, joita noudatetaan myönnettäessä valtionavustusta toiminnan tai esimerkiksi hankkeen avustamiseksi. (Opetus- ja kulttuuriministeriö, [viitattu 13.1.2018].)

Opetus- ja kulttuuriministeriön lisäksi aluehallintovirasto (AVI) hoitaa varhaiskasvatuksen eri informaatio- ohjaus- ja kehittämistehtäviä. AVI edistää myös perusoikeuksien ja oikeusturvan toteutumista ja peruspalvelujen saatavuutta. Aluehallintovirastolle kuuluu lisäksi lasten varhaiskasvatuksen suunnittelu, ohjaus ja valvonta toimialueellaan. Tämän lisäksi aluehallintovirasto tekee yksityisten päiväkotien toiminnan aloituksesta, muutoksesta ja lopettamisesta rekisteröintipäätöksen. (Aluehallintovirasto 2017.)

3.3 Varhaiskasvatuksen tavoitteet

Varhaiskasvatukselle on asetettu valtakunnalliset tavoitteet, jotka on säädetty varhaiskasvatuslaissa. Varhaiskasvatuslaki tuli voimaan 1.8.2015 (Opetusalan ammatitjärjestö, [viitattu 28.1.2018]). Varhaiskasvatuslain (L 19.1.1973/36, 1 Luku, 2a §) mukaan varhaiskasvatuksen tavoitteena on edistää lapsen iän ja kehityksen mukaista kasvua, kehitystä ja hyvinvointia. Varmistetaan, että lapsella on turvallinen ja ikäänsä nähden sopiva kasvu ja oppimisympäristö. Pedagogisen toiminnan toteuttaminen ja myönteiset oppimiskokemukset ovat lapselle tärkeitä ja osana varhaiskasvatuksen tavoitteita. Tavoitteena on myös turvata lasta kunnioittava toimintatapa, luoda pysyvät vuorovaikutussuhteet niin lasten kuin varhaiskasvatushenkilöstön välille, jotka mahdollistavat esimerkiksi lasten välisten kaverisuhteiden syntymisen. Varhaiskasvatuksen tavoitteena on antaa jokaiselle lapselle yhdenvertaiset mahdollisuudet varhaiskasvatukseen, edistää sukupuolten tasa-arvoa, antaa valmiuksia lapsille ymmärtää ja kunnioittaa yleistä kulttuuriperinnettä, kuin myös jokaisen kielellistä, kulttuurista, uskonnollista ja katsomuksellista taustaa. Varhaiskasvatuksen tärkeä tavoite on tunnistaa lapsen yksilöllisen tuen tarve ja järjestää lapselle tarkoituksenmukaista tukea. Tavoitteena on kehittää lapsen yhteistyö- ja vuorovaikutustaitoja, joka ilmenee siinä, että lapsi kykenee toimimaan vertaisryhmässä ja yhteiskunnan jäsenenä sekä kunnioittamaan toisia ihmisiä. Varhaiskasvatuksessa

kuunnellaan lasta ja annetaan hänelle mahdollisuus vaikuttaa häneen koskevissa asioissa, sillä tämä vahvistaa esimerkiksi lapsen itsetuntoa.

Nämä edellä mainitut tavoitteet ohjaavat varhaiskasvatussuunnitelman laadintaa, toteuttamista ja arviointia. Huoltajille järjestetään mahdollisuus osallistua ja vaikuttaa lapsensa varhaiskasvatukseen suunnitteluun, toteuttamiseen ja arviointiin. Tämän lisäksi huoltajille järjestetään mahdollisuus osallistua säännöllisesti paikallisen ja yksikkökohtaisen varhaiskasvatukseen suunnitteluun ja arviointiin. (Varhaiskasvatussuunnitelman perusteet 2016, 15–16.) Mielestämme tämä mahdollistaa sen, että varhaiskasvatus on tavoitteellista toimintaa, joka tukee lapsen turvallista kasvua ja kehitystä.

Varhaislapsuutta kuvataan merkittävänä elämänvaiheena, jossa lapsi elää ja kasvaa osana ja osaksi yhteisöään sekä ympäröivää yhteiskuntaa. Varhaiskasvatukseen osallistumisesta on tullut merkittävä osa lapsen elämää nykypäivänä. Nähdäänkin, että koko ajan on vahvistunut käsitys siitä, että laadukkaalla ja tavoitteellisella varhaiskasvatuksella on positiivisia vaikutuksia niin yksilöille kuin myös yhteiskunnalle. Varhaiskasvatuksen vaikuttavuutta voidaan tarkastella monesta eri näkökulmasta. Yksi näkökulma varhaiskasvatukseen panostamiseen on investointi tulevaisuuteen. Keskeistä tässä kuitenkin on se, mitkä valmiudet lapsi saa varhaiskasvatuksesta koulunkäyntiin, myöhemmin työelämäänsä tai yhteiskuntaan osallistumiseen. (Vaikuttava varhaiskasvatus 2006, 4.) Early Childhood Education -artikkelissa (Education Corner, [viitattu 30.3.2018]) nostetaan esiin, että nykytutkimuksen mukaan kahdeksan ensimmäisen elinvuoden aikana aivot kehittyvät merkittävästi. Tämän kehityksen aikana useimmat lapset oppivat esimerkiksi aktiviteetteja sekä erilaisia leikkejä. Tutkimus on osoittanut lisäksi sen, että varhaislapsuuden aivojen kehitys liittyy koulutukseen, joten vanhempien tulisi alkaa varhaisessa vaiheessa kasvattaa lapsiaan sekä vaatimaan heiltä ikätason mukaisia asioita. Lapset, jotka alkavat saada varhain koulutusta, kokevat yleensä tunne- ja sosiaalisen kehittymisen. Tästä syystä varhaiskasvatus voi vaikuttaa pysyvästi koko elämän ajan.

Varhaiskasvatus on vahvasti lapsen hyvinvoinnin, kehityksen ja oppimisen tukena. Varhaiskasvatukseen arjessa lapsille ovat tärkeitä niin kaverisuhteet ja leikki kuin myös aktiivinen ja liikunnallinen toiminta. On todettu, että varhaiskasvatus tuottaa

merkittäviä hyötyjä kielen ja kognitiivisten taitojen kehitykselle. Osallistumisen on esimerkiksi havaittu parantavan lapsen kouluvalmiutta ja myöhempää menestystä koulussa. Näiden lisäksi on myös havaittu varhaiskasvatuksella olevan positiivisia vaikutuksia lasten sosioemotionaalisten taitojen kehitykseen. Se ilmenee esimerkiksi siinä, että lapset jotka ovat osallistuneet varhaiskasvatukseen, ovat esimerkiksi itsenäisempiä, mukautuvampia ja yhteistyötaitoisempia. Varhaiskasvatuksella on havaittu olevan kasvatustehtävän rinnalla merkittävä työvoimapoliittinen ja perhepoliittinen tehtävä, sillä varhaiskasvatus mahdollistaa lapsen huoltajien osallistumisen työelämään tai opiskeluun. (Vaikuttava varhaiskasvatus 2006, 4–6.) Monica Selandin ja Ellen Beate Hansen Sandseterin artikkelissa (20.2.2015) ”One- to three-year-old children’s experience of subjective wellbeing in day care” on tutkittu lasten kokemuksia päivähoiton subjektiivisesta hyvinvoinnista. Tutkimustuloksista kävi ilmi, että 1–3-vuotiaat ilmentävät selkeää hyvinvointia ja iloa esimerkiksi silloin, kun he omistautuvat sosiaaliseen vuorovaikutukseen ja leikkiin. Hyvinvointia ilmaistaan tilanteissa, joissa lapsi nähdään, ymmärretään ja tunnustetaan henkilöksi, jolla on omat aikomukset, tarpeet ja mieltymykset. Tämä kuvastaa esimerkiksi sitä, että varhaiskasvatus antaa lapselle valmiuksia ja taitoja, joita hän tulee tulevaisuudessa tarvitsemaan.

Vaikuttavassa varhaiskasvatuksessa kuvataan laadukkaan varhaiskasvatuksen kasvattavan sekä yksittäisen lapsen että koko väestön inhimillistä pääomaa. Varhaiskasvatus esimerkiksi tasoittaa eri taustoista tulevien lasten vaihtelevia lähtökotia ja vähentää muun muassa yhteiskunnallista eriarvoisuutta. Varhaiskasvatuksessa opituilla asioilla on pitkäkestoinen ja kauaksi tulevaisuuteen ulottuva vaikutus. (Vaikuttava varhaiskasvatus 2006, 6.) Edellä mainitut asiat jokaisen varhaiskasvatuksessa työskentelevän olisi hyvä hahmottaa, sillä ne luovat kuvaa jo siitä, miksi varhaiskasvatusta on ja mihin sillä pyritään. Perusasioiden hahmottaminen ja ymmärtäminen tukevat mahdollisuutta toteuttaa laadukasta ja tavoitteellista varhaiskasvatusta.

3.4 Työskentely varhaiskasvatuksessa

Päivähoidossa työ on kokonaisvaltaista kasvatusta, ohjausta, huolenpitoa ja hoitoa päivän eri tilanteissa. Päivähoidossa huolehditaan lapsen fyysisestä ja emotionaalista turvallisuudesta, monipuolisesta ravinnosta, lapselle tärkeästä säännöllisestä päivärytmistä, levosta ja liikunnasta. Käytännössä työ on lapsen perushoitoa ja -hoivaa, mutta lisäksi työhön kuuluu leikkimisen ja askartelun ohjaamista, ulkoilun valvomista, lasten auttamista siirtymätilanteissa kuten pukeutumisessa, ruokailussa ja vuoropuhelua vanhempien kanssa. Päivähoidossa järjestetään lapsen kasvun ja kehityksen tukemiseksi viriketoimintaa. Päivä- ja viikko-ohjelmiin on tavoitteena sisällyttää monenlaista toimintaa kuten musiikkia, liikuntaa, leikkiä, lukemista ja tutustumiskäyntejä. (Ammattinetti, [viitattu 28.1.2018].)

Varhaiskasvatuksessa työskentelyä kuvataan moniammatilliseksi tiimityöskentelyksi, yhteistyötä tehdään lapsen, lapsen huoltajien, koko lapsiryhmän, työyhteisön ja yhteistyökumppaneiden kanssa. Hyvät vuorovaikutus- ja ohjaustaidot ovat tällä alalla yksi keskeisimmistä osaamisista. Lapsiryhmässä pedagoginen vastuu on lastentarhanopettajalla, mutta lastenhoitajan työnkuvaan kuuluvat myös toiminnan suunnittelu, toteutus ja arviointi. Varhaiskasvatuksen lastenhoitajaksi ovat päteviä lähihoitajat, joilla on sosiaali- ja terveystieteiden perustutkinto sekä lastenohjaajat, joilla on lapsi- ja perhetyön perustutkinto. (Lähihoitaja lasten varhaiskasvatuksessa, [viitattu 28.1.2018].)

Asetuksessa (A 16.3.1973/239) lasten päivähoitosta säädetään päiväkodin ja perhepäivähoidon suhdeluista. Tämän tarkoituksena on määritellä, kuinka monta kasvattajaa tarvitaan lapsiryhmää kohden varhaiskasvatuksessa. (Henkilöstömitoitus varhaiskasvatuksessa, [viitattu 28.1.2018].) Päivähoidon turvallisuussuunnitelmassa (2008, 55) kuvataan ammattitaitoisen hoito- ja kasvatushenkilöstön riittävän määrän olevan keskeisimpiä päivähoiton turvallisuuteen vaikuttavia tekijöitä. Asetuksessa säädetyn henkilöstömitoituksen tarkoitus on turvata lapsen hyvä hoito ja vastata lapsen yksilöllisiin tarpeisiin.

Varhaiskasvatuksessa käydään paljon keskusteluita, joita kuvataan ammatillisina tilanteina. Keskustelut alkavat kohtaamisesta, ja esimerkiksi päiväkodissa kohtaamiset ja keskustelut sijoittuvat pitkin päivää. Luonteeltaan nämä kohtaamiset voivat

olla lyhytkestoisia, kuten tuomis- ja hakutilanteet, tai ennalta sovittuja tapaamisia, jolloin ne ovat pidempikestoisia. Tällaisia keskusteluja ovat esimerkiksi varhaiskasvatuskeskustelut, pedagogiset tiimipalaverit ja yhteistyökeskustelut. Osa varhaiskasvatuksen keskusteluista sijoittuu aikuisten työn kehittämiseen tai oppimiseen liittyviin tavoitteisiin, tällaisia ovat esimerkiksi kehityskeskustelut ja ohjauskeskustelut. Näiden kaikkien keskusteluiden tavoitteena kuitenkin on varhaiskasvatuksen perustehtävän toteutuminen eli lapsen kasvun ja kehityksen edistäminen. (Nummenmaa & Karila 2011, 13.)

Huttusen (1977, 61–62) toteuttamassa päivähoitohenkilöstön toimenkuvatutkimuksessa lastentarhanopettajat pitivät tärkeimpinä tehtävinä työssään lasten toiminnan suunnittelua ja valmistelua, lauluhetkien vetämistä ja laulujen opetusta, keskustelua ja seurustelua lasten vanhempien kanssa. Lasten yksilöllinen huomiointi ja seurustelu lasten kanssa, ulkoilu- ja toimintatuokion ohjaaminen, askartelun, piirtämisen ja maalaamisen ohjaaminen, ruokailut sekä henkilöstöön liittyvät asiat koettiin tärkeiksi. (Rouvinen 2007, 28.) Lasten kanssa työskenneltäessä pitkäjänteisyys, rauhallisuus, kärsivällisyys ja kyky ymmärtävään ohjaukseen ovat tärkeitä ominaisuuksia kasvattajalta. (Lähihoitaja lasten varhaiskasvatuksessa, [viitattu 29.1.2018].)

3.5 Laatu varhaiskasvatuksessa

Laadun kehittäminen on yksi keskeisimmistä teemoista eri organisaatioissa. Varhaiskasvatuksessa tärkeää on laadunhallinta eli laatutyö, jonka arvioinnin keskeisimpänä tavoitteena on varhaiskasvatustoiminnan kehittäminen ja laadukkaan toiminnan ylläpitäminen. Kun tiedetään millaista on hyvä varhaiskasvatus, voidaan ryhtyä laadunhallintaan ja arviointiin. Ei voida puhua laadunhallinnasta, jos ei ole olemassa keinoa erottaa hyvää laatua huonosta. Päivähoidon yhtenä keskeisimpänä ongelmana laadunhallinnassa on ollut tunnistaa hyvä arviointiperusta sekä kokonaan sen selkeä puuttuminen. On asetettu valtakunnalliset tavoitteet, millaista päivähoidon tulisi olla ja mihin sillä pyritään. Varhaiskasvatusta ohjaavista laeista ja asetuksista löytyvät myös laatuvaatimusten perusteet. Jokaisen kunnan ja yksikön tulee huolehtia siitä, että kaikki lainsäädäntöön pohjautuvat vaatimukset toteutuvat. (Hujala ym. 1999, 1.)

Hujala ym. (1999, 54) mainitsevat myös, että laadun käsitteelle ei ole yhtä ainoaa oikeaa tapaa määritellä sitä. Laatua voidaan pohtia eri näkökulmista, minkälaista varhaiskasvatustoiminnan tulisi olla suhteessa eri tekijöihin, millaista on laadukas yhteistyö vanhempien kanssa tai laadukas oppimisympäristö. Portell ja Malin (2007, 12) korostavat varhaiskasvatuksen laadun olevan arjen toimintaa, jota arvioidaan yhdessä varhaiskasvattajien, lasten ja vanhempien kanssa. Jokaisella arvioijalla on oma käsityksensä ja toiveensa siitä, millaista varhaiskasvatuksen tulisi olla ja mitkä ovat keskeisiä asioita varhaiskasvatuksen laadussa. Laatutyön määrittelemisessä ja sen arvioinnissa tärkeää on yhteisen arvopohjan rakentuminen, yhteinen näkemys lapsesta, sekä kasvatuksesta ja oppimisesta.

Laatu määreytyy mielestämme hyvän perehdytyksen ja työyhteisön avulla. Seuraavassa luvussa tulemme käsittelemään perehdytystä ja työhyvinvointia, jotka ovat edellytyksenä laadukkaalle ja onnistuneelle varhaiskasvatukselle.

4 PEREHDYTYKSEN JA TYÖHYVINVOINTI OSANA VARHAISKASVATUSTA

Tässä luvussa käsittelemme perehdytystä, kuvaamme, mitä perehdytys on ja mitä siihen kuuluu. Varhaiskasvatuksessa perehdytys on suuressa roolissa, sillä perehdytyksen avulla pystytään vaikuttamaan laatuun ja työhyvinvointiin. Tässä luvussa tuomme esiin perehdytyksen kokonaisuuden, johon kuuluu suunnittelu, toteutus ja tavoitteet. Tämän lisäksi kuvaamme työhyvinvointia, mitä se on ja mitkä asiat siihen vaikuttavat, työpahoinvointia sekä keinoja työhyvinvoinnin kehittämiseen ja edistämiseen.

4.1 Perehdytyksen määrittely

Varhaiskasvatuksen työpaikalla tapahtuvaa vastaanottoa ja alkuohjausta kutsutaan perehdyttämiseksi. Keskeisin tavoite on saada uusi työntekijä tuntemaan, että hän kuuluu tärkeänä osana uuteen työyhteisöön. Järjestelmällistä toimintaa, joka tähtää työtehtävien hallintaan ja omaksumiseen, kutsutaan työnopastukseksi, joka mahdollistaa myös itsenäisen työskentelyn. Perehdyttämistä ei liitetä pelkästään uuden työsuhteen alkuun, vaan sitä käytetään myös silloin, kun työntekijää perehdytetään entisessä työpaikassa uusiin työtehtäviin, tai työntekijä on ollut pitkään poissa työympäristöstä. (Kupias & Peltola 2009, 18.)

Lähes jokaisella työpaikalla on arkipäiväistä työntekijöiden vaihtuminen ja uusien työntekijöiden saapuminen työyksikköön. Uudet työntekijät voivat tulla sijaistamaan sairauslomalaisia, äitiyslomalle tai vanhempainvapaille jääviä tai siirtyä eläkkeelle jäävän virkaan. Joskus tilanteet voivat olla yllättäviäkin, ja uusi työntekijä voi saapua työyhteisöön jopa saman päivän aikana. Tutustuakseen työtehtäviin, työolosuhteisiin, työtovereihin ja työympäristöön, tarvitsee uusi työntekijä perehdytystä. (Surakka 2009, 72.) Varhaiskasvatuksessa sijaisten vaihtuvuus voi olla suurta. Olemme huomanneet, että sairastamista on paljon varhaiskasvatuksessa, ja tämän johdosta työyksikössä voi olla montakin sijaista samanaikaisesti. On tärkeää, että sijaiset pääsevät nopeasti työhön kiinni lyhyen mutta ytimekkään perehdytyksen jälkeen.

Työturvallisuuskeskus (2007, 2) esittää perehdyttämisen olevan sitä, että perehdytettävä oppii tuntemaan hyvin työpaikkansa sekä sen toiminta-ajatuksen, unohtamatta työpaikan toimintatapoja ja toimintaperiaatteita. Uuden työntekijän tulee perehdytyksen avulla oppia tuntemaan työpaikkansa esimiehet, työtoverit ja tärkeimmät eli asiakkaat. Perehdytyksessä on tärkeää myös työnopastus eli perehdytettävän tulee oppia työtehtävänsä ja tietää niihin liittyvät riskit ja turvallisuusohjeet sekä ymmärtää mitä hänen työltään odotetaan ja mikä vastuu koko työyhteisön toiminnassa on. Perehdyttäminen koostuu kahdesta eri osa-alueesta, työhön perehdyttämisestä sekä työyhteisöön, yritykseen ja talon tapoihin perehdyttämisestä.

Surakan (2009, 72) mukaan uudella työntekijällä on odotuksia perehdytyksen suhteen. Uuteen työpaikkaan astuminen ei ole helppoa, ja se herättää monenlaisia tunteita. Usein ensimmäinen työpäivä saattaa jännittää uutta työntekijää ja ehkä hieman myös pelottaa. Uusia ihmisiä voi ensimmäisen päivän aikana tulla hänelle vastaan kymmeniä, joiden nimet tulisi opetella. Työyhteisössä saatetaan käyttää asiakkaiden ja potilaiden hoitoon tai tarpeeseen liittyvää sanastoa ja jotkut lyhenteet voivat alkuun tuntua oudoilta ja hämmästyttäviltä. Ensimmäiset päivät uudessa työyhteisössä ovat rankkoja ja väsyttäviä, sillä uuden työntekijän tulee olla jatkuvasti valppaana, ja hänen tulee oppia paljon uusia asioita ja pitää ne mielessä.

Hyvä perehdyttäminen on monipuolista, ja sisältää erilaiset käytännön toimet helpottaakseen työssä aloittamista sekä uuden työntekijän varsinaisen opastuksen työtehtäviin ja työympäristöön. Hyvässä perehdytyksessä otetaan huomioon uuden työntekijän osaaminen ja pyritään hyödyntämään sitä mahdollisimman paljon jo perehdyttämisprosessin aikana. Uuden työntekijän osaamisesta voivat hyötyä niin työnantaja, koko työyhteisö kuin tietysti uusi työntekijä itsekkin. Kaikkia näitä tahoja auttaa onnistumaan hyvä perehdytys. (Kupias & Peltola 2009, 19.) Surakka (2009, 72) mainitsee perehdytyksen alkuvaiheen olevan erittäin tärkeä. Muutamat ensimmäiset päivät uudessa työpaikassa ovat merkittäviä ja niistä saadut kokemukset jaetaan yleensä läheisten kesken. Laajalle joukolle muodostuu näin ollen käsitys työyhteisöstä ja työnantajasta. Ensimmäisten päivien aikana saadut huonot kokemukset saattavat jäädä muistikuviiin ikuisiksi ajoiksi. Käsitystä voi olla vaikea myöhemmin muuttaa, sillä yleensä huonot kokemukset ja huono kohtelu jäävät mieleen

paremmin kuin hyvät asiat. Varsinkin aluksi työntekijä hakee hyväksyntää ja arvostusta työyhteisöltä. Työntekijän hyväksyntä ja arvostus toteutuvat työyhteisössä, jossa aidosti kunnioitetaan ja arvostetaan toisia ihmisiä.

4.2 Perehdytyksen tavoite, suunnittelu ja toteutus

Perehdytyksellä on aina tavoite. Sen avulla on tarkoituksena antaa uudelle työntekijälle kokonaiskuva organisaatiosta ja sen toiminnasta sekä työyksikön toiminnasta. Hyvän perehdytyksen avulla pyritään ehkäisemään mahdollisia työtehtävissä syntyviä virheitä sekä kasvatetaan paineensietokykyä. Perehdytyksen avulla edistetään uuden työntekijän suoriutumista mahdollisimman hyvin työtehtävistään ja viihtymistä työssä. Yksi tavoitteista on myös se, että työntekijä motivoituu aktiiviseksi työyhteisön jäseneksi. Motivoitunut, osaava ja hyvin perehdytetty työntekijä vaikuttaa myös omalta osaltaan työpaikan ilmapiiriin myönteisesti. Yksilön ja organisaation etu on yksi perehdytyksen tavoitteista. Uusi työntekijä tulee saada omaksumaan organisaation toimintatavat ja kulttuuri sekä saada organisaation täysivaltaiseksi jäseneksi. Perehdytyksellä on myönteinen vaikutus työn tuottavuuteen, laatuun, työturvallisuuteen sekä hyvään yhteistyöhön. (Surakka 2009, 77–78.) Perehdyttämistä ohjaa myös lainsäädäntö. Laeissa on monia määräyksiä ja viittauksia perehdyttämiseen. Työsopimuslaki, työturvallisuuslaki ja laki yhteistoiminnasta yrityksissä käsittelevät erityisesti perehdyttämistä. (Kupias & Peltola 2009, 20.)

Perehdytys tulisi suunnitella huolellisesti ennen sen aloittamista. Suunnitelmallisuus tuo tehokkuutta ja järjestelmällisyyttä perehdyttämiseen ja näin ollen se saadaan vieläkin johdonmukaisemmaksi ja lopputulos on parempi. Perehdytyksen suunnittelun rinnalla tulee suunnitella ja miettiä myös sitä, miten oppimista seurataan ja miten se varmistetaan. (Työturvallisuuskeskus 2007, 6–7.)

Jokaiselle uudelle työntekijälle tulee suunnitella ja laatia kirjallinen perehdytysuunnitelma, mainitsee Surakka (2009, 73). Surakan mukaan perehdytysuunnitelma tulee olla yksilöllinen ja tehdä yhteistyössä uuden työntekijän ja perehdytyksen ohjaajan kanssa. Perehdytysuunnitelmassa tulee ottaa myös huomioon aikaisempi työkokemus sekä mahdollisista harjoittelupaikoista hankittu kokemus. Surakka (2009,

74) painottaa myös, että perehdytysuunnitelmaan tulee liittää aikataulu, jonka mukaan edetään. Työyksiköstä ja työmäärästä riippuen perehdytysvaihe voi kestää päivistä viikkoihin tai jopa kuukausiin.

Työturvallisuuskeskus (2007, 9) korostaa perehdytyksen alkavan jo työhönottovaiheessa eli työhaastattelussa, jossa työnhakijan kanssa keskustellaan yrityksestä ja työhön liittyvistä asioista, kuten asiakkaista, organisaatiosta, työsuhteasioista ja talon tavoista. Surakka (2009, 74) taas on sitä mieltä, että perehdytys alkaa heti työsuhteen alkaessa, ensimmäisenä työpäivänä. Kupiaksen ja Peltolan (2009, 19) mukaan esimies on viime kädessä vastuussa perehdyttämisestä, mutta siihen osallistuvat usein muut tahot, kuten nimetyt perehdyttäjät, henkilöstöammattilaiset ja työyhteisön jäsenet. Kaikilta työyhteisön jäseniltä saatu tieto on arvokasta ja niillä uusi työntekijä pääsee hyvin alkuun.

Surakka (2009, 74–75) kertoo, että perehdyttäjä vapautetaan muista tehtävistä alkupäivien ajaksi, jolloin hän vastaanottaa uuden työntekijän ja aloittaa perehdytyksen hänen kanssaan. Työpaikkakohtaisesti tulee määritellä, miten kauan uusi työntekijä perehtyy, eikä kuulu päivittäiseen työvoimavahvuuteen. Tällöin työvuoroissa tulee olla riittävästi henkilöstöä. Aluksi tulee välttää sitä, ettei uusi työntekijä joudu liian haasteellisiin tilanteisiin, joissa hän voi kokea vielä avuttomuutta ja epävarmuutta. Perehdyttäjän tulee toimia organisaation arvojen, vision ja strategian mukaisesti. Hän on työyhteisön esimerkki ja hänellä on merkittävä rooli saada uusi työntekijä yhdeksi työyhteisön jäseneksi. Perehdytys on hyvä toteuttaa kirjallisen suunnitelman tai perehdytysohjelman avulla, jonka uusi työntekijä saa pitää itsellään. Tämän avulla on hyvä seurata, mitä asioita on käyty läpi ja mitä on vielä edessä. Näiden avulla myös muu työyhteisö, perehdyttäjä ja esimies voivat seurata perehdytyksen etenemistä.

4.3 Perehdytyksen uudet muodot

Perehdytys on kehittynyt teknologian ja digitalisoitumisen myötä. Ennen perehdytysmateriaali miellettiin kansiossa olevaksi. Perehdytyskansio on koettu turvalliseksi perehdytysvälineeksi, ja se on ollut suosiossa monia kymmeniä vuosia. Kansio on

koettu toimivaksi ja siitä ei ole haluttu luopua. Nykypäivänä lähes jokaiselta työpaikalta löytyy edelleen perehdytyskansio. Ajan tasalla pysymisen ja uusimpien ohjeiden päivittämisen kannalta kansio on usein koettu haastavaksi. Perehdytyskansio unohdetaan helposti päivittää, ja siellä lojuu vuosi kausia vanhoja tietoja.

Olemme huomanneet, että nykypäivän teknologisoitumisen ja digitalisoitumisen mukana on käyttöön tullut myös muita perehdytysmuotoja. Sosiaalinen media, kuten Facebook, Twitter sekä YouTube voivat olla myös hyviä apuvälineitä perehdytykseen. Näitä sovelluksia käyttää suurin osa suomalaisista ja sovelluksien avulla voidaan tavoittaa suuriakin määriä ihmisiä. Tekniikkatalouden artikkelissa (Digitaalinen perehdytys toimii työmailla – ”Työntekijät varmempia ja motivoituneita”, 7.9.2017) kerrotaan sähköisestä perehdytysmallista, joka on otettu käyttöön rakennusalalla. Digitaalisessa perehdytyksessä työntekijä tutustuu perehdytysmateriaaliin ja työturvallisuutta koskeviin yleisiin asioihin verkossa, jonka jälkeen tenttii opitut asiat itsekseen. Artikkelin mukaan työpaikoilla on huomattu, että digitaalisen perehdytyksen jälkeen työntekijät ovat motivoituneimpia ja varmempia aloittaessaan työskentelyn. Verkossa tapahtuva perehdytys voidaan tehdä työntekijän omalla äidinkiellällä. Lisäksi digitaalinen perehdytys on helpottanut työnjohtajien arkea, sillä perehdytykseen kuluva aika on pystytty hyödyntämään itse työhön.

4.4 Työhyvinvointi ja sen vastakohta työpahoinvointi

Työhyvinvointi koostuu kokonaisuudesta, jonka muodostaa terveys, työ ja sen mielekkyys, hyvinvointi ja turvallisuus. Hyvä ja motivoiva johtaminen, työyhteisön ilmapiiri sekä työntekijöiden ammattitaito lisäävät työhyvinvointia. Työssä jaksamiseen työhyvinvointi vaikuttaa merkittävästi. Kun voidaan hyvin, työn tuottavuus ja työhön sitoutuminen kasvaa, työyhteisö voi hyvin sekä sairauspoissaolot vähenevät. Työnantajalle sekä työntekijöille kuuluu työhyvinvoinnin edistäminen. Työnantajan tulee huolehtia työympäristön turvallisuudesta, työntekijöiden tasavertaisesta kohtelusta ja hyvästä johtamisesta. Työntekijä on kuitenkin päävastuussa omasta hyvinvoinnistaan sekä työkyvystään, unohtamatta ammatillisen osaamisen ylläpitämistä. Jokainen työntekijä voi itse vaikuttaa työyhteisön myönteiseen ilmapiiriin. Hyvinvointia tulee pitää koko ajan yllä ja sitä täytyy kehittää ja parantaa, esimerkiksi kehittämällä

ammattillista osaamista ja työoloja, työterveyshuollon avulla ja työkykyä ylläpitävällä toiminnalla. (Sosiaali- ja terveysministeriö, [viitattu 30.1.2018].) Varhaiskasvatuksessa työhyvinvointi heijastuu helposti myös lapsiin. Jos työyhteisö voi huonosti, lapset huomaavat, ettei kaikki ole kunnossa. Työyhteisön voidessa hyvin, on ilmapiiri selvästi iloisempi ja lasten kanssa jaksetaan leikkiä ja askarrella.

Työterveyshuolto on tärkein yhteistyökumppani työhyvinvoinnin ylläpitämisessä. Työhyvinvointi koostuu monesta eri osa-alueesta, joka syntyy pääasiassa työn arjessa. Työhyvinvointia edistävä toiminta kohdistuu esimerkiksi henkilöstöön, työympäristöön, työprosesseihin, työyhteisöön tai johtamiseen. Ilman työhyvinvointia yritys voi huonosti, ja sillä on vaikutusta organisaation kilpailukykyyn, taloudelliseen tulokseen ja maineeseen. Työhyvinvoinnin on nähty vaikuttavan myönteisesti yritysten tuottavuuteen, asiakastyytyväisyyteen, sairauspoissaoloihin, työntekijöiden vaihtuvuuteen sekä tapaturmiin. Hyvinvoiva työntekijä tekee työtä innokkaasti, on motivoitunut työhönsä, kokee onnistumisen tunteita, saa näyttää osaamisensa ja taitonsa, tuntee työnsä riittävän haasteelliseksi sekä saa palautetta työstään. (Työterveyslaitos, [viitattu 30.1.2018].)

Työhyvinvointi kattaa sekä fyysisen että henkisen tilan. Fyysiseen jaksamiseen vaikuttavat riittävä päivänvalossa ja ulkoilmassa oleminen, eli asiat joilla on vaikutusta myös kehoosi. Työhyvinvoinnin kannalta on tärkeä tukea myös omaa mielenterveyttä, rentoutumalla ja ottamalla irtiottoja arjesta ja tekemällä itselleen mielekkäitä asioita. Rentoutumista ja muita aktiviteetteja on hyvä tehdä yhdessä työkavereiden kanssa myös vapaa-ajalla. Näin ollen voidaan kehittää työyhteisön yhteenkuuluvuutta. Fyysisen ja psyykkisen hyvinvoinnin tukeminen auttaa luomaan terveen ja hyvinvoivan työilmapiirin. (What is employee wellbeing?, [viitattu 12.4.2018].)

Suonsivu (2011, 59) kuvaa työyhteisön työhyvinvointia toiminnan sujumisella ja mehenkisyydellä. Työyhteisössä tiedonkulku ja vuorovaikutus toimivat tällöin avoimesti ja yhteiseksi koetuista ongelmista uskalletaan ja halutaan puhua. Hyvinvoivalla työyhteisöllä on myös hyvät muutoksen hallintavalmiudet ja käytössä erilaisia ongelmanratkaisuvälineitä. Suonsivu (2011, 60) jatkaa, että moniammatillinen yhteistyö ja yhteisöllisyys rakentavat myös hyvää työhyvinvointia työyhteisössä. Kallasvuo (2012, 83) mainitsee työhyvinvoinnin horjumisen olevan vaarana liian innokkaalla

työntekijällä, joka voi uupua liialliseen työn tekemiseen. Työyhteisössä töitä välttelevää tulisi taas motivoida ja kannustaa vastuun kantamiseen. Jos työyhteisö joutuu jatkuvasti kannattelemaan työntekijöitä ja motivoimaan työn tekemiseen, väsyvä koko työyhteisö ja työn laatu heikkenee.

Työyhteisön terveyttä tukeviksi tekijöiksi on todettu työntekijöiden vaikutusmahdollisuudet työhön ja osallistumismahdollisuudet omaa työtä koskeviin päätöksiin. Mahdollisuus vaikuttaa työpäivän alku- ja loppuajankohtiin, taukojen pitämiseen, lomien ja palkattomien virkavapaiden pitämisen ajankohtiin, yksityisasioiden hoitamiseen työpäivän aikana sekä työvuorojärjestelyihin lisäävät erityisesti naisten hyvinvointia. Useimmiten naiset, jotka käyvät töissä, kantavat ensisijaisen vastuun vapaa-ajallaan perheestä ja kodin askareista. Työelämän joustavuus auttaa heitä selviytymään näistä vastuista hyvinvoivina ja ennen kaikkea terveinä. Työntekijöillä, jotka kokevat päätöksenteot oikeudenmukaisiksi, on riski työpahoinvointiin merkittävästi vähäisempi kuin työntekijöillä, jotka kokevat päätöksien oikeudenmukaisuuden heikoksi. (Vahtera, Kivimäki & Virtanen 2002, 3.)

Työhyvinvoinnin vastakohtana tai puutteellisena työhyvinvointina voidaan tarkastella työpahoinvointia. Usein, kun työyhteisössä puhutaan työhyvinvoinnista, saateen sitä viitata myös työpahoinvoinnin eri ilmentymiin. Johtoryhmissä seurataan tiiviisti työyhteisön sairauspoissaolojen määriä ja pituuksia. Seurataan myös sitä, suuntautuvatko sairauspoissaolojen käyrät ylös- vai alaspäin. Poissaoloseurantotoja vertaillaan edellisiin kuukausiin, vuosiin, muihin organisaatioihin ja muiden maiden poissaolotilastoihin. Näin ollen seurataan siis työpahoinvointia työhyvinvoinnin sijasta. Tarkasteluissa saadaan selville työyhteisö- tai yksilöongelmat. Johtoryhmissä suunnitellaan ja sovitaan kehittämideoita, joiden avulla pienennetään ongelmia. Työpahoinvointi näkyy henkilöstössä väsymyksenä, uupumuksena, masennuksena ja stressinä sekä se vaikuttaa myös sosiaaliseen ja fyysiseen terveyteen. Työyhteisötasolla se saattaa vaikuttaa koko työyhteisön väsymykseen, jolloin työn tehokkuus heikkenee. Seurauksena voi olla sairauslomien lisääntyminen, työyhteisön ilmapiirin heikkeneminen, yleinen pahoinvointi ja tyytymättömyys työhön. (Suonsivu 2011, 14.) Pahoinvoivalle työyhteisölle on ominaista osaamattomuus vuorovaikutustilanteissa, toisten alistaminen, syyllisten etsintä ja syyttely, riidat, epärehellisyys, kateus, kilpailu, salailu, kiusaaminen ja nälviminen. Tällöin työyhteisössä puhutaan

paljon ja tehdään vähän. Pahoinvoivan työyhteisön voi aiheuttaa luonnehäiriöinen työntekijä tai esimies. Työyhteisön jäsenten henkilökohtaisten kemioiden yhteensopimattomuus ja yksilön henkilökohtaiset ongelmat voivat myös aiheuttaa pahoinvointia työyhteisössä. (Vesterinen 2006, 42.)

5 TYÖNTEKIJÖIDEN KOKEMUKSET VARHAISKASVATUKSESSA TYÖHYVINVOINNISTA JA PEREHDYTYKSESTÄ

Tässä luvussa käsittelemme aihealueittain haastatteluista saatuja vastauksia. Analysoimme ja vertailemme haastateltavilta saatuja vastauksia keskenään, tehden niistä yhteenvetoja.

5.1 Työntekijän kokemukset työhyvinvoinnista ja turvallisuudesta

Työhyvinvoinnista puhuttaessa jokainen vastasi sen olevan sitä, että kaikilla on hyvä olla työpaikalla.

No siis koen, että joo kaikilla on hyvä olla työpaikalla. Ja äärettömän tärkeä asia, että kaikki voisi hyvin. (H2)

Työyhteisö koettiin myös tärkeäksi työhyvinvoinnin avaintekijäksi. Työntekijälle tulee välittyä tunne, että on yksi työyhteisön jäsenistä. Aamulla on kiva tulla työpaikalle ja työn sellaista, kun haluaa tehdä.

Työhyvinvoinnin toteutumisesta omalla työpaikalla puhuttaessa kaikki haastateltavat kokevat sen omassa työyhteisössä hyväksi. Talon toinen lapsiryhmä ja sen henkilöstö koetaan vieraammaksi. Myös työntekijöiden vaihtuvuus koetaan vaikuttavan työhyvinvointiin. Uusien ja vanhojen työntekijöiden mielipiteet aiheuttavat ajoittain ristiriitoja.

Mielestäni ihan ookoo, täs on toki, et on paljo työntekijöitä vaihtunu, niin tietenki tuota aina, aina tuota vähä mullistaa. Siis kyllä täällä mun mielestä on hyvä. Etenki ittekki ollu kuitenkin näin vähä aikaa, sitte tavallansa, mut tähän mennessä tuntuu, et täällä on hyvin, hyvä olla. (H2)

Turvallisuuden varhaiskasvatuksessa jokainen koki erittäin tärkeäksi. Turvallisuus merkitsee sitä, että lasten on hyvä olla niin ulkona kuin sisälläkin. Lasten rajoista ja säännöistä kiinni pitämisen lisäksi tärkeänä koetaan myös se, että aikuisillakin on turvallista olla ja että ympäristö on turvallinen työskennellä.

Turvallisuus on sitä että, että tota lasten on turvallista olla ulkona ja sisällä, ja tota aikuiset huolehtii siitä, että se turvallisuus on, on sitä mitä sen pitää olla. ja seon turvallisuus myös sitten niinkun meille aikuisillekin, että täällä, täällä asiat on niin, että, että meillekään ei mitään satu, meillekään ei tuu mitään vahinkoo. työturvallisuutta, niin. (H1)

Ajoittain alkuvaiheessa turvallisuutta koskevat säännöt ja rajat aiheuttavat myös hankalia tilanteita, kun kaikkia sääntöjä ei vielä ole uusilla työntekijöillä tiedossa.

Ajoittain ollu sellasta sillonki ku minä tulin tähän niin että minä en tiennyt kaikkia niitä ulkosääntöjä mitkä oli ollu ei ollu minulle sanottu niin totta kai siinä tuli sitten tällästä että minä tein väärin, väärin kun tuota päästin lapset laskemaan mäestä ja ei olis saanutkaan ja tämmösiä sääntöjä mitä en tiennyt siinä vaiheessa. niin varmasti on sitte niinku muut kokeneet että mitäs tuo tuolla pelleilee, että päästää lapset laskemaan kun ei saakkaan. et siinä on varmasti ollu tälläsiä. (H1)

Nykyisessä työyksikössä jokainen haastateltava kokee turvallisuuden olevan hyvää ja sen toteutuvan niin lapsilla kuin varhaiskasvattajillakin. Turvallisuuteen kiinnitetään huomiota esimerkiksi lasten sängyissä. Ulko- ja sisäsäännöt koetaan hyväksi turvallisuuden edellyttäjäksi sekä retkille lähdettäessä retkisuunnitelman täyttämisen ja heijastinliivien käyttäminen lapsilla.

Kenelläkään haastateltavista ei tule mieleen suuria parannusehdotuksia turvallisuudesta. Yksi haastateltavista kokee turvallisuusriskiksi omalla puolella käytävällä olevan oven, joka voi aiheuttaa vaaratilanteita lapsille. Vaikka vaarallinen ovi tiedostetaan, eivät lapset aina sitä muista leikin ja vauhdikkaan menemisen tiimellyksessä. Varhaiskasvattajat pyrkivät aina ennakoimaan tilanteita, että ne ovat riittävän turvallisia lapsille. Esimerkiksi ulos lähtiessä arvioidaan olosuhteet sekä riittävä henkilöstömäärä lapsiin verrattuna, ettei vaaratilanteita synny. Henkilöstö seuraa tilanteita ja pitää koko ajan mielessä lapsien turvallisuuden.

No ehkä just kaikki säännöt, et ne ois niinku kirjoitettu sillai, mut eihän niit kaikkee pysty kirjottaan, et ne vasta oppii sillai käytännössä. Mut ollaan meki niinku aateltu, et me tehään niinku kaikki uudestaan säännöt, ku on uutta porukkaa, et kaikil ois ne samat säännöt. Mut ei sit oikein. (H3)

Yksi parannusehdotuksista oli sääntöjen kirjoittaminen ylös paperille. Uusien työntekijöiden olisi helppo lukea ja kerrata sääntöjä silloin, kun siltä tuntuu. Hankaluutta

sääntöjen kirjoittamiseen tuottaa se, että kaikkia sääntöjä ei voi kirjoittaa ylös vaan säännöt oppii parhaiten vasta käytännössä.

5.2 Käytännön ohjeet

Käytännön ohjeista kertominen työn alkuvaiheessa oli haastateltavilla ollut erilaista. Yksi haastateltavista ei ollut saanut mitään tietoa käytännön ohjeista eikä tiennyt, missä tärkeimmät asiakirjat sijaitsee.

Minä en saanut. Minä en saanut. Meidän, mun kohdalla sattuu semmonen kämmi tavallaan et siinä oli henkilöitä lähtemässä pois tästä talosta tai ovat nyt tämän kevään pois tästä talosta, siinä siinä kävi varmaan semmonen niinku unohdus et tollekin pitää nämä kaikki näyttää. Että minä, mä oon ollu täälä töissä jo puolitoista kuukautta ennenku mä oon nähnyt perehdytyskansion esimerkiksi. Ei oo kukaa muistanu mainita minulle sitä. Mä oon nyt nähny sen kyllä. Että mun kohdalla on käyny huonosti. Mutta tota mikä osaltaan myös sit taas johtaa just siihen mitä mä aikasemmin sanoin, että minä päästin ne laskemaan tuola koska mä en ollu nähny niitä juttuja kyllä tämä nyt tästä, pikkuhiljaa. Pikkuhiljaa. Et täällä jäi niinku näyttämättä nää asiat näyttämättä mulle kyllä et. Lähinnä nämä paperimuotoiset asiat mitä on. (H1)

Yksi haastateltavista taas koki, että oli saanut tarpeeksi tietoa käytännön ohjeista heti alkuvaiheessa. Suurin osa asioista on kerrottu kuitenkin vasta sitten, kun normaalissa arjessa tilanteet ovat tulleet eteen. Työntekijöille asiat ovat niin automaattisia, että kaikkia ei välttämättä muisteta heti kertoa. Kunnan ohjeet ovat jääneet niukoiksi ja tilanteiden vastaan tullessa sääntöjä ja ohjeita on kerrottu tarkemmin.

Yleiset asiakirjat koetaan helposti saatavilla oleviksi. Kaikki haastateltavat tietävät, mistä asiakirjat löytyvät. Yksi haastateltavista on saanut asiakirjojen olinpaikan tietoon sillä, kun on itse etsinyt jotain muuta ja löytänyt samalla asiakirjat. Perehdytyskansiota oli joutunut yksi haastateltava itse kysymään, onko sellaista ja missä se sijaitsee.

Kyl mä ainaki tiän, et missä kaikki noi paperit, suurimmaks osaks on. Et niit on sit hoksannu, ku on ettiny jotain papereita tai muuta. Ei kerrottu aluks mistä löytyy. Et sit niinku itteki ku ei kukaan sanonu, et tääl on perehdytyskansio, et mä kysyin sitte itte, et onks tääl. (H3)

Yleisten asiakirjojen sisältö ei ole niin ajantasaista. Lapsia koskevat asiakirjat kuten varhaiskasvatussuunnitelmat ovat ajan tasalla. Perehdytyskansio sisältää todella vanhaa tietoa, jopa yli kymmenen vuoden takaisia käytännönohjeita ja asioita, jotka eivät ole enää vuosiin pitäneet paikkansa. Perehdytyskansioista on vaikea etsiä tietoa ja asioita pitää lukea tarkasti löytääkseen tekstistä tärkeimmät asiat ja tiedot. Perehdytyskansion lukemiseen tarvitaan paljon aikaa, koska siinä oli paljon sivuja. Kansiota ei voi selata nopeasti, vaan se tulee käydä ajan kanssa läpi ja lukea ajatuksella. Ensimmäisiin sivuihin jaksetaan paneutua, mutta muut sivut menevät vain läpi selatessa.

Yksi haastateltavista taas koki perehdytyskansion olevan ajan tasalla, mutta sen laajuus aiheutti hankaluuksia muistaa asiat käytännössä. Perehdytyskansiossa oli kerrottu työvuorokohtaiset tehtävät, jota haastattelija piti tärkeänä tietona.

On annettu nähtäväks silloin ja oon luku ja tuota no mun mielestä se oli ihan oookoo, että ihan hyvä. Joo kävin sen läpi, mutta että ei voi muistaa niitäkään asioita, mitä siellä on, mutta että se tavallaan tulee sit ajan kaa se täs käytännössä, miten toimitaan ja tehään. Vaikka ne lukis sieltä miljoona kertaa nii, pitää vaa oppia sitte kuitenkin tekemällä. (H2)

Perehdytyksen haastateltavat olivat kokeneet eri tavoin. Yksi heistä kertoi, ettei saanut perehdytystä. Perehdytys ei ollut sellaista, kuin työntekijä olisi toivonut. Asiat oli oppinut ajan kanssa, itse kyselemällä ja muilta oppimalla. Perehdytystä ei koettu hyväksi, kun sitä ei ollut lainkaan. Haastateltava uskoi perehdytyksen puuttumisen johtuvan tilanteesta, kun henkilöt joiden perehdytys olisi pitänyt tehdä, olivat lähdössä pois työyksiköstä.

Se ei ollu ihan niin kuin minä olisin toivonut et se ois ollu ja varmaan niin, et se kostautu sit siinä myöhemmin et huomataan et eihän toi ymmärrä mistään mitään. (naurua) että tekee ihan omiansa. Joo, mutta tuotaniin niin ei muuta sit kyllä täs pikkuhiljaa alkaa tietämään kaikki asiat sit. (H1)

Kahden haastateltavan kokemukset perehdytyksestä olivat myös erilaiset. Toinen koki saavansa hyvän ja kattavan perehdytyksen heti työsuhteen alkuvaiheessa. Toisella oli kaksi erilaista kokemusta perehdytyksestä, ollessaan viime vuoden loppupuolella sijaistamassa työyksikössä sekä nyt aloittaessaan pidemmän sijaisuuden. Lyhyellä sijaisuudella viime vuoden puolella haastateltava oli saanut vain lyhyen

suullisen perehdytyksen, eikä hänelle ollut kerrottu, miksi ja missä hän työskentelee. Nyt pidemmän sijaisuuden alkaessa haastateltava oli saanut tarkemman ja kattavan perehdytyksen suullisesti. Suullisessa perehdytyksessä tulisi olla aikaa, jotta kaikki asiat jäisivät mieleen.

No kyllä, siis kertoivat, just käytiin päivärytmi läpi ja mitä kenellekkin kuuluu ja mistä löytyy tärkeimpiä asioita, mitä pitäisi tietää ja näin, mutta että kyllä oon saanu perehdytyksen. Ja aika kuitenkin kattavan perehdytyksen, ettei sillä lailla tota. (H2)

No silloin ku mä olin ekan kerran, no silloin mä sain vaa nopeesti suulliset ohjeet. Mutta no en mä tienny tarkkaan, et miksi mä oon täällä, ketä varten tai sillä lailla. Mut nyt sit ku tulin uudestaan, nii sit sai niinku tarkemmat ja nii. Kaikilta vähä tuli tietoa. Et just suullisesti, mut ei mitään missä ois kirjotettuna, et se ois ehkä ollu vähä järkevampi, ku sit ku tulee suullisesti kuitenkin nii paljo aina tietoo kerrallaan, nii puolet menee ohi. (H3)

Perehdytys vaatii aikaa ja kärsivällisyyttä niin perehdyttäjältä kuin perehdytettävältäkin. Perehdytyksessä käytyjä asioita joudutaan toistamaan ja tekemään käytännössä, jotta ne jäävät varmasti mieleen. Kaikki asiat eivät voi heti loksahda paikoilleen, joten työyhteisöltäkin vaaditaan kärsivällisyyttä ja asioiden toistoa.

Kyllä joo, mutta ehkä se, että sitä joutuu niinku, että vaatii tietenkin niiltä ihmisiltä, että sitä joutuu tietenkin niinku, et se ei riitä siinä hetkessä se perehdytys vaan sitä joudutaan käydä niinku varmaan niinku uudestaan niitä asioita niinku kuitenkin, että itekki joutuu toistaan ja kertoa ja näin, että, että tuota, ei siinä oo parannettavaa, mutta vaatii tietenkin näiltä työntekijöiltä niinku kärsivällisyyttä ja sillä lailla, että tuota, niin nehän ei mee kuitenkaa siitä huolimatta niinku ne asiat kaikki heti loksahda, et näin ja näin ja sitä tekee niinku, että tota nii emmä tiiä, mitä parannettavaa siinä vois olla, ku ne on kuitenkin siel kansiossa kerrottu ja aina voi kysyä sitte, että jos on epäselvää. (H2)

Perehdytyskansio on apuväline, josta on hyvä tarkistaa käytännön asioita. Epäselvän tilanteen eteen sattuessa on kuitenkin hankala lähteä tarkistamaan perehdytyskansioista, kuinka tilanteessa tulee toimia. Esimerkiksi säännöt ovat niitä asioita, jotka olisi hyvä löytyä muualtakin.

5.3 Työntekijöiden salassapito

Jokaiselle haastateltavalle salassapito oli tärkeää, ja he kuvasivat sitä esimerkiksi sillä, että tärkeät paperit ja lapsia koskevat tiedot ovat lukollisessa kaapissa.

No just ne kaikki, mis on kaikki henkilötiedot niinku lapsista, nii ne on niinku lukollises kaapis ja kaikki sellaset tärkeet paperit mis on jotai, lausuntoja tai muuta vastaavaa, et ne on sit niinku siel lukollises kaapis. (H3)

Ainaki sillälaila että mitään papereita ei saa jättää näin vaan ne pitää heti viedä sinne mappiin. Täs on joskus käyny sellanen että on tullu joku vasulappu tai joku tämmönen ja ja tota sitte siinä kiireessä laitettu näin ja siit on kyllä keskusteltu sitä ei saa näin tehdä että joku on näin laittanu sen siihen vaan rajallensa mut sitä ei saa tehdä vaan se pitää heti viedä sinne tiettyyn mappiin. Mitään ei saa olla näkyvissä et seon ainaki salassapitoa ja lasten, on sitte kysyty et ketä saa valokuvata ja kenen nimiä saa näkyä ja tämmösiä asioita on sitten eriksensä. Mitään, ainaki näin on minulle vakuutettu ja sanottu että mitään ei saa sanoa ja ja ainakin minä uskon et edellisissä työpaikoissa oo sanonu mistään toisten talojen asioista ei saa puhua ulkona, et ainakin näin tällälaila. (H1)

Vaitiolovelvollisuuden allekirjoittamista pidettiin tärkeänä, koska sillä varmistettiin se, etteivät asiat leviä työpaikalta eteenpäin.

No siis kaikki on mun käsittääkseni allekirjoittanut vaitiolovelvollisuuden ja näin, että tuota, ja ei näistä niinku asioista tuolla kylillä kuitenkaan niinku keskustella ja näin, että tota mun mielestä se ilmenee sillai, että kaikki pitää ne työasiat täällä työpaikalla. (H2)

Yksi haastateltavista koki myös, ettei työpaikalla esiinny turhaa asioiden jauhamista toisista perheistä, ainoastaan tärkeänä pidettävät asiat koettiin hyväksi jakaa työntekijöiden kesken.

Emmä oo oikein kuullu mitään, tietty aina välillä jotain, jotka on niinku kaikkee muuhun liittyvää sellasii tärkeitä, mut ei niinku tavallaan mitään juoruumista. (H3)

Salassapito ja sen noudattaminen on tärkeää ja jokaisen työntekijän on tärkeää noudattaa sääntöjä, jotka koskevat salassa pidettäviä asioita. Kun kaikki noudattavat sääntöjä ja salassapito toteutuu, vältetään turhilta ikävyyksiltä työyhteisössä. Salassapitoon kuuluvat myös esimerkiksi lasta koskevat eri luvat, näitä voi olla esimerkiksi kuvaaminen ja kuvien julkaisemiseen liittyvät luvat.

5.4 Työntekijöiden toiveet ja tulevaisuus

Yksi haastateltavista koki, ettei varhaiskasvatus ole hänen paikkansa, vaan aikoo palata takaisin aiempaan työpaikkaan. Kaksi muuta haastateltavaa koki, että voisivat vielä jatkaa varhaiskasvatuksessa, mutta tällä hetkellä kokivat tulevaisuuden vielä avoimeksi.

Mä oon tullu tänne vaan niinku mut on napattu tänne, tilanteeseen että tänne pitää saada sijainen tämmösellä retkellä mä nyt oon tässä. Ja mä oon nyt tehny sopimuksen kesäkuuhun asti. ja sen jälkeen tämä loppuu mun osalta sitte kyllä tähän. Tää on sillä lailla niinku hyvä kokemus sanotaanko näin minun osalta. Mä en varmaankaa tuu olemaan tulevaisuudessa päiväkodissa töissä. Se tuntemus on tällä hetkellä, voihan se muuttua et ilmanmuuta mä haluan olla mut mä oon noitten isompien lasten kanssa mielummin sitte että jotka osaa niinku askarrella, mä oon askartelija tyyppiä ja mä haluan maalata ja tehdä ja tämmöstä ja ne osaa vähä enemmän niin mä tykkään sitte tommosista vanhemmista lapsista. kyllä mä nyt näistäki tykkään mutta. (H1)

En tiedä. Mä olen täällä kesäkuun alkuun asti, mulla ei oo nyt oikein sitte käsitystä, että niinku millä alalla edes itse olen, että tuota. Niin tota, mulla ei oo nyt tän varhaiskasvatuksen suhteen sillä lailla niinku käsitystä, että että onko se ylipäättään toiveissa olla tällä alalla, vai että mitä. Mulla on vähä niinku avoinna tää tulevaisuus. (H2)

Kaksi haastateltavaa koki, ettei heillä ollut tarkkaa suuntaa siitä, haluavatko jatkaa varhaiskasvatuksessa vai eivät. Työskentelyä varhaiskasvatuksessa ei kuitenkaan suljettu pois, mutta perheen kanssa oleminen laitettiin etusijalle.

Eei. Kyl mä oon vähä miettiny, et vois opiskella, mut en mä ny halua, ku en mä tiä mitä haluaisin opiskella. (H3)

No ei oo selvästi kumpaakaan, se on semmonen välivaihe, ku mä en oo oikein, et tääki tuli vähä niinku vahingossa, et mä nyt sitte että kyllä tää onnistuu, mulla on itellä lapsia, niin mä oon pistäny niitä aika etusijalle, että mä oon ollu mahdollisimman paljon kotona niitten kans, niin tota mä meen vähä vielä sen tilanteen mukaan. Että katon, jos tulee sopivaa työtä semmosta, et mä pystyn sitte olemaan kuitenkin etusijalla omien lasteni kanssa mahdollisimman paljon, niin tota niin, että en pois sulje ettenkö nyt sitte tulevaisuudessa olisi niinku ihan koko ajan joka päivä tässä alalla, tällä alalla. (H2)

Varhaiskasvatuksen suhteen koettiin, että tulevaisuudessa täytyisi lisätä henkilökuntaa lisää ja lapsiryhmien tulisi olla pienempiä.

No tietty henkilöstöön mun mielestä pitäis kans olla enemmän ja ehkä pienemmät ryhmät ja no ne mitä kaikki puhuu. Tietty välillä on enemmän aikaa, mut sitte nii, riippuu vähä missä sä oot ollu töissä. (H3)

Haastateltavista kaksi koki tärkeiksi voimavaroiksi, joiden avulla jaksaa työskennellä tulevaisuudessa, perheen, työkaverit ja vapaa-ajan.

No siis ylipäätään tiettenki se, että perheen avulla ja se, että aina ne työkaverit merkkää todella paljon ja toinen toistansa tukien niin käsittääkseni se kuitenkin vaikuttaa aika paljo siihe jaksamiseen niinku työpaikallaki ja teitenki se, että yrittäis pitää omasta hyvinvoinnista huolta ja näin niin tuota niin, työkaverit, perhe, tämmöset asiat, et kyl ne on aika suuria asioita siinä jaksamisessa ja niin ja ylipäätään, että pysyy terveenä ja näin, niin tuota niiniin. (H2)

No just vapaa-aika, kaverit, sukulaiset, emmä tiiä. (H3)

Yksi haastateltavista koki jaksavansa töissä, kun sai tehdä niitä asioita, joissa tunsii olevansa hyvä ja vahvimmillansa.

Joo, tässäkö kohtaa mä nyt hiljennyn? Onko niitä, onks mulla mitään voimavaroja? Varmaan jos jos niin varhaiskasvatuksessa nyt kysyt sitä. Jos se ois esim. työpaikka X niin mä mullon semmosii vahvuuksii joita jotka niinku mä tiedän pärjääväni sielä tosi hyvin et sillälaila niinkun mun tähtäys on sinne takaisin että et emmä tiiä tarttenko mä siinä muuta et mä tiiän et mä osaan sen homman ja tota niin tykkään olla niitten kanssa ja tälleen. Tai ainaki on semmosia osioita mistä mä tykkään sillon ku tehdään käsillä tai niinku maalataan tollasta tai jotain niin tota se on siis kivaa. Tai kun tota mä oon satujen kertoja tarinan kertoja ja tällänen niin kun mä saan elävöittää ne tarinat piirtämällä tai tai tota nukeilla tai millä tahansa niin niissä mä oon vahvoilla kyllä. (H1)

Työssä on tärkeää löytää omat voimavarat ja voida itse hyvin, jotta työtä jaksaa tehdä täydellä panostuksella. Omien vahvuuksien löytäminen työssä on myös tärkeää, koska silloin kokee pärjäävänsä työssään, ja työ on mielekästä.

6 VIDEO JA SÄHKÖINEN ASIAKIRJA PEREHDYTYKSEN TUKENA

Tässä luvussa kerromme videon tarkoituksesta osana perehdytystä. Kerromme, miksi olemme valinneet toteutettavaksi videon ja kuinka sen toteutus onnistui. Kerromme sähköisestä asiakirjasta, jonka teimme videon lisäksi.

6.1 Videon tarkoitus

Videon tarkoituksena on kehittää perehdyttämistä ja tehdä siitä nopeaa. Videolla pyörii yleisiä ohjeita ja lomakkeita, jotka jokaisen uuden työntekijän, sijaisen tai harjoittelijan olisi hyvä nähdä heti työn aloittaessa. Video on nykyaikainen ja helppo näyttää uusille työntekijöille. Uskomme, että videolta jää myös helpommin asioita mieleen, kuin vain nopeasti paperista kansiota selattaessa. Video on helppo perehdytysväline varsinkin sijaisille, jotka saattavat olla työpaikalla vain muutamia päiviä.

Talouselämän julkaisemassa uutisessa nostetaan esiin, kuinka uusien työntekijöiden perehdyttäminen ja kouluttaminen tulisi olla nopeaa ja ketterää. Siinä kuvattiin myös videon tuottamisen ja päivittämisen olevan nopeaa. (Video perehdyttää työntekijän 7.3.2017.) Mielestämme video on vahvasti nykypäivää ja varmasti tulevaisuuden yksi keino perehdytyksessä. Video on helposti saatavilla, ja sen voi katsoa missä vain ja milloin vain, sillä ihmisillä on älylaitteet koko ajan käden ulottuvilla, verrattuna paperiseen kansioon.

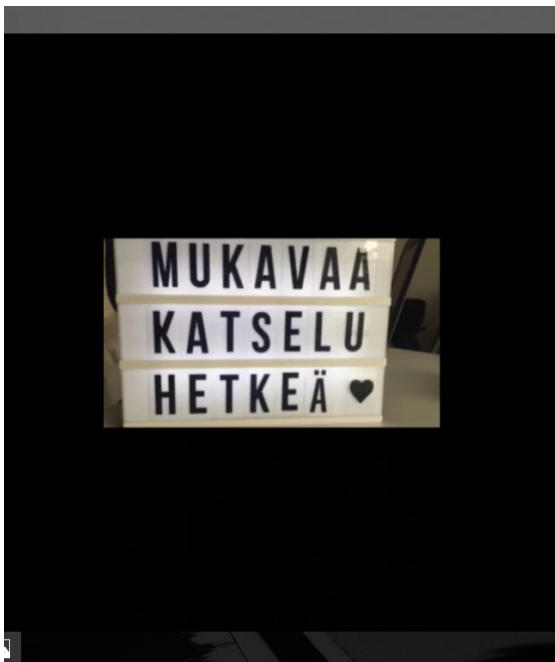
6.2 Videon toteutus

Ryhdyimme toteuttamaan videontekoprosessia vaiheittain, ensin teimme kirjallisen suunnitelman, mitä videolla näytettäisiin ja missä järjestyksessä. Tämän jälkeen otimme yhteyttä yhteistyökumppaniimme ja sovimme tapaamisen, jossa esitimme heille meidän suunnitelmamme videon sisällöstä. Otimme myös heidän toiveensa huomioon videon sisällön suhteen. Tämän jälkeen suunnitelmamme oli val-

mis ja teimme käsikirjoituksen videolle. Käsikirjoitukseen olemme merkinneet videolla esiintyvät asiat ja niiden järjestyksen, videon aloituksen sekä lopetuksen. Tämän jälkeen sovimme kuvauspäivän, jolloin saimme käyttää yhden yksikön tiloja kuvauspaikkana. Aloitimme kuvaamisen eri kohtauksista, minkä jälkeen kuvasimme lomakkeet. Kuvaamisen jälkeen editoimme videon.

Aluksi suunnitelmisamme oli ulkoistaa videon editointi. Emme löytäneet yhteistyötahoa editoimiseen, joten päätimme tehdä videosta juuri meidän näköisen ja editoida videon itse. Videon kuvaamista jännitimme hieman etukäteen. Toisella meistä oli videokamera, jolla kuvaamisen päätimme toteuttaa. Ensimmäisen videopätkän kuvaamisen jälkeen totesimme, että kuvaaminen on helpompaa, jos kuvaamme videon puhelimellamme. Videon laatu ja puhujan ääni olivat myös selkeämpää puhelimella kuvatussa videossa. Saimme jokaisen kohtauksen lähes ensimmäisellä kuvauksella valmiiksi. Alkujännityksestä päästiin ja kuvaaminen oli todella mielekästä. Videomateriaaleihin olimme todella tyytyväisiä jo ennen editoimista.

Aloitimme videon editoimisen, käytimme Splice – GoPron videonkäsittelyohjelmaa, joka on tehokas ja helppo ohjelma videon luontiin iPhonella, iPadilla tai iPod Touchilla. Meitä helpotti suuresti se, että olimme saaneet kuvattua jokaisen otoksen niin, ettei ylimääräisiä leikkauksia tarvinnut juurikaan tehdä. Järjestimme otokset käsikirjoituksen mukaiseen järjestykseen, valitsimme siirroksen tyylin sekä määrittelimme siirrostien välisen nopeuden. Kun olimme saaneet videon editoitua puhelimen avulla, siirsimme sen vielä koneelle ja tarkistimme, että video näkyy ja toimii koneellakin.



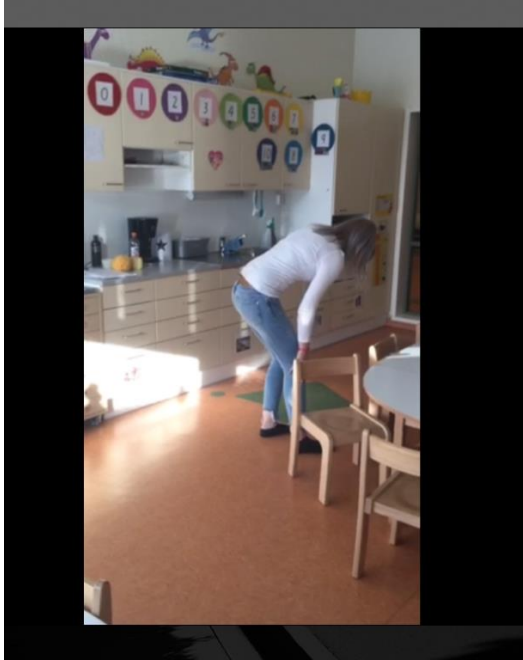
Kuva 1. Kohtaus videolta.

Videon alussa (kuva 1) toivotimme katsojalle mukavaa katseluhetkeä, taustalla soi iloista musiikkia.



Kuva 2. Kohtaus videolta.

Videolle pyörii yleisiä ohjeita, esimerkiksi kerromme varhaiskasvatuksessa käytössä olevasta Daisy-sovelluksesta (kuva 2). Daisy on käytössä Isonkyrön kunnan varhaiskasvatuksessa, ja sinne merkitään lasten hoitoajat sekä työntekijöiden työajat.

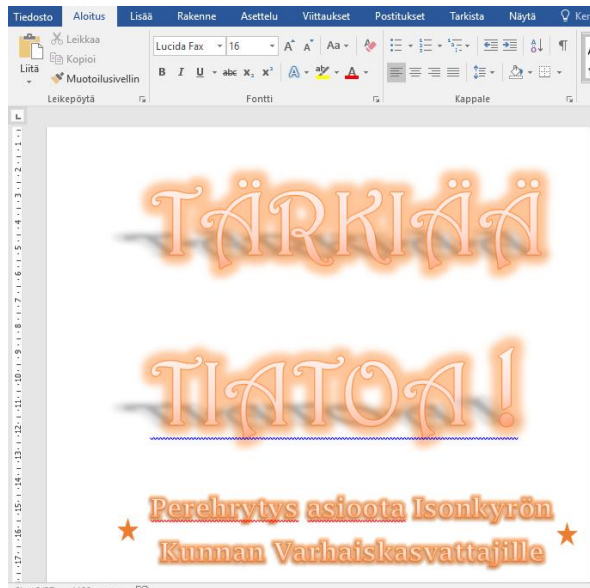


Kuva 3. Kohtaus videolta.

Yllä olevassa kuvassa (kuva 3) on menossa kohtaus, jossa kerromme työterveys- huollosta. Videon lisäksi tarkemmat yhteystiedot löytyvät sähköisestä asiakirjasta.

6.3 Sähköinen asiakirja

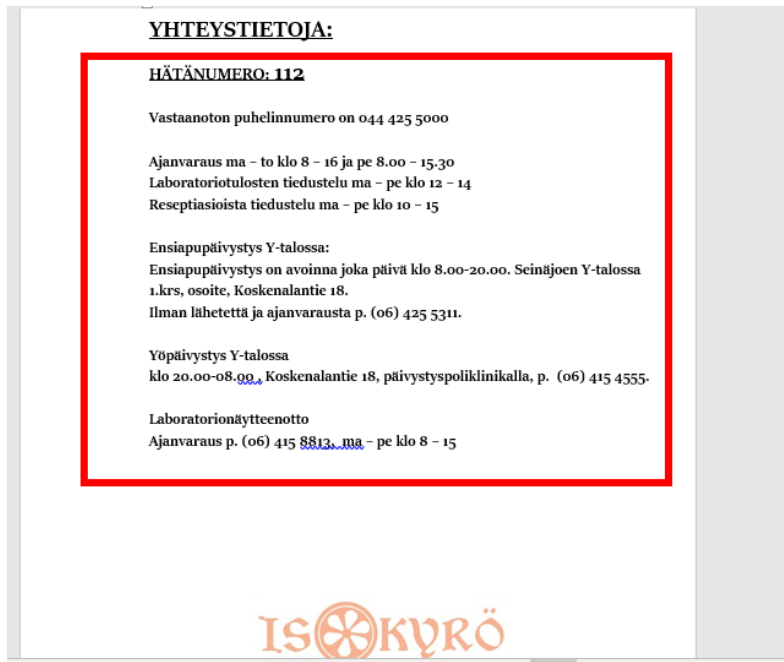
Videon lisäksi teimme sähköisen asiakirjan, nimeltään Tärkeää tietoa! Perehrytys asiota Isonkyrön Kunnan varhaiskasvattajille (kuva 4). Sähköisen asiakirjan sisällysluettelo löytyy liitteenä (Liite 4). Asiakirja toimii tiivistettynä perehdytyskansiona ja asiakirjan sisältö sopii kaikkiin Isonkyrön kunnan varhaiskasvatusyksiköihin. Jokainen yksikkö voi lisätä omat yksikkökohtaiset tietonsa asiakirjaan niin halutesaan. Sähköinen asiakirja on helppo päivittää ja sen voi lukea esimerkiksi omasta tai varhaiskasvatusyksikön älylaitteesta.



Kuva 4. Tärkiää Tiatoa! Sähköinen asiakirja.

Sähköisen asiakirjan ensimmäisellä sivulla on asiakirjan nimi sekä alaotsikko. Halusimme antaa asiakirjalle nimen, joka herättää mielenkiintoa. Lisäksi meidän mielestämme oli tärkeää luoda asiakirjasta houkuttelevan näköinen, joten valitsimme itse fontit, tekstin koon ja muut yksityiskohdat.

Sähköiseen asiakirjaan koottiin muun muassa tärkeitä yhteystietoja (kuva 5), josta ne on helppo ja nopea löytää tarpeen vaatiessa.



Kuva 5. Yhteystietoja. Sähköinen asiakirja.

Sähköisessä asiakirjassa kerrotaan aluksi yleisesti ottaen Isonkyrön kunnan varhaiskasvatuksesta. Tämän jälkeen on lueteltu tärkeitä yhteystietoja, esimerkiksi kaikkien päiväkotien sekä ryhmäperhepäiväkotien yhteystiedot. Sähköisestä asiakirjasta löytyy myös ajan tasalla oleva sijaislista. Tärkeitä ja tarvittavia toimintaohjeita löytyy neljännessä luvusta. Näitä toimintaohjeita ovat mm. toimintaohje jos lasta ei haeta, ensiapuohjeet, yleinen toimintaohje väkivaltatilanteiden varalle sekä paloturvallisuuden ennakointi- ja toimintaohje. Ensiapuohjeissa on kerrottu myös tärkeät yhteystiedot. Varhaiskasvatuksen yhteistyötahot ja heidän tietonsa on kerrottu luvussa 5. Isonkyrön kunnan työterveys ja heidän käytäntönsä tuodaan esiin seuraavassa luvussa, eli luvussa 6. Tässä luvussa on myös selkiytetty sitä, mitkä lääkärikäynnit ovat työaika ja mitkä eivät. Sähköisen asiakirjan loppuun olemme kertoneet matkakorvausasiaa, ennen liitteenä olevia lomakkeita. Loppuun kokosimme työntekijälle tarpeelliset lomakkeet, kuten esimerkiksi matkalaskun, vuosilomahakemuslomakkeen, sairauspoissaololomakkeen sekä retkisuunnitelman.

7 JOHTOPÄÄTÖKSET

Tässä luvussa käsittelemme opinnäytetyömme tutkimuskysymysten pohjalta saatuja johtopäätöksiä. Tutkimuksemme tarkoituksena oli tutkia Isonkyrön kunnan varhaiskasvattajien kokemuksia työhyvinvoinnista, perehdytyksestä sekä mielipiteitä videosta osana perehdytystä ja kuinka perehdytystä voisi kehittää. Perehdytyksen kehittäminen ja uudet perehdytyksen muodot ovat ajankohtainen asia, joten halusimme kuulla työntekijöiden ajatuksia ja kommentteja tulevasta videosta. Tuomme esiin tässä luvussa vastauksia tutkimuskysymyksiimme.

Ensimmäinen tutkimuskysymyksemme oli: Mitä on työhyvinvointi osana varhaiskasvatusta? Tämän kysymyksen pohjalta tutkimuksessamme tuli esiin, että jokainen työntekijä kuvasi työnhyvinvointia sillä, että työpaikalla on hyvä olla. Tutkimuksessa nousi esiin myös tärkeys kuuluvuuden tunteesta, koettiin tärkeäksi olla osana tiimiä.

Työyhteisön työhyvinvointia voidaan kehittää monin eri tavoin. Hyvinvointia voidaan edistää esimerkiksi kiinnittämällä huomiota perustehtävän ja työyhteisöjen toimivuuden kehittämiseen. Työhyvinvointia työyhteisössä voidaan kohentaa myös avoimuudella, luottamuksellisuudella sekä yhteistyöllä. Kun saadaan aikaan hyvä lopputulos, kaikkien itsetuottamus kasvaa ja se vahvistaa yhteistä tunneilmastoa. (Suonsivu 2011, 60–62.)

Monin eri tavoin voidaan kehittää työyhteisön hyvinvointia. Kehittämisen taustalla on jokaisen työssäkäyvän ihmisen hyvinvoinnin parantaminen ja kehittäminen. Jokaisesta osa-alueesta, fyysisestä, psyykkisestä ja sosiaalisesta puolesta on tärkeä kehittää ja siksi ei ole väliä, mistä osa-alueesta aloittaa. Kehittämistyössä ei tule unohtaa ihmisen ja työn välistä suhdetta. Työn tulisi olla kiinnostavaa, haastavaa ja kehittävää ollakseen mielekästä. Kun työ on mielekästä, voi ihminen työssään paremmin. Ihmissuhteiden ja ihmisten välisten vuorovaikutusten kehittäminen parantaa työhyvinvoinnin laatua. Useimmiten hyvinvointi lähtee ihmisten välisistä suhteista ja niiden toimivuudesta. Yksi tärkeimmistä työhyvinvoinnin kehittämiskohteista on organisaation toiminnan kehittäminen huippusuoritukseen asti. Työyhteisöön voidaan jokaisesta työntekijästä kehittää huippusuorittaja. Työhyvinvoinnin laadun parantami-

seen tarvitaan kuitenkin sitoutuneita työntekijöitä ja esimiesten motivaatio. Hyviä tuloksia ei saada aikaan, jos kehittäminen ei tapahdu omasta halukkuudesta. (Juuti 2006, 86.)

Koska kaikkien haastateltavien ajatukset ja koettu tunne työhyvinvoinnista työpaikalla oli hyvä, osoittaa tämä sen, että työhyvinvointi toteutuu työpaikalla.

Toinen tutkimuskysymyksemme oli: Miten työntekijän perehdytystä voi kehittää varhaiskasvatuksessa? Haastateltavat pitivät tärkeänä sitä, että uudelle työntekijälle olisi tiiviit ja selkeät ohjeet, joista käy ilmi työvuorokohtaiset tehtävät sekä suuntaa antava päiväjärjestys. Tässä kohtaa nostimme esille ajatuksen videosta perehdytyksen tukena ja kysyimme haastateltavien ajatuksia videosta ja sen katsomisesta. Jokainen piti videota hyvänä ideana ja koki, että se voisi olla toimiva väline osana perehdytystä.

Viimeinen tutkimuskysymyksemme oli: Millaisia kokemuksia työntekijöillä on perehdytyksestä varhaiskasvatuksessa? Tutkimuksessa nousi esiin perehdytyksen tärkeys ja vaikutus työhön. Tutkimuksessa kävi ilmi erilaiset kokemukset perehdytyksestä. Yksi työntekijä ei ollut saanut perehdytystä ollenkaan, joten hänen kokemuksensa olivat huonot. Muut haastateltavat olivat kokeneet mielestään ihan hyvän perehdytyksen. Tyytymättömyyttä kuitenkin esiintyi ja koettiin, että saatu perehdytys ei ollut ollut niin kattava ja hyvä, kuin mitä haastateltavat olisivat halunneet.

Alla olevassa taulukossa tuomme esiin haastatteluiden keskeiset tulokset teemoitain.

Taulukko 1. Haastatteluiden keskeisimmät tulokset.

Teemat:			
Työhyvinvointi ja turvallisuus	Käytännönohjeet	Salassapito	Toiveet ja tulevaisuus
Työhyvinvointi on sitä, että kaikilla hyvä olla työpäikällä.	Käytännönohjeista saatu tietoa ristiriitaista.	Salassapito koetaan tärkeäksi.	Tulevaisuuden suunnitelmat erilaisia.
Työhyvinvointi toteutuu hyvin.	Yleiset asiakirjat helposti saatavilla.	Salassapito on esimerkiksi sitä, että lasta koskevat asiakirjat on lukollisessa kaapissa.	Varhaiskasvatukseen tulevaisuudessa toivottaisiin enemmän henkilökuntaa ja pienempiä lapsiryhmiä.
Turvallisuus on erittäin tärkeää.	Yleisten asiakirjojen esim. perehdytyskansion sisältö ei ole ajantasaista.	Vaitiolovelvollisuuden sitoutuminen ja sen allekirjoittaminen tärkeää.	Tärkeiksi voimavoiksi työn ohella koetaan perhe, ystävät ja sukulaiset.
Turvallista olla niin pihalla kuin sisällä, aikuisilla ja lapsilla.	Perehdytys oli koettu erilailla. Osa oli saanut riittävästi, osa ei.	Salassapito toteutuu työyksikössä, ei ole juoruilua eikä toisten asioista puhumista.	Työtä jaketaan tehdä, kun saa tehdä asioita joissa tuntee olevansa hyvä.
Turvallisuus koetaan toteutuvaksi työyksikössä.	Perehdytys vaatii aikaa ja siihen tulee paneutua.		

Taulukko 1 on koottu samojen teemojen mukaan, joita käytimme myös haastattelussa. Ensimmäisen teeman keskeisimmistä tuloksista ilmenee, että työhyvinvointi toteutuu työpaikalla hyvin ja että turvallisuutta pidetään tärkeänä. Käytännön ohjeista nousi esiin ristiriitaisuutta, yleisten asiakirjojen koettiin olevan helposti saatavilla, mutta ne eivät olleet ajan tasalla. Perehdytyksen kokemukset olivat jokaisella erilaiset. Salassapito koettiin tärkeäksi ja toteutuvaksi työpaikalla. Viimeisenä teemana on toiveet ja tulevaisuus, jokaisen tulevaisuuden suunnitelmat olivat erilaisia. Varhaiskasvatukseen puolestaan toivottiin enemmän henkilökuntaa ja pienempiä lapsiryhmiä. Tärkeiksi voimavaroiksi nousivat perhe, ystävät ja vapaa-aika.

Koska opinnäytetyömme tarkoitus oli kehittää perehdytystä ja tehdä siitä mielekästä ja helppoa, toteutimme opinnäytetyömme toiminnallisena opinnäytetyönä. Teimme perehdytyksen tueksi videon ja sähköisen asiakirjan, jotka koimme tärkeiksi ja ajankohtaisiksi muodoiksi tällä hetkellä. Tutkimuksessa saatujen vastausten perusteella uskomme, että video ja sähköinen asiakirja tulevat tarpeeseen ja kehittävät perehdytystä uudelle tasolle. Perehdytys on nyt nopeaa ja helppoa, tuottamamme videon ja sähköisen asiakirjan avulla.

Toiminnallisen arvioinnin kohde on työn idea. Siihen voidaan lukea muun muassa idean kuvaus, asetetut tavoitteet, tietoperusta ja kohderyhmä. Toiminnallisen opinnäytetyön arvioinnissa tavoitteiden saavuttaminen on tärkein osa. Lisäksi muita arvioinnin kohteita on työn toteutustapa. (Vilkkä & Airaksinen 2003, 154.) Opinnäytetyössämme tärkeimpänä tavoitteena oli kehittää perehdytystä videon ja sähköisen asiakirjan avulla, ja koota haastatteluista keskeisimpiä kehitysideoita näihin. Olemme itse tyytyväisiä videoon ja sähköiseen asiakirjaan, onnistuimme molempien toteutuksessa. Vaikka alkuperäisessä suunnitelmassa tarkoituksena oli ulkoistaa videon editointi, teimme sen lopulta kuitenkin itse. Mielestämme video onnistui ja siitä tuli meidän näköisemme.

8 POHDINTA

Koko opinnäytetyöprosessimme on kestänyt noin vuoden. Prosessi on tuntunut pitkältä, omalla tapaa haasteelliselta ja työläältä, mutta myös mielenkiintoiselta, antoisalta sekä tietenkin opettavaiselta. Olemme oppineet ammatillisen kasvumme kannalta tärkeitä asioita, opinnäytetyöprosessin aikana näitä asioita on tullut mietittyä enemmän ja niiden tärkeys on selkeytynyt entistä paremmin. Tämä prosessi on opettanut meille paljon tutkimuksen tekemisestä, sen menetelmistä ja analysoinnista, unohtamatta yhteistyötaitoja. Lisäksi olemme oppineet videon tekoa ja editointia, sekä tiedonhankintataidot ja tieteellisen tekstin kirjoittamistaidot ovat vahvistuneet tämän opinnäytetyön aikana.

Päätimme jo heti alussa, ennen kuin opinnäytetyö oli meille edes ajankohtainen asia, että toteutamme sen parityöskentelynä. Tämä oli meille toimiva ratkaisu. Parityöskentely toi tähän prosessiin omat haasteensa mutta myös omat positiiviset puolensa. Aikataulujen yhteensovittaminen oli välillä haasteellista. Haastetta lisäsi myös se, että olimme eri paikkakunnilla, jolloin yhdessä kirjoittamisen mahdollisuus oli hankalaa toteuttaa. Yhdessä tekeminen kuitenkin jakoi työtaakamme, ja mahdollisti ajatusten ja näkökulmien vaihtamista.

Opinnäytetyöprosessi on opettanut meille paljon ammatillisen osaamisen kannalta tärkeitä tietoja ja taitoja tulevina sosiaalialan ammattilaisina. Osaamistamme voidaan kuvata sosionomi (AMK) -kompetenssien avulla. Kompetenssit on jaettu kuuteen eri ryhmään, jotka ovat sosiaalialan eettinen osaaminen, asiakastyön osaaminen, sosiaalialan palvelujärjestelmän osaaminen, kriittinen ja osallistava yhteiskuntaosaaminen, tutkimuksellinen kehittämisosaaminen sekä johtamisosaaminen. (Sosiaalialan kompetenssit, [viitattu 30.3.2018].) Sosionomin (AMK) on työssään tärkeää kohdata asiakas kunnioittavasti ja tasa-arvoisesti. Sosionomin tulee myös edistää yhdenvertaisuutta ja tasa-arvoa ottaen huomioon kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin.

Video ja sähköinen asiakirja onnistuivat mielestämme hyvin. Videosta olisi varmasti tullut modernimpi ja ammattitaitoisempi jos olisimme ulkoistaneet editoinnin, mutta nyt video on meidän näköinen. Tulevaisuudessa Isonkyrön kunta voi halutessaan

kehittää videota ja sähköistä asiakirjaa haluamallaan tavalla. Toivomme, että tulevaisuudessa saamme itse kokea perehdytyksen nykyaikaisena, esimerkiksi videon avulla. Perehdytyksen muodot ovat kehittymässä ja uskomme, että paperiset kansiot poistuvat tulevaisuudessa kokonaan. Vaikka prosessi on kokonaisuudessaan tuntunut pitkältä, olisimme valmiita tekemään prosessin uudelleen. Yhteistyö toimi hyvin Isonkyrön kunnan kanssa ja he olivat hyvä yhteistyökumppani opinnäytetyöllemme.

LÄHTEET

A 16.3.1973/239. Asetus lasten päivähoidosta.

A 29.12.2009/1766. Valtioneuvoston asetus opetus- ja kulttuuritoimen rahoituksesta.

Aluehallintovirasto. Päivitetty 29.12.2017. [Verkkosivu]. Varhaiskasvatus. [Viitattu 13.1.2018]. Saatavana: <http://www.avi.fi/web/avi/varhaiskasvatus#.WlnhgzeYPIU>

Ammattinetti. [Verkkosivu]. Lasten päivähoito. [Viitattu 28.1.2018]. Saatavana: http://www.ammattinetti.fi/ammattialat/detail/22_ammattiala

Digitaalinen perehdytys toimii työmailla – ”Työntekijät varmempia ja motivoituneita”. [Verkkolehtiartikkeli]. 7.9.2017. Tekniikkatalous. [Viitattu 8.3.2018]. Saatavana: <https://www.tekniikkatalous.fi/tekniikka/rakennus/digitaalinen-perehdytys-toimii-tyomailla-tyontekijat-varmempia-ja-motivoituneita-6674611>

Early Childhood Education. Education Corner. [Verkkolehtiartikkeli]. Ei päiväystä. [Viitattu 30.3.2018]. Saatavana: <https://www.educationcorner.com/early-childhood-education.html>

Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 2000. Tutkimushaastattelu: Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Yliopistopaino.

Hujala, E., Parrila, S., Lindberg, P., Nivala, V., Tauriainen, L. & Vartiainen, P. 1999. Laadunhallinta varhaiskasvatuksessa. 2. Painos. Oulu: Oulun yliopistopaino.

Hujala, E., Puroila, A-M., Parila, S. & Nivala, V. 2007. Päivähoidosta varhaiskasvatukseen. 1. painos. Hyvinkää: Edufin.

Huttunen, E. 1977. Päivähoitohenkilöstön toimenkuvatutkimus II osa: Päivähoitohenkilöstön päivittäisten toimintojen ja työtehtävien kuvaus. Joensuun korkeakoulu. Kasvatustieteiden osaston selosteita ja tiedotteita n:o 2.

Härkönen, U. 2003. Mitä termit varhaiskasvatus ja esiopetus tarkoittavat? Joensuu: Joensuun Yliopisto.

Juuti, P. 2006. Työhyvinvoinnin johtaminen: johtaminen ja työyhteisön hyvinvointi. Teoksessa: P. Vesterinen (toim.) Työhyvinvointi ja esimiestyö. Helsinki: Wsoypro, 77-91.

Kallasvuo, A. 2012. Työyhteisön työnohjauksen teoreettisten perusteiden tarkastelu: yhteisöllinen johtajuus. Teoksessa: A. Kallasvuo, A. Koski, U. Kyrönseppä, M-L. Kärkkäinen (toim.) Työyhteisön työnohjaus. Helsinki: Sanoma Pro Oy, 76-91.

Karila, K. & Lipponen, L. 2013. Varhaiskasvatuksen pedagogiikka. Tampere: Osuuskunta vastapaino.

Kupias, P. & Peltola, R. 2009. Perehdyttämisen pelikentällä. Helsinki: Palmenia.

L 13.4.2007/417. Lastensuojelulaki.

L 14.6.2002/504. Laki lasten kanssa työskentelevien rikostaustan selvittämisestä.

L 19.1.1973/36. Varhaiskasvatuslaki.

L 20.12.1996/1128. Laki lasten kotihoidon ja yksityisen hoidon tuesta.

L 21.8.1998/628. Perusopetuslaki.

L 22.7.2011/922. Laki yksityisistä sosiaalipalveluista.

L 22.9.2000/812. Laki sosiaalihuollon asiakkaan asemasta ja oikeuksista.

L 27.7.2001/688. Valtionavustuslaki.

L 29.4.2005/272. Laki sosiaalihuollon ammatillisen henkilöstön kelpoisuusvaatimuksista (kumottu).

L 29.12.2009/1704. Laki kunnan peruspalvelujen valtionosuudesta.

L 29.12.2009/1705. Laki opetus- ja kulttuuritoimen rahoituksesta.

L 29.12.2016/1503. Laki varhaiskasvatuksen asiakasmaksuista.

Lähihoitaja lastenhoitajana varhaiskasvatuksessa. [Verkojulkaisu]. Työtä lasten parhaaksi. Super-liitto. [Viitattu 28.1.2018]. Saatavana: https://www.superliitto.fi/site/assets/files/34433/lahihoitaja_lastenhoitajana_varhaiskasvatuksessa_web.pdf

Opetusalan ammattijärjestö. Ei päiväystä. [Verkkosivu]. Varhaiskasvatuslaki. [Viitattu 15.4.2018]. Saatavana: <https://www.oaj.fi/cs/oaj/varhaiskasvatuslaki>

Opetus- ja kulttuuriministeriö. [Verkkosivu]. Varhaiskasvatus. [Viitattu 13.1.2018]. Saatavana: <http://minedu.fi/varhaiskasvatus>

- Opetus- ja kulttuuriministeriö. [Verkkosivu]. Varhaiskasvatusta koskeva lainsäädäntö. [Viitattu 13.1.2018]. Saatavana: <http://minedu.fi/varhaiskasvatuslait>
- Portell, T. & Malin, M. 2007. Taustaa varhaiskasvatuksen laatukatsaukselle. Helsinki: Stakes. Työpapereita 9/2007.
- Rouvinen, R. 2007. Tässä työssä yhdistyy kaikki: Lastentarhanopettajat toimijoina päiväkodissa. Joensuu: Joensuun yliopistopaino.
- Saarsalmi, O. 2008. Päivähoidon turvallisuussuunnittelu. Vaajakoski: Stakes ja sosiaali- ja terveysministeriö. Oppaita 71.
- Seland, M. & Sandseter, E. 20.2.2015. One- to three-year-old children's experience of subjective wellbeing in day care. [Verkkolehtiartikkeli]. Åse Bratterud Regional Centre for Child and Youth Mental Health and Child Welfare, Norwegian University of Science and Technology (NTNU), Norway. Vol.16(1) 70–83. [Viitattu 30.3.2018]. Saatavana SAGE Journals e-kirjakokoelmasta. Vaatii käyttöoikeuden.
- Sosiaali- ja Terveysministeriön julkaisuja. 2002:9. [Verkkajulkaisu]. Valtioneuvoston periaatepäätös varhaiskasvatuksen valtakunnallisista linjauksista. Helsinki. [Viitattu 10.1.2018]. Saatavana: <https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/113591/kasvatus.pdf?sequence=1>
- Sosiaali- ja terveysministeriö. Ei päiväystä. [Verkkosivu]. Työhyvinvointi. [Viitattu 30.1.2018]. Saatavana: <http://stm.fi/tyohyvinvointi>
- Sosionomi (AMK)-kompetenssit. Ei päiväystä. [Verkkosivu]. Tamk Sosiaaliala. [Viitattu 30.3.2018]. Saatavana: <http://sosiaaliala.blogs.tamk.fi/aloitussivu/sosiaalialan-kompetenssit/>
- Surakka, T. 2009. Hyvä työpaikka hoitoalalla: näin haetaan ja sitoutetaan osaajia. Vammala: Kustannusosakeyhtiö Tammi
- Suonsivu, K. 2011. Työhyvinvointi osana henkilöstöjohtamista. Unipress.
- Tehy. Ei päiväystä. [Verkkosivu]. Perehdytys. [Viitattu 9.4.2018]. Saatavana: <https://www.tehy.fi/fi/apua/tyosuhteen-alkaminen/perehdytys>
- Tuomi, J. 2007. Tutki ja lue: Johdatus tieteellisen tekstin ymmärtämiseen. Jyväskylä: Kustannusosakeyhtiö Tammi
- Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2009. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: Tammi.

- Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2018. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi: Uudistettu laitos. Helsinki: Tammi.
- Työterveyslaitos. Ei päiväystä. [Verkkosivu]. Työhyvinvointi. [Viitattu 30.1.2018]. Saatavana: <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyohyvinvointi/>
- Työturvallisuuskeskus (TTK). 2007. Perehdyttämisen suunnittelu ja toteutus. 1.painos.
- Vahtera, J., Kivimäki, M. & Virtanen, P. 2002. Esipuhe. Teoksessa: J. Vahtera, M. Kivimäki & P. Virtanen (toim.) Työntekijöiden hyvinvointi kunnissa ja sairaaloissa: tutkittua tietoa ja haasteita. Helsinki: Työterveyslaitos, 3-4.
- Vaikuttava varhaiskasvatus. 2016. [Verkojulkaisu]. Opetushallitus. [Viitattu 10.1.2018]. Saatavana: http://www.oph.fi/download/176639_vaikuttava_varhaiskasvatus_tiivistelma.pdf
- Varhaiskasvatus. Ei päiväystä. [Verkkosivu]. Opetushallitus. [Viitattu 9.1.2018]. Saatavana: http://www.oph.fi/koulutus_ja_tutkinnot/varhaiskasvatus
- Varhaiskasvatussuunnitelma. 2017. Isonkyrön kunta. [Verkkosivu]. [Viitattu 15.1.2018]. Saatavana: http://isokyro.fi/wp-content/uploads/2018/01/Vasu_hyvksyty_lautakunnassa2017.pdf
- Varhaiskasvatuksen tehtävä ja yleiset tavoitteet. [Verkkosivusto]. Ei Päiväystä. Lahden opetusverkko. [Viitattu 10.1.2018]. Saatavana: <https://peda.net/lahti/varhaiskasvatus/vasu2017/v2lk/viikot-48-49/vtjyt>
- Vesterinen, P. 2006. Työhyvinvointi: vastuuta ja positiivista kierrettä: ”aamulla, kun heräät, sinulla on hyvä mieli lähteä töihin- ja se jatkuu koko päivän”. Teoksessa: P. Vesterinen (toim.) Työhyvinvointi ja esimiestyö. Helsinki: Wsoypro, 29-48.
- Video perehdyttää työntekijän: "Uusien työntekijöiden koulutuksen täytyy olla nopeaa ja ketterää". [Verkkolehtiartikkeli]. 7.3.2017. Talouselämä. [Viitattu 4.3.2018]. Saatavana: <https://www.talouselama.fi/uutiset/video-perehdyttaa-tyontekijan-uusien-tyontekijoiden-koulutuksen-taytyy-olla-nopeaa-ja-ketteraa/a98367ba-86bf-37ba-8d63-136bd33c8eae>
- Vilka, H. & Airaksinen, T. 2003. Toiminnallinen opinnäytetyö. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.
- What is employee wellbeing?. Ei päiväystä. [Verkkolehtiartikkeli]. Morgan Lovell. [Viitattu 12.4.2018]. Saatavana: <https://www.morganlovell.co.uk/knowledge/checklists/what-is-employee-wellbeing/>

Yk:n lapsen oikeuksien yleissopimus. Ei päiväystä. [Verkkosivu]. [Viitattu 10.1.2018]. Saatavana: <https://www.lapsenoikeudet.fi/lapsen-oikeuksien-sopimus/sopimus-kokonaisuudessaan/#3-artikla>

LIITTEET

Liite 1. Tutkimuslupahakemus Isonkyrön Kuntaan

Liite 2. Saatekirje

Liite 3. Haastattelun runko

Liite 4. Sähköisen asiakirjan sisällysluettelo

LIITE 1. Tutkimuslupahakemus Isonkyrön kuntaan

TUTKIMUSLUPAHAKEMUS ISONKYRÖN KUNTAAN

Seinäjoen Ammattikorkeakoulun Sosionomi-opiskelijat **Sanna-Kaisa Tiilikka** ja **Sofia Pokela** tekevät opinnäytetyönsä Isonkyrön kunnan varhaiskasvatukseen. Opinnäytetyön aiheena on uusien työntekijöiden perehdyttäminen. Tuotoksena syntyy video, joka toimii perehdytysvideona kaikissa Isonkyrön varhaiskasvatuksen yksiköissä ja se on käytössä ainoastaan varhaiskasvatuksen henkilökunnalla. Video koostuu yleisimmistä käytännönohjeista sekä lomakkeista, ja kokonaisvideon pituus tulee olemaan enintään 10 min. Videon lisäksi tehdään sähköinen asiakirja, josta löytyy videolla esiintyvät lomakkeet ja muut tarpeelliset tiedostot. Tarkoituksena on helpottaa ja nopeuttaa perehdyttämistä tehden siitä mielekäästä.

Opinnäytetyötä varten haastatellaan 3-5 työntekijää, jotka ovat vasta työyhteisöön saapuneet. Haastatteluun osallistuminen on vapaaehtoista ja vastaukset ovat luottamuksellisia, eikä niitä luovuteta kolmansille osapuolille. Opinnäytetyön on tarkoitus valmistua kevään 2018 aikana.

Täten allekirjoituksilla sovimme, että opiskelijat Tiilikka ja Pokela tekevät opinnäytetyönsä yhteistyössä Isonkyrön kunnan kanssa, ja saavat haastatella Isonkyrön kunnan varhaiskasvatuksen henkilökuntaa opinnäytetyötä varten.

Paikka ja aika

_____ / _____.2018

Allekirjoitus ja nimenselvennys

Virka-asema

Paikka ja aika

_____ / _____.2018

Allekirjoitus ja nimenselvennys

Yhteystiedot

Sähköpostiosoite:

Puhelinnumero:

Paikka ja aika

_____ / _____.2018

Allekirjoitus ja nimenselvennys

Yhteystiedot

Sähköpostiosoite:

Puhelinnumero:

LIITE 2. Saatekirje



Hei!

Olemme Seinäjoen Ammattikorkeakoulusta kolmannen vuoden Sosionomi-opiskelijoita. Teemme opinnäytetyömme Isonkyrön kunnan varhaiskasvatukseen. Opinnäytetyömme aiheena on uusien työntekijöiden perehdyttäminen. Tulemme haastattelemaan muutamia työntekijöitä, jotka ovat vasta työyhteisöön saapuneet.

Tuotamme videon, joka toimii perehdytysvideona kaikissa Isonkyrön varhaiskasvatuksen yksiköissä. Video on ainoastaan käytössä varhaiskasvatuksen henkilökunnalla. Video koostuu yleisimmistä käytännönohjeista sekä lomakkeista ja kokonaisvideon pituus tulee olemaan enintään 10 min. Teemme lisäksi sähköisen asiakirjan videolla esiintyvistä pääkohdista. Tarkoituksenamme on helpottaa ja nopeuttaa perehdyttämistä tehden siitä mielekkäämpää.

Opinnäytetyömme on tarkoitus valmistua tämän kevään aikana. SeAMK:ssa työtämme ohjaa Tiina Tiilikka. Mikäli teille herää jotain kysymyksiä opinnäytetyöhöemme liittyen, voitte olla meihin yhteydessä sähköpostitse.

Sanna-Kaisa Tiilikka
sanna-kaisa.tiilikka@seamk.fi

Sofia Pokela
sofia.pokela@seamk.fi

LIITE 3. Haastattelun runko

HAASTATTELUN RUNKO

- Ikä?
- Ammattinimikkeesi? (Lastentarhanopettaja, lastenhoitaja..?)
- Onko sinulla aiempaa työkokemusta varhaiskasvatuksesta?

Työhyvinvointi ja turvallisuus varhaiskasvatuksessa

- Mitä sana työhyvinvointi kuvaa sinulle?
- Millaisena koet työhyvinvoinnin työpaikallasi?
- Mitä turvallisuus varhaiskasvatuksessa merkitsee sinulle?
- Millaisena turvallisuus ilmenee työpaikallasi?

Käytännön ohjeet yksikössä

- Minkälaisia käytännön ohjeita työpaikaltasi löytyy, ja saitko niistä tarpeeksi tietoa, kun aloitit työskentelyn?
- Ovatko yleiset asiakirjat mielestäsi helposti saatavilla ja ajan tasalla olevia?
- Minkälaisen perehdytyksen sait tullessasi töihin uuteen työyksikköön?
- Koitko saavasi hyvän perehdytyksen aloittaessasi työskentelyn kyseisessä yksikössä? Jos et, missä toivoisit parannettavaa?

Työntekijän salassapito

- Kuinka salassapito ilmenee työpaikallasi?
- Toteutuuko salassapito työpaikallanne?

Työntekijän toiveet ja tulevaisuus työskenneltäessä varhaiskasvatuksessa

- Millaisia toiveita sinulla on työntekijänä tulevaisuuden suhteen varhaiskasvatuksessa?
- Minkä avulla koet jaksavasi työskennellä tulevaisuudessa?

LIITE 4. Sähköisen asiakirjan sisällysluettelo

1

1. ISONKYRÖN KUNNAN VARHAISKASVATUS	2
2. YHTEYSTIEDOT	4
3. SIJAISLISTA	6
4. TOIMINTAOHJEITA.....	7
5. YHTEISTYÖTAHOT	14
6. TYÖTERVEYS JA TYÖSUOJELU.....	18
7. MATKAKORVAUKSET	20
8. LOMAKKEET.....	21