



En mä pure! - eväitä monimuotoisen leikki- puiston asiakkaiden kohtaamiseen perehdy- tysoppaan avulla

Syrjä, Laura

Laurea-ammattikorkeakoulu
Laurea Tikkurila

En mä pure! - eväitä monimuotoisen leikkipuiston asiak-
kaiden kohtaamiseen perehdytysoppaan avulla

Laura Syrjä
Sosiaaliala
Opinnäytetyö
Huhtikuu, 2011

Laura Syrjä

En mä pure! - eväitä monimuotoisen leikkipuiston asiakkaiden kohtaamiseen perehdytysoppaan avulla

Vuosi 2011

Sivumäärä 28+33

Opinnäytetyönäni työstin perehdytysoppaan leikkipuisto Linjalle yhteistyössä puiston henkilökunnan kanssa. Leikkipuisto Linja on Helsingin kaupungin sosiaaliviraston varhaisen tuen toimipiste, johon lapsiperheet sekä koululaiset voivat tulla viettämään vapaa-aikaansa ja heille järjestetään avointa kerhotoimintaa. Perehdytysopas on osa Euroopan sosiaalirahaston (ESR) rahoittamaa Increasing Multicultural Co-working -projektia (IMC). IMC -projektin tarkoituksena on tukea monikulttuurisen organisaation kehittämistä tarjoamalla muun muassa työyhteisövalmennusta.

Opinnäytetyöni on toiminnallinen ja projektimuotoinen, jonka tuotoksena syntyi perehdytysopas. Projektin tehtävä on tuoda tukea moninaisen työyhteisön perehdytykseen ja sitä kautta edistää lapsiperheiden varhaista tukemista. Oppaan tarkoitus on saada uusi työntekijä sisäistämään leikkipuiston toiminta-ajatus ja tehtävä sekä ammatillisen vuorovaikutuksen merkitys ohjaajan roolissa. Tätä kautta pyritään saamaan uusi työntekijä asiakkaiden pariin sekä ottamaan heihin oma-aloitteisesti ja aktiivisesti kontaktia. Oppaan laadulliset tavoitteet olivat ymmärrettävyys perehdytettävästä riippumatta sekä visuaalisuus. Leikkipuisto Linjassa työskentelee vuodessa noin 10-15 määräaikaista työntekijää, jotka ovat eri-ikäisiä ja taustoiltaan erilaisia ihmisiä: uranvaihtajia, maahanmuuttajia, kehitysvammaisia, teini-ikäisiä, siviilipalvelusmiehiä ja niin edelleen. Käytetty kieli on sellaista, että sen ymmärtää myös henkilö, jolla ei ole aikaisempaa kokemusta alalta tai hänen suomen kielen taitonsa on vielä heikko. Visuaalisuutta on toteutettu oppaassa tuomalla ammatillista vuorovaikutusta esiin myös valokuvien kautta. Ulkoasusta on pyritty tekemään leikkipuistotoimintaa kuvaava ja lukijaa houkutteleva.

Toimitin materiaalin leikkipuisto Linjan henkilökunnalle sähköisessä muodossa, jonka he tuoteistivat kansioksi. Opas on tallennettu sellaiseen muotoon, että henkilökunta pystyy toimintojen vaihtuessa korvaamaan vanhat tiedot uusille yleisilmeen kärsimättä. Haastattelin arviointia varten työharjoittelijaa sekä ulkomaalaistaustaista oppisopimusopiskelijaa. He pitivät opasta ymmärrettävänä ja helppolukuisena. Leikkipuiston toiminta-ajatus ja tehtäviä on avattu hyvin. Ammatillisen vuorovaikutuksen merkittävyys ja ohjaajan rooli leikkipuistotoiminnassa nousevat heidän mielestään keskeisiksi oppaassa käsiteltäviksi asioiksi. Käytetyt valokuvat tukevat haastateltavien mukaan ammatillisen vuorovaikutuksen välittymistä. Värikyys ja kuvat saivat paljon kiitosta ja ne tekevät oppaasta mukavamman lukea. Leikkipuiston henkilökunta on suunnitellut käyttävänsä perehdytysopasta jokaisen uuden työntekijän perehdytyksessä. Oppaaseen oltiin erittäin tyytyväisiä ja sen hyödyllisyydestä oltiin vakuuttuneita.

Asiasanat: perehdyttäminen, varhainen tuki, ohjaaminen, leikkipuisto

Laura Syrjä

I won't bite! - tools for encountering customers in diverse play park by an orientation guide

Year 2011

Pages

28+33

My thesis is an orientation guide for Play Park Linja and it is made in collaboration with the staff of Linja. Play park Linja is an early support centre of Social Services Department of Helsinki where families and schoolchildren can spend their spare time. Linja also organizes different kinds of open activities. Orientation guide is a part of Increasing Multicultural Co-working IMC) project funded by ESR. The main purpose of IMC is to support multicultural organization development by offering education for example in Finnish working life.

My thesis is a functional project, which was developed into a orientation guide. The main function is to bring support to diverse workplace orientation and through that to contribute families' early support. The purpose of the guide is to orientate a new counselor into understanding the play parks' mission statement, goals and the importance of professional interaction in the role of the counselor. The qualitative objectives of the guide are that any new employee can understand the content and visual outcome. There are about 10-15 periodic employees in Linja each year. These include people with different backgrounds, such as career switchers, immigrants, disabled people, teenagers, persons doing non-military service and so on. The language that is used in the guide is easy to understand for those who have no earlier field experience or have poor Finnish language skills. The professional interaction is also brought up by photographs. The appearance mirrors the nature of the play park and is appealing to the reader.

I submitted the material to the staff of play park Linja and they commercialized it into a folder. The guide is saved into a specific form so that the guide can be updated easily without having to change the overall appearance. I interviewed a trainee and an apprentice with foreign background. In their opinion the guide was understandable and easy to read. The mission statement and goals of the play park were clear. The importance of professional interaction and the role of counselor rise to an essential role in the guide. According to them the photographs support the professional interaction. The colourfulness and the photographs of the guide were recognized and they made the guide more appealing. The staff of the play park is planning to use the guide in orientation of all new employees. They were fairly satisfied with the result and sure that it would be useful.

Keywords: orientation, early support, guide, play park

Sisällys

1	Johdanto	6
2	Perustelut projektille	7
3	Keskeiset käsitteet.....	9
3.1	Perehdyttäminen monimuotoisessa työyhteisössä	9
3.1.1	Perehdytys nykyään leikkipuisto Linjassa	10
3.2	Varhainen tuki	12
3.3	Leikkipuistotoiminta	13
3.4	Ohjaaminen leikkipuistossa	14
4	Projektin tehtävät ja tavoitteet.....	16
5	Rajaus	18
6	Projektin toimijat ja yhteistyöryhmät	19
7	Projektin eteneminen	20
7.1	Projektin käynnistäminen.....	20
8	Perehdytysoppaan rakentuminen	21
8.1	Teoria	23
8.2	Leikkipuiston avoin toiminta	24
8.3	Tehtävät	25
8.4	Muut asiat	26
9	Perehdytysoppaan lanseeraus ja käyttäminen	27
10	Yhteistyö ja resurssit	28
11	Arviointi.....	29
11.1	Haastattelu.....	30
11.2	Opas perehdytyksen työkaluna	31
12	Pohdinta	32
	Lähteet	34
	Kuvat	36
	Kaaviot.....	37
	Liitteet.....	38

1 Johdanto

Perehdytysopas on osa Euroopan sosiaalirahaston (ESR) rahoittamaa Increasing Multicultural Co-working -projektia (IMC), joka tarjoaa monia mahdollisuuksia monikulttuurisen organisaation kehittämiseen taloudellisesti tuetun koulutuksen muodossa (TKK Dipoli). Helsingin sosiaaliviraston toimesta monikulttuurinen kehittäminen on aloitettu leikkipuistoissa jo aiemmin, vuonna 2009, joten eteläisen alueen johtavat leikkipuisto-ohjaajat Hannele Oja ja Anja Viro-lainen päättivät tarttua mahdollisuuteen kouluttaa henkilökuntaansa aiheen tiimoilta. Koulutus kantoi nimeä Monikulttuurisen työyhteisön valmennus. Hankkeen aikana alettiin kehittää työyhteisön monimuotoisuutta ottamalla leikkipuistoihin töihin maahanmuuttajien lisäksi muun muassa työelämävalmennettavia, palkkatuella palkattuja ohjaajia ja siviilipalvelusmiehiä. Tätä myöten koulutus muuttui Monimuotoisen työyhteisön valmennukseksi. Koulutustilaisuuksia järjestettiin pitkin vuotta 2010 sekä eteläisen alueen leikkipuiston henkilökunnalle että johtaville leikkipuisto-ohjaajille esimieskoulutuksen muodossa.

Koulutukseen osallistunut henkilökunta sai määritellä itse, millaisen konkreettisen tuotoksen he haluavat Monimuotoisen työyhteisön valmennukseen liittyen tehdä. Leikkipuisto Linjan henkilökunta päätti tuottaa perehdytysoppaan uusia työntekijöitään varten. Linjassa ei ole aiemmin ollut perehdyttämispasta; työhön on opastettu sanallisesti sekä käytännön työtä tehden ja seuraten. He uskovat perehdytysoppaan tukevan uuden tulijan saapumista ja tutustumista Linjaan sekä leikkipuistotoimintaan.

Monimuotoisen työyhteisön lisäksi itse leikkipuistotoiminnan kehittäminen on tärkeää ja ajankohtaista, koska puistojen tarjoaman varhaisen tuen toiminnalle on tarvetta. Varhaista tukea on luonnehdittu välimaaston työksi, joka paikannetaan ennaltaehkäisevän ja korjaavan työn väliin (Tapola-Tuohikumpu 2005, 12-13). Enenevissä määrin puhutaan ennaltaehkäisevän työn tärkeydestä ja siitä kuinka siihen tulisi panostaa. Helsingin kaupungin sosiaaliviraston selvityksen mukaan perhekeskuksissa on havaittu tarvetta tukea lapsiperheitä, jotka eivät ole lastensuojelun asiakkaita, mutta jotka kokevat tarvitsevänsä varhaista tukea ja neuvontaa perheen asioihin (Lehtosaari 2008, 6).

Olin leikkipuisto Linjassa työharjoittelussa keväällä 2010, jolloin kehitystehtävän toimeksianto saatiin. Kehitystehtävä siirtyi minulle ehdotettuanani myöhemmin saman vuoden syksyllä, että voisin työstää perehdytysoppaan opinnäytetyönäni. Opinnäytetyöni on toiminnallinen ja projektiluontoinen. Projekti on tavoitteellinen, se kestää vain tietyn ajan ja tuotoksena voi olla esimerkiksi juuri perehdyttämispasta (Airaksinen & Vilkkä 2003, 48). Projektin teoreettinen viitekehys koostuu perehdyttämisestä, varhaista tukea ja ohjaamista käsittelevästä kirjallisuudesta.

2 Perustelut projektille

Leikkipuisto Linjan toiminta on moninaista ja asiakkaita paljon. Neljän vakituisen työntekijän lisäksi puistossa on jatkuvasti määräaikaista työntekijöitä. Vakituista henkilökuntaa on asiakasmäärään nähden vähän, joten määräaikaiset työntekijät ovat toiminnalle tärkeä ja välttämätön voimavara. Määräaikaisuus vaihtelee muutamasta päivästä jopa useaan kuukauteen. Intensiivinen perehdytys luo hyvät edellytykset tehokkaaseen työelämään tutustumiseen lyhyenäkin aikana. Tällöin uusi työntekijä pääsee mukaan toimintaan saaden siitä mahdollisimman laajan kokonaiskuvan osallistumalla ohjaamiseen ja muihin työtehtäviin. Organisaatioiden ja työtehtävien monimutkaistuessa laajempi perehdyttäminen on tullut välttämättömäksi; pelkkä työhön opastaminen ei enää yksinään riitä (Kupias, Päivi & Peltola, Raija 2009, 13).

Puistossa työskentelee määräaikaista työntekijöitä monelta eri taholta ja heitä on vuosittain noin 10-15. Peruskoulun yläluokilta hakevat oppilaat sinne suorittamaan työelämään tutustumisjaksoa (TET), Diakin kautta maahanmuuttajat opiskelemaan suomen kieltä ja ammattikoulujen sekä ammattikorkeakoulujen alan opiskelijat (lähihoitajat ja sosionomit) työharjoittelujaan. Työ- ja elinkeinotoimiston kautta puistossa työskentelee työelämävalmennettavia ja palkkatuella palkattuja ohjaajia. Lisäksi puistossa työskentelee määräaikaisina siviilipalvelusmiehet ja kriminaalihuollon kautta tulleet. Tulokkaat ovat usein työelämässä vasta ”untu-vikkoja”, jotka juuri ja juuri tietävät olevansa Helsingin kaupungin sosiaaliviraston palveluksessa. Perehdyttämiskansio on tasa-arvoinen ja objektiivinen, se antaa jokaiselle saman perustiedon (liite 1).

Ohjaajat suunnittelevat ja toteuttavat puistossa tapahtuvan toiminnan varhaisen tuen toimitasuunnitelman mukaisesti sekä huolehtivat päivän sujuvasta etenemisestä. Ohjaajan työhön kuuluu selvä läsnä oleminen, asiakkaiden kanssa yhdessä tekeminen ja seurustelu myös niinä hetkinä kun ohjattua toimintaa ei ole. Varhaisen tuen oppaan (Varhainen tuki - kohti hyviä käytäntöjä) mukaan työntekijä on vastuussa vuorovaikutussuhteen muodostamisesta asiakkaan kanssa sekä tuen tarpeen kartoittamisesta. Hänen perusasenteensa tulee olla kunnioittava, nöyrä, aito, empaattinen ja innostunut. Hänellä tulee olla voimaannuttava, eli hyvät asiat ja vahvuudet huomioiva, lähestymistapa asiakasta kohtaan. Ohjaajan tehtävä on kannustaa asiakasta puhumaan ja olla aktiivinen kuuntelija. Jos ilmenee perhettä koskettava huoli, kertoo työntekijä alueen palveluista ja etsii asiakkaan kanssa yhdessä oikeanlaista apua. Työntekijällä tulee olla valmius ohjata ja saattaa asiakas palvelujen piiriin. (2008, 18.) Koululaisten avoimessa iltapäivätoiminnassa ensisijainen vastuu lapsesta on vanhemmilla, mutta ohjaajilla on valvontavastuu. Se tarkoittaa tilannekohtaista huolenpitoa lapsista ja turvallisen toimintaympäristön luomisesta. (Koululaisten avoin iltapäivätoiminta.) Lisäksi ohjaajat pitävät huolta tilojen yleisestä siisteydestä ja viihtyvyydestä.

Puiston toiminnan ollessa vapaamuotoista ja sitouttamatonta, on ensivaikutelma merkittävä. Asiakas saattaa jäädä palvelujen ulkopuolelle jos hän kokee olonsa leikkipuistossa syystä tai toisesta epämiellyttäväksi tai henkilökunnan osaamattomaksi. Hyvä henkilökunnan perehdyttäminen on tärkeää sekä leikkipuiston palvelujen että toiminnan laadun kannalta. Näin ollen kunnollinen henkilökunnan perehdyttäminen palvelee ennen kaikkea asiakkaan etua. Asiakkaat ottavat määräaikaisten työntekijät hyvin vastaan kun he osoittavat kiinnostusta työtä ja asiakkaita kohtaan. Toimintaan aktiivisesti osallistumalla ja olemalla vuorovaikutuksessa asiakkaiden kanssa, työntekijä viestii asiakkaalle kiinnostustaan.

Ongelmallista määräaikaisten työntekijöiden kohdalla on ollut se, että vakituiset työntekijät joutuvat jatkuvasti patistamaan heitä asiakkaiden keskuuteen ja ottamaan oma-aloitteisesti sekä aktiivisesti kontaktia heihin. Työntehtävän keskeisin piirre on olla vuorovaikutuksessa asiakkaiden kanssa sekä saada heille sellainen olo, että heistä välitetään ja he ovat tervetulleita puistoon. Kompastuskivenä katsoisin olevan uuden tulokkaan roolin vaihtuminen sivustakatsojasta selkeään läsnäolijaan ja ohjaajaan. Uusi työntekijä pitää saada mahdollisimman pian mukaan toimintaan, jotta siitä pois jäämisestä ei syntyisi kierrettä ja asenne työtä kohtaan kehittyisi oikeanlaiseksi.

Asiakkaan kanssa ollaan välittömässä yhteydessä omana itsenään, joten kritiikin ja arvioivien katseiden pelko voi olla myös yksi syy vetäytymiseen. Työ vaatii itsevarmuutta, jotta sen tekeminen sujuu jouhevasti ja ilman suurempia ongelmia. Itsevarmuutta työntekijä saa kun hän kokee osaavansa tehtävänsä hyvin ja kokee olevansa alansa ammattilainen. Kalliola, Kurki, Salmi ja Tamminen-Vesterbacka tuovat esiin sen, että terve itsetunto on työväline, joka auttaa selviytymään haastavistakin tilanteista ja suhtautumaan asioihin positiivisesti. Työntekijän on hyvä tiedostaa, että kaikessa ei voi eikä tarvitse olla hyvä ja joskus saa olla reilusti huono ilman, että siitä kokee turhaan huonommuutta. (2010, 19-21.)

Pienen oloinen, mutta merkittävä tekijä on puiston tilaratkaisut. Tilat ovat sellaiset, että työntekijöillä ei ole omaa taukotilaa, joka olisi suljettu asiakkailta vaan rakennuksessa on keittiötila, jossa työntekijät pitävät taukonsa. Tila on asiakkaille avoin läpikulkupaikka salista pienryhmähuoneeseen. Tulokkaat jäävät helposti istumaan pöydän ääreen, koska ovat käytännössä asiakkaiden kanssa samassa tilassa, mutta eivät kuitenkaan vuorovaikutuksessa heidän kanssaan. Ilmiö on niin päivittäinen, että sitä onkin alettu kutsua ”keittiöpöytämagneetiksi”.

Määräaikaista työntekijöitä tulee monesta eri paikasta ja motiivit tulla puistoon töihin ovat erilaisia. Työntekijöitä, jotka eivät ole sosiaalialan opiskelijoita eivätkä välttämättä tunne työtä omanlaisekseen, voi olla vaikea motivoida oma-aloitteisuuteen ja aktiivisuuteen, jota leikkipuistotoiminta työntekijöiltään vaatii. Oppimisen edellytyksenä on, että uudet työnteki-

jät pitävät perehdytyksen asiasisältöä mielenkiintoisena ja ovat halukkaita kehittämään omaa toimintaansa tavalla, johon perehdytys antaa mahdollisuuden (Työpaikkakouluttajan käsikirja 2000, 29).

3 Keskeiset käsitteet

3.1 Perehdyttäminen monimuotoisessa työyhteisössä

Työyhteisön monimuotoisuus on laaja käsite. Se määritellään pysyvistä tekijöistä, kuten sukupuolesta, etnisestä tai kulttuurisesta taustasta, toimintakyvystä ja seksuaalisesta suuntautumisesta. Henkilökunnan monimuotoisuus on voimavara, joka tulee nähdä työyhteisön, asiakkaiden ja yhteiskunnan etuna. (Savileppä 2005, 7-8.) Leikkipuisto Linja on hyvä esimerkki kehittyvästä monimuotoisesta työyhteisöstä, jossa työskentelee ihmisiä monista eri lähtökodista. Suomalaisissa organisaatioissa etnisesti ja kulttuurisesti monimuotoisen henkilöstön etuina on nähty muun muassa parantunut kyky vastata monimuotoistuvan asiakaskunnan tarpeisiin sekä hyvä maine työnantajana (Sippola 2005, 89).

Suuri ja kasvava työntekijöiden ryhmä on ulkomaalaistaustaiset työntekijät. Heidän tuntemuksensa suomalaisesta kulttuurista on keskimääräistä heikompi. (Kupias & Peltola 2009, 15.) Ulkomaalaistaustaisten henkilöiden lisäksi leikkipuisto Linjassa työskentelee ihmisiä, jotka ovat vielä kokemattomia työelämässä. Erilaisuuden hyödyntäminen ja uudenaikaisessa työympäristössä toimiminen asettavat esimiehet mahdollisesti kovienkin haasteiden eteen ja edellyttävät ennakkoluulottomuutta sekä muutoshalukkuutta (Sippola 2005, 90-91). Henkilöstöjohtamisen, kuten perehdyttämisen ja kehittämisen, haasteina ovat monimuotoisuus ja erilaisuuden johtaminen (Sippola 2005, 88-89).

Perehdyttäminen on tärkeä tekijä laadukkaan palvelun tuottamisessa. Sillä tarkoitetaan niitä toimenpiteitä ja sitä tukea, joiden avulla uuden työntekijän kokonaisvaltaista osaamista kehitetään niin, että hän pääsee hyvin alkuun uudessa työssään sekä pystyy mahdollisimman nopeasti selviytymään siitä tarvittavan itsenäisesti (Kupias & Peltola, 2009, 19). Perehdytyksen tulee sisältää kaikki ne asiat, jotka liittyvät itse työn tekemiseen. Sen aikana tulee tulla ilmi mitä tietoa ja osaamista työ edellyttää (Työhön perehdyttäminen ja opastus 2009, 2). Perehdyttämisen tarkoitus on valmentaa työntekijä uusiin työtehtäviin ja esitellä hänelle uusi työympäristö. Perehdytysjaksolla henkilön kanssa käydään läpi perustiedot työpaikasta, kuten työolot, organisaation rakenne ja toiminnan tarkoitus sekä tavoitteet. (Lepistö 2000, 65.) Ensimmäiseksi kuitenkin opetellaan, miten työpaikalla ylipäättään ollaan (Kupias & Peltola 2009, 15). Sosiaalialan työssä ihminen on itse persoonallaan ja ammattitaidollaan tärkein työväline. Työyhteisöjen käytäntöjä on hyvä tarkastella, jotta niitä voidaan kehittää paremmin kohtaa-

maan monimuotoisuutta, kuten maahanmuuttajien erilaisia taitoja (Martikainen & Tiilikainen 2007, 17).

Perehdyttämisen avulla pyritään takaamaan uuden työntekijän positiivinen asennoituminen työhön sekä työyhteisöön ja sitä kautta synnyttämään oikeanlainen motivoituminen työtehtäviä kohtaan. Liian helpot tehtävät tai kevyt perehdytys ei motivoi, mutta myös liian vaativan tehtävän kiinnostus heikkenee, jos siitä suoriutumiseen ei ole apua tarjolla (Kupias & Peltola 2009, 70). Hyvän yhteistyön luominen muiden työtovereiden kanssa on tärkeää perehdyttämisen aikana. Asianmukainen perehdyttäminen lyhentää oppimisaikaa ja poistaa epävarmuutta. Mikäli henkilö tuntee työympäristönsä ja on sisäistänyt työtehtävänsä, vähenevät virheet, tapaturmat ja muut haitat. (Lepistö 2000, 65.) Näin ollen myös työnantaja hyötyy hyvin suunnitellusta ja tarpeeksi kattavasta perehdyttämisestä kun aikaa ja muita resursseja ei mene hukkaan.

Hyvä oppimistilanne edellyttää toimivan vuorovaikutussuhteen perehdyttäjän ja uuden työntekijän välillä. Vuorovaikutukselle on oltava hyvät edellytykset ja tilaa, sillä se ei synny itsestään. Perehdytettävän on uskallettava tuoda esiin ajatuksiaan ja perehdyttäjän on hyvä pitää huoli siitä, että perehdytettävä ei jää pelkän kuuntelijan rooliin vaan vuorovaikutus on avointa ja aktiivista. Kiire usein syö vuorovaikutuksen osuutta perehdyttämisessä. (Kupias & Peltola 2009, 136.) Puistossa vakituista henkilökuntaa on vähän, joten kiireisiä päiviä on usein. Perehdytysoppaan halutaan olevan niin selkeä ja kattava, että uusi työntekijä pystyisi periaatteessa hoitamaan puiston toimintaan liittyvät perusasiat sen antaman ohjeistuksen avulla.

3.1.1 Perehdytys nykyään leikkipuisto Linjassa

Leikkipuiston työntekijät ovat koko ajan läsnä asiakkaiden parissa. Työntekijät käytöksellään ja ammattitaidollaan antavat puistosta ja sen toiminnasta tietynlaisen kuvan. Tämän kuvan halutaan olevan positiivinen, innostava ja ammattitaitoinen. Asiakkaat käyttävät palveluja mielellään, osallistuvat toimintaan ja tuntevat ympäristönsä viihtyisäksi kun ympärillä on ammattitaitoisia ja itsevarmoja työntekijöitä. Työntekijöiden tulee vastata asiakkaiden odotuksiin parhaalla mahdollisella tavalla.

Tällä hetkellä Linjassa perehdyttämisprosessi toimii niin, että siihen osallistuu koko vakituinen henkilökunta. Työharjoittelijoiden kohdalla oppilaitos vaatii nimetyn ohjaajan, jonka kanssa opiskelija käy kehityskeskusteluja ja joka tekee arvioinnin työharjoittelusta. Muutoin perehdytettävälle ei erikseen nimetä ketään tiettyä perehdyttäjää tai ohjaajaa. Kaikki vakituiset työntekijät toimivat perehdyttäjinä aina sen mukaan kuka on paikalla ja kuka ohjaa mitään toimintaa. Määräaikaiset työntekijät toimivat aluksi kerhoissa lähinnä apuohjaajina varsinaisen ohjaajan rinnalla, mutta toiminnan tullessa tutummaksi kannustetaan uutta työn-

tekijää ottamaan enemmän vastuuta toiminnan suunnittelusta ja ohjaamisesta. Tulokkaan oma aktiivisuus, halukkuus ja kiinnostuneisuuden osoittaminen vaikuttaa merkittävästi siihen, millaiseksi työnkuva ja tehtävät puistossa muodostuvat.

Puiston henkilökunnalla ei ole perehdytystä varten virallisia ohjeita tai siihen tarkoitettua muuta kirjallista materiaalia. Perehdyttävälle annettava materiaali koostuu toimintasuunnitelmasta, toiminnan esitteistä ja varhaisen tuen oppaasta (Varhainen tuki - kohti hyviä käytäntöjä, 2008). Henkilökunta ei koe tarvitsevensa kirjallista ohjeistusta tai tarkistuslistaa perehdyttämistä varten, koska mallioppiminen on koettu puistossa hyväksi tavaksi menetellä. Tarvittavat tiedot ja taidot tulevat esiin käytännön työssä ja niitä omaksutaan sitä mukaan kun ne tulevat ajankohtaisiksi.

Kupias ja Peltola nimeävät leikkipuisto Linjassa käytettävän perehdyttämistavan vierihoitoperehdyttämiseksi. Sen mukaan perehdytettävä oppii seuraamalla kokeneemman työntekijän toimintaa. Tulokas otetaan heti mukaan työn tekemiseen, jolloin hän oppii kaiken pikkuhiljaa tekemisen yhteydessä. Linjan perehdyttämismenettely eroaa Kupiaksen ja Peltolan esittelemästä mallista niin, että vierihoitoperehdyttämisessä tulokkaalle valitaan joku sopiva henkilö, joka ryhtyy uuden työntekijän ”kummiksi” ja kertoo työnsä ohessa tarpeelliset tiedot organisaatiosta, työyhteisöstä ja tulokkaan työtehtävästä. (2009, 36-37.)

Vierihoitoperehdytyksen eduiksi Kupias ja Peltola ovat määritelleet yksilöllisyyden ja selkeän vastuuhenkilön (2009: 37). Linjassa uuden työntekijän vahvuudet, osaaminen ja kiinnostuksen kohteet otetaan huomioon ja niitä hyödynnetään. Puistossa järjestetään monenlaista avointa kerhotoimintaa, joissa uusilla työntekijöillä on mahdollisuus käyttää vahvuuksiaan ja osaamistaan hyödykseen. Tällä tavalla uusi työntekijä saa helpommin jonkinlaista tarttumapintaa työhön ja hän pääsee helpommin mukaan toiminnan ytimeen. Oppimisen ja osaamisen lisäksi omien taitojen osoittaminen ovat tärkeitä asioita työntekijöille (Mäntynen & Penttinen 2006, 3). Osaaminen vaikuttaa työhyvinvointiin; tunne osaamisesta on tärkeä (Kupias & Peltola 2009, 70).

Vaara vierihoitoperehdyttämisessä on se, että perehdyttämisen laatu on paljolti perehdyttäjän henkilökohtaisen osaamisen ja innostuksen varassa. Perehdytys on laadukasta silloin kun perehdyttäjällä on tarpeeksi aikaa ja halua paneutua tulokkaan auttamiseen. Hänen tulisi osata työnsä perusteellisesti ja ohjata uutta työntekijää sopivalla tavalla. Perehdyttäjän asenne on myös tärkeässä roolissa. (Kupias & Peltola 2009, 37.) Linjan työntekijät tuntuvat olevan hyvin motivoituneita työhönsä ja pitävät leikkipuistotoimintaa tärkeänä alueen asukkailla. He tiedostavat kuinka suuri merkitys määrääikaisten työntekijöiden osaamisella on tarjottavan palvelun laatuun ja arvostavat työyhteisön monimuotoisuutta.

3.2 Varhainen tuki

Varhainen tuki käsitteenä, toimintana ja työorientaationa on melko uusi ja monille vielä tuntematon. Menetelmiä varhaiseen tukemiseen ja puuttumiseen kehitetään jatkuvasti, jotta toimintaa saataisiin laajennettua sekä lisää asiantuntevia ammattilaisia toimijoiksi sen piiriin. (Varhainen tuki - kohti hyviä käytäntöjä 2008, 11.) Lasten ja lapsiperheiden hyvinvointi on ollut suomalaisen yhteiskunnan polttopisteenä 1990-luvulta lähtien. Huolen myötä ehkäisevän työn vahvistaminen ja varhaisen tuen työmuotojen kehittäminen ovat nousseet keskeisiksi tavoitteiksi. (Euramaa, Hietikko, Hotari, Häggman-Laitila & Kaakkinen 2001, 7.) Yhteiskunnallisesta näkökulmasta tarkasteltuna varhaisen tuen käsitettä voi lähestyä positiivisen diskriminaation ajatuksen kautta, jonka käsitteen Richard Titmuss esitti jo vuonna 1968. (Tapola-Tuohikumpu 2005, 12-13.) Hän nostaa esille ihmiset ja tasa-arvon. Positiivisella diskriminaatiolla Titmuss tarkoittaa sitä, että ylimääräistä tukea antamalla kompensoidaan ihmisten huonompia lähtökohtia. Ihmisille ja ryhmille pyritään antamaan samanlaiset mahdollisuudet ja edellytykset käyttää hyväksi yhteiskunnan tarjoamia palveluja ja mahdollisuuksia. (Raunio, Kyösti 1995, 83, 84.) Helsingin sosiaalivirasto näkee varhaisen puuttumisen ja tukemisen palvelut kaikille suunnattujen ja hyvinvointia lisäävien palvelujen jatkumona (Varhainen tuki 2008, 11).

Varhaisen tuen tavoitteena on tunnistaa lapsen hyvinvointia uhkaavia riskitekijöitä ja puuttumaan niihin ennen kuin niistä muodostuu suurempia ongelmia. Lisäksi on oleellista tarkastella hyvinvointia vahvistavia ja suojaavia tekijöitä sekä hyvinvointiin ja kehitysriskien syntyyn vaikuttavia prosesseja. Riskitekijät ovat ominaisuuksia, olosuhteita tai tapahtumia, jotka tietyissä olosuhteissa lisäävät tietyn häiriön tai ongelman todennäköisyyttä. (Euramaa ym. 2001, 16-19; Varhainen tuki 2008, 12.) Mannerheimin lastensuojeluliiton Lapsiperhe-projektin loppuraportissa tulee ilmi, että lapseen liittyviä yleisimpiä vaikeita riskitekijöitä olivat jatkuva riitosen keskellä eläminen, lapsen ei toivottu käyttäytyminen, väkivallan näkeminen, laiminlyönti, puutteellinen perushoito ja muut traumaattiset kokemukset. Lievemmi riskitekijöiksi oli luokiteltu univaikeudet, ruokailuvaikeudet, virikkeiden tai harrastusten puute sekä jatkuva itkuisuus. Vanhempiin liittyvät riskitekijät olivat yhteydessä mielenterveysongelmiin, päihteisiin ja laiminlyödyksi tulemiseen lapsuudenkodissa. (Euramaa ym. 2001, 19.) Näihin asioihin lapsiperheiden on mahdollisuus saada apua ja tukea leikkipuiston toiminnasta, sen henkilökunnalta ja vertaistuen muodossa toisilta vanhemmilta.

Suojaavat tekijät ovat yksilössä itsessään, lähisuhteissa tai ympäristössä olevia ominaisuuksia, jotka suojaavat riskitekijöiltä. Niiden tarkoitus on antaa riittävä tuki, jonka avulla lapsen on mahdollista kasvaa ja kehittyä hyvin sekä oppia toimimaan vuorovaikutuksessa ympäristönsä kanssa. Varhaisen tuen toimijoiden kyky tunnistaa riskejä ja vahvistaa suojaavia tekijöitä kuuluu ammatilliseen osaamiseen, ja sillä on aina merkittävä vaikutus lasten hyvinvointiin. (Var-

hainen tuki 2008, 12-13.) Lapsen hyvinvointi saavutetaan tukemalla vanhemmuutta ja perhettä. Lasten on havaittu saavan välitöntä hyvää sellaisen toiminnan avulla, joka tukee lapsen ja vanhemman yhteistä tekemistä. Varhaisen tuen haasteena on tukea vanhemmuutta niin, että lapsi pidetään toiminnan keskiössä. Tarkoitus on vahvistaa ja kehittää lapsen ja vanhemman välistä vuorovaikutusta ja tunnesidettä. (Varhainen tuki 2008, 13.) Tällöin puhutaan varhaisesta vuorovaikutuksesta. Sillä tarkoitetaan kaikkea lapsen ensivuosisien aika tapahtuvaa yhdessä tekemistä, kokemista ja olemista vanhemman kanssa. Perusturvallisuuden ja luottamuksen kokemus, joka syntyy kun vanhempi on herkkä pienen lapsensa tai vauvansa viesteille ja reagoi niihin johdonmukaisesti, heijastuu lapsen myöhempiin ihmissuhteisiin, luo pohjaa hyvälle itsetunnolle ja minäkuvalle sekä kehittää lapsen empatiakykyä. (Lapsen ja vanhemman varhainen vuorovaikutus.) Lapsen ja perheen elämänhallinnan ja voimavarojen säilyttäminen sekä vahvistaminen ovat myös varhaisen tuen tavoitteita. Näin ollen sekä lapset että aikuiset ovat tasavertaisia varhaisen tuen asiakkaita. (Varhainen tuki 2008, 13.)

Varhaisessa tuessa asiakkaan ja työntekijän välinen luottamus on avainasemassa ja suhteessa korostuvat dialogisuus, kumppanuus sekä asiakkaan omien voimavarojen käyttöönoton tukeminen (Varhainen tuki 2008, 13). Asiakastyössä dialogisuudella tarkoitetaan tasa-arvoista ja aitoa vuoropuhelua, jossa on tilaa kaikkien osapuolien ajatuksille (Kaskela & Kekkonen 2007, 38; Mönkkönen 2007, 86). Kumppanuudessa työntekijä pyrkii muodostamaan perheen kanssa suhteen, joka luo pohjaa sille, että lapselle tärkeiden aikuisten - vanhempien ja kasvattajien - yhteinen, mutta jaettu kasvatustehtävä muodostaa lapsen kannalta mielekkään elämäntilanteen (Kaskela & Kekkonen 2007, 5). Kohtaamistilanteissa tärkeitä elementtejä ovat eettisyys, ihmisen ymmärtäminen ja halu auttaa. Asiakasta tulee kunnioittaa ja arvostaa. Tukeminen on toteutettava hänen ehdoillaan ja häntä kuullen. (Kaskela & Kekkonen 2007, 32-36; Varhainen tuki 2008, 13.)

3.3 Leikkipuistotoiminta

Leikkipuistot kuuluvat Helsingin kaupungin sosiaaliviraston alaisuuteen, päivähoiton vastuualueelle. Leikkipuisto Linja kuuluu Kallion leikkipuistoalueeseen, jonka johtava leikkipuisto-ohjaaja on Hannele Oja. Eri puolilla Helsinkiä toimii 70 leikkipuistoa (Leikkipuistot, Helsingin sosiaalivirasto 2011), joissa työskentelee keskimäärin kolme ohjaajaa puistoa kohden (Puistot -esite 2008). Leikkipuisto Linja on avoinna asiakkaille arkisin ja toiminta jakaantuu kahteen osaan, aamu- ja iltapäivään.

Aamupäivällä on avointa ja ohjattua toimintaa alle kouluikäisille lapsille vanhempineen, joiden lisäksi puistossa käyvät muun muassa sosiaaliviraston perhetyöntekijät asiakasperheiden kanssa ja perhepäivähoitajat lapsineen. Toiminta suunnitellaan ja järjestetään lapsiperheiden tarpeiden ja leikkipuiston toiminta-ajatuksen mukaisesti. Se on moninaista sisällöltään ja me-

netelmiltään. Toiminnan tulee olla sellaista, joka tukee ja vahvistaa vanhempien ja lasten välisiä suhteita. Varhaisen tuen tavoitteena on saada vanhemmat nauttimaan omasta lapsestaan, äitiydestä, isyydestä ja perhe-elämästä ylipäätään. Henkilökunta peilaa leikkipuistossa toteutettavaa toimintaa asiakkaitten tarpeisiin jatkuvasti ja muokkaa sitä sen niiden mukaisesti. Avoimen toiminnan kerhoihin ei tarvitse ilmoittautua etukäteen ja ne ovat maksuttomia. Tämän lisäksi puistoon voi tulla vain viettämään vapaa-aikaansa

Erilaiset kerhot ja leikkipuiston yhteiset tilat luovat mahdollisuuden perheiden osallistumiselle ja vertaistukiryhmien muodostumiselle. Vertaistuella on suuri rooli leikkipuistoissa. Vanhemmat tulevat viettämään aikaa sinne myös toistensa kanssa. Samalla kun lapset leikkivät ikäistensä kanssa, pääsevät vanhemmat nauttimaan aikuisten seurasta. Arki on miellyttävämpää sekä lapselle että aikuiselle kun he pääsevät kotoa muiden ihmisten pariin. Vanhemmat voivat jakaa kokemuksiaan toistensa kanssa ja saada tukea perhe-elämän pulmiin. Monelle asiakkaalle leikkipuistossa käynti on ollut henkireikä ja auttanut jaksamaan niitä, jotka tuntevat vanhemmuuden haastavaksi. Vertaistuki onkin leikkipuistoissa tehtävän työn tärkeä voimavara. Vertaisryhmät tukevat perheiden sosiaalisen verkon rakentumista (Helsingin sosiaalivirasto 2008, 20).

Iltapäivä on varattu koululaisille. Leikkipuistossa järjestetään koululaisille avointa ja maksutonta iltapäivätoimintaa sekä maksullinen välipala. Koululaisille on samalla tavalla kerhotoimintaa kuin aamupäivän asiakkaille. Ohjatulla kerhotoiminnalla ja tarjoamalla vapaa-ajanviettopaikka, pyritään turvaamaan koululaisten iltapäivä ammattitaitoisten ohjaajien parissa (Varhainen tuki 2008, 39). Koululaisilla on puistossa mahdollisuus kehittää sosiaalisia taitojaan ja kanssakäymistään. Toiminnan tavoitteena on lisäksi vahvistaa koululaisen itsetuntoa sekä tukea itsenäistymistä (Varhainen tuki 2008, 39).

3.4 Ohjaaminen leikkipuistossa

Ohjaaminen voi merkitä sekä yksittäisten ohjaustuokioiden vetämistä että kokonaisvaltaista kasvattajana toimimista (Kalliola, Kurki, Salmi & Tamminen-Vesterbacka 2010, 7). Leikkipuistossa ohjaaminen pitää sisällään kummatkin määritelmät. Kalliolan ja kumppaneiden mukaan ohjaamista tarkasteltaessa kokonaisvaltaisena kasvattajan toimimisena, siihen kuuluu itse toiminnan ohjaamisen lisäksi ihmisten kohtaamista, keskustelua, kuuntelua, vuorovaikutusta, läsnäoloa ja kasvatuksellista tukemista (2010, 9). Toimintaa puistossa ohjataan kahdelle erilaiselle ryhmälle, lapsiperheille ja koululaisille.

Ammattitaitoinen ohjaaja osaa muokata ohjaamistaan tilanteen ja tarpeen mukaan: joskus hänen on oltava aktiivinen toimija ja toisinaan enemmän toiminnan mahdollistaja sekä innostaja. Innostaja kuvaa hyvin leikkipuiston ohjaajan näkökulmaa työhön. Hämäläinen ja Kurki

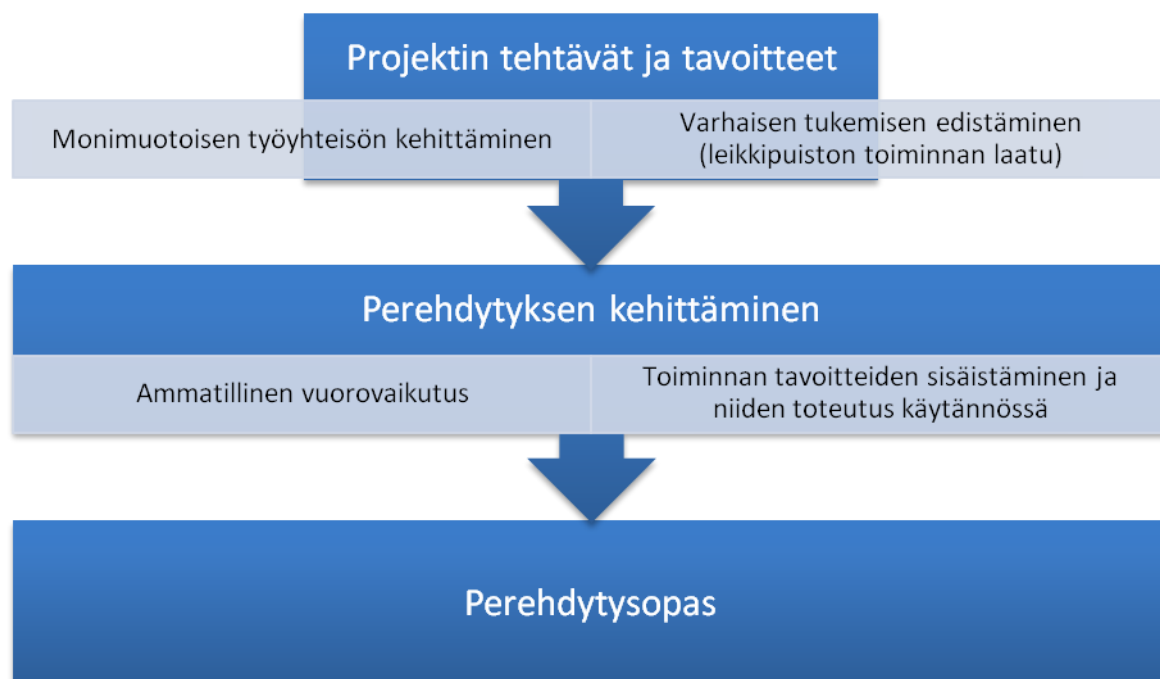
määrittelee innostajan tehtäviksi herättää asiakkaiden aktiivista osallistumista ja toimia katalysaattorina, joka auttaa aikaansaamaan prosesseja, joiden toteuttajina ovat varsinaisesti asiakkaat itse. Innostaja kerää tietoja todellisuudesta, tunnistaa tarpeita ja puutteita, havainnoi yhteisön (asiakkaiden) arvomaailmaa ja saa ihmiset liikkeelle. (Hämäläinen & Kurki 1997, 230). Innostajan tehtäviin kuuluu myös ohjelmoida ja tehdä yhteistyötä eri tahojen kanssa (Hämäläinen & Kurki 1997, 230), joka kuuluu olennaisesti leikkipuiston toimintaan ja ohjaajien työkuvaan. Hyvän vuorovaikutuksen ominaisuuksia ovat kyky kuunnella, dialogi, luottamus, kyky kommunikoida, sosiaalinen kyvykyys, empatiakyky ja tunneälykyys. (Kalliola ym. 2010, 46-50.) Näitä ominaisuuksia käyn läpi perehdytyskansiossa.

Etukäteen ryhmään tutustuminen auttaa ohjaajaa rentoutumaan ohjaamistilanteissa. Itsensä esittely sekä asiakkaiden kanssa keskustelu arkipäiväisistä asioista tuo ryhmää tutuksi ja epävarmuuden tunteet vähenevät. Epävarmuuden tunteista ohjaajalle saattaa seurata tilanne, jossa hän alkaa välttää tietynlaisia ihmisiä tai ryhmiä. Ryhmät tai ihmiset ovat sellaisia, jotka eivät ole ennestään tuttuja ja taustalla voi olla ajatus siitä, että hän ei osaa toimia tai suhtautua heihin oikealla tavalla. Tällaisessa tilanteessa toimintaa olisi syytä lähteä purkamaan ja miettimään miten voisi toimia eri tavalla. (Kalliola ym. 2010, 25.) Leikkipuistossa tällainen ryhmä voi olla esimerkiksi aikuiset asiakkaat. Kun ohjaaja rohkaisee itsensä asiakkaiden pariin, hän usein huomaa, että jännittäminen on ollut turhaa.

Ammatti-identiteetti kehittyy jatkuvasti, jolloin myös persoona kasvaa ja kehittyy. Jotta ihminen pystyy kehittymään ohjaajana, on hänen uskallettava ottaa hallittuja riskejä ja astuttava oman mukavuusalueensa ulkopuolelle. Muutoin kehittyminen hidastuu, jopa pysähtyy. Tuttujen ryhmien ohjaamisesta kannattaa siirtyä uudenlaisten ryhmien ohjaamiseen. Epävarmuutta ja epäonnistumisiakin tarvitaan kehityksessä. Niitä on turha pelätä vaan niitä kannattaa pitää hienoina mahdollisuuksina oppia jotain uutta. (Kalliola ym. 2010, 31-33)

Oppaassa on tehtäviä, jotka auttavat uutta työntekijää pääsemään vauhtiin ohjaajan työssä (ks. liite 2). Niitä on liitetty erilaisten avoimen toiminnan kerhoesittelyjen yhteyteen. Tehtävien tarkoitus on antaa vinkkejä siitä, minkälaisia asioita lapsiperheiden ja koululaisten kanssa voi tehdä. Vinkeissä on kiinnitetty huomiota lasten ikään liittyviin taitoihin ja kiinnostuksen kohteisiin sekä lapsiperheiden kohdalla erityisesti lapsen ja vanhemman yhteiseen tekemiseen.

4 Projektin tehtävät ja tavoitteet



Kaavio 1 Projektin tehtävät ja tavoitteet

Projektin tehtävänä laajemmassa mittakaavassa on tuoda tukea moninaisen työyhteisön perehdytykseen ja sitä kautta edistää lapsiperheiden varhaista tukemista. Perehdyttämisen laatu vaikuttaa olennaisesti työntekijän motivaatioon sekä osaamiseen. Tätä kautta se vaikuttaa myös leikkipuiston tarjoaman palvelun laatuun ja varhaiseen tukemiseen.

Koska leikkipuiston toiminta perustuu varhaiseen tukemiseen ja toimii sen tavoitteiden mukaisesti, halutaan kansion avulla saada uusi työntekijä ymmärtämään mitä varhainen tukeminen on. Miksi sitä tehdään ja miten sen tavoitteet näkyvät leikkipuistossa tehtävässä työssä. Asiakkaan kohtaamisessa konkretisoituu leikkipuistossa tehtävä työ. Ammatillinen vuorovaikutus on merkittävässä roolissa työskenneltäessä leikkipuistossa, se on ohjaajan tehtävän ydin. Työn vaatimaa asennetta, aktiivista kontaktin ottamista, pyritään kasvattamaan tuomalla se oppaassa ja sitä kautta perehdyttämisessä selkeästi esiin. Oppaan avulla on tarkoitus saada uusi työntekijä sisäistämään ne toimintatavat, jota ihmisten parissa tehtävä työ vaatii, jotta se palvelee sekä asiakasta että toimintaperiaatteita parhaalla mahdollisella tavalla.



Kaavio 2 Perehdytysoppaan kriteerit

Projektin tavoitteena oli koota perehdytysopas leikkipuisto Linjan määräaikaista työntekijöitä varten. Perehdytysoppaan halutaan tuovan niin sanotusti lisää tehoa perehdyttämiseen. Oppaan ei ole tarkoitus korvata muuta perehdytystä vaan toimia sen tukena ja apuvälineenä. Uuden työntekijän on helpompi alkaa hahmottaa uutta työnkuvaansa jos hänellä on jotain konkreettista käsissään, josta tietoa löytyy. Uudelle työntekijälle tulee eteen monta uutta asiaa ja tilannetta, joita kaikkia hänen on vaikea heti sisäistää. Perehdytysopas on hyvä olla olemassa, koska siihen on helppo palata uudestaan. Opas muistuttaa työntekijää työn keskeisistä piirteistä sekä leikkipuiston toiminnan tarkoituksesta ja merkityksestä sen asiakkaille. Opas on hyvä lisä perehdytykselle, jotta työhön tutustumisesta ja siitä oppimisesta saadaan suurin mahdollinen hyöty irti ja monta onnistumisen kokemusta työn parissa.

Laadullisia tavoitteita oppaalle olivat ammatillisen vuorovaikutuksen näkyminen sisällössä, sen ymmärrettävyys perehdytettävästä riippumatta sekä sen visuaalinen ilme. Leikkipuistossa työskentelee eri-ikäisiä ja taustoiltaan erilaisia ihmisiä: uranvaihtajia, maahanmuuttajia, kehitysvammaisia, teini-ikäisiä, siviilipalvelusmiehiä ja niin edelleen. Oppaan on tällöin oltava selkeä ja helposti ymmärrettävä. Opas saa sisältää niin sanottua virastokieltä tai ammattislangia, vaan käytetty kieli on oltava sellaista, että sen ymmärtää myös henkilö, jolla ei ole aikaisempaa kokemusta alalta tai hänen suomen kielen taitonsa on heikko. Tietoisuus alasta ja sen luonteen ymmärtämisestä tulokkailla vaihtelee. Monet määräaikaista eivät ole olleet sosiaalialan töissä aikaisemmin, joten perehdyttäminen saatetaan aloittaa hyvinkin juuritason tiedoista.

Ammatillisen vuorovaikutuksen merkittävyyttä työssä tuodaan oppaassa esiin myös visuaalisesti. Jokaisesta kerhosta ja muusta toiminnasta on oppaassa seloste, johon on liitetty valokuva. Kuvien on oltava sellaisia, että niistä välittyy helposti viesti henkilökunnan ja asiakkaiden välisestä dialogisesta suhteesta ilman, että sitä tarvitsee erikseen tulkita tai selventää. Kuvat, joissa näkyy miten henkilökunta osallistuu toimintaan, kertoo vuorovaikutuksen merkityksestä enemmän kuin kirjoitettu teksti. Visuaalinen ilme vaikuttaa siihen, kuinka helposti lähestyttävä opas on ja kuinka mielellään sitä lukee ajatuksen kanssa. Oppaan on oltava värimaailmaltaan innostava ja houkutteleva. Värimaailman on tarkoitus heijastaa työn luonnetta, innokkuutta ja positiivisuutta. Selkeästi rytmitelty ja loogisesti etenevä sisältö auttaa tiedot sisäistämisessä ja työn hahmottamisessa. Tekstiosuudet on oltava lyhyitä ja selkeästi jäseneltyjä.

Oppaassa kerrotaan leikkipuistossa järjestettävästä toiminnasta, organisaatiosta ja yhteistyökumppaneista sekä ohjaamisesta. Oppimisen tehostamiseksi opas sisältää sekä toiminnallisia että pohdittavaksi tarkoitettuja tehtäviä. Oppaan tarjoaman informaation ja tehtävien avulla halutaan motivoida uutta työntekijää toimimaan aktiivisesti asiakkaiden parissa ja olemaan oma-aloitteinen sen suhteen. Opasta tehdessä olikin pohdittava annetaanko siinä tarpeeksi eväitä madaltaa uuden työntekijän kynnystä asiakkaan kohtaamiseen ja ovatko tehtävät oikeanlaisia siihen tarkoitukseen; motivoivatko ne uutta työntekijää olemaan enemmän asiakkaiden parissa?

Oppaan toteutuksessa oli otettava huomioon vakituisen työntekijän ja perehdytettävän välisen vuorovaikutuksen toteutuminen. Perehdytettävää ei voi jättää yksin opas kädessä tutustumaan uuteen työhön vaan siihen tarvitaan vakituinen henkilökunta käsittelemään perehdytettävän kanssa asioita, joita oppaassa tuodaan esiin. Hänelle on näytettävä mallia miten työ käytännössä toimii ja olla tukena perehtymisprosessissa sekä antaa tilaa perehdytettävälle tutustua työhön itse kokeilemalla.

5 Rajaus

Alun perin toimeksiantaja nimesi kohderyhmäksi sekä määräaikaiset että vakituisen henkilökunnan (liite 1), jotka minun olisi tullut ottaa huomioon oppaan sisällön suunnittelussa. Vakituinen henkilökunta vaihtuu harvakseltaan, mutta määräaikaisia työntekijöitä Linjassa työskentelee jatkuvasti ja vaihtuvuutta on runsaasti. Määräaikaisia työntekijöitä leikkipuisto Linjassa työskentelee arviolta 10-15 vuodessa, joten perehdytykseen menee kaiken kaikkiaan paljon aikaa. Määräaikaisten työntekijöiden taustojen kirjo on laaja, joten rajaus pelkästään heihin tuo jo oppaan tekemiselle haastetta. Lisäksi vakituisen työsuhteeseen palkattavalla henkilöllä on ammatillinen koulutustausta ja pidempi alan työtausta kuin useimmilla määräai-

kaisilla työntekijöillä. Henkilökunta kertoi, että nimenomaan määräaikaiset ovat ilmaisseet kokeneensa asiakkaiden kohtaamisen haasteelliseksi. Tästä syystä rajasin aiheen siten, että opas soveltuisi erityisesti määräaikaisten perehdyttämisprosessin tueksi.

Emme katsoeet puiston henkilökunnan kanssa tarpeelliseksi sitä, että käsitteisin oppaassa työsuhteeseen liittyviä perusasioita, kuten palkkoja, lomia, sairastumisia ja niin edelleen, vaan keskittyisin vuorovaikutuksen ja ohjaajan roolin esille tuomiseen. Henkilökunta koki käytännöllisemmäksi kertoa näistä asioista siinä yhteydessä kun ne ovat ajankohtaisia. Siitä, mitä kautta määräaikaiset työntekijät ovat puistoon tulleet, riippuu se, miten heidän kohdallaan esimerkiksi lomapäivien tai sairaspoissaolojen kanssa menetellään käytännössä. Näiden asioiden käsitteleminen oppaan yhteydessä olisi vain herättänyt enemmän kysymyksiä ja aiheuttanut epäselvyyksiä kuin antanut selkeitä vastauksia.

6 Projektin toimijat ja yhteistyöryhmät

Kehittämistehtävän on alun perin osoittanut eteläisen alueen johtava leikkipuisto-ohjaaja Hannele Oja leikkipuisto Linjan henkilökunnalle keväällä 2010. Leikkipuisto Linja on viimekädessä vastuussa kehittämistehtävän toteutumisesta ja käytäntöön panosta. Marraskuussa 2010 puiston tiiminvetäjä Minna Karhu ilmoitti Ojalle, että perehdytysoppaan työstäminen siirtyy minulle opinnäytetyön tuotoksena (liite 1).

Linjan henkilökunnalla oli valmiiksi pääpiirteittään tiedossa, mitä he haluavat perehdytysoppaan sisältävän. Opas on rakennettu heidän toivomuksiaan, kehittämistarpeitaan ja kriteereitään noudattaen. Heiltä sain myös lähdemateriaalia: esitteitä toiminnasta ja varhaisen tuen oppaan. Perehdytysoppaassa käytetyt valokuvat ovat puiston ohjaajien ottamia.

Tapaamisia oli projektin alussa kuukausittain ja projektin loppupuoliskolla tapasimme yhteistyön merkeissä viikoittain. Yhteyshenkilönäni leikkipuisto Linjassa toimi Minna Karhu. Muita projektissa avustavia henkilöitä olivat leikkipuiston ohjaajat Laura Laitala, Riitta-Maija Olli ja Antti Drozdowski.

Olen tehnyt opasta tiiviissä yhteistyössä Minna Karhun kanssa, joka on tuonut runsaasti omaa tietämystään ja osaamistaan esille oppaan tekemisessä. Hän on tarkistanut oppaassa olevan informaation sisällöllisesti ja oikolukenu sekä korjannut kanssani tekstiä ja ulkoasua. Työharjoittelussa saamani työkokemus on erittäin pientä verrattuna Karhun työkokemukseen, joten hänen panostuksensa oppaaseen on ollut korvaamaton. Hänellä on myös kokemusta ulkomaa-laistaustaisista työntekijöistä, joten hän on osannut katsoa oppaan sisältöä erityisesti myös tältä kantilta. Puiston henkilökunta on ollut aktiivisesti mukana kehittämässä oppaasta kriteerejä vastaavaa tuotosta.

7 Projektin eteneminen

7.1 Projektin käynnistäminen

Syyskuussa 2010 sovin leikkipuisto Linjan tiiminvetäjän ja yhteyshenkilöni Minna Karhun kanssa tekeväni perehdytyskansion opinnäytetyöni tuotoksena ja asiasta tiedotettiin johtavaa leikkipuisto-ohjaajaa Hannele Ojaa (liite 1). Projekti sai alkunsa vuoden 2010 lokakuussa. Projektisuunnitelman tekemisen aloitin marraskuussa 2010. Tarkoitus oli saada projektisuunnitelma valmiiksi joulukuussa, jotta tammikuussa 2011 projekti olisi voitu käynnistää. Projektisuunnitelman tekeminen viivästyi ja lopullinen suunnitelma oli valmis maaliskuussa 2011. Suunnitelmaseminaari pidettiin 25.3.2011.

Vaatimukset ja kriteerit oppaan sisällön suhteen olivat selvillä jo hyvissä ajoin. Kävimme 6.10.2010 leikkipuiston henkilökunnan kanssa alustavaa keskustelua siitä, millainen oppaan sisältöineen tulisi olla. Sain puiston henkilökunnalta listan kriteereistä ja toivomuksista oppaan suhteen. He olivat yhdessä miettineet, mitä asioita he haluavat oppaaseen. Jo tässä vaiheessa nousi ammatillisen vuorovaikutuksen ja ohjaajan roolin tärkeyden korostaminen oppaan keskeisiksi teemoiksi. Muita listattuja asioita, joita he halusivat oppaan sisältävän, olivat toimintasuunnitelma, toiminnan kuvaus, leikkipuiston toiminnan tarkoitus ja tavoitteet sekä niiden avaaminen, organisaatiokaavio ja henkilökunnan kuvaus. He toivoivat oppaan olevan kuvitettu, selkokielinen, selkeä ja looginen sekä helposti muunneltavissa (esimerkiksi toimintojen vaihtuessa henkilökunta pystyy korvaamaan vanhat tiedot uusilla kansion yleisilmeen kärsimättä). Lisäksi oppaasta haluttiin myyvä, jotta se voidaan antaa myös asiakkaiden luettavaksi. Tässä vaiheessa oppaan toivottiin koskevan kaikkia uusia työntekijöitä.

Tarkoitus oli pitää seuraava kokous leikkipuiston henkilökunnan kanssa tammikuun alussa, mutta yhteyshenkilöni oli sairaslomalla. Päätimme lopulta siitä huolimatta pitää kokous 22.1. muun henkilökunnan kanssa. Tarkensimme henkilökunnan toivomuksia kansion sisällön suhteen ja kävimme alustavaa projektisuunnitelmaa läpi. Henkilökunta ei nähnyt enää tarvetta tehdä oppaasta sellaista, että sen voisi antaa asiakkaille luettavaksi, koska heillä oli jo olemassa sitä varten muuta materiaalia. Olin itsekin todennut hankalaksi tehdä oppaan sekä työntekijöille että asiakkaille sopivaksi, joten kyseinen päätös helpotti ja selkeytti työtäni. Työntekijän ja asiakkaan näkökulmat leikkipuiston toimintaa ja tehtävää työtä kohtaan ovat sen verran erilaiset, että koin oppaan laadun kärsivän perehdyttämisen näkökulmasta. Oppaan tehtävä on kehittää perehdytystä enkä uskonut sen palvelevan tarkoitustaan niin hyvin jos promotion näkökulma olisi pitänyt ottaa oppaan sisällössä huomioon.

Kokouksessa puheenaiheeksi nousi keräämäni lähdemateriaali. Henkilökunta korjasi leikkipuistossa tehtävän työn pohjautuvan varhaiselle tuelle eikä varhaiskasvatukselle. Sain heiltä ma-

teriaalia, josta on ollut apua projektin keskeisten käsitteiden ja teoreettisen viitekehyksen rakentamisessa. Muilta osin perehdytysoppaan sisällön kriteerit ja toiveet pysyivät samoina.

Olin kehitellyt ideaa toiminnallisista tehtävistä, joita tulisi avoimetoiminnan kerhojen yhteyteen (kts. Tehtävät). Halusin oppaan sisältävän jotain muutakin kuin luettavaa informaatiota. Halusin tuoda ammatillista vuorovaikutusta esiin monipuolisemmin ja antaa konkreettisia eväitä sen toteuttamiseen. Näin lähdin pohtimaan, miten oppaan teoriaosuuksiin saataisiin jotain sellaista, että uusi työntekijä ei vain lukisi tekstiä vaan myös työstäisi uutta tietoa. Päädyin pohdinnallisiin tehtäviin (kts. Tehtävät). Esitin ideani puiston henkilökunnalle ja he pitivät niitä hyvänä ideana. Teimme päätöksen ottaa tehtävät osaksi opasta.

Esitin ennen projektin käynnistämistä toiveen, että kohderyhmä rajattaisiin koskemaan määrääkäsia uusia työntekijöitä, jotta kohderyhmä ei olisi liian laaja. Perustelin rajauksen henkilökunnalle sillä, että vakituiseksi työntekijäksi tulleeella on taustallaan alan koulutus, mutta samalla oppaasta on tehtävä määrääkäsia sopiva. Oppaan sisältö olisi ollut joko liian vaikeaselkoista ja teoreettinen määrääkäsia, tai turhan yksinkertaistettu ja vain perusasiat sisältävä infopaketti koulutetulle henkilölle. Puiston henkilökunta oli tähän muutokseen suostuvainen.

8 Perehdytysoppaan rakentuminen

Aloitin perehdytysoppaan varsinaisen työstämisen helmikuussa 2011. Työstin oppaalle ensin rungon puiston henkilökunnan antaman sisältölistan pohjalta ja pohdin järkevää järjestystä oppaassa käsiteltäville asioille. Kirjoitin ensin pelkät otsikot rakenteen hahmottamiseksi. Etsin kirjastoista ja internetistä lähdemateriaalia, joiden avulla lähdin rakentamaan tekstejä otsikoiden alle.

Opas alkaa johdannolla, jossa toivotetaan lukija tervetulleeksi töihin leikkipuisto Linjaan ja kerrotaan lyhyesti oppaan sisällöstä. Johdantoa seuraa leikkipuiston toiminta-ajatus ja tehtävät. Seuraavaksi avataan varhaisen tuen toteuttamista leikkipuistossa tehtävässä työssä. Kolmannessa kappaleessa kerrotaan leikkipuiston toiminnasta ja asiakkaista lyhyesti sekä kerrotaan miten tilat ovat asiakkaiden käytettävissä. Neljäs kappale käsittelee asiakkaan kohtaamista, jonka ajatuksen ympärille koko opas on rakennettu. Seuraavaksi oppaassa esitellään aamupäivä-, iltapäivä- ja isä-lapsi-toiminta. Kerhotoiminnan jälkeen kerrotaan loma-ajan toiminnasta, vuokralaistoiminnasta, järjestely- ja siivoustöistä, suunnittelutyöstä, henkilökunnasta ja esitellään organisaationkaavio. Lopuksi oppaassa on teoriaa ohjaamisesta. Oppaan sisällön järjestys on ollut läpi projektin lähes sama, joitakin muutoksia lukuun ottamatta. Muutoksista olen kertonut lisää myöhemmin.

Minun tehtäväni on ollut kirjoittaa tekstit, jotka ovat käyty jälkeensä läpi yhdessä Karhun kanssa ja tarkistettu niiden paikkansapitävyys ja helppolukuisuus. Tehtyäni oppaan pohjatyön (tekstipohjat, ulkoasu, lähteet, tehtävät) kävimme Minna Karhun kanssa sen sisällön tarkasti läpi ja teimme siihen tarvittavia muutoksia. Muutoksia tuli eniten tekstiin, koska siitä oli saatava sellaista, että vasta auttavasti suomen kieltä osaava pystyy mahdollisimman itsenäisesti lukemaan opasta ja ymmärtämään tekstin asiasisällön. Poistimme tekstistä turhan toiston, jotta luettavaa olisi vähemmän. Luettavuutta paransimme käyttämällä mahdollisimman paljon perussanastoa sekä karttamalla liian pitkiä virkkeitä ja kappaleita. Ammattislangia on pyritty tekstissä välttämään. Käsitteiden varhainen tuki, varhaistuki ja varhainen vuorovaikutus tarkoitusta on avattu selkokielellä ja niistä on kerrottu käytännön esimerkkejä.

Arja Alasilta kehottaa kirjoittamisessa panostamaan silmäiltävyyteen. Se antaa tekstistä lukijalle ensivaikutelman. Hyvä silmäiltävyys motivoi varsinaisen lukemisen alkuun. Huono silmäiltävyys tuomitsee tekstin jo ennen kuin lukeminen on edes alkanut. Silmäiltävyyteen vaikuttaa se, miten ilmeisesti teksti on aseteltu sekä miten vaihtelevista ja miellyttävistä elementeistä se koostuu. (2000, 59, 61.) Oppaan tekstin kappaleet ovat lyhyitä ja otsikoita sekä väliotsikoita paljon. Otsikot ja kappalejaot antavat lukijalle hengähdystauon (Alasilta 2000, 61) ja tuovat ryhtiä oppaan yleisilmeeseen. Otsikot ovat ytimekkäitä ja informatiivisia. Otsikointi tuo tekstiin ennustettavuutta ja lukijan on vaivatonta löytää etsimänsä tieto.

Fontiksi olen valinnut Trebuchet MS:n, koska se on selkeä ja miellyttävä silmälle. Leipätekstin ja väliotsikoiden koko oli alun perin 10, mutta vaihdoimme sen 12:sta, koska isompi teksti on huomattavasti selkeämpää eikä niin työlästä luettavaa. Otsikot ovat kirjoitettu isoilla kirjaimilla selattavuuden takia ja pääotsikot ovat kirjoitettu väliotsikoita isommalla kirjasinkoolla, jotta ne erottuvat selkeästi. Avainsanat ja -asiat, ovat nostettu tekstistä esiin lihavoinnin avulla.

Visuaalinen ilme on omaa käsialaani. Olen valinnut värit Word -ohjelman perusväreistä muokattavuuden helpottamiseksi. Oppaassa käytetyt laatikot, ajatuskuplat ja käärit löytyvät Wordin automaattisista muodoista. Teoreettiset tekstit ovat kaikki violeteissa laatikoissa, tehtävät sinisissä paperikääröissä ja pohdintatehtävän violeteissa ajatuskuplissa. Värikoodit ja muodot tuovat selkeyttä ja elävyyttä oppaaseen. Oppaan kansi on oltava mielenkiintoinen ja kuvastettava oppaan sisältöä. Kannessa käytettyjä värejä esiintyy läpi oppaan. Värit ovat kirkkaita, koska ne kuvastavat mielestäni hyvin leikkipuistoa sekä luovat mielikuvan innostavasta ja positiivisesta toiminnasta. Värikäs opas on lisäksi huomattavasti houkuttelevampi kuin musta-valkoinen. Ulkoasun olen hyväksyttänyt toimeksiantajalla.

Oppaassa on käytetty runsaasti valokuvia. Lähes jokaisen toiminnan ja teorian kuvaukseen on liitetty aiheesta otettu kuva. Kuvat ovat valittu niin, että asiakkaiden kanssa vuorovaikutuk-

sessä olemisen tärkeys ohjaajan työssä välittyy myös niiden kautta. Painotuksessa ammatilliseen vuorovaikutukseen on erityisesti ajateltu uusia työntekijöitä, jotka eivät puhu äidinkielenään suomea. Kuvat auttavat hahmottamaan ohjaajan roolia ja liittävät tekstin käytäntöön. Ne ovat otettu leikkipuisto Linjan tiloista, sen asiakkaista ja ohjaajista. Lukija voi tunnistaa kuvissa olevat ohjaajat ja ehkä osan asiakkaista. Tutut tilat ja henkilöt tekevät oppaasta helposti lähestyttävän ja mielenkiintoisen. Kuvat on ottanut Linjan henkilökunta. Niiden tarkoitus on myös antaa oppaalle ilmavuutta ja vaihtelevuutta. Olen rajannut ne uudestaan ja muuttanut niiden kokoa, jotta oppaan tiedostokokoa ei olisi niin suuri, sekä laittanut kuville ohuet mustat kehykset. Olen pyrkinyt pitämään oppaan ilmavana jättäen tyhjää tilaa reunoille ja elementtien välin. Opasta on mukavampi selata ja sen ulkoasu on siistimpi, kun sivuilla ei ole liikaa tekstiä ja kuvia.

8.1 Teoria

Itse oppaan leipäteksti alkaa leikkipuiston toiminta-ajatuksesta ja tehtävästä. Lukija saa heti kuvan siitä, minkä takia leikkipuistotoimintaa on olemassa, ketkä ovat sen asiakkaita ja kuinka laajaa toiminta on. Toiminta-ajatus ja tehtävät löytyivät Helsingin kaupungin sosiaaliviraston internetsivuilta sekä toimeksiantajan antamasta toimintasuunnitelmasta. Loogisinta oli tämän jälkeen pureutua tarkemmin leikkipuistotoiminnan tehtäviin ja avata niitä lukijalle. Samalla on kerrottu miten ne näkyvät käytännön työssä. Olen lihavoinut tekstistä leikkipuistotoiminnan tehtävät ”varhainen tuki”, ”vertaistuki”, ”matalankynnyksen paikka” ja ”lapsiperheiden tietopiste”, jotta ne nousevat muusta tekstistä esiin.

Toiminta-ajatuksen ja tehtävien yhteydessä on kerrottu varhaisen tuen tarkoituksesta ja tavoitteista. Varhainen tuki on melko tuntematon käsite ja toiminta puistossa rakentuu sen ympärille. Uudella työntekijällä on oltava ymmärrys tehtävän työn tarkoituksesta ja tavoitteista ennen kuin hän ryhtyy ohjaamaan asiakkaita. Teksti on lyhyt ja siinä on kerrottu vain olennainen, koska tarkoituksena on avata lukijalle leikkipuistotoiminnan taustalla olevaa ajatusta. Uusi työntekijä voi paneutua varhaisen tuen teoriaan enemmän Helsingin sosiaaliviraston varhaisen tuen oppaasta, jota henkilökunta tarjoaa luettavaksi.

Oppaassa on käsitelty asiakkaan kohtaamiseen liittyvää teoriaa. Kohtaamiseen liittyvät avainasiat läsnäolo, kuunteleminen, luottamus, empatia ja tunteet, joita oppaassa avataan, ovat poimittu eri alan kirjallisuudesta eri teoksia verraten (Järvinen ym. 2009, 159-161; Kalliola ym. 2010, 46-51; Kaskela & Kekkonen 2007, 32-37; Varhainen tuki 2008, 18-19). Teksteissä kerrotaan miten asiakas tulisi kohdata ja mihin asiakassuhteessa tulisi kiinnittää huomiota.

Varhaista vuorovaikutusta on avattu vauvakerhon yhteydessä. Sen merkitys vanhemman, etenkin äidin, ja lapsen välisessä suhteessa on tärkeä ymmärtää. Se on omanlaisensa suhde, joka on herkkä ja haavoittuvainen ja sillä on suuri vaikutus lapsen myöhempään elämään, myös aikuisiällä. Karhu ehdotti tämän teorian sisällyttämistä oppaaseen ja olin asiasta samaa mieltä.

Ohjaamisesta päädyin tekemään oman osion oppaaseen. Sen kirjoittamisessa olen hyödyntänyt omaa kokemustani sekä alan kirjallisuutta. Sen tarkoitus on opastaa uutta työntekijää suunnittelemaan ohjaustuokioita. Uudella työntekijällä ei välttämättä ole lainkaan kokemusta ryhmien ohjaamisesta. Osiossa kerrotaan mihin asioihin on hyvä kiinnittää huomiota ohjausta suunnitellessa sekä siihen on koottu konkreettisia esimerkkejä leikeistä ja peleistä, joita tehdä lapsiperheiden ja koululaisten kanssa. Leikkejä ja pelejä olen poiminut internetistä sekä peli- ja leikkikirjoista. Niiden tarkoitus on antaa esimerkkejä ja ideoita ohjaustuokioiden sisältöön.

8.2 Leikkipuiston avoin toiminta

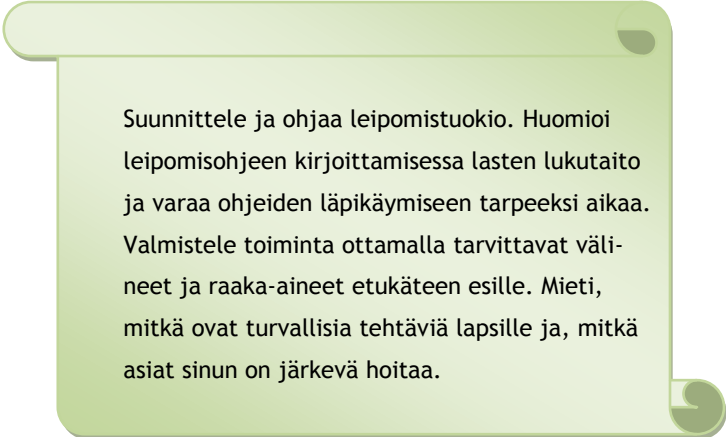
Teoreettisten osioiden jälkeen oppaassa edetään käytännön työhön: avoimeen aamu- ja ilta-päivätoimintaan sekä isä-lapsi-toimintaan. Opas etenee kronologisesti aamupäivätoiminnasta iltapäivätoimintaan ja päivät käydään läpi järjestyksessä maanantaista perjantaihin. Oppaassa kerrotaan ensin lyhyesti ketkä ovat aamupäivätoiminnan asiakkaat ja viikon rakenteesta. Oppaassa käydään läpi jokainen avoimen toiminnan kerho. Jokaisesta kerhosta kerrotaan ajankohta, kuinka monta ohjaajaa kerhoon osallistuu, missä tilassa toiminta pidetään, kohde-ryhmä ja kyseisen kerhon teema.

Iltapäivän toiminnan esittelyn rakenne on samanlainen kuin aamupäivän. Tämän lisäksi siinä on kerrottu maksulliseen välipalaan liittyvistä käytänteistä, joita vanhemmat saattavat uudelta työntekijältä kysyä, ohjaajien ja vanhempien vastuusta sekä yhteistyöstä. Muistelin omaa kokemustani aamu- ja ilta-päivätoiminnasta ja kyselin tarkentavia kysymyksiä kerhojen sisällöstä henkilökunnalta. Tämän lisäksi minulla oli käytettävissäni Helsingin kaupungin sosiaalivieraston internetsivut sekä Linjasta saadut esitteet.

Isä-lapsi-toiminta päätettiin laittaa oman ison otsikon alle, koska se on tiistai-iltaisin eikä sitä tällöin voitu laittaa aamu- tai ilta-päivätoiminnan alle. Alun perin olin sijoittanut kerhon aamupäivätoimintaan tiistai kohdalle, mutta Karhun kanssa tulimme siihen tulokseen, että se ei sinne sopinut. Isä-lapsi-kerhoon ei liitetty toiminnallista tehtävää, koska määräaikaisten työntekijöiden työaika painottuu aamuun ja ilta-päivään. Sen lisäksi Isä-lapsi-kerhossa on erityistä se, että sitä vetävät ja suunnittelevat yhdessä isien kanssa vain miespuoliset ohjaajat ja keskiössä on nimenomaan isän ja lapsen välinen yhdessä tekeminen.

8.3 Tehtävät

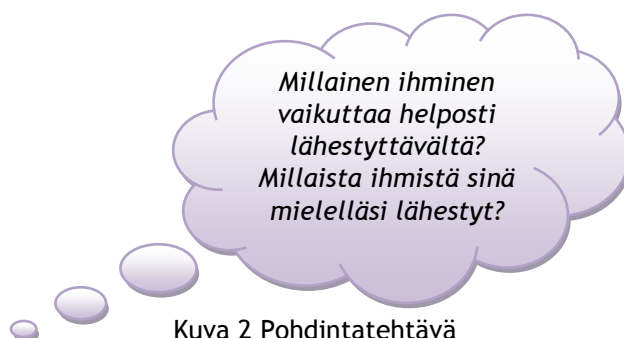
Toiminnallisten tehtävien tarkoitus on saada uusi työntekijä ottamaan kontaktia asiakkaisiin ja tutustuttaa samalla asiakkaille uusi työntekijä. Näin työntekijä pääsee alkuun työssään ja hänellä on mahdollisuus tuoda oman osaamisensa esille aamu- ja iltapäivän toiminnassa. Asiakkaille on tärkeää tunnistaa kuka on puiston työntekijä. Tehtävät sisältävät toiminnan suunnittelua ja ohjaamista. Tehtävänannossa annetaan vinkkiä siitä, mihin toiminnassa kannattaa kiinnittää huomiota. Esimerkiksi askartelutuokion suunnittelussa kehoitetaan työntekijää miettimään lasten hienomotoristen taitojen tasoa, liikunnassa sääntöjen noudattamista, kädentaidoissa (kokkikerhon suunnittelussa) lukutaidon tasoa ja niin edelleen. Tehtävissä painotetaan kontaktin ottamista asiakkaisiin ja sitä, että toiminnan suunnittelussa lähdetään heidän tarpeistaan. Perehdytyksen on hyvä tarjota toimintaa (esimerkiksi harjoituksia), joka liittyy mahdollisimman läheisesti tavoitteena olevaan oppimiseen; mitä moninaisempaa ja konkreettisempaa toiminta on, sitä perusteellisempaa oppiminen on (Lepistö 2000, 30; Kupias & Peltola 2009, 159).



Suunnittele ja ohjaa leipomistuokio. Huomioi leipomisohjeen kirjoittamisessa lasten lukutaito ja varaa ohjeiden läpikäymiseen tarpeeksi aikaa. Valmistele toiminta ottamalla tarvittavat välineet ja raaka-aineet etukäteen esille. Mieti, mitkä ovat turvallisia tehtäviä lapsille ja, mitkä asiat sinun on järkevä hoitaa.

Kuva 1 Toiminnallinen tehtävä

Pohdintaan perustuvissa tehtävissä haastetaan kysymysten avulla uutta työntekijää miettimään osioihin liittyviä aiheita ja omaa osaamistaan. Näin työntekijää pyritään tutustuttamaan aiheeseen syvemmin, jotta teorian käsitteleminen ei jäisi niin pintapuoliseksi mitä pelkkä oppaan lukeminen tarjoaisi. Perehdytettävä tulee sisäistämään asiat paremmin ja samalla käynnistyy prosessi, jossa ammatillinen osaaminen ja ajattelutapa kehittyvät.



Kuva 2 Pohdintatehtävä

8.4 Muut asiat

Oppaassa kerrotaan loma-ajan toiminnasta ja vuokralaistoinnista sekä järjestely- ja siivoustöistä. Puisto on auki myös koululaisten loma-aikoina (hiihtoloma, kesäloma ja syysloma). Tällöin leikkipuiston aukioloajat poikkeavat normaalista ja toiminta on erilaista. Toimeksiantajan toive oli, että opas tuotteistetaan kansioksi, jotta esimerkiksi loma-ajan toiminnan yhteyteen voidaan lisätä informaatiota niihin liittyvistä asioista ja käytänteistä. Vuokralaistointia on määräaikaisen työntekijän työajan ulkopuolella, iltaisin ja viikonloppuisin, mutta se vaikuttaa päivän töihin esimerkiksi siivoukseen liittyen. Viimeinen varsinaiseen työhön liittyvä osio kertoo käytännön asiaa puiston tilojen järjestely- ja siivoustöistä, joihin kaikki työntekijät osallistuvat.

Oppaan lopussa esitellään leikkipuiston henkilökunta ja organisaatiokaavio. Henkilökunnasta oppaassa on kuva, jossa kerrotaan jokaisen nimi ja työnimike. Kirjoitin alun perin jokaisen työnimikkeen alle kyseisen henkilön erityisosaamisen ja mitä toimintoja he yleensä ohjaavat ja suunnittelevat, jotta uusi työntekijä tietäisi jokaisen työntekijän vastuualueen ja missä asioissa voi kenenkin puoleen kääntyä. Toimeksiantaja ei kuitenkaan halunnut niitä oppaaseen laitettavan.

Organisaatiokaavio on mahdollisimman yksinkertainen. Siinä tulee ilmi johtajiston rakenne sekä minkä tahon alaisuuteen leikkipuisto Linja kuuluu. Siinä toistuu sama väriteema kuin muussa oppaassa. Organisaationkaavio on tehty Microsoft Word 2007 SmartArt -toiminnolla, jotta sitä on mahdollisimman helppo muokata tarvittaessa.

9 Perehdytysoppaan lanseeraus ja käyttäminen

Järjestin leikkipuisto Linjan henkilökunnalle huhtikuun 2011 lopulla tapaamisen, jossa esittelin koko henkilökunnalle perehdytysoppaan. Kävimme yhdessä oppaan läpi osio kerrallaan. Kerroin sisällöstä ja sen tarkoituksesta.

Keskustelimme yhdessä miten opasta tulisi perehdyttämisosiossa käyttää. Opas on helppolukuinen ja selkeä, joten sen voi antaa uudelle työntekijälle luettavaksi jo ensimmäisenä työpäivänä. Ensimmäisten päivien aikana uuden työntekijän on tarkoitus tutustua oppaan sisältöön, jotta hänelle muodostuu kuva tulevasta perehdytyksestä ja työstä, johon hän on tutustumassa.

Henkilökunnan tulee pitää huoli siitä, että uusi työntekijä tekee oppaassa olevia tehtäviä. Heidän tulee myös toiminnallisten tehtävien kohdalla miettiä missä vaiheessa perehdytystä uusi työntekijä niitä alkaa toteuttaa. Perehdytettävien taustat ovat moninaiset ja osaamistaso erilainen, joten muun muassa kerhojen suunnitteluun ja toteutukseen kannattaa siirtyä sitä mukaan kun perehdyttäjä ja perehdytettävä katsovat sen yhdessä ajankohtaiseksi. Uutta työntekijää tulee kannustaa mukaan toimintaan heti työsuhteen alusta lähtien, jotta hän ei vetäydy taka-alalle. Pohdintatehtävien kysymyksiä on tarkoitus käydä yhdessä läpi. Niistä voi syntyä mielenkiintoisia keskusteluja, joissa uusi työntekijä pääsee syvemmälle aiheeseen ja pohtimaan omaa osaamistaan tarkemmin.

Oppimisilmapiiri on tärkeä tekijä. ”Mitä enemmän perehtyältä edellytetään aktiivista osallistumista ja omien ajatusten, mielipiteiden, näkemysten ja osaamisen ilmaisemista perehdyttämisessä ja ohjauksessa, sitä enemmän vaaditaan oppimisilmapiiriltä” (Kupias & Peltonen 2009, 135). Henkilökunnan luoma ilmapiiri uudessa työpaikassa tulee olla turvallinen ja arvostava, jotta perehdytettävä voi ottaa riskejä ja harjoitella turvallisesti ilman, että kukaan tuntee oloaan uhatuksi. Ilmapiirin on oltava kokeiluihin ja tutkimiseen innostava. Tämä pätee sekä yksittäisen tilanteen että koko työyhteisön ilmapiiriä. (Kupias & Peltonen 2009, 135.)

Ensimmäisen viikon perehdyttämisohjelma saattaa olla tiivis ja uutta asiaa tulee paljon, joten on hyvä keskustella tulokkaan kanssa siitä mitä kukin henkilö pystyy omaksumaan lyhyessä ajassa. (Kupias & Peltola 2009, 106.) Uuden työntekijän kanssa on hyvä käydä yhdessä läpi ne oppaan asiat, joita hän ei ymmärtänyt. Lisäksi on hyvä muutenkin kysellä sekä keskustella oppaan sisällöstä, etenkin teoriaosuuksista. Kun perehdyttäjä pitää huolen siitä, että yhteistä aikaa keskustelulle löytyy, hän viestii uudelle työntekijälle, että hänestä välitetään ja hänet halutaan osaksi työtiimiä. Uudelle työntekijälle nämä keskustelut ovat samalla mahdollisuus tuoda esiin niitä asioita, jotka häntä askarruttaa.

Vähitellen päävastuu perehtymistä siirtyy tulokkaalle itselleen. Vakituisen henkilökunnan on huolehdittava siitä, että perehdytyksen prosessi etenee jatkuvasti. Keskustelemalla uuden työntekijän kanssa varmistetaan, että suunta on oikea. Keskusteluissa täytyy olla mahdollisuus antaa palautetta puolin ja toisin ja oikoa virheellisiä tai vääriä käsityksiä. (Kupias & Peltonen 2009, 107, 181.)

10 Yhteistyö ja resurssit

Kehittämistehtävän on alun perin osoittanut eteläisen alueen johtava leikkipuisto-ohjaaja Hannele Oja leikkipuisto Linjan henkilökunnalle keväällä 2010. Leikkipuisto Linja on viime kädessä vastuussa kehittämistehtävän toteutumisesta ja käytäntöön panosta. Marraskuussa 2010 puiston henkilökunta ilmoitti Ojalle, että perehdytysoppaan työstäminen siirtyy minulle opinnäytetyön tuotoksena (liite 1). Yhteyshenkilönäni leikkipuisto Linjassa toimi Minna Karhu. Muita projektissa avustavia henkilöitä olivat leikkipuiston ohjaajat Laura Laitala, Riitta-Maija Olli ja Antti Drozdowski.

Linjan henkilökunnalla oli valmiiksi pääpiirteittään tiedossa, mitä he haluavat perehdytysoppaan sisältävän. He olivat yhdessä pohtineet ja listanneet ylös tärkeimpiä asioita. Kävimme listan yhdessä läpi ensimmäisen kokouksen aikana. Opas on rakennettu heidän toivomuksiaan, kehittämistarpeitaan ja kriteereitään noudattaen. Sain heiltä myös lähdemateriaalia: esitteitä toiminnasta, toimintasuunnitelman ja varhaisen tuen oppaan. Perehdytysoppaassa käytetyt valokuvat ovat puiston ohjaajien ottamia. Kuviin he ovat pyytäneet asiakkailta luvat niiden ottohetkellä. Osa oppaan kuvista on valinnut Linjan henkilökunta ja osan olemme valinneet yhdessä. Henkilökunta on valinnut kuvat toiveitteni pohjalta ja välittänyt ne minulle sähköpostitse.

Tapaamisia oli projektin alussa kuukausittain ja projektin loppupuoliskolla tapasimme yhteistyön merkeissä viikoittain. Tapaamisia kertyi yhteensä 12 ja ne kestivät noin kaksi tuntia kunkin. Kaksi ensimmäistä tapaamista olivat kokouksia, joissa suunnittelimme opasta yhdessä, kerroin ideoistani ja tarkensimme sisältöä. Tehtyäni oppaalle pohjan kävimme sitä Karhun kanssa läpi muina tapaamiskertoina. Olen tehnyt opasta tiiviissä yhteistyössä Karhun kanssa, joka on tuonut runsaasti omaa tietämystään ja osaamistaan esille oppaan tekemisessä. Hän on tarkistanut oppaassa olevan informaation sisällöllisesti ja tarkistanut sen oikeinkirjoituksen. Pohdimme yhdessä lauseenrakenteita. Muokkasimme lauseista lyhyempiä ja yksinkertaisempia. Kappaleista yritimme tehdä mahdollisimman lyhyitä ja poistaa toistoa, jotta teksti olisi helppo- ja suhteellisen nopealukuista. Minun tehtäväni oli kirjata muutokset oppaaseen. Työharjoittelussa saamani työkokemus on erittäin pientä verrattuna Karhun työkokemukseen, joten hänen panostuksensa oppaaseen on ollut korvaamaton. Hänellä on myös kokemusta ul-

komaalaistaustaisista työntekijöistä, joten hän on osannut katsoa oppaan sisältöä erityisesti myös tältä kantilta.

Toivomuksena oli, että opas tallennetaan sellaiseen muotoon, että sitä pystyy muokkaamaan yleisilmeen kärsimättä. Opas on tehty Microsoft Word 2007 -ohjelmalla, joka on käytössä jokaisessa Helsingin kaupungin leikkipuistossa. Henkilökunnan on siis mahdollista muokata oppaan sisältöä tarvittaessa. Dokumentti on tallennettu sekä doc että pdf -tiedostona. Doc -tiedostoa pystyy vapaasti muokkaamaan, mutta haluan, että opas on arkistoitu myös alkupe-
räisversiona, jota ei ole mahdollista muokata.

Projekti katsotaan päättyneeksi kun voimassa olevan rajauksen mukainen lopputuote on otettu käyttöön ja projektista on laadittu loppuraportti (Ruuska 2008, 40). Usein projektien jälkeen tulee ilmi uusia tarpeita ja ajatuksia tarvittavista töistä (Kettunen 2003, 170). Opas vaatii ylläpitoa projektin päättymisen jälkeen leikkipuiston toiminnan muuttuessa. On myös mahdollista, että opasta käytetään muissa Helsingin leikkipuistoissa, joten muutoksia voi tulla paljonkin. Vastuu päivittämisestä projektin päätyttyä jää puiston henkilökunnalle.

11 Arviointi

Muutosehdotuksia opasta koskien tuli projektin aikana paljon. Muutokset veivät paljon aikaa ja aikataulu tällöin venyi huomattavasti. Tarpeen selvittelyyn olisi ollut syytä käyttää enemmän aikaa ja yhteistyötä, koska projektin edetessä tuli ilmi seikkoja, joita olisi ollut hyvä tiedostaa jo etukäteen. Tieto siitä, että oppaasta ei tulekaan toiminnan esittelymateriaalia, selvisi hyvissä ajoin ennen tuotoksen tekemistä. Sen sijaan tieto siitä, että oppaasta toivotaan erityisesti olevan apua vasta auttavasti suomen kieltä taitaville harjoittelijoille, tuli yllätyksenä. Syytä en tähän osaa sanoa. Voi olla, että minua on tiedotettu asiasta, mutta se on jäänyt sisäistämättä, tai tiedonkulussa on ollut katkos. Joka tapauksessa, seikka vaikutti olennaisesti projektin aikataulutukseen, koska tekstiin oli tehtävä runsaasti muutoksia.

Oppaaseen tuli kokonaan uusia osioita, joista ei ollut olemassa edes raakaversioita, joten niiden tekeminen oli aloitettava tyhjästä. Osiot kuitenkin todettiin sen verran olennaisiksi työn kannalta, että ne olivat hyvä olla olemassa. Uusien osioiden lisääminen oppaaseen muutti sen sisällön järjestystä ja aiheutti lisää työtä ulkoasun kannalta. Oli etsittävä uusia kuvia, vaihdettava osioiden järjestystä ja joidenkin sivujen rakenne oli muokattava kokonaan uudestaan. Muutokset tuntuivat aluksi pieniltä lisäyksiltä, mutta kun niitä lähti työstämään, meni niihin yllättävän paljon aikaa ja alkuperäinen suunnitelma tapaamiselle muuttui. Aikataulun ollessa rajallinen, oli osa muutoksista jätettävä henkilökunnalle tehtäväksi projektin päättymisen jälkeen. Suunnitteluvaiheessa olisi pitänyt käyttää enemmän aikaa oppaan sisällön yksityiskohtaisempaan laatimiseen, jotta aikataulu ei olisi venynyt niin paljon.

Projektien aikataulut ovat aina arvioita. Lähdin liikkeelle viikkoaikataulun luomisesta. Huomasin pian aikataulun venyvän, mutta olin varautunut siihen. Asetin itselleni tiukkoja aikatauluja, jotta muutoksille olisi varaa. Alun perin perehdytysopas oli tarkoitus testata käytännössä kolmella uudella työntekijällä. Olin varannut pilotointia varten neljä viikkoa. Se jouduttiin jättämään pois projektista, koska suunnitelman tekeminen viivästyi ja tiiviin yhteistyön tarve puuston henkilökunnan kanssa sekä muutokset toivat omat aikataululliset haasteensa. Loppujen lopuksi aikataulu venyi alkuperäisestä suunnitelmasta noin kuusi viikkoa.

Yhteistyö on sujunut hyvin ja siihen on vaikuttanut se, että projektiin osallistuneet henkilöt ovat olleet ennalta tuttuja ja henkilökemiat toimivia. Vuorovaikutus on ollut runsasta ja molemminpuolista. Minna Karhu on tuonut esiin omaa osaamistaan ja tietämystään paljon, mutta on huomionnut myös minun mielipiteeni ja näkökulmani oppaan tekemisessä. Koen, että luottamus projektin aikana on ollut molemminpuolista.

11.1 Haastattelu

Haastattelin arviointia varten kahta opiskelijaa. Toinen oli sosionomiopiskelija, joka suoritti työharjoitteluaan leikkipuisto Linjassa ja toinen oppisopimusopiskelija, joka oli aloittanut työt samalla viikolla ja asunut Suomessa vasta kaksi ja puoli vuotta. Haastattelu oli keskusteleva ja puolistrukturoitu. Käytin pohjana asetettuja tavoitteita ja kriteerejä. Haastattelin opiskelijoita samanaikaisesti.

Haastateltavien mielestään oppaan silmäiltävyys oli hyvä. Kappaleet ovat tarpeeksi lyhyitä eikä tekstiä ole liikaa. Teksti oli kummankin haastateltavan mielestä helppolukuista ja keskeisiä käsitteitä oli avattu niin, että ne olivat ymmärrettävissä ilman vakituisen työntekijän avustusta. Ulkomaalaistaustainen oppisopimusopiskelija oli tulkinut matalan kynnyksen paikan matalan *kynnen* paikaksi ja ihmetteli sen liittymistä varhaiseen tukeen. Hänelle oli kuitenkin selvinnyt mitä käsitteellä tarkoitetaan kun hän oli jatkanut teorian lukemista eteenpäin. Toinen vaikea sana oli ollut vaitiolovelvollisuus. Hän oli lukenut sen olevan *valtiovelvollisuus*, mutta senkin käsite oli auennut tekstin edetessä. Muita epäselvyyksiä tekstin suhteen ei kummankaan haastateltavan mielestä ollut. He pitivät hyvänä asiana sitä, että ammat-tisanaston käyttämistä oli vältetty ja teksti oli kirjoitettu niin, että se on ”maallikon” ymmärrettävissä.

Kummatkin haastateltavista oli kiinnittänyt huomiota siihen, että lähes jokaisessa kuvassa ohjaaja on vuorovaikutuksessa asiakkaan kanssa. Niistä oli ilmennyt, että ohjaajat viettävät aikansa asiakkaiden parissa, heidän kanssaan yhdessä tehden ja opastaen. Kummatkin olivat yksimielisiä siitä, että kuvat ja värit tuovat ilmeikkyyttä oppaaseen ja tekevät oppaasta huo-

mattavasti mukavamman lukea. Värit kummankin mielestä peilasivat leikkipuiston toimintaa. Ainoastaan oranssi väri tekstilaatikossa ei miellyttänyt toisen haastateltavan silmää. Oppisopimusopiskelija oli saanut kuvista ideoita, mitä asiakkaiden kanssa voisi tehdä.

Sosionomiopiskelija oli ollut leikkipuistossa työharjoittelussa jo parin viikon ajan. Kysyin häneltä, puuttuuko oppaasta jokin työtehtävä tai muu asia, vastaus oli kieltävä. Hänen mielestään oppaassa oli käsitelty kaikki työtehtävät, jotka olivat tulleet ilmi harjoittelun aikana. Oppisopimusopiskelijan mielestä opas antoi hyvän kokonaiskuvan ohjaajan työtehtävistä. Sosionomiopiskelija mainitsi, että hänestä tällainen opas olisi hyvä olla myös esimerkiksi päiväkodeissa, joissa käy paljon opiskelijat suorittamassa työharjoittelujaan. Hän perusteli sen niin, että oppaan käyttämisellä voitaisiin välttyä mahdollisista informaatiokatkoksista, joita helposti tulee kun perehdyttäjiä on useampia.

Haastateltavat olivat aikaisemmin jutelleet vakituisen henkilökunnan kanssa oppaasta ja kummatkin olivat toisistaan tietämättä maininneet, että oppaasta nousee erityisesti esille ohjaajan ja asiakkaiden välinen vuorovaikutus ja sen merkittävyys työn kannalta. Se tulee ilmi sekä tekstissä, että kuvissa. Etenkin oppisopimusopiskelijasta oli havaittavissa se, että opas oli pistänyt ajatusta liikkeelle oman työn suhteen. Hän kertoi tehneensä joitakin muistiinpanoja oppaasta ja saaneensa hyviä ideoita toiminnallisten tehtävien pohjalta.

11.2 Opas perehdytyksen työkaluna

Perehdytysopas on henkilökunnan mielestä huolella tehty ja erittäin käyttökelpoinen. He pitivät oppaan värikkydestä, selkeästä ja yksinkertaisesta tekstistä sekä runsaasta kuvien käytöstä. Kuvien käyttö sai erityistä kiitosta. Henkilökunta on vakuuttunut siitä, että oppaasta tulee olemaan hyötyä ja olivat innoissaan ottamassa sitä käyttöön. Leikkipuisto Linjaan on tulossa kesätyöntekijöitä ja henkilökunta kertoi hyödyntävänsä opasta heidän perehdyttämisessään. He uskoivat oppaan tuovan apua perehdyttämiseen siltä osin, että heidän aikansa on rajallista työntekijöiden vähäisyyden takia. Oppaasta löytyy kaikki se perusinformaatio mitä uusi työntekijä tarvitsee kun hän aloittaa työnsä puistossa.

Oppaasta puuttuu leikkipuisto Linjan yhteistyökumppanit, jotka henkilökunta aikoo lisätä siihen omana kappaleenaan. Puisto tekee paljon yhteistyötä sosiaaliviraston eri toimijoiden sekä kaupungin muiden organisaatioiden kanssa. Tärkeimpiä yhteistyökumppaneita ovat muun muassa lastensuojelu, lapsiperheiden tuki ja kotipalvelu, alueen päiväkodit, Kallion koulu, seurakunnan iltapäiväkerho, kirjasto ja neuvola.

12 Pohdinta

Opinnäytetyön tekeminen on ollut mielenkiintoinen prosessi. Sen tekeminen on vaatinut paljon sekä itsenäistä työskentelyä että tiimityöskentelyä, aikatauluttamista, kompromisseja ja loputtomalta tuntuvaa hiomista. Projekti on tuntunut ajoittain erittäin työläältä. Projekti on ollut myös erittäin mielekäs, koska olen tietänyt, että opasta tullaan käyttämään ja siitä on todellista hyötyä. Aikatauluissa pysyminen tuotti ongelmia ja turhautumista, koska työ vaati tiivistä yhteistyötä leikkipuiston henkilökunnan kanssa ja henkilökunnan vähäisyyden vuoksi rauhallista yhteistä aikaa oli vaikea järjestää. Tapaamiset olivat parin tunnin mittaisia, joten tehokas työskentelyaika oli lyhyt. Seuraavalla tapaamiskerralla aikaa meni paljon vanhan keräämiseen.

Haaste minulle on ollut itsenäinen työskentely. Olemme opintojen aikana tehneet lukemattoman määrän ryhmätöitä ja yksilötyöt ovat jääneet muutamaa esseen. Pitkän projektin aikataulutus on tuottanut ongelmia ja se, että asioiden etenemisestä on joutunut kantamaan vastuun yksin. Olen havainnut, että aika ajoin on ollut haastavaa pitää kaikki narut käsissä kun ei ole paria tai ryhmää tukena ja muistamassa kaikkia niitä asioista, jotka ovat tehtävällisillä. Leikkipuisto Linjan väki on ollut minulle tärkeä tuki ja hyvä yhteistyökumppani projektin aikana.

Keskeistä oppaassa oli nostaa esiin ammatillista vuorovaikutusta ja ohjaajan roolia leikkipuiston toiminnassa. Oppaassa on pyritty tuomaan tätä näkökulmaa mahdollisimman monella eri tavalla esille: tekstissä, kuvissa ja tehtävissä. Olen erittäin tyytyväinen siihen, että sain varhaisen vuorovaikutuksen nostettua selkeästi oppaan yhdeksi keskeiseksi teemaksi. Toinen asia, missä koen onnistuneeni, on oppaan visuaalinen ilme. Oppaasta tuli leikkipuiston näköinen: värikäs ja ilmeikäs. Valokuvat viestittävät aidosti leikkipuistossa vallitsevaa tunnelmaa sekä ohjaajien ja asiakkaiden kanssakäymistä.

Yhteistyö leikkipuiston henkilökunnan kanssa on ollut mukavaa. Siihen on vaikuttanut pitkälti ennestään tutut ihmiset ja toimivat henkilökemiat. Näitä ihmisiä oli aina mukava mennä tapaamaan. Minut on otettu puistossa hyvin vastaan jo työharjoittelun aikana ja yhteydenpito on jatkunut näihin päiviin saakka. Oli helppo mennä tuttuun paikkaan tekemään opinnäytetyötä, koska työyhteisöön tutustuminen ei vienyt aikaa ja kommunikointi on ollut mutkatonta ja avointa alusta asti. Toivon, että perehdytysoppaasta vakituinen henkilökunta saa kaipaamansa avun perehdyttämiseen. Toiveenani on myös, että opas tukee perehdyttäjän ja perehdytettävän välistä vuorovaikutusta, joka on merkittävä tekijä onnistuneen perehdytyksen kannalta. Opas auttaa uutta työntekijää hahmottamaan kuvaa tehtävästä työstä, mutta sen lisäksi on työyhteisön hoidettava oma roolinsa perehdytyksessä.

Oma mielenkiitoni varhaisen tuen toimintaan on vaikuttanut osaltaan opinnäytetyön tekemisen mielekkyyteen ja motivaatioon. Pidän leikkipuistotoimintaa erittäin tärkeänä mahdollistajana Helsingin lapsiperheiden pääsemiseksi ennaltaehkäisevän työn piiriin. Toiminnan matala-kynnyksisyyden ansioista se saavuttaa monia perheitä, jotka muuten saattaisivat jäädä tarvitsemansa avun ja tuen ulkopuolelle. Koen leikkipuistotoiminnan kehittämisen erittäin tärkeänä, tapahtui se sitten perehdyttämisen kehittämisenä tai muilla tavoin. Helsingin kaupunki yrittää tällä hetkellä purkaa pitkiä päiväkotijonoja valjastamalla leikkipuiston työntekijöitä ja tiloja osapäivähoitokerhoiksi. Tämä on mielestäni huolestuttavaa, koska avoin kerhotoiminta kärsii tästä huomattavasti. Jo ennestään vähäisellä henkilökunnalla toimivien leikkipuistojen henkilökuntaa siirretään muualle osaksi viikkoa hoitamaan osapäivähoitokerhoja ja tilat viedään leikkipuistojen todellisilta asiakkailta. Toisin sanoen korjaavat liikkeet jälleen syövät ennaltaehkäisevän työn resursseja.

Monimuotoisen työyhteisön johtaminen on koettu onnistuvan parhaiten kun sen edistämisen näkökulma viedään organisaation missioon, visioon ja strategiaan (Sippola 2005, 93). Leikkipuisto Linja tukee työllistymistä ottamalla muun muassa työharjoittelijoita, työelämävalmennettavia, kehitysvammaisia henkilöitä ja suomen kieltä opiskelevia töihin. Heillä on mahdollisuus tutustua suomalaiseen työelämään ja saada kokemusta, joka auttaa eteenpäin omalla uralla. Suomeen tulee jatkuvasti lisää työvoimaa ulkomailta, pitkäaikaistyöttömiä yritetään saada takaisin työelämään ja kehitysvammaisia tuetaan itsenäisempään elämään. Perehdytystä ei voi enää tehdä ”vanhan mallin” mukaisesti vaan on otettava erilaiset taustat omaavat ja eri elämäntavat oppineet ihmiset huomioon.

Opas ei ole perinteinen perehdytysopas vaan sosiaalialan näkökulmasta tehtynä ja moninaista työyhteisöä palvelevana sen on täysin omanlaisensa. Asiakkaan kohtaamisen ollessa keskiössä opasta tehdessä, on siitä itsekkin jotain oppinut. Projektin aikana olen pohtinut yhä enemmän sitä, miten itse kohtaan asiakkaat työssäni. Olen pohtinut, mitä kaikkea oma olemukseni viestittää asiakkaille. Miten viestitän asiakkaille olemisellani ja eleilläni, että minua olisi mahdollisimman helppo lähestyä ja mikä taas on sellaista, joka ei tee hyvää työntekijä-asiakas-suhteelle. Koen myös itse saaneeni eväitä asiakkaiden kohtaamiseen tämän projektin myötä.

Toiveenani on, että perehdytysopasta hyödynnettäisiin myös muissa Helsingin leikkipuistoissa. Jokaisella puistolla on mahdollisuus muokata opas omaan toimintaansa sopivaksi. Se antaa hyvät eväät asiakkaan kohtaamiselle ja ohjaamiselle sekä helpottaa uuden henkilökunnan perehdyttämistä. Tätä kautta toivon sen lisäävän määräraikaisten töihin ottamista ja edistävän monimuotoisen työyhteisön kehittymistä.

Lähteet

- Alasilta, Arja. 2000. Näin kirjoitat tehokkaasti. Viestintäopas työelämän kirjoittajille. Helsinki: Infoviestintä.
- Airaksinen, Tiina & Vilka, Hanna. 2004. Toiminnallinen opinnäytetyö. Helsinki: Tammi.
- Eriksson, Esa & Arnkil, Tom Erik. 2009. Huolipuheeksi. Opas varhaisista dialogeista. Jyväskylä: Gummerus.
- Hämäläinen, Juha & Kurki, Leena. 1997. Sosiaalipedagogiikka. Porvoo: WSOY.
- Järvinen, Mervi; Laine, Anne & Hellman-Suominen, Kirsi. 2009. Varhaiskasvatusta ammattitaidolla. Helsinki: Kirjapaja.
- Kalliola, Tiina; Kurki, Arja; Salmi, Marjaana & Tamminen-Vesterbacka, Tutta. 2010. Matkalla ohjaajuuteen. Helsinki: Kirjapaja.
- Kaskela, Marja & Kekkonen, Marjatta. 2007. Kasvatuskumppanuus kannattelee lasta - Opas varhaiskasvatuksen kehittämiseen. Vaajakoski: Gummerus.
- Kettunen, Sami. 2003. Onnistu projektissa. Helsinki: WSOY.
- Koululaisten avoin iltapäivätoiminta. 2010. Helsingin kaupungin sosiaalivirasto.
http://www.hel.fi/hki/sosv/fi/leikkipuistot/palvelut/koululaisten_ip-toiminta
- Kupias, Päivi & Peltola, Raija. 2009. Perehdyttämisen pelikentällä. Helsinki: Palmenia.
- Lankinen, Markku. 2001. Positiivinen diskriminaation - mitä se on? Helsinki: Helsingin kaupungin tietokeskus.
- Leikkipuistot, Helsingin sosiaalivirasto. 2011.
<http://www.hel.fi/hki/sosv/fi/leikkipuistot/aakkosissa>
- Lepistö, Irma. 2000. Työpaikkakouluttajan käsikirja. Helsinki: Työturvallisuuskeskus.
- Lapsen ja vanhemman varhainen vuorovaikutus. Vanhemmuus ja kasvatus. Vanhempainnetti. Mannerheimin Lastensuojeluliitto.
http://www.mll.fi/vanhempainnetti/tietokulma/vanhemmuus_ja_kasvatus/lapsen_ja_vanhemman_varhainen_vu/
- Martikainen, Tuomas & Tiilikainen, Marja. 2007. Työyhteisöllinen tasa-arvo ja monikulttuurisuus. Teoksessa Monikko - tasa-arvo monimuotoisissa työyhteisöissä (6-19). Kauppinen, Kaisa & Evans, Julia (toim.). Espoo: Frenckellin kirjapaino.
- Mäntynen, Jukka & Penttinen, Aulikki. 2006. Työhön perehdyttäminen ja opastus - ennakoivaa työsuojelua. Työturvallisuuskeskus. Viitattu .
http://www.tyoturva.fi/julkaisut/tyohon_perehdyttaminen_ja_opastus_-_ennakoivaa_tyosuojelua%2826034%29.1284.shtml
- Mönkkönen, Kaarina. 2007. Vuorovaikutus. Dialoginen asiakastyö. Helsinki: Edita.
- Onnismaa, Jussi. 2007. Ohjaus- ja neuvontatyö. Helsinki: Gaudeamus.
- Puistot -esite. 2008. Helsingin sosiaalivirasto.
- Raunio, Kyösti. 1995. Sosiaalipolitiikan lähtökohdat. Tampere: Gaudeamus.

Ruuska, Kari. 2008. Pidä projekti hallinnassa. Suunnitelma, menetelmät, vuorovaikutus. Helsinki: Talentum.

Savileppä, Anna. 2005. Johda monimuotoisuutta. Investoi tulevaisuuteen.
<http://www.diversa.fi/tyokirja.pdf>

Sippola, Aulikki. 2005. Työyhteisöjen lisääntyvä monimuotoisuus - muutoksia henkilöstöjohtamiseen? Teoksessa Kulttuurien välinen työ (88-98). Pikänen Pirkko (toim.). Helsinki: Edita.

Sosiaalialan korkeakoulutettujen ammattijärjestö Talentia ry. Ammattieettinen lautakunta. 2005. Arki, arvot, elämä, etiikka. Sosiaalialan ammattilaisen eettisen ohjeet. Helsinki.
www.talentia.fi/files/1649_Etiikkaopas2005.pdf

Tapola-Tuohikumpu, Sirpa. 2005. Positiivisella diskriminaatiolla varhaista tukea.
www.socca.fi/.../Positiivisella_diskriminaatiolla_varhaista_tukea_tapola_tuohikumpu_2005.pdf

TKK Dipoli. Aaltoyliopiston koulutusta. IMC-projekti (Increasing Multicultural Co-working) 1.8.2008 - 30.6.2011.
<http://www.dipoli.tkk.fi/hankkeet/imc/index.html>

Lehtosaari, Jonna. 2008. Varhaisen tuen sosiaaliohjauksen konsultti. Varhaisen tuen hanke 2008. Helsingin kaupungin sosiaalivirasto. Selvityksiä. 2008:14.

Varhainen tuki - kohti hyviä käytäntöjä. 2008. Helsingin kaupungin sosiaalivirasto. Oppaita ja työkirjoja.

Vanhempainnetti. Vanhemmuus ja kasvatus. Mannerheimin lastensuojeluliitto.
http://www.mll.fi/vanhempainnetti/tietokulma/vanhemmuus_ja_kasvatus/lapsen_ja_vanhemman_varhainen_vu/

Kuvat

Kuva 1 Toiminnallinen tehtävä	25
Kuva 2 Pohdintatehtävä	26

Kaaviot

Kaavio 1 Toiminnallinen tehtävä	15
Kaavio 2 Pohdintatehtävä	16

Liitteet

Liite 1. Ilmoitus toimeksiannosta johtavalle leikkipuisto-ohjaajalle Hannele Ojalle.	39
Liite 2. Perehdytysopas	40

Liite 1. Ilmoitus toimeksiannosta johtavalle leikkipuisto-ohjaajalle Hannele Ojalle.

TYÖYHTEISÖVALMENNUS

LEIKKIPUISTO LINJA

Leikkipuisto Linjan tavoitteena on tehdä toimiva perehdyttämiskansio. Kansion tekee sosionomiopiskelija Laura Syrjä opinnäytetyönään.

Linjassa ei ole aiemmin ollut perehdyttämiskansiota; työhön on opastettu sanallisesti sekä käytännön työtä tehden ja seuraten. Näinkin on pärjätty hyvin, mutta uskomme, että perehdyttämiskansio voi tukea uuden tulijan saapumista ja tutustumista Linjaan ja leikkipuistotoimintaan. Ovathan tulokkaat usein työelämässä vasta untuvikkoja: nuoria työllistettyjä, harjoittelijoita, opiskelijoita ja siviilipalvelusmiehiä, jotka juuri ja juuri tietävät olevansa Helsingin kaupungin sosiaaliviraston palveluksessa. Saattaa olla myös tilanteita, jolloin kansio on aluksi tärkein perehdyttäjä, kuten vakituisen henkilökunnan yllättävä poissaolo uuden työntekijän tai opiskelijan aloittaessa. Erityisesti toivomme, että kansio auttaa vasta auttavasti suomen kieltä taitavia harjoittelijoita, jotka monesti uusia asioita ja käsitteitä ymmärtääkseen tarvitsevat puhutun ja kirjoitetun kielen lisäksi visuaalisuutta. Kansion visuaalisuus auttaa myös erityisopiskelijoita ja –harjoittelijoita.

Kansiosta voi tarkistaa ja palauttaa mieleen asioita, joita ei ehkä voi tai halua juuri sillä hetkellä vakituiselta henkilökunnalta kysyä. Ehkäpä joku haluaa lainata sen kotiinkin. Perehdyttämiskansio on tasavertainen ja objektiivinen, se antaa jokaiselle saman perusinformaation.

Tarkoituksena on, että leikkipuisto Linjan perehdyttämiskansio sopii ja on ymmärrettävä kaikille työyhteisössä aloittaville, niin lyhytaikaisille sijaisille kuin uusille vakituisille työntekijöillekin, niin alan opiskelijalle kun vasta työelämään tutustuvalla maahanmuuttajalle.

Perehdyttämiskansio on:

- selkokielineen
- kuvitettu
- selkeä ja looginen
- myyvä
- vuorovaikutuksen ja ohjaajan roolin tärkeyttä korostava
- helposti muunneltavissa (esim. toimintojen vaihtuessa henkilökunta pystyy korvaamaan vanhat tiedot uusilla kansion yleisilmeen kärsimättä)

HELSINGIN KAUPUNGIN SOSIAALIVIRASTO

PÄIVÄHOIDON VASTUUALUE

LEIKKIPUISTOTOIMINTA

KALLION LEIKKIPUISTOALUE

PEREHDYTY SOPAS

Leikkipuisto Linja



TOINEN LINJA 6, 00530 HELSINKI, PUH. 050 4020489, 040 3347928

Teksti ja ulkoasu: Laura Syrjä ja Leikkipuisto Linja
Kuvat: Leikkipuisto Linja
Opinnäytetyö
2011
Sosiaalia
Laurean ammattikorkeakoulu
Laurea Tikkurila

Sisältö

LUKIJALLE	4
LEIKKIPUISTOJEN TOIMINTA-AJATUS JA TEHTÄVÄ	5
VARHAINEN TUKI JA VERTAISTUKI LEIKKIPUISTOSSA	6
TOIMINTA LINJAN LEIKKIPUISTOSSA	7
TILAT ASIAKKAILLE	7
ASIAKKAAN KOHTAAMINEN.....	8
AAMUPÄIVÄTOIMINTA	12
ILTAPÄIVÄTOIMINTA	17
ISÄ-LAPSI-TOIMINTA.....	21
LOMA-AJAN TOIMINTA	22
Kesä	22
Muu loma-aika	22
VUOKRALAISTOIMINTA	22
JÄRJESTELY- JA SIIVOUSTYÖT	23
SUUNNITTELUTYÖ	24
HENKILÖKUNTA	25
ORGANISAATIOKAAVIO	26
OHJAAMINEN	27
LÄHTEET	31

LUKIJALLE

Tervetuloa töihin leikkipuisto Linjaan!

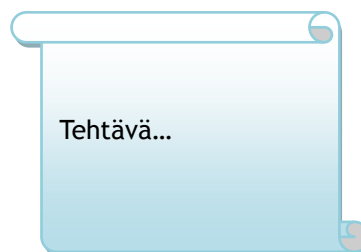
Tämä opas on tehty Sinua varten. Tarkoituksena on kertoa, mitä leikkipuistossa tehdään, miten ja miksi. Aloittaessasi uuden työn on sinulla opittavana paljon uusia asioita. Oppaan kansien sisällä asiat pysyvät tallessa ja voit palata niihin uudelleen.

Toiminnan esittelyn ohessa on violetin värisiä ajatuskuplia, joissa kysytään aiheeseen liittyvää.

Oppimista auttaa se, että lukemisen lisäksi uutta asiaa miettii käytännön esimerkkien kautta. Lue ajatuskuplien tekstit ja pohdi niitä sekä itsekseksi että toisen työntekijän kanssa. Tarkoitus ei ole tentata tai saada oikeita vastauksia, vaan saada sinut pohtimaan leikkipuiston toimintaa.



Kerhojen esittelyn yhteydessä on sinisiä paperikääröjä, joissa on jokin kerhotoimintaan liittyvä tehtävä. Lue ryhmän ohjaamista käsittelevä kappale ennen kuin ryhdyt toteuttamaan tehtäviä. Oppaan liitteenä on esimerkkejä ohjaustuokioista, joita voit hyödyntää sellaisenaan tai käyttää ideoinnissa.



Linjan väki & Laura

LEIKKIPUISTOJEN TOIMINTA-AJATUS JA TEHTÄVÄ

Helsingissä lähes jokaisella alueella on oma leikkipuistonsa, Kallion alueella Linja. Leikkipuisto on oman alueensa lapsiperheiden yhteinen toiminta-areena.

Leikkipuiston tehtävänä on olla

- lasten ja lapsiperheiden arjen kohtaamispaikka
- leikin, kasvun ja oppimisen paikka
- koululaisten iltapäivän turvallinen paikka
- lapsiperheiden alueen tietopiste
- varhaisen tuen ja ennaltaehkäisevän työn aktiivinen mahdollistaja



VARHAINEN TUKI JA VERTAISTUKI LEIKKIPUISTOSSA

Leikkipuiston toiminnan tulee tukea ja vahvistaa vanhempien ja lasten välisiä suhteita. Lasten on havaittu saavan välitöntä hyvää sellaisen toiminnan avulla, jossa lapsi ja vanhempi tekevät asioita yhdessä. Toiminta suunnitellaan ja järjestetään lapsiperheiden tarpeiden ja leikkipuiston toiminta-ajatuksen mukaisesti, joka perustuu **varhaiselle tukemiselle**.

Erilaiset kerhot ja leikkipuiston tilat tarjoavat mahdollisuuden yhteiseen tekemiseen ja **vertaistuen** muodostumiseen. Samalla kun lapset leikkivät ikäistensä kanssa, pääsevät vanhemmat nauttimaan aikuisten seurasta. Myös koululaisten äidit ja isät voivat keskustella toistensa kanssa hakiessaan lapsiaan iltapäiväkerhosta kotiin. Vanhemmat voivat jakaa kokemuksiaan toistensa kanssa ja saada tukea perhe-elämän pulmiin. Vertaistuki on leikkipuistoissa tehtävän työn tärkeä voimavara.

Leikkipuisto on **matalan kynnyksen paikka**. Toiminnasta ja tiloista tehdään sellaiset, että sinne on mahdollisimman helppo tulla. Puiston toimintaan osallistuminen ei sido asiakasta ja toiminta on maksutonta. Avoimen toiminnan kerhoihin ei tarvitse ilmoittautua etukäteen ja niihin saa osallistua mielensä mukaan. Puistoon voi tulla myös vain oleskelemaan. Kodinomaiset tilat ja arkinen puuhastelu luovat leikkipuistoon leppoisan ilmapiirin.

Leikkipuisto toimii myös alueen **lapsiperheiden tietopisteenä**. Mikäli perhe tarvitsee apua esimerkiksi johonkin lapsen kanssa kohdattuun ongelmaan, kertovat ohjaajat, mistä apua saa ja auttavat avun hankkimisessa. Keskustelu henkilökunnan kanssa on monesti merkityksellistä äideille ja isille ja leikkipuistossa käynti auttaa monia perheitä jaksamaan arjessa.

Varhainen tuki

Leikkipuisto on varhaisen tuen toimipiste. Varhainen tuki asettuu ennaltaehkäisevän ja korjaavan työn välimaastoon. Varhaisen tuen tavoitteena on tunnistaa lapsen hyvinvointia uhkaavia riskitekijöitä ja puuttua niihin ennen kuin niistä muodostuu suuria ongelmia.

Varhaisen tuen avulla pyritään ylläpitämään ja parantamaan lapsen hyvinvointia tukemalla vanhemmuutta ja perhettä. Sen tavoitteena on saada vanhemmat nauttimaan omasta lapsestaan, äitiydestä, isyydestä ja perhe-elämästä.

Lapsen ja perheen elämänhallinnan ja voimavarojen säilyttäminen ja vahvistuminen kuuluvat myös varhaisen tuen tavoitteisiin. Lapset ja aikuiset ovat tasavertaisia varhaisen tuen asiakkaita.

TOIMINTA LINJAN LEIKKIPUISTOSSA

Linjan leikkipuisto on avoinna asiakkaille arkipäivisin klo 9.30 - 16.30. Päivän toiminta jakautuu kahteen osaan, aamupäivään ja iltapäivään. Aamupäivällä on avointa ja ohjattua toimintaa alle kouluikäisille lapsille vanhempineen ja iltapäivällä koululaiset valtaavat puiston. Lapsiperheiden ja koululaisten lisäksi puistossa käyvät muun muassa sosiaaliviraston perhetyöntekijät asiakasperheiden kanssa ja perhepäivähoitajat hoitolapsineen. Puiston pihalla ulkoilee päivittäin päiväkotij- ja kouluryhmiä.



TILAT ASIAKKAILLE

Aamupäivällä lapsiperheillä on kaikki leikkipuiston yleiset tilat käytettävissään. Ohjattu toiminta tapahtuu yleensä salissa tai ulkona. Pienryhmähuoneessa on asiakkaiden käytössä minikeittiö ja pieni kahvio, joten siellä voi ruokailla ja ostaa kupin kahvia.

Iltapäivällä, kun koululaiset saapuvat iltapäiväkerhoon, ohjataan lapsiperheet ulkotiloihin tai pienryhmähuoneeseen. Koululaiset syövät välipalan salissa; siellä he myös pelailevat ja lukevat. Askarteluhuoneessa lapset tekevät läksyjä, piirtelevät ja askartelevat. Ulkona on kaikkien leikkipuiston asiakkaiden käytössä vuoden ajasta riippuen erilaisia leluja ja toimintavälineitä.

ASIAKKAAN KOHTAAMINEN

Työ leikkipuistossa konkretisoituu asiakkaan kohtaamisessa. Ohjaajien rooli matalan kynnyksen paikan ja vastaanottavan ilmapiirin luomisessa on erittäin merkittävä. Jotta asiakas astuu peremmälle ja tulee toistekin, on ensivaikutelma tärkeä. Asiakas toivotetaan tervetulleeksi ja, jos hän ei tunne tiloja ja toimintaa entuudestaan, on ohjaajalla aina aikaa kertoa niistä hänelle. Ohjaajan on oltava helposti lähestyttävä ja asiakkaan on hyvä tuntee, että hänestä välitetään ja hänestä ollaan kiinnostuneita. Työntekijän tehtävä on olla aidosti läsnä ja kuunnella aktiivisesti.

Läsnäolo

Aito läsnäolo välittyy katseiden, ilmeiden, ryhdin ja vartalon asentojen, liikkeiden ja muiden sanattomien vihjeiden avulla. Kannattaa siis kiinnittää huomiota siihen, mitä oma olemus viestittää asiakkaalle.

Kontaktin ottaminen asiakkaaseen on hyvää aloittaa itsensä esittelyllä. Vanhemmat ja lapset varmasti miettivät, kuka olet, mutta eivät välttämättä rohkene tulla sitä kysymään. Sinun tehtäväsi on lähestyä asiakasta ja esitellä kuuluvasti leikkipuiston henkilökuntaan.

*Millainen ihminen
vaikuttaa helposti
lähestyttävältä?
Millaista ihmistä
sinä mielelläsi
lähestyt?*



Kuunteleminen

Aktiivinen kuunteleminen ei ole vain hiljaa olemista. Siinä olemme työntekijöinä aidosti kiinnostuneita siitä, mitä meille kerrotaan. Se vaatii läsnäoloa juuri siinä hetkessä, ilman kiirettä.

Asiakkaan ajatukset saattavat poiketa omastamme. Silloin kuunteleminen vaatii suvaitsevaisuutta ja erilaisuuden sietämistä. Mielenpide-eroista huolimatta asiakkaan ajatuksia tulee pitää tärkeinä ja arvokkaina. Kuuntelemiseen liittyy toisten ihmisten arvostaminen ja huomioon ottaminen.

Mistä tietää, milloin toinen ihminen on kiinnostunut kertomastasi asiasta? Mistä tietää, milloin ei?



Luottamus

Luottamus työntekijän ja asiakkaan välillä ei ole itsestäänselvyys. Se syntyy ajan kanssa kokemuksen kautta. Yhdessä tekemällä, ajatuksia vaihtamalla ja toista kunnioittamalla luottamusta voi kehittää. Niinpä teot ovat usein sanoja tärkeämpiä. Jokaisen yksittäisen työntekijän on osoitettava asiakkaille olevansa luottamuksen arvoinen. Jos yksi työntekijöistä antaa epäluotettavan kuvan itsestään, saattaa se heijastua asiakkaiden asennoitumiseen koko leikkipuistoa kohtaan.

Leikkipuistossa, kuten muissakin sosiaalialan töissä, työntekijä on vaitiolovelvollinen.

Työntekijänä et voi puhua asiakkaiden asioista ulkopuolisten kanssa. Tämä tarkoittaa sitä, että et voi puhua asiakkaita koskevista asioista esimerkiksi kotimatalla bussissa ystävän kanssa tai edes kotona puolisoasi kanssa. Asiakkaan on pystyttävä luottamaan kaikkiin puiston työntekijöihin, jotta hän pystyy puhumaan myös vaikeista asioista.



*Mistä tiedät,
milloin toiseen voi
luottaa?
Mitä se vaatii
sinulta ja toiselta?*

Yksin ei kuitenkaan kannata jäädä pohtimaan, jos asiakkaan kanssa tulee ilmi asioita, jotka huolestuttavat sinua tai jäävät mietityttämään. Keskustele asioista mieluummin työtoverisi kanssa kuin kannat niitä mielessäsi. Hänellä saattaa olla tarjolla toisenlainen lähestymis- tai asennoitumistapa asiaan.

Kerro aina lasten turvallisuuteen ja hyvinvointiin liittyvistä asioista vakituiselle henkilökunnalle.

Empatia

Ammatillisesti empatiakyvyllä tarkoitetaan sitä, että ymmärrämme ja oivallamme asiakkaan tilannetta. Empaattinen työntekijä kuuntelee aidosti asiakasta ja eläytyy hänen tilanteeseensa, toisin sanoen, osaa astua asiakkaan saappaisiin.



Tunteet

Tunteet liittyvät olennaisena osana vuorovaikutukseen ihmisten välillä. Mieliala voi tarttua, kun ihmiset ovat tekemisissä keskenään. Työssä tunteiden tunnistaminen ja niistä vastuunottaminen on tärkeää.

Tunteiden tiedostaminen alkaa omien tunteiden havaitsemisesta ja ymmärtämisestä. Vuorovaikutus ja yhteistyö sujuvat asiakkaan kanssa, kun työntekijä pystyy ilmaisemaan tunteitaan asiallisesti.

Meillä jokaisella, myös työntekijällä, on oikeus olla sellaisia kuin olemme. Saattaa kuitenkin olla tarpeellista pysähtyä miettimään sitä, onko kaikenlaisten tunteiden näyttäminen työssä mahdollista. Jos itsellä on esimerkiksi usein huono päivä tai muuten henkisesti paha olla, onko oikeutettua antaa sen vaikuttaa asiakkaisiin?



Millaisia tunteita on hyväksyttävää tai jopa suotavaa näyttää asiakkaalle? Millaisia tunteita ei?

AAMUPÄIVÄTOIMINTA

Leikkipuisto Linjassa on aamupäivisin, maanantaista torstaihin, avoimen toiminnan lisäksi erilaisia kerhoja, joihin lapsiperheet voivat halutessaan osallistua.

Muskari

Maantantaisin klo 10.30-11, sali

Yksi ohjaaja, apuohjaajia

Muskariin osallistuvat kaiken ikäiset lapset vanhempineen. Muskari on iloinen hetki, jossa lauletaan ja leikitään lasten kanssa. Muskarissa on usein jokin teema, jonka mukaan laulut valitaan. Asiakkailta on myös paljon suosikkikappaleita, joita he toivovat aina uudelleen. Muskarissa käytetään silloin tällöin erilaisia soittimia ja lauluja voidaan kuunnella CD-levyiltä.

Tässäkin kerhossa on selvä lopetus ja aloitus. Alussa laulun avulla tervehditään kaikkia. Lopuksi suljetaan soittorasia monille tutulla laululla.



Muskarin loppulaulu

Suljen ihanan soittorasian,
kierrän lauluni kippuraan.
Muiston mukavan taskuun taputan,
siihen saakka kun tavataan.
Kiitän, kumarran, niiaan, vilkutan,
pian taas yhdessä laulellaan.
Tral-lal-la-la-laa,
tral-lal-la-la-laa,
tral-lal-la-la-lal-lal-lal-laa.

Valitse jokin leikkilaulu Muskariin. Näytä laulun aikana, miten leikki tai liikkeet menevät. Laulun ei tarvitse olla uusi, voit myös käyttää perheiden tuttua suosikkia.

Perhekerho

Maanantaisin klo 10-12, sali

Kaikki paikalla olevat ohjaajat osallistuvat

Avoin kerho, jonne ovat tervetulleita kaiken ikäisen lapset vanhempineen tapaamaan toisiaan. Kerhossa muun muassa askarrellaan ja leivotaan. Silloin tällöin perhekerhoon kutsutaan asiantuntijavierailijoita.





Vauvakerho

Keskiviikkoisin klo 10-12 (ohjattu osuus klo 10-11), sali
Kaksi ohjaajaa

Vauvakerho on tarkoitettu alle 1-vuotiaille lapsille ja heidän vanhemmilleen. Kerho tukee vauvan ja vanhemman välistä **varhaista vuorovaikutusta**. Vuorovaikutusta vahvistetaan muun muassa leikkien ja laulujen avulla. Kerhon aikana käsitellään perheen ja pienen lapsen elämään liittyviä asioita.

Vauvakerhon alkaessa ohjaajat pitävät aina ”Mitä kuuluu?” -kierroksen. Vanhemmat esittelevät itsensä ja lapsensa ja kertovat ilmekorttien avulla kuulumisensa. Kierroksen aikana voi tulla esiin vanhempia kovastikin askarruttavia asioita. Ohjaajien on kuunneltava vanhempia herkästi ja uskallettava puhua asioista, jotka vanhemmat ottavat esiin.

Vauvojen kanssa puuhastelun ei tarvitse olla monimutkaista. Leikkejä seuraamalla huomaat, miten yllättävän yksinkertaisista ja pienistä asioista lapset riemastuvat.

Ohjaajat ovat hetkessä läsnä ja avustavat tarvittaessa, jotta kaikki kerholaiset pääsevät mukaan toimintaan. Ohjaajat pitävät hyvää tunnelmaa yllä ja ohjatun osuuden jälkeen he jäävät juttelemaan ja viettämään aikaa perheiden kanssa.

Seuraa vauvakerhon toimintaa. Millaisista asioista huomaat lasten ja vanhempien pitävän?

Ohjaa ”Mitä kuuluu?” -piiri.

Valitse jokin ilme kortteista ja kerro, mitä sinulle kuuluu. Esittele itsesi ja kerro kuulumisesi lyhyesti, koska keskiössä ovat asiakkaat. Seuraavaksi ohjeista asiakkaita tekemään samoin: kertomaan oma nimi, lapsen nimi ja ikä, valitsemaan jokin kortista ja sen avulla kertomaan omat, lapsen ja koko perheen tunnelmat sekä kuulumiset.



Varhainen vuorovaikutus

Lapsi kasvaa vain vuorovaikutuksessa. Vanhemman ja lapsen välinen vuorovaikutus on arkista ja jokapäiväistä, samalla se on herkkä ja haavoittuvainen systeemi. Varhainen vuorovaikutus syntyy ja vahvistuu hoivassa ja yhdessäolossa. Varhainen vuorovaikutus vahvistaa vanhemmuutta ja on oleellinen tekijä siinä, millaiseksi vanhemman ja lapsen kiintymyssuhde muodostuu. Turvallisen kiintymyssuhteen luominen vaikuttaa lapsen myöhempään elämään. Lapsi, joka kasvaa turvallisen kiintymyssuhteen suojassa, selviytyy helpommin elämän myöhemmistä vastoinkäymisistä ja hänestä kehittyy sosiaalisesti taitava myös muiden ihmisten kanssa.

Ipanakerho
Torstaisin klo 10-11, sali
Kaksi ohjaajaa

Ipanakerho on suunnattu yli 1-vuotiaille lapsille ja heidän vanhemmilleen.

Kerhon aloittavat käsinuket Anis ja Kaneli, jotka tulevat tervehtimään lapsia. Jokaisen kerhokerran alussa vanhemmat ja lapset myös esittelevät itsensä.

Kerhossa aiheena on pienen lapsen elämään liittyviä asioita ja mielenkiinnon kohteita. Niitä voivat olla esimerkiksi värit, eläimet, kulkuvälineet, vuodenajat, liikunta ja kädentaidot. Vain mielikuvitus on rajana! Lapset pitävät myös paljon lauluista ja loruista.



Kysele vanhemmilta, minkälaisista asioista 1-3-vuotiaat lapset ovat kiinnostuneita. Valitse aihe ja suunnittele sen pohjalta Ipanakerho. Se on hyvä jakaa pienempiin osiin, jotka pidetään melko lyhyinä ja yksinkertaisina. Mitä nuorempia lapset ovat, sitä vähemmän aikaa he jaksavat keskittyä.

Muista:

- hyvät ohjeet, joiden avulla vanhemmat osaavat auttaa lastaan
- tarvittavien tarvikkeiden tarkistaminen
- turvallisuus

Perjantaisin ei ole kerhoa, vaan päivä on varattu erityistoiminnoille, esimerkiksi juhlapäivien vietoille. Perjantaisin perheet voivat myös grillata ulkona omia eväitään. Joka kuukauden ensimmäisenä perjantaina Linjassa järjestetään nyyttäriaamupala: puisto tarjoaa kahvin, teen ja kaurapuuron, asiakkaat voivat lisäksi tuoda tarjottavaksi,

ILTAPÄIVÄTOIMINTA

Leikkipuisto Linja järjestää koulupäivisin koululaisten avointa iltapäivätoimintaa. Toiminta on maksutonta. Leikkipuistossa on mahdollisuus maksulliseen välipalaan, josta peritään kuukausimaksu. Välipalalle voivat osallistua kaikki halukkaat 1.-2.-luokkalaisten ja erityisopetuksessa olevat oppilaat. Mikäli puistoon mahtuu, myös 3.-4.-luokkalaisten voivat ostaa välipalan. Välipalalle ilmoittaudutaan etukäteen lomakkeella.

Koululaiset tulevat leikkipuistoon koulupäivän jälkeen ja kotiinlähdön aika on klo 16.30. Ensisijainen vastuu lapsista on vanhemmilla. He vastaavat lapsen tulo- ja lähtöajoista sekä sopimuksesta puistoalueella pysymisestä. Ohjaajat ovat valvontavastuussa. He luovat turvallisen toimintaympäristön ja huolehtivat kaikista lapsista. Kaikki toimintaan osallistuvat lapset ovat vakuutettuja.

Ohjaajat vetävät koululaisille kerhoja maanantaista torstaihin. He myös viettävät lasten kanssa aikaa sisällä ja ulkona. Koululaisten kanssa voi esimerkiksi pelata pelejä, askarrella, piirtää ja lukea kirjaa; heille on tärkeää aikuisen läsnäolo. Lapset hakevat usein ohjaajista juttuseuraa ja apua läksyihin. Työntekijät pitävät huolen siitä, että kaikki lapset pääsevät mukaan leikkeihin ja muuhun tekemiseen.

Kun vanhemmat hakevat lapsensa iltapäivällä kotiin, ohjaajat kertovat kuinka lapsen päivä on puistossa sujunut. Jos päivän aikana tulee eteen tilanteita tai ongelmia, joista vanhempien on hyvä tietää, ohjaaja soittaa lapsen isälle tai äidille. Vanhempien ja puiston ohjaajien yhteistyö on tärkeää, siten pidetään huolta lapsen hyvinvoinnista.



Turvataidot

Maanantaisin klo 14.30-16, askarteluhuone

Kaksi ohjaajaa

Turvataitokasvatuksen avulla pyritään vahvistamaan lasten omia taitoja puolustaa itseään ja pitää huolta rajoistaan kiusaamisen, väkivallan, houkuttelun ja ahdistelun tilanteissa. Kerhossa pyritään edistämään lasten itsearvostusta ja itseluottamusta, tunne- ja vuorovaikutustaitoja sekä hyviä kaverisuhteita.

Lasten kanssa pohditaan asioita pienryhmässä yhdessä keskustellen, leikkien ja piirtäen. Yhdessä ryhmässä on noin seitsemän 1.-2.-luokkalaista. Saman ryhmän kanssa on viisi tapaamiskertaa, jonka jälkeen pidetään viikko taukoa ja aloitetaan uuden ryhmän kanssa.

Liikuntapäivä

Keskiviikkoisin klo 14.30-16

Yksi ohjaaja, apuohjaajia

Liikuntapäivän toiminta järjestetään leikkipuiston piha-alueella tai Kallion koulun liikuntasalissa. Koululaisten kanssa pelataan ja leikitään vuodenajan mukaan.

Tarkoituksena on harjoitella motorisia taitoja ja pitää yllä lapsen fyysistä kuntoa sekä tuottaa lapsille iloa ja onnistumisen tunteita.

Suunnittele ja ohjaa liikuntatuokio. Koululaiset ovat liikunnallisesti taitavia ja aktiivisia. Muista, että säännöistä sopiminen on tärkeää, koska 7-9-vuotiaat ovat usein huimapäisiä ja uhkarohkeita. Pelissä häviäminen voi vielä olla vaikeaa, mutta sitä on hyvä harjoitella.

Askartelu

Keskiviikkoisin klo 14.30-16, askarteluhuone
Kaksi ohjaajaa

Askartelussa vain mielikuvitus on rajana. Leikkipuistossa on runsaasti materiaalia kehittää askarteluhetkeen kaikenlaista kivaa tekemistä. Lasten omalle mielikuvitukselle ja kekseliäisyydelle kannattaa antaa tilaa, silloin lapsi saa tekemisestä eniten irti. Hyvä ohjeistus ja säännöt takaavat askartelutuokion sujuvuuden ja onnistumisen. Jokainen osallistuu tekemiseen oman taitonsa ja mielenkiintonsa mukaan.



Suunnittele ja ohjaa askartelutuokio. Valitse riittävän helppo aihe. Pienten koululaisten sorminäppäryys on vielä kehittymässä.

Kädentaidot
Torstaisin klo 14.30-16,
askarteluhuone, keittiö tai piha
Kaksi ohjaajaa

Kädentaidoissa ohjaajalla on vapaat kädet toiminnan suunnittelussa. Tarkoituksena on yhdessä lasten kanssa puuhata luovasti, siten he pääsevät toteuttamaan itseään.

Kädentaidoissa voi tehdä kaikkea leipomisesta lumilinnan rakentamiseen.

Suunnittele ja ohjaa leipomistuokio. Huomioi leipomisohjeen kirjoittamisessa lasten lukutaito ja varaa ohjeiden läpikäymiseen tarpeeksi aikaa. Valmistele toiminta ottamalla tarvittavat välineet ja raaka-aineet etukäteen esille. Mieti, mitkä ovat turvallisia tehtäviä lapsille ja, mitkä asiat sinun on järkevä hoitaa.



Perjantaisin koululaisten kanssa vietetään teemapäiviä sekä vuodenaikaan liittyviä juhlia.

Isä-lapsi-kerho

Joka toinen tiistai klo 17-19, kaikki tilat

Kaksi ohjaajaa

Tavoitteena on vahvistaa isän ja lapsen vuorovaikutussuhdetta. Isät ja lapset puuhaavat yhdessä ohjaajien pysytellessä taustatukena. Kerhossa isillä on mahdollisuus tavata toisiaan ja saada näin vertaistukea isyyteensä.

Toiminnan suunnittelevat ja asiakkaiden kanssa toteuttavat miesohjaajat. Kerhon ohjelma rakennetaan isien ja lasten toivomusten pohjalta.



Miten lapsen ja isän välinen suhde eroaa lapsen ja äidin välisestä suhteesta?
Mistä luulet sen johtuvan?

LOMA-AJAN TOIMINTA

Leikkipuisto Linja on avoinna koululaisten loma-aikoina arkisin klo 9-16. Tällöin ei ole tavanomaista aamu- eikä ilta- päivätoimintaa.

Kesä

Koululaisten kesäloman aikana on puistossa lapsiperheille ja koululaisille suunnattua toimintaa, joka tapahtuu pääsääntöisesti ulkona. Ohjelmassa on muun muassa erilaisia tuokioita (musiikkia, kädentaitoja, liikuntaa), pelejä ja leikkejä. Leikkipuisto tarjoaa kesä- ja heinäkuussa maksuttoman kesäruoan alle 16-vuotiaille lapsille. Puiston kahluuallas on arkipäivisin käytössä.



Muu loma-aika

Joulu- ja syyslomalla sekä lapsiperheet että koululaiset voivat vapaasti käyttää puiston tiloja, heille myös järjestetään toimintaa. Hiihtolomalla osa puistoista suunnittelee ohjelmansa lapsiperheille ja osa koululaisille; Linja on tällöin lapsiperheiden paikka.

VUOKRALAISTOIMINTA

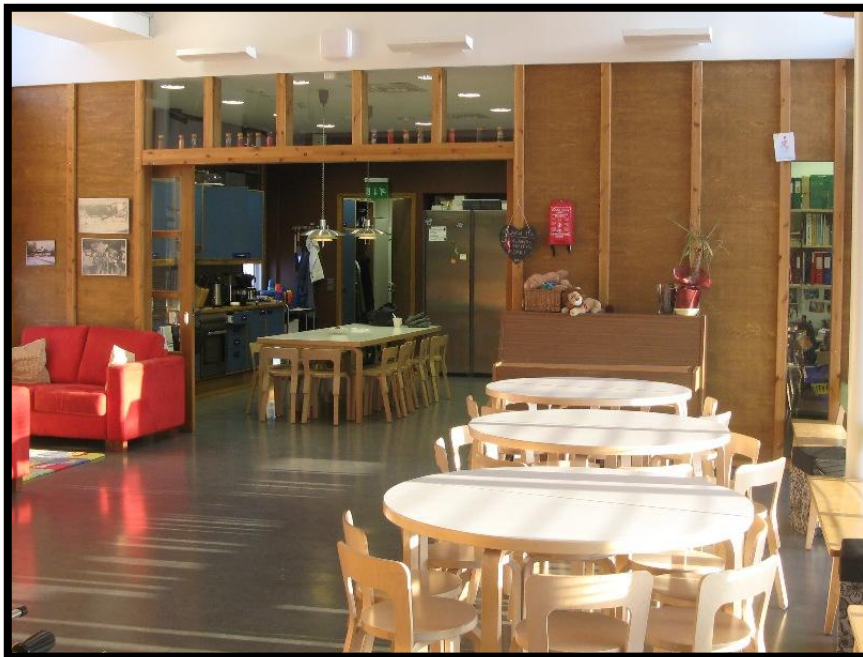
Puiston sisätilaa on mahdollista vuokrata arki-iltaisin ja viikonloppuisin esimerkiksi juhlia ja kokouksia varten. Tilojen käytöstä peritään tuntivuokraa, perustelluista syistä tilat voi saada maksutta käyttöönsä. Linjan henkilökunta hoitaa varaukset ja lähettää vuokrasopimukset esimiehelle hyväksyttäväksi.

JÄRJESTELY- JA SIIVOUSTYÖT

Ohjaamisen ja valvontatyön lisäksi puistossa on päivittäisiä perustehtäviä. Ennen puiston avaamista ohjaajat tarkistavat, että päivän toimintaa varten tehty suunnitelma on kunnossa ja tilat ovat valmiina asiakkaita varten. Pienryhmähuoneeseen keitetään kahvi ja teevesi valmiiksi, kahvimaito laitetaan tarjolle ja kahvikassa esiin. Silloin tällöin paistetaan makeaa tai suolaista leivonnaista. Asiakkaat voivat ostaa tarjottavia omakustannehintaan. Pääovet ja pienryhmähuoneen ovet avataan klo 9.30 ja ulkolelut laitetaan esille asiakkaita varten.

Puistossa käy aamuisin siivooja, mutta henkilökunnalle on pientä siivoamista ja järjestelemistä pitkin päivää. Aamupäivän asiakkaiden vaihtuessa koululaisiin laitetaan lelut paikoilleen, pyyhitään pöydät ja tuolit sekä lakaistaan lattiat. Lisäksi henkilökunta muun muassa hoitaa tiskit, tyhjentää roskakorit, pyyhki pölyjä ja huolehtii ulko- ja sisälelujen kunnosta. **Puiston viihtyisyyden takaamiseksi henkilökunnan tulee ohjeistaa vanhempia ja lapsia korjaamaan omat jälkensä.**

Päivän päätteeksi ulkolelut siirretään varastoon ja sisälelut hyllyille ja laatikoihin omille paikoilleen. Pöydät pyyhitään ja tuolit nostetaan pöytien päälle. Askarteluhuone siistitään ja tarvikkeet laitetaan kaappeihin. Sekä pienryhmähuoneen että pääsalin keittiöiden tasot pyyhitään, jäljelle jääneet kahvit ja teevedet heitetään pois, kahvinkeitin puhdistetaan ja maito laitetaan jääkaappiin. Mikäli puistoon tulee ilta- tai viikonloppuvuokralainen, puiston sisätilat siivotaan tarkemmin. Tällöin huoneet imuroidaan, roskat viedään ja wc-tilat siistitään. Puiston ovet suljetaan klo 16.30 ja vakituinen henkilökunta laittaa talon hälytykset päälle.



SUUNNITTELU

Toiminta suunnitellaan lapsiperheiden tarpeiden, leikkipuiston toiminta-ajatuksen ja perustehtävien mukaisesti. Ohjaajat suunnittelevat aina syys- ja kevätkauden alussa puiston toiminnan. He päättävät, minkälaisia kerhoja ja tapahtumia toimintakauden aikana järjestetään. Kauden lopulla ohjaajat kysyvät asiakkailta palautetta puiston toiminnasta, jotta he osaisivat suunnitella alueen perheille ja koululaisille mieluista ohjelmaa. Yksittäisen kerhokerran suunnittelevat yleensä kerhon vetäjät. Työntekijät pitävät viikoittain tiimikokouksen, jossa käydään läpi viikon ohjelma ja henkilökunnan tehtävät.



*Ohjaajat ottavat sinut mielellään mukaan toiminnan suunnitteluun. Kannattaa siis tuoda omia ideoita, osaamista ja mielenkiinnon kohteita rohkeasti esille.
Mitä sinä osaat?*

HENKILÖKUNTA

Jokainen vakituisen henkilökunnan jäsen osallistuu joustavasti kaikkeen leikkipuistossa järjestettävään toimintaan ja sen suunnitteluun. Kullakin ohjaajalla on kuitenkin erityisosaamista, jota he hyödyntävät työssään.

Henkilökunnalla ei ole virallista kellonaikaa kahvi- ja lounastauoille. Päivän mittaan jokainen kuitenkin löytää aikansa istahtaa hetkeksi ja syödä. Henkilökunta on koko ajan asiakkaiden parissa, vaikka he ovat tauolla. Leikkipuistossa olemista työntekijöiden näkökulmasta onkin osuvasti kuvattu akvaariossa olemiseksi. Ohjaajat ovat koko ajan samoissa tiloissa asiakkaiden kanssa, joten heidän on muistettava käyttäytyä sen mukaisesti.

Antti Drozdowski,
ohjaaja

Laura Laitala,
ohjaaja

Minna Karhu,
tiiminvetäjä ja
sosiaaliohjaaja

Maija-Riitta Olli,
vastaava ohjaaja



ORGANISAATIOKAAVIO



OHJAAMINEN

Ohjaustuokioiden suunnittelussa on ainakin alussa ohjauksen helpottamiseksi järkevää miettiä omia kiinnostuksen kohteita ja vahvuuksia. Huomioi ohjattavan **ryhmän ikä- ja taitotaso**. Aina et voi tietää, mistä perheet ja lapset ovat kiinnostuneita, mutta ohjaajan oma innostus onneksi tarttuu helposti ryhmäänkin.

Ohjaustaidot kehittyvät kokemuksen ja ohjattavilta saadun palautteen myötä. Ryhdy rohkeasti työhön ja opettele hiljalleen uusia asioita ohjaustilanteissa.

Ohjaajat ovat vastuussa ohjaustuokion **turvallisuudesta**. Varmista, että tila ja välineet ovat kunnossa ja ikäryhmälle turvallisia. **Ohjaaja opettelee leikit ja niiden säännöt hyvin** ennen toiminnan aloittamista. Se tuo itsevarmuutta ohjaamiseen ja tuokiot sujuvat huomattavasti paremmin. Varmista, että myös **ohjattavat ymmärtävät säännöt**. Lapset suhtautuvat eri tavoin voittamiseen ja etenkin häviämiseen. Jos lapsi pahoittaa mielensä hävitessään, on hänen kanssaan syytä ottaa asia puheeksi, jotta lapselle ei jää kurjaa oloa yhteisestä leikistä.

On iso haaste olla **tasapuolinen**. On tavallista, että ohjaaja tulee paremmin toimeen toisten ohjattavien kanssa. Ohjattavien epätasapuolinen kohtelu herättää kuitenkin epäluottamusta, joten **ohjaajan on kohdeltava kaikkia samanarvoisesti**.

Ohjaajan vastuulla on muodostaa **tasavertaiset joukkueet** pelejä ja leikkejä varten, koska epätasavertaiset joukkueet eivät innosta osallistujia toimintaan. Ryhmiin jakamisesta voi tehdä uuden lapsia innostavan leikin.

Tutustu **toimintatilaan** suunnitteluvaiheessa. Ulkona oltaessa sää pitää ottaa huomioon ja tehdä varasuunnitelma sisätiloissa toteutettavaksi. Käytettävät välineet tarkistetaan ja otetaan esille etukäteen. Ohjauksen sujuvuutta vaikeuttaa huomattavasti, jos välineet ovat puutteelliset tai niitä joudutaan etsimään kesken kaiken.

Lasten kanssa on aina varauduttava yllätyksiin (esimerkiksi wc-käynnit, jano, tunteenpurkaukset), joten varmista, että aika riittää suunnitelman toteuttamiseen.

1. Aloitus

Aloitus on tärkeä, jotta kaikki tietävät toiminnan alkaneen. Hyvä ohjeistus on kaiken toiminnan keskeinen asia, joten siihen kannattaa varata riittävästi aikaa. Selvästi puhumalla ja itse samalla näyttämällä ohjeistus sujuu parhaiten. Ohjeistuksen jälkeen on hyvä tarkistaa, että kaikki ovat ymmärtäneet ohjeet kokonaisuudessaan.

Aloitus valitaan sen mukaan, millainen toiminta sitä seuraa. Aloituksen esimerkiksi ei kannata olla riehakas, jos sen jälkeen tullaan tekemään jotain keskittymistä vaativaa.

2. Toiminta

Ohjaajan tulee ohjata, kannustaa ja huomioida kaikkia osallistujia. Leikkipuistossa asiakkaat pitävät siitä, että ohjaaja osallistuu itsekin toimintaan, esimerkiksi leikkiin. Silloin ohjaaja on helpommin lähestyttävä ja yhteenkuuluvuuden tunne voimistuu.

3. Lopetus

Ohjaustuokion loppuksi osallistujat kootaan yhteen. Tuokiosta riippuen voidaan käydä läpi, mitä tehtiin ja opittiin. Osallistujilta voi kysyä, mikä oli mieleisintä.

ESIMERKKEJÄ JA VINKKEJÄ OHJAUSTUOKIOITA VARTEN

Kirjastoista löytyy paljon materiaalia tuokioiden sisältöä varten. Leikeistä, peleistä, lauluista, loruista ja kaikenlaisista harjoituksista on olemassa lukematon määrä kirjoja, joista varmasti löydät hetkeen sopivan jutun. Linjassa on myös jonkin verran materiaalia. Myös internetissä on runsaasti leikkiohjeita kaiken ikäisille lapsille.

Koululaisille

Vaaninta

Vaaninta on peli, joka sopii pieniinkin sisätiloihin. Se on jännittävä ja innostusta nostattava.

Osallistujat istuvat piirissä tuoleilla tai seisovat lattialla esimerkiksi maalarinteipillä merkityllä kohdalla. Vaanija istuu lattialla keskellä piiriä, ilman tuolia. Istujat yrittävät vaihtaa paikkaa keskenään, ja vaanija yrittää päästä istumaan tyhjäksi jäävälle paikalle. Ilman istumapaikkaa jäänyt jää vaanijaksi. Paikkaa vaihdetaan sopimalla vaihdosta äänettömästi ilmeillä tai silmäniskuin. Kun sopimus paikanvaihdosta on tehty, siitä on pidettävä kiinni. Pelistä voidaan tehdä hauska kisa sopimalla, että jokaisesta onnistuneesta paikanvaihdosta saa pisteen. Muitakin lisäsääntöjä voidaan sopia, muun muassa, ettei vieruskaverin kanssa saa vaihtaa paikkaa tai, että vastakkaiselle puolelle piiriä saa kaksi pistettä.

Jäätäneet hernepussit

Tämä leikki sopii hyvin esimerkiksi liikuntapäivän toimintaan. Leikin tarkoituksena on tovereiden auttaminen.

Leikkijät liikkuvat ympäriinsä ja yrittävät pitää hernepussia päänsä päällä. Leikinohjaaja kehottaa leikkijöitä välillä kulkemaan varpaillaan, hyppimään yhdellä jalalla, kulkemaan takaperin, kulkemaan hitaammin tai nopeammin ja niin edelleen. Jos leikkijältä putoaa hernepussi, hän jäätyy paikoilleen. Toisen leikkijän pitää poimia pussi ja asettaa se jäätyneen toverinsa päälle sulattaakseen hänet. Tätä tehdessään hän ei saa pudottaa omaa hernepussiaan. Sulatettu toveri voi jälleen liikkua.

Evoluutioleikki

Evoluutioleikki on rauhallisempi leikki, jonka voi toteuttaa sisällä tai ulkona.

Pelin ideana on nousta ameban tasolta ihmiseksi. Pelissä leikkijät kulkevat äännellen ameban, torakan tai gorillan ääntä ja tehden sille ominaista liikettä. Aluksi kaikki ovat ameboja. Kun kaksi amebaa kohtaa, he joutuvat kivi-paperi-sakset -taisteluun, jonka voittaja nousee yhden asteen kehityskaarella ylöspäin ja hävinnyt vastaavasti yhden alaspäin. Kivi-paperi-sakset -taisteluun osallistuu aina saman eliökunnan edustajat. Kun pelaaja saavuttaa ihmisen tason, pääsee hän pois pelistä.

Ameba:

liikkuu, niin kuin uisi rintauintia ja äänтелеe ”Ameeeba, Ameeeeeeba”.

Torakka:

liikkuu kädet ohimolla sormet tuntosarvina ja ääntelee ”Torakka, Torakka”.

Gorilla:

liikkuu lyöden käsiä rintaansa ja ääntelee ”Gorilla, Gorilla”.

Leikkiä voi muokata esimerkiksi keksimällä yhdessä lasten kanssa leikissä esiintyvät oliot tai eläimet.

Ipanoille

Sateenvarjoleikki

Osallistujat seisovat piirissä, keskellä olevalla on sateenvarjo. Kun sateenvarjo aukeaa, nouseaan varpaille ja kun se suljetaan, mennään pieneksi kyykkyy.

Äänileikki

Leikinohjaaja istuu lasten kanssa piirissä ja kehottaa lapsia jäljittelemään häntä. Ohjaaja tuottaa eläinten tai esineiden ääniä ja lapset jäljittelevät niitä. Sitten hän kysyy: ”Miltä puhelin kuulostaa?”, ”Miten hiiri ääntelee?”, ”Millainen ääni lähtee autosta?” jne. Jos lapset eivät pysty esittämään kysyttyä ääntä, leikinohjaaja tekee sen itse.

Körötystä maantiellä

Hoetaan seuraavia sanoja ja tehdään samalla liikkeit:

Maantie, maantie, maantie... - Lapsi istuu aikuisen sylissä ja häntä hypytellään polvella.

Ylämäki, ylämäki, ylämäki... - Nostetaan lasta ylös ja hoetaan ylämäkeä.

Alamäki, alamäki, alamäki... - Lapsi lasketaan hitaasti takaisin polvelle.

Kuoppa - Lapsi pudotetaan polvien väliin.

Vauvoille

Kierrän, kierrän kaupunkia

Hoetaan runoa ja tehdään liikkeit:

”Kiertelen, kaartelen kaupungilla” - Kierretään sormella lapsen kasvoja.

”Katselen ikkunasta” - Viedään sormi toisen silmän alle.

”Katselen akkunasta” - Siirretään sormi toisen silmän alle.

”Painan nappulasta” - Painetaan nenänpäästä.

”Pyyhin jalat” - Pyyhitään sormella leukaa.

”Astun sisään” - Lapsen suu aukeaa ja sormi ”astuu” suuhun.

Hymy

”Hymy siellä, hymy täällä. Sinua kutitan nenänpäällä.”

Hymyillään vauvalle ja lopuksi hierotaan neniä yhteen.

LÄHTEET

Kirkkonummen seurakunnat. 2010. Kosmos. Pelit ja leikit.

http://www.kirkkonummenseurakunnat.fi/kosmos/avaruusromua/isko/pelit_ja_leikit/

Mannerheimin lastensuojeluliitto. 2010. Vanhempainnetti. Kasvu ja kehitys.

http://www.mll.fi/vanhempainnetti/leikkinurkka/pienten_lasten_leikit/

Mannerheimin lastensuojeluliitto. 2010. Vanhempainnetti. Leikkinurkka.

http://www.mll.fi/vanhempainnetti/leikkinurkka/pienten_lasten_leikit/

Perhetyön käsikirja. 2010. Helsingin kaupunki.

http://www.hel.fi/wps/wcm/connect/0e82ea004a179dbca67cee3d8d1d4668/Perhevalmennuksen_kasikirja07.pdf?MOD=AJPERES

Terveyspalvelut. 2010. Helsingin kaupunki.

http://www.hel.fi/hki/terke/fi/Terveyspalvelut/_itiys+ja+lastenneuvonta/Perhevalmennus

Varhainen tuki - kohti hyviä käytäntöjä. 2008. Helsingin kaupungin sosiaalivirasto. Oppaita ja työkirjoja.

Vehkalahti, Reetta. 2007. Kehu lapsi päivässä. Helsinki: Lasten keskus.