

Saimaan ammattikorkeakoulu
Sosiaali- ja terveysala Lappeenranta
Sosiaalialan koulutusohjelma

Kaisa Hirn

**Asiakkaan perehdyttäminen kuntouttavassa
työtoiminnassa**

Perehdytyskansio TyönVuoksi ry:lle

Tiivistelmä

Kaisa Hirn

Asiakkaan perehdyttäminen kuntouttavassa työtoiminnassa, 37 sivua, 1 liite

Saimaan ammattikorkeakoulu

Sosiaali- ja terveysala Lappeenranta

Sosiaalialan koulutusohjelma

Opinnäytetyö 2015

Ohjaajat: yliopettaja Tuija Nummela, Saimaan ammattikorkeakoulu, tiimiesimies/yksilövalmentaja Minna Rautio, TyönVuoksi ry

Kuntouttava työtoiminta perustuu lakiin kuntouttavasta työtoiminnasta. Kuntouttavan työtoiminnan tavoitteena on pitkään työttöminä olleiden henkilöiden elämänhallinnan ja työllistymismahdollisuuksien parantaminen. TyönVuoksi ry toteuttaa kuntouttavaa työtoimintaa Imatran seutukunnalla.

Hyvä perehdyttäminen auttaa kuntouttavan työtoiminnan asiakasta sopeutumaan mahdollisimman nopeasti työtoimintajaksoonsa. Samalla se motivoi sekä sitouttaa asiakkaan toimimaan työtoimintajaksolla sovittujen pelisääntöjen ja yhdessä sovittujen tavoitteiden mukaisesti. Hyvä perehdyttäminen myös helpottaa asiakkaan sopeutumista uuteen työyhteisöönsä.

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli tuottaa perehdytyskansio TyönVuoksi ry:n kuntouttavan työtoiminnan asiakkaille. Tämän opinnäytetyön tehtävänä oli TyönVuoksi ry:n asiakkaiden perehdyttämisprosessin kehittäminen. Idea perehdytyskansion tuottamisesta lähti työelämän tarpeista harjoitteluni yhteydessä syksyllä 2014. TyönVuoksi ry:llä oli tarvetta käytännönläheisestä perehdytyskansioista kuntouttavan työtoiminnan asiakkaiden käyttöön. Opinnäytetyöni toteutettiin toiminnallisen opinnäytetyön mallin mukaisesti. Käytännön toiminnan kehittäminen ja ohjeistaminen on toiminnallisen opinnäytetyön tavoitteena.

Opinnäytetyöni tuotoksena syntyi perehdytyskansio TyönVuoksi ry:n kuntouttavan työtoiminnan asiakkaille. Perehdytyskansiossa käsitellyt asiat on valittu sillä perusteella, että ne mahdollisimman hyvin tukisivat asiakkaan kiinnittymistä valmennusprosessiin sekä työtoimintajaksolle. Perehdytyskansio tuotettiin sekä paperisena versiona että sähköisessä muodossa. Perehdytyskansio laadittiin niin, että tarvittaessa sen päivittäminen on mahdollisimman helppoa ja nopeaa.

Opinnäytetyöni teoreettinen viitekehys muodostuu kuntouttavasta työtoiminnasta sekä perehdyttämisestä käsitteenä. Opinnäytetyössäni käsitellään myös perehdyttämisen merkitystä sekä asiakkaalle että työyhteisölle. Opinnäytetyöni tarjoaa perehdytysmateriaalia ja perehdyttämiseen liittyvää teoretietoa, joista on hyötyä TyönVuoksi ry:n asiakkaille ja perehdyttäjille.

Asiasanat: kuntouttava työtoiminta, perehdyttäminen

Abstract

Kaisa Hirn

Customer Orientation in Rehabilitative Work, 37 pages, 1 appendix

Saimaa University of Applied Sciences

Health Care and Social Services, Lappeenranta

Degree Program in Social Services Bachelor's Thesis 2015

Instructors: Dr. Tuija Nummela, Principal Lecturer, Saimaa University of Applied Sciences, team supervisor/ individual coach Minna Rautio, TyönVuoksi Association

Rehabilitative work is based on a law. The goal of the rehabilitative work is life management and the improvement of employment opportunities for persons who have been unemployed for a long time. TyönVuoksi Association organizes rehabilitative work in Imatra region.

A good orientation helps the client to adapt to his rehabilitative work period as soon as possible. At the same time it will motivate and commit the client to act in accordance with the agreed rules and jointly agreed goals. Good orientation also facilitates the client to adapt to a new work environment.

The purpose of this study was to produce an orientation folder for the clients of rehabilitative work at TyönVuoksi Association. The task of this study was to improve the orientation process of TyönVuoksi Association. The idea of creating the orientation folder was raised of the need for the working life during the author's practical training in the autumn 2014. TyönVuoksi Association had the need for a practical orientation folder for the clients of rehabilitative work. This study was carried out in accordance with the functional model of the study. The purpose of a functional study is to improve and to give guidelines for a practical work.

The result of the study was an orientation folder for the rehabilitative work at TyönVuoksi Association. The issues covered in the orientation folder have been selected on the basis that they would support the client's attachment to the coaching process and to the work activities as well as possible. The orientation folder was produced both as a hard copy and in an electronic form. The orientation folder was prepared so that, if necessary, updating would be as easy and fast as possible.

The theoretical framework of the study consists of rehabilitative work and the orientation as a concept. The study also covers the importance of the orientation to both the client and the work community. This study provides an orientation material and the theory of orientation, which will be useful to the clients and the mentors.

Keywords: rehabilitative work, orientation

Sisällys

Johdanto.....	5
1Kuntouttava työtoiminta osana sosiaalista työllistämistä.....	7
2Aktivointisuunnitelma.....	8
2.1Asiakkaan aktivointisuunnitelman voimassaolo ja uudistaminen	10
2.2Asiakkaan velvollisuudet.....	11
2.3Asiakkaan toimeentuloturva	12
2.4Poissaolojen, kieltäytymisen ja keskeyttämisen seuraukset asiakkaalle. .	13
3Kuntouttava työtoiminta.....	14
3.1Kuntouttavan työtoiminnan järjestäminen.....	14
3.2Sisältö kuntouttavassa työtoiminnassa.....	15
3.3Asiakkaan työtoimintajakson seuranta ja arviointi.....	15
4Kuntouttavan työtoiminnan asiakas.....	16
4.1 Kuntouttavan työtoiminnan lain soveltaminen.....	16
4.2 Kuntouttavan työtoiminnan asiakkaan työ- ja toimintakyky.....	17
5Kuntouttavan työtoiminnan asiakkaan perehdyttäminen.....	20
5.1 Perehdyttämisen merkitys työntekijälle ja työyhteisölle.....	20
5.2Perehdyttäminen kuntouttavassa työtoiminnassa.....	20
6Opinnäytetyön tarkoitus ja toteutus.....	21
6.1TyönVuoksi ry.....	22
6.2Valmennusmenetelmät TyönVuoksi ry:ssä.....	22
Työvalmennus.....	23
Yksilövalmennus.....	24
Ryhmävalmennus.....	25
6.3TyönVuoksi ry:n työyksiköt.....	26
7Perehdytyskansio.....	26
7.1Perehdytyskansion sisällön kokoaminen.....	27
7.2Perehdytyskansion sisältö.....	28
7.3Perehdytyskansion käytännön toteutus.....	31
8Yhteenveto ja pohdinta.....	31
Kuviot.....	35
Lähteet.....	36

Liite 1 Perehdytyskansion sisältö

Johdanto

Kuntouttavan työtoiminnan tavoitteena on pitkään työttöminä olleiden henkilöiden elämänhallinnan ja työllistymismahdollisuuksien parantaminen. Kuntouttavan työtoiminnan järjestäminen perustuu asiakkaan kanssa laadittuun aktivointisuunnitelmaan, jonka laativat työ- ja elinkeinotoimiston sekä kunnan sosiaalihuollon viranomaiset yhteistyössä asiakkaan kanssa. Aktivointisuunnitelmia tehtiin Suomessa vuonna 2013 noin 46 500. Kuntouttavaa työtoimintaa sisältyi noin 56 prosenttiin aktivointisuunnitelmista. (Terveystieteiden tutkimuskeskus ja Hyvinvoinnin tutkimuskeskus 2014.) TyönVuoksi ry:n kuntouttavan työtoiminnan asiakkaille aktivointisuunnitelman laatii joko Etelä-Karjalan työvoiman palvelukeskuksen tai Työ- ja elinkeinotoimiston sekä sosiaalihuollon viranomaiset yhteistyössä asiakkaan kanssa.

TyönVuoksi ry toimii Imatralla, Ruokolahdella ja Rautjärvellä, joissa se tarjoaa kuntouttavaa työtoimintaa edellä mainittujen kuntien ostopalveluna. Vuonna 2014 TyönVuoksi ry:llä oli yhteensä noin 400 asiakasta kuntouttavassa työtoiminnassa, erilaisissa työllisyysprojekteissa sekä työkokeiluissa. TyönVuoksi ry:n rinnalla toimii Osuuskunta TyönVuoksi. Se tarjoaa elinkeinoelämän rinnalla jatkopolun asiakkaille TyönVuoksi ry:n toiminnoista avoimille työmarkkinoille. (Viskari 2014.)

Opinnäytetyöni on toiminnallinen opinnäytetyö, jonka kehittämistehtävänä on tuottaa perehdytyskansio TyönVuoksi ry:n kuntouttavan työtoiminnan asiakkaille perehdyttämisen tueksi. Perehdytyskansion tarkoitus on helpottaa uuden asiakkaan tutustumista uuteen työyhteisönsä sekä -tehtäviinsä ja helpottaa sitä kautta myös perehdyttäjän eli työvalmentajan työtä. Opinnäytetyöni tavoitteena on kehittää TyönVuoksi ry:n kuntouttavan työtoiminnan asiakkaan perehdyttämisprosessia. Opinnäytetyöni koostuu kahdesta eri osasta eli opinnäytetyön raportista ja toiminnallisesta osuudesta eli perehdytyskansioista.

Ajatus perehdytyskansion tekemisestä heräsi, kun sain TyönVuoksi ry:ltä työharjoittelupaikan syksyksi 2014. Keskusteluissa ohjaajani kanssa kävi ilmi, että TyönVuoksi ry:llä on tarvetta kuntouttavan työtoiminnan asiakkaiden

perehdytyskansiolle. Päätimme, että tutustun harjoitteluni aikana TyönVuoksi ry:n toimintaan sekä sen eri työpisteisiin. Samalla kerään materiaalia perehdytyskansiota varten. Perehdytyskansion käytännön toteutuksen sovimme tehtäväksi harjoitteluni jälkeen.

Perehdytyskansioon on koottu kuntouttavan työtoiminnan asiakkaille tietoa TyönVuoksi ry:n kuntouttavan työtoiminnan periaatteista ja toteutuksesta sekä asiakkaan oikeuksista ja velvollisuuksista kuntouttavan työtoimintajakson aikana. Perehdytyskansioon on koottu myös tietoa muista mahdollisista asiakkaalle annettavista tukimuodoista sekä palveluntarjoajista, kuten esim. päihde- ja mielenterveyspalveluista, sosiaalipalveluista sekä kolmannen sektorin toimijoista. Perehdytyskansiosta on tehty sekä paperiversio että tallennettu tiedosto, jolloin sitä voidaan tarvittaessa helposti päivittää ja täydentää.

Opinnäytetyöni keskeisin käsite on kuntouttava työtoiminta. Kuntouttavan työtoiminnan tavoitteena on, että asiakas pääsee työtoimintajaksonsa avulla osaksi avoimia työmarkkinoita ja työelämää. Tavoitteena on myös, että asiakkaan toimintakyky paranee työtoimintajakson aikana. Tarkoituksena on, että asiakas pystyy ja on motivoitunut toimimaan työtoimintajakson aikana osana työyhteisöä ja hoitaa työtehtävänsä yhdessä asetettujen tavoitteiden mukaisesti. Parhaassa tapauksessa kuntouttava työtoiminta vahvistaa asiakkaan työ- ja toimintakykyä niin, että hän on motivoitunut tekemään suunnitelmia oman tulevaisuutensa suhteen ja saa itselleen jatkopolun avoimilla työmarkkinoilla tai koulutuksessa.

Opinnäytetyössäni yksi keskeinen käsite on myös perehdyttäminen kuntouttavassa työtoiminnassa, jonka tavoitteena on saada uusi kuntouttavan työtoiminnan asiakas työyhteisön jäseneksi mahdollisimman nopeasti. Mitä nopeammin asiakas oppii tuntemaan työtehtävänsä, työtoverinsa sekä työyhteisönsä pelisäännöt, sitä paremmin ja nopeammin hän sitoutuu työtoimintajaksoonsa sekä pystyy orientoitumaan varsinaiseen työntekoon työpisteessään.

1 Kuntouttava työtoiminta osana sosiaalista työllistämistä

Suomalaisen käsityksen mukaan työn on aina uskottu olevan yksi ihmisen identiteetin rakennusaineista ja luonteeltaan kuntouttavaa. Sosiaalisen työllistämisen nykyisiinkin keskeisiin periaatteisiin liittyvä tekeminen ja toiminnallisuus ovat olleet vahvasti mukana koko sen historian ajan. Sosiaalisen työllistämisen alkuna Suomessa voidaan pitää varhaisia työvoimapolitiittisia hätäaputyökohteita, joita toteutettiin jo 1800-luvun lopussa ja 1900-luvulla suurten talouslamojen yhteydessä. Kunnat järjestivät hätäaputyöllistämistä 1960-luvun puoliväliin saakka ja 1970-luvulta alkaen työttömyydestä alettiin maksaa korvausta, jolloin suurten hätäaputyömaiden historia päättyi. (Välimaa, Ylipaavalniemi, Pikkusaari & Hassinen 2012, 8.)

Vuonna 1983 perustettiin Suomeen ensimmäiset nuorten työpajat vastaamaan koulutuksen ulkopuolelle jääneiden ja työttömiksi joutuneiden nuorten ongelmiin. Vuonna 1987 asetettiin valtionhallinnon taholta työryhmä miettimään työ-pajatoimintaa ja jo silloin keskusteltiin koulutuksen ulkopuolelle putoamisesta, ammatillisen koulutuksen keskeytymisestä ja elämänhallintaan liittyvistä ongelmista. Samana vuonna kunnat veloitettiin järjestämään nuorille työtä työllisyyslain muutoksen myötä. Tuolloin työpajat toimivat kiinteänä osana kuntien hallintoa yleensä nuorisotoimen hallinnon alaisuudessa. (Välimaa ym. 2012, 9.)

1990-luvun alun lama-ajasta alkaen työpajatoiminta laajeni nopeasti, sillä tuolloin työttömien määrä nousi lähelle 200 000:a. Työpajapalveluiden asiakkaiden ikärakenne laajeni koskemaan kaiken ikäisiä. Työpajoihin tuli nuorten lisäksi myös laman myötä työttömiksi joutuneita aikuisia. (Välimaa ym. 2012, 9.)

Sosiaalisen työllistämisen käsitettä on ryhdytty käyttämään vuoden 1995 jälkeen, kun Suomi liittyi EU:n jäseneksi. Euroopan sosiaalirahaston (ESR) projektirahoitus toi kentälle uusia toimijoita ja samalla alettiin pohtia eri viranomaistahojen työllistämistoiminnan ja avointen työmarkkinoiden suhdetta. Toimialalle syntyi uudenlaisia yksiköitä ja projektitoimintaa tuottamaan sekä kehittämään palveluja eri asiakasryhmille. Myös kunnat kehittivät omaa

työllistämistoimintaansa voimakkaasti 1990-luvun puolivälistä lähtien. (Välimaa ym. 2012, 9-10.)

Vuonna 1996 tuli voimaan laki työmarkkinatuesta (1542/1993), jonka jälkeen muuhun kuin palkkaan perustuva työskentely ja harjoittelu ovat olleet suuressa roolissa avoimilla työmarkkinoilla ja sosiaalisen työllistämisen yksiköissä. (Välimaa ym. 2012, 10.)

1990-luvun loppupuolella perustettiin ensimmäiset työllistymisen monipalvelukeskukset. Tavoitteena oli laajentaa työttömien ja muiden sosiaalisen työllistämisen asiakasryhmien mahdollisuuksia saada palveluja. Tavoitteena oli myös kehittää ja laajentaa kuntien työllistämistoimintaa, parantaa osakykyisten mahdollisuuksia sijoittua työelämään sekä kehittää sosiaalisen työllistämisen palvelujen tilaaja-tuottaja-toimintatapaa. (Välimaa ym. 2012, 10.)

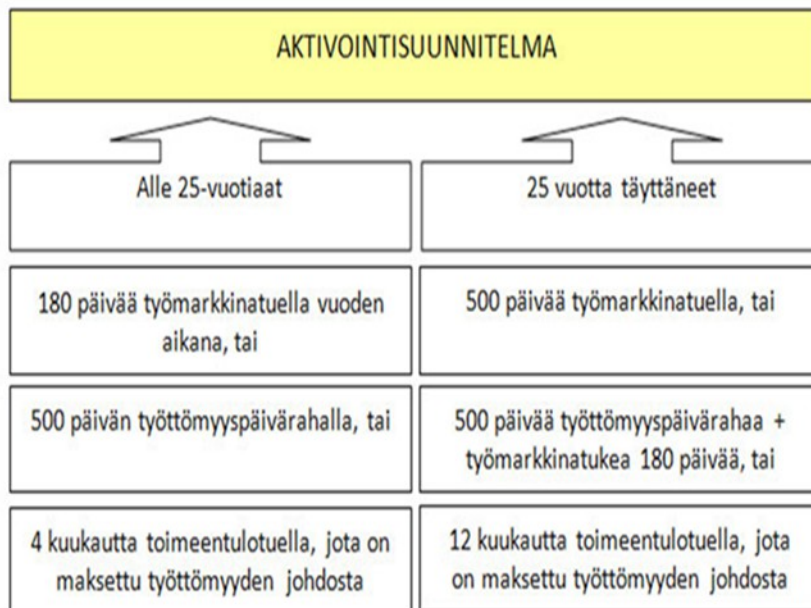
2000-luvun taitteessa hanketoiminnan rooli muodostui suureksi sosiaalisen työllistämisen toimialan ja sen palvelujen kehittämisessä. Työllistämispalveluiden valikoima lisääntyi ja samanaikaisesti luotiin yhä enemmän ja tarkemmin tietyille kohderyhmille kohdennettuja palveluja, kuten tuettu työllistyminen, kuntouttava työtoiminta, mielenterveyskuntoutujien työhönvalmennus, työkokeilu, työssäsuoriutumisen arviointi sekä erilaiset valmentavat ja ohjaavat koulutukset. (Välimaa ym. 2012, 10.)

2 Aktivointisuunnitelma

Aktivointisuunnitelma on pitkään työttömänä olleelle henkilölle laadittava suunnitelma. Sen tavoitteena on parantaa asiakkaan työllistymisedellytyksiä ja elämänhallintaa. Kuntouttavan työtoiminnan lain (189/2001) mukaan aktivointisuunnitelma tehdään työ- ja elinkeinotoimiston, kunnan sosiaalihuollon ja asiakkaan välisenä yhteistyönä. Aktivointisuunnitelma on asiakkaalle järjestettävien palveluiden lähtökohta. (Terveiden ja hyvinvoinnin laitos 2015.) Imatran seutukunnalla aktivointisuunnitelma voidaan tehdä asiakkaalle myös Etelä-Karjalan työvoiman palvelukeskuksen ja asiakkaan välisenä yhteistyönä.

Vastuu aktivointisuunnitelmaprosessin käynnistämisestä on sillä viranomaisella, jonka pääasiallinen asiakas on kyseessä. Kun kysymyksessä on työmarkkinatukea saava asiakas, on työ- ja elinkeinotoimisto velvollinen käynnistämään aktivointisuunnitelman tekemisen. Kun taas kysymyksessä on toimeentulotukea saava asiakas, on kunnan sosiaalihuolto velvollinen käynnistämään suunnitteluun liittyvät toimenpiteet. (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2015.)

Alle ja yli 25-vuotiailla on erilaiset perusteet aktivointisuunnitelman laatimiselle. Kuviossa 1 on esitetty nämä aktivointisuunnitelman laatimisen perusteet.



Kuvio 1. Aktivointisuunnitelman laatimisperusteet. (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2015.)

Kuntouttavan työtoimintalain (189/2001) mukaan aktivointisuunnitelma on laadittava työttömälle alle 25-vuotiaalle asiakkaalle, jolle on laadittu työllistymissuunnitelma ja joka on työttömyyden perusteella saanut työmarkkinatukea vähintään 180 päivältä viimeisen 12 kalenterikuukauden

aikana. Aktivointisuunnitelma on myös laadittava alle 25-vuotiaalle asiakkaalle, jolle on laadittu työllistymissuunnitelma ja joka on saanut 500 päivän työttömyyspäivärahauden ajan työttömyyspäivärahaa. Myös asiakkaalle, jolle on tehty työnhakijan haastattelu ja jonka pääasiallinen toimeentulo on perustunut viimeisen neljän kuukauden aikana työttömyyden johdosta maksettuun toimeentulotukeen, on laadittava aktivointisuunnitelma.

Aktivointisuunnitelma on kuntouttavasta työtoiminnasta annetun lain (189/2001) mukaan laadittava työttömälle 25 vuotta täyttäneelle asiakkaalle, jolle on aiemmin laadittu työllistymissuunnitelma ja joka on työttömyyden perusteella saanut työmarkkinatukea vähintään 500 päivältä tai joka on 500 päivän työttömyyspäivärahauden jälkeen saanut työttömyyden perusteella työmarkkinatukea vähintään 180 päivältä. Aktivointisuunnitelma on lisäksi laadittava 25 vuotta täyttäneelle asiakkaalle, jonka pääasiallinen toimeentulo on viimeisen 12 kuukauden aikana perustunut työttömyyden johdosta maksettuun toimeentulotukeen.

2.1 Asiakkaan aktivointisuunnitelman voimassaolo ja uudistaminen

Aktivointisuunnitelma laaditaan asiakkaalle määräajaksi ja sen kestosta, muuttamisesta ja keskeytyneen suunnitelman jatkamisesta sovitaan kunnan sosiaalihuollon, työ- ja elinkeinotoimiston sekä asiakkaan kesken (Terveiden ja hyvinvoinnin laitos 2015).

Aktivointisuunnitelma tarkistetaan tarvittaessa esimerkiksi silloin, kun asiakkaan palveluntarve on muuttunut. Tällöin noudatetaan aktivointisuunnitelman laatimista koskevaa menettelyä tarkistamisen yhteydessä. Aktivointisuunnitelma on uudistettava siihen saakka, kunnes asiakas täyttää ansioon suhteutetun työttömyyspäivärahan tai peruspäivärahan edellytyksenä olevan työssäoloehdon. Työssäoloehto on tällä hetkellä 26 viikkoa. (Terveiden ja hyvinvoinnin laitos 2015; Kela 2015.)

Jos asiakkaan aktivointisuunnitelmaan sisältyy kuntouttava työtoiminta, on aktivointisuunnitelma tältä osin päivitettävä 3 – 24 kuukauden välein. Tässä yhteydessä on asiakkaalla mahdollisuus käyttää apunaan tukihenkilöä. Kuntouttavan työtoiminnan osalta aktivointisuunnitelma on uudistettava, jos

kuntouttavan työtoiminnan järjestämisessä asiakkaalle on syytä poiketa siitä, mitä aktivointisuunnitelmaan on kirjattu. Asiakkaan aktivointisuunnitelmaa ei tarvitse uudistaa, jos kuntouttavan työtoiminnan päivittäiseen tai viikoittaiseen keston liittyvä muutos on vähäinen, eikä se muuta asiakkaan kuntouttavan työtoiminnan kokonaiskestoja. Kuntouttavan työtoiminnan sisällön vähäinen muuttaminen ei myöskään edellytä asiakkaan aktivointisuunnitelman uudistamista. (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2015.)

Heinäkuun 1. päivänä 2015 astui voimaan laki kuntouttavasta työtoiminnasta annetun lain 13 §:n muuttamisesta (142/2015). Lain mukaan asiakkaan tulee osallistua kuntouttavaan työtoimintaan vähintään yhden ja enintään neljän päivän aikana kalenteriviikossa. Ennen tämän lain voimaantuloa oli asiakkaan työtoimintapäivien enimmäismäärä viisi päivää viikossa. Lain mukaan voimassa olevat aktivointisuunnitelmat tulee tarkistaa tämän lain mukaisiksi 31 päivään joulukuuta 2015 mennessä.

2.2 Asiakkaan velvollisuudet

Asiakkaalla, joka täyttää kuntouttavasta työtoiminnasta annetussa laissa (189/2001) säädetyt edellytykset, on velvollisuus osallistua aktivointisuunnitelman laatimiseen ja tarkistamiseen yhdessä työ- ja elinkeinotoimiston sekä kunnan sosiaalihuollon kanssa. Velvollisuudesta on säädetty työttömyysturvalaissa (1290/2002) ja toimeentulotuesta (1412/1997) annetussa laissa. (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2015.)

Asiakas on velvoitettu saapumaan aktivointisuunnitelman laatimis- tai tarkistamistilaisuuteen. Saapumatta jäämisestä ei pidetä sellaista tilannetta, jossa asiakas etukäteen ilmoittaa olevansa estynyt osallistumasta aktivointisuunnitelman laatimiseen ilmoitettuna tai sovittuna ajankohtana. Tällöin aktivointisuunnitelman laatimista lykätään. Asiakkaalta voidaan vaatia selvitystä, esimerkiksi lääkärintodistusta hänen sairaudestaan, jos on aihetta epäillä asiakkaan esittämän syyn totuudenmukaisuutta. Selvitystä voidaan vaatia myös, jos asiakas toistuvasti lykkää aktivointisuunnitelman laatimista. (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2015.)

Asiakkaalla, joka jättää saapumatta aktivointisuunnitelman laatimistilaisuuteen ilman laissa määriteltyä pätevää syytä, ei ole oikeutta työttömyysetuuteen 15 päivän ajalta siitä päivästä lukien, kun hän on jättänyt saapumatta aktivointisuunnitelman laatimistilaisuuteen. Asiakkaan oikeus työttömyysetuuteen palautuu aikaisintaan siitä päivästä lukien, jona aktivointisuunnitelma on laadittu tai tarkistettu. (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2015.)

Jos asiakas ilman pätevää syytä kieltäytyy aktivointisuunnitelman laatimisesta tai tarkistamisesta, kieltäytyy allekirjoittamasta aktivointisuunnitelmaa tai omalla toiminnallaan aiheuttaa, ettei suunnitelmaa voida laatia tai tarkistaa, ei hänellä ole oikeutta työttömyysetuuteen 60 päivän ajalta kieltäytymisestä lukien. Sairaus, tapaturma, henkilöstä itsestään riippumaton syy tai muu hyväksyttävä syy ovat päteviä syitä siihen, ettei aktivointisuunnitelmaa voida laatia tai tarkistaa. (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2015.)

Toimeentulotukilain (1412/1997) mukaan aktivointisuunnitelman laatimisesta kieltäytyvän asiakkaan toimeentulotuen perusosan suuruutta voidaan pienentää enintään 20 prosenttia. Asiakkaan toimeentulotuen perusosan suuruutta voidaan puolestaan pienentää yhteensä enintään 40 prosenttia, jos hän toistuvasti kieltäytyy aktivointisuunnitelman laatimisesta. Toimeentulotuen pienentämisen edellytyksenä on myös se, että pienentäminen ei vaaranna asiakkaan ihmisarvoisen elämän edellyttämän turvan mukaista välttämätöntä toimeentuloa eikä pienentämistä voida muutenkaan pitää kohtuuttomana. Toimeentulotuen pienentäminen on aina harkinnanvaraista ja asiakkaan elämän kokonaistilanteeseen tulee kiinnittää huomiota pienentämistä mietittäessä. Asiakkaan toimeentulotuen pienentäminen voi kestää enintään kaksi kuukautta kerrallaan. (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2015.)

2.3 Asiakkaan toimeentuloturva

Kuntouttavaan työtoimintaan osallistuva asiakas saa joko työmarkkinatuen tai työttömyyskorvauksen. Asiakkaan saama etuus riippuu siitä, onko hän saanut työmarkkinatukea vai työttömyyskorvausta välittömästi ennen kuntouttavan työtoiminnan aloittamista. Asiakas saa myös kulukorvauksen tai toimintarahan työtoimintapäiviltä. Kulukorvauksen suuruus on tällä hetkellä yhdeksän euroa

päivässä. Lisäksi asiakkaalle korvataan työtoimintaan osallistumisesta aiheutuvat matkakustannukset halvimman matkustustavan mukaan, mikäli hänen työmatkansa on yli kolme kilometriä. (Terveysten- ja hyvinvoinnin laitos 2015.) Käytännössä tämä tarkoittaa sitä, että asiakkaalle myönnetään maksusitoumus paikallisliikenteen linja-autokorttia varten.

2.4 Poissaolojen, kieltäytymisen ja keskeyttämisen seuraukset asiakkaalle

Asiakkaalla on velvollisuus osallistua aktivointisuunnitelmaan merkittyyntä kuntouttavaan työtoimintaan, jos hän täyttää kuntouttavan työtoiminnan laissa (189/2001) säädetyt edellytykset.

Poissaololla tarkoitetaan sellaisia tilanteita, joissa asiakas ei osallistu kuntouttavaan työtoimintaan päivänä, jona hänen tulisi aktivointisuunnitelman mukaan olla paikalla. Jos asiakas osallistuu työtoimintaan osan päivästä, ei kyse ole poissaolosta. Poissaolopäivältä asiakas ei saa työttömyysetuutta eikä kulukorvausta. Jos asiakkaan poissaolon syynä on oma sairaus, alle 10-vuotiaan lapsen sairaus enintään neljänä työpäivänä tai työllistymiseen liittyvä poissaolo, kuten esimerkiksi työhaastattelu tai pääsykoe, poissaolopäiviltä maksetaan asiakkaalle työttömyysetuus, mutta ei kulukorvausta. Kuntouttavan työtoiminnan järjestäjä on velvollinen ilmoittamaan asiakkaan työttömyysetuuden maksajalle asiakkaan poissaoloista. Lisäksi työ- ja elinkeinotoimisto antaa sitovan työvoimapolitiittisen lausunnon asiakkaan poissaolopäivistä Kansaneläkelaitokselle tai työttömyyskassalle riippuen asiakkaan etuuden maksajasta. (Terveysten ja hyvinvoinnin laitos 2015.)

Asiakas menettää oikeutensa työmarkkinatukeen tai työttömyyspäivärahaan, jos hän kieltäytyy ilman perustetta kuntouttavasta työtoiminnasta. Myös asiakkaan saamaa toimeentulotukea voidaan pienentää samalla perusteella. Kieltäytymisenä tai keskeyttämisenä pidetään myös niitä tilanteita, joissa asiakas jättää aktivointisuunnitelmaan kirjattuina osallistumispäivänä saapumatta kuntouttavaan työtoimintaan tai ei suorita siellä hänelle sovittuja tehtäviä. (Terveysten ja hyvinvoinnin laitos 2015.)

3 Kuntouttava työtoiminta

Kuntouttava työtoiminta on sosiaalihuoltolain (710/1982) mukainen sosiaalipalvelu ja tästä syystä siihen sovelletaan sosiaalihuoltoa koskevaa lainsäädäntöä. Se on lisäksi työttömyysturvalain (1290/2002) mukainen työllistymistä edistävä palvelu. Kuntouttavaan työtoimintaan sovelletaan siis työllistymistä edistävän palvelun ajalta maksettavaa työttömyysetuutta koskevia säännöksiä. Asiakkaan asemaa ja oikeuksia kuntouttavassa työtoiminnassa säätelee puolestaan laki sosiaalihuollon asiakkaan asemasta ja oikeuksista (812/2000). (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2015.)

3.1 Kuntouttavan työtoiminnan järjestäminen

Jos työ- ja elinkeinotoimisto, kunnan sosiaalihuolto ja asiakas yhdessä arvioivat, ettei asiakas voi työ- ja toimintakykynsä asettamien rajoitusten vuoksi osallistua julkisiin työvoimapalveluihin tai työhön, tulee aktivointisuunnitelmaan sisältyä kuntouttava työtoiminta. Erityislakien mukaisesti aktivointisuunnitelma voi myös sisältää sellaisia sosiaali-, terveys- ja kuntoutuspalveluja, jotka parantavat asiakkaan työ- ja toimintakykyä. (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2015.) Imatran seutukunnalla voi aktivointisuunnitelman asiakkaalle laatia myös Etelä-Karjalan työvoiman palvelukeskus yhteistyössä hänen kanssaan, mikäli se katsotaan asiakkaalle aiheelliseksi hänen työ- ja toimintakykynsä parantamiseksi.

Lain mukaan (189/2001) kunta vastaa kuntouttavan työtoiminnan järjestämisestä ja se voi organisoida sen järjestämisen eri tavoilla. Kunta voi järjestää kuntouttavan työtoiminnan itse, esimerkiksi kunnan eri yksiköissä. Kunta voi myös tehdä kirjallisen sopimuksen kuntouttavan työtoiminnan järjestämisestä toisen kunnan tai kuntayhtymän tai rekisteröidyn yhdistyksen, rekisteröidyn säätiön, valtion viraston tai rekisteröidyn uskonnollisen yhdyskunnan kanssa. Jos kunta ostaa kuntouttavan työtoiminnan järjestämisen ulkopuoliselta palveluntuottajalta, sovelletaan siihen samoja säädöksiä kuin kunnan ostaessa sosiaali- ja terveyspalveluja ulkopuoliselta palveluntuottajalta (Laki julkisista hankinnoista 348/2007, Henkilötietolaki 523/1999). Kuntouttavaa työtoimintaa ei kuitenkaan saa hankkia yrityksiltä, koska kuntouttavan

työtoiminnan asiakkaiden työpanosta ei saa käyttää yritysten taloudellisen voiton tuottamiseen. (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2015.)

3.2 Sisältö kuntouttavassa työtoiminnassa

Kuntouttavan työtoiminnan sisältöä ei ole laissa kuntouttavasta työtoiminnasta (189/2001) määritelty. Oleellista on, että kuntouttava työtoiminta edistää siihen osallistuvan asiakkaan elämänhallintaa ja työelämävalmiuksia. Kuntouttavaa työtoimintaa voidaan järjestää esimerkiksi työtoimintana, ryhmätoimintana, yksilövalmennuksena sekä toimintakyvyn arviointina. Kuntouttavaan työtoimintaan yhdistetään usein myös muita asiakkaan tarvitsemia palveluja. (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2015.) Tällaisia palveluja ovat esimerkiksi terveydenhuollon-, mielenterveystoimen- ja päihdehuollon palvelut sekä erilaiset perhepalvelut (Hassinen 2003, 42).

Kuntouttava työtoiminta suunnitellaan asiakkaan työ- ja toimintakyvyn sekä osaamisen mukaan. Tavoitteena on, että kuntouttava työtoiminta edistää parhaalla mahdollisella tavalla hänen elämänhallintaansa ja toimintakykyään. On tärkeää, että kuntouttava työtoiminta räätälöidään asiakkaan tarpeiden mukaan, koska kuntouttavaan työtoimintaan osallistuvien asiakkaiden toimintakyky voi vaihdella suuresti. Osalle asiakkaista kuntouttava työtoiminta sisältää selkeitä ja jopa vastuullisia työtehtäviä, kun taas vastaavasti toisten asiakkaiden osalta kuntouttava työtoiminta voi sisältää totuttautumista säännönmukaiseen päivärytmiin ja ohjattuun toimintaan. Kuntouttavan työtoiminnan prosessissa asiakkaan saaman palvelun painopiste muuttuu hänen toimintakykynsä mukaan. (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2015.)

3.3 Asiakkaan työtoimintajakson seuranta ja arviointi

Aktivointisuunnitelman laatijoiden on kokoonnuttava arvioimaan asiakkaan kuntouttavan työtoiminnan jakson tavoitteiden toteutumista ja päättämään jatkotoimenpiteistä viimeistään kuntouttavan työtoiminnan jakson päätyttyä. Tämä arviointi olisi kuitenkin hyvä pitää ennen kuntouttavan työtoiminnan jakson päättymistä, jotta asiakkaalle voidaan järjestää palvelut joustavasti sekä sopia jatkotoimenpiteistä ja mahdollisesti uudesta kuntouttavan työtoiminnan jaksosta ilman katkoksia. (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2015.)

Kun aktivointisuunnitelmassa on asiakkaan kuntouttavan työtoiminnan jakso määritelty yli kolmen kuukauden pituiseksi, on siihen tarkoituksenmukaista sisällyttää loppuarvioinnin lisäksi myös väliarviointikeskusteluja. Näissä väliarviointikeskusteluissa voidaan tarvittaessa muuttaa asiakkaan aktivointisuunnitelman ja työtoiminnan jakson tavoitteita, asiakkaalle tarjottavia palveluja tai muita kohtia aktivointisuunnitelmassa, joiden on havaittu tarvitsevan päivitystä. Näissä keskusteluissa voidaan myös päättää asiakkaan kuntouttava työtoiminta hallitusti, jos hän voi vastaanottaa esimerkiksi työkokeilupaikan. Jos havaitaan, että asiakkaan työ- ja toimintakyky ei ole sellainen, että hän pystyisi työskentelemään kuntouttavassa työtoiminnassa, ohjataan hänet muiden palvelujen piiriin. (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2015.)

4 Kuntouttavan työtoiminnan asiakas

Kuntouttava työtoiminta on tarkoitettu pitkään työttöminä olleille henkilöille. Sen tarkoituksena on parantaa heidän työllistymismahdollisuuksiaan ja elämänhallintataitojaan. Kuntouttavan työtoiminnan järjestäminen perustuu lakiin kuntouttavasta työtoiminnasta (189/2001). Tässä laissa säädetään, ketkä asiakkaista ovat oikeutettuja aktivointisuunnitelmaan ja kenelle kuntouttavaa työtoimintaa järjestetään. Keskeiset menettelytavat kuntouttavan työtoiminnan asiakastyössä ja tietosuojakysymyksissä määrittelee laki sosiaalihuollon asiakkaan asemasta ja oikeuksista (812/2000). (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2015.)

4.1 Kuntouttavan työtoiminnan lain soveltaminen

Lakia kuntouttavasta työtoiminnasta (189/2001) sovelletaan aktivointisuunnitelman laatimiseen ja kuntouttavan työtoiminnan järjestämiseen asiakkaalle. Lain keskeisenä ajatuksena on, että kunnan sosiaalihuolto sekä työ- ja elinkeinotoimisto ja asiakas tekevät tiivistä yhteistyötä aktivointisuunnitelman laatimisessa. Asiakkaalle suunnitellaan yksilöllinen palvelukokonaisuus, josta käy ilmi, mitä palveluita hänelle aktivointisuunnitelmassa tarjotaan. Kuntouttava työtoiminta on yksi palvelu,

johon asiakas voidaan aktivointisuunnitelmassa ohjata. (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2015.)

Lakia kuntouttavasta työtoiminnasta (189/2001) sovelletaan niihin asiakkaisiin, jotka saavat työttömyyden perusteella työmarkkinatukea tai toimeentulotukea. Jos asiakas saa samanaikaisesti sekä työmarkkinatukea että toimeentulotukea, määritellään hänet ensisijaisen etuuden perusteella työmarkkinatuen saajaksi. Tässä yhteydessä toimeentulotuen saajalla tarkoitetaan asiakasta, joka ei saa työttömyyden perusteella mitään ensisijaista etuutta kuten työmarkkinatukea, vaan hänen toimeentulonsa perustuu työttömyyden johdosta maksettavaan toimeentulotukeen. (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2015.)

4.2 Kuntouttavan työtoiminnan asiakkaan työ- ja toimintakyky

Kuntouttava työtoiminta on sosiaalihuoltolain (1301/2014) mukainen sosiaalipalvelu, jonka tavoitteena on ehkäistä työttömyyden aiheuttamia kielteisiä vaikutuksia asiakkaan toimintakykyyn, vahvistaa hänen elämän- ja arjenhallintaansa sekä työ- ja toimintakykyään. Tavoitteena on myös ehkäistä asiakkaan syrjäytymistä tarjoamalla hänelle mahdollisuutta työtoimintaan ja muihin palveluihin. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2015.)

Toimintakyky tarkoittaa ihmisen fyysisiä, psyykkisiä ja sosiaalisia edellytyksiä selviytyä hänelle itselleen merkityksellisistä ja välttämättömistä jokapäiväisen elämän toiminnoista. Tällaisia toimintoja ovat esimerkiksi työ, opiskelu, vapaa-aika ja harrastukset sekä itsestä ja toisista huolehtiminen siinä ympäristössä, jossa hän elää. (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2015). Kuviossa 2 kuvataan ihmisen työkykyyn vaikuttavia tekijöitä talon muodossa.



Kuvio 2. Yksilön työkykyyn vaikuttavat tekijät (Työterveyslaitos 2014)

Työkyky muodostuu neljästä eri tekijästä. Nämä tekijät ovat terveys ja toimintakyky, ammatillinen osaaminen, arvot sekä itse työn sisältämät tekijät.

Yksilön fyysinen -, psyykkinen - ja sosiaalinen toimintakyky sekä terveys muodostavat yhdessä työkyvyn perustan (Työterveyslaitos 2014). Yksilön fyysinen toimintakyky luo perustan päivittäisistä toiminnoista selviytymiselle. Siihen kuuluvat elämää ylläpitävät fysiologiset perustoiminnot, fyysinen kunto ja terveydentila (Metsävainio 2013, 56). Psyykkinen toimintakyky tarkoittaa yksilön kykyä suoriutua erilaisista älyllisistä ja muuta henkistä ponnistelua vaativista tehtävistä (Nettineuvo 2006). Sosiaalinen toimintakyky puolestaan on yksilön toimijuutta muun muassa hänen omissa sosiaalisissa verkostoissaan. Sosiaalinen toimintakyky on myös rooleista suoriutumista, sosiaalista aktiivisuutta ja osallistumista sekä yhteisyyden ja osallisuuden kokemista (Toimia 2011).

Osaaminen on yksilön työkykyä kuvaavan talon toisessa kerroksessa (Kuvio 2). Osaamisen perustana ovat yksilön peruskoulutus sekä ammatilliset tiedot ja taidot. Yksilön tietojen ja taitojen jatkuva päivittäminen eli niin sanottu

elinikäinen oppiminen on tärkeää, koska uusia työkykyvaatimuksia ja osaamisen alueita syntyy jatkuvasti kaikilla toimialoilla työelämässä. (Työterveyslaitos 2014.)

Yksilön omat arvot, asenteet sekä motivaatio ovat talon kolmannessa kerroksessa (Kuvio 2). Kolmannessa kerroksessa myös yksilön työelämän ja muun elämän yhteensovittaminen kohtaavat. Yksilön omat asenteet työntekoa kohtaan vaikuttavat merkittävästi työkykyyn; mikäli yksilö kokee työnsä mielekkäänä ja sopivan haasteellisena, vahvistaa tämä seikka hänen työkykyään. Mikäli taas työ on pakollinen osa elämää eikä vastaa yksilön omia odotuksia, heikentää se puolestaan työkykyä. Iän myötä yksilön työ- ja eläkeasenteet muuttuvat ja voivat johtaa työelämästä luopumiseen tai ennenaikaiseen syrjäytymiseen. (Työterveyslaitos 2014.)

Johtaminen, työyhteisö ja työolot ovat työkykyä kuvaavan talon neljännessä kerroksessa (Kuvio 2). Tämä kerros kuvaa työpaikkaa konkreettisesti. Työ ja työolot, työyhteisö sekä organisaatio kuuluvatkin siksi tähän talon kerrokseen. Myös esimiestyö ja johtaminen ovat keskeinen osa tämän kerroksen toimintaa, sillä esimiehillä ja johtajilla on vastuu ja velvollisuus organisoida ja kehittää työpaikan työkykytoimintaa. (Työterveyslaitos 2014.)

Työkyvyssä on kysymys yksilön voimavarojen ja työn välisestä yhteensopivuudesta ja tasapainosta. Työkykytalo toimii ja pysyy pystyssä, kun kaikki talon kerrokset tukevat toisiaan. Iän myötä tapahtuu merkittäviä muutoksia talon alemmissä kerroksissa, jotka kuvaavat yksilön voimavaroja. Talon neljäs kerros eli työ muuttuu nopeasti eikä aina ota riittävästi huomioon yksilön edellytyksiä vastata muutoksiin. Usein liian raskaaksi kasvanut neljäs kerros painaa alakerroksia, jolloin se vaikuttaa niihin negatiivisesti. (Työterveyslaitos 2014.)

Työkykytaloa ympäröi yksilön perheen, sukulaisten ja ystävien verkostot. Lisäksi myös yhteiskunnan rakenteet ja säännöt vaikuttavat yksilön työkykyyn. Vastuu yksilön työkyvystä jakaantuu sekä yksilön, työpaikan että yhteiskunnan kesken. (Työterveyslaitos 2014.)

Kuntouttavan työtoiminnan asiakkaalla on useissa tapauksissa sekä toimintakyky että työkyky alentunut ja niitä pyritään toimintajakson aikana parantamaan kokonaisvaltaisesti ja yksilöllisesti erilaisten valmennusmenetelmien avulla. Näitä kuntouttavassa työtoiminnassa käytettäviä valmennusmenetelmiä ovat työvalmennus sekä yksilö- ja ryhmävalmennus.

5 Kuntouttavan työtoiminnan asiakkaan perehdyttäminen

Kuntouttavassa työtoiminnassa asiakkaan perehdyttäminen pajan tai yksikön työtehtäviin kuuluu työvalmentajalle. Hänellä tulee olla kykyä sovittaa uuden asiakkaan perehdytysohjelma oman yksikkönsä toimintaan. Asiakkaan perehdyttämisen tavoitteena on johdattaa ja motivoida asiakasta varsinaiseen työtoimintajakson valmennusprosessiin.

5.1 Perehdyttämisen merkitys työntekijälle ja työyhteisölle

Perehdyttämisellä tarkoitetaan toimenpiteitä ja tukea, joiden avulla uuden työntekijän kokonaisvaltaista osaamista, työympäristöä ja työyhteisöä kehitetään niin, että hän pääsee mahdollisimman hyvin alkuun uudessa työssään, työyhteisössään ja organisaatiossaan. Perehdyttämisen avulla uusi työntekijä pystyy myös mahdollisimman nopeasti selviytymään työssään tarvittavan itsenäisesti. (Kupias & Peltola 2009, 19.)

Hyvä perehdyttäminen pitää sisällään erilaiset käytännön toimet, jotka helpottavat uuden työntekijän työssä aloittamista. Hyvä perehdyttäminen sisältää myös uuden työntekijän osaamisen kehittämisen ja varsinaisen opastuksen työtehtävään, työympäristöön ja organisaatioon. Jo perehdyttämisprosessin aikana otetaan huomioon uuden työntekijän osaaminen ja pyritään hyödyntämään sitä mahdollisimman paljon. Siitä hyötyvät työnantaja, työyhteisö sekä uusi työntekijä, sillä hyvä perehdyttäminen auttaa kaikkia tahoja onnistumaan. (Kupias & Peltola 2009, 19.)

5.2 Perehdyttäminen kuntouttavassa työtoiminnassa

Työnteko sekä siihen oppiminen ovat lainsäätäjän erityisessä suojeluksessa ja laeissa onkin monia suorita määräyksiä ja viittauksia perehdyttämiseen.

Nimenomaan työnantajan vastuuseen opastaa työntekijä työhönsä on kiinnitetty huomiota. Erityisesti työsopimuslaki (55/2001), työturvallisuuslaki (738/2002) ja laki yhteistoiminnasta yrityksissä (334/2007) käsittelevät perehdyttämistä. (Kupias & Peltola 2009, 20.) Kuntouttavaan työtoimintaan sovelletaan työturvallisuuslakia (738/2002), sillä kuntouttavan työtoiminnan asiakas ei ole työsuhteessa kuntouttavaa työtoimintaa järjestävään tahoon. Kuntouttava työtoiminta on asiakkaalle sosiaalihuoltolain (710/1982) mukainen palvelu eikä näin ollen siis työsuhde.

Työturvallisuuslain (783/2002) mukaan työnantajan on huolehdittava siitä, että työnteko on turvallista eikä työntekijöiden terveys vaarannu. Työ, työolosuhteet, muu työympäristö sekä työntekijä on huomioitava. Lisäksi työntekijälle on annettava riittävät tiedot työpaikan haitta- ja vaaratekijöistä. Työturvallisuus onkin erittäin tärkeä osa huolella suoritettua perehdyttämistä. (Kupias & Peltola 2009, 23.)

Kuntouttavassa työtoiminnassa työtoiminnan järjestäjä huolehtii asiakkaan työhön perehdyttämisestä, työturvallisuudesta ja työturvallisuusmääräysten noudattamisesta. Käytännössä asiakkaan perehdyttämisestä vastaa pajan tai työyksikön työvalmentaja.

6 Opinnäytetyön tarkoitus ja toteutus

Opinnäytetyöni tavoitteena on kehittää TyönVuoksi ry:n kuntouttavan työtoiminnan asiakkaiden perehdyttämisprosessia. Asiakkaan työtoimintajakson alussa työvalmentaja perehdyttää hänet työvalmennuspaikkaan ja työyhteisöön, työympäristöön, työvälineisiin ja työpisteisiin sekä työturvallisuuteen. Työvalmentaja antaa ohjaavalla ja valmentavalla otteella asiakkaalle aikaa perehtyä työvalmennuspaikan ja työyhteisön käytäntöihin.

Yksilövalmentajan rooli on tehdä kuntouttavan työtoiminnan asiakkaalle alkukartoitus ja toimia työvalmennusprosessin vastuullisena koordinaattorina. Asiakkaalle annettava palveluohjaus, akuuttien tilanteiden selvittäminen sekä verkostoyhteistyö eri toimijoiden kesken ovat myös yksilövalmentajan vastuulla.

Opinnäytetyöni tarkoituksena on tuottaa TyönVuoksi ry:ssä tapahtuvan kuntouttavan työtoiminnan asiakkaan perehdyttämisen tueksi materiaalia. Opinnäytetyöni kehittämistehtävä on koota tästä tuotetusta materiaalista perehdytyskansio asiakkaiden käyttöön. Perehdytyskansioon kootaan kuntouttavan työtoiminnan asiakkaalle tietoa kuntouttavasta työtoiminnasta, työtoiminnan aikana saatavista etuuksista, ohjeita erilaisten lomakkeiden ja ilmoitusten täyttämiseen, ohjeita poissaoloista ja sairauslomista ilmoittamiseen sekä työtoimintajakson arvioinnista. Perehdytyskansioon kootaan myös kuntouttavan työtoiminnan asiakkaalle tärkeitä puhelinnumeroita ja yhteystietoja esimerkiksi terveys- ja sosiaalipalveluista sekä kolmannen sektorin toimijoista.

6.1 TyönVuoksi ry

TyönVuoksi ry on vuonna 1999 perustettu imatralainen yhdistys, jonka jäseninä ovat Imatran kaupunki, Rautjärven ja Ruokolahden kunnat sekä Imatran seudun kehitysytio Oy, Imatran työttömät ry ja Työväen sivistysliiton Imatran osasto. Yhdistyksen toimintaa rahoittavat valtio ja jäsenkunnat. Yhdistys saa varoja myös omien työpajojensa toiminnasta. TyönVuoksi ry:n tavoitteena on kartoittaa Imatran seudun pitkäaikaistyöttömien joukosta avoimille työmarkkinoille soveltuvat henkilöt. TyönVuoksi ry tuottaa myös ostopalveluna Imatran, Ruokolahden ja Rautjärven kunnille lakisääteistä kuntouttavaa työtoimintaa.

TyönVuoksi ry:n toiminnan tavoitteena, että avoimet työpaikat ja työntekijät kohtaavat avoimilla työmarkkinoilla. Yhdistys myös tarjoaa TyönVuoksi ry:ssä toteutetun tuetun jakson jälkeen seutukunnan työnantajien tarpeeseen osaavaa työvoimaa. Tuetun jakson aikana asiakkaan työkyvyn ja osaamisen kehittymistä seurataan kohti hänen kanssaan yhdessä luotua tavoitetta. Tuetun jakson tavoitteena on antaa selkeä kuva asiakkaan mahdollisuudesta kiinnittyä avoimille työmarkkinoille.

6.2 Valmennusmenetelmät TyönVuoksi ry:ssä

Valmennus perustuu aina tavoitteelliseen toimintaan. Valmennusta ei voi olla ilman asiakkaan kanssa yhteisesti asetettua tavoitetta, seurantaa, dokumentointia ja arviointia. Valmennuksen päämäärän on oltava selvillä, jotta siihen voidaan pyrkiä. Valmennuksen tavoitteen selvittäminen perustuu

asiakkaan olennaisten tarpeiden ja hänen tilanteeseensa liittyvän tiedon selvittämiseen ja arviointiin. (Pekkala 2005, 24–25.)

Valmennus on toimintaa, joka edistää kokonaisvaltaisesti asiakkaan arjen hallintaa ja toimintakykyä. Se on prosessi, jolla pyritään parantamaan asiakkaan työkykyä sekä sosiaalista toimintakykyä ja tuetaan häntä löytämään omat yksilölliset kykynsä ja osaamista vastaavat tavoitteensa. (Rautio 2014.)

TyönVuoksi ry:ssä asiakkaalle annettavat valmennusmuodot ovat työ-, yksilö- ja ryhmävalmennus ja ne ovat toisiaan tukevia valmennusmuotoja.

Työvalmennus

Työvalmennuksen perustehtävänä ja tavoitteena on edistää asiakkaan työkykyä ja osaamista. Työvalmennus on päivittäisen tuen antamista asiakkaalle vaikeusasteeltaan erilaisten töiden opettelussa. Se on myös konkreettisten taitojen opettelua, yhteistoimintaa työyhteisön muiden jäsenten kanssa sekä esimerkiksi säännöllisyyden, huolellisuuden ja siisteyden opettelua. (Pekkala 2005, 26.)

TyönVuoksi ry:ssä työvalmennus on asiakkaan yksilöllisten tarpeiden ja valmiuksien mukaan suunniteltua ja tavoitteellista työn avulla tapahtuvaa asiakkaan työkyvyn edistämistä. Työvalmennuksessa asiakkaalle järjestetään työtä, joka vastaa hänen suorituskyykyään. Asiakkaalle annetaan opetusta, ohjausta, jatkuvaa päivittäistä tukea sekä kannustusta työn tekemisessä ja työyhteisössä olemisessa. Työvalmennuksessa opetellaan myös työelämän pelisääntöjä, työhön tulemisen ja työn tekemisen lisäksi taukojen noudattamista, toisten huomioimista sekä osallistumista työyhteisön toimintaan. (Rautio 2014.)

Työvalmennus toteutetaan TyönVuoksi ry:ssä niin, että asiakkaalla on mahdollisuus siirtyä helpommista työtehtävistä vaativampiin tehtäviin hänen taitojensa lisääntyessä. Asiakkaalla on myös mahdollisuus palata tekemään helpompia tai kevyempiä tehtäviä, mikäli hänen kuntonsa sitä hetkellisesti tai pitempiaikaisestikin vaatii. (Rautio 2014.)

TyönVuoksi ry:ssä esitellään työvalmennusjakson alussa asiakkaalle hänen tuleva työyhteisönsä ja – toverinsa sekä hänen työympäristönsä ja –

tehtävänsä. Asiakkaan perehdyttäminen toteutetaan jokaisessa työpisteessä, jossa hän työskentelee. Perehdytyksessä kerrotaan asiakkaalle lisäksi hänen vastuistaan, velvollisuuksistaan sekä oikeuksistaan työyhteisön jäsenenä ja työntekijänä. Asiakkaalle kerrotaan myös työturvallisuuteen ja työpaikan pelisääntöihin liittyvistä asioista. (TyönVuoksi ry 2014)

Työvalmennuksen aikana TyönVuoksi ry:ssä asiakas voi tehdä töitä yksin, parityönä, ryhmätyönä tai tiimityönä. Menetelmän valintaan vaikuttaa asiakkaan oma henkilökohtainen tilanne ja toiveet sekä hänelle valitut työtehtävät. Erilaiset työn tekemisen tavat täydentävät toisiaan. Lisäksi ne vahvistavat asiakkaan tötaitoja ja hänen taitojaan selviytyä työyhteisössä. (Rautio 2014.)

TyönVuoksi ry:ssä työvalmennus etenee jokaisen asiakkaan henkilökohtaisen valmennussuunnitelman mukaisesti. Valmennussuunnitelmassa arvioidaan asiakkaan kulunutta valmennusjaksoa ja siihen tehdään tarvittavia täydennyksiä ja muutoksia. Työvalmennuksen edetessä menetelmiä voidaan vaihdella, jolloin asiakkaan työtaidot monipuolistuvat. (Rautio 2014.)

Työvalmennuksen yhtenä tehtävänä on tuottaa tietoa yksilövalmennuksen tueksi asiakkaan edistymistä arvioimalla. Tämä tapahtuu vuorovaikutuksessa asiakkaan kanssa havainnoimalla, keskustelemalla ja kuuntelemalla. Myös asiakkaan päivittäisen suoriutumisen, läsnäolon, käyttäytymisen sekä toiminnan kirjaaminen valmennuskirjaan perustuu vuorovaikutushavaintoihin. On tärkeää, että työvalmentaja jakaa havaitsemansa tiedon asiakkaasta yksilövalmentajan kanssa, sillä työ- ja yksilövalmennus tähtäävät samaan suuntaan sekä tukevat toisiaan. (Pekkala 2005, 26.)

Yksilövalmennus

Yksilövalmennuksen tehtävänä ja tavoitteena on tukea asiakkaan toimintakykyä ja arjen hallintaa. Yksilövalmennus tähtää kokonaisuuden hallintaan ja se perustuu asiakkaan lähtötilanteen arviointiin. Yksilövalmentajan työtä ovat valmennussuunnitelman laatiminen ja seuranta. Laatiminen ja seuranta tehdään yhteistyössä työvalmentajan ja myös muiden alojen ammattihenkilöiden kanssa. Yksilövalmennus on moniammatillista työtä, jota tehdään yhteistyössä sosiaali-,

terveys-, koulutus-, työllisyys- ja muiden asiantuntijoiden kanssa. (Pekkala 2005, 30–31.)

Yksilövalmennus voi tarkoittaa esimerkiksi työpajalla tapahtuvaa asiakkaan asioiden selvittelyä, keskusteluja sekä inhimillisen välittämisen ja tuen antamista asiakkaalle. Yksilövalmennus voi tarkoittaa myös laajempaa palvelujärjestelmän avulla tapahtuvaa asiakkaan tukemista. Yksilövalmentaja on linkki oman organisaationsa, työvalmentajien, asiakkaan ja yhteiskunnan muiden toimijoiden välillä. Hänen tehtävänä on pitää eri osapuolet ajan tasalla tuottamalla ja tiivistämällä olennaista tietoa asiakkaan tilanteen edistymisestä. (Pekkala 2005, 31.)

TyönVuoksi ry:ssä yksilövalmennus on toimintaa, joka edistää kokonaisvaltaisesti asiakkaan arjen hallintaa ja toimintakykyä. Valmennus on prosessi, jolla pyritään parantamaan asiakkaan sosiaalista toimintakykyä. Lisäksi sillä tuetaan asiakasta löytämään omat yksilölliset kykynsä ja hänen osaamistaan vastaavat tavoitteensa. Yksilövalmennuksessa tuetaan myös asiakkaan kykyä selviytyä arkipäivän välttämättömistä toiminnoista, vuorovaikutussuhteista sekä oman toimintaympäristönsä rooleista. Yksilövalmennuksessa voidaan esimerkiksi tarkastella asiakkaan asumista, liikkumista ja yleistä osallistumista, huolehtia hänen taloudellisesta turvallisuudestaan sekä tukea ja selvittää hänen sosiaalisia verkostojaan. (Rautio 2014.)

Yksilövalmennuksen tehtävänä on TyönVuoksi ry:ssä luoda edellytyksiä asiakkaan omalle muutosprosessille ja hänen toimintakykynsä kasvuille. Käytännössä yksilövalmennus on esimerkiksi asiakkaan ohjaamista erilaisten hakemusten täytössä, velka-asioissa avustamista sekä päihdepalveluihin ohjaamista. Se voi olla myös asiakkaan elämäntilanteen, työ- ja harrastusmahdollisuuksien sekä koulutuspaikkojen kartoittamista ja kriisi- sekä tukikeskusteluja asiakkaan kanssa. (Rautio 2014.)

Ryhmävalmennus

TyönVuoksi ry:ssä ryhmävalmennus on ryhmässä toteutettavaa arki-, työelämä- ja vuorovaikutustaitojen kehittämistä. Ryhmävalmennuksen tavoitteena on

tukea ja rohkaista asiakkaita vuorovaikutukseen sekä mahdollistaa vertaistuen käyttö voimaantumisen välineenä. Tärkeää on, että asiakkaat saavat jakaa ryhmässä erilaisia kokemuksia yhteisen tekemisen kautta. (TyönVuoksi ry 2014.)

6.3 TyönVuoksi ry:n työyksiköt

TyönVuoksi ry:llä on työyksiköitä Imatralla, Ruokolahdella sekä Rautjärvellä. Imatralla toimivat Kumppanuustalon, Sulattimon ja Asemäentien työpajat, siivousyksikkö sekä kaksi kierrätysmyymälää. Ruokolahdella toimii työpaja ja Rautjärvellä sekä työpaja että keittiöyksikkö.

Kuntouttavan työtoiminnan asiakkaat tekevät TyönVuoksi ry:n eri työpisteissä työvalmentajan sekä apuohjaajan ohjauksessa erilaisia tekstiilitöitä, pyykkihuoltoa, siivousta sekä keittiötöitä. Työpisteissä tehdään myös huonekalujen käyttöentisöintiä, metallitöitä ja ulkopuolisten asiakkaiden pihanhoitoon liittyviä töitä sekä kierrätysmyymälöissä myös asiakaspalvelutehtäviä.

7 Perehdytyskansio

Hyvä teksti on selkokielistä sekä helppolukuista. Lisäksi hyvässä tekstissä on lukija on otettu huomioon ja tekstin pääasiat erottuvat lukijalle helposti. Sisällön valintaan vaikuttavat tekstin tavoite ja kohderyhmä. Tekstissä tulee olla mukana olennainen tieto käsiteltävästä asiasta eli ei liian vähän, muttei myöskään liikaa tietoa. Joskus tekstin laatijan on vaikea arvioida, kuinka paljon taustatietoa ja selitystä lukijat käsiteltävästä asiasta tarvitsevat. On kuitenkin parempi selittää asioita lukijalle liikaa kuin liian vähän. Kaikkien tekstien tavoitteena on saada jotain tapahtumaan lukijassa. Teksti voi antaa lukijalleen tietoa sekä vaikuttaa hänen mielipiteisiinsä ja tunteisiinsa. Teksti voi myös saada lukijansa toimimaan kirjoittajan haluamalla tavalla. (Kankaanpää & Piehl 2011, 22, 36, 57.)

Tätä taustaa vasten olen pyrkinyt tekemään perehdytyskansion tekstistä mahdollisimman selkeää ja lukijan kannalta helppolukuista. Myös perehdytyskansion jaottelun eri lukuihin olen tehnyt niin, että kuntouttavan

työtoiminnan asiakkaat löytävät heille tärkeät pääasiat perehdytyskansioista helposti. Olen ottanut perehdytyskansion tekstissä huomioon eri asiakasryhmien tarpeet kokoamalla siihen kattavasti erilaista tietoa kuntouttavasta työtoiminnasta ja sen toteuttamisesta käytännössä. Perehdyttämiskansion on tarkoitus tukea kuntouttavan työtoiminnan asiakasta hänen kiinnittyessään ja sitoutuessaan työtoimintajaksolleen.

7.1 Perehdytyskansion sisällön kokoaminen

Perehdytyskansion sisällön kokoamisprosessin ensimmäinen vaihe oli tutustuminen lakiin kuntouttavasta työtoiminnasta (189/2001), koska se antaa raamit kuntouttavan työtoiminnan järjestämisen käytännöille ja asiakkaan asemalle. Luin myös kuntouttavaa työtoimintaa käsittelevää kirjallisuutta sekä tutustuin lukuisiin aihetta käsitteleviin internetsivuihin. Kaikesta tästä lukemastani materiaalista sain hyvän ja kattavan kokonaiskuvan kuntouttavan työtoiminnan järjestämisestä ja sitä ohjaavasta lainsäädännöstä.

Perehdytyskansion sisällön kokoamisprosessin toinen vaihe oli eri työpajojen yksilövalmentajien haastattelu koskien perehdytyskansion sisältöä. Pidin yksilövalmentajien haastattelua erittäin tärkeänä asiana, koska he tekevät päivittäin käytännön asiakastyötä kuntouttavan työtoiminnan asiakkaiden kanssa. Tätä taustaa vasten heillä on runsaasti tietämystä siitä, mitä asioita perehdytyskansiossa tulisi olla, jotta se palvelisi mahdollisimman hyvin erilaisten asiakkaiden tarpeita.

Dokumentoin yksilövalmentajien haastattelut kirjoittamalla muistiinpanoja haastattelujen aikana. Myöhemmin purin haastattelut teemoittelemalla aineiston. Teemoittelu tarkoittaa laadullisen aineiston pilkkomista ja ryhmittelyä erilaisten aihepiirien mukaan (Tuomi & Sarajärvi 2009, 93). Etsin teemoittelun avulla haastatteluista saamastani aineistosta yhdistäviä tekijöitä. Pilkoin haastatteluissa saamani aineiston pienempiin osiin ja järjestin sen erilaisten aihepiirien mukaan.

Perehdytyskansion sisällön kokoamisprosessin kolmas vaihe oli kuntouttavan työtoiminnan asiakkaiden ohjaustilanteiden havainnointi. Hirsjärven, Remeksen ja Sajavaaran (2001, 201) mukaan havainnointi on menetelmä, jonka avulla

voidaan kerätä mielenkiintoista ja monipuolista aineistoa. Havainnoinnin avulla saadaan välitöntä ja suoraa tietoa yksilöiden, ryhmien tai organisaatioiden toiminnasta. Asiakastilanteita havainnoimalla saamani aineiston purin myöhemmin kirjoittamalla pääkohdat itselleni muistiin erilaisten aihepiirien mukaisesti.

Kaikista näistä edellä mainituista kolmesta vaiheesta nousi selkeitä teemoja ja aihepiirejä, joita sekä yksilövalmentajat että kuntouttavan työtoiminnan asiakkaat pitivät tärkeinä. Perehdytyskansiossa nämä aihepiirit esiintyvät otsikkotasolla. Kunkin otsikon alle olen kerännyt tarkempaa ja yksityiskohtaisempaa tietoa koskien kutakin aihepiiriä.

Perehdytyskansion sisältöä kootessani pidin tärkeänä asiana, että sen sisältämä tieto on ajan tasalla ja palvelee mahdollisimman hyvin TyönVuoksi ry:n sekä sen asiakkaiden tarpeita. Tästä syystä vaihdoimme ohjaajani kanssa usein sähköpostia, annoimme toisillemme ehdotuksia perehdytyskansion sisällöstä ja kysyimme toistemme mielipidettä ja tarkennuksia siinä käsiteltävistä asioista.

7.2 Perehdytyskansion sisältö

Valmis perehdytyskansio sisältää seuraavat pääotsikot: Yleistä kuntouttavasta työtoiminnasta, Kuntouttavan työtoiminnan tarkoitus ja tavoitteet, Kuntouttavan työtoiminnan ohjeistus TyönVuoksi ry:ssä, Etuudet kuntouttavan työtoiminnan aikana, Osallistumisilmoituksen täyttäminen, Työmarkkinatuki-ilmoituksen täyttäminen, Työtoimintajakson arviointi sekä Tärkeitä yhteystietoja. Perehdytyskansion lopussa on myös perehdyttämisen tarkistuslista.

Yleistä kuntouttavasta työtoiminnasta -osuuteen sisältyy tietoa siitä, kenelle kuntouttava työtoiminta on tarkoitettu ja ketkä sitä Imatran seutukunnalla järjestävät. Myös asiakkaan kuntouttavan työtoiminnan kesto ja työtoimintapäivien lukumäärä sisältyvät tähän osuuteen.

Kuntouttavan työtoiminnan tarkoitus ja tavoitteet -osio käsittelee sitä, mihin kuntouttava työtoiminta perustuu ja miten sen tavoitteet sovitaan. Osiossa

käsitellään asiakkaan kanssa yhteistyössä laadittavaa aktivointisuunnitelmaa ja siinä sovittavia asiakkaan yksilöllisiä kuntouttavan työtoiminnan tavoitteita.

Kuntouttavan työtoiminnan ohjeistus TyönVuoksi ry:ssä -osiossa käsitellään niitä käytännön asioita, jotka kuntouttavan työtoiminnan asiakkaan tulee ottaa huomioon ja noudattaa työtoimintajaksonsa aikana. Tällaisia asioita ovat työaika, työtoiminnan sisältö, kahvi- ja ruokatauot, tupakkatauot, poissaolot sekä varoitus. Työaika on vähintään neljä tuntia päivässä. Työpäivän aikana asiakas tekee ohjaajan antamia töitä ja tauot pidetään pajan ohjeiden mukaisesti. Tupapakkatauon voi asiakas pitää kerran tunnissa vain sallitulla tupakkapaikalla. Asiakkaan tulee ilmoittaa sairastumisesta viipymättä työtoimintapaikkaansa ja esittää sairauspoissaolosta aina sairaanhoitajan tai lääkärin kirjoittama todistus. Luvattomista poissaoloista asiakas menettää sekä työmarkkinatuen että kulukorvauksen. Luvallisia poissaoloja ovat ainoastaan työhaastattelu tai muu työllistymiseen liittyvä syy. Kahden luvattoman poissaolon jälkeen annetaan asiakkaalle kirjallinen varoitus. Lisäksi sopimus voidaan keskeyttää asiakkaan toistuvien luvattomien poissaolojen tai sääntörikkomusten vuoksi.

Etuudet kuntouttavan työtoiminnan aikana -osiossa käsitellään, mitä tukea ja kulukorvausta sekä matkakorvausta kuntouttavan työtoiminnan asiakas saa kuntouttavan työtoiminnan aikana. Tässä osiossa käsitellään työmarkkinatukeen ja kulukorvaukseen liittyviä asioita. Lisäksi käsitellään asiakkaan saamaan matkakorvaukseen liittyviä käytännön asioita, kuten matkakorvaushakemuksen täyttämistä ja linja-autokortin noutamista matkahuollosta.

Osallistumisilmoituksen täyttäminen -osiossa käsitellään, miten ja milloin asiakkaan osallistumisilmoitus kuntouttavaan työtoimintaan täytetään. Kuntouttavan työtoiminnan asiakas täyttää osallistumisilmoituksensa kuukausittain. Asiakkaan työtoimintapaikan vastuuhenkilö hyväksyy allekirjoituksellaan toteutuneet työtoimintapäivät.

Työmarkkinatuki-ilmoituksen täyttäminen -osiossa käsitellään sitä, miten työmarkkinatuki-ilmoitus täytetään ja mitä etuuksia sen perusteella asiakkaalle

maksetaan. Asiakas merkitsee aina työmarkkinatuki-ilmoitukseensa sopimuksessaan sovitun tuntimäärän ja työtoimintapäivien lukumäärän. Työmarkkinatuki-ilmoituksen perusteella asiakkaalle maksetaan työmarkkinatuki sekä kulukorvaus hänen työtoimintapäivistään. Työtoimintapäivistä asiakkaalle maksettava kulukorvaus on aina 9 euroa tehdystä tuntimäärästä riippumatta.

Työtoimintajakson arviointi -osiossa käsitellään sitä, ketkä antavat kirjallisen arvioinnin työtoiminnan päättyessä asiakkaan työtoimintajakson onnistumisesta. Tässä osiossa käsitellään myös sitä, minne asiakkaan kirjallinen arviointi palautetaan. Työtoimintapaikan vastuuhenkilö seuraa asiakkaan suoriutumista annetuista tehtävistä työtoimintajakson aikana. Työtoimintapaikalta annetaan kirjallinen arviointi asiakkaan työ- ja toimintakyvystä sopimusjakson päättyessä. Arvioinnissa kiinnitetään huomiota siihen, miten kuntouttava työtoiminta on parantanut tai edistänyt asiakkaan työkykyä ja kuinka asiakas on sitoutunut noudattamaan sovittuja työtoiminta-aikoja. Huomiota kiinnitetään myös siihen, miten asiakas on suoriutunut hänelle annetuista tehtävistä ja millaiset ovat asiakkaan sosiaaliset kyvyt ja vuorovaikutustaidot. Työtoimintajakson arviointi palautetaan asiakkaan aktivointisuunnitelman tehneelle taholle, jossa sitä käytetään apuna asiakkaan jatkopolutuksen suunnittelussa.

Tärkeitä yhteystietoja -osioon on koottu asiakkaalle tärkeitä puhelinnumeroita, osoitteita sekä internetsivuja. Tällaisia ovat esimerkiksi TyönVuoksi ry:n sekä Imatran kaupungin sosiaali- ja terveystieteiden yhteystiedot. Tässä osiossa on koottuna myös sellaisten kolmannen sektorin toimijoiden yhteystietoja, jotka tarjoavat erilaisia kuntouttavan työtoiminnan asiakkaiden tarvitsemia palveluja.

Viimeisenä osiona perehdytyskansiossa on perehdyttämisen tarkistuslista. Perehdyttämisen tarkistuslista sisältää jäsenllyyn luettelon kuntouttavan työtoiminnan asiakkaan perehdyttämisessä esille otettavia asioita. Tällaisia asioita ovat: yleistä tietoa TyönVuoksi ry:stä, työpisteen ja työtehtävien esittely, työaika ja tauot, työturvallisuus sekä toimintaohjeet häiriö- ja poikkeustilanteissa ja yhteiset pelisäännöt. Perehdyttämisen tarkistuslista toimii perehdyttämisen suunnittelun ja toteutuksen tukena ja muistilistana. Perehdyttämisen seurannassa ja oppimisen varmistamisessa listaa voivat käyttää sekä perehdyttäjä että asiakas.

7.3 Perehdytyskansion käytännön toteutus

Perehdytyskansio on tarkoitus jakaa kaikkiin TyönVuoksi ry:n toimipisteisiin ja kansio sijoitetaan toimipisteissä niin, että se on helposti asiakkaiden saatavilla. Olen toimittanut perehdytysmateriaalin TyönVuoksi ry:lle perinteisen kansion lisäksi sähköisessä muodossa muistitikulla, jolloin henkilökunnan on helppo päivittää perehdytyskansion sisältöä tarpeen mukaan.

Perehdytyskansion ulkoasussa olen kiinnittänyt huomiota sen kestävyteen ja selkeyteen. Tärkeitä ominaisuuksia perehdytyskansiossa ovat myös sen päivitettävyyden helppous eli kansion sisällön muunneltavuus sekä lukemaan houkutteleva ulkoasu.

Perehdytyskansion olen toteuttanut muovitaskukansiona, koska se on taipuisa ja kevyt. Muovitaskukansio on lisäksi kestävä käytössä. Perehdytyskansiota on myös helppo päivittää tarvittaessa, koska sivuja on helppo ottaa pois ja lisätä. Muovitaskut myös suojaavat perehdytyskansion materiaalia likaantumiselta pajaolosuhteissa.

8 Yhteenveto ja pohdinta

Hyvä perehdyttäminen on uuden kuntouttavan työtoiminnan asiakkaan kannalta yksi keskeisimmistä asioista, joka auttaa häntä sopeutumaan mahdollisimman nopeasti työtoimintajaksoonsa. Samalla se motivoi sekä sitouttaa asiakkaan toimimaan työtoimintajaksolla sovittujen pelisääntöjen ja yhdessä sovittujen tavoitteiden mukaisesti. Hyvä perehdyttäminen myös helpottaa asiakkaan sopeutumista uuteen työyhteisöön.

Työpisteessä tapahtuvan työvalmentajan antaman perehdyttämisen tarkoituksena on auttaa uutta kuntouttavan työtoiminnan asiakasta pääsemään sisään uuteen työhönsä sekä työyhteisöön ja oppimaan hänelle annetut työtehtävät mahdollisimman hyvin ja työturvallisesti. Hyvällä perehdyttämällä myös mahdollistetaan uuden asiakkaan myönteinen asennoituminen työyhteisöön ja hänelle annettuihin työtehtäviin. Perehdyttäminen vähentää myös työskentelyssä tapahtuvia virheitä ja muita haitallisia seikkoja, kuten

työtapaturmia, jotka voivat olla mahdollisia ilman työvalmentajan antamaa opastusta ja neuvontaa.

Hyvän perehdyttämisen hyöty kuntouttavan työtoiminnan asiakkaalle on jännityksen ja epävarmuuden väheneminen uuteen työyhteisöön sopeutumisessa sekä työtehtävien suorittamisessa. Myös työn sujuvuus lisääntyy, kun työ opitaan tekemään alusta alkaen oikein. Lisäksi uuden asiakkaan mielenkiinto ja vastuu annettuja uusia työtehtäviä kohtaan kasvavat. Lisäksi työssä oppiminen helpottuu hyvän perehdyttämisen ansiosta.

Hyvästä perehdyttämisestä on hyötyä myös TyönVuoksi ry:lle ja sen eri työpisteille. Perehdyttämisprosessin kautta valmentajat oppivat tuntemaan uuden asiakkaan paremmin. Tämä puolestaan vaikuttaa mahdollisesti ilmenevien ongelmien helpompaan ratkaisemiseen niin työvalmentajan kuin yksilövalmentajan kannalta. Myös valmentajien aikaa säästyy oleellisesti asiakkaan hyvän perehdyttämisen ansiosta, kun valmentajan ja asiakkaan hyvälle yhteistyölle ja työyhteisön yhteishengelle luodaan perusta. Sitä kautta myös asiakkaan poissaolot vähenevät ja hänen asenteensa työtä sekä työyhteisöä kohtaan muodostuu myönteisemmäksi.

On kiinnitettävä huomiota myös siihen, miten kuntouttavan työtoiminnan asiakkaan perehdyttäminen tehdään. Ei riitä, että valmentaja antaa uudelle asiakkaalle muutaman ohjeen suullisesti ja tarjoaa perehdytyskansion hänelle luettavaksi. Perehdyttämisen tulee antaa uudelle asiakkaalle tarpeeksi vahvat perustiedot kuntouttavasta työtoiminnasta, työpisteen käytännöistä sekä annetuista työtehtävistä, jotta hän selviytyy työstään mahdollisimman sujuvasti ja pystyy kehittämään taitojaan hänelle henkilökohtaisesti tehdyn valmennussuunnitelman mukaisesti. Vasta sitten, kun uusi asiakas on otettu vastaan ja opastettu sekä perehdytetty työpaikkaan sekä – yhteisöön ja työtehtäviin, voidaan hänelle antaa perehdytyskansio, johon hän voi tutustua ja tarkistaa siitä asioita tarvittaessa.

Myös lainsäädäntö velvoittaa työyhteisöjä perehdyttämään uuden työntekijän työtehtäviinsä. Työturvallisuuslaki (738/2002), jota kuntouttavassa työtoiminnassa noudatetaan, käsittelee työntekijälle annettavaa opetusta ja

ohjausta. Työturvallisuuslain (738/2002) mukaan työnantajan, tässä tapauksessa kuntouttavan työtoiminnan järjestäjän, on huolehdittava siitä, että työntekijä perehdytetään työhön. Lisäksi hänelle tulee antaa riittävät tiedot työpaikan vaaroista ja haitoista sekä huolehtia hänen ammatillisesta osaamisestaan.

Opinnäytetyöni työelämän kehittämistehtävänä oli perehdytyskansion toteuttaminen TyönVuoksi ry:n kuntouttavan työtoiminnan asiakkaille. Työharjoitteluni aikana syksyllä 2014 keräsin perehdytyskansiota varten materiaalia ja kirjoitin opinnäytetyöni teoriataustaa. Keväällä 2015 olen viimeistellyt opinnäytetyöni raporttiosuuden ja toteuttanut perehdytyskansion käytännössä. Koen itse teoriaosuuden kirjoittamisen opinnäytetyöni haastavimmaksi osuudeksi, sillä varsinaista teoriaa ja tehtyjä tutkimuksia löytyy kuntouttavasta työtoiminnasta vain vähän.

TyönVuoksi ry:n kuntouttavan työtoiminnan asiakkaille tarkoitetussa perehdytyskansiossa käsitellyt asiat olen valinnut sillä perusteella, että ne mahdollisimman hyvin tukisivat asiakkaan kiinnittymistä valmennusprosessiin sekä työtoimintajaksolle. Työtoimintajakson onnistumiseksi myös asiakkaan sopeutuminen uuteen työyhteisöön ja – tehtäviin on ensiarvoisen tärkeää. Siitä syystä perehdytyskansiossa on yleistä tietoa kuntouttavasta työtoiminnasta, TyönVuoksi ry:n eri toimipisteistä sekä ohjeistusta työpisteissä noudatettavista käytännöistä ja työtoiminnan ajalta saatavien etuuksien hakemisesta. Myös perehdytyskansiossa olevat yhteystiedot olen valinnut sen pohjalta, mitä palveluja kuntouttavan työtoiminnan asiakkaat tarvitsevat ja käyttävät. Näin ajantasaiset yhteystiedot helpottavat ja nopeuttavat asiakkaiden tiedon ja avun saamista.

Opinnäytetyötä tehdessäni oli omana oppimistavoitteenani kehittyä työelämän kehittämistehtävän suunnittelussa ja toteuttamisessa. Tavoitteenani oli myös kuntouttavan työtoiminnan ja siihen liittyvän lainsäädännön osaaminen ja reflektiivisen ja tutkivan työotteen käytön oppiminen, jotka ovat tärkeitä asioita sosiaalialan työssä. Opinnäytetyötä tehdessäni opinkin hyvin käyttämään reflektiivistä, tutkivaa ja kehittävää työotetta kun pohdin, mitkä asiat on tärkeää

tuoda esiin perehdytyskansiossa. Myös kuntouttava työtoiminta ja siihen liittyvä lainsäädäntö tulivat opinnäytetyötä tehdessäni tutuiksi.

Perehdytyskansio on TyönVuoksi ry:lle hyvä työväline kuntouttavan työtoiminnan asiakkaiden perehdyttämisessä. Jatkotyöskentelynä tekemäni perehdytyskansion päivittäminen jää TyönVuoksi ry:n henkilökunnan vastuulle. Vastuuhenkilön nimeäminen tähän tehtävään takaisi varmasti sen, että perehdytyskansio olisi aina ajan tasalla ja palvelisi näin mahdollisimman hyvin asiakkaiden tarpeita.

Perehdyttämiseen TyönVuoksi ry:ssä ja tekemääni perehdytyskansioon liittyen voisi jatkotutkimusaiheena olla, onko perehdytyskansio täyttänyt sille asetetut tavoitteet. Toisin sanoen, onko perehdyttämisprosessi TyönVuoksi ry:ssä kehittynyt ja kokevatko kuntouttavan työtoiminnan asiakkaat, että perehdytyskansioista on ollut heille hyötyä heidän kiinnittyessään työtoimintajaksolleen.

Kuviot

Kuvio 1. Aktivointisuunnitelman laatimisperusteet (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2015), s. 7

Kuvio 2. Yksilön työkykyyn vaikuttavat tekijät (Työterveyslaitos 2015), s. 15

Lähteet

Hassinen, J. (toim.) 2003. Kuntouttava työtoiminta käytännössä. Jyväskylä: Taitovire Valmennus Oy.

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sarajärvi, P. 2001. Tutki ja kirjoita. Helsinki: Tammi.

Kangas, P & Hämäläinen, J. 2007. Perehdyttämisen suunnittelu ja toteutus. Työturvallisuuskeskus. Vantaa: Nykypaino Oy.

Kankaanpää, S. & Piehl, A. 2011. Tekstintekijän käsikirja. Opas työssä kirjoittaville. Helsinki: Suomen Yrityskirjat Oy.

Kela 2015. Työssäoloehto. http://www.kela.fi/kenelle_tyossaoloehto. Luettu 3.3.2015.

Kupias, P & Peltola, R. 2009. Perehdyttämisen pelikentällä. Tampere: Juvenes Print.

Laki kuntouttavasta työtoiminnasta 189/2001.

Laki kuntouttavasta työtoiminnasta annetun lain 13 §:n muuttamisesta 142/2015.

Metsävainio, M. 2013. Sosiaalinen toimintakyky - käsiteanalyttinen tutkimus. Itä-Suomen yliopisto. Yhteiskuntatieteiden laitos. Pro gradu-tutkimus. http://epublications.uef.fi/pub/urn_nbn_fi_uef-20130084/urn_nbn_fi_uef-20130084.pdf. Luettu 13.1.2015.

Nettineuvo 2006. Toimintakyky. <http://www.nettineuvo.fi/index.asp?link=57&klik=4>. Luettu 15.1.2015.

Pekkala, T. (toim.) 2005. Työ- ja yksilövalmennuksen perusteet. 3. painos. Helsinki: Valtakunnallinen työpajayhdistys ry.

Penttinen, A. & Mäntynen, J. 2009. Työhön perehdyttäminen ja opastus - ennakkoivaa työsuojelua. Työturvallisuuskeskus. Helsinki: Painojussit Oy.

Rautio, M. 2014. Tiimiesimies/yksilövalmentaja. TyönVuoksi ry. Haastattelu 28.4.2014.

Sosiaalihuoltolaki (710/1982)

Sosiaali- ja terveysministeriö 2015. Kuntouttava työtoiminta. http://www.stm.fi/sosiaali_ja_terveyspalvelut/kuntoutus/kuntouttava_tyotoiminta. Luettu 13.1.2015.

Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2014. Kuntouttava työtoiminta 2013 - Kuntakyselyn osaraportti. <https://www.thl.fi/fi/tilastot/tilastot-aiheittain/aikuisten-sosiaalipalvelut/tilastokysely-kuntiin/kuntouttava-tyotoiminta>. Luettu 27.4.2015.

Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2015. Kuntouttavan työtoiminnan käsikirja. <https://www.thl.fi/fi/web/kuntouttavan-tyotoiminnan-kasikirja>. Luettu 26.4.2014.

Toimia 2011. Sosiaalisen toimintakyvyn arviointi ja mittaaminen väestötutkimuksessa. <http://www.thl.fi/toimia/tietokanta/suositus/18/>. Luettu 28.1.2015.

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2009. Laadullinen tutkimus ja sisältöanalyysi. Helsinki: Tammi.

TyönVuoksi ry 2014. Kuntouttavan työtoiminnan ohjeistus.

Työterveyslaitos 2014. Mitä on työkyky?

http://www.ttl.fi/fi/tyohyvinvointi/tykytoiminta/mita_on_tyokyky/sivut/default.aspx. Luettu 28.4.2014.

Työturvallisuuslaki 738/2002.

Viskari, M. 2014. Toimitusjohtaja. TyönVuoksi ry. Haastattelu 28.10.2014.

Välimaa, A., Ylipaavalniemi, P., Pikkusaari, S. & Hassinen, M. 2012. Sosiaalisen työllistämisen toimiala - palveluilla tasa-arvoa työllisyyteen. Helsinki: Vates-säätiö.

Perehdytyskansion sisältö

1. Yleistä kuntouttavasta työtoiminnasta
2. Kuntouttavan työtoiminnan tarkoitus ja tavoitteet
3. Kuntouttavan työtoiminnan ohjeistus TyönVuoksi ry:ssä
4. Etuudet kuntouttavan työtoiminnan aikana
5. Osallistumisilmoituksen täyttäminen
6. Työmarkkinatuki-ilmoituksen täyttäminen
7. Työtoimintajakson arviointi
8. Tärkeitä yhteystietoja