

Teija Hietikko

Tervetuloa Kuntoutussäätiön maailmaan!

Perehdytyskansio työhyvinvoinnin tueksi

Metropolia Ammattikorkeakoulu

Sosiaali- ja terveysala (AMK)

Sosionomi

Opinnäytetyö

17.1.2019

Tekijä Otsikko	Teija Hietikko Tervetuloa Kuntoutussäätiön maailmaan! Perehdytyskansio työhyvinvoinnin tueksi
Sivumäärä Aika	21 sivua + 31 liitettä 17.1.2019
Tutkinto	Sosionomi AMK
Tutkinto-ohjelma	Sosiaali –ja terveysala
Ohjaajat	Lehtori, Ulla Saukkonen Lehtori, Kirsi Lautala
<p>Toiminnallisen opinnäytetyöni aiheena on perehdytyksen merkitys työhyvinvointiin ja lopputuotoksena on perehdytyskansio Kuntoutussäätiölle. Kansiolle oli suuri tarve ja kansion toteutus tapahtui yhteistyössä Kuntoutussäätiön henkilökunnan kanssa. Kansion sisältö on mietitty tarkkaan ja sen sisältö linkittyy vahvasti työhyvinvointiin.</p> <p>Tavoitteena perehdytyskansiolle oli tarpeellisen tiedon kokoaminen yhteen, graafinen ulkoasu sekä helppo päivitys ja muokkaus mahdollisuus. Kansio tulee käyttöön Kuntoutussäätiön työntekijöille ja se toimii apuna uuden työntekijän ja opiskelijan perehdyttämisessä sekä tärkeillä tiedoilla on helposti saatavilla oleva selkeä kokonaisuus kansiossa. Kansion sisältö koostuu Kuntoutussäätiön toiminnasta, tärkeistä henkilöistä ja heidän yhteystiedoistaan, sopimuksiin liittyvistä asioista, henkilöstön palveluista sekä Kuntoutussäätiön eri yksiköiden toiminnan kuvauksesta. Tarkoituksena on, että kansio toimii perehdyttäjän työkaluna läpi perehdytysjakson ja lisää sekä perehdyttäjän, että uuden työntekijän työhyvinvointia.</p>	
Avainsanat	perehdytys, perehdytyskansio, työhyvinvointi

Author Title	Teija Hietikko Tervetuloa Kuntoutussäätiön maailmaan! Perehdytyskansio työhyvinvoinnin tueksi
Number of Pages Date	21 pages + 31 appendices 17 January 2019
Degree	Sosionomi AMK
Degree Programme	Sosiaali- ja terveysala
Instructors	Ulla Saukkonen, Lecturer Kirsi Lautala, Lecturer
<p>The theme of my functional thesis is how much induction means for well-being at work. At the end, I made introduction file to Kuntoutussäätiö. The foundation needs it a lot and I made it together with the personnel from there.</p> <p>Everything that is inside the file based on strongly to well-being at work. The goals for this introductory file was to compile necessary information together ,create a graphical outfit and provide an easy chance to update and edit it again. The workers of Kuntoutussäätiö are going to use it and it will help them to induct new workers or students. It is easy to find all important information only by looking at this file.</p> <p>The file is about working at Kuntoutussäätiö and important workers and specific details on how to contact them. You can also find aspects about contract and services of personnel and also a description of work from different units.</p> <p>The meaning of this file is to function as a tool during the induction time and add also give instructions and well-being at work for the new employees.</p>	
Keywords	introduction, introduction file, work welfare, work well-being

Sisällys

1	Johdanto	1
2	Kuntoutussäätiö	1
2.1	Toiminnan kuvaus	2
3	Perehdyttäminen	4
3.1	Perehdyttämisen lainsäädännöt	5
3.2	Tavoitteet perehdyttämiselle	7
4	Perehdyttämisen merkitys työhyvinvoinnille	7
4.1	Laiminlyöty perehdyttäminen	8
4.2	Työhyvinvoinnin lisääntyminen	9
5	Perehdytyskansion tekoprosessi	10
5.1	Suunnitelmallinen perehdyttäminen	11
5.2	Kuntoutussäätiö organisaationa	12
5.3	Avainhenkilöt ja yksiköt	13
5.4	Sopimusasiat	13
5.5	Henkilöstön palvelut	13
5.6	Yksiköiden toiminta	14
6	Arviointi	14
7	Pohdinta	16
	Lähteet	17
	Liitteet	
	Liite 1. Perehdytyskansio	

1 Johdanto

Tässä toiminnallisessa opinnäytetyössäni toteutan työelämäyhteistyökumppanilleni Kuntoutussäätiölle perehdytyskansion siellä työskentelevän henkilökunnan käyttöön. Valitsin aiheen aidosta kiinnostuksesta Kuntoutussäätiön toimintaan, perehdyttämiseen sekä työhyvinvointiin. Myös kuntoutussäätiön akuutti tarve perehdytyskansiolle teki aiheen valinnasta helpon.

Opinnäytetyöni sisältää Kuntoutussäätiön toimintamalleja, tietoa siellä työskentelevästä henkilökunnasta sekä teoriaa perehdytyksen näkökulmasta työhyvinvointiin pohjaten. Aihe on yhteiskunnallisesti ajankohtainen koska esimerkiksi moniammatillisuus on nykyään isossa roolissa sosiaali- ja terveysalalla ja henkilöstön perehdyttäminen on haastavampaa henkilöstön vaihtuvuuden ja moninaisuuden vuoksi.

Työntekijät, työpaikka ja asiakas hyötyvät henkilöstön hyvästä ammattitaidosta. Omien taitojen osoittaminen työssä sekä osaaminen ja oppiminen ovat hyvin tärkeitä työntekijöiden hyvinvoinnille. Perehdyttäminen helpottaa uuden työntekijän ja harjoittelijan työpaikkaan ja työtehtäviin oppimista, joka lisää palvelun laatua ja työn sujuvuutta. Kun työntekijä kokee hallitsevansa työn vaatimukset ja työtehtävät, työn psyykkinen kuormitus ja tapaturmariskit vähenevät. (Työturvallisuuskeskus 2009.) Opinnäytetyössäni olen etsinyt tietoperustaa työhyvinvoinnin merkityksestä työskentelyyn.

Itse perehdytyskansion työstäminen on hieno tilaisuus päästä tutustumaan ja hahmottamaan Kuntoutussäätiön yksikön toimintaa ja koostaa tiedonkeruun avulla hajanainen tieto yhdeksi selkeäksi kokonaisuudeksi perehdytyskansion muodossa.

2 Kuntoutussäätiö

Kuntoutussäätiö on voittoa tavoittelematon, valtakunnallinen, riippumaton kuntoutuksen asiantuntija ja kehittäjä. Toimitilat ovat Länsi-Helsingissä Malminkartanossa. Kuntoutussäätiö on yleishyödyllinen yhteisö ja avustuksensa Kuntoutussäätiö saa Veikkaukselta ja STEA:lta. Kumppanit ja asiakasryhmät ovat suuri joukko erilaisia organisaatioita. Yhteinen tavoite on paras mahdollinen kuntoutus asiakkaille. Kuntoutussäätiön toiminta on

asiakkaan työ- ja toimintakykyä edistävää ja elämänlaatua lisäävää. Kuntoutussäätiöllä työskentelee noin 60 henkilöä. Heillä on useita eri tehtävänimikkeitä, tiiminvetäjä, palvelupäällikkö, kehitysjohtaja, työpajaohjaaja, palvelumuotoilija, tutkimuksen ja kehittämisen ammattilainen. Koulutukseltaan he ovat sosionomeja, kuntoutuksen ohjaajia, fysioterapeutteja, psykologeja sekä tutkimus- ja kehittämispuolella on laaja-alaisesti eri akateemisen koulutuksen käyneitä asiantuntijoita. (Kuntoutussäätiö, 2018.)

Suurin tavoite Kuntoutussäätiöllä on kehittää uusia toimintamalleja eri väestöryhmien tarpeisiin sekä tutkia ja arvioida nykyisten käytäntöjen tehokkuutta ja kuntoutusjärjestelmän toimivuutta. Tavoitteena on myös välittää eri tahoille kuten asiantuntijoille ja suurelle aktiiviselle yleisölle kuntoutusalan tietotaitoa, sekä järjestää kuntoutuksen täydennyskoulutusta. Myös kustannustehokkaiden kuntoutuspalvelujen kehittäminen tukemaan kuntoutujia toimimaan itsenäisinä ja tasa-arvoisina yhteiskunnan jäseninä sekä parantaa ja lisätä kuntoutujien työ- ja toimintakykyä. (Kuntoutussäätiö, 2017.)

2.1 Toiminnankuvaus

Kuntoutussäätiön visiona on myös olla kuntoutusjärjestelmän konkreettinen uudistaja sekä tuottaa uudistumisen välineitä koko Suomelle. Toimintaan kytkeytyvät erilaiset käytäntöä palvelevat tutkimukset, vaikuttavuuden mittarit ja toimintakonseptit, joilla suomalainen kuntoutusjärjestelmä uudistuu. Osaamisalueita ovat työkyky, työssä selviytyminen, paras toimintakyky sekä terveys ja vahvistuva kansalaisyhteiskunta. Toimintakäytäntöjä kehittämällä yritetään perustaa vahvaa perustusta kuntoutukseen, rakenteita uudistamalla ja ylittämällä sekä toimintakykyä edistämällä saadaan myös paljon aikaan. (Kuntoutussäätiö, 2017.)

Sidosryhmien keskeiset tarpeet Kuntoutussäätiössä ovat ihmisten pitäminen työkykyisinä pidempään kuin ennen sekä todellisten ratkaisujen löytäminen työpaikoille. Erityisryhmien kuten pitkäaikaissairaiden, vajaakuntoisten ja työttömien kuntouttaminen takaisin työelämään ja kuntoutustiedon soveltaminen käytäntöön ovat tärkeitä tekijöitä myös. Kuntoutussäätiön tärkein tehtävä kuitenkin on eri asiakasryhmien toimintakyvyn ja tarpeista lähtevä työssäjaksamisen tukeminen. Vaikuttavuustavoitteita ovat myös tärkeät työkyvyn ja hyvinvoinnin tukeminen ja edistäminen, sosiaalisen osallisuuden edistys ja syrjäytymisen ehkäisy, toimintakykyä ylläpitävä ja eri sairausryhmille osoitetun kuntoutuksen kehittäminen, kuntoutuksen kohentamisen ja vaikuttavuuden arviointi. (Kuntoutussäätiö, 2017.)

Kuntoutussäätiön kuntouttavassa työtoiminnassa työskentelee useita sosio-
nomeja, jotka työskentelevät tiiminvetäjä nimikkeellä. Kuntoutussäätiöllä toimii ravintola- ja elämispaja, jossa rakennetaan ruoan ja elämysten ympärille paljon mielenkiintoisia työtehtäviä sekä mahdollisuuksia ohjautua työhön ja koulutukseen. Toiminnan yhteydessä toimii Suomen ensimmäinen suomalainen teehuone sekä kevästä syksyyn citykanala. Sen lisäksi Fillaripaja KuntoPyörä, jossa vanhoista pyöristä tehdään toimivia pyöriä, jotka lahjoitetaan asiakkaiden valitsemiin kohteisiin. Tutkimus- ja digipajalla tehdään kiinnostavia digiprojekteja esimerkiksi valokuvaamalla ja videoimalla. Työpaja tarjoaa jatkopolkua myös eteenpäin riippuen asiakkaan kiinnostuksesta ja kyvyistä. Taiteesta kiinnostuneille löytyy taidepaja, jossa on mahdollista tehdä erilaisia koruja, käsitöitä ja verhoilua. Kiinteistö- ja viherpajalla sen sijaan rakennetaan arvoa luovia ympäristöjä ja rikastetaan kiinteistöhuollon tehtäviä. Lisäksi löytyy kokoonpano- ja pakkaustöitä eri tahoilta. (Kuntoutussäätiö, 2018.)

Asiakkaat saavat mahdollisuuden valita erilaisista vaihtoehdoista omien tavoitteidensa ja omien yksilöllisten tarpeiden toteutumista parhaiten tukevan kokonaisuuden. He voivat myös toimia yhdessä toisten asiakkaiden ja työntekijöiden kanssa rakentaen uusia ja omien tavoitteiden toteutumista tukevia toiminnan muotoja. Kuntoutussäätiön pääperiaate on tuottaa oikea-aikaisia ja asiakaslähtöisiä kuntoutuspalveluja, jotka parantavat työ-, opiskelu- ja toimintakykyä. Palvelut perustuvat tarkasti määriteltäviin periaatteisiin ja laatuvaatimuksiin. Suunnittelusta ja toteutuksesta vastaavat alan kokeneet asiantuntijat. (Kuntoutussäätiö, 2018.)

Kuntoutus on tukea, sitoutumista ja yhteistyötä. Sillä parannetaan kuntoutujan kokonaisvaltaista fyysistä, psyykkistä ja sosiaalista toimintakykyä. Kuntoutuksella tuetaan ihmisten itsenäistä selviytymistä ja hyvinvointia sekä arkielämässä että elämänkaaren eri siirtymävaiheissa. Tavoitteena on myös edistää jokaisen yksilön osallistumismahdollisuuksia, opiskelukykyä ja työllistymistä. Kuntoutus on suunnitelmallista ja monialaista toimintaa, jonka tavoitteena on auttaa ja motivoida kuntoutujaa toteuttamaan elämänprojektejaan ja ylläpitämään elämänhallintaansa tilanteissa, joissa hänen mahdollisuutensa sosiaaliseen selviytymiseen ja integraatioon ovat (sairauden tai vamman tai muiden syiden vuoksi) uhattuina tai heikentyneet. (Kuntoutusportti, 2018.)

Kuntoutussäätiön perustoimintoja ovat tutkimus- ja kehittämistoiminta, arviointi ja koulutus, viestintä ja tiedolla vaikuttaminen. Kehittämistoiminnassa työskentelee

useita työntekijöitä, useilla erilaisilla yliopistoasteisilla tutkinnoilla. Tutkimus- ja kehittämistoimintaa johtaa Käytäntölähtöinen tutkimus ja kokeilut -yksikkö. Tavoitteena on tuottaa tietoa ja käytäntöjä, joilla voidaan auttaa ihmisiä parantamaan toimintakykyään ja hyvinvointiaan, edistää työllistymistä ja valtaistumista, ehkäistä syrjäytymistä ja kehittää selviytymistä tukevia toimintaympäristöjä. Viestintä ja tiedolla vaikuttaminen -yksikön tehtävinä ovat säätiön tunnettavuuden lisääminen ja strateginen viestintä. (Kuntoutussäätiö, 2018.)

Kuntoutussäätiön tutkimukset tukevat kuntoutuksen ja sen lähialojen kehittämistä niin yksilön, palveluorganisaatioiden kuin yhteiskunnallisen päätöksenteon tasoilla. Kuntoutussäätiö tekee monenlaista yhteistyötä tutkimuslaitosten, yliopistojen, julkisten ja yksityisten organisaatioiden ja järjestöjen kanssa. Tärkeimpiä erilaisia osaamisalueita ovat kestävä työkyky, paras toimintakyky ja terveys sekä vahvistuva yhteiskunta. (Kuntoutussäätiö, 2018.)

Kuntoutussäätiön suuri tavoite on profiloitua merkittäväksi ja kuntoutusta eteenpäin vieväksi kuntoutusalan tutkimuskeskukseksi Euroopassa sekä lisätä tutkimustiedon yhteiskunnallista vaikuttavuutta kehittämällä tutkimusviestintää ja tiedolla vaikuttamisen tapoja. (Kuntoutussäätiö, 2018.)

Koulutuksen ja vaikuttavan arvioinnin tiimi on Kuntoutussäätiössä toimiva hyvinvoinnin, kuntoutuksen, terveyden ja työelämän asiantuntija ja kehittäjä. Vuosittain järjestetään Valtakunnalliset kuntoutuspäivät. Yhteistyössä muiden tahojen kanssa järjestetään myös pidempää kuntoutusalan täydennyskoulutusta. Lisäksi järjestetään yksittäisiä räätälöityjä koulutustilaisuuksia tai koulutuskokonaisuuksia tilaajien toivomusten mukaan. (Kuntoutussäätiö, 2018)

3 Perehdyttäminen

Perehdyttämisellä tarkoitetaan kaikkia niitä toimenpiteitä, joiden avulla uusi työntekijä oppii tuntemaan työpaikkansa, sen tavat, ihmiset ja työhönsä liittyvät odotukset. Perehdytys on erittäin tärkeää, että uusi työntekijä kykenee selviytymään työssään parhaalla mahdollisella tavalla ja oppii tuntemaan työpaikan sääntöjä ja selviytymään uudessa ympäristössään työpaikallaan. Perehdytys vaikuttaa vahvasti

työhyvinvointiin niin kyseisellä hetkellä kuin myöhemminkin tulevaisuudessa. Mitä perusteellisempi perehdytys, sitä onnistuneempi on uuden työntekijän sopeutuminen uuteen työpaikkaansa. Tämän takia perehdyttämiseen kannattaa suhtautua huolella ja antaen perehdytykselle aikaa ja mahdollisuuksia niin paljon kuin mahdollista, jotta perehdytys onnistuu ja lopputulos on mahdollisimman hyvä. Perehdyttämiseen kuuluu tutustuttaminen työpaikkaan, organisaation tavat ja toiminta-ajatus, työyhteisön, henkilökunnan sekä sidosryhmien esittely, työympäristön tilojen, laitteiden, tehtävän, välineiden sekä sääntöjen tiedottaminen uudelle työntekijälle. (Lahden ammattikorkeakoulu, 2007, 6-7.)

Perehdyttäminen on suunnitelmallisesti etenevä työnopastajan tai kokeneen työntekijän ohjaama koulutus- ja harjoitusjakso, jonka päätyttyä opastettava hallitsee työssä tarvittavat tiedot ja taidot esimerkiksi yksittäisistä työvaiheista, työkokonaisuuksista, yhteyksistä muuhun tuotantoprosessiin, työn riskitekijöistä ja toiminnasta häiriötilanteissa sekä työn laatuvaatimuksista. (Kuntoutussäätiö, 2018)

Hyvä perehdyttäminen käsittää erilaiset käytännön toimet jotka helpottavat työssä aloittamista ja tulokkaan osaamisen kehittämisen ja varsinaisen opastuksen työtehtävään, työympäristöön ja koko organisaatioon. Onnistuneessa perehdyttämisessä otetaan huomioon tulokkaan osaaminen sekä pyritään hyödyntämään sitä mahdollisimman paljon jo perehdyttämisen aikana. (Kupias & Peltola 2009, 19.) Hyvän perehdytyksen avulla uusi työntekijä tuntee pääsevänsä nopeasti osaksi työyhteisöä. (TTL, 2018.)

Itse rekrytointi voidaan hoitaa nopeasti ja tehokkaasti, mutta erityisen suuri panostus tarvitaan työsuhteen alkaessa, kun työntekijä muodostaa mielikuvansa yrityksestä. Optimaalisessa tilanteessa perehdyttäminen voidaan aloittaa jo työhaastattelussa kertomalla yrityksen arvoista ja strategiasta. Myöhemmin perehdytys ja työhönopastus antavat työntekijälle kuvan yrityksen toimintatavoista ja työyhteisön arvoista. (Hyppänen, n.d.)

3.1 Perehdyttämisen lainsäädännöt

Perehdyttämiseen ja kouluttamiseen liittyvät vaatimukset kuuluvat työnantajaa velvoittaviin säädöksiin. Perehdyttämistä käsittelevät erityisesti työsopimuslaki, työturvallisuuslaki ja laki yhteistoiminnasta yrityksissä. Työsopimuslain mukaan työnantajan on huolehdittava siitä, että työntekijä voi suoriutua työstään myös työpaikan toimintaa, tehtävää työtä tai työmenetelmiä muuttaessa tai kehittäessä. Yleisvelvoite koskee muitakin kuin uusia työntekijöitä. Työnantajan on työturvallisuuslain mukaan huolehdittava, että työnteko on turvallista, eikä työntekijän terveys vaarannu. Perehdyttäminen parantaa työturvallisuutta ja hyvin toteutettu perehdyttäminen auttaa oppimaan tehtävät paremmin ja vähentämään vaaratilanteita. Työteho ja työnlaatu paranevat kun työntekijä tietää tehtävänsä ja vastuunsa. (Työsuojelu, 2018.)

Työntekijää on opastettava ja hänelle on annettava riittävät tiedot työpaikan haitta- ja vaaratekijöistä. Laki yhteistoiminnasta yrityksissä (YT-laki) määrää neuvottelemaan, kun tapahtumassa on henkilöstön asemaan vaikuttavia muutoksia, hankintoja tai järjestelyjä. Erityisesti on mainittu työpaikkaan ja yritykseen liittyvät perehdyttämisen järjestelyt. Perehdyttäminen ja työnopastus ovat parhainta ennakoivaa turvallisuustoimintaa. Puutteet työnopastuksessa ovat yleisiä työtapaturman syitä. Työturvallisuuslaki velvoittaa työnantajan perehdyttämään työntekijän työhön ja työolosuhteisiin sekä työvälineiden oikeaan käyttöön ja turvallisiin työtapoihin. (Työsuojelu, 2018.)

Perehdytykseen liittyvän lain tarkoituksena on parantaa työympäristöä ja työolosuhteita työntekijöiden työkyvyn turvaamiseksi ja ylläpitämiseksi sekä ennalta ehkäistä ja torjua työtapaturmia, ammattitauteja ja muita työstä ja työympäristöstä johtuvia työntekijöiden fyysisen ja henkisen terveyden, jäljempänä terveyshaittoja. (Finlex, 2002.)

Työsopimuslain mukaan työnantajan on huolehdittava siitä, että työntekijä voi suoriutua työstään myös työpaikan toimintaa, tehtävää työtä tai työmenetelmiä muuttaessa tai kehittäessä. Yleisvelvoite koskee muitakin kuin uusia työntekijöitä. Työnantajan on työturvallisuuslain mukaan huolehdittava, että työnteko on turvallista, eikä työntekijän terveys vaarannu. Perehdyttäminen parantaa työturvallisuutta ja hyvin toteutettu perehdyttäminen auttaa oppimaan tehtävät paremmin ja vähentämään vaaratilanteita. Työteho ja työnlaatu paranevat kun työntekijä tietää tehtävänsä ja vastuunsa. (Työsuojelu, 2018.)

Työn tekeminen on lailla suojattua ja valvottua toimintaa. Perehdyttämiselle on työlainsäädännössä annettu paljon painoa. Luotettavalla ja lainmukaisella toiminnalla on positiivinen vaikutus kilpailukykyyn, työhyvinvointiin ja menestymiseen. (Kupias, Peltola, 2009, 20–24.)

3.2 Tavoitteet perehdyttämiselle

Perehdyttämisellä on monia tavoitteita, kuten epävarmuuden poistaminen uudelta työntekijältä ja oppimisajan lyhentäminen sekä yleisten virheiden vähentäminen työ- ympäristössä. Lisäksi tärkeitä tavoitteita ovat myös luoda uudelle työntekijälle myönteinen asenne työtä ja työyhteisöä kohtaan ja auttaa henkilöä pääsemään vaivattomammin osaksi omaa työyhteisöään ja työpanostaan sekä huomaamaan olevansa tärkeä osa koko organisaation toimintaa. Perehdyttämisellä pyritään helpottamaan uutta työntekijää saamaan kiinni uusista työtehtävistään sekä luomaan näin ollen hyvä yhteistyö pohja esimiehen, työyhteisön ja työntekijän välille. Tärkeää on antaa selkeä kokonaiskuva työtehtävistä, yrityksestä ja sen taustalla olevasta organisaatiosta. (Elovainio 1992 8-9.)

Tavoitteet Kuntoutussäätiön perehdytyskansiolle ja perehdyttämiselle on, että se auttaa perustiedon antamista uudelle työntekijälle, minkä perusteella hän voi muodostaa kuvan organisaation toiminnasta, tavoitteista, odotuksista, henkilöstöstä ja työtovereista, tuotteista ja asiakkaista, toimintaedellytyksistä. Työpaikalla pitäisi olla perehdyttämissuunnitelma ja -aineisto. Hyvä perehdyttäminen edellyttää avointa keskustelua työyhteisössä ja perehdyttämissuunnitelmien jatkuvaa kehittämistä. Perehdytys on prosessi, jota tarvitaan aina työtehtävien ja työmenetelmien muuttuessa. (TTL, 2018.)

Uuden työntekijän perehdyttämisen tavoitteita Kuntoutussäätiössä ovat asennoituminen työsuhteen alusta saakka myönteisesti yritykseen, työhön ja henkilöstöön, aito turvallisuuden ja viihtyvyyden tunne ja positiivinen asennoituminen uutta työyhteisöä kohtaan, luontevat ja asialliset suhteet esimiehiin ja työtovereihin, tuotetuntemuksen, asiakaspalvelun ja sisäisen asiakkuuden oppiminen. (Kuntoutussäätiö, 2018.)

4 Perehdyttämisen merkitys työhyvinvoinnille

Työhyvinvointi tarkoittaa turvallista, terveellistä ja tuottavaa työtä, jota ammattitaitoiset työntekijät ja työyhteisöt tekevät hyvin johdetussa organisaatiossa. Työntekijät ja työyhteisöt kokevat työnsä mielekkääksi ja palkitsevaksi, ja heidän mielestään työ tukee heidän elämänhallintaansa. (TTL, 2018.)

Hyvinvoiva työilmapiiri kuvaa jokaisen yksilön henkilökohtaista vireystilaa ja sitä kautta koko työyhteisön tilaa. Yksilöt muodostavat yrityksen, ja jokaisen yksilön hyvinvointiin työyhteisössä voidaan vaikuttaa hyvinvointitekkijöiden avulla (Ojala & Ahonen, 2005).

Kun ihminen tulee valituksi työtehtävään, alkaa sen jälkeen varsinainen perehdytys. Perehdyttäminen antaa työntekijälle valmiudet työskennellä työyhteisössä ja työtehtävissään oikealla ja turvallisella tavalla. (TTK, 2018.) Yhdestä vaiheesta on aikaisemmin käytetty nimitystä sosiaalistaminen, uuden tulijan opettaminen talon tavoille ja sitouttaminen. Perinteinen perehdytys on ollut aiemmin luonteeltaan varsin teknistä. Siinä kerrotaan, missä mikin sijaitsee, kuka kukin on, miten toimitaan tietojärjestelmien kanssa, keneltä voi pyytää tai kysyä mitään, millaista on päivittäinen ajankäyttö, raportointi ja niin edelleen. Se kaikki on tietenkin tärkeää mutta ei riittävää. Käsitys perehdytyksestä on muuttumassa. Enää ihanteena ei pidetä detaljitiedon kertaluonteista vyörytystä vaan perehdytys nähdään osana koko työyhteisön viestintää.

Uuden työntekijän saapuessa ensimmäiseen työpäivään esimiehen sekä lähipehdyttäjän olisi hyvä keskustella uuden työntekijän kanssa siitä mistä hän tulee, millaiset hänen taustansa ovat sekä mitä hän jo osaa. Näin perehdyttäjä saa arvokasta tietoa, mihin hänen kannattaa perehdytyksessä panostaa. Kun perehdytysjakso on lopussa, henkilökunta on jo tietoinen mitä uusi työntekijä osaa ja missä hän mahdollisesti tarvitsee tukea muilta työntekijöiltä. (Juholin 2008, 233 – 244.)

4.1 Laiminlyöty perehdyttäminen

Työturvallisuuden ja työhyvinvoinnin ylläpitäminen ja parantaminen työpaikalla ovat työnantajan ja työntekijöiden yhteistyötä. (TTL, 2018.)

Huonosti toteutettu perehdyttäminen heikentää oppimaan työtehtävät ja lisää hitautta niitä opetellessa. Virheet, tapaturmat ja onnettomuudet lisääntyvät. Huono perehdyttäminen myös lisää työntekijän stressiä ja estää häntä pääsemään osaksi työyhteisöä. Puutteet työnopastuksessa ovat yleisiä työtapaturman syitä. (TTK, 2018.)

Myös työn laatu heikkenee, kun työntekijä ei tiedä tehtäviään ja vastuutansa. Perehdyttäminen antaa työntekijälle valmiudet työskennellä työyhteisössä ja työtehtävissään oikealla ja turvallisella tavalla. (Työsuojelu, 2018.)

Hyvä perehdyttäminen edellyttää avointa keskustelua työyhteisössä ja perehdyttämissuunnitelmien jatkuvaa kehittämistä. Yhteistyön merkitys on suuri. (TTL, 2018.) Työhön perehdytys on työnantajan tehtävä ja vastuulla. (Työhönperehdytys, 2018).

4.2 Työhyvinvoinnin lisääntyminen

Työhyvinvointi on käsitteenä erittäin laaja ja sitä voidaan määritellä monella eri tavalla. Työhyvinvointi on kokonaisuus, jonka avulla työyhteisö ja organisaatio onnistuvat perustehtävässään eli tehdystä työstä syntyy selkeitä tuloksia yritykselle. Työhyvinvoinnin keskeinen osa ja lähtökohta ovat työkyky, koska työkyky kuvastaa työssä onnistumista, voimavaroja ja työn vaativuutta. Työhyvinvointi pitäisi olla jokaisessa yrityksessä prioriteettillisella, koska ilman työhyvinvointia työntekijät eivät tuota tulosta yritykselle. Työhyvinvointia pitäisi pystyä kehittämään, koska silloin työssä jaksaminen paranee, työpaikalla on vähemmän sairauspoissaoloja ja työntekijöiden työura voi pidentyä. (Työturvallisuuskeskus 2011, 2.) Tutkimusten mukaan työhyvinvoinnilla on merkittävä myönteinen yhteys yritysten tulospäättelimiin kuten tuottavuuteen, voittoon, asiakastyytyväisyyteen, työntekijöiden vähäisempään vaihtuvuuteen, sairauspoissaoloihin ja tapaturmiin. Työhyvinvointi on monen eri tekijän summa. Se kohdistuu esimerkiksi henkilöstöön, työympäristöön, työyhteisöön, työprosesseihin tai johtamiseen. (TTL, 2018.)

Työhön perehdyttämisellä katsotaan olevan yhteys työntekijän oppimiseen, motivaatioon, viihtymiseen työpaikalla sekä yleiseen hyvinvointiin ja työyhteisöön sopeutumiseen. Tulee muistaa, että huolellinen perehdyttäminen on perehdytettävän sekä ennen kaikkea koko työyhteisön etu. Vaikka perehdytyksestä on aina hyötyä organisaatiolle, täytyy myös muistaa perehdytyksen merkitys uuden työntekijän

näkökulmasta. Työntekijän hyvinvoinnin kannalta Penttisen ja Mäntysen (2009, 3) mukaan oppiminen, osaaminen ja omien taitojen osoittaminen työssä ovat erittäin tärkeitä. (Penttinen, 2009.)

Työhyvinvointi näkyy työntekijässä työnä ja –imuna ja organisaatiossa voimavarana. Tämän tekee mahdolliseksi se että hyvinvoivat työntekijät tekevät hyvän tuloksen ja hyvä ilmapiiri tekee mahdolliseksi luovuuden ja houkuttelee osaavia työntekijöitä. Ja tällainen työyhteisö kestää myös tilapäiset vastoinkäymiset. (Manka 2011, 73.) Työhyvinvointiin panostaminen lisää tuottavuutta ja pidentää työuria, kun työntekijät jaksavat työssä pidempään. Työhyvinvoinnin johtamisella lisätään työntekijöiden työkykyä ja tuodaan yritykselle hyötyä, kun sairauspoissaolot vähenevät. Työhyvinvointi vaikuttaa suoraan työntekijän motivaatioon ja suorituskykyyn. (Virtanen & Sinokki 2014, 30–31). Työntekijällä itsellään on myös tapoja vaikuttaa omaan työhyvinvointiinsa. On esimerkiksi järkevää tiedostaa oma suhtautuminen kokemuksiinsa vaatimuksiin. Kuten yhteiskunnallisesti merkittävät normit ja työn rasituksesta palautuminen. (Suomen mielenterveysseura, n.d.)

Hyvinvointitehtäviä ovat hyvät johtamiskäytännöt, laadukas perehdyttäminen, työyhteisöjen toimivuus, töiden organisointi, henkilöstön osaaminen ja voimavarat, työympäristö ja työturvallisuus, hyvät kumppanuudet, verkostot ja yhteistyö sekä työterveyshuolto strategisena kumppanina. (TTL, nd.)

5 Perehdytyskansion tekoprosessi

Perehdytyskansion tehtävänä on toimia apuvälineenä uuden työntekijän perehdyttämisessä uuteen työpaikkaansa ja työnkuvaansa. Tarkoituksena on tukea mielen painamista ja asioiden muistamista. Ensimmäisenä työpäivänä tulokkaalle kerrotaan usein paljon uutta asiaa. Perehdytyskansio tai muut apumateriaalit ovat kuitenkin vain yksi osa laadukasta perehdytystä eikä koskaan voi täysin korvata vuorovaikutteista työhön opastusta. Kansio tukee perehdytystä antamalla sekä työhön perehdyttäjälle, että perehdytettävälle rungon ja tietolähteen perehdytyksessä huomioon otettavista seikoista. Toiseksi kansio auttaa yhtenäistämään työyhteisön työtapoja. Kansion voi ajatella myös tietopankiksi, josta voi tarkistaa unohtamansa asian. (Kangas, 2000.) Jokaisella työpaikalla pitäisi olla ajantasainen perehdyttämissuunnitelma ja -aineisto, josta näkyisi miten toimia eri tilanteissa

kuten vaaratilanteet, vikatilanteet, laitteiden käytöt sekä työpaikan pelisäännöt miten toimia. (Työsuojelu, 2018.)

Perehdyttämisen ja työnopastuksen tueksi on hyvä olla kirjallinen suunnitelma, jolla seurataan opastuksen etenemistä. (TTK, 2018). Perehdytyskansion työstäminen lähti käyntiin vierailullani Kuntoutussäätiöllä ja tutustumalla muutamiin sosiaalialan asiantuntijoihin jotka työskentelevät siellä. Kävimme yhdessä läpi perehdytyskansion tavoitteita ja toivomuksia.

Päädyin tekemään sähköisen perehdytyskansion, joka on myös tulostettavissa tarvittaessa. Sähköinen kansio on vähemmän luontoa kuormittava sekä on taloudellisesti edullisempi vaihtoehto. Halusin, että kansio tulee olemaan visuaalisesti miellyttävä, helppo lukuinen ja helposti päivitettävissä. Tavoitteena oli luoda ”elävä” kansio johon voi tarvittaessa lisätä asioita ja kasvattaa tietoa. Tein kansion valkoiseen pohjaan, jotta perehdytyskansion tulostaminen olisi taloudellisempaa.

Perehdytyskansion toteuttamisen aloitin kokoamalla kaikki Kuntoutussäätiöltä keräämäni materiaalin. Materiaalit keräsin haastattelemalla henkilökuntaa ja keräämällä internetistä tietoa. Kun tiedot perehdytyskansion sisällöstä oli kasassa, lähdin suunnittelemaan millainen lopullisesta kansiosta tulisi.

Päädyin tekemään kansion perinteiseen powerpoint pohjaan koska suurin osa ammattilaisista osaa sitä käyttää ja päivittää. Halusin myös paljon kuvia kuvaamaan kansion teemoja ja sisältöä.. Kuvia lisäsin Canvan ja Papunetin ilmaisista kuvapankeista. Loin myös värikoodit kuvaamaan aihealueita otsikoiden mukaisesti sivumerkintöjen lisäksi.

5.1 Suunnitelmallinen perehdyttäminen

On tärkeää huolehtia, että työpaikalla riittävästi aikaa ja resursseja perehdyttämiseen. On henkilöstön yhteinen päätös, ketkä osallistuvat perehdyttämiseen. Organisaation on mahdollista järjestää myös hyvinvointia edistävää toimintaa, esimerkiksi kehityskeskusteluja henkilöstölleen, jotta jokainen voisi saada oman äänensä kuuluviin ja olla vaikuttamassa työpaikan käytäntöihin ja toimintaan sekä perehdytyksen malliin. (Suomen mielenterveysseura, n.d.)

Perehdyttäjän tehtävänä on huolehtia, että perehdytysmateriaalit ovat ajan tasalla. Tiedottaminen työyhteisölle riittävän ajoissa uudesta työntekijästä, tekee uuden työntekijän tulosta mielekkäämmän. (TTL, 2018.)

5.2 Kuntoutussäätiö organisaationa

Perehdytyskansio alkaa tiivistetyllä tiedolla Kuntoutussäätiön toiminnasta. Siinä avataan ja käydään läpi Kuntoutussäätiön tavoitteet, vaikuttavuus tavoitteet, historia, arvot, misio sekä visio.

Perehdyttäminen on johtamista, ja sen tavoitteena on edistää organisaation strategian ja päämäärien toteutuminen. Se toteutuu auttamalla uutta henkilöä sisäistämään organisaation strategian ja päämäärät. Perehdyttämisen avulla saadaan uudet työntekijät tuntemaan oman paikkansa liiketoimintastrategiassa. (Kjelin & Kuusisto 2003, 49; Valvisto 2005, 51.)

On hyvä, että uusi työntekijä on tietoinen työpaikan toimintatavoista ja niiden alkuperästä sekä siitä mihin ne pohjautuvat (Penttinen, 2009). Työhön tulija tarkkailee organisaatiota ja sen tunnusmerkkejä. Hän vertailee omia arvojaan organisaation vastaaviin ja miettii voisiko työskennellä organisaatiossa. Organisaation arvot ovat muodostuneet historiasta käsin ja historian tunteminen antaakin uudelle työntekijälle hyvän lähtökohdan tutustua ja päästä sisälle organisaatioon (Kjelin & Kuusisto, 2003, 202).

Tämän päivän yritykset elävät jatkuvassa muutoksessa, mikä asettaa haasteita henkilöstön työhyvinvoinnille. Muutostilanteessa työntekijät saattavat tulla epätietoisiksi omista työtehtävistään, rooleistaan ja työnsä päämäärästä sekä tavoitteista. Koska työntekijät eivät tällöin tunnista omaa panostaan ja sen merkitystä yrityksen vision ja strategisten tavoitteiden saavuttamisessa, saattaa heidän olla vaikeata sitoutua työhönsä sekä yritykseen. Tästä seuraa työmotivaation lasku ja työssä jaksaminen on vaikeaa. (Österberg 2009, 158.) Kun uusi työntekijä tuntee heti alussa, että hänen perehdytykseensä on panostettu, sekä varattu riittävästi aikaa on todennäköisempää, että työntekijä jatkaa työssään, voi hyvin ja uskaltaa kysyä työyhteisön tukea tiukan paikan tullen. (Juholin 2008, 233 - 244.)

5.3 Avainhenkilöt ja yksiköt

Seuraavassa perehdytyskansion osiossa on avainhenkilöistä ja heidän yhteystiedoistaan, sekä eri yksiköistä ja niiden työtehtävistä. Perehdytyskansion tarkoituksena on toimia uudelle työntekijälle, opiskelijalle tai jo pidempään työskentelevälle työntekijälle myös muistin apuna eli tärkeiden henkilöiden sekä heidän yhteystietojensa yhteisenä ”tietopankkina” josta voi helposti tarkistaa tarpeelliset tiedot. Perehdytyskansion tästä osuudesta on poistettu yhteystiedot.

Perehdytysmateriaali tukee mieleen painamista ja muistamista. Materiaalin pitäisi olla selkeästi kirjoitettu ja ajan tasalla, se voi sisältää havainnollistavia kuvia. (Kangas, 2007.)

5.4 Sopimusasiat

Kolmannessa sisällössä kansiossa käydään läpi sopimusasioita. On tärkeää käydä läpi työsuhteasiat, kuten työaika, palkkaus, loma- ja poissaolokäytännöt sekä työsuhte- edut, työnaikainen ruokailu ja miten muu työn tauotus on järjestetty. Työntekijän oikeuksista ja velvollisuuksista sekä keskeisistä työntekijöitä ja työnantajaa koskevista laeista, on myös hyvä tuoda perehdyttämisessä ilmi. (TTL, 2018.)

Moni työmotivaatiota ja työn mielekkyyttä edesauttava asia liittyy pitkälti työsuhteeseen ja työnantaja-työntekijä suhteeseen liittyviin asioihin. Erityisesti työstä saatavan korvaus ja työn vaatimukset vaikuttavat työmotivaatioon. (TTL, 2018.)

5.5 Henkilöstön palvelut

Neljännessä sisällöstä löytyy henkilöstön palveluita. Näitä ovat työterveyshuolto, työhön- tulotarkastukset, työpaikkaruokailu, tilaukset, eläke, virkistys- ja TYHY-toiminta sekä Kuntoutussäätiön autonkäyttö ohjeet.

Työhyvinvointi on sekä työnantajan että työntekijän vastuulla. He ylläpitävät ja kehittävät työhyvinvointia yhdessä. Työhyvinvoinnin edistäminen työpaikalla tapahtuu aina johta- jien, esimiesten ja työntekijöiden yhteistyönä. Muita keskeisiä toimijoita ovat työsuojelu- henkilöstö ja luottamusmiehet. Työhyvinvoinnin ylläpitämisessä työpaikan tärkeä kump- pani on työterveyshuolto. (TTL, 2018.)

Työkykyä ylläpitävällä toiminnalla tarkoitetaan tyky-päiviä, jotka ovat työnantajan ja työterveyshuollon järjestämiä. Tyhy-päivien tarkoitus on virkistää työntekijöitä henkisesti ja fyysisesti, parantaa henkilökunnan yhteishenkeä, kehittää työntekijöiden terveydellistä ja ammatillista osaamista. Tyhy-päiviä voidaan myös toteuttaa erilaisissa kuntoutuskeskuksissa, jossa työntekijälle räätälöidään henkilökohtainen oman tarpeen mukaan tehty kuntoutusohjelma. Tyhytoiminnan on todettu ehkäisevän syrjäytymistä, tukevan työkyvyn säilymistä pidempään, ja samalla se tukee pitkässä juoksussa yrityksen kannattavuutta ja toimintakykyä. (Työterveyslaitos, 2011.)

5.6 Yksiköiden toiminta

Sosiaali- ja terveystalouden ammattilaiset kuvaavat moniammatillista yhteistyötä toimivan asiakaslähtöisyyden edellytyksenä. Moniammatillisuuden hyötyinä nähdään asiantuntijuuden jakaminen, päällekkäisen työn väheneminen ja työhyvinvoinnin lisääntyminen. Haasteina nähdään tiedon kulkuun liittyvät ongelmat, muutosvastarinta ja se, ettei toisten ammattilaisten osaamista tunnisteta. Toisten työhön tutustumisen, yhteisten koulutusten ja palaverien sekä työnohjauksen koetaan lisäävän moniammatillista yhteistyötä. (Ledere, 2014.)

Kuntoutussäätiöllä on organisaatiossaan erilaisia yksiköitä ja näin ollen myös monialaista henkilökuntaa. Halusin tuoda perehdytyskansiossa esille pienen tietopakettin eri yksiköiden toiminnasta jolloin kaikki työntekijät saivat tietoa toistensa työstä.

6 Arviointi

Valitsin toiminnallisen opinnäytetyön, koska olin aiemmin tehnyt monia tutkimuksellisia raportteja opinnoissa sekä työelämässä, toiminnallinen näkökulma oli minulle uusi. Kuntoutussäätiön toiminnan koin erittäin mielenkiintoisena ja heidän tarjoamat palvelut ovat myös tulevaisuuden työelämässä hyvä muistia. Tietoperustana perehdytys peilattuna

työhyvinvointiin, oli varsin merkittävä, mutta hieman haastava. Hankaluuksia tuotti saada järkevä kokonaisuus raporttiin, koska työhyvinvointi on käsitteenä hyvin laaja, perehdytyskansio taas itsessään on yksi osa työhyvinvointia. Perehdytyskansion lopputulokseen sekä toteutukseen olin erittäin tyytyväinen. Lähdin työstämään opinnäytetyötä väärässä järjestyksessä ja se hankaloitti opinnäytetyön etenemistä. Hain ensin teoriapohjaa ja sitten vasta työstin kansion. Koen, että päinvastaisessa järjestyksessä olisin saanut työstäni johdonmukaisemman, koska kansio olisi toiminut teoretiedon suunnannäyttäjänä. Opinnäytetyö on tehty enemmän itse kansion tieto materiaaliin panostaen kun itse raporttiin. Mikäli aikaresursseja olisi ollut enemmän, olisin panostanut enemmän myös kirjalliseen raportti osioon. Koen tehneeni Kuntoutussäätiölle kansion joka edesauttaa työhyvinvointia monella osa-alueella ja sainkin ansiosta hyvää palautetta työnantajalta.

Olin ehtinyt käydä Työyhteisön johtaminen ja kehittäminen kurssin ennen opinnäytetyön aloittamista. Koin, että kurssin teemoista oli hyötyä opinnäytetyössä koska kävimme kursseilla paljon läpi työhyvinvoinnin merkitystä sekä hyvää johtajuutta myös perehdyttämisen merkityksessä. Opinnäytetyö lisäsi ammatillista valmiuttani koska perehdyttäminen tulee olemaan osa sosionomin työkuva, minne ikinä työllistynkin. Työhyvinvointi on tärkeä osa työyhteisön jaksamista, sosionomi voi työskennellä myös esimiestehtävissä jolloin vastaa siitä, että työhyvinvointi otetaan vakavasti. Opin paljon uusia asioita eri laeista työsopimuslaki sekä työturvallisuuslaki, jotka velvoittavat työnantajaa tietynlaisiin toimiin mm. perehdyttämiseen. Lisäksi ymmärsin hyvän perehdyttämisen tuoman suuren lisäarvon, se todella lisää työhyvinvointia, työnlaatua, työssäjaksamista sekä ehkäisee vaaratilanteita.

Yhteistyö Kuntoutussäätiön kanssa oli antoisaa, yhteydenpito ja saamani tuki sujui ongelmitta. Pääsin esittelemään opinnäytetyöni pääkohtia sekä itse perehdytyskansion isolle yleisölle Kuntoutussäätiön henkilökunnan henkilöstöpalaverissa. Opinnäytetyötä ohjaavat opettajani antoivat hyviä vinkkejä työskentelyyn ja tukivat opinnäytetyöni valmistumista hyvin. Muilta opinnäytetyötä työstäviltä opiskelijoilta sain vertaistukea, kun opinnäytetyön tekeminen tuntui jumittavan. He myös antoivat hyviä ohjeita ja ideoita kirjoittamiseen. Ongelmia tuli erityisesti raportin kirjoittamisessa johdonmukaiseksi, asiaa helpotti toisen opiskelijan vinkit sekä opettajien selkeät ohjeet.

Kuntoutussäätiön palvelupäällikkö oli tyytyväinen perehdytyskansioon ja opinnäytetyöhöni. *"Kuntoutussäätiöllä nousi alkuvuodesta 2018 tarve uudelle, sähköisessä muo-*

dossa olevalle perehdytyskansiolle, jonka päivittäminen ja muokkaus olisi helppoa. Opiskelija Teija Hietikko toteutti perehdytyskansion opinnäytetyönään ja kansion materiaalin kokoamisessa Teija sai apua Kuntoutussäätiön HR:n sekä kuntoutuspalveluiden tiimiltä. Perehdytyskansiossa oli koottuna kattavasti Kuntoutussäätiön toimintaan liittyvä aiheellinen informaatio, listaus tärkeistä henkilöistä ja heidän yhteystiedoistaan, sopimuksiin liittyvistä asioista, henkilöstön palveluista sekä Kuntoutussäätiön eri yksiköiden toiminnan kuvauksesta. Kansio tulee olemaan Kuntoutussäätiön perehdytysohjelman yksi työvälineistä ja näin ollen helpottaa uuden työntekijän juurtumista uuteen työyhteisöön. Kansion päivittäminen onnistuu nyt helposti sähköisen muodon ansiosta.

31.8.2018 Palvelupäällikkö Ira Vahtero (Kuntoutussäätiön kuntoutuspalvelut)”

7 Pohdinta

Kuntoutussäätiöltä tuli ilmi tarve perehdytyskansiolle koska siellä on paljon tietoa, mutta niitä ei ole koostettu järkeväksi, selkeäksi kokonaisuudeksi. Perehdyttäminen on erittäin tärkeää ja tärkeys korostuu etenkin työyhteisössä, jossa työskentelee moniammatillista henkilökuntaa. Kyseessä on iso organisaatio jossa työskentelee paljon henkilökuntaa, jotka työskentelevät hyvin erilaisissa tehtävissä, toiset tiiviissä asiakastyössä, toiset itsenäisemmässä työssä. On hyvä, että perustiedot jotka koskevat kaikkia on perehdytyskansion avulla nähtävissä kaikille. Perehdytyskansion avulla on myös mahdollisuus perehtyä pääpiirteittäin toisen tehtävän kuvaan koska kansion lopussa on myös toiminta-kohtaiset kuvaukset eri yksiköistä. Epäilemättä perehdytys on yksi hyvä keino saada työntekijä viihtymään ja tutustumaan työpaikkaansa heti ensimetreiltä. Se, että perehdyttämiseen on panostettu, kertoo uudelle työntekijälle, että hän on tervetullut työyhteisöön.

Henkilöstön toiminnan kautta syntyvät kenties kaikkein merkittävimmät eettisen johtamisen vaikutukset organisaation menestykseen. Reilu ja johdonmukainen johtaminen ja perehdyttäminen kohentavat henkilöstön hyvinvointia, ja hyvinvoiva yksilö toimii tehokkaammin, on idearikas sekä halukas kehittämään työtään. Asiakkaalle hyvinvointi näkyy

palvelunhaluna ja laadukkaana työnä parantaen asiakastyytyvääisyyttä. Henkilöstön hyvinvointiin ja motivoituneisuuteen vaikuttaa myös se, miten eri henkilöstöryhmiä ja henkilöstön moninaisuutta arvostetaan. (Heiskanen & Salo 2007, 31 – 32.)

Perehdytyskansion luominen Kuntoutussäätiölle sisälsi jo itsessään aiheen valintana eettisen näkökulman. Perehdytyskansio toimii hyvänä työkaluna esimiestyössä sekä henkilöstön käytössä ja lisää työyhteisön hyvinvointia. Opinnäytetyöstäni olisi saanut eettisesti paremman, mikäli olisin seurannut Kuntoutussäätiön toimintaa pidempään paikalla, mutta tähän ei resurssien ja ajanpuutteen vuoksi ollut mahdollisuutta. Nyt koostettua tietoa on paljon mutta koen, että tieto on luotettavaa koska materiaalien sisältöön on vaikuttanut useita Kuntoutussäätiön henkilökunnan jäseniä. Myös kokemuspohjainen tieto on otettu perehdytyskansion tekemisessä huomioon Kuntoutussäätiöllä kolmannessa työharjoittelussa olevan opiskelijan palautteen avulla.

Sosiaali- ja terveysalan työ on henkisesti ja fyysisesti raskasta. Hyvin toimiva ja voimavarakeskeinen työyhteisö, jossa on panostettu perehdyttämiseen sekä työssä jaksamiseen lisää voimia raskaassakin työssä. Rekrytointiprosessiin ja perehdyttämiseen panostaminen ei ole turhaa. Vaivannäkö palkitaan työntekijällä, joka viihtyy yrityksessä, tekee työnsä hyvin ja on valmis antamaan itsestään enemmän, yli asetettujen tavoitteiden. Omaan työhönsä sitoutunut työntekijä on valmis tekemään töitä ohi oman roolin. Työhön sitoutuneet työntekijät ovat usein myös loistavia perehdyttäjiä. He ovat työstään innostuneita ja hyviä esimerkkejä uusille tuleville työntekijöille. Tarvitsemme hyvinvoivaa ja osaavaa henkilökuntaa vastaamaan kuntoutuksessa olevien asiakkaiden tarpeisiin. Erilaisten kuntoutusten muodot lisääntyvät yhteiskunnassamme kovaa vauhtia sekä moniammatillisuus työyhteisöissä kasvaa kasvamistaan.

Lähteet

Elovainio, Marko. 1992. Perehdyttäminen ja tiimityö. Sosiaali- ja terveydenhuollon kehittämismahdollisuuksia. Helsinki. VAPK-kustannus/ Sosiaali- ja terveyshallitus Raportteja 47.

Finlex. 2018. Verkkodokumentti. < <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738> > Luettu 28.11.2018.

Hyppänen, Riitta. Henkilöstö. N.D. Luku 7.9. Perehdyttäminen onnistuneen työsuhteen varmistajana. Bonnier Pro, Johtamisen käsikirjat.
<[Http://bonnierpro.fi.ezproxy.metropolia.fi/fi/app/henkilosto/perehdyttaminen-onnistuneen-tyosuhteen-varmistajana](http://bonnierpro.fi.ezproxy.metropolia.fi/fi/app/henkilosto/perehdyttaminen-onnistuneen-tyosuhteen-varmistajana).> Luettu 11.3.2018

Kangas, P. 2000. Perehdyttäminen palvelualoilla. 1. painos. Työturvallisuuskeskus.

Kangas, J. 2007. Perehdyttämisen suunnittelu ja toteutus. Työturvallisuuskeskus.

Isoherranen, K. 2005. Moniammatillinen yhteistyö. Helsinki. WSOY

Juholin, Elisa. 2008. Viestinnän vallankumous. Löydä uusi työyhteisöviestintä. Helsinki. WSOYpro

Kjelin, P. 2003 Tulokkaasta tuloksetekijäksi. Jyväskylä, Talentum Media Oy.

Kuntoutussäätiö. 2018. Verkkodokumentti. <<https://kuntoutussaatio.fi/>> Luettu 7.5.2018.

Kupias Päivi, Peltola Raija. 2009. Perehdyttämisen pelikentällä. Tampere. Yliopistokustannus, HHY yhtymä.

Lahden ammattikorkeakoulun julkaisu. 2007. Hyvä perehdytys-opas. Verkkodokumentti. <https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/133008/LAMK_2007_B_4.pdf?sequence=4> Luettu 8.5.2018.

Launis, K, Engeström, Y. 1999. Asiantuntijuus muuttuvassa työtoiminnassa. Teoksessa A. Eteläpelto & P. Tynjälä (toim.) Muuttuva asiantuntijuus. Jyväskylän yliopisto, Koulutuksen tutkimuslaitos, 122–133.

Lederer V, Loisel P, Rivard M & Champagne F. 2014. Exploring the diversity of conceptualizations of work (dis)ability. A scoping review of published definitions. J Occup Rehabil

Manka, Marja-Liisa. 2011. Työnilo. Helsinki. WSOYpro

Manka, Marja-Liisa, Kaikkonen, Maija-Leena & Nuutinen, Sanna 2007. Hyvinvointia työyhteisöön – Eväitä kehittämistyön tueksi. Verkkodokumentti. <<http://www.uta.fi/jkk/synergos/tyohyvinvointi/tyhyopas.pdf>> Päivitetty 30.11.2007. Luettu 12.12.2018.

Penttinen, A. & Mäntynen, J. 2009. Työhön perehdyttäminen ja opastus: ennakoivaa työnsuojelua. Verkkojulkaisu. <http://www.tyoturva.fi/files/800/Tyohon_perehdyttaminen2009.pdf> Luettu 20.2.2018.

Otala, L, Ahonen, G. 2005. Työhyvinvointi tuloksentekijänä. Juva. WSOY

Rissanen Paavo, Kallanranta Tapani, Suikkanen Asko. 2008. Duodecim. Kuntoutus. Keuruu. Kustannus Oy Duodecim.

Suomen mielenterveysseura. N.d. Verkkodokumentti. < <https://www.mielenterveysseura.fi/fi/mielenterveys/hyvinvointi/ty%C3%B6hyvinvointi-miten-voit-edist%C3%A4%C3%A4-omaa-hyvinvointiasi> > Luettu 2.12.2018.

Terveyden ja hyvinvoinninlaitos. 2016. Hyvinvointi ja terveyserot. Verkkodokumentti. < <https://www.thl.fi/fi/web/hyvinvointi-ja-terveyserot/eriarvoisuus/hyvinvointi/tyollisyys>> Luettu 16.1.2018.

Työhyvinvointia yhteistyöllä. 2011. Työturvallisuuskeskus. Verkkodokumentti. <https://sykettatyohon.fi/files/tietopankki/tyohyvinvointia-yhteistyolla/Tyohyvinvointia_yhteistyolla.pdf>. Luettu 17.2.2018.

Työterveyslaitos. N.d. Verkkodokumentti. <<https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/terveyden-edistaminen-tyopaikalla/>> Luettu 7.5.2018.

Työturvallisuuskeskus. 2018. Verkkodokumentti. <https://ttk.fi/tyoturvallisuus_ja_tyosuojelu/tyosuojelu_tyopaikalla/vastuut_ja_velvoitteet/tyohon_perehdyttaminen_ja_tyonopastus> Luettu 2.12.2018.

Työsuojelu. 2018. Verkkodokumentti. <<http://www.tyosuojelu.fi/tyosuhde/nuori-tyontekija/perehdyttaminen>>. Luettu. 3.12.2018.

Ursula Leena, Luhtanen Maria. 2009. Sosiaalityön erikoistumiskoulutuksen lisensiaatin tutkimus. Helsingin yliopisto.

Virtanen, Petri, Sinokki, Marjo 2014. Hyvinvointia työstä. Työhyvinvoinnin kehittyminen, perusta ja käytännöt. Tietosanoma, Helsinki

Österberg, Maritta 2009. Henkilöstöasiantuntijan käsikirja. 3. uudistettu painos. Kauppa-kamari, Helsinki.



Perehdytyskansio



**Tervetuloa Kuntoutussäätiön
maailmaan!**

Kansion sisältö

1.Kuntoutussäätiö

Diat 3-7

2.Avainhenkilöt ja yksiköt

Diat 8-9

3.Sopimus asiat

Diat 10-22

4.Henkilöstön palvelut

Diat 23-25



Kuntoutussäätiö



Kuntoutussäätiö on

- Voittoa tavoittelematon, valtakunnallinen, riippumaton kuntoutuksen asiantuntija ja kehittäjä
- Toimitilamme sijaitsevat Länsi-Helsingissä, Malminkartanossa. Kuntoutussäätiö on yleishyödyllinen yhteisö, joka saa toimintaansa avustusta Veikkaukselta / STEAlta.
- Kumppaneinamme ja asiakkainamme on suuri joukko erilaisia organisaatioita. Työntekijöitä on noin 60.



Kuntoutussäätiön tavoitteet



- Kehittää kuntoutuksen uusia toimintamalleja eri väestöryhmien tarpeisiin
- Tutkia ja arvioida nykyisten käytäntöjen vaikuttavuutta
- Tutkia ja arvioida kuntoutusjärjestelmän toimivuutta
- Välittää ajankohtaista kuntoutusalan tietoa sekä asiantuntijoille että suurelle yleisölle
- Järjestää kuntoutuksen täydennyskoulutusta
- Kehittää kustannustehokkaita kuntoutuspalveluja, jotka tukevat kuntoutujia toimimaan itsenäisinä ja tasa-arvoisina yhteiskunnan jäseninä
- Parantaa ja lisätä kuntoutujien työ- ja toimintakykyä.



Kuntoutussäätiön vaikuttavuus tavoitteet



Kuntoutussäätiön sidosryhmien keskeiset tarpeet ovat ihmisten pitäminen työkykyisinä entistä pidempään, todellisten ratkaisujen löytäminen työpaikoille, erityisryhmien kuten pitkäaikaissairaiden, vajaakuntoisten ja työttömien kuntouttaminen takaisin työelämään ja kuntoutustiedon soveltaminen käytäntöön.

- Työkyvyn ja -hyvinvoinnin tukeminen ja edistäminen
- Sosiaalisen osallisuuden edistäminen ja syrjäytymisen ehkäisy
- Toimintakykyä ylläpitävän ja sairausryhmäkohtaisen kuntoutuksen kehittäminen
- Kuntoutuksen kohdentumisen ja vaikuttavuuden arviointi



Kuntoutussäätiön historia



Kuntoutussäätiön toiminnan alku ulottuu 1940-luvulle sotien jälkeiseen aikaan, jolloin Suomessa oli tuhansia kuntoutuksen tarpeessa olevia sotainvalideja. Samoihin aikoihin alkoi työterveyshuolto kehittyä.

Vuonna 1945 perustettu Ammattilääketieteen tutkimussäätiö rakennutti Työterveyslaitoksen vuonna 1951. Vuonna 1953 siellä aloitti toimintansa invalidien tutkimusjaosto, jonka nimi muuttui myöhemmin kuntoutusosastoksi ja josta muodostettiin Työterveyssäätiön Kuntoutuskeskus vuonna 1974. Työterveyssäätiöstä muodostettiin vuonna 1978 Työterveyslaitos, josta tuli julkisoikeudellinen yhteisö, ja Kuntoutussäätiö, josta tuli yksityisoikeudellinen säätiö.



Kuntoutussäätiön arvot, missio sekä visio



Arvot

- Kasvatamme ja jaamme osaamistamme
- Teemme yhteistyötä arjessa
- Arvostamme monimuotoisuutta
- Vaikuttavin kuntoutus

Missio ja visio

- Missiona on kuntoutuksen suunnannäyttäjänä tukea työhön kuntoutumista ja elämäntilannetta
- Visiona on olla kuntoutuksen Living Lab

Kuntoutussäätiö on yksityisoikeudellinen säätiö, jonka hallituksessa ovat edustettuina Kaks-kunnallisan kehittämissäätiö, Elinkeinoelämän keskusliitto EK, Vakuutus kuntoutus VKK ry, Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK ry, Työeläkevakuuttajat TELA ry, Suomen Reumaliitto ry, Suomen Sydänliitto ry, Suomen Diabetesliitto ry, Suomen Mielen terveysseura ry ja Epilepsialiitto ry.



Avainhenkilöitä ja tärkeitä yhteystietoja



www.kuntoutussaatio.fi

www.kuntoutusportti.fi

[Facebook.com/Kuntoutussaatio](https://www.facebook.com/Kuntoutussaatio)

[Twitter.com/Kuntoutussaatio](https://twitter.com/Kuntoutussaatio)

Eri yksiköt ja niiden työtehtävät

- Kuntoutussäätiön perustoimintoja ovat tutkimus- ja kehittämistoiminta, arviointi ja koulutus, viestintä ja tiedolla vaikuttaminen, kuntoutuspalvelut sekä talous- ja yleishallinto.
- **Tutkimus- ja kehittämistoimintaa** Käytäntölähtöinen tutkimus ja kokeilut -yksikkö. Tavoitteena on tuottaa tietoa ja käytäntöjä, joilla voidaan auttaa ihmisiä parantamaan toimintakykyään ja hyvinvointiaan, edistää työllistymistä ja valtaistumista, ehkäistä syrjäytymistä ja kehittää selviytymistä tukevia toimintaympäristöjä.
- **Viestintä ja tiedolla vaikuttaminen -yksikön tehtävinä ovat säätiömme tunnettavuuden lisääminen ja strateginen viestintä.**
- **Koulutuksen ja vaikuttavan arvioinnin tiimi** on Kuntoutussäätiössä toimiva hyvinvoinnin, kuntoutuksen, terveyden ja työelämän asiantuntija ja kehittäjä. Vuosittain järjestetään Valtakunnalliset kuntoutuspäivät. Yhteistyössä muiden tahojen kanssa järjestetään myös pitempää kuntoutusalan täydennyskoulutusta. Lisäksi järjestetään yksittäisiä räätälöityjä koulutustilaisuuksia tai koulutuskokonaisuuksia tilaajien toivomusten mukaan.
- **Kuntoutuspalvelut.** Kuntoutussäätiö tuottaa oikea-aikaisia ja asiakaslähtöisiä kuntoutuspalveluja, jotka parantavat työ-, opiskelu- ja toimintakykyä. Palvelut perustuvat tarkasti määriteltyihin periaatteisiin ja laatuvaatimuksiin. Suunnittelusta ja toteutuksesta vastaavat alan kokeneet asiantuntijat.
- **Talous- ja yleishallinnon** tehtäviin kuuluvat talous- ja henkilöstöhallinto sekä IT-palvelut.



Työsopimus ja työtodistus

Kuntoutussäätiön palveluksessa olevien toimihenkilöiden palvelusuhteen ehdot määräytyvät henkilöstöpalvelualan työehtosopimuksen mukaan. Työsuhteen alkaessa tehdään kirjallinen työsopimus. Työsuhteen päättyessä työntekijä voi pyytää työtodistuksen lähimmältä esimieheltään.

Salassapitovelvollisuus

- Asiakkaita koskevien tietojen salassapitovelvollisuus koskee kaikkia Kuntoutussäätiön työntekijöitä. Tutkimus- ja sairauskertomuksia ei saa viedä Kuntoutussäätiön ulkopuolelle. Jokainen työntekijä tekee kirjallisen salassapitosopimuksen.

Irtisanomisaika

- Irtisanomisaika alkaa kulua irtisanomista seuraavana päivänä ja se määräytyy henkilöstöpalvelualan työehtosopimuksen mukaan.



Palkat määräytyvät henkilöstöpalvelualan työehtosopimuksen mukaan. Palkka maksetaan kuun viimeisenä pankkipäivänä. Tarkempia tietoja voit kysyä palkkalaskennasta tai katsoa henkilöstöpalvelualan työehtosopimuksesta.



Työajat

- Päivittäinen työaika on 7 tuntia 36 minuuttia, ja viikkotyöaika on 38 tuntia. Ruokailutauko ei sisälly työaikaan.
- Liukuma on aamulla kello 6.30–10 ja iltapäivällä kello 14 alkaen. Virallinen työaika on 8.15–15.54. Liukuma saa olla +- 3 tuntia päivässä.

Lounas- ja kahvitauot

- Päivätyössä pidetään 30 minuutin mittainen ruokailutauko ja iltapäivällä 10 minuutin kahvitauko. Jokaisessa kerroksessa on yhteinen kahvihuone.

Ylityöt

- Ylityön on aina perustuttava esimiehen ja työntekijän yhteiseen sopimukseen. Ylityön korvaamisesta sovitaan erikseen.

Työskentely työpaikalla muuna kuin varsinaisena työaikana

- Mikäli työntekijä tulee työpaikalle muuna kuin varsinaisena työaikana, on hänen käytettävä pihanpuoleista ovea. Iltaisin kiinteistössä on elektroninen valvonta. Pääovi on avoinna arkisin klo 6.45–16.00.
- Työaikaa ja kellokortin käyttöä koskevat säännöt löytyvät intrasta.

Läsnätyön ohjeet

- Kuntoutussäätiössä työskentely on ajasta ja paikasta vapaata, työtehtävien vaatimukset huomioon ottaen. Läsnätyö on vapaaehtoista ja se on henkilöstölle tarjottu mahdollisuus. Läsnätyön soveltamisesta omaan työhön sovitaan aina esimiehen kanssa.
- Muualla kuin työpaikalla tehty työ kirjataan timeconiin jälkikäteen työpaikalla. Esimiehen tai hankkeiden tutkimusjohtajien kanssa sovitaan työn aikatauluista ja niiden seurannasta. Tietoturvakysymyksiin liittyvät ohjeet sisältyvät Kuntoutussäätiön tietoturvapoliikkaan ja niistä keskustellaan esimiehen kanssa läsnätyöstä sovittaessa. Esimies seuraa henkilökohtaisten keskustelujen avulla työntekijöiden työhyvinvointia ja läsnätyön sujumista. Läsnätyöhön liittyvistä työturvallisuuteen, ergonomiaan ja työhyvinvointiin liittyvistä kysymyksistä järjestetään tarvittaessa neuvontaa yhteistyössä työterveyshuollon kanssa.

Läsnätyön ohjeet

- Työvälineet päivitetään asteittain läsnätyöhön soveltuviksi (kannettavat tietokoneet ja älypuhelimet). Internetyhteys toteutetaan ensisijaisesti työpuhelimen kautta. Mikäli nykyiset työvälineet estävät läsnätyön, ratkaisumahdollisuuksia kartoitetaan yhdessä esimiehen kanssa.
- Työaika pysyy samana. Läsnätyötä tehtäessä vastataan työpuheluihin ja sähköposteihin. Läsnätyötä ei ole välttämätöntä tehdä normaalina työaikana, mutta kiireellisiin yhteydenottoihin tulee vastata normaalin työajan puitteissa. On suositeltavaa, muttei välttämätöntä, työskennellä arkisin klo 10–14 välisenä aikana. Puheluihin ja yhteydenottoihin ei tarvitse vastata iltaisin tai vapaalla, ellei se kuulu tehtäviin (eli tilanne pysyy entisenä). Tekninen ja hallinnollinen tuki, esimerkiksi ATK-tuki, ovat käytettävissä vain normaalina työaikana. Uudistuksen yhteydessä siirrytään koko henkilöstön osalta Outlook-kalentereiden käyttöön siten, että kalenterin tiedot ovat avoimia muulle henkilöstölle ja esimiehille. Sähköistä kalenteria hyödynnetään muualla työskentelystä tiedottamisessa. Pyritään keskittämään kokoukset ja palaverit tiistaihin, keskiviikkoihin ja torstaihin, perjantaista tehdään mahdollisuuksien mukaan palaveriton päivä. Kokouksiin voi tilanteesta riippuen osallistua videoyhteyden välityksellä.

Poissaolot

Tilapäinen poissaolo

Ilmoita poissaolosta lähimmälle esimiehellesi, mikäli olet poissa työpaikalta klo 10–14 välisenä aikana. Tilapäinen poissaolo myönnetään palkallisena (1 pv) tärkeitä yksityisasiota varten, joita ovat esim.

- lähiomaisen kuolema ja hautajaiset
- muun perheenjäsenen kuin alle 10-vuotiaan lapsen äkillinen sairastuminen
- omat 50- ja 60-vuotispäivät
- omat häät.

Lisää tietoa löydät työehtosopimuksesta.



Ohjeet sairastapauksissa



Ilmoita sairauden aiheuttamasta poissaolostasi heti esimiehellesi. Omalla ilmoituksella voi olla sairauden takia pois kolme vuorokautta. Tarvittaessa työntajalla on oikeus pyytää lääkärintodistus lyhyemmästäkin poissaolosta. Lääkärintodistukset toimitetaan palkanlaskentaan.

Sairastuminen työaikana

- Lähtiessäsi työpäivän aikana sairauslomalle, leimaa kellokortti sairas-ulos ja huolehdi edellä mainituista ilmoittamisista.

Lääkärissä käynti työaikana (muut kuin päivystystapaukset)

- Pääsääntöisesti tulee lääkärissä (myös hammaslääkärissä) käynnit hoitaa työajan ulkopuolella. Mikäli se ei ole mahdollista, voi tehdä sen ilmoittamalla asiasta esimiehelle ja leimaamalla kellokortin oma asia ulos, joka siis edellyttää tähän käytetyn työajan takaisin tekemistä.

Lapsen sairastuminen

- Lapsen sairaudesta aiheutuvasta poissaolosta ilmoitetaan esimiehelle ja palkkalaskentaan. Lääkärintodistukset toimitetaan palkkalaskentaan.



Ohjeet sairastapauksissa



Yhdyshenkilö

- Yksityinen työterveysasema edellyttää, että työnantaja nimeää yhdyshenkilön, joka hoitaa keskitetysti työterveyshuollon ja työnantajan väliset käytännön asiat. Työnantaja on nimennyt yhdyshenkilöksi kehitysjohtajan. Mikäli olet saanut sairauslomatoistuksen, se on toimitettava toimenpiteitä varten palkkalaskentaan.

Korvaukset

- Työnantaja ei korvaa muualla tapahtuneita yleis- tai erikoislääkärissä käyntejä. Poikkeuksen muodostavat vain ne erikoislääkärin luona tapahtuneet käynnit, jotka oma nimetty työterveyslääkärimme on katsonut välttämättömiksi etukäteen ja joihin on työterveyshuoltomme lähete.

Tarkempaa tietoa löytyy intrasta, työterveyshuollon alta.

Työterveyshuollon yhteystiedot

Suomen Terveystalo

- Lääkäriaseman työterveyshoitajana toimii Eija Seppälä, eija.seppala@terveystalo.com
- Työterveyslääkärinä toimii Risto Laine

Suomen terveystalo Oyj / Myyrmäki

Jönsäksentie 6, 01600 Vantaa

Yleinen ajanvaraus puh. 030 6000 (myös soittopyynnöt).

Ajanvaraus netin kautta: www.terveystalo.com

Ajanvaraus Oma Terveys-mobiilisovelluksella, voit asioida lääkärissä myös chatillä
Oma Terveys-palvelussa

Sairaanhoidossa käytettävissäsi ovat kaikki Terveystalon toimipaikat



Lomat ja vapaat

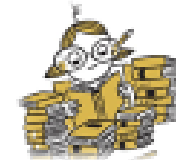


Vuosiloma

- Vuosiloman pituus määräytyy sen mukaan, kuinka monta kalenterikuukautta työntekijä on ollut palveluksessa maaliskuun loppuun mennessä kahdentoista edellisen kuukauden aikana. Lomanmääräytymisvuosi alkaa 1.4. ja päättyy 31.3. seuraavana vuonna. Kultakin täydeltä lomanmääräytymiskuukaudelta, jonka aikana henkilö on ollut toisissa vähintään 14 työpäivää, saa 2 vuosilomapäivää. Täyden lomanmääräytymisvuoden kestäneestä välittömästä työsuhteesta saa 2,5 vuosilomapäivää ja 15 vuotta jatkuneesta palveluksesta 3 vuosilomapäivää.
- Vuosilomapäiviin ei lueta sunnuntaita, kirkollisia juhlapäiviä, itsenäisyyspäivää, jouluaattoa, pääsiäislauantaita, vapunpäivää eikä juhannusaattoa. Kaikki muut päivät, myös lauantait, lasketaan lomapäiviksi. Vuosilomaa haetaan tarkoitukseen vahvistetulla lomakkeella, joka löytyy intrasta.
- Toimessaolopäivien veroisia päiviä ovat vuosiloman pituutta määrättäessä myös esim. palkallinen sairausloma
- Opintovapaa, kuitenkin enintään 30 päivää loman määräytymisvuoden ajalta henkilökoulutukseen osallistumisaika, kuitenkin enintään 30 päivää kerrallaan
- Äitiys-, isyys- ja vanhempainloma sellaisen ajan osalta, johon sairausvakuutuslain mukainen päiväraha kohdistuu
- Lääkinnällinen kuntoutus enintään 75 päivää
- Palkaton vapaa
- Palkatonta vapaata haetaan lomakkeella, joka toimitetaan lähiesimiehelle



Lomat ja vapaat



Äitiys-, isyys-, vanhempain- sekä hoitovapaa

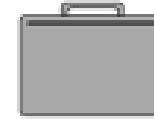
- Äitiys-, isyys- ja vanhempainvapaa sekä hoitovapaa määräytyvät työsopimuslain ja sairausvakuutuslain perusteella.

Opintovapaa

- Opintovapaan voi käyttää yhdessä tai useammassa jaksossa. Työntekijät ovat oikeutettuja yhteensä enintään kahden vuoden opintovapaaseen, kun päätoiminen työsuhde on kestänyt yhdessä tai useammassa jaksossa yhteensä vuoden. Jos työsuhde samaan työnantajaan yhdessä tai useammassa jaksossa on kestänyt vähintään kolme kuukautta, työntekijällä on oikeus yhteensä enintään viisi päivää kestävään opintovapaaseen. palvelussuhde jatkuu opintovapaan aikana, mutta työntekijä ei saa palkkaa ilman erillistä sopimusta. Opintovapaata voi käyttää julkisen valvonnan alaiseen koulutukseen (myös ulkomailla), opetussuunnitelman mukaiseen käytännön harjoitteluun, työehto-, toimiehto- tai virkaehtosopimuksissa määriteltyyn ammattiyhdistyskoulutukseen



Matkustaminen



- Työntekijälle korvataan koulutusmatkojen, kokousmatkojen tai vastaavien työmatkojen aiheuttamat ylimääräiset kustannukset. Matkalasku on tehtävä viimeistään kahden kuukauden kuluessa matkan päättymisestä. Matkalaskujen tekemiseen käytössämme on M2 matkalaskuohjelma.
- Ylimääräiset kustannukset korvataan edullisimman yleisen kulkuneuvon mukaan, esim. juna tai linja-auto. Mikäli työntekijä käyttää omaa autoa, korvataan matka edullisimman yleisen kulkuneuvon mukaan. Kalliimman kulkuneuvon, esim. lentokoneen, käytöstä sovitaan aina etukäteen esimiehen kanssa. Oman auton käyttö hyväksytään, jos matka muuten vaikeutuisi huomattavasti
- **Osapäiväraha** maksetaan, kun työmatka on kestänyt yli 6 tuntia.
- **Kokopäiväraha** maksetaan, kun työmatka on kestänyt yli 10 tuntia. Päivärahaa alennetaan 50%:lla, jos yli 10 tunnin matkan aikana on saatu 2 ilmaista ateriaa, ja 25%:lla, jos yli 6 tunnin matkan aikana on saatu 1 ilmainen ateria. Pääkaupunkiseudun sisäisistä työmatkoista ei makseta päivärahaa.



Matkustaminen



- **Ateriakorvaus.** Mikäli työntekijälle ei makseta päivärahaa työmatkasta, mutta työntekijä on aterioinut omalla kustannuksellaan muualla kuin tavanomaisessa ruokailupaikassaan ja matka on kestänyt yli 6 tuntia, maksetaan työntekijälle ateriakorvaus. Pääkaupunkiseudun sisäisillä työmatkoilla käytetään lounaseteleitä, joita voi ostaa kassasta
- **Matkaliput.** *Kuntoutussäätiön sopimusmatkatoimisto on Suomen Matkatoimisto*
- **Matkavakuutus.** Kuntoutussäätiön työntekijöillä on Vakuutusosakeyhtiö Eurooppalaisen matkavakuutus
- Kuntoutussäätiön matkustussääntö löytyy intrasta. Lisätietoja matkustus- ja palkkiosäännöistä talous- ja yleispalveluyksiköstä

Henkilöstöpalvelut

Työterveyshuolto

- Työterveyshuoltoon kuuluvat ennaltaehkäisevä terveydenhuolto ja sairaanhoito. Työterveyshuollon toimintasuunnitelma on luettavissa intrasta.
- **Työhöntulotarkastukset.** Työhöntulotarkastukset tehdään kaikille, joiden työsuhde solmitaan yli kuudeksi kuukaudeksi. Ajan voi varata työterveyshoitajalta.
- **Terveystarkastus.** Työnantajan kustannuksella suoritettuihin terveystarkastuksiin kutsutaan ja niihin osallistutaan työaikana. Tarkastuksesta kieltäytyminen edellyttää, että työhön tuleva toimittaa pyynnöstä vastaavan selvityksen terveydentilastaan omalla kustannuksellaan työnantajalle.
- **Terveydentilan seurantatarkastukset ikäryhmittäin.** Seurantatarkastukset tehdään työterveyshuollon suunnitelman mukaisesti. Tarkastukseen kutsutaan.
- **Toimivapaat.** Palkattomalla toimivapaalla olevat eivät kuulu työterveyshuollon piiriin.

Henkilöstöpalvelut

Työpaikkaruokailu

- Kahvila Muodon lounaalla on tarjolla itsepalvelulinjastossa arkisin kaksi vaihtoehtoa: normaali- ja keittolounas. Kaikkiin lounaisiin sisältyvät salaatti, leipä, levite, ruokajuomat, jälkiruoka ja kahvi.
- Tilauksesta tarjotaan kasvis- sekä erityisruokavaliot. Ilmoita asiasta Muoto kahvilan henkilökunnalle. Muistathan ilmoittaa myös erityisruokavaliosi tarpeen muutokset esim. poissaolostasi.
- Lounas maksetaan kellokortilla ruokasalissa olevaan automaattiin. Ateriakulut peritään suoraan palkasta. Yksittäisiä aterioita ja muita ostoksia voi maksaa käteisellä ruokasalin käteiskassaan. Pankkikortti ei sovellu maksuvälineeksi.

Tilaukset

- Edustuskahvien tai -ruokailun tarjoamisesta ruokasalissa tai talon muissa tiloissa on ensin keskusteltava yksikön johtajan kanssa, jonka hyväksynnän jälkeen keittiölle tehdään kirjallinen tilaus. Sähköinen tilauslomake löytyy intrasta. Kahvitilaukskaavake on lähetettävä täytettynä keittiölle 2 arkipäivää ja ruokatilaus 5 arkipäivää ennen tilaisuutta. Muista tehdä aina tilaus etukäteen (myös itsepalvelulinjaston vierastarjoilusta). Henkilökunta maksaa aina oman ruokailunsa, myös koulutustilaisuuksiin osallistuessaan.

Henkilöstöpalvelut

Eläke

- Eläke määräytyy perusTyel:n mukaisesti.

Virkistys- ja TYHY-toiminta

- Henkilökunnan virkistyskerho järjestää erilaista virkistystoimintaa, esim. jumppaa. Henkilökunnan käytössä työpäivän jälkeen ovat uima-allas, sauna ja kuntosali. Kuntoutussäätiössä on myös työkykyä ylläpitävän toiminnan TYHY-ryhmä ja -ohjelma.

Kuntoutussäätiön auton käyttö

- Kuntoutussäätiön auton (Toyota Hiace) käyttö yksityisiin tarkoituksiin on mahdollista pääkaupunkiseudulla matkustussäännön mukaista kilometrikorvausta vastaan. Pyyntö auton saamiseksi tehdään kirjallisesti hallinto- ja talousjohtajalle, jolloin on selvitettävä, milloin ja mistä mihin muutto tapahtuu sekä arvioitu kilometrimäärä.



Kuntouttava työtoiminta

- Kuntoutussäätiöltä löytyy paljon erilaista kuntouttavaa työtoimintaa. Säätiöllä toimii ravintola- ja elämispaja, jossa ruoan ja elämysten ympärille rakentuu iso joukko mielenkiintoisia työtehtäviä sekä mahdollisuuksia rakentaa polkuja työhön ja koulutukseen. Muodon yhteydessä toimii Suomen ensimmäinen suomalainen teehuone sekä kevästä syksyyn citykanala.
- Tutkimus- ja digipajalla tehdään kiinnostavia digiprojekteja esimerkiksi valokuvaamalla ja videoimalla. Työpaja tarjoaa jatkopolkuja myös eteenpäin. Taiteesta kiinnostuneille löytyy taidepaja, jossa on mahdollista tehdä koruja, käsitöitä ja verhoilua
- Kiinteistö- ja viherpajalla rakennetaan arvoa luovia ympäristöjä ja rikastetaan kiinteistöhuollon tehtäviä. Lisäksi löytyy kokoonpano- ja pakkaustöitä

Ammatillinen kuntoutus selvitys

Ammatillisen kuntoutus selvityksen tavoitteena on tunnistaa ja arvioida yhdessä kuntoutujan kanssa hänen työ- ja/tai opiskelukykyensä vaikuttavia tekijöitä ja selvittää sekä lääkinnällisen että erityisesti ammatillisen kuntoutuksen tarpeet ja mahdollisuudet.

Tarkoituksena on tukea henkilön työelämässä jatkamista, työelämään palaamista tai sinne siirtymistä. Hänelle tehdään yksilöllinen ammatillinen kuntoutussuunnitelma kuntoutusvaihtoehtoineen. Sen suunnittelusta ja toteuttamisesta vastaa työryhmä, johon kuuluvat lääkäri, psykologi, sosionomi (AMK) ja työelämän asiantuntija.

Lisäksi kuntoutus selvityksen toteutukseen osallistuvat fysioterapeutti ja neuropsykologi tai IT-ohjaaja kuntoutujan tarpeen mukaisesti. Neuropsykologia on mahdollista konsultoida kuntoutujan tiedonkäsittelyyn kuten muistiin, oppimiseen tai tarkkaavuuden ja käyttäytymisen säätelyyn liittyvissä ongelmissa.

Työllistymistä edistävä ammatillinen kuntoutus

Työllistymistä edistävä ammatillinen kuntoutus on yksilöllinen palvelukokonaisuus niille henkilöille, joilla terveydelliset syyt (sairaus tai vamma) tai muu elämän kokonaistilanne vaikeuttavat oleellisesti nyt tai lähitulevaisuudessa työhön tai opiskeluun pääsyä tai ansiomahdollisuuksia. Palvelun tavoitteena on kuntoutujan pääsy palkkatyöhön avoimille työmarkkinoille tai siirtyminen yrittäjäksi tai ammatinharjoittajaksi. Palvelun aikana kuntoutujaa tuetaan urasuunnitelman teossa, alavaihtoehtojen valinnassa sekä varmistetaan valitun ammattialan/työn soveltuvuus.

Työllistymistä edistävä ammatillinen kuntoutus muodostuu kolmesta palvelulinjasta; työkokeilu, työhönvalmennus ja työkokeilu ja työhönvalmennus.

Palvelulinjoista valitaan toteutettavaksi kuntoutujan tilanteeseen, kuntoutustarpeeseen ja tavoitteisiin parhaiten soveltuva linja. Sopivimman linjan valitsemiseksi kuntoutuja saa tukea Kelasta ja/tai kuntoutukseen ohjaavalta taholta. Kaikki palvelulinjat sisältävät kuntoutuksen suunnittelua, taitojen ja työn vaihtoehtojen kartoitusta, työn etsintää, työssä tukemista ja seuranta kuntoutuksen päätyttyä työhönvalmentajan tuella. Kuntoutus voi sisältää myös ohjattua ryhmämuotoista työllistymiseen ja työnhakuun liittyvä toimintaa.

Työeläke

- Työeläkevakuuttajien järjestämä ja kustantama ammatillinen kuntoutus.
- Ammatillisen kuntoutuksen keinoja ovat:
 - Neuvonta ja ohjaus (työeläkeyhtiö tai ostettu palveluntuottaja, esim Kuntoutussäätiö)
 - Työkokeilu
 - Työhönvalmennus
 - Täydentävä kurssi/koulutus tai ammattiin johtava koulutus
 - Tuki elinkeinotoiminnan aloittamiseen tai jatkamiseen
- Palveluntuottajana Kuntoutussäätiö tarjoaa työeläkevakuuttajille kuntoutujien alkutilanteen kartoitusta, työhönpaluun suunnittelua, työkokeilun / työhönvalmennuksen järjestämistä ja seuraamista, oppisopimuspaikan hakua ja seuraamista sekä koulutuksen järjestämiseen ja seurantaan liittyviä palveluita.
- Tarkemmin työeläkekuntoutuksesta ja kriteereistä:
<https://www.tela.fi/tyoelakekuntoutus>

Tutkimus

- Tutkimuksemme tukee kuntoutuksen ja sen lähialojen kehittämistä niin yksilön, palveluorganisaatioiden kuin yhteiskunnallisen päätöksenteon tasoilla. Teemme yhteistyötä tutkimuslaitosten, yliopistojen, julkisten ja yksityisten organisaatioiden ja järjestöjen kanssa.
- Tuotamme ihmisten työ- ja toimintakyvystä ja yhteiskunnallisesta osallisuudesta sekä kuntoutustoiminnasta sellaista tietoa, jota voidaan käyttää kuntoutusjärjestelmän ja kuntoutusmenetelmien kehittämisessä. Tutkimuksemme on innovatiivista sekä tieteellisesti, menetelmällisesti ja eettisesti korkeatasoista.
- Tuloksia ja kokemuksia voidaan hyödyntää kuntoutuksen suunnittelussa ja päätöksenteossa sekä kuntoutuksen asiakastyössä ja koulutuksessa. Pyrimme omalta osaltamme vastaamaan kuntoutuksen tutkimuksen teoreettisesta ja menetelmällisestä kehityksestä.

