



Terttu Välipakka

Diakonia-ammattikorkeakoulu
Sosiaali- ja terveysalan
ammattikorkeakoulututkinto
Sosionomi (AMK)
Opinnäytetyö, 2020

PEREHDYTYSKANSIO DYNAMOON

Työ- ja päivätoimintaa mielenterveys- ja päihdekuntoutujille

TIIVISTELMÄ

Terttu Välipakka
Perehdytyskansio Dynamoon
Työ- ja päivätoimintaa mielenterveys- ja päihdekuntoutujille
33 sivua, 1 liite
Syksy 2020
Diakonia-ammattikorkeakoulu
Sosiaali- ja terveysalan ammattikorkeakoulututkinto
Sosionomi (AMK)

Tämä opinnäytetyö toteutettiin produktiona. Opinnäytetyön tarkoituksena oli tuottaa perehdytyskansio Äänekosken kaupungin Arjen tuen mielenterveys- ja päihdetyön työ- ja päivätoimintaa tarjoavan Dynamon työntekijöille ja harjoittelijoille. Opinnäytetyön tavoitteena oli kerätä työhön perehdyttämisessä tarvittavat tiedot yhteen kansioon. Työhön perehdyttämisen onnistuminen vaikuttaa monella tavalla työntekijään sekä työyhteisöön.

Kansiossa on tietoa Dynamon organisaatiosta sekä yhteistyötahoista. Kansion on tarkoituksena toimia vanhoille työntekijöille tukena ja uusien työntekijöiden sekä opiskelijoiden perehdytyksen käsikirjana. Kansion tavoitteena on auttaa uusien työntekijöiden työhön sitoutumista ja tietoa uuden työpaikan toiminnasta ja työn monipuolisuudesta.

Kansiossa on tietoa siitä mitä Dynamossa tehdään ja kerrottu miksi joitakin asioita koetaan tärkeäksi tehdä kuntoutujien kanssa. Kansio sisältää palo- ja pelastussuunnitelman. Toiveita kansion toteutukseen sain Dynamon työntekijöiltä. Työntekijöille kansion saaminen on tärkeää, koska se helpottaa heidän työnsä moniulotteisuuden esiin tuomista.

Teoriaosassa käsitellään perehdyttämisen lisäksi mielenterveyttä, sosiaalista toimintakykyä ja kuntoutusta, vertaistukea, kuntouttavaa päivätoimintaa sekä työllistymistä edistävää monialaista yhteispalvelua. Näitä käsitellään sen takia, koska nämä koskettavat suurta osaa asiakkaista.

Kansio toteutettiin työntekijöiden antamien papereiden ja tietojen perusteella.

Asiasanat: kuntoutus, mielenterveys, perehdyttäminen, perehdytyskansio, produktio

ABSTRACT

Terttu Välipakka
Orientation folder for Dynamo
33 pages, 1 appendix
Fall 2020
Diaconia University of Applied Sciences
Degree programme in health care
Bachelor of Health Care

This thesis was executed as a production. The purpose of the thesis was to produce an orientation folder for the employees and interns at Dynamo, which provides work and day activities for the mental health and substance abuse work unit Everyday support (Arjen tuki) in Äänekoski City. The aim of the thesis was to collect the information needed in work introduction into one folder. The success of introduction impacts the employee and work community in many ways.

The folder includes information about the Dynamo organization and partners. The purpose of the folder is to provide support for the old employees and to be a manual for the introduction of new employees and interns. The aim of the folder is to help the work commitment of the new employees and to provide information on the operations of the new workplace and the diversity of the work.

The folder includes information about what is done at Dynamo and explains why some things are seen as important to do with the rehabilitators. The folder includes a fire and rescue plan. I received wishes on the execution of the folder from the employees at Dynamo. Getting the folder is important for the employees as it makes it easier to bring out the multidimensionality of their work.

The theory part addresses mental health, social functioning and rehabilitation, peer support, rehabilitative day activities and employment-friendly multidisciplinary joint service in addition to introduction. These topics are addressed as they affect a large part of the clients.

The folder was executed based on the papers and information provided by the employees.

Keywords: rehabilitation, mental health, introduction, orientation folder, production.

SISÄLLYS

1 JOHDANTO	4
2 PEREHDYTTÄMINEN	5
2.1 Perehdyttäminen.....	5
2.2 Perehdyttämisen lainsäädäntö	7
2.3 Perehdyttäminen prosessina.....	9
3 MIELENTERVEYS JA KUNTOUTUMINEN	11
3.1 Mielenterveys.....	11
3.2 Sosiaalinen toimintakyky ja kuntoutus.....	13
3.3 Vertaistuki	16
3.4 Kuntouttava päivätoiminta.....	17
3.5 Työllistymistä edistävä monialainen yhteispalvelu	18
4 OPINNÄYTETYÖN TAUSTA, TAVOITE JA TARKOITUS	19
4.1 Produktio.....	19
4.2 Työn tavoite ja tarkoitus	21
4.3 Yhteistyötahon esittely	22
4.4 Perehdytyskansion tekeminen	24
4.5 Perehdytyskansion rakenne.....	25
5 JOHTOPÄÄTÖKSET	26
6 POHDINTA	28
LÄHTEET.....	31
LIITE 1. Perehdytyskansio	34

1 JOHDANTO

Työturvallisuudesta ja työhön perehdyttämisestä on määrätty Suomen valtion lainsäädännössä. Siitä huolimatta hyvin harva kokee saaneensa hyvää perehdytystä omaan työhönsä. (Kupias & Peltola, 2009, s. 9.) Ajatuksen tasolla perehdyttäminen vaikuttaa yksiselitteiseltä, mutta sen merkitys eri organisaatioissa vaihtelee ja siihen vaikuttaa monet asiat. Usein perehdyttäminen liitetään työsuhteen alkuun ja pidempään töissä olleille pidetään työnohjauksia. (Kupias & Peltola, 2009, s. 17.)

Opinnäytetyöni aihe on perehdyttäminen ja tuotoksena perehdytyskansio Äänekosken kaupungin Arjen tuen mielenterveysasiakkaille työ- ja päivätoimintaa tarjoavaan Dynamoon. Dynamon toiminta on yksi osa-alue Arjen tuen tarjoamaa, asiakkaiden tarvitsemaa mielenterveys- ja päihdetyötä. Kansiosta toivottiin työkalua Dynamossa harjoittelevien opiskelijoiden ja uusien työntekijöiden opastamiseen työssä mielenterveyskuntoutujien kanssa.

Mielenkiintoni kansion tekemiseen heräsi Dynamon työntekijöiden kertomien, heidän työtään aliarvioivien toteamusten seurauksena. Heille oli tullut työnohjauksessa kehoitus toteuttaa perehdytyskansio. Lisäksi olen itse saanut toimia edellisessä työpaikassani perehdyttäjänä ja työsuojelussa. Koin, että tämä asia on itselleni sekä Dynamon työyhteisölle tärkeä. Olen itse ollut tehnyt työharjoittelun Dynamossa ja sen takia tuntui luontevalta minun toteuttaa opinnäytetyöni heille tässä muodossa.

Kansiosta toivotaan työkalua Dynamon ohjaajien työn kuvaamiseen ja heidän työnsä näkyväksi tekemiseen. Lopullinen kansio tulee fyysisenä kansiona Dynamoon sekä sähköisessä muodossa Äänekosken kaupungin työntekijöiden käytettäväksi.

Työn teoriaosuudessa käsittelen aiheita, jotka koskettavat jollakin tavoin jokaista Dynamon kuntoutujaa. Aiheet ovat mielenterveys, sosiaalinen toimintakyky ja

kuntoutus, vertaistuki, kuntouttava päivätoiminta ja työllistymistä edistävä monialainen yhteispalvelu.

2 PEREHDYTTÄMINEN

2.1 Perehdyttäminen

Perehdyttäminen vaihtelee sisällöltään ja toteutukseltaan työyhteisöjen välillä. Jokainen työpaikka, perehdyttäjä ja perehdytettävä on erilainen. Tärkeintä on, että perehdyttämisessä toimitaan lain mukaan ja se toteutetaan niin, että työntekijä voi aloittaa oppimisprosessin uuteen tehtävään heti työpaikalla aloittaessaan. (Eklund, 2018, s. 26.)

Perehdyttäminen uuteen työhön tai pitkän tauon jälkeen on ensiarvoisen tärkeää niin työntekijän kuin työnantajan kannalta. Perehdytettävä henkilö voi olla uusi työntekijä tai uuteen tehtävään opetteleva vanha työntekijä. Myös työharjoitteluun tai -kokeiluun tuleva on hyvä perehdyttää työpaikan tehtäviin ja tapoihin. Hyvin perehtynyt työntekijä on tuottoisa niin työnantajalleen kuin koko työyhteisölle. Perehdytys vaikuttaa myös yksilön ja koko yhteisön työssä jaksamiseen ja työhyvinvointiin. Hyvin perehdytetty työntekijä on motivoitunut ja tuottelias eikä koe itseään taakaksi työkavereilleen. Perehdyttämisen voi tehdä suullisesti, mutta tehokkaampaa se on, jos siihen on käytettävissä jonkinlaista materiaalia. Tällöin myös perehtyjän on helppo palata ja tarkistaa asiat, jotka ovat jääneet epäselviksi. Hyvä perehdyttäminen vaikuttaa moniin asioihin perehdytysketkellä sekä tulevaisuudessa. (Kangas & Hämäläinen, 2007, s. 5.)

Perehdyttämisellä tarkoitetaan työntekijän opastamista ja perehdyttämistä työtehtäviinsä sekä työpaikan sääntöihin ja käytänteisiin. Perehdyttäminen pitäisi tehdä aina, kun työpaikalle tulee uusi työntekijä, riippumatta työpaikan koosta,

työsuhteen pituudesta tai siitä onko henkilö palkattu työntekijä vai opiskelija. Työhön opastaminen ei enää nykyään ole riittävää, vaan työntekijän tulisi tietää, miten organisaatio toimii. Hyvä perehdyttäminen pitää sisällään sekä käytännön asiat sekä opastuksen työtehtävään, -ympäristöön ja -organisaatioon. Näin ollen perehdyttämisestä on tullut kokonaisvaltaisempaa. Perehdyttäminen tulisi toteuttaa työsuhteen alussa ja tarvittaessa esimerkiksi pitkän poissaolon jälkeen. Hyvä perehdyttäminen on myös kansantaloudellisesti kannattavaa, koska sillä voidaan vaikuttaa työntekijöiden jaksamiseen, työkykyisenä säilymiseen sekä työmotivaatioon. (Kupias & Peltola, 2009, s. 13—20.)

Perehdytyksen tavoitteena on varmistaa, että työntekijä oppii työnsä, sopeutuu työyhteisöön sekä oppii ja omaksuu tavat ja toimimisen kyseisessä työyhteisössä. Perehdytyksessä on kyse uuden oppimisesta niin uudelle työntekijälle kuin työyhteisöllekin. Uusi työntekijä aiheuttaa tullessaan työyhteisöön jonkinlaisen muutoksen, joka vaatii sopeutumista koko tiimiltä. (Eklund, 2018, s. 25.)

Perehdyttämisen tulisi pitää sisällään kaikki asiat, joiden vaikutuksesta työntekijä tiedostaa työpaikan toimintatavat, niiden vaikutukset ja työhönsä liittyvät odotukset (Ahokas & Mäkeläinen, 2013). Perehdyttäminen auttaa työntekijää tutustumaan työpaikkaan ja työyhteisöön ja sen tulisi myös varmistaa, että työntekijä osaa hänelle kuuluvat työt. Perehdyttämisen tulisi tarvittaessa koskea myös vanhoja työntekijöitä, koska työyhteisö muuttuu uuden työntekijän tullessa toimipaikkaan. Hyvä perehdytys antaa tilaa kaikkien työntekijöiden ajatuksille ja kysymyksille. Perehdytyksen kesto riippuu työpaikasta ja työnkuvasta. Siinä tulisi pitää huolta, että kaikki osapuolet saavat aikaa ja tilaa tutustua, tottua ja oppia uutta. (Eklund, 2018, s. 25—26.)

Perehdyttämisellä vaikutetaan työhyvinvointiin ja työpaikan ilmapiiriin. Sillä voidaan vaikuttaa työntekijän työturvallisuuteen ja viihtyvyyteen uudessa työpaikassa. Hyvällä perehdyttämisellä tuetaan uuden työntekijän henkistä jaksamista uudessa työssään. Perehdyttäminen luo työntekijälle turvallisuuden tunnetta siitä, että hän osaa ja hallitsee tarvittavat asiat. Tarvittaessa perehdyttämisen tulisi kattaa myös asiakkaan luona tapahtuva työskentely sekä työpaikalla työskentelevät toisen työnantajan työntekijät. (Ahokas & Mäkeläinen, 2013.)

Perehdyttämisessä pitää opastaa erilaisista ongelmatilanteista, joihin työntekijä voi joutua tai kohdata työtä tehdessään. Tämän takia työturvallisuus kuuluu monilta osin perehdyttämiseen. Työturvallisuuteen kuuluu työvälineet, ergonomia ja ihmiskontaktit. Perehdyttämisessä tulee kertoa oikeat toimintatavat eri tilanteissa. Myös erilaiset pelastautumis- ja käyttöohjeet täytyisi muistaa käydä tarvittavilta osilta läpi. (Kupias & Peltola, 2009, s. 23—25.)

Myös vanhojen työntekijöiden perehdyttäminen edellyttää säännöllistä päivitystä. Kun organisaatiossa tapahtuu muutoksia, olisi hyvä toteuttaa koko työyhteisön perehdyttäminen uudelleen. Perehdyttämisessä suurena apuna on työyhteisöstä tehty kansio tai muu kirjallinen materiaali. Useissa työpaikoissa on perehdyttämiseen nimetty henkilö, jolla on tietoa ja taitoa toimia perehdyttäjänä. Perehdyttämisessä olisi hyvä olla jonkinlainen kirjallinen seurantalista, jota voitaisiin perehdyttämisen aikana täyttää ja tällä tavalla todentaa perehdyttämisen onnistuminen. (Ahokas & Mäkeläinen, 2013.)

Perehdyttäminen voi tapahtua monella eri tavalla. Jokaisen työpaikan tulee miettiä heille paras tapa perehdyttämiseen. Perehdyttäminen tulee suunnitella etukäteen. Sen tulee pitää sisällään tärkeimmät asiat, jotka uuden työntekijän on hyvä tietää ja sisäistää. Perehdyttämisen apuna on hyvä käyttää jonkinlaisia työpaikalla yhdessä sovittuja apuvälineitä, perehdytyskansio, videotallenteet tai jokin muu hyväksi havaittu tapa. (Eklund, 2018, s. 173—174.)

2.2 Perehdyttämisen lainsäädäntö

Perehdyttämiseen on laadittu lakeja, joilla turvataan jokaisen työntekijän oikeus perehdyttämiseen. Näitä lakeja ovat työturvallisuuslaki, työsopimuslaki ja laki yhteistoiminnasta yrityksissä.

Työturvallisuuslain tarkoituksena on parantaa työoloja ja taata työntekijöille turvalliset työolot sekä estää tauteja ja tapaturmia (L 738/2002). Kyseisen lain 14 §:ssä sanotaan, että työnantajan tulee antaa työntekijälle tarvittavat tiedot

työn haitoista ja vaaroista sekä ohjausta haittojen estämiseksi ja vaarojen välttämiseksi. Työnantajan tulee huolehtia työntekijöiden opettamisesta ja ohjaamisesta sekä perehdyttämisestä työhön aina, kun työ on uusi tai työnkuva muuttuu. (L738/2002.)

Työnantajan on annettava riittävästi tietoa työn haitta- ja vaaratekijöistä. Tämä käsittää erilaiset koneet ja laitteet, asiakkaiden kohtaamiset ja työergonomian. Työnantaja on velvollinen perehdyttämään riittävästi työntekijää työhönsä, työympäristöön, työmenetelmiin ja työvälineisiin. Työturvallisuus sisältyy aina hyvään perehdyttämiseen. Laki koskee myös työharjoittelussa olevaa henkilöä. Palvelualoilla yhä enemmän tulee esille asiakkaiden käytöksestä johtuvia vaaratekijöitä. Työnantajan on muistettava perehdyttämisessä huomioida nämäkin asiat. Perehdytyksessä voi nousta esille asioita, joita on hyvä käydä läpi koko organisaation kanssa, ettei niistä tule pysyviä käytänteitä työpaikalle. Tämmöisestä asiasta esimerkkinä on työpaikkakiusaaminen. Työpaikoilla tapahtuvaa syrjintää ja siihen puuttumista käsitellään lisäksi tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuslaissa. (Eklund, 2018, s. 26; Kupias & Peltola, 2009, s. 23—25; L738/2002.)

Työsopimuslaissa (L55/2001) on yleisvelvoite, joka määrää työnantajaa huolehtimaan, että työntekijällä on mahdollisuus suoriutua työstään työtapojen, -organisaation tai -tehtävien muuttuessa. Kyseisessä laissa tuodaan esille myös, että työntekijän halutessa työnantajan on pyrittävä tukemaan työuralla etenemistä ja uuden oppimista. (L55/2001.) Erikseen ovat laki nuorista työntekijöistä (L998/1993) sekä valtioneuvoston asetus nuorille työntekijöille erityisen haitallisista ja vaarallisista töistä (A475/2006).

Työsopimuslaki turvaa, ettei työnantaja voi mielivaltaisesti irtisanoa työntekijää. Usealla työpaikalla on käytössään koeaika, jonka aikana kumpikin osapuoli voi nähdä työntekijän taidot ja kykeneväisyyden kyseiseen työhön. Koeajan aikana työnantajan tulee seurata työntekijän kehittymistä ja arvioida hänen oppimistaan ja osaamistaan. Näitä asioita on hyvä peilata perehdyttämiseen ja kuinka se on toteutunut. (Kupias & Peltola, 2009, s. 21—23.)

Laki yhteistoiminnasta yrityksissä (L334/2007) sanoo, että työnantajan on työntekijän tullessa työpaikkaan perehdytettävä ja annettava tarpeelliset tiedot työpaikasta ja yrityksestä (L334/2007). Kyseisessä laissa velvoitetaan työnantajaa neuvottelemaan työntekijöiden kanssa, jos työpaikalla tapahtuu muutoksia. Tällä pyritään lisäämään yhteistyötä työpaikoilla sekä lisäämään työntekijöiden äänen kuulumista. Yhteistoimintalaissa tuodaan esille työpaikkaan liittyvät perehdyttämiset, joilla pyritään lisäämään työntekijöiden osallisuutta ja vaikutusmahdollisuuksia. (Kupias & Peltola, 2009, s. 25—26.) Pelastuslaki velvoittaa perehdyttämään työntekijän myös organisaation palo- ja pelastussuunnitelmaan (L379/2011).

Lainsäädännössä on monenlaisia ohjeita, suosituksia ja määräyksiä kuinka työnantajan on perehdytettävä työntekijöitään. Näillä turvataan työntekijän oikeus saada opastusta uuteen työhönsä. Näillä toimilla pyritään suojelemaan työntekijää ja auttamaan häntä sopeutumaan työpaikalla tapahtuviin muutoksiin, kuten uuden työntekijän saapumiseen työpaikalle. Uusimmat lait pyrkivät lisäämään vuoropuhelua työpaikoilla. (Kupias & Peltola, 2009, s. 20—21.)

2.3 Perehdyttäminen prosessina

Perehdyttäminen alkaa jo työhaastattelussa. Siinä vaihdetaan ajatuksia työpaikasta ja muodostetaan ensimmäiset mielikuvat puolin ja toisin. Haastattelussa annettavat tiedot yrityksestä muodostaa alustavan kuvan työpaikasta ja -yhteisöstä uudelle henkilölle. Perehdyttämistä mietittäessä tulee keskittyä siihen, mitä uudelle henkilölle pitää opettaa ja kuinka se on järkevintä toteuttaa. Tässä vaiheessa on hyvä, jos henkilökunta on tehnyt omista työnsä osa-alueistaan tiedotteen, jota perehdyttäjä voisi käyttää apunaan. Hyvä perehdyttäminen antaa kokonaiskuvan yrityksestä ja arvostetun olon uudelle työntekijälle. (Kupias & Peltola, 2009, s. 71—73.)

Perehdyttämisen toteutukseen vaikuttaa paljon organisaation koko ja tilanne. Jos yrityksessä on useampi osasto, on tärkeää, että työntekijä saa omaa työtään koskevasta osastosta tarkemman perehdytyksen. Perehdytettävän kannalta on

hyvä, jos koko organisaatio osallistuu omalta osaltaan perehdyttämiseen. Perehdyttämisen aikana tapahtuva vuoropuhelu antaa hyvän pohjan onnistumiselle. (Kupias & Peltola, 2009, s. 74—76.)

Isommissa organisaatioissa jokaisella osastolla voi olla oma perehdyttäjä. Pienemmissä yrityksissä perehdyttämiseen voi ottaa osaa koko työyhteisö. Tärkeää on varmistaa, että kaikki asiat tulee kerrottua uudelle työntekijälle. Yksi tärkeimmistä osa-alueista perehdyttämisessä on esimiehen ja muun työyhteisön tuki perehdyttäjälle sekä erilaiset koulutukset perehdyttämiseen. Työpaikan jokainen osasto voi tukea perehdyttäjää tekemällä omasta työstään perehdytykseen esitteen. Perehdyttäminen onnistuu varmemmin, mitä useampi työyhteisön jäsenistä osallistuu perehdyttämiseen. (Kupias & Peltola, 2009, s. 81—84.)

Kupias ja Peltola ovat jakaneet perehdytysprosessin alkamaan jo ennen varsinaista rekrytointia, mutta heidän mielestään rekrytointivaihe on perehdyttämisen kannalta tärkeässä roolissa. Rekrytointivaiheessa työnantaja voi kertoa työpaikasta ja markkinoida työpaikkaa hakijalle. Työhaastattelun jälkeen, työnantajan on helpompaa suunnitella, miten kyseisen henkilön perehdyttäminen etenee tietäessään työntekijän osaamisesta ja kokemuksesta. (Kupias & Peltola, 2009, s. 102—103.)

Perehdyttämisen kannalta ensimmäinen työpäivä on tärkeä. Silloin työntekijälle neuvotaan tärkeimmät asiat, annetaan avaimet ja kulkukortit sekä näytetään oma työpiste. Informaatiota annetaan tarvittava määrä, mutta sitä tulee rajoittaa siten, että työntekijä ehtii sisäistämään asiat. (Kupias & Peltola, 2009, s. 105.)

Perehdyttäminen voidaan toteuttaa monella eri tavalla riippuen organisaation koosta ja uuden työntekijän työtehtävistä. Koulutustilaisuudet tai perehdytysoppaan kanssa asioihin tutustuminen ovat yleisimpiä tapoja. Pienissä yksiköissä perehdyttäminen voi alkaa perehdytyskansioon tai työpaikan esitteeseen tutustumalla. Tämän jälkeen töihin voidaan tutustua ohjaajan avustuksella. Erilaisia tapoja perehdyttää uusi työntekijä ovat esimerkiksi verkkomateriaalit, keskustelut ja itsenäinen opiskelu. (Eklund, 2018, s. 78—79.)

Perehdyttämisen seuraamiseen työpaikalla on hyvä olla perehdytyslomake, jota perehtyjä voi täyttää perehdyttämisen aikana. Lomake toimii keskustelujen runkona koeajan aikana käytävissä keskusteluissa. Perehdyttäjä voi lomakkeesta tarkistaa läpi käytyt asiat. Perehdytyslomakkeet voivat olla kansion liitteenä tai erillisinä materiaaleina työyhteisössä. Perehdyttämistä voidaan arvioida ja palautteen perusteella perehdyttämistä kehittää. Perehdyttäjän ja perehdytettävän tulee käydä keskusteluja prosessin aikana, jolloin voidaan arvioida työ- ja toimintatapoja molemminpuolisesti. Koeaika on uuteen työhön perehtymisaikaa, jonka aikana vastuu perehtymisestä siirtyy vähitellen perehtyjälle itselleen. Hyvin toimivalla työyhteisöllä on vilpitön halu ja kyky ottaa vastaan palautetta ja ideoita toimintansa kehittämiseksi uudelta työntekijältä. (Ahokas & Mäkeläinen, 2013; Kangas & Hämäläinen, 2007, s. 17—19; Kupias & Peltola, 2009, s. 106—109.)

3 MIELENTERVEYS JA KUNTOUTUMINEN

3.1 Mielenterveys

Sigmund Freud on aikoinaan määritellyt mielenterveyden kyvyksi rakastaa ja tehdä työtä. Tämä on aika laaja ja moniselitteinen määritelmä asiasta. Mielenterveys on monitahoinen asia. Siihen vaikuttaa monet asiat, kuten perimä, asuinympäristö tai koulutus. Erilaiset stressiperäiset tai traumaattiset kokemukset myös vaikuttavat ihmisen mielenterveyteen. Näiden lisäksi mielenterveyteen voi vaikuttaa yhteiskunnalliset asiat ja yhteiskunnalliset muutokset. Mielenterveyden määrittelemiseen vaikuttaa myös kulttuurissa ja yhteiskunnassa voimassa olevat ihmiskäsitykset. Mielenterveyttä on vaikea määritellä, koska se on elämän mittaan muuttuva olotila ja tuntemukset voivat vaihdella hyvinkin nopeasti. (Hietaharju & Nuuttila, 2016, s. 9.)

Hyvä mielenterveys on voimavara, jonka avulla ihminen selviytyy elämästä. Tämän voimavaran avulla ihminen toimii yhteisön jäsenenä, työskentelee

tuloksellisesti ja osaa käsitellä erilaisia stressitilanteita. Hyvän mielenterveyden merkkejä ovat kyky sosiaalseen elämään, työn tekoon sekä omien tunteiden ja tarpeiden erottaminen muiden ihmisten tunteista ja omien tunteiden käsittelyn osaaminen. Hyvään mielenterveyteen kuuluu myös kyky hallita tunteitaan ja mielialan vaihteluja. Ihmisen katsotaan olevan mielenterveydeltään terve, kun hän selviytyy itsenäisesti normaalista elämästä niin, ettei hän itse tai muut ihmiset joudu kärsimään hänen tekemisistään. (Hietaharju & Nuuttila, 2016, s. 9.)

Mielenterveydeksi katsotaan myös, kuinka ihminen tiedostaa itsensä ja mahdollisuutensa sekä kuinka hän toteuttaa ja lisää erilaisia mahdollisuuksia omassa elämässään. Itsensä hyväksyminen ja päätöstenteko sekä oikeanlaisten ihmissuhteiden ylläpitäminen vaikuttaa ihmisen mielenterveyteen. Elämästä nauttiminen, kohtuullisen stressin ja ongelmien sietäminen sekä rakastamisen taito ovat osa mielenterveyttä. (Hietaharju & Nuuttila, 2016, s. 10.)

Mielenterveyttä suojaavat asiat voidaan jakaa sisäisiin ja ulkoisiin asioihin. Sisäisiä asioita ovat hyvä itsetunto ja tunteiden käsittelykyky sekä hyvä fyysinen kunto. Suojaavia tekijöitä ovat itsensä toteuttaminen, ongelmien ratkaisutaidot sekä huumori. Ulkoisina asioina pidetään perustarpeita, sosiaalisia suhteita, toimeentuloa sekä vaikuttamisen mahdollisuuksia. (Hietaharju & Nuuttila, 2016, s. 11.)

Mielenterveyttä haavoittavat asiat vaikuttavat ihmiseen yleensä kokonaisvaltaisesti ja lisäävät riskiä sairastua. Sairastuminen on harvoin kiinni yhdestä tekijästä, mutta ongelmien kasaantuessa ihminen on alttiimpi sairastumiselle. Haavoittavat tekijät voidaan jakaa sisäisiin ja ulkoisiin tekijöihin. Sisäisiä asioita ovat esimerkiksi huonot ihmissuhteet, tunteiden käsittelemättömyys ja huono itsetunto. Ulkoisia tekijöitä ovat huono toimeentulo, päihteet tai kiusatuksi tuleminen. Myös perheessä koetut mielenterveysongelmat tai väkivalta voi altistaa mielenterveydenongelmille. (Hietaharju & Nuuttila, 2016, s. 12.)

Edellä mainittujen asioiden takia mielenterveys ja sen tasapaino ovat tärkeitä. Jos mieli jostain syystä järkkyy, elämän kokonaisuus järkkyy. Mielenterveys ei ole pysyvä olotila, vaan se voi vaihdella pienenkin ajanjakson aikana. Mielenterveydenvaihtelu ei ole huono asia. Mielenterveyttä voidaan pitää rohkeutena

kokea tunteita, toimia toisten ihmisten kanssa ja ottaa vastuuta omista teoistaan. Se on myös kykyä käsitellä negatiivisia asioita elämässä (Suvikas ym., 2013, s.288). Ihminen voi vaikuttaa myönteisesti omaan mielenterveyteensä lisäämällä mahdollisuuksien mukaan elämäänsä positiivisia ja suojaavia tekijöitä. Arjen rutiineista kiinnipitämisen on todettu vaikuttavan positiivisesti ihmisen mielenterveyteen. (Hietaharju & Nuuttila, 2016, s. 12.)

Mielenterveyttä edistäviä asioita ovat ihmisen asuinympäristöön ja olosuhteisiin vaikuttavat asiat. Arkisia tilanteita mielenterveyden vahvistamisessa ovat esimerkiksi koulukiusaamiseen, yksinäisyyteen, työolosuhteisiin tai muihin vastaavalaisiin asioihin puuttuminen. Mielenterveystyön haasteena on edistää yhteiskunnassamme mielenterveyttä vahvistavia tekijöitä, kuten tasa-arvoa, ihmissuhteita ja turvallisuutta. (Vuorilehto ym., 2014, s. 15). Mielenterveystyön 1§ mukaan mielenterveystyöllä tarkoitetaan ihmisen psyykkisen hyvinvoinnin, toimintakyvyn ja persoonallisuuden kasvun edistämistä sekä mielisairauksien ehkäisemistä, parantamista ja lieventämistä (L1116/1990). Mielenterveystyön tavoitteena on luoda hyvät edellytykset terveelle kehitykselle ja kasvulle sekä ehkäistä ja hoitaa ongelmia. Mielenterveystyön tavoitteena on auttaa ihmistä tunnistamaan omia voimavarojaan ja niiden avulla pärjäämään elämässä ja ongelmatilanteissa. Mielenterveystyön kannalta ihmisen elinympäristön tulisi tarjota monipuolisesti erilaisia mahdollisuuksia sekä turvallisuutta ja viihtyisyyttä. (Hentinen ym., 2009, s. 16—17).

3.2 Sosiaalinen toimintakyky ja kuntoutus

Sosiaalinen toimintakyky käsittää ihmisen toiminnan niin yksityiselämässä kuin yhteiskunnan osana. Sosiaalista toimintakykyä on ihmisen sosiaaliset verkostot ja kanssakäyminen muiden ihmisten kanssa. Ihmisen kyky toimia, tuntea, haluta ja osata sekä omien rajojen ja rajoitteiden tunnistaminen vaikuttaa yksilön sosiaaliseen toimintakykyyn. Sosiaalista toimintakykyä arvioidessa tulee ottaa huomioon ihmisen useampi elämän osa-alueista, kuten toimijuus eri tilanteissa sekä ihmisen voimavarat. Ihmisen sosiaaliseen toimintakykyyn vaikuttaa myös fyysiset asiat, kuten kuuleminen tai näkeminen. (Tiikkainen & Pynnönen, 2018, s. 1—4.)

Ihminen on lähtökohtaisesti sosiaalinen yksilö, joka kaipaa ympärilleen muita ihmisiä. Sosiaaliset suhteet antavat ihmiselle energiaa toimia yhteisön jäsenenä. Näistä asioista ihminen saa luottamusta omaan ja yhteiskunnan toimintaan. Sosiaalisen toimintakyvyn yhtenä ilmentymänä on yhteisöllisyys. Yksinäisyys voi olla yksi oire sosiaalisen toimintakyvyn heikkenemisestä. (Pohjola, 2015, s. 15—17.)

Sosiaalinen kuntoutus käsitteenä on ollut käytössä Suomessa 1950-luvulta lähtien. Silloin painopisteenä oli ihmisen kuntoutuminen osaksi yleistä elämää. 1970-luvulla sosiaalinen kuntoutus alettiin nähdä laajempaan asiana, joka käsitti myös ihmisen lähiympäristön. Vuonna 2014 sosiaalinen kuntoutus lisättiin sosiaalihuoltolakiin. (Nieminen, 2018, s. 11.) Lain 17§ sanotaan, että sosiaalista kuntoutusta annetaan yhdessä sosiaalityön ja sosiaaliohjauksen toimesta. Sillä pyritään estämään ihmisten syrjäytyminen, vahvistamaan ihmisten osallisuutta ja parantamaan heidän toimintakykyään. Laissa on määritelty mitä sosiaaliseen kuntoutukseen kuuluu ja kuinka erityisesti nuorten kohdalla on kiinnitettävä huomiota työhön sitoutumiseen ja pyrkiä ehkäisemään tuen keskeytyminen. (L 1301/2014).

Sosiaalinen kuntoutus on asiakkaiden tarpeista lähtevää monialaista työtä, jossa voidaan paneutua asiakkaan vaikeisiin elämäntilanteisiin asiakkaan edun mukaisesti ja pyrkiä löytämään hänelle parhaat tukimuodot arjessa selviämiseen. Yleisimpiä muotoja sosiaalisessa kuntoutuksessa ovat sosiaalialantyöntekijöiden tarjoama tehostettu tuki ja ohjaus. Erilaiset ryhmät toimivat vertaistukena (Terveysten- ja hyvinvoinninlaitos, 2017). Sosiaalisella kuntoutuksella pyritään tukemaan vaikeasti syrjäytyneiden ihmisten paluuta yhteiskuntaan vahvistamalla heidän sosiaalisia taitojaan (Sosiaali- ja terveysministeriö, i.a.). Tärkeää on, että kuntoutuksen tavoitteet ovat kuntoutujan omia, jotta motivaatio kuntoutumiseen säilyy (Nieminen, 2018, s. 13).

Sosiaalinen kuntoutus on moniammatillista toimintaa ja sitä pyritään toteuttamaan yhteistyössä lääkinnällisen, kasvatuksellisen ja ammatillisen kuntoutuksen kanssa. Siihen sisällytetään tarvittaessa muita palvelu- ja tukitoimia, kuten mielenterveystyö. Sosiaalisen kuntoutuksen tulisi olla kokonaisvaltaista ja siinä tulisi

pyrkii auttamaan asiakasta ongelmiansa ratkaisemisessa. Sosiaalisen kuntoutuksen tavoitteena on auttaa ihminen elämään niin täysivaltaisena yhteiskunnan jäsenenä, kuin se hänen kohdallaan on mahdollista. Sosiaalinen kuntoutus suunnitellaan aina henkilökohtaisesti. Kuntoutuksen toteuttamisessa on monia vaihtoehtoja, kuten yksilötuki tai erilaiset ryhmät. (Sosiaali- ja terveysministeriö, i.a.)

Lain mukaan sosiaalityöntekijän tulee tehdä kuntoutujalle palvelutarpeen arviointi, jonka pohjalta kuntoutumissuunnitelma muodostuu. Kuntoutumisen tarve voi ilmetä myös muissa peruspalveluissa, joiden asiakkaana kuntoutuja on. (Määttä, 2018, s. 27.) Lain 812/2000 7§ mukaan suunnitelma tulee tehdä yhteisymmärryksessä kuntoutujan kanssa. Saman lain 5§ sanotaan, että asiakkaalle tulee kertoa oikeudet ja velvollisuudet sekä tuoda esille vaihtoehdot ja niiden vaikutukset kuntoutujaan. Työntekijän tulee varmistaa, että kuntoutuja ymmärtää asiat. (L 812/2000.)

Sosiaalisessa kuntoutuksessa kuntoutuminen voi tapahtua vain sosiaalisissa tilanteissa. Kuntoutumisen toimintatapoihin vaikuttaa paljon se, missä päin maata tai minkälaisella alueella kuntoutuminen tapahtuu. Kuntoutujan motivaation tukemiseksi kuntoutumisen tulisi tapahtua mielekkäässä ympäristössä. Kuntoutuminen tapahtuu todennäköisesti paremmin, jos se tapahtuu kuntoutujan normaaliympäristössä. Toiminnan tulisi olla mielekästä ja tukea kuntoutujan jo olemassa olevia vahvuuksia. (Nieminen, 2018, s. 17—19.)

Nykyään yhteiskunnallinen tilanne on, että luonnollisena pitämämme turvaverkot eivät välttämättä ole enää niin pysyviä kuin ennen. Tämä aiheuttaa ihmisissä epävarmuutta, joka taas vaikuttaa ihmisten kykyyn toimia arkisissa asioissa. Näissä tilanteissa ihmiset tarvitsisivat sosiaalista vahvistamista, jota aiemmin ovat tarjonneet sekä ammattilaiset että vertaistukihenkilöt. Kolmannen sektorin toimijat ovat olleet tämän asian suhteen suuressa roolissa, mutta nykyään monella toimijalla on puute vapaaehtoisista vertaistukea tarjoavista henkilöistä. Tärkeimpinä ominaisuuksina ohjaajalla tulee olla kyky kuunnella, kysellä ja keskustella. Jotta auttajasta ei tule autettava, hänen jaksamisestaan pitää huolehtia, olipa hän ammattilainen tai vapaaehtoistyöntekijä (Lundbom & Herranen, 2011, s. 10—11.)

3.3 Vertaistuki

Vertaistuki on vertaisyhteisön antamaa tukea. Vertaistuen juuret löytyvät yhdessä tekemisestä, jolla on pitkät perinteet Suomessa. Ennen vanhaan tehtiin paljon asioita talkoilla ja siinä samalla huolehdittiin koko yhteisön hyvinvoinnista. Kaupungistuminen 1960-1980 luvuilla lisäsi vertaistuen ja vuorovaikutuksen tarvetta koko Suomessa. Maaseudulle jääneet vanhukset sekä kaupunkeihin muuttaneet nuoret kokivat tarvitsevansa vertaistukea luonnollisten sosiaalisten suhteiden vähennyttyä. (Lundbom & Herranen, 2011, s. 210—212.)

Yhteisöissä ihmisillä on jonkun asian suhteen samanlaiset lähtökohdat, näin ollen he voivat olla toisilleen vertaisia. Vertaistoiminta koki Suomessa uuden murroksen lamavuosina 1990-luvun alussa. Ongelmien, kuten työttömyyden ja ylivelkaantumisen seurauksena ihmiset muodostivat ryhmittymiä, joista tuli vertaisryhmiä. Vertaistuki voi muodostua erilaisista lähtökohdista, kuten sairaudesta, yhteisestä mielenkiinnon kohteesta tai tekemisen halusta. Erilaiset järjestöt, kuten partio tai puolueiden nuorisojärjestöt perustuvat vertaisten toimintaan. Lasten ja nuorten vertaistuki toiminnassa tarvitaan aina aikuista vastuunkantajaa (Lundbom & Herranen, 2011, s. 210—212.)

Vertaistuesta saatu hyöty riippuu pitkälti vertaistuen kestosta ja ryhmän koostumuksesta. Hyvä vertaistuki perustuu asiakkaiden samankaltaiseen elämäntilanteeseen ja menneisyyteen sekä haluun muuttaa elämäänsä. Hyvin toimivassa vertaistukiryhmässä asiakkaat toimivat tärkeimpinä auttajina toisilleen (Murto, 2013, s. 24).

Vertaistuessa korostuu toisesta välittäminen. Ryhmissä voidaan auttaa toisia kertomalla omista kokemuksista, joihin muut voivat peilata omia kokemuksiaan. Hyvä vertaistuki mahdollistaa kuntoutujan käydä niin hyviä kuin huonoja tunteitaan läpi avoimesti. Vertaistuki ja -ryhmät antavat tunteen, etteivät asiakkaat ole ainoita erilaisessa elämäntilanteessa olevia, vaan heillä on kohtalotovereita. Usein vertaistoiminta tekee ihmisistä muissakin asioissa sosiaalisempia. Vertaistuki antaa sairastuneelle tukea, tietoa, toimintaa ja voimavaroja (Lundbom & Herranen, 2011, s. 214—216).

Tänä päivän vertaistukea on saatavilla moniin eri tilanteisiin ja asioihin. Tunnetuin vertaistuenmuoto sosiaalityössä on AA-liike, joka on vanhinta vertaistoimintaa. Vertaistuki toiminta on vastavuoroista toimintaa, jossa samoista ongelmista kärsivät ihmiset antavat toisilleen tukea. Yleensä toiminnassa ei ole ammattilaisia. Vertaistuki toiminta on pääsääntöisesti palkatonta ja perustuu omaan kohtaiseen kokemukseen. (Vuorilehto ym., 2014, s. 243.)

Vertaistukea käytetään monien erilaisten asiakasryhmien kanssa toimimisessa, koska se soveltuu lisääntyneeseen sosiaalisen tuen tarpeeseen joko psyykkisen tai fyysisen sairauden takia. Organisoidussa vertaistuessa tulee muistaa huomioida toiminnasta vastaavien henkilöiden oma jaksaminen. Vertaistuessa asiakkaat toimivat toisilleen ohjaajina ja neuvonantajina. He voivat auttaa toisiaan työstämään ja käsittelemään tunteitaan sekä välttämään yksinolemista asioiden kanssa. Pidemmällä omassa kuntoutuksessaan olevat voivat toimia hyvänä esimerkkinä ja ohjaajina. He voivat auttaa uusia jäseniä pääsemään mukaan ryhmän toimintaan. Henkilöstön tehtävänä on kertoa uusille asiakkaille toiminnan pelisäännöt. Ryhmän jäsenet ottavat toisistaan mallia esimerkiksi henkilökunnan kohtaamisessa sekä negatiivisten asioiden ja tunteiden käsittelyssä. Pitkään jatkuneessa ryhmässä ihmiset pystyvät antamaan ja vastaanottamaan myös negatiivista palautetta ja oppivat huolehtimaan myös fyysisestä ympäristöstä. (Murto, 2013, s. 25—26).

3.4 Kuntouttava päivätoiminta

Päivätoiminta on ammattihenkilön tai henkilöiden ohjaamaa toimintaa, jossa tavoitteena on järjestää asiakkaille mielekästä toimintaa päivien ajaksi. Toiminta voi olla ruuanlaittoa, retkeilyä, pelailua, käsitöitä tai muuta yhdessä sovittua toimintaa. Päivätoimintaa järjestetään erilaisille ryhmille, kuten kehitysvammaisille, mielenterveys- ja päihdekuntoutujille ja vanhuksille. Päivätoiminnalla pyritään auttamaan kuntoutujaa osallistumaan erilaisiin aktiviteetteihin ja samalla laajentamaan omaa, usein kaventunutta elinympäristöään. Päivätoiminnan tavoitteena on tukea kuntoutujaa omatoimisuudessa, aktiivisuudessa sekä sosiaalisissa

taidoissa. Tavoitteena päivätoiminnassa voi olla kuntoutujan siirtyminen työtoimintaan joko osittain tai kokonaan. Työtoimintapaikkoja ovat esimerkiksi erilaiset työllisyyspajat. (Hietaharju & Nuuttila, 2016, s. 21).

Päivätoiminnassa on muistettava, että ohjaaja on asiantuntija erilaisten palvelujen suhteen, mutta asiakas on oman elämänsä asiantuntija. Ohjaajan kiinnostus asiakkaan tilanteesta ja mahdollisuuksista välittyy asiakkaalle. Se antaa asiakkaalle tunteen, että hän voi itse pohtia ja päättää asioistaan. Asiakkaalle on tärkeää, että ohjaaja keskustelee ja neuvoo, mutta ei luule tietävänsä, kuinka asiakkaan tulisi kuntoutua tai millä tavoin. Työntekijän tulee hyväksyä, että asiakkaan haluama paras ei aina välttämättä ole ohjaajan mielestä paras. (Narumo, 2006, s. 64.)

Päivätoiminnassa asiakas pystyy vahvistamaan sosiaalisia suhteitaan ja ehkäisemään omaa syrjäytymistään. Päivätoiminnassa järjestettävissä vertaisryhmissä asiakas voi peilata omaa käyttäytymistään muiden käyttäytymiseen. Päivätoiminnassa asiakas saa yhteisöön kuulumisen tunteen, josta on apua hänen omaan kuntoutumiseensa. Päivätoiminnassa asiakas käy yhdessä tehdyn suunnitelman mukaan. Alussa käyntejä voi olla yksi viikossa, kuntoutumisen jatkuessa käynnit voivat nousta viiteen viikossa. Sosiaalihoitolain nojalla järjestettävä päivä- ja työtoiminta on yleensä palkatonta. (Terveystieteiden tutkimuskeskus, 2020.)

3.5 Työllistymistä edistävä monialainen yhteispalvelu

TYP eli työllistymistä edistävä monialainen yhteispalvelu on työ- ja elinkeinotoimiston tarjoama palvelu, joka toteutuu yhdessä kunnan ja Kelan kanssa. Nämä tahot yhdessä etsivät asiakkaalle parhaan polun. Tarkoituksena on työttömien palaaminen työmarkkinoiden piiriin. (L1369/2014.) Yleensä TYP-palvelua tarjotaan pidemmän aikaa työttömänä olleille. Tämän palvelun tarkoituksena on asiakkaan asioiden hoidon helpottaminen niin, että hän saisi useamman työntekijän tarjoamat palvelut yhdestä paikasta. (Työ- ja elinkeinoministeriö, 2020.)

Palvelussa kartoitetaan asiakkaan tarvitsemat työllisyyttä edistävät palvelut. Samalla asiakkaalle laaditaan työllistymissuunnitelma. Suunnitelmassa huomioidaan työvoima-, sosiaali-, terveys- ja kuntoutuspalvelut. Palveluun pääsee jonkun edellä mainitun tahon ohjaamana. (Työ- ja elinkeinoministeriö, 2020.) Työllistämistä edistävä palvelu huomio ihmisen elämän kokonaisuuden ja siitä johtuvat ongelmat, kuten terveyden tai elämänhallinnan aiheuttamat rajoitteet (Työmarkkinatori, 2020).

TYP-polku suunnitellaan aina asiakkaalle henkilökohtaisesti. Tämä tapahtuu oman työntekijän kanssa, joka myös seuraa asiakkaan etenemistä ja onnistumista suunnitellulla polulla. Sosiaaliohjaaja Sari Harjulan (henkilökohtainen tiedonanto 28.9.2020) mukaan polut voivat olla hyvinkin erilaisia. Toisten asiakkaiden kohdalla asiat aloitetaan siitä, että asiakas sitoutuu nousemaan sängystä määrättyyn aikaan ja tulemaan sovittuun paikkaan. Toisen asiakkaan kohdalla tilanne voi olla, että hän pääsee suoraan työkokeiluun ja saa tätä kautta itselleen pidemmänkin työsuhteen.

4 OPINNÄYTETYÖN TAUSTA, TAVOITE JA TARKOITUS

4.1 Produktio

Diakonia-ammattikorkeakoulun ohjeistuksen mukaan tämä työ on produktio eli kehittämispainotteinen opinnäytetyö. Opinnäytetyössä kehitetään tuote tai ne tapahtuvat hankkeissa. Kehittämispainotteinen opinnäytetyö voi tapahtua myös toiminnallisena opinnäytetyönä. (Valtonen, ym., 2020.) Produktiot ovat yleensä kertaluonteisia ja niissä tuotetaan yhteistyötaholle jonkinlainen tuotos kehittämään työyhteisön toimintatapoja. Diakonia-ammattikorkeakoulun opinnäytetyön tavoitteena on kehittää opiskelijoiden ammatillista kasvua ja työn toteutuksessa tulee olla myös tutkittua tietoa. Produktion tulee sisältää tuotoksen lisäksi kirjallinen osio. (Eerola-Ockenström ym., 2010, s. 33—34.) Opinnäytetyössä käytettävät

menetelmät eli metodit ovat moniselitteisiä. Menetelmät eroavat toisistaan joustavuudellaan. Menetelmän valintaan vaikuttaa minkälaista tietoa ja mistä etsii. (Hirsjärvi, ym., 2009, s. 183—184.)

Työelämälähtöisyys, käytännönläheisyys, tutkimuksellisuus ja riittävä ammatillisuuden osoittaminen tulisi ilmetä toiminnallisessa opinnäytetyössä. Hyvä opinnäytetyö aihe pohjautuu opintoihin ja työpaikkojen tarpeisiin. Sen tavoitteena on vahvistaa opiskelijan tietoja ja taitoja omasta opintoalastaan. Toiminnallisessa työssä opinnäytetyölle on hyvä löytää yhteistyötaho. Yhteistyötahojen kanssa toimiessa opiskelija pääsee luomaan suhteita työnantajiin sekä osoittamaan omia vahvuuksiaan. Toiminnallinen opinnäytetyö antaa opiskelijalle mahdollisuuden peilata omaa osaamistaan sen hetkisiin työelämän vaatimuksiin. Työyhteisön kanssa tehtävä produktio asettaa haasteita työn rajaamiseen ja aikataulun suunnitteluun. (Vilkkä & Airaksinen, 2003, s. 10, 16—18.)

Produktion tavoitteena on tuottaa työyhteisölle käyttöön materiaalia, joka selkeyttää ja helpottaa heidän työskentelyään. Työtä aloittaessa tulee rajata ongelma ja ketä se koskee sekä miten asiaa halutaan parantaa. Kohderyhmän rajaaminen auttaa opinnäytetyön tekijää pysymään paremmin työnsä asetetuissa raameissa. Toiminnallisessa työssä toteutettu materiaali ei täytä ammattikorkeakoulun asettamia tavoitteita opinnäytetyölle, vaan se vaatii myös käsitteiden teoreettista käsittelemistä. Työn tekijän tulee muistaa lähdekriittisyys ja tietojen ajantasaisuus. (Vilkkä & Airaksinen, 2003, s. 38—42, 53.)

Produktiossa aineiston keruu ja tuotoksen toteuttaminen voi tapahtua yhdistelemällä useampaa menetelmää. Aineiston keruu voi tapahtua eri tavalla kuin tutkimuksellisissa töissä. Haastattelut voivat olla verrannollisia lähdetietoihin, eikä analysoida samalla tavalla kuin laadullisessa tutkimuksessa. (Vilkkä & Airaksinen, 2003, s. 56—58.)

Opinnäytetyön suunnittelussa tulee kiinnittää huomiota yksikköön ja sen toimintatapoihin, ohjeisiin, käytänteisiin ja säädöksiin. Lainsäädäntö ja toimintaa ohjaavat asetukset luovat raamit organisaatioiden käytänteisiin. Työyhteisöllä voi olla

arvoja ja periaatteita, joiden toteutuminen voidaan varmistaa esimerkiksi tuotteiden avulla. (Jämsä & Manninen, 2000, s. 49.)

4.2 Työn tavoite ja tarkoitus

Opinnäytetyön tavoitteena on tuottaa produktiona perehdytyskansio (LIITE 1) työ- ja päivätoimintaa mielenterveys- ja päihdekuntoutujille tarjoavaan Dynamoon. Heiltä puuttui yhtenäinen perehdytysmateriaali. Perehdyttämisessä käytettävät tiedot olivat useassa eri paikassa ja ne olivat pääsääntöisesti irtonaisina papereina. Perehdytyskansion tekeminen on produktio, jossa kehitetään työyhteisölle täysin uusi tuote perehdyttämiseen. Näin ollen työn tutkimus metodiksi valikoitui toiminnallinen opinnäytetyö.

Toive perehdyttämiskansion tekemisestä tuli Dynamon työntekijöiltä. Työyhteisössä ei ole ollut perehdytyskansiota aiemmin ja he kokivat sen tarpeelliseksi. Heiltä puuttui perehdyttämisen suunnitelma ja perehdyttämisessä käytettävää materiaalia ei ollut koottu yhteen paikkaan. Työntekijät kokivat tämän vuoksi perehdyttämisen työlääksi ja hajanaiseksi. Työntekijät olivat kokeneet, että heidän työnsä haasteellisuus jäi tunnistamatta, jolloin työn ammatillinen vaativuus ja työnkuvan monimuotoisuus aliarvioitiin. Työyhteisön työnohjauksessa oli asiasta keskusteltu ja nähty tarpeelliseksi kehittää työkalu, jolla työn monitahoisuus ja vaativuus saataisiin tuotua esille. Työnohjauksessa nähtiin tarpeelliseksi tuottaa materiaalia, joka selventää työnsisältöjä ja näin edesauttaa työntekijöiden työssään kokemaa arvostusta ja ammatillisuutta. Yhdessä esimiehen kanssa sovittiin perehdyttämismateriaalin yhteen kokoamisesta ja perehdyttämisen yksinkertaistamisesta.

Työntekijöiden haastattelussa tuli esille tämänhetkisen perehdyttämisen haasteellisuus, johtuen materiaalien hajanaisuudesta, osan tärkeän tiedon vaikeasta löydettävyydestä ja työnnäkyväksi tekemisestä. Heidän toiveenaan oli, että kansiossa aukaistaan mahdollisimman paljon asiakkaiden kanssa tehtävää työtä, johtuen siitä, että heidän työtään pidettiin helppona ja yksinkertaisena eikä sen

henkistä puolta tai näkymättömyyttä osattu arvostaa. Tämä asetti myös kansion tekemiselle haasteita.

Opinnäytetyön tuotoksen eli perehdytyskansion tarkoitus on helpottaa Dynamon ohjaajien työtä. Tämä toteutuu, koska perehdyttämisessä käytettävät materiaalit löytyvät yhdestä paikasta eikä materiaalia tarvitse etsiä. Lisäksi perehdytettävä voi tarvittaessa kerrata asioita ansiosta. Kokemus on opettanut Dynamon ohjaajille, että perehdytettäviin asioihin on hyvä pystyä palamaan myöhemmin. Lopullinen perehdytyskansio tulee Dynamon käyttöön ihan fyysisenä kansiona, mutta tämän lisäksi kansio tulee Äänekosken kaupungin sosiaalitoimen intraan.

4.3 Yhteistyötahon esittely

Dynamo on Äänekosken kaupungin Arjen tuen mielenterveys- ja päihdetyön työ- ja päivätoimintaa tarjoava yksikkö. Siellä työskentelee vakituisesti kaksi työntekijää. Dynamo on ollut toiminnassa 20 vuotta. Dynamon toimitilat sijaitsevat kerrostalossa aivan Äänekosken kaupungin keskustassa. Samassa talossa sijaitsee Arjen tuen kehitysvammatyöyksikkö sekä ryhmä- ja tukiasumiseen tarkoitettuja asuntoja.

Toimintamallina on tilaaja-tuottajamalli. Tämä tarkoittaa, että Arjen tuen organisaatio kartoittaa asiakkaiden tarpeita ja Dynamo yhtenä osana vastaa näihin tarpeisiin. Asiakkaat ohjautuvat Dynamoon mielenterveystyön tai työllistämistä edistävän monialaisen yhteispalvelun eli TYP:in kautta.

Dynamon palvelut on tarkoitettu aikuisille päihde- ja mielenterveyskuntoutujille. Dynamoon hakeudutaan mielenterveyspalvelujen kautta osana henkilökohtaista palvelu- ja kuntoutumissuunnitelmaa. Kuntouttavan työtoiminnan eli TYP:n kautta myös tulee kuntoutujia Dynamoon. Dynamossa ei ole lääkehoitoa ja asiakkailta odotetaan täysraittuutta työpäivän ajalta. Asiakkaita on kerralla noin 30, mutta päiväkohtaisesti kävijöitä on keskimäärin 10–12 henkeä.

Uusi asiakas voi käydä yhdestä viiteen kertaan tutustumassa toimintaan, jonka jälkeen tehdään arviointi asiakkuudesta ja tavoitteet asiakkuudelle. Arviointiin osallistuu asiakkaan lisäksi Dynamon työntekijät, palveluohjaaja sekä muut asiakkaan kuntoutumiseen liittyvät henkilöt. Arviointi palaverissa sovitaan asiakkaan käyntipäivät, jolla asiakas saadaan sitoutumaan toimintaan.

Dynamon tavoitteena on tukea ja edistää mielenterveysasiakkaan kuntoutumista. Toiminnalla pyritään ylläpitämään ja vahvistamaan asiakkaan omia olemassa olevia taitoja sekä löytämään puuttuvia taitoja. Toimintaan osallistuminen tapahtuu asiakkaan oman kuntoutumissuunnitelman ja omien voimavarojen mukaan. Toiminta on tavoitteellista ja tavoitteita tarkistetaan sovituin väliajoin.

Dynamossa opetellaan päiväryhtiä sekä arjen taitoja tekemällä ruokaa ja siivoamalla. Retkillä ja asiointireissuilla muun muassa kaupoissa käydään yhdessä. Dynamossa opetellaan hoitamaan erilaisia asioita tietokoneella, kuten esimerkiksi pankkiasioita. Työntekijät antavat opastusta ja apua asiakkaille heidän sitä halutessaan. Dynamossa on lisäksi erilaisia keskusteluryhmiä, joista asiakkaat saavat vertaistukea. Dynamossa käynnit auttavat asiakkaita sosiaalisten suhteiden ylläpitämisessä. Dynamossa toimii erilaisia ryhmiä, joista uusimpana on aloittanut musiikkiryhmä. Siellä toimii myös muutama kaikille avoin ryhmä, joihin voi osallistua muutkin mielenterveystyön asiakkaat. Näitä ovat kätöstelyryhmä, jossa tehdään erilaisia käsitöitä sekä sähkö-, kuntosali ja vesijumpparyhmät.

Dynamon päivätoiminnassa asiakkaita yhdistää psyykinen sairaus ja sen vuoksi lisääntynyt sosiaalisen tuen tarve. Dynamon asiakkaiden mielestä yksi vertaistuen toimivuuden edellytyksistä on yhdessä sovitut säännöt. Dynamossa yksi säännöistä on, että kaikki tulevat sinne sovittuna aikana.

Dynamon arvot on päivitetty maaliskuussa 2018 niitä ovat:

Luottamus ja avoimuus, kun käyttäydymme luotettavasti, olemme luottamuksen arvoisia. Avoimuus lisää luottamusta.

Tasa-arvo, arvostamme toinen toisiamme ja olemme kaikki samanarvoisia.

Kunnioitus, hyväksymme toisen poikkeavan näkökannan ja annamme toisen olla eri mieltä.

Turvallisuus, kaikki olemme arvostettuja juuri sellaisina kuin olemme, kaikkine tunteinemme ja ajatuksinemme.

D = Dynaamisuus

Y = Yhteisöllisyys

N = Normaalius

A = Asiakaslähtöisyys

M = Monipuolisuus

O = Osallisuus

4.4 Perehdytyskansion tekeminen

Aloitin opinnäytetyöni alkuvuodesta 2019. Pohjaa sain työlleni tehdessäni työharjoittelua Dynamossa sosionomiopintoihini liittyen. Ensimmäisenä etsin teoretietoa perehdyttämisestä ja siitä mitä perehdytyskansiolta esimerkiksi laissa vaaditaan. Tästä muodostui työni tärkein teoreettinen aihe. Tämän jälkeen tein haastattelua Dynamon työntekijöille. Sain heiltä kirjallista materiaalia sekä listan siitä mitä he toivovat perehdytyskansiolta.

Työni teoreettiseen osaan selvitin myös mielenterveyttä, sosiaalista toimintakykyä ja sosiaalista kuntoutusta. Vertaistuen otin myös osaksi työni teoreettista osaa. Tämä oli aihe, jonka monet asiakkaat kokevat tärkeäksi syyksi käydä Dynamossa. Lopuksi halusin kertoa kuntouttavasta päivätoiminnasta ja työllistymistä edistävästä monialaisesta yhteispalvelusta.

Kansion tekemisen aloitin haastattelemalla ja keskustelemalla työntekijöiden kanssa. Haastattelussa kartoitettiin asioita, jotka työntekijät kokivat tarpeellisiksi ja joiden katsottiin auttavan henkilökuntaa perehdyttämisen suunnittelussa. Perehdyttämiskansion toivottiin selventävän työntavoitteet, toimintatavat sekä tehtäväkuvaukset. Tärkeäksi koettiin Arjen tuen organisaation kuvaaminen ja sisäisten sekä ulkopuolisten yhteistyötahojen esittely. Työntekijöiden tekemässä listassa oli ihan perusasioita, kuten työaika, viikko-ohjelma tai organisaation

kuvaaminen. Tärkeinä nähtiin tuoda esille myös luottamus, tasa-arvo ja asiakkaiden erilaiset polut Dynamon asiakkaaksi.

Keväällä 2019 keräsin teoria osuuteen tietoa ja tutustuin erilaisiin perehdytyskansion sioihin. Syksyllä 2019 pystyin esittelemään yhteistyötaholleni jo ensimmäisiä kansion aihioita. Työntekijät antoivat palautetta ja kehittämis ehdotuksia sekä esittivät lisätoiveita kansiolle. Näin alkoi löytymään hyvä ja heidän mielestään heille käytännöllinen malli.

4.5 Perehdytyskansion rakenne

Ennen sisällysluetteloä kirjoitin lyhyen johdannon. Sillä sain avattua vieraammallekin lukijalle, mikä Dynamo on ja mitä siellä tehdään.

Ensimmäinen kokonaisuus kansiossa kertoo Äänekosken kaupungin Arjen tuen tarjoamista sosiaalialan palveluista, johon kuuluvat mielenterveys- ja päihdetyön lisäksi vammais palvelut, vanhus palvelut ja työelämään kuntoutumisen palveluista. Lisäksi ensimmäinen kokonaisuus sisältää tietoa siitä, mitä muita kuin työ- ja päivätoimintaa on mielenterveys- ja päihdekuntoutujille sekä tietoa kolmannen sektorin toimijoista.

Kansion toisessa osiossa on tietoa Dynamosta ja sen toiminnasta. Siinä kerrotaan missä ja minkälaisessa kiinteistössä yksikkö sijaitsee ja hiukan muista kiinteistössä sijaitsevista yksiköistä. Miten Dynamon asiakkaaksi tullaan ja mitä tähän prosessiin osallistuu. Tämän jälkeen kansion tuli Dynamon toiminnan esittely sekä arvot ja yhteisöllisyys. Näiden lisäksi toisessa kohdassa kerroin työntekijöistä ja heidän toimenkuvastaan Dynamossa sekä työntekijöille tärkeät puhelinnumerot.

Kolmanteen kohtaan kokosin henkilöstön palvelut. Sovimme Dynamon työntekijöiden kanssa yhdessä, että tähän osioon laitetaan tietoa työterveyshuollosta ja työsuojelusta.

Neljänteen kohtaan tulee voimassa oleva pelastussuunnitelma. Pelastussuunnitelma on työyhteisön tekemä ja tämän takia sitä ei voi laittaa tähän työhön. Pelastussuunnitelman tulisi olla työpaikoilla sellaisessa paikassa, että kaikki tietävät mistä sen löytää. Näin ollen työntekijät löytävät sen helposti kansioista ja voivat aina suunnitelman muuttuessa päivittää sen myös kansioon.

Lopuksi kansioon tulee Dynamossa käytössä olevat salassapito- ja vaitiolovelvollisuuslomakkeet. Nämä ei tule tähän työhön, koska ovat toisen suunnittelemaa. Kansioista tehtiin tarkoituksella semmoinen, että siinä on lyhkäisiä kappaleita ja välejä. Näin sitä on helpompi lukea ja sisäistää asioita.

5 JOHTOPÄÄTÖKSET

Tämän opinnäytetyön tavoitteena oli luoda perehdyttämismateriaali ohjaajille työ- ja päivätoimintaa tarjoavaan Dynamoon. Työntekijöiden toive oli saada kansio, koska se koettiin parhaaksi perehdyttämisen työkaluksi heidän yksikössään. Työpaikalla ei ole kuin kaksi vakituista työntekijää, joten perehdyttäjänä toimiminen on automaattisesti heidän vastuullaan.

Haastatteleamalla työntekijöitä ja keskustelemalla erilaisista vaihtoehdoista löysimme heille mieleisimmän mallin ja kansion sisällön. Dynamossa ei ole aikaisemmin ollut perehdyttämiseen kirjallista materiaalia, vaan perehdytys on tehty suullisesti ja irtonaisten papereiden avulla. Nyt nämä asiat saatiin yhteen ja ne ovat helpommin löydettävissä sekä hyödynnettävissä uuden työntekijän tai harjoittelijan perehdyttämisessä. Perehdyttämiskansion tekemisestä haasteellista oli kansioon tulevien asioiden rajaaminen, ettei kansioon tule mitään turhaa vaan kaikki tieto olisi tarpeellista. Näin kansioista ei tule liian työläs perehdyttävälle.

Ollessani työharjoittelussa Dynamossa koin, että tälle työyhteisölle perehdyttämiskansio tulee tarpeeseen. Tällä hetkellä Dynamon perehdyttäminen tapahtuu

pääasiallisesti suullisesti. Tämän kaltaisessa toimintatavassa on vaarana, että osa tärkeistä ja työn kannalta merkityksellisistä asioista jää kertomatta. Perehdytyskansion avulla työntekijät saavat avattua toimintaansa siten, että Dynamon ulkopuoliset ihmiset ymmärtävät heidän työnsä sisällöt, tavoitteet ja merkityksellisyyden.

Opinnäytetyötä tehdessäni olen miettinyt sitä, miksi työpaikoilla usein unohdetaan perehdyttämisen tärkeys. Usein oletetaan, että työntekijät oppivat asiat tekemällä ja kyselemällä. Työpaikan ja työyhteisön toimivuuden takia perehdyttämiseen kannattaisi suunnata resursseja enemmän. Materiaaleja tutkiessani tulin siihen johtopäätökseen, että hyvä perehdytys vaikuttaa positiivisesti työpaikoilla työhön sitoutumiseen ja työilmapiiriin sekä motivoivasti työntekijöissä.

Perehdytyskansiosta hyötyy kaikki osapuolet. Työntekijän epävarmuus vähenee ja sopeutuminen uuteen työhön helpottuu. Työntekijä oppii työntekeksen, tavoitteet ja tarkoituksen nopeammin. Hänen ammattitaitonsa pääsee nopeammin oikeuksiinsa. Työyhteisö hyötyy kansiosta siinä, kun perehdytykseen tarvittava materiaali löytyy yhdestä paikasta ja siihen on helppo palata tarvittaessa myöhemmin uudestaan. Tässä työssä tehty kansio tulee myös sähköiseen muotoon, jolloin sen käytettävyys paranee entisestään. Esimerkiksi lait on hyvä käydä katso-massa vain linkkiä klikkaamalla.

Nuorten kanssa työskennellessä puhutaan usein sosiaalisesta vahvistamisesta. Vahvistaminen sanana leimaa nuoria vähemmän kuin kuntoutus tai syrjäytyminen. Sosiaalinen kuntoutuminen ja kuntoutus ovat käsitteenä hyvin laajoja ja niiden rajaaminen vaikeaa, tämä kävi ilmi tutkimastani lähdeaineistosta. Dynamon asiakkaista osa on nuoria aikuisia ja heidän kohdallaan vahvistaminen saa selkeästi positiivisempaa vastakaikua kuin kuntoutuminen. Mielestäni tämä on hyvä muutos nuorten kannalta, etteivät he joudu ajattelemaan itseään kuntoutujana vaan he voivat kokea saavansa apua omiin heikkouksiinsa.

Opinnäytetyö prosessi oli pitkä ja siinä oli monenlaisia haasteita, joista osa johtui yhteiskunnallisesta tilanteesta ja osa henkilökohtaisesta elämästäni. Kuitenkin sain perehdytyskansion tehtyä, vaikka olisin toivonut, että sitä olisi päästy

kokeilemaan käytännössä. Lopullinen kansio sai muotonsa vasta tulostettuna versiona. Teimme vielä pieni muutoksia kansioon yhdessä työyhteisön kanssa.

6 POHDINTA

Kansion tekeminen oli haastavaa, koska jouduin tekemään sen alusta alkaen itse. Itselläni ei ole paljoa kokemusta perehdyttämiskansioista. Aloitin työni tutkimalla netistä löytämiäni erilaisia perehdyttämiskansioita. Kansioon tulevien asioiden rajaaminen oli hankalaa. Monesta asiasta olisi ollut materiaalia enemmänkin, mutta silloin ansiosta olisi tullut uudelle työntekijälle liian työläs sisäistää.

Useimmissa lähdemateriaalini teksteissä työntekijän perehdyttäminen oli johonkin konkreettiseen työhön. Koin, että ansiossa oli vaikea avata töitä, jotka ovat niin sanotusti näkymättömiä töitä. Tällä tarkoitan esimerkiksi kuntoutujien kanssa keskustelemisia ja heidän henkilökohtaisten asioiden hoitamista. Ne ovat myös töitä, johon on hankala perehdyttää yhdellä ja määrättyllä tavalla. Ihmisten kanssa toimimista ei voi neuvoa samalla tavalla kuin koneiden tai laitteiden kanssa työskentelyä.

Tehdessäni töitäni tutustuin Tutkimuseettisen neuvottelukunnan (TENK) tekemiin ohjeisiin hyvästä tieteellisestä käytännöstä, ja siitä kuinka tutkimuksissa tulee noudattaa rehellisyyttä, huolellisuutta ja tarkkuutta työn jokaisessa vaiheessa (Tutkimuseettinen neuvottelukunta). Pyrin omassa työssäni kunnioittamaan löytämiäni materiaaleja niin etten loukkaa alkuperäistä lähdettä tai tekijää.

Työskentelyni opinnäytetyön parissa venyi omien henkilökohtaisten syiden takia. Onneksi yhteistyötahoni kuitenkin ymmärsi tilanteen ja hyväksyi tilanteen. Mielestäni tein työni väärässä järjestyksessä. Aloitin ansiosta ja sen jälkeen etsin tietoa kirjalliseen osuuteen. Nyt jos aloittaisin työn, tekisin sen hiukan eri tavalla. Hankkisin ensin enemmän tietoa perehdyttämisestä ja sen jälkeen aloittaisin

valmistamaan kansiota. Nauhoittaisin kaikki keskustelut, mitä kävin työntekijöiden kanssa. Nyt kaikki oli oman muistini ja muistiinpanojen varassa.

Työni tuotti haasteita ihan viime metreille asti. Olin tehnyt työtäni esitarkastukseen asti laadullisena tutkimuksena. Esitarkastuksesta saamassani palautteessa kuitenkin opettajat ilmoittivat, että työni on produktio. Tämä tuotti ylimääräisiä haasteita muutenkin tiukkaan aikatauluun.

Työtä tehdessäni havahduin huomaamaan, kuinka paljon sosiaalialalla tehdään näkymätöntä työtä. Kuitenkin kyseinen työ on ihan yhtä arvokasta, joskus jopa arvokkaampaa kuin tuottava ja näkyvä työ. Onneksi sosiaalialalla kirjaaminen on jokapäiväinen tapa. Tähän pohjaten olen todella tyytyväinen, että Dynamoonkin on tullut kirjaamiskäytäntö ja näin he saavat hiukan näkyvämmäksi omaa työtään.

Yleismaailmallinen tilanne aiheutti sen, että valmista kansiota ei päästy testaamaan käytössä. Kävimme sen kuitenkin työntekijöiden kanssa tarkasti läpi ja yritimme näin paikata oikean käyttökokeilun jättämän aukon. Ammatillisesti koin kasvaneeni työnaikana kirjoittajana ja kriittisenä asioihin tutustujana. Tärkein anti minulle oli nähdä sosiaalialan monimuotoisuus, näkymättömän työn määrä sekä hiljaisen tiedon esiin tuottamisen ongelmat. Toivon, että perehdytyskansion avulla edes osa tällaisesta työstä saadaan Dynamon osalta näkyväksi.

Koen, että kansion tekeminen on opettanut minua toimimaan vieläkin ammatitietoisemmin ja kyseenalaistamaan asioita enemmän. Osaan kuunnella ihmisiä neutraalimmin ja haluan aina, jos mahdollista kuulla myös muita osapuolia. Koen opinnäytetyöni tuoneen omaan työskentelyyni ammattimaisemman otteen ja erityistä syvyyttä ihmisten kohtaamiseen. Opinnäytetyötä tehdessäni huomasin, että kaikki me toimimme jollakin tavalla perehdyttäjinä, esimerkiksi omassa työssäni lastensuojeluyksikössä perehdytän nuoria yksikön toimintaan.

Miten kansiota voisi vielä kehittää? Mielestäni monellakin eri tavalla, mutta tärkeimpänä pitäisin sen, että se pidetään ajan tasalla. Silloin siitä on eniten hyötyä työntekijöille ja harjoittelijoilla. Kansioon voisi tehdä perehdyttämisen seuraamista varten lomakkeen. Varsinkin isommilla työpaikoilla se olisi hyvä varmistaa,

että kaikki oleellinen on tullut kerrottua. Dynamo on kuitenkin pieni työyhteisö ja heidän työnsä on pitkälti ohjaamista, jonka perehdyttäminen lomakkeen pohjalta on haastavaa.

Mietin myös, kuinka perehdyttäminen voitaisiin siirtää esimerkiksi tabletille tai puhelimelle. Niillä aloilla, joissa työskennellään koneiden ja laitteiden kanssa, tämä on osittain jo tätä päivää ja siellä se on helpompi toteuttaakin. Voiko ohjaamista perehdyttää? Jos voi, niin mikä on paras keino? Joitakin osia Dynamonkin työstä voidaan hyvin perehdyttää. Silti koen, että suurin osa siellä tehtävästä työstä on semmoista, johon perehdytään vain tekemällä.

LÄHTEET

- A 475/2006. Valtioneuvoston asetus nuorille työntekijöille erityisen haitallisista ja vaarallisista töistä 15.6.2006/475.
<https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2006/20060475>
- Ahokas, L., & Mäkeläinen J. (2013) *Perehdyttäminen ja työnopastus – Ennakoivaa työsuojelua*. Saatavilla 22.11.2020 https://ttk.fi/op-paat_ja_ohjeet/digijulkaisut/perehdyttaminen_ja_tyonopastus_-_ennakoivaa_tyosuojelua
- Eerola-Ockenström, L., Kalmari, A., & Kivirinta, M. (2010). *Kohti tutkivaa ammattikäytäntöä: Opas Diakonia-ammattikorkeakoulun opinnäytetöitä varten*. Diakonia-ammattikorkeakoulu. Saatavilla 22.11.2020
https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/303869/C_17_ISBN_9789524930994.pdf?sequence=2
- Eklund, A. (2018) *Tervetuloa meille! Uuden työntekijän perehdytys*. Helsinki: Impact
- Hentinen, K., Iija, A. & Mattila, E. (2009). *Kuuntele minua: Mielenterveystyön käytännön menetelmiä*. Helsinki: Tammi
- Hietaharju, P. & Nuuttila, M. (2016). *Käytännön mielenterveystyö*. (4.uud.p.) Helsinki: Sanoma Pro Oy
- Hirsjärvi, S., Remes, P., & Sajavaara, P. (2009). *Tutki ja kirjoita*. (15.uud.p.) Helsinki: Tammi
- Jämsä, K., & Manninen, E. (2000). *Osaamisen tuotteistaminen sosiaali- ja terveysalalla*. Helsinki: Tammi
- Kangas, P. & Hämäläinen, J. (2007). *Perehdyttämisen suunnittelu ja toteutus*. Helsinki: Työturvallisuuskeskus, palveluryhmä.
- Kupias, P. & Peltola, R. (2009). *Perehdyttämisen pelikentällä*. Helsinki: Palmenia Oy Yliopistokustannus
- L 1116/1990. Mielenterveyslaki 14.12.1990/1116.
<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1990/19901116>
- L 998/1993. Laki nuorista työntekijöistä 19.11.1993/998.
<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1993/19930998>
- L 812/2000. Laki sosiaalihuollon asiakkaan asemasta ja oikeuksista 22.9.2000/812. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2000/20000812>

- L 1369/2014. Laki työllistymistä edistävästä monialaisesta yhteispalvelusta
30.12.2014/1369. <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2014/20141369>
- L 334/2007. Laki yhteistoiminnasta yrityksissä 30.3.2007/334.
<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2007/20070334>
- L 379/2011. Pelastuslaki 29.4.2011/379.
<https://finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2011/20110379>
- L 55/2001. Työsopimuslaki 26.1.2001/55.
<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20010055>
- L 738/2002. Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738.
<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738>
- L1301/2014. Sosiaalihuoltolaki 30.12.2014/1301.
<https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2014/20141301#Pidp446492112>
- Lundbom, P. & Herranen, J. (2011). *Sosiaalinen vahvistaminen kokemuksina ja käytänteinä*. Helsinki: Humanistinen ammattikorkeakoulu
- Murto, K. (2013). *Terapeuttinen yhteisö*. Jyväskylä: Kari Consulting.
- Määttä, A. (2018). Sosiaalinen kuntoutus sosiaalipalvelujen kokonaisuudessa.
Teoksessa Kostilainen, H., Nieminen, A. & Böckerman, H.
(2018). *Sosiaalisen kuntoutuksen näkökulmia ja mahdollisuuksia*.
Helsinki: Diakonia-ammattikorkeakoulu.
- Narumo, R. (2006). *Voiko kuntoutumista ohjata? :Ohjaava työote mielenterveytyössä*. Helsinki: Mielenterveyden keskusliitto
- Nieminen, A. (2018). Sosiaalisen kuntoutuksen määritelmä, kentät ja mahdollisuudet. Teoksessa Kostilainen, H., Nieminen, A. & Böckerman, H. (2018). *Sosiaalisen kuntoutuksen näkökulmia ja mahdollisuuksia*. Helsinki: Diakonia-ammattikorkeakoulu.
- Pohjola, A. (2015). Yhteisöt ja yhteisöllisyys monimuotoisena ilmiönä.
Teoksessa Väyrynen, S., Kostamo-Pääkkö, K. & Ojaniemi, P.
(2015). *Sosiaalityön yhteisöllisyyttä etsimässä*. Tallinn: United Press Global.
- Sosiaali- ja terveysministeriö (i.a.) *Sosiaalinen kuntoutus*. Saatavilla 22.11.2020
<https://stm.fi/sosiaalinen-kuntoutus>
- Suvikas, A., Laurell, L. & Nordman, P. (2013) *Kuntouttava lähihoito*. (7.uud.p.)
Helsinki: Edita

Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. (2017). *Sosiaalinen kuntoutus käytännössä*.

Saatavilla 22.11.2020

<https://thl.fi/fi/tutkimus-ja-kehittaminen/tutkimukset-ja->

[hankkeet/sosku/sosiaalinen-kuntoutus/kuntakysely/kaytanto](https://thl.fi/fi/tutkimus-ja-kehittaminen/tutkimukset-ja-hankkeet/sosku/sosiaalinen-kuntoutus/kuntakysely/kaytanto)

Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. (2020). *Työ ja työtoiminta*. Saatavilla

22.11..2020 [https://thl.fi/fi/web/vammaispalvelujen-kasikirja/tuki-ja-](https://thl.fi/fi/web/vammaispalvelujen-kasikirja/tuki-ja-palvelut/tyo-ja-tyotoiminta)

[palvelut/tyo-ja-tyotoiminta](https://thl.fi/fi/web/vammaispalvelujen-kasikirja/tuki-ja-palvelut/tyo-ja-tyotoiminta)

Tiikkainen, P. & Pynnönen, K. (2018) *Sosiaalisen toimintakyvyn arviointi ja*

mittaaminen väestötutkimuksissa. Saatavilla 22.11.2020

https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/132198/18_Sosiaalseen%20toimintakyvyn%20arviointi%20ja%20mittaaminen%20vaestotutkimuksissa.pdf?sequence=20

Tutkimuseettinen neuvottelukunta (i.a.) *Hyvä tieteellinen käytäntö*. Saatavilla

22.11.2020 <https://tenk.fi/fi/tiedetilppi/hyva-tieteellinen-kaytando-htk>

Työ- ja elinkeinoministeriö. (2020). *Työllistymistä edistävä monialainen*

yhteispalvelu. Saatavilla 22.11.2020 [http://www.te-](http://www.te-palvelut.fi/te/fi/tyonhakijalle/tukea_tyollistymiseen/monialainen_yhteispalvelu/index.html)

[palvelut.fi/te/fi/tyonhakijalle/tukea_tyollistymiseen/monialainen_yhteispalvelu/index.html](http://www.te-palvelut.fi/te/fi/tyonhakijalle/tukea_tyollistymiseen/monialainen_yhteispalvelu/index.html)

Työmarkkinatori. (2020). *Työllistymistä edistävä monialainen yhteispalvelu*.

Saatavilla 22.11.2020

[https://kokeile.tyomarkkinatori.fi/Etusivu/Henkiloasiakkaat/Tyottomyyks/Ty%C3%B6llistymist%C3%A4-edist%C3%A4v%C3%A4-monialainen-yhteispalvelu-\(TYP\)](https://kokeile.tyomarkkinatori.fi/Etusivu/Henkiloasiakkaat/Tyottomyyks/Ty%C3%B6llistymist%C3%A4-edist%C3%A4v%C3%A4-monialainen-yhteispalvelu-(TYP))

Valtonen, M., Keskitalo, E., Karjalainen, AL., Nylund, M., Riihimäki, T., & Vesterinen, O. (2020). *Osallistavan ja tutkivan kehittämisen opas 2.0*.

Saatavilla 22.11.2020

<https://libguides.diak.fi/c.php?g=670543&p=4760663>

Vilkkä, H., & Airaksinen, T. (2003). *Toiminnallinen opinnäytetyö*. Helsinki:

Tammi.

Vuorilehto, M., Larri, T., Kurki, M., & Hätönen, H. (2014) *Uudistuva*

mielenterveys. Helsinki: Fioca

LIITE 1. Perehdytyskansio



DYNAMO

PEREHDYTYSKANSIO

JOHDANTO

Dynamo tuottaa mielenterveys- ja päihdekuntoutujille työ- ja päivätoimintaa Kallevan kadulla. Dynamon toiminnan tavoitteena on tukea mielenterveysasiakkaiden kuntoutumista ylläpitämällä ja edistämällä heidän edellytyksiään toimia ja elää normaali arjessa itsenäisesti. Toiminnalla tuetaan asiakkaan psyykkistä, fyysistä ja sosiaalista toimintakykyä.

Dynamo on avoinna joka arkipäivä

Maanantaina kello: 10:00-15:00

Tiistaina kello: 9:00-15:00

Keskiviikkona kello: 9:00-15:00

Torstaina kello: 10:00-15:00

Perjantaina kello: 9:00-14:00



SISÄLLYS:

1 ÄÄNEKOSKEN MIELENTERVEYS- JA PÄIHDETYÖ.. Virhe. Kirjanmerkkiä ei ole määritetty.

1.2 Mielenterveys- ja päihdepalvelut . Virhe. Kirjanmerkkiä ei ole määritetty.

1.3 Terveystenhuollon mielenterveys- ja päihdepalvelut . Virhe. Kirjanmerkkiä ei ole määritetty.

1.4 Kolmassektori Virhe. Kirjanmerkkiä ei ole määritetty.

2 DYNAMO Virhe. Kirjanmerkkiä ei ole määritetty.

2.1 Kiinteistö Virhe. Kirjanmerkkiä ei ole määritetty.

2.1.1 Muut kiinteistön yksiköt Virhe. Kirjanmerkkiä ei ole määritetty.

2.2 Dynamon asiakkaaksi, miten tullaan? Virhe. Kirjanmerkkiä ei ole määritetty.

2.2.1 Palveluvastaava Virhe. Kirjanmerkkiä ei ole määritetty.

2.2.2 Työllistymistä edistävä monialainen yhteispalvelu (TYP) Virhe. Kirjanmerkkiä ei ole määritetty.

2.3 Dynamon toiminta Virhe. Kirjanmerkkiä ei ole määritetty.

2.3.1 Henkilökohtainen suunnitelma.. Virhe. Kirjanmerkkiä ei ole määritetty.

2.3.2 Viikko-ohjelma Virhe. Kirjanmerkkiä ei ole määritetty.

2.3.3 Avoimet ryhmät Virhe. Kirjanmerkkiä ei ole määritetty.

2.3.4 Asiakkaiden ryhmät Virhe. Kirjanmerkkiä ei ole määritetty.

2.3.5 Toimintaohjeet ja arvot Virhe. Kirjanmerkkiä ei ole määritetty.

2.3.6 Yhteisöllisyys Virhe. Kirjanmerkkiä ei ole määritetty.

2.4 Dynamon henkilökunta ja toimenkuva Virhe. Kirjanmerkkiä ei ole määritetty.

2.4.1 Vaitiolovelvollisuus Virhe. Kirjanmerkkiä ei ole määritetty.

2.4.2 Asiakastietojen käsittely Virhe. Kirjanmerkkiä ei ole määritetty.

2.4.3 Työaika Virhe. Kirjanmerkkiä ei ole määritetty.

2.4.4 Yhteistyötahot Virhe. Kirjanmerkkiä ei ole määritetty.

<u>2.4.5 Tärkeitä puhelinnumerot</u>	Virhe. Kirjanmerkkiä ei ole määritetty.
<u>3 HENKILÖSTÖPALVELUT</u>	Virhe. Kirjanmerkkiä ei ole määritetty.
<u>3.1.1 Sairastuminen</u>	Virhe. Kirjanmerkkiä ei ole määritetty.
<u>3.1.2 Työssä jaksaminen</u>	Virhe. Kirjanmerkkiä ei ole määritetty.
<u>3.1.3 Työtapaturmat</u>	Virhe. Kirjanmerkkiä ei ole määritetty.
<u>3.2 Työturvallisuus ja -suojelu</u>	Virhe. Kirjanmerkkiä ei ole määritetty.
<u>4 PALO- JA PELASTUSSUUNNITELMA</u>	Virhe. Kirjanmerkkiä ei ole määritetty.