

Jari Ruuska

# PEREHDYTYSKANSIO

## Luontolähtöiseen kuntouttavaan työtoimintaan

Opinnäytetyö

Sosionomi (AMK)

2022



**Kaakkois-Suomen  
ammattikorkeakoulu**

Tutkintonimike	Sosionomi (AMK)
Tekijä/Tekijät	Jari Ruuska
Työn nimi	Perehdytyskansio
Toimeksiantaja	Vihreä Telakka Savonlinna
Vuosi	2022
Sivut	33 sivua, liitteitä 31 sivua
Työn ohjaaja(t)	Jari Huotari

## TIIVISTELMÄ

Opinnäytetyöni on toiminnallinen kehittämistyö, jonka tarkoituksena oli tuottaa perehdyttämiskansio työn tilaajalle, eli Vihreälle Telakalle. Vihreän Telakan työtoiminta on luontolähtöistä kuntouttavaa työtoimintaa, jossa luodaan luontoon ja eläimiin liittyvien menetelmien kautta erilaisia vuorovaikutukseen, kohtaamiseen ja oppimiseen soveltuvia tilanteita. Niiden avulla vahvistetaan osallistujien itsetuntoa, sosiaalisia taitoja sekä opiskelu- ja työelämänvalmiuksia. Asiakkaat tulevat Vihreän Telakan työtoimintaan Typin kautta kuntouttavalla työsopimuksella.

Opinnäytetyön teoreettisessa osassa käsittelin kuntouttavaa työtoimintaa. Siinä avasin mitä kuntouttava työtoiminta on ja mitä asiakastyön prosessi Typissä käytännössä pitää sisällään. Mistä perehdyttäminen ja työhön opastaminen koostui.

Opinnäytetyöhön kootun teoriapohjan ja projektinomaisen työskentelyn kautta syntyi tuotoksena perehdytyskansio. Tässä opinnäytetyössä tutkimusmenetelmänä oli ideariihimenetelmää, joka antoi vapauden luovuudelle eikä vaatinut suuria taloudellisia resursseja. Perehdytyskansio on laadittu yhteistyössä Vihreän Telakan henkilökunnan kanssa. Valmis materiaali on sähköinen asiakirja, jolloin sen päivittäminen on tulevaisuudessa helppoa. Perehdytyskansio toimii tietopankkina ja apuvälineenä, joka helpottaa perehdyttäjän työtä perehdytysprosessin aikana.

**Asiasanat:** perehdytyskansio, perehdytys, kuntouttava työtoiminta, työhönopastus

Degree	Bachelor of Social Services
Author (authors)	Jari Ruuska
Thesis title	Orientation folder
Commissioned by	Vihreä Telakka – The Green Dock Savonlinna
Time	2022
Pages	33 pages, 31 pages of appendices
Supervisor	Jari Huotari

## ABSTRACT

This bachelor's thesis is a practice-based thesis to be used as an orientation folder in the Green Dock project. Green Dock is a project that develops nature-based rehabilitative work activities. The aim is to create situations and environments to support participants' skills and readiness for collaboration, interaction, encounters, and learning. The aim is to develop the participants' self-esteem, social skills, learning skills and overall working life capacity. Rehabilitates come to Green Dock via a multidisciplinary joint service for employment, and they have a rehabilitative employment contract.

Within the theoretical part of the thesis, the rehabilitative work is discussed, focusing especially on what rehabilitative work is in practise and how the customer service processes work in practice. The aim is to outline what the orientation and introduction to the work include and what need to be considered.

As a result of the theoretical section and the project work of this thesis, an orientation folder manual was built. Within this thesis, I used the brainstorm method, which provided possibilities for creative ways of working and demanded minimal financial resources. The orientation folder was built together with the personnel from the Green Dock project. The complete orientation folder was built in online format, which makes updating the materials easy when needed. The orientation folder can also be used as an information source and an assisting tool for helping to introduce new employers to their work during the orientation process

**Keywords:** orientation folder, introduction, orientation, rehabilitative work

## SISÄLLYS

1	JOHDANTO .....	5–6
2	VIHREÄ TELAKKA.....	6–8
3	PÄÄKOHDERYHMÄ.....	8–9
3.1	Asiakastyön prosessi kuntouttava työtoiminta .....	9
3.2	Asiakkuuden alkaminen ja sosiaalityön selvitys.....	10–11
3.3	Ammattitaidon, osaamisen ja työmarkkinavalmiuksien arviointi .....	11
3.4	Terveystilan sekä työ- ja toimintakyvyn arviointi .....	11
4	MONIALAINEN TYÖLLISTÄMISSUUNNITELMA.....	11–13
5	PEREHDYTTÄMINEN.....	13–15
5.1	Perehdyttäjän rooli.....	15–16
5.2	Alkuperehdytys .....	17
6	PEREHDYTYSKANSIO.....	17–18
7	TYÖNOPASTUS.....	18–20
8	OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS JA TAVOITE .....	20–21
9	TUTKIMUSMENETELMÄ .....	21–24
10	POHDINTA.....	24–27
	LÄHTEET.....	28–33

## KUVALUETTELO

Kuva 1. Taitava perehdyttäjä

## LIITTEET

Liite 1. Perehdytyskansio

## 1 JOHDANTO

Tämä opinnäytetyö on kehittämistyö, jonka tarkoituksena oli tuottaa perehdytyskansio Vihreän Telakan työtoimintaan. Perehdytyskansiolla halutaan helpottaa kuntouttavassa työtoiminnassa olevien asiakkaiden perehdyttämistä ja perehdytyskansio toimii tietopankkina myös vanhemmille työntekijöille. Perehdytyskansion tarkoitus ei ole korvata perinteistä ohjaamalla tapahtuvaa perehdyttämistä, vaan toimia apuvälineenä yhdessä perehdyttämisen rinnalla. Tämän opinnäytetyn tiedon kerääminen tapahtui työyhteisön henkilökunnan käytänteiden ja tiedon pohjalta. Perehdytyskansiosta haluttiin saada selkeä ja helposti luettava. Tarkoituksena on olla perusta perustehtävän tekemiselle ja ammatilliselle osaamiselle. Ajatus perehdytyskansion luomiseen syntyi työharjoittelussa, jossa huomasin, ettei harjoittelupaikassani perehdytyskansiota ollut ja keskusteltuani hankepäällikön kanssa, heillä oli tarve perehdytyskansiolle.

Opinnäytetyöni aihevalintaani vaikutti työturvallisuuden kehittäminen asiakkaille, joilla on heikompi ammatillinen osaaminen. Olen myös työskennellyt kuntouttavan työtoiminnan asiakkaiden parissa, jolloin itselleni oli selkeä käsitys mitä kuntouttava työtoiminta pitää sisällään. Olen myös kiinnostunut luontolähtöisestä kuntouttavasta työtoiminnasta ja sen merkityksestä asiakkaiden kuntoutumiseen ja halusin kehittää omaa osaamistani luontolähtöisen kuntouttavan työtoiminnan puolella. Aihevalintaani vaikutti myös oma työkokemukseni, jonka perusteella olen huomannut, että perehdyttäminen eri työyhteisöissä on usein järjestetty huonosti ja perehdys, on hyvin pintapuolista. Huonolla perehdytyksellä on ollut itselleni negatiivinen vaikutus työssä suoriutumiseen, ja luottamuksen saavuttaminen omaan työyhteisöön on ollut haastavaa.

Opinnäytteen aihe on ajankohtainen työn tilaajalle, kuin myös kaikille työorganisaatioille, jotka palkkaavat työntekijöitä tai työllistävät työmarkkinoiden ulkopuolella olevia asiakkaita. Riippumatta alasta työturvallisuuden kehittäminen tulisi olla jokaiselle itsestäänselvyys ja ei ole olemassa sellaista aikaa, jolloin työturvallisuuden kehittäminen ei olisi ajankohtaista. Lainsäädännöissä tapahtuu lähes vuosittain muutoksia, jotka työnantajan tulee huomioida, määräaikaisten työsuhteet ja vuokratyövoiman käyttö ovat lisääntyneet, työssä suoriutuminen vaatii monipuolisempaa ammatillista osaamista. Sosiaalisten

vuorovaikutustaitojen merkitys korostuu ja asiakkaiden ongelmat ovat monitahoisempia, jolloin palvelujen tarve on kasvanut. Sosiaali- ja terveydenhuollon rakenne uudistus näkyy Savonlinnassa kaupungin omien työllistämispalveluiden siirtymisenä hyvinvointialueen alaisuuteen. Näillä toimipisteillä työllistetään mm. kuntouttavan työtoiminnan asiakkaita (Itä-Savo 2022). On tärkeää pysyä kehityksen mukana perehdyttämisessä ja työorganisaation täytyy pystyä vastaamaan muuttuviin tarpeisiin, jotta asiakkaiden omaa elämänhallintaa ja työssä suoriutumista pystytään tukemaan turvallisesti. On myös tärkeää ohjaajien ja esimiesten tunnistaa vastuu omassa työssään ja mahdolliset seuraamukset, jos kaikki ei mene niin kuin piti.

Työelämässä tapahtuu jatkuvasti muutoksia. Tämä vaatii jatkuvaa kehittämistä sekä ennakointia. Tapaturmavakuutuskeskus (2019) on arvioinut tulevaisuuden muutoksia Suomen työmarkkinoilla: On arvioitu, että monikulttuurisuuden lisääntymiseen tuo tulevaisuudessa haasteita työyhteisöihin, jolloin työorganisaatioissa joudutaan kiinnittämään huomioita kommunikaatioon ja joudutaan huomioimaan kulttuurillisia eroavaisuuksia. Tilastokeskuksen (s.a) mukaan Suomen väestömäärästä vuonna 2020 maahanmuuttajia oli 8 %. Globalisaatio muokkaa yhteiskuntaamme ja vaikuttaa taloudessa, kulttuurissa, liikenteessä, matkailussa, politiikassa ja ympäristön laadussa. Ilmaston muutos vaikuttaa mm. ihmisen kognitiiviseen toimintaan, teknologia kehittyy esim. tietokoneella työskentelemisen seurauksena ihmisten tuki- ja liikuntaelinvaiat lisääntyvät. Psykososiaalinen kuormitus kasvaa, joka pitää sisällään mm. työnkuormittumista, työntekijöiden vaihtuvuutta, uuden oppimista jne.

## **2 VIHREÄ TELAKKA**

Perehdytyskansion tilaajana toimi Vihreä Telakka. Vihreä Telakka on ESR-hanke, jota hallinnoi Savonlinnan seudun Leader-toimintaryhmä Piällysmies ry. Etelä-Savon elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskus toimivat vastuuviranomaisina hankkeessa. Hankkeelle saatu rahoitus on ajalle 1.1.2020 joka päättyy 31.12.2022. Hankkeen aikana tarkoituksena on kehittää luontotoimintaa tiiviissä yhteistyössä Savonlinnan kaupungin työllisyyspalveluiden kanssa. Hankkeelle pyritään saamaan jatkuvuutta luontolähtöiseen toimintaan. Tavoitteena on kehittää luontolähtöistä toimintaa sekä tavoittaa aikaisempaa

laajempi luontoperustaisesta kuntoutuvasta työtoiminnasta hyötyvät julkisen sektorin palveluita käyttävät asiakkaat. (Euroopan unioni s.a.)

Vihreällä Telakalla käytetään hyväksi luontoon ja eläimiin liittyviä menetelmiä monipuolisesti. Näitä menetelmiä käyttämällä pyritään vaikuttamaan erilaisiin vuorovaikutus-, kohtaamis- ja oppimistilanteisiin. Tarkoituksena on vahvistaa asiakkaiden itsetuntoa, sosiaalisia taitoja sekä opiskelu- ja työelämävalmiuksia. Kuntoutuksen käytännön toteutuksen lähtökohtana on pyrkiä toteuttamaan toiminta pääsääntöisesti ulkona riippumatta vuodenajasta. Tällä pyritään turvaamaan asiakkaiden fysiologiset ja psykologiset hyvinvointivaikutukset. (Euroopan unioni s.a.)

Yksilöllisellä ohjauksella syvennetään asiakkaiden omaa itsetuntemusta ja avataan jatkopolkuja, joilla pyritään parantamaan asiakkaiden omaa hyvinvointia. Luontolähtöistä toimintaa kehitetään moniammatillisessa yli sektorirajojen ylittävässä yhteistyössä merkityksellisen, osallisuutta vahvistavan ja näköaloja avartavan luontotoiminnan edistämiseksi sekä vakiinnuttamiseksi palvelurakenteisiin. Luontolähtöisen kuntouttavan työtoiminnan perusajatuksena on parantaa asiakkaiden hyvinvointia ja tuoda laadukkaampaa sisältöä elämään. Tarjottaville palveluille on asetettu kriteerit ja odotukset. Toiminnan laadun tulee olla ammattimaista, tavoitteellista ja vastuullista. (Euroopan unioni s.a.)

Luontolähtöiseen kuntouttavaan toimintaan ei ole omaa lainsäädäntöä, vaan toiminnan pohjalle on laadittu eettiset säännöt/arvot (Green Care Finland ry s.a). Sinokki (2016, 221–222) mukaan arvojen tarkoituksena on pyrkiä ohjaamaan ihmisten valintoja ja vaikuttamaan päätöksiin, joilla asetetaan yhteiset rajat, kuinka tulee toimia. Nämä ohjaavat esimiestyöskentelyä ja näitä toimia noudattamalla ylläpidetään osaltaan organisaation eettisyyttä. Arvot ovat käytännössä sitä, miten työpaikalla tulee toimia.

Vihreän Telakan eettisiä arvoja ovat mm. toisten ihmisten kunnioitus, luontosuhde ja luonnon arvostaminen, yhdenvertaisuus, luottamuksellisuus. Toisen ihmisen kunnioituksella tarkoitetaan asiakkaan itsemääräämisoikeutta ja kunnioitusta, jolloin jokainen voi tulla mukaan toimintaan juuri sellaisena kuin on.

Jokaisella on myös oikeus tuoda omat ajatuksensa ja mielipiteensä esille, ilman että hänen oikeuksiaan pyritään rajoittamaan. Vihreällä Telakalla kunnioitetaan muita ihmisiä ja pyritään oppimaan uusia asioita toisilta ihmisiltä. Ilma-  
piirin kiinnitetään huomiota, jotta jokaisella asiakkaalla olisi turvallista ja hyvä olla. Luontosuhde ja luonnon arvostaminen: tällä pyritään vahvistamaan asiakkaiden luontoyhteyttä ja käyttämään hyväksi luonnon hyvinvoinnin vaikutuksia asiakkaiden kuntoutumiseen. Pyritään valistamaan asiakkaita ja lisäämään tietoisuutta luonnon hyvinvoinnin vaikutuksista ja sen merkityksestä. Huomioidaan luonnon monimuotoisuus ja sen suojeleminen sitoudutaan. Luonnon ekologisessa kestävyudessa huomioidaan kaikessa toiminnassa. Eläimiä hoidetaan vastuullisesti. Yhdenvertaisuudella tarkoitetaan, että kaikkia ihmisiä kohdellaan oikeidenmukaisesti ja tasa-arvoisesti. Ei ole merkitystä millainen tai mistä lähtökohdista ihminen on tullut. Syrjintää ja häirintää ei myöskään suvaita. Luottamuksellisuus: asiakas voi tulla turvallisesti ja luottaa, että hänen tietojansa käsitellään luottamuksellisesti ja henkilöstö noudattaa salassapitovelvollisuutta. (Vihreä Telakka 2022.)

Luontolähtöistä toimintaa toteutetaan Vihreällä Telakalla eri tavoin. Metsää voidaan hyödyntää esim. patikoiden ja marjastaen. Puutarhassa voidaan kasvatua juureksia ja erilaisia hyötykasveja. Vesistöjä käytetään kalastukseen. Kaupunkien luontoympäristöistä pidetään huolta huoltamalla erilaisia luontoreittejä. Vihreällä Telakalla hoidetaan eläimiä (kanoja, lampaita, pupuja, mehiläisiä) ja käytetään hyväksi luonnon materiaaleja esim. askartelussa. Erilaisia aistiharjoituksia pystytään toteuttamaan luonnossa jne.

### **3 PÄÄKOHDERYHMÄ**

Pääkohderyhmänä ovat heikossa työmarkkina-asemassa tai työmarkkinoiden ulkopuolella olevat kuntoutujat, mielenterveys- ja päihdekuntoutujat sekä kehitysvammaiset. Tällä hetkellä Vihreän Telakan työtoimintaan hakeutuvista asiakkaista suurin osa on tullut työelämän ulkopuolelta, he ovat pääosin ohjautuneet toimintaan vammaispalveluiden tai aikuissosiaalipalveluiden kautta.

Työllistymistä edistävällä monialaisella yhteispalvelulla tarkoitetaan yhteistointamallia, jossa työ- ja elinkeinotoimisto sekä kunta/Kansaneläkelaitos



arvioivat yhdessä työttömien palvelutarpeita (Laki kuntouttavasta työtoiminnasta 2001/189). Eri viranomaiset pyrkivät suunnittelemaan työllistymisen kannalta sellaisen palvelukokonaisuuden, joka huomioi asiakkaan lähtökohdat sekä seuraavat työttömien työllistymisprosessin etenemistä. (Oiva & Kerätär 2018, 33.)

Kuntouttavan työtoiminnan aloittaminen vaatii aina aktivointisuunnitelman tai monialaisen työllistymissuunnitelman (Työterveyden hyvinvoinnin laitos, 2021b). Yleisimpiä sairauksia, joita asiakkailla voi olla ennen kuntouttavan työtoiminnan aloittamista ovat mielenterveydelliset ongelmat, tuki- ja liikuntaelinten sairaudet, erilaiset vammat, kehitysvammaisuus sekä päihderiippuvuudet (Oiva & Kerätär 2018, 27). Työttömyysjaksot ovat pitkiä ja mahdollisuus työllistyä on haastavaa. Taustalla usein saattaa olla hyvin moninaisia ongelmia, jolloin asiakkaan kuntoutuminen vaatii useampien toimijoiden apua.

### **3.1 Asiakastyön prosessi kuntouttava työtoiminta**

Työterveyden hyvinvoinninlaitoksen (2019b) mukaan kuntouttavassa työtoiminnassa asiakas ei ole varsinaisesti työsuhteessa. Kuntouttavan työn asiakkaalla ei ole samoja vastuita tai velvollisuuksia kuin työsuhteessa olevalla. Kuntouttavan työn asiakas ei voi tehdä työsuoritteita ulkopuolisille työntilaa- jille, joista esim. yritys/yhdistys laskuttaa työntilaa- jaa asiakkaan tekemistä työ- tunneista. Kuntouttava työtoiminta ei ole ansiotyötä. Tämä tarkoittaa, ettei työ- suhteen aikana asiakkaalle kerry eläkekertymää, eikä työstä ole mahdolli- suutta saada ansiosidonnaista päivärahaa.

Laki kuntouttavasta työtoiminnasta. (189/2001) määrittelee kuntouttavan sosi- aalityön lähtökohdaksi työttömyyden. Tarkoituksena on pyrkiä parantamaan asiakkaan omaa elämänhallintaa, jolloin asiakkaalle on parempi mahdollisuus työllistymiseen. Kuntouttava sosiaalityö on nähty sosiaalityön yhtenä työorien- taationa, jolla tarkoitetaan kaikkea yksilöiden kanssa tehtävää sosiaalityötä. Savonlinnan työllistymistä edistävässä yhteispalvelussa keskitytään lähinnä yksilön hyvinvoinnin ja osallisuuden edistämiseen sekä työkyvyn palauttami- seen. (Savonlinnan seudun työllistämistä edistävä monialainen yhteispalvelu 2018.)

### 3.2 Asiakkuuden alkaminen ja sosiaalityön selvitys

Savonlinnan seudun työllistämistä edistävä monialaisen yhteispalvelun (2018) mukaan TE-palveluiden virkailijat ilmoittavat asiakkaista TYPPI tiedotteella Typin palveluohjaajille, jolloin tehdään asiakkaalle ensiarviointi. Palveluohjaajat kirjaavat aikavarauksia asiakkaille 2 viikon välein. Palvelutarpeet voivat olla sosiaali-, terveys-, työvoima- tai kuntoutuspalveluita. Suunnitelmaa tehtäessä otetaan huomioon asiakkaan omat tavoitteet, jotka tukisivat asiakkaan omaa elämänhallintaa ja toimintakykyä, minkä seurauksena asiakas pystyisi siirtymään työelämään tai koulutukseen (Työterveyden hyvinvoinnin laitos 2021a). Asiakkaalle tehdään 3 kuukauden mittainen kartoitusjakso (Laki työllistymistä edistävästä monialaisesta yhteispalvelusta 1369/2014, 4–5. §). KELA tai sosiaalitoimi voivat myös ohjata asiakkaita TYPin palvelujen piiriin.

Sosiaalityön selvityksessä ja palvelutarpeen arvioinnissa käydään asiakkaan kanssa läpi mm.

- Perhe ja ihmissuhteet (perhetilanne, sosiaalinen verkosto.)
- Asuminen (asumismuoto, vastaako asumistarvetta, asumishistoria, asumismenot, maksaminen/rästit, ongelmat ja/tai haitat/mahdolliset häiriöt.)
- Koulutus (perus- ja ammattikoulutus, suhtautuminen ja asenne koulutukseen, jos keskeytynyt niin miksi.)
- Ase- tai siviilipalvelus, työ/työttömyys (ammatti, nykyinen tilanne, viimeisin työpaikka, harjoittelu tms.)
- Toimeentulo (tulonlähde, vireillä olevat etuudet, asiakkaan arvio omasta rahankäytöstä ja käytettävistä olevista tuloistaan, raha-asioiden hoitaminen käytännössä, velat, luottotiedot.)
- Terveys ja hyvinvointi (terveydentila, fyysinen ja psyykinen oma-arvio, lääkitys ja hoitosuhteet.)
- Työkyvyn arviointi (oma + tehdyt arviot, voimavarat ja vahvuudet.)
- Päihteet, riippuvuudet (kuinka usein ja mitä päihteitä käyttää, riippuvuudet, haitat arkielämässä ja tarve muutokseen, päihderiippuvuus
- Rikokset (rikostuomiot ja rikosrekisterimerkinnät, tämänhetkiset ja

tulevat, rikosten vaikutus arkielämän sujumiseen.)

- Palveluiden käyttö ja yhteistyötahot (asiaan asioissa mukana olevat tahot ja työntekijät, asiakkuushistoria.)
- Muutostoiveet (asiakkaan oma arvio ja toiveet, tulevaisuuden toiveet, palveluohjaajan arvio.)
- Suunnitelma (yhteinen suunnitelma, asiakkaan oma työskentely, palveluohjaajan rooli, tarvittava tuki, suunnitelman tarkistaminen).

Apuna asiakkaan arvioinnissa voidaan käyttää muutossosiaalityön tähteä, elämänpyörää tai verkostokarttaa. Kaikki kirjataan Typpi-järjestelmään. (Savonlinnan seudun työllistämistä edistävä monialainen yhteispalvelu 2018.)

### **3.3 Ammattitaidon, osaamisen ja työmarkkina- ja valmiuksien arviointi**

TE-palvelut tekevät aktivointisuunnitelman, jossa kartoitetaan asiakkaan työelämänvalmiuksia, osaamista, ammattitaitoa ja pyritään tunnistamaan asiakkaan vahvuuksia, sekä esteitä asiakkaan työllistymiselle. Tämä kaikki on kirjattu URA-tietojärjestelmään. Kun asiakas siirtyy Typin asiakkaaksi siirtää TE-asiantuntija tiedot TYPPI-järjestelmään, joka on Typin palveluohjaajien käytettävissä. (Savonlinnan seudun työllistämistä edistävä monialainen yhteispalvelu 2018.)

### **3.4 Terveydentilan sekä työ- ja toimintakyvyn arviointi**

Typillä on oma terveydenhoitaja, joka tekee asiakkaalle hoidon- ja kuntoutustarpeen arvioinnin, sekä arvioi asiakkaan työ- ja toimintakykyä. Terveydenhoitajalla on käytössä Effica-potilastietojärjestelmä, josta hän pystyy lukemaan asiakkaan aikaisempaa terveyshistoriaa. Asiakkaan tarpeen mukaan on myös mahdollista yhteistapaaminen, jossa mukana voi olla esim. KELA, TE-asiantuntija tai sosiaalityöntekijä. (Savonlinnan seudun työllistämistä edistävä monialainen yhteispalvelu 2018.)

## **4 MONIALAINEN TYÖLLISTÄMISSUUNNITELMA**

Savonlinnan seudun työllistämistä edistävän monialaisen yhteispalvelun

(2018) mukaan monialaiseen työllistymissuunnitelmaan kirjataan asiakkaan tarvitsemat palvelut ja sovitaan niiden toteutumisesta. Asiakas on sekä velvollinen osallistumaan monialaisen työllistymissuunnitelman laatimiseen, että myös noudattamaan siinä sovittuja asioita. Jos asiakas ei noudata sovittuja asioita voi asiakas saada sanktiota, joka vaikuttaa työttömyysturvaan ja toimeentulotukeen (Laki työllistymistä edistävästä monialaisesta yhteispalvelusta 5. §).

Suunnitelman jälkeen tehdään erillinen sopimus, jossa luodaan yhdessä asiakkaan kanssa tavoitteet tulevaan työpaikkaan. Tämän sopimuksen kummatkin osapuolet allekirjoittavat ja hyväksyvät. Palveluohjaaja kirjaa kuntouttavan työtoiminnan päätökset Efficiaan, sekä kirjaa asiakkaan palvelutiedot Typpi järjestelmään. (Savonlinnan seudun työllistämistä edistävä monialainen yhteispalvelu, 2018.) Yhdessä laadittuja tavoitteita seurataan ja arvioidaan sovituina ajankohtina. Arviointi toteutetaan kirjallisena, johon osallistuvat asiakas, palveluohjaaja ja työpaikan ohjaaja. Arviointi pyritään tekemään työjakson keskivaiheessa. (Laki työllistymistä edistävästä monialaisesta yhteispalvelusta 1369/2014, 6. §.)

Kuntouttavan työtoiminnan alkaessa asiakkaalle tehdään sopimus, jossa työajan tulee olla vähintään 4 h/pv. Aloittaessa työpäivien määrä voidaan sopia asiakkaan oman jaksamisen mukaan esim. 1pv/vko, jolloin asiakas näkee, kuinka jaksaa suoriutua työssään. Eklund (2021, 53) mukaan on tutkittu, että ihminen jaksaa tehdä tuloksellista työtä enintään 4 tuntia päivässä ja 90 minuutin jaksoissa. Päiviä voidaan asiakkaan oman voinnin ja työkyvyn mukaan lisätä Savonlinnassa neljään päivään viikossa, josta asiakas saa 9 euroa päivässä kulukorvauksena ja tarvittaessa seutulipun. Seutulipun saaminen edellyttää kahta työpäivää viikossa ja työmatkan tulee olla yhteen suuntaan vähintään 5 km. Kilometrikorvausta on myös mahdollista saada enimmillään 77 euroa kuukaudessa, jos asiakas kulkee omalla autollaan. (Savonlinnan seudun työllistämistä edistävä monialainen yhteispalvelu 2018.)

Lääkärin kustannukset kuuluvat kuntouttavan työtoiminnan palveluun, joka pitää sisällään mm. b-lausunnon ja poliklinikkamaksut. Kun asiakkaan palvelutarve muuttuu, monialainen työllistymissuunnitelma tarkistetaan. (Savonlinnan

seudun työllistämistä edistävä monialainen yhteispalvelu 2018.) Savonlinnassa tarjotaan pitkäaikaistyöttömyyden hoitoon työvalmentajia, työkyvyn arviointia, ammatinvalintapsykologeja, terveydenhoitopalveluja, sekä työllistämispalveluja jne. Kuntouttavaa työtoimintaa Savonlinnassa järjestävät eri yhdistykset, järjestöt ja toimijat, joita on 25 kpl. Kunnalla on 2 toimipaikkaa, jossa järjestetään kuntouttavaa työtoimintaa. (Savonlinnan seudun työllistämistä edistävä monialainen yhteispalvelu 2018.)

## 5 PEREHDYTTÄMINEN

Perehdyttämisen tarkoituksena on auttaa asiakas sitoutumaan organisaation toimintakulttuuriin sekä työyhteisöön. Uuden asiakkaan pitää suoriutua työtehtävistä turvallisesti ja pystyä välttämään virheitä. (Joki 2018a, 111.) Asiakkaalle hyvin tehty perehdyttäminen vaikuttaa jaksamiseen ja viihtyvyyteen. Kun perehdyttäminen tehdään hyvin ja perusteellisesti, siitä hyötyvät sekä työyhteisö että esimieskin. Henkilökemioiden toimiessa, pystytään vaikuttamaan työturvallisuuteen, säästetään aikaa, materiaalihävikit pienenevät ja opitaan käyttämään työkoneita oikein. Tämän seurauksena työkoneiden huolto helpottuu, työn tulokset sekä laatu paranevat. (Lepistö 2004, 57.) On myös tutkittu, että perehdyttämisellä on myönteinen vaikutus organisaation imagoon ja ilmapiiiriin työyhteisössä. Perehdyttämiseen kuuluvat myös erilaiset koulutukset, kurssit ja kehityskeskustelut. (Miettinen ym. 2006, 63.)

Kuceran (s.a.) mukaan perehdyttämistä voidaan toteuttaa kahdella eri tavalla. Jäsennelty ja jäsentämätön perehdyttämissuunnitelma. Jäsentämätön perehdyttäminen toimii ns. kisälliperiaatteella, jossa vanhempi työntekijä opettaa uutta työntekijää. Kilpailtaessa työpaikoista on vaarana, ettei uusi työntekijä saa kaikkea riittävää tietoa työssä suoriutumiseensa vanhemmalta työntekijältä. Vanhemmilla työntekijöillä on myös tietyt tavat työskennellä, jolloin heillä ei ole uusinta tietoa tai he eivät halua muuttaa rutinoituja työskentelytapojaan. Koska uusi työntekijä oppii työtä lähinnä tekemällä, virheiden määrä voi olla suuri, jos perehdyttäminen hoidetaan huonosti.

Jäsennellyssä perehdyttämisessä työnantaja on suunnitellut perehdytysohjelman, kuinka uusi työntekijä/asiakas ajetaan sisään organisaatioon. Tässä

mallissa perehdytettävällä näytetään, kuinka hänen tulee toimia. Perustellaan työnsuorittaminen, jolloin työntekijä/asiakas ymmärtää, mitä ja miksi hän tekee työtä. Perehdyttäjän ja perehdytettävän välillä käydään dialogia, jossa pyritään antamaan palautetta ja opitaan mitä työssä suoriutuminen vaatii. Työntekijä voi kokeilla esim. uusien työvälineiden käyttöä ennen varsinaisen työn suorittamista. (Kucera s.a.) Työterveyslaitos ohjeistaa suunnitelmalliseen perehdyttämiseen ja jakaa perehdytysprosessin kahteen osaan, eli perehdyttämiseen ja työnopastamiseen. Ohjeistukset ovat hyvin suunnitelmallisia ja noudattavat samoja periaatteita, kuin Kuceran jäsennelty perehdyttäminen. (Työterveyden hyvinvoinnin laitos. 2021b.)

Valitettavasti työpaikoilla usein herätään perehdyttämisen tärkeyteen, kun onnettomuus on jo tapahtunut. Riippuen onnettomuuden vakavuudesta niin pahimmillaan joudutaan selvittämään, onko työmaalla toimittu oikein ja perehdytykset tehty lain vaatimalla tavalla oikeudessa. Tapaturmavakuutuskeskus (2021) mukaan vuonna 2021 kuolemaan johtaneita työtapaturmia Suomessa oli 9 kpl. Vakuutuslaitokset ovat korvanneet 103 700 henkilölle työtapaturmista aiheutuneita vahinkoja. Työturvallisuusrikoksesta voidaan tuomita sakkoon tai 1 vuoden vankeusrangaistukseen (Työturvallisuusrikos. 2018/2171, 6.§).

Kuntouttavan työtoiminnan järjestäjinä toimivat usein yhdistykset ja erilaiset säätiöt, jolloin rahoitus perustuu hankerahoitukseen. Yleensä hankerahoituksen kesto on 3 vuotta. Henkilökunnan työsuhteet ovat usein määräaikaisia, johtuen hankerahoituksen kestosta. Findikaattori (2021) mukaan Suomessa vuonna 2020 oli 327 000 ihmistä määräaikaisessa työsuhteessa.

Onnettomuuden tapahtuessa Suomessa oikeusprosessit ovat usein hitaita, jolloin voidaan joutua odottamaan todella pitkään päätöstä (Hautamäki 2021). Tämä tarkoittaa, että esimies, organisaatio ja ohjaaja, jolle on annettu oikeus perehdyttämiseen, joutuvat kantamaan vastuun myös hankkeen loppumisen jälkeen. On hyvin tärkeää, että perehdytys tehdään ja siitä otetaan allekirjoitus. Yhteinen sopimus toimii takuuna, johon molemmat osapuolet sitoutuvat. (Miettinen ym. 2006, 64.) Dokumentti voi olla erittäin tärkeä todiste myös oikeudessa. Dokumentti ei poista vastuuta henkilöstöltä, mutta sillä voi olla

vaikutusta annettuun tuomioon. Jos asiat on tehty oikein ja lain säätämällä tavalla, voidaan välttyä kokonaan tuomiolta.

## 5.1 Perehdyttäjän rooli

Perehdyttämisen päävastuu on aina esimiehillä. Tarpeen vaatiessa esimies voi kuitenkin siirtää perehdyttämisen vastuun etukäteen nimetyille vastuuhenkilöille. (Kauhanen 2010, 92.) Yksi olennainen osa perehdyttämisessä on siirtää tietoa perehdytettävälle ymmärrettävästi ja selkeästi. Perehdyttämisen tarkoituksena on saada työntekijä sitoutettua mahdollisimman nopeasti työyhteisöön. Perehdyttämistä tulisi antaa aina, kun työtoimenkuva muuttuu, työpaikalle tulee uusia työvälineitä tai jos työntekijä on ollut pitkään poissa sairastapauksen tms. johdosta. Millaista perehdytystä annetaan, riippuu työn kestosta ja millaista työtä asiakas tulee tekemään. Perehdyttämiseen vaikuttaa myös asiakkaan työkokemus, ikä ja ammatillinen osaaminen. Yleensä lyhyemmissä työsuhteissa perehdyttämisessä keskitytään vain olennaiseen tietoon. Esimiehelle annettava perehdytys on erilainen kuin asiakkaille. Siinä keskitytään enemmän esimiehen rooliin ja organisaation käytäntöihin. (Joki 2021b, 85–87.)

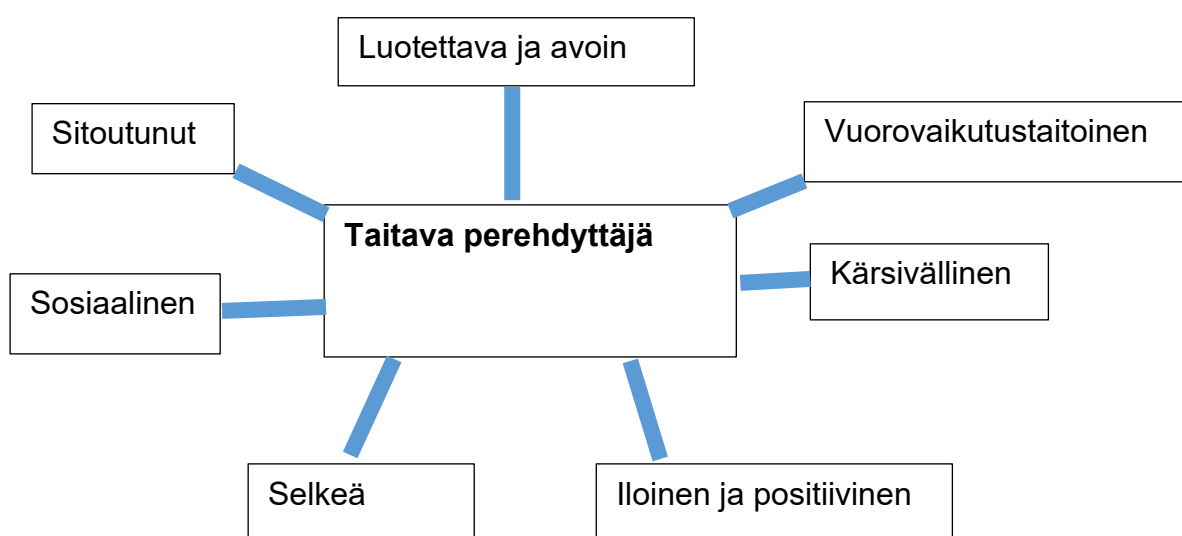
Perehdyttämisen alkaessa asiakas saa ensivaikutelman ja luo oman mielikuvansa työyhteisöstä. Hyvin toteutetulla perehdyttämisellä asiakas tuntee itsensä hyväksytyksi ja pystyy omaksumaan sekä sitoutumaan työyhteisön tehtäviin nopeammin. On tärkeää, että esimies ja asiakas pääsevät tutustumaan paremmin toisiinsa, jolloin he pystyvät rakentamaan keskinäistä luottamustaan. (Laine ym. 2011, 152.) Jos perehdyttäminen tehdään suunnitellusti ja oikein se vahvistaa työntekijän itseluottamusta sekä pienentää asiakkaan epävarmuutta omaa ammatillista osaamistaan kohtaan. On tärkeää, että asiakas pystyy luottamaan omiin taitoihinsa ja kykyihinsä, jolloin sopeutuminen työyhteisöön ja työtehtäviin tapahtuu nopeammin. (Lepistö 2004, 56; Jokib, 87, 2021.)

Vaikka asiakas on uusi, on hänelle myös annettava mahdollisuus kyseenalaistaa käytänteitä, joihin on totuttu. Henkilökunta voi myös rutinoitua tiettyihin työskentelytapoihin, jolloin he eivät näe, että työn voisi suorittaa

yksinkertaisemmin ja tehokkaammin. Kupiaksen ja Peltolan (2009, 68) mukaan uusi asiakas voi myös olla häiriötekijä työyhteisössä, mikä vaikuttaa koko organisaation toimintaan. Esim. uudella työntekijällä saattaa olla sosiaalisia haasteita sopeutua ryhmässä toimimiseen, omien työtapojen muuttamiseen jne. Tällöin perehdyttäjällä on tärkeä rooli pystyä tukemaan asiakkaan sopeutumista työyhteisöön ja työsuoritteisiin, jotta asiakas ei jää yksin.

Kun asiakasta lähdetään perehdyttämään esim. Vihreän Telakan työtoimintaan, on perehdyttäjällä oltava vahva ammatillinen osaaminen ja oikea asenne perehdyttämiseen. Hyvältä perehdyttäjältä vaaditaan vahvoja sosiaalisia vuorovaikutustaitoja, mutta myös kykyä kuunnella asiakasta, sekä kykyä ilmaista asioita yksinkertaisesti, niin, että asiakas ymmärtää mistä on kyse. Perehdyttäminen tulisi myös jakaa useammalle henkilökunnan jäsenelle, jolloin vastuu ei jää yhdelle ihmiselle. Tällä pystytään parantamaan työyhteisön ilmapiiriä. Onnistuneessa perehdyttämisessä myös uudella asiakkaalla tulisi olla aktiivinen rooli, jolloin hän pystyy asettamaan itselleen tavoitteita ja pystyy vaikuttamaan omaan työhönsä. (Kjelin ym. 2003, 195–197.)

Eklund (2018) on luonut ajatuskartan (Kuva 1), jossa hän pyrkii kuvaamaan ominaisuuksia, joita hyvältä perehdyttäjältä vaaditaan.



Kuva.1 Taitava perehdyttäjä



## 5.2 Alkuperehdytys

Olen jakanut perehdyttämisen kahteen osaan, eli alkuperehdytykseen, jolloin asiakas tulee ensimmäistä kertaa työpaikalla ja työnopastamiseen, jolloin tapahtuu varsinainen työn suorittaminen. Perehdyttämisen alussa tulisi asiakkaan kanssa käydä yhdessä työyhteisön pelisääntöjä ja kertoa asiakkaalle, kuinka esim. poissaoloissa asiakkaan tulisi toimia, eettisiä sääntöjä, työaika-, päihdepelisääntöjä-, ensiapu ja hätäsammutus/poistumistiet, henkilöstötilat, kuinka sairaustapauksissa tulisi toimia jne. Näitä aihealueita olen perehdytyskansiossa tuonut esille.

Kuntouttavan työtoiminnan asiakkaiden kanssa työskenneltäessä on tärkeää kartoittaa asiakkaan omaa ammatillista osaamista ja kehittämistarvetta. Työtehtävien valinnoilla pystytään vahvistamaan asiakkaan ammatillista osaamista ja työelämän valmiuksia. Olennaista on myös arvioida asiakkaan terveydentilanne, koska asiakas ei välttämättä osaa tuoda esille omia terveydellisiä rajoitteitaan, jolloin on hyvä avata perehdyttämisessä, millaista työtä työpaikalla tehdään. Esim. ”talvella hoidamme kiinteistöjä, jossa käymme pudottamassa lunta katoilta.”, jolloin asiakas pystyy kertomaan, että hänellä on korkean paikan kammo ja hän ei pysty katolle nousemaan.

On myös hyvä kartoittaa asiakkaalla voimassa olevat kortit. Esim. ensiapuvalmius tulisi olla vähintään 5 % henkilöstön määrästä (Työpaikan ensiapuvalmius s.a). Tämä tarkoittaa, että pienemmissä työyksiköissä, jossa henkilöstöä on vähän ja asiakkaita paljon voidaan joutua kouluttamaan asiakkaille hätäensiapukortti, jotta minimivaatimustaso saavutetaan. Tieturvakorttia tarvitaan, jos tehdään esim. ympäristötöitä tiealueiden läheisyydessä (Liikennevirasto 2014). Tässä korostuu myös työnantajan velvollisuus, kun suunnitellaan asiakkaille työsuoritteita, tulee työnantajan olla tietoinen mitä työn suorittaminen vaatii asiakkailta ja mitä pitää huomioida, kun otetaan vastaan erilaisia toimeksiantoja.

## 6 PEREHDYTYSKANSIO

Perehdytyskansio toimii apuvälineenä työnantajalle. Sinne voidaan koota esim. erilaisia työskentely menetelmiä, jotka eivät aina nouse esille

päivittäisissä työtoiminnoissa. Päivitettyinä perehdytyskansio toimii myös oivana tietopankkina sekä asiakkaille, että ohjaajille. Työnantaja voi kerätä tietoa perehdytyskansioon, kuinka organisaatiossa tulisi toimia ja mitä asiakkaan tulee ottaa huomioon, eli voidaan puhua työelämän pelisäännöistä. Perehdytyskansio luo myös yhtenäisen linjan henkilöstölle mihin osa-alueisiin työyhteisössä halutaan perehdyttämässä kiinnittää huomiota. Esim. työturvallisuuden hallitseminen ja riskien arvioiminen on helpompaa, kun on selkeä ohjeistus siitä mitä pitää ottaa huomioon erilaisissa työsuoritteissa.

Perehdytysprosessissa asiakkaalle tulee yleensä paljon informaatiota, jolloin asiakkaan voi olla haastava sisäistää kaikkea tietoa. Perehdytyskansio helpottaa uuden työn aloittamista: asiakkaan on helpompi sisäistää asioita ja kaikkea ei tarvitse oppia kerralla. Asiakas voi katsoa esim. Vihreällä Telakalla viikko-ohjelmasta, mitä viikko pitää sisällään ja tarvittaessa käydä, kertamassa mitä pitää ottaa huomioon sen viikon tehtävissä, joko itsenäisesti tai tarvittaessa ohjaajan avustuksella. Eklund (2021, 50–51) mukaan ei ole tärkeää, kuinka paljon asiakas saa tietoa, vaan ajoitus ja oikean tiedon saaminen perehdytettävän tarpeiden mukaan on olennaista. Tällä pystytään vaikuttamaan asiakkaan palautumiseen ja vähentämään asiakkaalle syntyvää stressiä.

## 7 TYÖNOPASTUS

Ahokas ym. (2013) mukaan työnopastuksen tarkoituksena on pyrkiä antamaan uudelle asiakkaalle realistinen kuva mitä työn suorittaminen käytännössä vaatii. Tarkoituksena on käydä asiakkaan kanssa yhdessä läpi työsuoritteiden eri vaiheita sekä minkälaista tietoa ja osaamista työn toteuttaminen vaatii käytännössä. Asiakkaalle tehty alkuperehdytys ja sen jälkeen tehty työnopastus tulisivat tukea toinen toisiaan. Pitää myös muistaa, että perehdyttäminen ei tarkoita sitä, että perehdytystä annetaan asiakkaalle vain työsuhteen alussa, vaan perehdyttämisen tulisi kulkea työn ohella, koko asiakkaan työsuhteen keston ajan. (Laine & Surakka 2011).

Kun lähdetään toteuttamaan työnopastusta, sen tulisi olla suunnitelmallista. Tavoitteena on tuoda esille asiakkaan tarvitsemat taidot sekä tiedot, jolloin

asiakas pystyy suoriutumaan työstä turvallisesti aiheuttamatta vahinkoa itselleen tai muille. Hyvällä työnopastuksella pystytään myös vaikuttamaan asiakkaan työotteeseen ja hänen asenteeseensa. (Lepistö 2004, 11.)

Kun työnopastusta suunnitellaan kuntouttavassa työtoiminnassa olevalle asiakkaalle, on erityisen tärkeää ottaa huomioon Työturvallisuuslaki (23.8.2002/738, 13. §), jossa määritellään työnantajan velvollisuudet. Työnantajan tulee ottaa huomioon asiakkaan sekä fyysiset että henkiset edellytykset, jolloin työn kuormittavuus ei aiheuta haittaa asiakkaan turvallisuudelle ja terveydelle. Kuntouttavasta työtoiminnasta (2001/189) löytyy myös oma lainsäädäntö, joka työnantajan tulee huomioida, kun työllistetään kuntouttavan työn asiakkaita. Kuntouttavaan työtoimintaan (2.3.2001/189, 22. §) sovelletaan työturvallisuuslakia (738/2002) Kuntouttavaan työtoimintaan ei sovelleta työterveyshuoltolakia (383/2001).

Työnantajalla on lakisääteinen perusta perehdyttämiseen. Työturvallisuuslaki (2002/738, 7. §) määrittelee työnantajan velvollisuudet, jossa tulee huomioida asiakkaan ammatillinen osaaminen, sekä työkokemus. Työnantajan tulee tuoda esille haitta- ja vaaratekijät, perehdyttää työpaikan työolosuhteisiin, koneisiin, joita työmaalla käytetään, sekä uusiin koneisiin, jotta niiden käyttäminen on asiakkaalle turvallista. Työsopimuslaki, Työturvallisuuslaki ja laki yhteistoiminnasta yrityksissä käsittelevät erityisesti perehdyttämistä. Muita työsuojelulakeja ovat laki nuorten työskentelystä, työterveyshuoltolaki, laki työsuojelun hallinnosta tapaturmavakuutuslaki, ammattitautilaki, ja -asetus, rikoslaki, työaikalaki, sekä vuosilomalaki. (Kämäräinen 2003, 32.)

Asiakkaalle tehdään Työpin kanssa monialainen työllistämissuunnitelma, mutta työpaikan ohjaajat eivät ole tässä mukana. Tämä tarkoittaa, että työnantajalla ei ole kaikkea tietoa käytettävissä asiakkaista, kun he tulevat työhön. Käytännössä tämä tarkoittaa, että perehdyttämiseen ja työnopastamiseen tulisi käyttää enemmän aikaa, jolloin päästään luomaan luottamuksellinen suhde ohjaajan ja asiakkaan välillä. Hallikainen ym. (2017) mukaan kun asiakasta lähdetään kuntouttamaan, ohjaus perustuu eettiseen, sekä vastuulliseen suhteeseen asiakkaan ja ohjaajan välillä.

Luontolähtöisessä kuntouttavassa työssä käytetään kuntoutuksen ekologista mallia, jolla pyritään korostamaan asiakkaan subjektiivisuutta. Subjektiivisuudella tarkoitetaan asiakkaan omaa kokemusta ja asiantuntijuutta omasta elämästään. Tavoitteena on asiakkaan voimaantuminen, sekä valtaistuminen, jolla pyritään asiakkaan yhteiskunnallisen aktiivisuuden lisääntymiseen. Muutos, jonka asiakas kokee prosessin aikana, tulisi johtaa kuntoutujan myönteisen identiteetin vahvistamiseen, pysyvyyden tunteeseen, jolloin asiakkaalle muodostuu tietyt rutiinit ja rytmit elämälleen sekä vahvistaa asiakkaan itsetuntoa. Antaa asiakkaalle sellainen tunne, että voi kokea itsensä arvostetuksi ja mahdollisuuden osallisuuden kokemiseen. (Karjalainen 2019; Juopperi ym. 2021, 21.)

Vihreän Telakan työt ovat hyvin monipuolisia, jolloin ohjaajalta/esimieheltä vaaditaan eri osa-alueiden osaamista ja vahvaa ongelmanratkaisutaitoa. Monella kuntouttavan työn asiakkaalla on ongelmia sosiaalisessa vuorovaikutuksessa ja heidän voi olla hankalaa ilmaista kaikkea osaamistaan. Ohjaajalla pitää olla kyky löytää asiakkaalta sellaiset voimavarat, jotka tukevat asiakkaan osaamista, hyvinvointia ja vahvistavat asiakkaan omaa osaamistaan. Sosiaaliset tilanteet voivat olla joillekin hankalia, jolloin pitää miettiä esim. kenen kanssa asiakas pystyy työskentelemään. Voidaan miettiä myös yksilötyöskentelyä, mutta niin, että asiakkaalle ohjausapu on lähellä saatavilla. Juopperi ym. (2021) näkemyksen mukaan ohjaajalla tulisi olla kyky nähdä asiakkaan tilanne hänen näkökulmastaan eli tarvitaan tilannelukutaitoa, jolloin pystytään muuttamaan esim. työtoimintaa, niin että se palvelee asiakkaan hyvinvointia ja niitä tavoitteita, joita asiakkaalle on asetettu. Työturvallisuuden takia kuntouttavassa työtoiminnassa on hyvin tärkeää puuttua tilanteisiin, jolloin asiakkaan käytös on muuttunut ja pystytään toimimaan, niin ettei kenenkään turvallisuus vaarannu.

## **8 OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS JA TAVOITE**

Tarkoituksena oli tuottaa perehdytyskansio Vihreän Telakan työtoimintaan. Perehdytyskansion tarkoituksena ei ollut korvata työnopastusta vaan se toimii apuvälineenä/tietopankkina. Kangas (2003) mukaan perehdytyskansio auttaa muistamisessa ja asiakas pystyy tarkistamaan itsenäisesti asioita, jotka

saattavat olla merkityksellisiä työnsuoriutumisen kannalta. Tarkoituksena ei ollut tuottaa sellaista perehdytyskansiota, josta asiakkaan täytyy sisäistää kaikki asiat kerralla, vaan hän pystyy hakemaan sellaista tietoa, joka helpottaa sen hetkessä työnsuorittamisesta. esim. Mitä pitää huomioida tietyn koneen käytössä? Mitä pitää ottaa huomioon luonnossa liikuttaessa? jne. Tavoitteena oli tuottaa sellainen perehdytyskansio, joka tuo yhtenäisen linjan perehdyttämiseen ja tuo näin myös ammatillisempaa ja laadukkaampaa ohjausta. Jotkut asiakkaista saattavat olla sosiaalisesti arkoja, jolloin heidän on hankala lähestyä ohjaajaa. Tällöin perehdytyskansio helpottaa suoriutumaan työtehtävistä. Perehdytyskansioista toivottiin myös fyysisitä, jolloin asiakas voi siihen itsenäisesti tutustua.

## 9 TUTKIMUSMENETELMÄ

Tutkimusmenetelmänä käytin ideariihimenetelmää, jolla pyrin saamaan tietoa henkilöstöltä. Tämä menetelmä antoi mahdollisuuden vapaampaan työskentelyyn, joka ei ole sidottu tiettyyn tieteelliseen työskentelytapaan tai kaavaan, jonka mukaan tulisi edetä. Tämä menetelmä mahdollisti uusien ideoiden nousumisen esille. Menetelmän käyttämistä tukee Eklund (2021, 53) kirjoitus, jolloin on tärkeää huomioida perehdytysprosessin suunnittelussa henkilöstön näkemys mistä ollaan samaa mieltä ja mistä eri mieltä. Tarkoituksena oli pyrkiä löytämään yhteinen sisältö, jonka työnantaja haluaa asiakkaalle tarjota perehdyttämisessä.

Ideariihi on yksilön tai ryhmän menetelmä ideoiden tuottamiseen. Tarkoituksena on lisätä luovaa tehokkuutta tai löytää ratkaisuja ongelmiin. Ideariihen onnistumiselle on tärkeää ideoiden määrä, ei laatu. Tässä opinnäytetyössä on ennalta määritelty perehdytyskansio aihepiiriksi, mutta tarkkaa muotoilua tai järjestystä ei ole. Työskentelytapana Ideariihi tarjoaa sosiaalista vuorovaikutusta työyhteisössä, jossa ihmiset haluavat työskennellä yhdessä. Ei ole olemassa huonoja ideoita, vaan tässä työskentelytavassa pyritään kuuntelemaan kaikkien osallistuvien ajatuksia, jolloin pystytään myös syventymään aiheeseen eri lailla kuin esim. kirjallisessa kyselyssä. Osallistujat pystyvät myös saamaan vertaistukea muilta osallistujilta. (Wilson 2013, 2–5.)

Kehittämisingelmana tässä opinnäytetyössä oli perehdytyskansio ja sen toteuttaminen. Tämän toimeksiannon sain Vihreältä Telakalta. Perehdytyskansion toteutus alkoi tutkimussuunnitelman valinnalla ja tässä päädyin käyttämään ideariihimenetelmää. Tämän jälkeen pyrin rajaamaan alueen ja löytämään keskeiset käsitteet, joita perehdytyskansion toteuttaminen vaati. Tämän opinnäytetyön pääkäsitteet ovat perehdyttäminen, työnopastus, perehdytyskansio ja kuntouttava työtoiminta. Keskeisten käsitteiden pohjalta lähdin tutustumaan julkaistuihin kirjoihin, artikkeleihin, tieteelliseen tutkimukseen, ammattikirjallisuuteen, selvityksiin, lakeihin, hankeraportteihin sekä erilaisiin oppaisiin. Kävin myös tutustumassa Vihreän Telakan omiin kotisivuihin. Tämän esisuunnittelun avulla pystyin miettimään kysymystenasettelua työntilajalle, eli mitä perehdytyskansion sisällössä tulisi huomioida ja mitä tietoa perehdytyskansion toteuttaminen vaatii.

Esisuunnittelun jälkeen sovin tapaamisen Vihreän Telakan esimiehen kanssa. Tämän tapaamisen tarkoituksena oli tutustua tarkemmin yhdistyksen toimintaan, strategiaan, asiakkaisiin ja sopia suuntaviivat mitä perehdytyskansion käytöllä tavoitellaan. Tässä tapaamisessa pystyin myös kysymään ennakkosuunnittelussani esiin nousseita kysymyksiä. Kangas (2003) mukaan perehdyttämisen suunnittelussa on tärkeää pyrkiä määrittämään tavoitteet, joita halutaan nostaa esille mitä tietoa, asenteita tai valmiuksia halutaan asiakkaille opettaa. Keskusteluissa nousi esille työturvallisuuden kehittäminen, koska työtoiminta on hyvin monipuolista. Tarkoituksena ei ollut tuottaa suoria ohjeita, kuinka eri tilanteissa työ tulisi suorittaa vaan nostaa esille riskitekijöitä, joita asiakkaiden tulee huomioida. Rauramo (2012) näkemyksen mukaan organisaation turvallisuusjohtamisen tulisi olla suunnitelmallista ja järjestelmällistä kehittämistä, jonka tavoitteena pyritään ennaltaehkäisemään työtapaturmia, vaaroja ja vahinkoja.

Työntilaaajan antamien tietojen pohjalta lähdin luomaan aluksi runkoa, eli mitä perehdytyskansio voisi pitää sisällään. Pyrin sisältöä rakentaessani ottamaan työntilaaajan toiveet huomioon ja miettimään asiakkaan näkökulmasta millainen tieto olisi olennaista työnoppimisen kannalta. Tarkoituksena oli rakentaa ns. sisällysluettelo ensin, jonka pohjalta pystyin käyttämään ideariihimenetelmää henkilöstön kanssa. Tässä tapaamisessa toimin itse vetäjänä, jossa kävimme

läpi ajatuksia perehdytyskansion sisällöstä, ja mitä sen tulisi pitää sisällään. Tapaamiset olivat hyvin vapaamuotoisia, mutta ideariihimenetelmän mukaisia. Yhdessä suunnittelu nosti esiin uusia asioita ja pääsin tarkentamaan perehdytyskansion sisältöä.

Perehdytyskansion käyttöönotto on helpompaa, kun henkilöstö on itse päässyt vaikuttamaan sen toteuttamiseen. Tätä toimintaa tukee myös Rauramon (2012) näkemys jotta turvallisuutta voidaan kehittää, se tarkoittaa, että koko henkilökunnan tulisi sitoutua toimintaan. Näiden tietojen pohjalta lähdin kokoomaan perehdytyskansiota ja pyrin toimimaan yhteistyössä esimiehen kanssa lähettämällä perehdytyskansion arvioitavaksi eri työvaiheissa. Tämä antoi itselle varmuuden, että perehdytyskansio oli sellainen, jollaisen työntilaaaja halusi.

Perehdytyskansion sisältö koostuu työnantajan kuvauksesta, eli mitä Vihreän Telakan toiminta on ja mikä merkitys luontolähtöisellä kuntouttavalla työllä on. Eettiset periaatteet sivulla käsitellään yhdistyksen arvoja, jotka ohjaavat yhdistyksen toimintaa. Päihdepelisäännöillä pyrittiin tuomaan selkeyttä, kuinka toimitaan päihtyneen asiakkaan kohdalla. Tässä nostin esille kuvalla päihteiden haittavaikutuksista. Asiakaan sairastuessa, mitä työnantaja edellyttää sairastapauksen sattuessa. Työmaanpölynsäännöt sivulla on pyritty nostamaan esille, kuinka asiakkaan halutaan toimia työyhteisössä. Tällä sivulla pyritään ohjaamaan asiakkaan käyttäytymistä ja puuttumaan esiin nousseisiin ongelmiin ja ennakoimaan tulevaa.

Työturvallisuuden osiossa on keskitytty arvioimaan riskitekijöitä, joita asiakkaan tulee huomioida työskennellessä erilaisten työkoneiden kanssa. Työvälineet ovat valikoituneet sen perusteella mitä Vihreän Telakan työtoiminnassa käytetään, jotta asiakkaan on helpompi hahmottaa työvälineet. Olen lisännyt kuvat työvälineistä ja pyrkinyt arvioimaan niiden riskejä, joita työntekijän tulee huomioida työtä suorittaessaan. Olen jakanut riskien arvioinnin kolmeen osaan: työturvallisuusvaarat, käytettävät suojavarusteet ja mitä työvälineen käytössä tulee huomioida.

Vihreän Telakan yksi tärkeä osa työtoiminnassa on luonnossa liikkuminen ja usein käydään laavuilla makkaran paistossa tai vaikka kalastamassa vuodenajasta riippumatta. Kaikilla ei ole tietoa, kuinka luonnossa tulee käyttäytyä ja mitä asioita tulee huomioida. Olen pyrkinyt näillä sivuilla tuomaan asioita esille, joita asiakkaan tulee huomioida luontoon lähdeettäessä esim. tulen käsittelyä, kalastusta, pukeutumista, jäällä liikkumista, patikointia ja jokamiehen oikeuksia. Vihreän Telakan päivittäiseen toimintaan kuuluu myös eläimet. Vihreältä Telakalta löytyy lampaita, kanoja, pupuja ja mehiläisiä. Näillä sivuilla tuodaan esille, miten eläinten kanssa työskenneltäessä tulee huomioida ja kuinka asiakkaan tulee toimia esim. mehiläisen piston saatuaan. Puutarhanhoito on myös yksi osa-alue, joka kuuluu työtoimintaan. Tällä sivulla käydään lyhyesti läpi mihin asiakkaan tulee kiinnittää huomio esim. ergonomia, työvälineitä, vaateetusta jne.

Vihreän Telakan käytössä on useita rakennuksia. Näissä tiloissa tapahtuu ruokailut, löytyy erilaisia varastoja, askarteluun tarkoitettuja työtiloja, eläimillä omat rakennukset jne. Uuden työntekijän voi olla hankala hahmottaa missä kiinteistössä mitään tapahtuu. Tämän selkeyttämiseksi liitin paikan asema-kaavan. Käytössä olevista toimitiloista löytyy myös erillinen kuva. Näiden sivujen tarkoituksena on nopeuttaa asiakkaan sopeutumista työyhteisöön.

Henkilöstön yhteystietojen sivuille olen liittännyt jokaisen henkilökuntaan kuuluvan valokuvan ja tiedot, jolloin asiakkaan on helppo hahmottaa etenkin alussa, kuka ohjaaja on kyseessä, vaikkakin henkilöstöä ei ole paljon. Olen myös pyrkinyt kokoamaan yhteistietoja asiakkaiden näkökulmasta, jotka voisivat olla tarpeellisia. Tätä sivua on myös helppo päivittää ja lisätä muita tärkeitä yhteistietoja. Häätatilanteista löytyy myös sivu, kuinka toimia. Tällä sivulla on myös englanninkielinen toimintaohje. Olen liittännyt paikan osoitteen sivuun, jolloin ei tarvitse miettiä hätätilanteen sattuessa mihin osoitteeseen apua tarvitaan. Sivulta löytyy myös tietoa, mitä turvallisuusvälineitä on Vihreän Telakan käytössä vaaratilanteen sattuessa. Perehdytyskansion loppuun on liitetty perehdytys sopimus, jonka täyttävät asiakas ja esimies tai henkilöstön jäsen, jolla on oikeus perehdyttämiseen. Tämä dokumentti tulisi arkistoida työnantajan arkistoon.



## 10 POHDINTA

Opinnäytetyön tavoitteena oli luoda perehdytyskansio. Se eteni suunnitelman mukaisesti. Mielestäni perehdytyskansion toteutus onnistui ja siihen sain sisällytettyä ne tiedot, joita työntilaaaja oli toivonut. Aikataulullisesti tuli pieniä muutoksia, johon vaikuttivat oma elämäntilanne sekä covid-19-virus. Koska kuntouttavatyö ei ole palkkatyötä vaan sosiaalihuoltolain (30.12.2014/1301, 3. §) mukaan sosiaalipalvelua, tuli toteutuksessa huomioida asiakkaiden lähtökohdat. Asiakkailla ei aina ole työhistoriaa ja ammatilliset valmiudet voivat olla vähäiset. Joki (2021b) mukaan on tärkeää tuoda tietoa esille ymmärrettävästi ja selkeästi.

Perehdytyskansion toteutuksessa kiinnitin huomiota visuaaliseen ilmeeseen, jolloin asiakas ymmärtää lukemansa ja näkemänsä perusteella. Toteutuksen kannalta oli tärkeää kiinnittää huomiota kuviin, väreihin ja tekstin selkeyteen. (Peda s.a.) Kuvien käytössä pyrin käyttämään olemassa olevia kuvia, joita Vihreällä Telakalla on otettu, jolla toivoin olevan vaikutusta asiakkaan kiinnostukseen ottaa perehdytyskansio käyttöön. Laine ym. (2011) mukaan on tärkeää saada keskinäinen luottamus ohjaajan ja ohjattavan välille. Kuvien avulla on helpompi avata myöskin luonnollinen keskusteluyhteys, jolloin voidaan ruveta rakentamaan keskinäistä luottamusta. Kuvien merkitys esim. työvälineiden kohdalla auttaa asiakasta hahmottamaan minkälainen työväline on kyseessä ja mitä kyseisen työvälineen käytössä tulisi huomioida.

Perehdytyskansioon haluttiin myös asemakaavapiirustus, mutta mielestäni se ei kertonut paljon, koska alueella on paljon rakennuksia, joissa on myös muiden toimijoiden käyttämiä tiloja. Kävin ottamassa kuvia Vihreän Telakan käyttämistä tiloista, jolloin asiakkaan on helpompi hahmottaa missä mitäkin on. Kuvien käyttäminen Hepola ym. (2013, 13–15) mukaan auttaa työnopastamisessa ja auttaa muistamisessa, koska perehdyttämisen jälkeen kuva jää usein muistiin. Kuva helpottaa keskittymään pitämään asioita mielessä, ymmärtämään ja tulkitsemaan käsiteltävää tietoa. Omat tietotekniset taitoni olivat rajallisia, jolloin toteutus olisi voinut olla visuaalisesti näyttävämpi.

Ideariihimenetelmän käyttäminen nosti esille uusia asioita, joiden avulla pystyin saamaan tarkennusta perehdytyskansion sisältöön. Kansan Sivistystyön Liitto ry (2005) mukaan osallistuvia menetelmiä käytettäessä ohjaajalla tulisi olla näkemys toiminnasta, kyky dialogisuuteen, riittävä ammattitaito, vuorovaikutustaitoisuus jne. Käytännössä tämä tarkoitti, että menetelmän käyttäminen ulkopuolisena vaati suunnitelmallisuutta, ennakkovalmisteluja ja aikaa, jotta sain kerättyä olennaisen tiedon perehdytyskansion toteuttamiselle. Menetelmän käyttö sopii hyvin organisaation sisäiseen kehittämiseen, jossa kaikilla henkilöstön jäsenillä on jo tietämys mitä toiminta pitää sisällään.

Perehdytyskansiota voidaan hyödyntää tulevaisuudessa, koska sen päivittäminen on helppoa. Tästä hyötyvät sekä henkilökunta, että asiakkaat. Kuvia voidaan tuoda esim. eri vuodenajoilta, jolloin lukemisen mielekkyys säilyy. Uusia työvälineitä varten on selkeä pohja, kuinka riskejä voidaan arvioida.

Eettisyys on yksi iso osa sekä tieteellisessä toiminnassa että työelämälähtöisessä kehittämistyössä. Eettisyydellä pyritään ohjaamaan kaikkea toimintaa, kuinka tutkimus tulisi toteuttaa tieteellisen käytännön edellyttämällä tavalla. Tässä kehittämistyössäni olen pyrkinyt noudattamaan Tutkimuseettisen neuvottelukunnan ohjeistamia periaatteita. Olen pyrkinyt olemaan rehellinen ja luotettava, tässä opinnäytetyössäni. Tiedon keräämisessä olen noudattanut eettisesti hyväksyttäviä menetelmiä, ja niitä ohjeistuksia, joita tieteellinen yhteisö pitää hyväksyttävänä. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2012, 6–7.)

Tiedon kerääminen tapahtui henkilöstön kesken. Mustajoki (2018) mukaan toimintatapana tuettu dialogi, jonka tarkoituksena oli löytää vastauksia henkilöstön kanssa tutkimusongelmaan. Mitä kannattaa tutkia ja kuinka huomioida kuntouttavan työn asiakkaat. Opinnäytetyössä ei myöskään käsitellä asiakkaiden henkilökohtaisia asioita, jolloin ei ole syntynyt tutkimuseettistä ongelmaa.

Tässä kehittämistyössä käytin aineistonkeruumenetelmänä ideariihimenetelmää, sekä laajaa tutkimustietoa, jonka pohjalle kehittämistyöni rakentui. Työkentelytapana tämä tukee työyhteisöä, jonka seurauksena voidaan toteuttaa hyvää tutkimustiedettä. Tässä kehittämistyössä tietoa olen pyrkinyt hakemaan kirjallisuudesta ja erilaisista tietokannoista laaja-alaisesti. Tiedon käsittelyssä

ja lähteiden käytössä olen pyrkinyt tuomaan esille alkuperäiset tekijät. Kehittämistyössä olen pyrkinyt käyttämään hyväksi omaa ammatillista osaamistani perehdyttämisestä, jonka olen saavuttanut pitkän työhistorian kautta. Tämä tuo lisää luotettavuutta kehittämistyöhöni.

Jatkotutkimuksena aiheena voisi olla perehdytyskansion vaikuttavuus työyhteisössä. Kuinka asiakkaat ja ohjaajat kokevat perehdytysprosessin? Ovatko työtapaturmat vähentyneet? Onko perehdytyskansion käyttäminen vaivatonta ja sitä helppo tulkita? Koska opiskelijoilla on paljon työharjoittelussa, olisi myös yksi jatkotutkimuksen aihe, kuinka opiskelijoiden perehdyttäminen tapahtuu harjoittelupaikoissa?

## LÄHTEET

Ahokas, L. & Mäkeläinen, J. 2013. Pehdyttäminen ja työnopastus - Ennakoivaa työsuojelua. Digijulkaisut. WWW-dokumentti. Saatavissa: [Pehdyttäminen ja työnopastus - Ennakoivaa työsuojelua - Työturvallisuuskeskus \(ttk.fi\)](#) [viitattu 19.1.2022].

Eklund, A. 2021. Tervetuloa meille! Uudentyöntekijän pehdytys. Helsinki: Grano Oy.

Euroopan unioni. s.a. Vihreä Telakka - eteenpäin luonnon avulla. ESR. Euroopan sosiaalirahaston (ESR) rahoittaman hankkeen kuvaus. Tietopalvelu. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.eura2014.fi/rrtiepa/projekti.php?projektkoodi=S21846> [viitattu 22.1.2022].

Findikaattori.2021. Osa-aikaiset ja määräaikaiset työsuhteet. WWW dokumentti. Saatavissa: <https://findikaattori.fi/fi/53> [viitattu 5.1.2022].

Green Care Finland ry. s.a. Luontohoiva & Luontovoima. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.gcfinland.fi/green-care-/menetelmat/ohjaaminen/> [viitattu 23.1.2022].

Hallikainen, T., Ikonen, E., Järveläinen, M., Kurki, A., Louhela, M., Piironen, R., Monto-Puusti, K., Uramo, M. 2017. Arki, arvot ja etiikka. Sosiaalialan ammattihenkilön eettiset ohjeet PunaMusta Oy 2017. WWW-dokumentti. Saatavissa: [https://talentia.e-julkaisu.com/2017/eettisetohjeet/docs/Talentia\\_Etiikkaopas\\_2017.pdf](https://talentia.e-julkaisu.com/2017/eettisetohjeet/docs/Talentia_Etiikkaopas_2017.pdf) [viitattu 1.1.2022].

Hautamäki, T. 2021. Yli vuoden tai kahden käsittelyajat eivät ole kohtuullisia” – Asianajajaliitto ehdottaa työtapareformia helpottamaan tuomioistuinten jonoja. Advokaatti. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://advokaatti.fi/article-6.28.27885.a39fad7707> [viitattu 19.1.2022].

Hepola, S. & Vaaraniemi, T. 2013. Kuvat käyttöön, visualisointi kommunikoinnin ja käyttäytymisen tukena. Helsinki: Puheterapeuttien kustannus Oy.

Hirvonen, J., Juopperi, S., Majbacka, H., Jussila, V., Nissinen, S., Teerikorpi, N., Vapalahti, K. 2021. Kohti ammatillista luontolähtöistä toimintaa. KaakkoisSuomen ammattikorkeakoulu.

Itä-Savo. 2022. Savonlinnan kaupungilta siirtyy 44 ihmistä hyvinvointialueelle töihin – Suurin osa siirtävistä on työpaja Telakan henkilöstöä. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.ita-savo.fi/paikalliset/4490321> [viitattu 22.2.2022].

Joki, M. 2018a. Henkilöstöasiantuntijan käsikirja. E-kirja. Kauppakamari. 6., uudistettu painos.

Joki, M. 2021b. Henkilöstöasiantuntijan käsikirja. Helsinki: Helsingin Kamhari Oy 7 uudistettu painos.

Kangas, P. 2003. Perehdyttäminen palvelualoilla. 3. uudistettu painos. Helsinki: Edita Prima Oy. ISBN 951-810-214-7. 10.

Kansan Sivistystyön Liitto ry. 2005. Osallistavat menetelmät. Tuki- ja virikeaineisto. KSL. PDF-dokumentti. Saatavissa: <https://www.ksl.fi/images/osallistavatmenetelmat.pdf> [viitattu 23.1.2022].

Karjalainen, E. 2019. Kuntoutuksen ekologinen malli. Ohjaustyyliit Voimavaraistava ohjaaminen luontotoiminnassa. Luentomateriaali. Powerpoint. Päivitetty: 3.2.2022. Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulu.

Kauhanen, J. 2010. Henkilöstövoimavarojen johtaminen. Helsinki: WSOYpro OY. 10. Uudistettu painos.

Kjelin, E & Kuusisto, P. 2003. Tulokkaasta tuloksentekijäksi. Jyväskylä: Talentum Media Oy, 193–195.

Kucera, D. s.a. On-the-job training. Reference for Business. WWW-dokumentti. Saatavissa: [On-the-Job Training \(referenceforbusiness.com\)](http://referenceforbusiness.com) [viitattu 19.1.2022].

Kupias, P & Peltola, R. 2009. Perehdyttämisen pelikentällä. Tampere: Tampere, Oy Yliopistokustannus, HYY Yhtymä.

Kämäräinen, M., Lappalainen, J., Oksa, P., Pääkkönen, R., Rantanen, S., Saarela, K-S., Sillanpää, J & Soini, S. 2003. Työsuojelun perusteet. Työterveyslaitos. Vammalan Kirjapaino Oy, Sastamala, 32.

Laine, N & Surakka, T. 2011. Käsikirja ammattimaiseen esimiestyöhön. Tampere: Taurus Media.

Laki kuntouttavasta työtoiminnasta 2.3.2001/189.

Laki työllistymistä edistävästä monialaisesta yhteispalvelusta 1369/2014.

Lepistö, I. 2004. Työpaikkakouluttajan käsikirja. Helsinki: Työturvallisuus keskus. 2. Uudistettu painos. 11–57.

Liikennevirasto. 2014. Tiellä työskentelyn turvallisuuskoulutus. Tieturva 1. Liikenneviraston oppaita 3/2014. PDF-dokumentti. Saatavissa: [https://julkaisut.vayla.fi/pdf8/lop\\_2014-03\\_tieturva\\_1\\_web.pdf](https://julkaisut.vayla.fi/pdf8/lop_2014-03_tieturva_1_web.pdf) [viitattu 12.1.2022].

Miettinen, M., Kaunonen, M., & Tarkka, M-T. 2006. Laadukas perehdyttäminen. Osa 1, Hoitotyön perehdytyksen perusta. PDF-dokumentti. Saatavissa: [101485-Artikkelin teksti-179981-1-10-20210107.pdf](https://www.tutkimuskeskus.fi/fi/tutkimustyo/ennakoiva-etiikka-tutkimustyossa) [viitattu 24.1.2022].

Mustajoki, H. 2018. Ennakoiva etiikka tutkimustyössä. Vastuullinen tiede. Tutkimusetiikka ja tiedeviestintä Suomessa. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://vastuullinentiede.fi/fi/tutkimustyo/ennakoiva-etiikka-tutkimustyossa> [viitattu 23.1.2021].

Oiva, T & Kerätär, R. 2018. Osatyökykyisten reitit työllisyyteen - etuudet, palvelut, tukitoimet Selvityshenkilöiden raportti Sosiaali- ja terveysministeriön raporteja ja muistioita 43/2018. ("Osatyökykyisten reitit työllisyyteen etuudet, palvelut ...")

Peda. s.a. Oppiminen ja opiskelutekniikat. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://peda.net/kankaanp%C3%A4%C3%A4/ky/opinto-ohjaus/ojo#top> [viitattu 12.1.2022].

Rauramo, P. 2012. Työhyvinvoinnin portaat. Viisi vaikuttavaa askelta. Porvoo: Bookwell Oy. 71.

Savonlinnan seudun työllistämistä edistävä monialainen yhteispalvelu. 2018. TYP. Savonlinna: Perehdytys.

Savonlinnan työllisyyspalvelut. s.a. a. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.savonlinna.fi/tyollisyyspalvelut/kuntouttava-tyotoiminta/> [viitattu 30.12.2021].

Savonlinnan työllisyyspalvelut. s.a. b. Kuntouttava työtoiminta. WWW dokumentti. Saatavissa: <https://www.savonlinna.fi/tyollisyyspalvelut/kuntouttava-tyotoiminta/> [viitattu 3.2.2022].

Sinokki, M. 2016. Työmotivaatio. Helsinki: Tietosanoma.

Sosiaalihuoltolaki 30.12.2014/1301.

Tapaturmavakuutuskeskus. 2021. Työtapaturmatilastot. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.tvk.fi/tilastot/julkaisusarjat/tilastot/tyotapaturmatilastot/> [viitattu 19.1.2022].

Tapaturmavakuutuskeskus. 2019. Työturvallisuuden haastava tulevaisuus. Kurkistuksia megatrendeihin. Oulun yliopisto. WWW-dokumentti. Saatavissa:

<https://www.tvk.fi/templates/vinha/services/download.aspx?fid=405450&hash=5e2d580d352be20d851ec8b94f4b541524ef45832ca7bd308b919c2d8a710cfb> [viitattu 23.2.2022].

Tilastokeskus. s.a. Maahanmuuttajat väestöstä. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.stat.fi/tup/maahanmuutto/maahanmuuttajat-vaestossa.html> [viitattu 23.2.2022].

Tutkimuseettinen neuvottelukunta. 2012. Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa. Toim. Varantola, K., Launis, V., Helin, M., Spoo, S. K. & Jäppinen, S. PDF-dokumentti. Saatavissa: [https://tenk.fi/sites/tenk.fi/files/HTK\\_ohje\\_2012.pdf](https://tenk.fi/sites/tenk.fi/files/HTK_ohje_2012.pdf) [viitattu 1.2.2022].

Työpaikan ensiapuvalmius. s.a. Auts tuote. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://auts.fi/tyopaikan-ensiapuvalmius/> [viitattu 12.1.2022].

Työterveyden hyvinvoinninlaitos. 2019a. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://thl.fi/fi/web/hyvinvoinnin-ja-terveydenedistamisenjohtaminen/osallisuudenedistaminen/tyoelamaosallisuus/kuntouttavatyotoiminta/kuntouttavantyotoiminnan-asiakkaalle/oikeudet-ja-velvollisuudet> [viitattu 23.1.2021].

Työterveyden hyvinvoinnin laitos. 2021b. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://thl.fi/fi/web/hyvinvoinnin-ja-terveydenedistamisenjohtaminen/osallisuudenedistaminen/tyoelamaosallisuus/kuntouttavatyotoiminta/aktivointisuunnitelma> [viitattu 20.12.2021].

Työterveyslaitos. s.a. Työntekijän perehdyttäminen ja opastus. WWW dokumentti. Saatavissa: [Työhön perehdyttäminen ja työnopastus - Työturvallisuuskeskus \(ttk.fi\)](https://www.ttk.fi/tyohon-perehdyttaminen-ja-tyonopastus) [viitattu 19.1.2022].

Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738.

Työturvallisuusrikos 6.4.2018/217.



Vihreä Telakka. 2022. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.vihreatelakka.fi/vihrea-telakka/> [viitattu 18.1.2022].

Wilson, C. 2013. Brainstorming and Beyond: A User-Centred-Design Method. Elsevier Science & Technology.



**VIHREÄ TELAKKA**

PEREHDYTYSKANSIO

## VIHREÄ TELAKKA

Vihreä Telakka on Euroopan sosiaalirahaston (ESR) rahoittama hanke. "ESR on yksi Euroopan unionin tärkeimmistä jäsenvaltioiden työllisyyttä sekä taloudellista ja sosiaalista yhteyttä edistävä rahoitusväline." ("Euroopan sosiaalirahasto - ESR")

Hankerahoitus on myönnetty vuosille 2020–2022. Tavoitteena on jatkaa luontokuntoutusta vuoden 2022 jälkeenkin.

"Hankkeen kohderyhmänä ovat pitkäaikaistyöttömät, mielenterveys- ja päihdekuntoutujat, kehitysvammaiset tai muuten syrjäytymisvaarassa olevat ihmiset." ("Vihreä Telakka - Vihreä Telakka")

Vihreällä Telakalla luodaan luontoon ja eläimiin liittyvien menetelmien kautta erilaiseen vuorovaikutukseen, kohtaamiseen ja oppimiseen soveltuvia tilanteita, joiden avulla vahvistetaan osallistujien itsetuntoa, sosiaalisia taitoja sekä opiskelu- ja työelämävalmiuksia.

"Vuodenajasta riippumatta kuntoutus toteutetaan pääosin ulkona luontoympäristöissä fysiologisten ja psykologisten hyvinvointivaikutusten turvaamiseksi.

Toimintaa harjoitetaan tavoitteellisesti, vastuullisesti sekä ammatillisesti.

## LUONTOLÄHTÖINEN KUNTOUTTAVA TYÖTOIMINTA

Luontolähtöinen kuntouttava työtoiminta on luontoon liittyvää toimintaa, jolla edistetään hyvinvointia ja elämänlaatua. Hyvinvointia lisäävät vaikutukset syntyvät muun muassa luonnon elvyttävyyden, osallisuuden ja kokemuksellisuuden avulla.

### Hyvinvointivaikutuksia

<b>Luonnossa vietetty aika</b>	<b>Todetut vaikutukset</b>
5–10 min	Hengitystiheys, syke ja verenpaine laskevat, stressihormonit vähenevät
20 min	Mieliala kohenee
1 tunti	Tarkkaavaisuus lisääntyy
2 tuntia	Elimistön puolustusmekanismit elpyvät
5 tuntia / kk	Myönteiset psyykkiset vaikutukset, esim. positiiviset tunteet lisääntyvät
3 vrk yhtämittainen luontoaltistus	Elimistön puolustusmekanismit vahvistuvat, verensokeriarvot tasaantuvat, elinvoimaisuuden tunne lisääntyy, kohonnut verenpaine laskee

Lähde: Tourula, M. & Rautio, A. 2014. Terveyttä luonnosta. Thule-instituutti. Oulun yliopisto

## **EETTISET PERIAATTEET**

### **1. Toisten ihmisten kunnioitus**

Jokaisella ihmisellä on oikeus olla oma itsensä. Ihmisillä on mahdollisuus tulla kuulluksi ilman että ketään pyritään muuttamaan. Voimme oppia toisiltamme. Hyväksyvän ja turvallisen ilmapiirin luomiseen kiinnitetään huomiota.

### **2. Luontosuhde ja luonnon arvostaminen**

Luontoyhteyttä vahvistetaan ja luonnon elvyttävyyttä hyödynnetään toiminnassa. Tietoisuutta luonnon hyvää tekevistä vaikutuksista pyritään kasvattamaan. Eläinten hyvinvoinnista huolehditaan. Luonnon monimuotoisuuden kunnioittamiseen ja suojeluun sitoudutaan. Ekologinen kestävyys huomioidaan kaikessa tekemisessä.

### **3. Yhdenvertaisuus**

Ihmisiä kohdellaan oikeudenmukaisesti ja tasa-arvoisesti riippumatta heidän sukupuolestaan, iästään, etnisestä tai kansallisesta alkuperästä, kansalaisuudestaan, kielestään, uskonnostaan ja vakaumuksistaan, mielipiteestään, vammastaan, terveydentilastaan, seksuaalisesta suuntautumisestaan tai muusta henkilöön liittyvästä syystä. Syrjintää ja häirintää ei suvaita.

### **4. Luottamuksellisuus**

Asiakassuhteet ovat luottamuksellisia ja henkilökunta noudattaa salassapitovelvollisuutta.

## **PÄIHDEPELISÄÄNNÖT**

Päihtynyt tai päihteitä nauttiva henkilö poistetaan työpaikalta päihtyneen oman, työyhteisön ja asiakkaiden turvallisuuden vuoksi. Kun työntekijä on päihtymyksen vuoksi jouduttu poistamaan työpaikalta, työntekijälle annetaan kirjallinen huomautus tai varoitus. Päihtymisen toteamiseksi riittää yleensä aistinvarainen havainto. Jos henkilö ei vapaaehtoisesti suostu poistumaan, kutsutaan tarvittaessa paikalle poliisi.

Lääkkeiden tai huumeiden väärinkäyttöepäilyissä työntekijä toimitetaan esihenkilön toimesta työterveyshuoltoon. Huumausainetestistä koskeva todistus saadaan yleensä 1–2 viikon kuluessa testaamisesta. Lääkäri antaa arvion, johtuuko positiivinen tulos testattavalle määrätystä lääkkeestä tai muusta hyväksyttävästä syystä. Työntekijä vapautetaan tehtävistään ilman palkkaa testitodistuksen odotusajaksi, jos hänen epäilyllään olevan päihteiden käytön vuoksi kykenemätön työhönsä. Jos testin tulos on negatiivinen, odotusajan palkka maksetaan takautuvasti. Henkilöstöhallinto ja työterveyshuollon edustajat ovat esihenkilön apuna harkintaa tehdessä.

### **Päihdetestistä kieltäytyminen**

Työnantaja ei voi pakkokeinoin viedä työntekijää alkoholi- tai huumausainetestiin vaan ainoastaan tarjota työntekijälle mahdollisuuden osoittaa päihtymysepäily vääräksi päihdetestin avulla. Mikäli työntekijä kuitenkin kieltäytyy testistä, voidaan päihtymys todentaa esihenkilön ja toisen esihenkilön, työsuojeluhenkilön tai toisen työntekijän ulkoisten havaintojen perusteella. Havainnot kirjataan muistioon, jonka esihenkilö ja todistajat allekirjoittavat. Päihdetestistä kieltäytyminen ei estä työntekijän

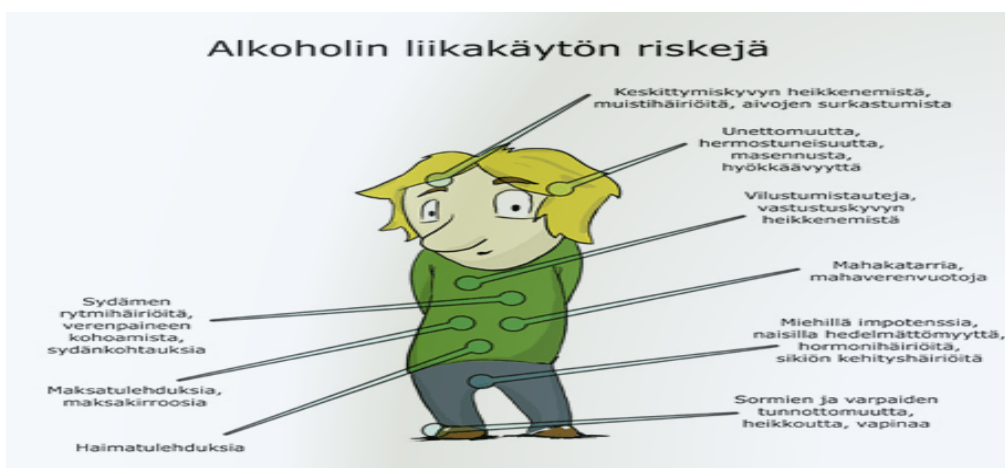
poisamista työpaikalta. Asia otetaan puheeksi sitten, kun poistettu työntekijä palaa töihin työkuuntoisena.

## Positiivinen testitulos

Mikäli puhalluskokeen tulos on positiivinen, työntekijä poistetaan työpaikalta ja asia otetaan puheeksi sitten, kun hän palaa työkykyisenä töihin. Työterveyshuolto laatii lausunnon huumausainetestin positiivisesta tuloksesta ja ottaa kantaa siihen, onko työntekijä käyttänyt huumaavia aineita muuhun kuin lääkinnällisiin tarkoituksiin. Lausunto otetaan puheeksi mahdollisimman pian sen jälkeen, kun työntekijä on toimittanut sen esihenkilölle.

## Negatiivinen testitulos

Mikäli testitulos on negatiivinen, esihenkilön on keskusteltava päihtyneeksi epäillyn kanssa tämän käyttäytymisestä/oireista. Jos esihenkilö on edelleen sitä mieltä, että työntekijä ei ole työkykyinen, hänen tulee ohjata työntekijä työterveyshuoltoon varhaisen tuen - toimintamallin mukaan.



## Sairastuminen

Kun sairastut, ilmoita ohjaajille sairauspoissaolosta **heti**, kun se on mahdollista. Tekstiviesti tai sähköposti ei riitä ilmoitukseksi.

Voit olla omalla ilmoituksella poissa kolme päivää, jonka jälkeen tulee toimittaa lääkärintodistus.

## Työmaan pelisääntöjä

Seksuaalinen tai sukupuoleen perustuva häirintä on **ehdottomasti** kielletty.

Työntekijän on ilmoitettava työnantajalle työpaikan rakenteissa, koneissa, laitteissa sekä työ- ja suojeluvälineissä havaitsemistaan vioista ja puutteellisuuksista, joista saattaa aiheutua tapaturman tai sairastumisen vaaraa.

Jos et tiedä tai osaa jotain asiaa, niin kysy ohjaajalta.

Jos sinulla on sairaus, joka estää suoriutumasta työtehtävästä, niin ilmoita ohjaajalle. Tällöin sinulle pystytään rakentamaan sellaisia työtehtäviä, josta kykenet suoriutumaan.

Kiusaaminen, toisen ihmisen alistaminen, tai rassistinen käyttäytyminen ei kuulu työmaalle



## TYÖTURVALLISUUS

Hyvä työympäristö on turvallinen ja tuottava. Tämä edellyttää tapaturmien ennalta ehkäisemistä. Tapaturmat eivät tapahdu sattumalta, vaan takana on erilaisia syitä, joihin voi puuttua.

- **Jokaisella työntekijällä on oikeus turvalliseen työpaikkaan.**
- **Jokaisella työntekijällä on oikeus puuttua epäkohtiin.**

### Vaaroja voivat aiheuttaa esimerkiksi

- melu, pöly, kylmyys, kuumuus, myrkyt, värinä, liukkaus, epäjärjestys, säteily tai sähkö
- vaaralliset koneet ja laitteet
- liiallinen kiire tai liian pitkät työajat
- bakteerit ja virukset, homeitiöt
- huono työskentelyasento, liian raskaat taakat tai huonot
- väkivallan uhka.



## KÄÄNTÖPÖYTÄSIRKKELI



3 K-rauta.fi

### **Työturvallisuus vaarat:**

Sormien leikkautuminen, sahattavan kappaleen tai sen osien sinkoutuminen

### **Käyttäessä huomioitava:**

Poista kompastumisvaarat työpisteessä. Tarkista terän kunto ja pyörimissuunta. Sirkkelin käyttö on **KIELLETTY** ilman halkaisuveistä tai teräsuojaa. Sahattava kappale on pidettävä aina tukevasti sahapöytää vasten. Sahattaessa ohuita materiaaleja pituussuuntaan on käytettävä työntökahvaa. Huolehdi, ettei poissahatut kappaleet pääse sahan terään. Säleitä, purua ja jätettä ei saa poistaa käsin terän vaara-alueelta.

### **Käytettävät suojavälineet:**

Kuulosuoja ja suojalasit

**POISTA SÄHKÖPISTOKE AINA KUN TEET HUOLTO-  
TYÖTÄ!!!**

## SÄHKÖTYÖKALUT



4 staypro.fi

### **Työturvallisuus vaarat:**

Sähköisku, muut fyysiset vammat

### **Käyttäessä huomioitava:**

Älä jätä konetta sateeseen. Älä käytä konetta märissä olosuhteissa. Katso ettei työtilassa ole syttyviä nesteitä tai kaasuja. Vältä konetta käyttäessäsi koskemasta maadoitettuja osia (putket, lämpöpatterit, liesi, jääkaappi). Älä kanno konetta johdosta, äläkö irrota pistotulppaa pistorasiasta johdosta vetämällä. Irrota johto pistorasiasta, kun lopetat koneen käytön tai kun vaihdat koneeseen teriä tai muita osia. Ennen kun kytket koneen pistorasiaan, tarkista laitteen ja johdon kunto. Käytä vain ehjiä välineitä. Sähkölaitteen saa korjata vain ammattilainen.

### **Käytettävät suojavälineet:**

Suojalasit, muut konekohtaiset suojaimet.

## MOOTTORISAHA



5 Työturvallisuuskeskus

### Työturvallisuus vaarat:

Väärin käytettynä voi johtaa kuolemaan tai jäsenten leikkaantumiseen.

### Käyttäessä huomioitava:

Moottorisaha käyttäessä on tärkeää huomioida myös turvallisuus ja oikeat varusteet.

**Visiirillä varustettu kypärä** suojaa päätä, sekä näköä. Usein kypärissä on myös **kuulosuojaimet**, jotka estävät melua vahingoittamasta kuuloa. Erityisesti aktiivisessa käytössä moottorisahan ääni voi vahingoittaa kuuloa pysyvästi ilman oikeita suojaimia.

**Viiltosuojatut työvaatteet** suojaavat tehokkaasti moottorisahan ketjulta. Moottorisahan ketju takertuu vaateen monikerroksisen viiltosuojan pitkiin kuituihin ja pysähtyy sekunnin murto-osassa. Viiltosuoja on myös hyvä olla käsineissä ja työkengissä. Kunnolliset työkengät sahaamiseen ovat pääsääntöisesti **viiltosuojatut saappaat**, joissa on teräskärki, sekä kuvioitu pohja, joka estää liukastumista.

Ensiaputarvikkeet on aina oltava lähettyvillä. Mikäli käsittelet moottorisaha yksin, on hyvä pitää lähellä matkapuhelinta, sekä varmistaa että joku on tietoinen mitä olet tekemässä.



6 Kuvaaja: Sami Karppinen

## RAIVAUSSAHA



7 Matuke-hanke: raivaussahan käyttö

### **Työturvallisuus vaarat:**

Todennäköisimmät vammat ovat pieniä, käsiin tulevia haavoja ja jalkojen nyrjähdyksiä.

### **Käyttäessä huomioitava:**

Varmista turvaetäisyys, vähintään 15 metriä muihin ihmisiin, Varmista ennen työn aloittamista terän kunto kilauttamalla sitä esimerkiksi tulppa-avaimella, säröilevä ääni paljastaa hiushalkeamat. Vaihda rikkinäinen terä.

Käytä sahaa vain raivaussahaukseen tarkoitettuja teriä, Varmista että valjaiden pikalaukaisin toimii, mikäli saha syttyy palamaan tai astut maa-ampiaispesään, tarvitset pikalaukaisinta.

Käytä käsineitä, kun sahaat tai huollat terää. Tavalliset työormikkaat sopivat raivaussahaukseen.

Älä poista terän sektorisuojusta, terän hajotessa syntyy vaaratilanne. Sammuta moottori poistaessasi oksia teräsuojuksen välistä, huoltaessasi terää sekä tankatessasi, Muista palauttava liikunta, raivaussahatyössä niska- ja hartiasuodun lihukset jännittyvät erityisesti.

### **Käytettävät suojavälineet:**

Raivaustyötä tehtäessä pakollisia varusteita ovat kypärä (silmikko, kuulosuojaimet), turvavärillä varustettu turvapuku. Keliolosuhteet huomioon ottaen kerrospukeutuminen. Metsurin teräsvahvisteiset saappaat eivät ole pakolliset, mutta tukevan ominaisuutensa vuoksi suositeltavat.



## JOKAMIEHENOIKEUDET

### Saat:

- Liikkua jalan, hiihtäen tai pyöräillen muualla kuin pihamaalla ja erityiseen käyttöön otetuilla alueilla esim. viljelyksessä olevat pellot ja istutukset)
- Oleskella tilapäisesti siellä missä liikkuminenkin on sallittua (esim. teltailla riittävän etäällä asumuksista)
- Poimia luonnonmarjoja, sieniä ja kukkia
- onkia ja pilkkiä
- Kulkea vesistöissä ja jäällä

### Et saa:

- Aiheuttaa häiriötä tai haittaa toisille ja ympäristölle
- Häiritä lintujen pesintää ja riistaeläimiä
- Kaataa tai vahingoittaa puita
- Ottaa sammalta, jäkälää, maa-ainesta tai puuta
- Häiritä kotirauhaa
- Roskata
- Ajaa moottoriajoneuvolla maastossa maalla ilman maanomistajan lupaa
- Kalastaa ja metsästää ilman asianomaisia lupia



## PATIKOINTI LUONNOSSA

Vihreällä Telakalla liikutaan paljon luonnossa ja patikointi tarkoittaa retkeilyä, marjastusta, sienestystä tai vaikkapa luonnon tarkkailua.

Ulkotilojen vaihtelevat sääolot, kuumuus, kylmyys ja liukkaus lisäävät riskejä liikkujan yllärasittumiselle ja liukastumiselle. Liukastumisriskit lisääntyvät esimerkiksi syksyisin, kun lehtipuut pudottavat lehtensä ja talvella, kun lämpötila vaihtelee nollan molemmin puolin. Tuulipölytteisten kasvien siitepöly voi haitata tai estää allergisten ihmisten ulkoilua.

- Älä yliarvioi omaa kuntoasi.
- Oikeanlainen ja säähän sopiva varustus
- Tuulta- ja mielellään vettä pitävät vaatteet
- Kumisaappaat tai retkeilykengät
- Sormikkaat ja päähine
- Juomapullo sekä hyttyskarkote
- Puhelin kannattaa pitää mukana ja katsoa, että akku on täysi ennen metsään lähtemistä.
- Tarkkaile ympäristöä, kun liikut metsässä.
- Pidä näköyhteys kaveriin

### Kuuntele ohjaajan antamat ohjeet



## PAKKASELTA SUOJAUTUMINEN

Tavallisimmin paleltuvat sormet, varpaat, posket, nenä ja korvat, joiden verenkiertoa pitää auttaa kovalla pakkasella. Kasvoja voi lämmittää aina välillä lämpimällä kädellään. Sormia ja varpaita pitäisi muistaa liikuttaa. Vältä kasvojen pesemistä tai ihovoiteita, kun olet menossa ulos kovalla pakkasella. Monta väljää ohutta asustetta pitää kylmän paremmin loitolla kuin yksi paksu pukine, sillä vaatekerrosten väliin jäävä ilma eristää hyvin lämpöä. Jalkineiden pitää myös olla väljät ja kuivat. Villa on erinomainen materiaali retkellä, sillä se eristää lämpöä kosteanakin eikä se syty helposti palamaan.



## TULEN TEKEMINEN

**Tulen tekeminen maastoon ja polttopuiden otto eivät ole jokamiehenoikeuksia.** Ne on sallittu vain maanomistajan luvalla.

Ruohikko- tai metsäpalovaroituksen aikana **tulenteko on kielletty** myös **useimmilla huolletuilla ja merkityillä tulentekopaikoilla.**

**Sytyttäjä on aina vastuussa.**

**Huolellisuusvelvollisuus** (PeL 4§): Jokaisen on oltava huolellinen tulipalon vaaran ja vahingon välttämiseksi.

**Varovaisuus tulen käsittelyssä** (PeL 5§): Tulta on käsiteltävä huolellisesti ja riittävää varovaisuutta noudattaen. Ryhdyttäessä tulityöhön, jonka johdosta tulipalon vaara tuntuvasti lisääntyy, on huolehdittava riittävästä varotoimista.

**Avotulen teko** (PeL 6§): Avotulta ei saa sytyttää, jos olosuhteet kuivuuuden, tuulen tai muun syyn takia ovat sellaiset, että metsäpalon vaara on ilmeinen. Avotulta ei saa tehdä toisen maalle ilman maanomistajan lupaa. Alueen pelastusviranomainen voi perustellusta syystä kieltää avotulen teon pelastustoimen alueella määrääjäksi.

**Pakkotilaoikeutus:** Äärimmäisenä poikkeuksena nuotion voi tehdä hätätilanteessa.



## KALASTAMINEN

Vihreä Telakka-hanke tekee kalastusretkiä ympäri vuoden. Sulan veden aikana käytössä on vene. Retket tehdään rauhallisilla, vähän liikennöidyillä vesireiteillä, pääsääntöisesti Pihlajaveden Pullinlahdessa rannan läheisyydessä eikä avovesille mennä. Kalastaminen tapahtuu hallitusti ohjaajan valvoessa tilannetta. Kalastuksessa voidaan käyttää kattiskoita, verkkoja, onkia sekä virveleitä.



## JÄÄLLÄ LIIKKUMINEN

- Kaveri on paras turvavarusteesi, olitpa sitten tutulla lähijäällä tai uudella alueella
- Kaulalla käyttövalmiina roikkuvat jäänaskalit ovat jokaisen jäällä liikkujan minimivarustus
- Varmistu jään paksuudesta, opettele tunnistamaan vaaranpaikat
  - o Jokien ja laskuojien suut
  - o Kanavat ja kapeikot
  - o Siltojen alustat
  - o Saarien ja karien lähialueet
  - o Virtaavat paikat
  - o Järvessä olevien lähteiden kohdat
  - o Laivaväylät
  - o Ruovikot ja kaislikot
- Huomioi eri vuodenajat ja jään paksuus. Viisi senttiä paksu syysjää eli ns. teräsjää kantaa aikuisen ihmisen painon. Jos kerralla on liikkeellä lähekkäin enemmän kuin yksi henkilö, niin jään vahvuuden on oltava 10 cm. 20 cm paksu jää kantaa jopa auton. Kevätjää on auringon haurastuttama ja saattaa pettää jopa 30 cm vahvuisena, joten kevätojälle ei voida antaa varmoja kantavuusmäärittämiä.

### Jos jää pettää altasi:

1. Rauhoita itsesi.
2. Huuda apua.
3. Käänny suuntaan, josta olit tulossa. Jos kuljit hiihtäen, irrota sukset.
4. Riko jäätä edeltäsi kynänpäilläsi niin pitkälle kuin se särkyy.
5. Ota naskalit käsiin, kohota uintipotkuilla itsesi vaaka-asentoon ja naskaleilla vetäen ponnista itsesi jään päälle.
6. Kieri, ryömi ja konttaa kunnes olet kestäväällä jäällä.
7. Hakeudu nopeasti lämpimään ja vaihda kuivat vaatteet päälle.
8. Tee tilanteesta ilmoitus hätäkeskukseen.



## MEHILÄISTEN HOITO

Vihreällä telakalla on mahdollisuus tutustua mehiläistenhoitoon ja kokeilemaan hunajan valmistamista. Mehiläisten hoitoalueelle **EI SAA** mennä ilman ohjaajan lupaa ja perehdytystä.

- Alueelle meneminen vaatii aina kumisaappaat, sekä mehiläistenhoitoon tarvittavan puvun.
- Ilmoita ohjaajalle, jos olet allerginen mehiläisen pistoille tai et halua mennä alueelle.
- Toimi aina rauhallisesti ja elä tee äkkinäisiä liikkeitä

### **Toimi näin, kun ampiainen pistää:**

- Pysy rauhallisena.
- Poista piikki ihosta.
- Pese pistoskohta saippualla.
- Pidä kylmäpakkausta pistoskohdassa.
- Voit ottaa särkylääkkeen lievittämään kipua.
- Voit laittaa kortisonivoidetta tai ottaa antihistamiinia.



## ELÄIMET

Vihreältä Telakalta löytyy eläimiä, kuten lampaita, kanoja ja pupuja.

Eläinten hoitamiseen annetaan perehdytys ohjaajan toimesta. Jos pelkää tai olet allerginen, niin ilmoitathan ohjaajalle.

### Eläinten hoito ja kohtelu

- Hoidossa olevaa eläintä ei saa jättää hoidotta tai hylätä.
- Eläimen on saatava riittävästi sille sopivaa ravintoa, juotavaa ja muuta sen tarvitsemaa hoitoa.
- Eläimen sairastuessa sen on saatava asianmukaista hoitoa.
- Eläimen hyvinvointi ja olosuhteet on tarkistettava riittävän usein.
- Eläimen liiallinen rasittaminen ja kohtuuttoman ankara kurissa pitäminen ja kouluttaminen sekä liian kovakourainen käsittely on kielletty.
- Eläimen sitominen tarpeetonta kärsimystä tuottavalla tavalla on kielletty



## PUUTARHANHOITO

Puutarhanhoidolla tarkoitetaan hyötykasvien, juuresten, salaatin ja yrttien luonnonmukaista viljelyä. Puutarhanhoitoon kuuluu myös marjojen ja omenoiden kerääminen. Vihreällä Telakalla sinut perehdytetään kasvien hoitamiseen ohjaajien toimesta.

### Huomioitavaa puutarhanhoidossa.

- Sään mukainen varustus
- Vuodenajat. Putoavat lehdet, yöpakkaset, jolloin maa saattaa olla liukas
- Ergonomia, eli kiinnitä huomio oikeaan työasentoon
- Työvälineet ja niiden käyttö
- Huomio muut ihmiset, koska palstalla kasvattaa myös muitakin ihmisiä kasvejaan.





## VIHREÄN TELAKAN KÄYTÖSSÄ OLEVAT KIINTEISTÖT





18 Vihreä Telakka

### Taukotilat

Täällä tapahtuu ruokailut ja erilaisia askarteluja.



19 Vihreä Telakka

### Puutarha



20 Vihreä Telakka

### TOIMISTO/VERSTAS

Täällä voit vaikka tulostaa CV:n. Täältä löytyy myös pieni versta, jossa on erilaisia työkaluja ja tarvikkeita.



21 Vihreä Telakka

### KEITTIÖ/TAUKOTILAT

Tässä tilassa on mahdollista tehdä ruokia. Täältä löytyy myös työasuja ja kenkiä.



22 Vihreä Telakka

### ELÄIMET/VARASTO/SAHAUS

Täältä löytyy mm. puuvarasto ja erilaisia sirkkeleitä. Lampaat, kanat ja puput ovat myös tämän kiinteistön yhteydessä.



23 Vihreä Telakka

Täältä alueelta löydät mehiläiset

## VIHREÄN TELAKAN HENKILÖKUNTA



**Laura Vanttinen HANKEPÄÄLLIKKÖ**

PUH: 044 741 8429 [laura.vanttinen@savonlinna.fi](mailto:laura.vanttinen@savonlinna.fi)



**Joose Pitkänen TOIMINNANOHJAAJA**

PUH: 044 981 6952 [joose.pitkanen@savonlinna.fi](mailto:joose.pitkanen@savonlinna.fi)



**Sara Kalpio-Järvenpää TOIMINNANOHJAAJA**

PUH: 044 240 946 [sara.kalpio@savonlinna.fi](mailto:sara.kalpio@savonlinna.fi)

## YHTEYSTIETOJA

Sosteri vaihde:	<b>015 527 2000</b>
Savonlinnan terveystaseman numerot:	
Vastaanottopalvelut ma-pe 8:00–15.30	
Ajanvaraus (lääkäri/hoitaja) lab, vastaukset.:	<b>015 527 7112</b>
Päivystys/SKS:	
<b>116 117</b>	
Laboratorio ajanvaraus ma-pe 12.00–14.00:	<b>044 717 8888</b>
tai <a href="http://www.islab/ajanvaraus">www.islab/ajanvaraus</a>	
Hammashoitola ma-pe 8.00–14.30:	<b>015 527 7114</b>
Poliisin valtakunnallinen neuvontapalvelu ma-pe 8.00–16.15:	
<b>0295 419 800</b>	
Hätänumero:	<b>112</b>
Savonlinnan A-klinikka:	<b>044 417 2116</b>
Kela avoinna ma-pe klo 9–11 ja 12–15.	
- Asuminen	<b>020 692 210</b>
- Eläkkeet	<b>020 692 202</b>
- Kuntoutus ja vammaistuet	<b>020 692 205</b>
- Perintäkeskus	<b>020 634 4940</b>
- Sairastaminen ja kortit	<b>020 692 204</b>
- Toimeentulotuki	<b>020 692 207</b>
<b>Sosiaalivirasto</b> , asiakaspalvelu 9–11 puh. palvelu 9-15:	<b>044 417 4121</b>

# HÄTÄTILANTEESSA TOIMIMINEN

## HÄTÄTILANTEESSA

### SOITA 112

kun ihmishenki, terveys, omaisuus tai ympäristö on vaarassa.

#### Tee hätäilmoitus numeroon 112 näin:

SOITA	112
KERRO	kaupunki, tarkka osoite ja mitä on tapahtunut
VASTAA	sinulle esitettyihin kysymyksiin
TOIMI	annettujen ohjeiden mukaisesti
LOPETA	puhelu vasta saatua siihen luvan
OPASTA	auttajat paikalle
SOITA	uudestaan hätänumeroon, mikäli tilanne muuttuu olennaisesti

## IN CASE OF EMERGENCY

### CALL 112

when someone's life or health is in danger, or there is a threat to property or the environment.

#### What to do in an emergency

RING	112
EXPLAIN	exactly where you are and what has happened
ANSWER	the questions you are asked
FOLLOW	the instructions you are given
HANG UP	only when you are told to
HELP	the rescue services find where you are
RING	112 again if the situation changes significantly

#### Tämän tilan osoitetiedot/Address information:

Rakennuksen osoite/Address, kerros/floor, huoneen numero/room number

Pelasta ensin itsesi, jotta voit auttaa muita. Arvioi tilanne, estä lisäonnettomuudet, tee hätäilmoitus.

Muissa poikkeustilanteissa soita AaltoAPUA-palvelunumeroon 050 46 46 462. Numero on tarkoitettu kaikille Aalto-yliopistossa työskenteleville. Jos olet epävarma tilanteen vakavuudesta, soita 112.

Always ensure you are safe before attempting to help others. Assess the situation, prevent any further accidents occurring, ring 112.

AaltoAPUA 050 46 46 462 is intended for non-emergencies and can be used by anyone working at the university. Ring 112 if you are unsure whether the situation might be serious.



Aalto-yliopisto  
Aalto-universitetet  
Aalto University



Poistumistiet merkitty vihreillä merkeillä  
Emergency exits are marked in green

## Turvallisuusvälineet

Hankkeella on toiminnan mukaan sopivat turvallisuusvälineet:

- ensiaputarvikkeet (EA-kaappi ja -laukut)
- epipen allergisten reaktioiden varalle
- sammutuspeitteitä
- hypotermiavarusteet • puhelimet

**OSOITE: VUOHIMÄENTIE 60, 57600 SAVONLINNA**





