

EDUNVALVONTAOPAS HAMINAN  
SEURAKUNNAN DIAKONIATYÖNTEKIJÖIDEN  
TYÖN TUEKSI

Maarit Kinnunen

Sosionomi (AMK) Diakoniatyö

Katja Pesonen

Sosionomi (AMK)

Opinnäytetyö, syksy 2017

Diakonia-ammattikorkeakoulu

Sosiaalialan koulutusohjelma

## TIIVISTELMÄ

Kinnunen Maarit, Sosionomi (AMK) Diakoniatyö & Pesonen Katja, Sosionomi (AMK). Edunvalvontaopas Haminan seurakunnan diakoniatyöntekijöiden työn tueksi. Diakonia-ammattikorkeakoulu, syksy 2017. 55 s., 2 liitettä. Diakonia-ammattikorkeakoulu, Sosiaalialan koulutusohjelma, sosionomi (AMK).

Opinnäytetyön aiheena oli edunvalvonta ja edunvalvontaoppaan kehittäminen Haminan seurakunnan diakoniatyön käyttöön. Opas toteutettiin yhteistyössä Haminan seurakunnan diakoniatyöntekijöiden kanssa. Kehittämistyön tarkoituksena oli vastata Haminan seurakunnan diakoniatyön tarpeeseen saada edunvalvonnasta alkutietoa sisältävä opas, jonka tavoitteena on parantaa diakoniatyön asiakkaiden, työyhteisön ja yhteistyötahojen tietoutta edunvalvonnasta.

Edunvalvonta on aina viimesijainen keino turvata henkilön etuja. Edunvalvonta voi tulla ajankohtaiseksi sairauden, onnettomuuden tai muun toimintakyvyn heikkenemisen myötä. Oppaassa edunvalvonnasta on kerrottu tietoa päämieheen, edunvalvojaan ja edunvalvontaprosessiin liittyen ja siitä, miten asiakas voi edetä asiassa. Edunvalvontavaltuutuksen avulla henkilö voi itse etukäteen järjestää asioidensa hoidon sen varalta, että tulee myöhemmin kykenemättömäksi hoitamaan asioitaan esimerkiksi heikentyneen terveydentilan vuoksi.

Opinnäytetyö toteutettiin kehittämispainotteisesti, jonka tuloksena syntyi edunvalvontaopas. Työn teoriaosuudessa on kerrottu edunvalvontaan liittyvät keskeiset käsitteet ja lainsäädännöstä, joka ohjaa edunvalvontaa. Teoreettisen viitekehyksen tarkoituksena oli helpottaa alkutiedon saantia, vaikeiden termien ymmärrettävyyttä ja aikaansaada sujuva käytäntö edunvalvontatarpeen selvittämiseksi.

Avainsanat: Edunvalvonta, edunvalvoja, päämies, diakoniatyö, edunvalvontavaltuutus

## ABSTRACT

Kinnunen Maarit, Bachelor of Social Services + Diaconal Social Work & Pesonen Katja, Bachelor of Social Services. A guidebook for protection of interests to support diaconal work in parish of Hamina. Diaconia University of Applied Sciences, autumn 2017. 55 p., 2 appendices. Language: Finnish. Diaconia University of Applied Sciences. Degree Programme in Social Services, Degree; Bachelor of Social Services.

The subject of the thesis was the concept of promotion of interests and developing a guidebook on promotion of interests for the parish of Hamina. The guidebook was a joint effort with the Hamina parish diaconal workers. The guidebook was needed to provide basic knowledge of promotion of interests to the clients, to the work community and to interest groups in co-operation with the parish.

Involving a public trustee is always the final resort when trying to promote somebody's interests. This would take place in cases such as someone's illness, accident or an individual's diminished capacity to take care of his or her own affairs. The guidebook provides knowledge about the client's position, the public trustee, the process of promotion of interests and how the client may proceed in the matter. By authorizing promotion of interests a person can arrange his affairs in advance in case, for example, of diminished capacity caused by an illness.

The emphasis of our thesis was creating the guidebook. In the theoretical part of the thesis we introduce the basic concepts and some of the legislation on promotion of interests. The goal of the theoretical basis is to provide tools for gathering initial information, to explain some of the difficult concepts, and to create a practical procedure to ascertain a client's need for promotion of interests.

Key words/concepts: promotion of interests, a public trustee, a client, diaconal work, authorizing promotion of interests

## SISÄLTÖ

1 JOHDANTO	4
2 OPINNÄYTETYÖN TAUSTA JA TAVOITTEET	5
3 DIAKONIAITYÖ	7
3.1 Diakoniaityön määritelmä	7
3.2 Diakoniaityön kehittyminen	8
3.3 Haminan seurakunnan diakoniaityön esittely	9
4 EDUNVALVONTA	13
4.1 Edunvalvonnan historia	13
4.2 Edunvalvonnan kehittyminen	14
4.3 Edunvalvontaan liittyvät keskeiset käsitteet	17
4.4 Edunvalvontaan liittyvä lainsäädäntö	19
4.5 Edunvalvontavaltuutus ja hoitotahto	20
5 OPINNÄYTETYÖN PROSESSI JA OPPAAN KEHITTÄMINEN	21
5.1 Tiedon keruu	21
5.2 Aikataulu ja toteutus	23
5.3 Oppaan kehittäminen ja kehitysprosessin käynnistäminen	25
5.4 Luonnostelu	25
5.5 Kehittäminen, viimeistely ja arviointi	27
5.6 Tuloksena edunvalvontaopas	31
5.7 Palaute oppaan hyödynnettävyydestä jatkossa	31
6 POHDINTA	33
6.1 Opinnäytetyön prosessi	33
6.2 Ammatillinen kasvu	34
6.3 Eettisyys	35
7 LÄHTEET	37
LIITE 1: EDUNVALVONTAOPAS	40
LIITE 2: EDUNVALVONTAOPPAAN PALAUTE KYSYMYKSET	55

## 1 JOHDANTO

Opinnäytetyömme aihe tehdä edunvalvontaopas nousi esiin yhteisissä keskusteluissa Haminan seurakunnan diakoniatyöntekijöiden kanssa, kun toinen opinnäytetyöntekijä toimi heillä viransijaisena. Edunvalvontaopas oli diakoniatyöhön uusi kehittämiskohde, eikä edunvalvontaoppaan kokemuksia ollut aiemmin selvitetty diakoniatyöntekijöiden keskuudessa. Heillä oli tarve saada ensikäden tietoa edunvalvonnasta, johon pääitimme vastata kehittämällä edunvalvonnasta oppaan osana opinnäytetyötämme. Seurakunnan työntekijät kohtaavat työssään erilaisissa elämäntilanteissa olevia ihmisiä ja osalle näistä ihmisistä edunvalvonta tulee ajankohtaiseksi. Oppaan tarkoituksena on tuottaa tietoa edunvalvontaan liittyvistä keskeisistä asioista sekä vastata työelämän muuttuviin tarpeisiin. Diakoniatyöntekijät ovat avainpaikalla tehdessään vaikuttamis- ja verkostoitumistyötä yhteiskunnassa. Oppaan avulla pyrimme vastaamaan tähän tarpeeseen ja lähtökohtana oppaalle oli asiakkaan kokonaisvaltaisen edun turvaaminen ja tiedon joustava kulkeminen oppaan avulla.

Oppaan on tarkoitus toimia diakoniatyöntekijöiden työn tukena. Oppaasta he saavat tietoa, kuinka toimia edunvalvojaa hakiessa sekä mitä edunvalvonta tarkoittaa edunvalvojan ja päämiehen näkökulmasta katsottuna. Oppaassa on pyritty erityisesti avaamaan mitä edunvalvonta tarkoittaa sekä kuinka ja kuka edunvalvojaa voi hakea. Opas tuotettiin tiiviinä tietopakettina ja siihen lisättiin hoitotahto- ja edunvalvontavaltuutuskaavakkeet yhteistyökumppanimme toivomuksesta. Edunvalvontavaltuutuksen avulla henkilö voi itse etukäteen järjestää asioidensa hoidon sen varalta, että tulee myöhemmin kykenemättömäksi hoitamaan asioitaan esimerkiksi heikentyneen terveydentilan vuoksi. Edunvalvonta on kuitenkin aina viimesijainen keino turvata henkilön etuja.

## 2 OPINNÄYTETYÖN TAUSTA JA TAVOITTEET

Tarve edunvalvontaoppaan tekemiselle nousi Haminan seurakunnan diakoniatyöntekijöiden tarpeista ja huomioista heidän kohdatessaan työssään erilaisissa elämäntilanteissa olevia ihmisiä. Kotikäyntien asiakaskontakteissa on noussut esiin edunvalvontaoppaan tarpeellisuus, suurimpana ryhmänä iäkkäät muistisairaat ihmiset. Oppaallamme on yhteiskunnallinen merkitys, koska se vastaa ajankohtaisiin työelämän muuttuviin tarpeisiin ottaen huomioon myös asiakkaan äänen ja omaisten näkökulman. Tavoitteena on tukea ajoissa asiakkaan omaa etua ja oikeuksia sekä saamaan nopeaa tietoa diakoniatyöntekijöiden avulla edunvalvonnan prosessista. Oppaasta saa täsmällistä alkutietoa edunvalvonnan käsitteistä ja siitä, kuinka lähteä asian kanssa liikkeelle. Opas sisältää tietoa myös hoitotahdosta ja edunvalvontavaltuutuksesta ja siitä löytyy liitteenä hoitotahto- ja edunvalvontavaltuutuskaavakkeet. Opas toimii konkreettisena työvälineenä työntekijöiden ja asiakkaiden kesken. Työntekijät voivat lisätä asiakkaiden ja omaisten tietoutta edunvalvonnasta jakamalla heille opasta.

Diakoniatyön painopiste on muuttunut terveydenhoidosta sosiaalityöhön ja oppamme on tarkoitus vastata osaltaan tähän muuttuneeseen työnkuvaan diakoniatyön saralla. Diakoniatyössä korostuu diakonin ja asiakkaiden kokonaisvaltainen kohtaaminen ja auttaminen fyysinen, psyykkinen, sosiaalinen ja hengellinen ulottuvuus huomioiden. Diakonian periaatteissa korostuvat myös asiakaslähtöisyys, luottamuksellisuus, tasa-arvoisuus, kunnioittaminen ja kokonaisvaltaisuus. Nämä kulminoituvat yhdessä lähimmäisenrakkauden avun antamisen kanssa asiakkaan kohtaamiseen sekä ammattitaitoisiin auttamisenkäytäntöihin. Hätää voidaan ehkäistä asiakasta edustamalla, puolesta puhumalla ja ihmisarvoa puolustamalla sekä asioista tiedottamalla. Hätää voidaan ehkäistä myös varhaisella auttamisella, aktivoimalla, vaikuttamalla, toimintaherkkyydellä ja ennaltaehkäisevällä toiminnalla. Tämän lisäksi diakoniatyössä korostetaan käytännön apua, joka tarkoittaa käytännön asioissa auttamisella sekä taloudellisessa auttamisessa ja ohjaamisessa. (Rättyä 2004.)

Diakonit tapaavat työssään eri elämäntilanteissa olevia ihmisiä, mukaan lukien niitä joille edunvalvonta on ajankohtaista muun tuen ja avun lisäksi jota diakonit työssään ihmisille antavat. Opas palvelee olemassa olollaan näitä tilanteita, jolloin tarvitaan konkreettista

tietoa siitä mitä yleinen edunvalvonta tarkoittaa. Työntekijät voivat itse käyttää opasta tiedonlähteenä sekä jättää oppaan luettavaksi asiakkaille, joille asia on ajankohtainen. (Haminan Seurakunta 2016.)

Riitta Helosvuori on kirjoittanut siitä, kuinka kirkon toimintaympäristön muutokset vaikuttavat seurakunnan toimintaan. Helosvuori kertoo, miten diakoniatyöntekijöiden on oltava tietoisia toimintansa vaikutuksista ja toimia vaikuttajina eri tahoihin nähden. Hän painottaakin mistä vaikuttamisesta on kyse, asiantiedon välittämisestä ja toiminnasta muutoksen aikaansaamiseksi. Työvälineiksi hän nimeää viestinnän ja tiedotuksen, joilla on iso rooli toiminnan näkyväksi tekemisessä. Vaikuttaminen tarkoittaa viestintää asioista ja ilmiöistä. Seurakunnan vaikuttamistyössä tarvitaan Helosvuoren mukaan paitsi tutkimustietoa ja työntekijöiden asiantuntemusta myös ja erityisesti seurakuntalaisten asiantuntemusta ja panosta. Seurakuntalaisten ja erityisesti diakoniatyönasiakkaiden mielipiteisiin ei ole aikaisemmin Helosvuoren mukaan kiinnitetty riittävästi huomiota tai niitä ei ole koettu tärkeäksi tuoda esille. Diakoniatyöntekijät tunnistavat vaikuttamisen tarpeen ja heillä on siihen tarvittavat valmiudet. Helosvuoren mukaan työntekijät kuitenkin kokevat tarvitsevänsä laajan kirjon erilaisia valmiuksia viedessään asiakkaiden ongelmia yhteiskunnan päättäjien tietoon. Näitä ovat hänen mukaansa poliittiset valmiudet, tiedottamisen-, asianajo-, tutkimus-, arvovaikuttamisen-, auttamisen- ja yhteistyövalmiudet. (Helosvuori 2012, 165 –168.)

Kirkon viestinnän tavoite on olla vuorovaikutteista ja yhteisöllistä sekä sisäistä että ulkoista. Riitta Helosvuori nimeää viestinnän ja tiedotuksen olevan oleellista seurakunnan kaikilla työaloilla, vaikka sitä ei aina tiedosteta. Edelleen hän jatkaa viestinnän olevan yksi diakoniatyön tulevaisuuden kehittämisen haaste. (Helosvuori 2012,178.) Opinnäytetyömme edunvalvontaoppaan kannalta meitä kiinnosti tieto, miten viestinnän vaikeus ja haasteet ovat tulleet näkyviksi esimerkiksi diakoniatyön esitteitä laadittaessa. Edunvalvontaoppaamme on tarkoitus vastata seurakunnan viestintäongelman helpottamiseen käytännöllisen oppaan muodossa joka helpottaa tiedonkulkua seurakunnassa.

## 3 DIAKONIATYÖ

### 3.1 Diakoniatyön määritelmä

Diakoniatyön perustehtävä on toteuttaa ja kutsua toteuttamaan kristillistä lähimmäisenrakkautta kohtaamalla ihmisiä elämän eri vaiheissa ja tarjoamalla mahdollisuuden yhteyden ja pyhän kohtaamiseen. (Haminan seurakunta 2016.) Harjoittaessaan diakoniaa seurakunta ja sen yksittäiset jäsenet pyrkivät etsimään ja tunnistamaan ympärillään esiintyvää kärsimystä ja hätää sekä lieventämään ja poistamaan sitä. Diakonin tarkoitus on edistää ihmisarvoisen elämän, tasa-arvon, oikeudenmukaisuuden ja vastuullisuuden toteutumista sekä ihmisten keskinäisissä ja yhteiskunnallisissa ratkaisuisissa että kansojen kesken. Vaikuttamaan asenteisiin siten, että ihmiset sekä yksilöinä että yhteiskunnan jäseninä pyrkisivät edistämään yhteiskunnallista oikeudenmukaisuutta sekä varjelemaan ympäristön ja koko luomakunnan eheyttä. Kantamaan maailmanlaajuisen Kristuksen kirkon osana vastuuta myös kaukaisista lähimmäisistä. Seurakuntadiakoniolla tarkoitetaan diakonian viranhaltijoiden toteuttamaa diakoniaa, mutta diakoniaseurakunta tarkoittaa koko seurakuntaa diakoniaa toteuttamassa. (Sakasti i. a.)

Diakoniatyöntekijä on ihmissuhdetyön ammattilainen, jolla on pätevyys toimia sekä kirkon että yhteiskunnan tehtävissä. Diakoniatyöntekijän liiton verkkosivuilla kerrotaan että, diakoni on saanut sosiaalityön koulutuksen (sosionomi AMK) ja diakonissa terveydenhuollon koulutuksen (sairaanhoitaja AMK). Molempiin koulutuksiin kuuluu kirkollisen työn opintoja, jotka antavat pätevyyden kirkon diakonian virkaan. Työnantajana toimii diakoniatyöntekijälle useimmiten Suomen Ev.lut. kirkon seurakunta. Kirkkolain mukaan jokaisessa seurakunnassa on oltava diakonian virka. Tällä hetkellä kirkossa on täytettynä noin 1300 diakonian virkaa. Työnantajia voivat olla myös erilaiset yhdistykset tai järjestöt, jotka tekevät diakoniatyötä. Diakoniatyöntekijän liiton mukaan kirkon työstä ja työsuhteesta säädetään mm. työlainsäädännössä ja kirkkolaisissa. Kirkkolakia on täydennetty virkamiesoikeudellisilla säädöksillä 1.6.2013. Kirkko ei tehnyt erillistä virkamieslakia vaan säädökset hyväksyttiin osaksi kirkkolakia. (Diakoniatyöntekijöiden liitto i.a.)



### 3.2 Diakoniatyön kehittyminen

Diakoniatyön kehittymistä Suomessa voidaan tarkastella kontekstuaalisesta näkökulmasta. Niin kuin diakonin virka on kehittynyt vastaamaan ajan vaatimuksia, on myös kirkon ja seurakunnan virka kehittynyt samassa ajassa. Mikko Malkavaaran tutkimuksesta diakoni ja diakonivirka käyvät ilmi, ettei diakonin yhtenäistä viran kuvausta löydy Uudesta testamentista. Uuden testamentin kirjoista ei löydy myöskään seurakuntia sitonutta virkakäsitystä. Uudesta testamentista on kuitenkin löydettävissä juonne kehityslinjasta, jossa toisen kristillisen vuosisadan alkuun mennessä muodostuivat piispan, presbyterin ja diakonin virat. Seurakunnista ei alkuaikoina löytynyt kiinteitä virkoja. Malkavaara näkee kreikankielisen sanan diakonia merkityksen liittyvän palvelutehtävän tai viran hoitamiseen. (Malkavaara 2009, 11.)

Suomen evankelis-luterilaisen kirkon ammatillisen diakoniatyön juuret olivat 1800-luvun Saksassa. Diakonissojen osalta ammattien kehityksen alkuvaiheet sijoittuvat 1800-luvun loppupuolelle ja diakonien 1900-luvun alkuun. Diakoneja ei koulutettu 1920 – 1950 luvuilla. Diakoniatyöntekijöiden aloitettiin kouluttamaan ensin diakonissa koulutuksena seurauksena kansainvälisistä yhteyksistä. Saksalaispastori Thomas Fliednerin ajatukset muodostuivat suomalaisten kannalta keskiöön ja näin alkoi suomalainen diakonissakoulutus vuonna 1836 Kaisenwertissa. Diakonissalaitos oli kouluttavana oppilaitoksena toimien samalla diakonissoille harjoittelupaikkana ja kotina. Näin on saanut alkunsa sisarkotijärjestelmä ja ensimmäinen sisarkotilaitos on aloittanut Helsingissä vuonna 1867. Kirkon työntekijöillä on aina ollut kaksoiskelpoisuus. (Sakasti i.a.)

Diakoniakoulutuksen voidaan katsoa alkaneen seurakuntapalvelijakoulutuksesta miehille Sortavalan diakonissalaitoksessa 1901. Tällöin diakoniakoulutusta jatkettiin 20 vuotta, jonka jälkeen se lakkautettiin. Vuonna 1953 diakoniakoulutukseen pääsivät myös naiset, kun Suomen kirkon seurakuntaopisto käynnisti koulutuksen uudelleen. Diakonien koulutus perustui sosiaalityön ammatilliseen osaamiseen ja he saivat koulutuksen myötä myös nuorisotyön kelpoisuuden vuoteen 1973 saakka. Diakoniatyöntekijän roolia voidaan tarkastella seurakunnissa kehittyneenä ja muotoutuneena sairaanhoidon, sosiaalityön ja seurakuntatyön dialogissa. (Sakasti i.a.)

Yhteiskunnassa työn alkuvaiheessa sen ajan järjestöt ja seurakunnat tavoittelivat laitoksista sisaria töihin, vaikka he olivat yhä diakonissalaitoksen sisaryhteisön jäseniä. Kirkkolaki edellytti vuonna 1944 diakoniaviran perustamista jokaiseen seurakuntaan, jolloin diakonissalaitoksista lähtevästä diakoniasta siirryttiin seurakuntadiakoniaan. Seurakuntadiakonian alkuaikoina diakonissan työtä viitoitti vahvasti kunnallinen sairaanhoitotyö heidän toimiessa kunnanlääkärin alaisuudessa. Työnkuva muuttui selkeästi seurakunnalliseen työhön vuonna 1972 Kansanterveyslain uudistuksen seurauksena. Myös koulutus muuttui vuoden 1973 jälkeen koskemaan diakonia- ja sosiaalityön tutkintoa ja antoi pätevyyden toimia sosiaalityöntehtävissä vuoteen 1983 saakka ja tämän jälkeen diakonin koulutus antoi kelpoisuuden toimia sosiaalialan ohjaustehtävissä ja ammattikorkeakoulun suorittaneet saivat kelpoisuuden toimia aikuissosiaalityöntehtävissä. Diakoniatyö näkyi yhteiskunnassa painottuneena kotisairaanhoidolliseen vanhustyöhön. Tämä puoli näkyy diakoniakoulutuksen myötä vahvana sosiaalityön painotuksena jopa radikaalisena olemuksena tämän päivän seurakuntadiakoniassa ja yhteiskuntamme rakenteisiin vaikuttaminen on lisääntynyt saaden oman työalan nimellä yhdyskuntatyö. (Sakasti i.a.) Tässä opinnäytetyössä tarkoitamme diakonialla diakonin viranhaltijoiden tekemää työtä seurakunnassa ja seuraavaksi avaamme mitä diakoniatyö on tänä päivänä seurakunnissa.

### 3.3 Haminan seurakunnan diakoniatyön esittely

Haminan seurakuntaan kuuluu Miehikkälän sekä Virolahden kappeliseurakunnat. Miehikkälän sekä Virolahden kappeliseurakunnat liittyivät Haminan seurakuntaan vuoden 2011 alusta. Haminan seurakunnasta saa tukea elämän eri hetkinä ja yksi seurakunnan perustehtävistä on diakonia. Diakoniatyötä tehdään laaja-alaisesti ihmisten parissa. Diakoniatyö järjestää kerhoja, piirejä, retkipäiviä ja erilaisia tilaisuuksia sekä diakoniatyöntekijät ohjaavat erilaisia ihmissuhderyhmiä. Diakoniatyöntekijät tekevät myös koti- sekä laitospöytäkirjoja ja heillä on vastaanottoaikoja, jotka toimivat ilman ajanvarausta ja he tapaavat työssään eri-ikäisiä ja erilaisissa elämäntilanteissa olevia ihmisiä ja heidän kanssaan käymät keskustelut ovat aina luottamuksellisia. Diakoniatyöntekijät antavat myös tukea ja apua sitä tarvitseville. Diakoniatyö toteuttaa ja kutsuu toteuttamaan kristillistä

palvelu- ja avustustyötä, joka on niin henkistä, hengellistä kuin taloudellisen tuen antamista. Diakoniatyötä toteuttavat niin seurakuntalaiset kuin siihen kutsutut diakoniatyöntekijät. (Haminan Seurakunta 2016.) Diakonia on osa kirkon perustehtävää, joka on seurakunnan työmuoto ja se perustuu lähimmäisen rakkauteen ja Jeesus Kristuksen esimerkkiin sekä kohdistuu sinne missä hätä on suurin. (Sakasti i.a.)

Harjoittaessaan diakoniaa seurakunta ja sen yksittäiset jäsenet pyrkivät etsimään ja tunnistamaan ympärillään esiintyvää kärsimystä ja hätää sekä lieventämään ja poistamaan sitä. Lisäksi diakonia pyrkii edistämään ihmisarvoisen elämän, tasa-arvon, oikeudenmukaisuuden ja vastuullisuuden toteutumista sekä ihmisten keskinäisissä ja yhteiskunnallisissa ratkaisuihin että kansojen kesken. Diakonia pyrkii vaikuttamaan asenteisiin siten, että ihmiset sekä yksilöinä että yhteiskunnan jäseninä pyrkisivät edistämään yhteiskunnallista oikeudenmukaisuutta sekä varjelemaan ympäristön ja koko luomakunnan eheyttä. Seurakuntadiakonialla tarkoitetaan diakonian viranhaltijoiden toteuttamaa diakoniaa, mutta diakoniaseurakunta tarkoittaa koko seurakuntaa diakoniaa toteuttamassa. (Sakasti i.a.) Diakoniolla tarkoitamme tässä opinnäytetyössä diakonian viranhaltijoiden tekemää työtä seurakunnassa.

Hamina-Miehikkälä-Virolahti alueella diakoniatyöstä vastaavana toimii pappi ja diakoniatyöntekijöitä on yhteensä kahdeksan. Työntekijöillä on jokaisella omat vastuualueensa. Nämä vastuualueet ovat: yhteiskunnallinen työ, diakoninen perhetyö ja kehitysvammatyö, päihde- ja kriminaalityö sekä kriisityö, vanhustyö ja vapaaehtoistyö, mielen-terveystyö sekä omaishoito ja saattohoito. Yhteiskunnallinen työ pitää sisällään laajalti pitkäaikaistyöttömien asioiden hoitoa, esimerkiksi työttömien yhdistys Ekytin kautta. Diakoniatyöntekijä tapaa ihmisiä järjestäen työttömien retkiä ja viriketoimintaa ja keskustele ihmisten kanssa paikan päällä. Diakonit hoitavat myös työttömien ruokailuun liittyviä asioita, sekä erilaisia keräyksiä ja tapahtumia. (Haminan Seurakunta 2016.)

Yhteiskunnalliseen työhön kuuluu myös asiakkaiden vastaanottotoimintaa, jossa on mahdollisuus saada niin henkistä kuin taloudellista tukea suurimpaan hätään. Taloudellinen avustaminen, ruokailut sekä jaetut ruokakassit ovat diakoniatyön arkea. Taloudellista avustusta toteutetaan diakoniatyön vastaanotoilla ja ruoka-apua jaetaan sitä tarvitseville. Haminan seurakunta jakoi vuonna 2015 taloudellista avustusta 699 henkilölle yhteensä 38 139 euron edestä ja ruokapalvelussa käyneitä oli yhteensä 15 137 kappaletta. Myös

lähetystyön tekeminen on hyvin keskeistä ja seurakunnalla on oma lähetyssihteeri. Diakoninen perhetyö on keskeisellä sijalla työyhteisössä ja perhetyötä järjestetään muun muassa asiakkaiden kodeissa. Usein pyyntö perhetyön tekemiseen tulee Haminan sosiaali-toimelta, jonka kanssa diakoniatyö tekee tiivistä yhteistyötä, kotikäyntien kartoittamisen ja taloudellisten asioiden kanssa. (Haminan Seurakunta 2016.)

Uuden diakoniarobarometrin mukaan ikääntyvien huonokuntoisten ja muistisairaiden määrä on kasvanut ja diakoniatyössä tehdään kasvavassa määrin kotikäyntejä. Diakoniatyön toimintaympäristöstä nousevat muutospaineet haastavat myös vanhus- ja perhetyötä uudistumaan. Työhön tulisi myös etsiä ja kehittää uusia keinoja kaikkein huonoimmassa olevien vanhusten elämäntilanteen ja heidän omaisensa tukimuotojen sujuvoittamiseksi. Tämä vaatii haasteita jokaiselta, jotta saadaan mahdollisimman paljon osallisuuden mahdollisuuksia ja madalletaan vanhusten ja omaisten kynnyksiä hakea ja saada tietoa edunvalvonnasta ja omista oikeuksista. Uudessa diakoniarobarometrissa todetaan lisäksi:

Diakoniatyöntekijät itse pitävät nykyisin työnsä esikuvana verkostoituvaa kumppanitoimijaa, joka etsii ja kehittää uusia toimintatapoja ja puolustaa oikeudenmukaisuutta. (Kalliala i.a)

Kalliala sanoo diakonian tunnistavan arkisen ihmiskokemuksen ja miten se sanoitetaan, mutta tähdentää sillä olevan yhteinen pohja ja rakenteiden tuntemus ainakin julkisen sosiaali - ja terveydenhuollon kanssa. Hän puhuu myös uudenlaisen kokonaisuuden rakentamisesta ja strukturoimisesta. Välittämisen vallankumouksen kärki on Kallialan mukaan diakoniassa siinä, että sillä on jo lähtökohtanaan identiteetti ja ajatusmalli, jonka keskiössä on ihmisistä välittäminen ja hänen auttamisensa ihmisen tarpeesta käsin. Kalliala nimeää tarkasti, että diakonian ammattiosaamisen ensisijainen käyttötarve ei olekaan suorassa auttamisessa vaan välittämisen organisoinnissa. Käytännössä tämä tarkoittaa hänen mukaansa yhteistä työtä kansalaisvastuuta, vapaaehtoistoimintaa ja seurakuntalaisvas- tuun yhteistyötä julkisen ja yksityisen palvelutuotannon kanssa. (Kalliala i. a.)

Diakoniatyöntekijöiden työnkuva sisältää yleensä yksilö- tai perhekohtaista asiakastyötä, sekä laajasti erilaisia muita tehtäviä, kuten ryhmien vetämistä, leirejä, tapahtumien järjestämistä ja retkiä. Seurakunta luo rakenteet diakoniatyölle. Vaikka diakoniatyö on kirkkolakiin perustuvaa toimintaa, se ei kuitenkaan ole lakisäateistä palvelua. Kirkkojärjes- tyksen mukaan diakoniatyön tehtävänä on kohdistaa voimavarat niihin, jotka eniten ovat avun tarpeessa. Haminan seurakunnan diakoniatyössä oli vuonna 2015 asiakaskontakteja

yhteensä 2 207 kappaletta ja näistä kontakteista 841 on koskenut talousasioita. Terveysteen ja sairautteen liittyviä asiakaskontakteja on ollut 877 kappaletta ja yli 74 vuotiaiden kohtaamisia 867 kappaletta. Tilastotiedoista käy ilmi, että diakoniatyöntekijöillä on ollut paljon ja monimuotoisia kohtaamisia seurakuntalaisten kanssa. Asiakasprosessissa oleellista on luottamus ja kokonaisvaltainen kohtaamistapa. Tähän vaikuttavat myös yhteiskunnallinen konteksti ja yksilön itsensä ja tai perheen tilanne. Diakoniatyöntekijät kohtaavat asiakkaitaan vastaanotolla, kotikäynneillä, sekä mitä moninaisimmissa toiminta- ja työympäristöissä niin asiakastyön mutta myös vaikuttamisen merkeissä. Taloudellista avustamista on harvoin määritelty erilliseksi työalaksi ja sen tekemiseen osallistuvat yleensä kaikki diakoniatyöntekijät. Vapaaehtoistyössä diakoninen näkökulma on seurakuntalaisten ja alueen asiakkaiden mukaan saaminen diakoniatyöhön. (Haminan Seurakunta 2016.)

Kaikki diakoniatyön toiminta perustuu lähimmäisen rakkauteen, salassapitoon ja asiakkaiden allekirjoittamaan suostumukseen. Tämä tarkoittaa käytännössä sitä, että kirkko tarjoaa kokonaisvaltaista kohtaamista ja apua myös silloin, kun ihminen ei saa tai osaa hakea apua enää yhteiskunnan muilta tahoilta. Kirkosta diakoniyhteisönä käytetään nimeä koinonia. Koinonia käsitteellä tarkoitetaan osallisuuden vaihetta jossa kirkon yhteisön jäsenet kantavat toinen toisistaan huolta. (Gothi, Helosvuori, Kuusimäki & Puuska 2012.)

## 4 EDUNVALVONTA

Laki holhoustoimesta määrittää edunvalvontaan liittyviä asioita, ja holhoustoimen tarkoitus on valvoa niiden henkilöiden etuja ja oikeuksia, jotka eivät siihen itse kykene. Tässä luvussa avaamme edunvalvonnan historiaa ja edunvalvonnan kehittymistä vuoden 2009 jälkeen, jolloin edunvalvonnan järjestäminen siirtyi oikeusaputoimistoille. Käsittelemme tässä luvussa myös edunvalvontaan liittyviä keskeisiä käsitteitä sekä lainsäädäntöä, joka liittyy edunvalvontaan. Lainsäädäntö määrittää edunvalvontaan liittyviä asioita, jonka vuoksi se toimii tämän työn teoreettisena viitekehyksenä. Lainsäädännön lisäksi olemme opinnäytetyötämme varten perehtyneet edunvalvontaa käsittelevään kirjallisuuteen sekä edunvalvontaa käsitteleviin tilastotietoihin.

### 4.1 Edunvalvonnan historia

Yhteiskunnan vastuun ihmisten hyvinvoinnin turvaajana voidaan sanoa alkaneen 1800- ja 1900-lukujen vaihteessa, jolloin alettiin vaatia laaja-alaisempia toimia kansalaisten tasavertaisuuden ja toimeentulon turvaamiseksi. Vielä 1700-luvulla, kun nykyisen kaltaisia terveydenhuollon ja sosiaalipalvelujen verkostoa ei ollut etenkin yksinäiset ja köyhät tulivat toimeen, miten pystyivät kirkon ja kanssaihminen armeliaisuuden turvin. (Roiko-Jokela 2006, 5.) Holhouksessa ei alun perin ole ollut kyse holhottavan itsensä edun valvonnasta, vaan ensisijaisesti holhoustoimen hoidossa nousi suvun etu 1100–1200-luvuilla, jolloin suomalainen yhteiskunta perustui sukujen valtaan (Roiko-Jokela 2006, 33). Ensimmäiset holhousta koskevat määräykset löytyvät maakuntalaista noin 1200–1340-luvulta, jolloin laki tunsu ainoastaan lakimääreisen holhouksen, jolla tarkoitettiin alaikäisiä, naimattomia naisia sekä heikkomielisiä (Roiko-Jokela 2006, 35).

1300–1400-luvuilla annettiin ensimmäiset suvun asemaa heikentävät säädökset holhoustoimessa. Tuolloin annettiin ensimmäistä kertaa viranomaisille mahdollisuus puuttua holhosten järjestämiseen ja holhous sai näin julkisoikeudellista luonnetta. Tämän jälkeen holhoustoimesta on erinäisiä merkintöjä tuomiokirjojen holhousasiain pöytäkirjoissa. 1600-luvulta 1900-luvun loppupuolelle saakka holhous oli lähinnä omaisuuden turvaa-

miskeino. Tällöin ei ollut kyse henkilön itsensä edun turvaamisesta vaan lähinnä omaisuuden ja perillisten etujen turvaamisesta. (Roiko-Jokela 2006, 6.) Viimeisin holhouslain uudistus on vuodelta 1999, jolla kumottiin 1898 annettu holhouslaki ja jossa korostuu holhoustoimen luonne edunvalvojana ja jolloin holhooja ja holhottava nimikkeet korvattiin edunvalvoja ja päämies nimikkeillä. (Roiko-Jokela 2006,6). Vuoden 1898 holhouslaki määritteli tarkoin perusteet, joilla henkilö voitiin asettaa holhoukseen ja samalla korostettiin itsemääräämisoikeutta määrittelemällä tilanteet, joissa tuli asettaa uskottu mies. Uskotun miehen käyttö oli holhousta korvaava lievempi menettely henkilön etujen turvaamiseksi. Uskottujen miesten määräykset lisääntyivät 1900-luvun ensimmäisten vuosikymmenten aikana, mutta eivät vähentäneet kuitenkaan holhoukseen julistettujen määrää. (Roiko-Jokela 2006, 68 – 69.) Seuraavassa luvussa tarkastelemme edunvalvontaa nykypäivänä ja kuinka yleinen edunvalvonta on kehittynyt sen järjestämisen siirtyessä oikeusaputoimistoille vuonna 2009.

#### 4.2 Edunvalvonnan kehittyminen

Yleisen edunvalvonnan järjestäminen on siirtynyt oikeusaputoimistoille 1.tammikuuta 2009, kun laki edunvalvontapalveluiden järjestämisestä (575/2008) tuli voimaan. Oikeusministeriö asetti työryhmän 18. maaliskuuta 2009 suunnittelemaan oikeusaputoimistoissa järjestettävän yleisen edunvalvonnan toimintaa kuvaavia tilastoja ja mittareita. (Oikeusministeriö 2009,11.)

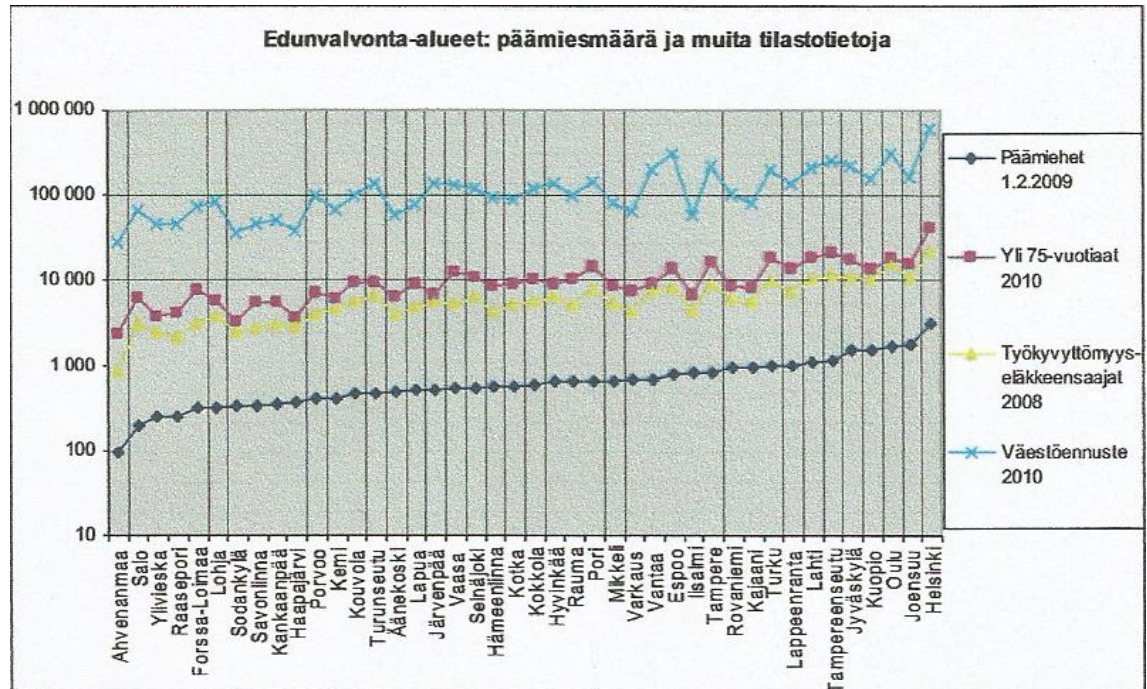
Valtiolla oli vuoden 2009 alussa 42 ja vuodesta 2010 alkaen 41 oikeusaputoimistoa, jotka vastasivat yleisen edunvalvonnan järjestämisestä ja joiden rinnalle tuli vuoden 2009 alussa edunvalvontapalveluiden järjestäminen (Oikeusministeriö 2009,13). Oikeusaputoimistot voivat järjestää palvelut joko omana toimintanaan tai hankkia ne ostopalveluina. Yleisessä edunvalvonnassa on yhteensä yli 31 000 päämiestä ja heistä noin 2700:lle palvelut on hankittu ostopalveluina. (Oikeusministeriö 2009, 33.) Yleisen edunvalvonnan päämiesten määrä on kasvanut jatkuvasti. Vuonna 2013 päämiehiä oli yhteensä 35 900, joista 32 500 päämiehen edunvalvonta hoidettiin oikeusaputoimistoissa ja 3 400:n ostopalveluina. Vuoteen 2014 mennessä päämiesten määrä oli kasvanut 36 800 henkilöön, joista 33 100 päämiehen edunvalvonta oli oikeusaputoimiston hoidossa ja 3 700 henkilön

edunvalvonta hoidettiin ostopalveluina. Yleisen edunvalvonnan päämiehistä 93 prosenttia oli täysi-ikäisiä vuonna 2014. (Valtiovarainministeriö 2015.)

Edunvalvontapalveluja tuottavia työntekijöitä oli vuonna 2009 oikeusaputoimistoissa noin 490, joka oli 52 % oikeusaputoimistojen koko henkilöstömäärästä. Ennen edunvalvontapalveluiden siirtymistä valtiolle, palveluita tuotti noin 250 eri yksikköä, joista pääosa oli itsenäisiä kuntia tai kuntayhtymiä. (Oikeusministeriö 2009, 11.) Oikeusaputoimistot käyttävät Valtion talousarviolain 12 §:n mukaan mitattavina alueina tuottavuutta, taloudellisuutta sekä vaikuttavuutta. (Oikeusministeriö 2009, 13.)

Alla olevalla kuviolla olemme halunneet kuvata kuinka yleisen edunvalvonnan päämiesten määrään vaikuttavat väestömäärä ja väestön ikääntyminen sekä väestön sairastavuus. Kuviosta käy ilmi, että päämiesten määrä korreloi väestön kokonaismäärään, yli 75-vuotiaiden määrään ja työkyvyttömyyseläkkeellä olevien määrään. (Oikeusministeriö 2009, 22.)

KUVIO 1. Yleisen edunvalvonnan päämiesten määrän kehitys



Kuvio 1

(Lähde: Oikeusministeriö, Yleisen edunvalvonnan tilastoinnin ja mittareiden kehittäminen. (Eläketurvakeskuksen ja Tilastokeskuksen julkaisemat tilastot sekä oikeusministeriön omat tilastot.) 2009, 23.)



Valtiovarainministeriön sivuilta löysimme tilastotietoa yleisen edunvalvonnan päämiesten määrän kehityksen arvioinnista vuosien 2014–2016 välisenä aikana, jota on kuvattu alempana taulukossa kaksi. Yleisen edunvalvonnan päämiesten määrän on arvioitu kasvavan vuositasolla noin tuhannella henkilöllä. Diakoniatyön avun piirissä olevien henkilöiden kuulumisesta edunvalvonnan piiriin emme löytäneet tilastotietoa etsinnöistämme huolimatta. Päämiesten kehitystä kuvaavan taulukon arvioiden perusteella, joka on viime vuosien ajan ollut kasvusuuntainen, voimme päätellä, että myös diakoniatyön avun piiriin kuuluvista henkilöistä yhä useampaa koskettavat edunvalvontaan liittyvät asiat.

TAULUKKO 1. Edunvalvonnan päämiesten määrän kehitys vuosina 2014 – 2016

	2014 toteutuma	2015 arvio	2016 tavoite
Päämiesten määrä, kpl	36 817	37 700	38 500
— oikeusaputoimisto edunvalvojana	33 126	33 800	34 400
— edunvalvonta ostopalveluna	3 691	3 900	4 100
Taloudellisuus (bruttomeno/päämies)	836	838	840
Tuottavuus (päämiesmäärä/htv)	61	63	63

Taulukko 1

(Lähde: Valtiovarainministeriö, Valtion talousarvioesitykset: Talousarvioesitys HE 30/2015 vp (28.9.2015))

Tilastotietoja kysyttiin myös kirkkohallituksen omasta tilastotietokeskuksesta, josta ei löytynyt edunvalvontaan liittyvää tietoa. Kirkon diakoniarahastoon saapuvien kriisiavustushakemusten perusteella heille on kuitenkin syntynyt yleisen tason vaikutelma, että edunvalvonta ei välttämättä toteudu koko maassa tasa-arvoisesti. Vaikutelma perustuu muutamiin yksittäistapauksiin, joiden perusteella ei kuitenkaan voida tehdä johtopäätöksiä edunvalvonnan toteutumisesta alueellisesti tai valtakunnallisesti. (Jaakko Kiilunen, henkilökohtainen tiedonanto 15.8.2016.) Seuraavissa luvuissa kerromme edunvalvontaan liittyvistä keskeisistä käsitteistä ja lainsäädännöstä.

### 4.3 Edunvalvontaan liittyvät keskeiset käsitteet

Edunvalvojana voi toimia edunvalvottavan henkilön läheinen tai hänelle voidaan määrätä yleinen edunvalvoja. Yleisen edunvalvojan palveluita järjestävät oikeusaputoimistot, joissa tehtäviä hoitavat yleiset edunvalvojat ja heitä avustava henkilökunta. Toiminta voidaan järjestää myös ostopalveluina, ostamalla palvelut osittain tai kokonaan muilta palvelun tuottajilta, kuten kunnilta, yhdistyksiltä tai yrityksiltä. Kaikkien edunvalvontaa tarjoavien instanssien toimintaa valvoo maistraatti. (Oikeusministeriö i.a.)

Edunvalvoja voidaan määrätä henkilölle, joka on kykenemätön hoitamaan omia taloudellisia asioita. Kyvyttömyyteen hoitaa omia asioita voi vaikuttaa monet erilaiset syyt, kuten sairaus, ala-ikäisyys tai pitkä aikainen poissa-olo. (Maistraatit i.a.) Diakonien työssä edunvalvonnasta tietoa tarvitsevat ihmiset ovat monesti jonkinlaisesta sairaudesta kärsiviä ihmisiä, näistä suurimpana ryhmänä iäkkäät muistisairaant. Maistraatin tehtävä on selvittää hakemuksen tai ilmoituksen perusteella, tarvitseeko henkilö edunvalvojaa ja ymmärtääkö hakija mitä edunvalvojan määrääminen tarkoittaa. Mikäli hakija ei ymmärrä, mitä edunvalvojan määrääminen tarkoittaa, päätöstä määräämiseksi tulee hakea käräjäoikeudelta. Käräjäoikeus määrää edunvalvojan myös niissä tilanteissa, kun hakemus edunvalvojan määräämiseksi on tullut muulta kuin henkilöltä itseltään. (Maistraatit i.a.)

Edunvalvojana voi toimia tehtävään sopiva henkilö, joka antaa suostumuksensa tehtävän hoitamiseen. Edunvalvojana voi toimia sairaan ihmisen tai vanhuksen lähiomainen tai muu läheinen henkilö tai yleinen edunvalvoja. Yleisen edunvalvojan hoitaessa tehtävää edunvalvontamääräys annetaan oikeusaputoimiston tai muun palveluntuottajan työntekijälle. (Maistraatti i.a.) Täysi-ikäisen edunvalvojana toimii henkilö, jonka tuomioistuin tai holhousviranomainen on tehtävään määrännyt. (L 442/1999.) Useimmiten edunvalvoja huolehtii päämiehensä omaisuudesta ja taloudellisista asioista. Edunvalvoja voidaan määrätä myös hoitamaan vain yksittäistä asiaa päämiehensä puolesta. Edunvalvojan tehtäviin kuuluu myös huolehtia, että hänen päämiehensä saa sopivan hoidon, huolenpidon ja kuntoutuksen sekä tehdä tarvittaessa yhteistyötä muun muassa kunnan sosiaali- ja terveystieteiden kanssa. (Maistraatti i.a.)

Edunvalvojan on huolehdittava päämiehensä omaisuudesta niin, että omaisuus ja sen tuotto käytetään päämiehen hyödyksi ja tämän henkilökohtaisiin tarpeisiin sekä huolehdittava, että hänen päämiehellään on riittävästi rahaa henkilökohtaisiin menoihin. Edunvalvojan on täytettävä päämiehensä toiveet, jos päämies haluaa lahjoittaa tavanomaisen lahjan esimerkiksi syntymäpäivälahjaksi, mutta edunvalvojalla itsellään ei ole oikeutta lahjoittaa päämiehensä omaisuutta. Edunvalvojan on myös ilmoitettava maksuvelvollisille, mille tilille suoritukset tulee osoittaa sekä ilmoitettava pankille, kenellä on käyttöoikeus päämiehen pankkitiliin. (Maistraatti i.a.) Edunvalvoja on myös yhteistyövelvollinen päämiehensä kanssa ja hänen on tiedusteltava päämiehensä mielipidettä päätteessään päämiehelle tärkeistä asioista, jos tämä on mahdollista päämiehen tila huomioiden. Edunvalvojan on kerrottava päämiehelle pyynnöstä tämän taloudellisesta tilanteesta sekä toimista, joihin edunvalvoja on ryhtynyt omaisuuden hoitamisen suhteen. (Maistraatti i.a.)

Kun puhutaan päämiehestä, tarkoitetaan henkilöä, kenelle edunvalvoja on määrätty. Päämiehen edun valvomiseksi on säädetty laki holhoustoimesta 1999. Lain ensimmäisessä pykälässä määritellään holhoustoimen tarkoitus, joka on valvoa niiden henkilöiden etua ja oikeutta, jotka eivät vajaavaltaisuuden, sairauden, poissaolon tai muun syyn vuoksi voi itse pitää huolta taloudellisista asioistaan. Holhoustoimen avulla tällainen henkilö voi saada avukseen edunvalvojan joka huolehtii hänen asioistaan ja valvoo hänen etujaan. Edunvalvojan määrääminen on aina viimesijainen keino, jos asiat eivät tule muutoin hoidetuiksi. Maistraatti on holhousviranomainen, poikkeuksena Ahvenanmaa jossa holhousviranomaisena toimii lääninhallitus. Maistraatin edustajat neuvovat ja opastavat edunvalvojan määräämiseen liittyvissä asioissa. Maistraatti valvoo edunvalvojien toimintaa sekä pitää holhousasioiden rekisteriä, josta saa tarvittaessa tiedon kuka on tietyn henkilön edunvalvoja. (Oikeusministeriö i.a.) Laki holhoustoimesta määrittää myös pykälässä neljätoista päämiehen aseman:

Edunvalvojan määrääminen ei estä päämiestä itse vallitsemaasta omaisuuttaan tai tekemästä oikeustoimia, jollei laissa toisin säädetä. (L 442/1999.)

#### 4.4 Edunvalvontaan liittyvä lainsäädäntö

Edunvalvontaa säätelee laki holhoustoimesta 442/1999. Holhoustoimen tarkoitus on valvoa sellaisten henkilöiden etuja ja oikeuksia, jotka eivät siihen itse kykene sairauden, vajaavaltaisuuden, poissaolon tai jonkin muun syyn vuoksi pitämään huolta taloudellisista asioistaan. Näiden syiden perusteella henkilölle voidaan määrätä edunvalvoja, jos hän tarvitsee tukea asioidensa hoitamiseen. Täysi-ikäisen henkilön edunvalvojana voi toimia sopiva henkilö joka on antanut tehtävään suostumuksensa ja jonka tuomioistuim tai holhousviranomainen on tehtävään määrännyt. (L 442/1999.)

Tuomioistuin määrää edunvalvojan tilanteissa, jos kuolleelta on jäänyt perintö eikä perillisiä tai testamenttia ole. Edunvalvoja määrätään myös, jos on muutoin tarpeen, että poissa olevan oikeutta valvotaan ja hänen omaisuudestaan huolehditaan. Näin toimitaan myös, jos tarvitaan edustaja valvomaan tulevan omistajan oikeutta omaisuuden siirtyessä myöhemmin hänen omistukseensa sekä silloin jos lahjakirjassa tai testamentissa on määrätty, että saajalle tuleva omaisuus on annettava edunvalvojan hoitoon. Holhousviranomainen voi määrätä edunvalvojan tapauksissa, joissa henkilön toimintakelpoisuutta on rajoitettu tai hän on sairauden, henkisen häiriintymisen, heikentyneen terveydentilan tai muun vastaavan asian vuoksi kykenemätön valvomaan etujaan, huolehtimaan itsestään tai varallisuuttaan koskevista asioista. (L 442/1999.)

Laki holhoustoimesta määrittää myös edunvalvojan aseman ja tehtävät joissa hänellä on kelpoisuus edustaa päämiestään tämän omaisuutta ja taloudellisia asioita koskevissa toimitissa. Edunvalvojan tulee hoitaa päämiehensä omaisuutta niin, että omaisuus ja sen tuotto voidaan käyttää päämiehen hyödyksi ja tyydyttää hänen henkilökohtaisia tarpeita sekä pitää huolta päämiehensä oikeuksista ja edistää hänen parastaan. Päämiehelle tulee myös jättää omaisuus, jota hän tarvitsee henkilökohtaista käyttöönsä varten sekä kohtuullisena pidettävä määrä käyttövaroja. Edunvalvojan tehtävänä on myös huolehtia siitä, että päämiehelle järjestetään tarpeen mukainen hoito ja huolenpito sekä kuntoutus, joka on huollon ja olojen kannalta sekä päämiehen toivomukset huomioiden asianmukaista. (Laki holhoustoimesta 1999.)

#### 4.5 Edunvalvontavaltuutusvaltakirja ja hoitotahto

Kun henkilö tekee edunvalvontavaltuutusvaltakirjan ja hoitotahdon hän voi turvata asioidensa hoidon etukäteen siltä varalta, että tulee myöhemmässä vaiheessa kykenemättömäksi hoitamaan asioitaan esimerkiksi terveyden heikentymisen vuoksi. Sekä edunvalvontavaltuutus että hoitotahto laaditaan kirjallisesti. Edunvalvontavaltuutuskirjassa valtuuttaja valtuuttaa ja nimeää valtakirjalle valtuutetun hoitamaan asioitaan. Tämä edellyttää, että valtuutetun tulee suostua tehtävään. Valtuuttajan tehtävänä on määritellä itse ne asiat, jotka valtuutus kattaa. Hän voi esimerkiksi antaa valtuutetulle oikeuden huolehtia omaisuutensa hoitamisesta, muista taloudellisista asioista tai itseensä kohdistuvista terveyteen ja sairaanhoitoon liittyvistä asioista. Valtakirjan laatimisessa on suositeltavaa käyttää asiantuntija-apua, jota saa muun muassa oikeusaputoimistosta ja lakimiehiltä. Edunvalvontavaltuutus astuu voimaan, kun maistraatti vahvistaa sen. Vahvistamista on oikeus pyytää siinä vaiheessa, kun valtuuttaja on tullut kykenemättömäksi omien asioidensa hoidossa. Maistraatin edellytys valtakirjan vahvistamiselle on useimmiten lääkärin todistus valtuuttajan terveydentilasta. Valtuuttaja voi itse määritellä kuinka valtuutetun toimia valvotaan, kuitenkin tehtävään ryhtyessään valtuutetun on annettava luettelo niistä varoista ja veloista maistraatille joita valtuutus oikeuttaa hänet hoitamaan. (Maistraatti i.a.)

Hoitotahdolla tarkoitetaan henkilön tahdonilmaisua mahdollisesta tulevasta hoidosta. Hoitotahdon voi tehdä siltä varalta, ettei enää itse kykene ilmaisemaan tahtoaan hoitoonsa liittyviin ratkaisuihin. Hoitotahtolomakkeessa voi esittää erityistoiveita hoidon suhteen ja kieltäytyä tietyistä hoitotoimenpiteistä. Toiveet voivat liittyä myös muihin hoitoa koskeviin asioihin, kuin lääketieteellisiin tai sairaanhoidollisiin seikkoihin. Myös hoitotahdossa voidaan valtuuttaa toinen henkilö tekemään tarvittavat hoitopäätökset hoitotahdon laatijan sijaan. Hoitotahto tehdään kirjallisena tai se voidaan antaa suullisesti tiedoksi, jolloin se voidaan tallentaa sairaskertomuksen liitteeksi. Hoitotahto voi kulkea myös henkilön mukana, jolloin hoitotahdon olemassaolosta on hyvä olla merkintä sairaskertomuksessa. KELA:n ylläpitämässä Kanta.fi arkistossa voi ylläpitää sähköisessä muodossa hoitotahtonsa ajantasaisuutta. (Terveyskirjasto i.a.)

## 5 OPINNÄYTETYÖN PROSESSI JA OPPAAN KEHITTÄMINEN

### 5.1 Tiedon keruu

Opinnäytetyömme oli luonteeltaan kehittämispainotteinen. Lähtökohtana edunvalvontapoppaan aineistonkeruumenetelmille oli edunvalvontaprosessin kuvaaminen siihen liittyvine käsitteineen. Aineistonkeruun suoritimme oppaan kokoamista sekä monografian kirjoittamista ajatellen erilaisista tietokannoista hakien: Melinda, findikaattori sekä hakeamalla Google Scholarista ja Googlesta sekä paikallisten kirjastojen tietokannoista. Hyödynsimme tiedonhaussa myös Diakonia-ammattikorkeakoulun alakohtaisia tiedonha-kuoppaita ja asiasanalistoja kuten theseusta, fimeshiä ja terkkoa. Aiempia opinnäytetöitä aiheeseen liittyen haimme theseus-tietokannasta. Hakusanoina käytimme yleinen edunvalvonta, edunvalvoja, uskottu mies ja itsemääräämisoikeus. Hakutulokset rajasimme aikavälille 2009–2016, koska yleinen edunvalvonta on siirtynyt vuoden 2009 alusta oikeus-aputoimistoille.

Lisäksi olimme yhteydessä kirkolliskokouksen kirjaamoon, josta pyysimme tietoa ja informaatiota edunvalvontaan liittyvistä asioista. Sama kysely lähetettiin myös evankelisluterilaisen kirkon tilastokeskukseen sekä Kelalle ja kuntaliittoon. Yleisestä edunvalvonnasta ei kuitenkaan löytynyt tilastotietoa kirjaamojen tietokannoista. Tietoa haettiin myös terveyden ja hyvinvointilaitoksen tilastoista ja sotkanetistä. Kirkon diakoniatyöntekijöiden kohtaamaan köyhyyskysymykseen kysyimme tietoa kirkon diakoniarahaston sihteeriltä. Tämä kysely ei tuottanut meille sellaista tietoa, jota olisimme voineet tässä opinnäytetyömme prosessissa hyödyntää. Lähteenä toimivat myös Suomen evankelisluterilaisen kirkon sivustot sekä sähköisinä lähteinä ajantasainen lainsäädäntö sekä maistraatin sivut. Luotettavaa lähdemateriaalia saimme myös oikeusministeriön sekä valtiovarainministeriön sivuilta. Lähdemateriaalia etsittiin myös Diakonia tutkimusseuran tutkimusjulkaisuista.

Yleistä edunvalvontaa on käsitelty eri opinnäytetöissä ja väitöskirjoissa teoreettiselta pohjalta ja eri näkökulmista, mutta konkreettista ensikäden tietoa antavaa edunvalvontapasta emme löytäneet kenenkään aiemmin tuottaneen opinnäytetyönään. Opinnäyte-

töistä nousi lähemmän tarkastelun kohteeksi Anna Varjonmaan 2016 tekemä opinnäytetyö, jonka otsikko on Yleisen edunvalvonnan päämiestä koskevan tiedon jakaminen läheisille. Opinnäytetyössä on tarkasteltu, mitä edunvalvoja voi kertoa päämiehen läheisille hänen asioistaan. Varjonmaa kirjoittaa, että päämiehellä on oikeus päättää mitä hän kertoo ja kenelle, edunvalvojan ohittamatta tätä oikeutta, mutta joissakin tilanteissa päämiehen etu vaatii tiedon jakamista (Varjonmaa 2016, 20). Opinnäytetyö on rajattu koskemaan yleistä edunvalvontaa, jonka puitteissa läheisille päämiehen asioista kertomista lähestytään. Edunvalvojana voi toimia myös päämiehen läheinen, jolloin kyseessä on yksityinen edunvalvoja ja tällöin lähtökohdat tiedon jakamiseen ovat erilaiset. (Varjonmaa 2016, 23.) Tuottamamme oppaan on tarkoitus palvella tiedon saannissa tällaisia tilanteita, kun läheinen ihminen miettii mahdollisuuttaan alkaa edunvalvojaksi esimerkiksi muistisairaalle puolisolleen tai vanhemmilleen ja tarvitsee konkreettista tietoa mitä edunvalvonta tarkoittaa.

Johanna Tombergin väitöskirjan tutkimuksen mukaan suomalainen edunvalvontajärjestelmä perustuu edelleen vahvaan päämiehen kontrolloimiseen, eikä lievempiä muotoja tueta, koska edunvalvontaa koskeva lainsäädäntö ei tue lievempiä muotoja. Väitöstutkimuksessa on selvitetty mitä oikeudellinen laatu on holhousviranomaisen toiminnassa sekä tutkittu maistraattien todellisia työprosesseja niissä tilanteissa, kun henkilölle määrätään edunvalvoja. Tutkimuksessa on myös analysoitu voimassa olevaa lainsäädäntöä ja arvioitu, kuinka järjestelmää tulisi jatkossa kehittää. Väitöstutkimus käsittelee edunvalvontaa lainsäädännön ja työprosessien näkökulmasta. (Tomberg 2012.)

Muistiliitto on julkaissut Muistisairaana ihmisen ja hänen omaisensa oikeusoppaan, jonka ovat kirjoittaneet Anna Mäki-Petäjä-Leinonen sekä Henna Nikumaa ja toimittanut Virvatuli Ryytänen ja jossa on käsitelty ihmisoikeuksien, potilaan oikeuksien, sosiaaliturvan tukimuotojen, oikeusturvan sekä tulevaisuuteen varautumisen lisäksi edunvalvontaa. Julkaisu käsittelee palveluita, joihin muistisairas on oikeutettu ja mitä hänen tulisi tietää edunvalvontavaltuutuksesta sekä edunvalvojan määräämisestä. Julkaisu käsittelee asioita muistisairaana henkilön näkökulmasta ja edunvalvontaa on käsitelty yhtenä asiana monien muiden asioiden joukossa ja se käsittelee laaja-alaisemmin muitakin muistisairauden edessä huomioon otettavia asioita, kun taas työstämämme oppaan on tarkoitus palvella kaikkia ihmisiä, jotka tarvitsevat ydintietoa edunvalvonnasta.

Kirjallisuuskatsauksesta karsiutui pois yli kymmenen vuotta vanhat edunvalvontaa käsittelevät työt, koska opinnäytetyötä tehtäessä on kiinnitettävä huomiota lähteiden ajantasaaisuuteen ja luotettavuuteen. Toiminnan perustana on eri näkökulmien arviointi sekä pohtiva, erittelevä ja kyseenalaistava suhtautuminen löydettyyn informaatioon. Hankitun ja työssä käytetyn informaation on oltava merkityksellistä opinnäytetyön kannalta ja sen alkuperä ja luotettavuus tulee selvittää. (Diakonia ammattikorkeakoulu 2010.) Ajantasaista tietoa saimme sosiaalioikeudesta sekä edunvalvonnasta finlex:n tietokannasta sekä maistraatin sivuilta.

## 5.2 Aikataulu ja toteutus

Opinnäytetyömme kehittäminen alkoi ideoinnista ja aiheen valitsemisesta. Aihe oli nousut esille aiemmissa työpaikoissamme sekä tutkimus ja kehittäminen -opintojen aikana syksyllä 2015. Yhteistyökumppanimme tarve edunvalvontaoppaalle toi lopullisen päätöksen perehtyä aiheeseen ja tehdä siitä opinnäytetyö. Työyhteisössä oli tarve saada ensikäden tietoa edunvalvonnasta, johon päätimme vastata kehittämällä edunvalvonnasta oppaan osana opinnäytetyötämme. Seurakunnan työntekijät kohtaavat työssään erilaisissa elämäntilanteissa olevia ihmisiä, joista osalle edunvalvonta tulee ajankohtaiseksi ja oppaan tarkoituksena on tuottaa tietoa edunvalvontaan liittyvistä keskeisistä asioista ja vastata työelämän muuttuviin tarpeisiin. Olimme selvittäneet jo syksyllä 2015 ettei edunvalvonnasta ole olemassa ydinasioita kertovaa opasta joka palvelisi omaisia, jotka harkitsevat läheisensä edunvalvojaksi alkamista.

Opinnäytetyö on pidempiaikainen prosessi, jota lähdimme viemään eteenpäin laatimalla suunnitelman, johon hahmotelimme mitä asioita meidän tulee huomioida kirjallisen osuuden sekä oppaan laatimisen tiimoilta ja millaisella aikataululla meidän oli tarkoitus saada opinnäytetyö valmiiksi. Tämän teimme keväällä 2016. Pidimme alusta alkaen prosessia yllä kirjoittamalla oppimispäiväkirjaa. Samalla kun veimme prosessia eteenpäin ja kirjassimme ylös suunnitelmallisesti ja tavoitteellisesti mitä ideoita olimme saaneet sekä mitä lähteitä aioimme käyttää tai olimme hankkineet ja aikataulutimme tekemisemme.

Kesän 2016 aikana teimme kirjallisuuskatsauksen, jonka jälkeen aloimme kehittää ja koota opasta. Opas toteutettiin niin, että siitä löytyy tietoa mitä varten ja missä tilanteissa



edunvalvoja voidaan määrätä huolehtimaan päämiehen koko omaisuudesta tai vain yksittäisestä asiasta. Oppaasta löytyy tietoa myös edunvalvojan oikeuksista ja velvollisuuksista, muun muassa yhteistyövelvollisuudesta, joka koskee edunvalvojaa. Oppaasta ilmenee kuinka kirkon diakoniatyö voi tukea ihmisiä heidän arjessaan niin henkisen kuin aineellisen tuen avulla ja siitä löytyy Haminan seurakunnan diakoniatyöntekijöiden yhteistiedot. Diakoniatyön olemus koskettaa ihmistä kokonaisvaltaisesti. Suomen evankelis-luterilaiselle kirkolle on ominaista, että organisoitu diakoniatyö toteutuu osana paikallis-seurakuntien toimintaa sekä ammatillisesti koulutettujen diakoniatyöntekijöiden että vapaaehtoisten toimesta. Diakonian tehtävänä on etsiä, lievittää ja pyrkiä poistamaan ihmisten hätää ja kärsimystä. Tavoitteena on parantaa ja eheyttää ihmistä yksilönä ja yhteisössä ja selviytymään vaikeuksienkin keskellä. Diakoniatyö toteutuu yhteiskunnallisena vaikuttamisena, eli se ei hoida vain yhteiskunnallisia epäkohtien seurausilmiöitä vaan pyrkii vaikuttamaan myös niiden syihin. Se pyrkii edistämään oikeudenmukaisuutta ja luomakunnan eheyttä ja toimimaan ihmisarvoisen elämän edellytysten luomiseksi. (Sakasti i.a.) Edunvalvonta opas toimii konkreettisenä tiedon lähteenä niin asiakkaille kuin työntekijöille. Tämä lisää asiakkaiden omaa itsemääräämisoikeutta, yhdenvertaisuutta ja osallisuutta yhteiskunnassamme. Ennen kaikkea asiakkaan omaa ääni saadaan kuuluviin.

Informaation saaminen helpottaa myös omaisten ja omaishoitajien taakkaa. Oppaasta tehtiin painettu versio, josta työyhteisö voi tarpeen mukaan ottaa lisäpainoksia käyttöönsä. Painetun version tarkoitus on palvella diakoniatyöntekijöitä niin, että he voivat jakaa sitä ihmisille joita edunvalvonta koskee joko edunvalvojan tai päämiehen roolissa. Monesti edunvalvonnan asiakkaat ovat iäkkäämpiä ihmisiä joilla ei ole mahdollisuuksia eikä tarvittavaa tietotaitoa sähköisten palveluiden käyttämiseen. Tämä käy ilmi myös terveyden ja hyvinvoinnin laitoksen tekstistä Eriarvoisuus iäkkäillä:

Palvelujen saatavuus, palveluneuvonta sekä palvelutarpeen arviointi ovat iäkkäille ensiarvoisen tärkeitä. Palveluista tiedottaminen ja yhteystiedot ovat siirtymässä lähes kokonaan internetiin. Ikäihmisillä on kuitenkin puutteita ja sosiaaliryhmien välisiä eroja tietotekniikan käyttömahdollisuuksissa ja -taidoissa. (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2016.)

Haluemme osaltamme olla painetulle oppaalla vastaamassa siitä, että ihmiset jotka tarvitsevat tietoa edunvalvonnasta, pystyvät sen saavuttamaan. Oppaan ulkoasua ja siihen tulevaa tietoa suunniteltiin yhdessä työelämän edustajan kanssa, jotta oppaasta saatiin mahdollisimman hyvin heidän käyttötarkoitustaan palveleva.

### 5.3 Oppaan kehittäminen ja kehitysprosessin käynnistäminen

Seuraavaksi tarkastelemme oppaan kehitysprosessia vaiheittain alkaen sen suunnittelusta aina viimeistelyyn saakka. Oppaan kehitysprosessi voidaan jakaa neljään toimintavaiheeseen: käynnistämiseen, luonnosteluun, kehittämiseen ja viimeistelyyn (Jokinen 2010). Uuden projektin käynnistämisen edellytys on, että on olemassa uuden tuotteen tai palvelun tarve ja toteuttamismahdollisuudet. Pelkkä tarve ei ole riittävä vaan kehitysprojektille tulee olla toteuttamismahdollisuudet, jotta projekti voidaan käynnistää. (Jokinen 2010)

Opinnäytetyömme käynnistymisvaiheessa syksyllä 2015 valitsimme opinnäytetyömme aiheen, joksi valikoitui edunvalvontaoppaan kehittäminen. Työelämäyhteistyötahoksi saimme Haminan seurakunnan diakoniatyön. Edunvalvonnasta saatavan ensikäden tiedon tarpeellisuus oli noussut esiin työyhteisön taholta, kun toinen meistä toimi seurakunnalla viransijaisena ennen sosionomidiakoniopiskelujen aloitusta keväällä 2015. Näin aiheen valinta konkretisoitui oppaan kehittämiseksi opintojemme alkuvaiheessa. Käynnistimme kehittämisen -ja innovaatiotoiminnan ensimmäisessä osassa kuvailevan kirjallisuuskatsauksen ammatillisena ja kehittämistyön menetelmänä, sekä hankkimalla ajankohtaista tietoa muun muassa maistraatin sivuilta sekä Haminan seurakunnan tilastotiedoista.

Toiveiden ja odotusten suhteen kävimme keskustelua yhteistyökumppanimme kanssa heti opinnäytetyön alkuvaiheesta lähtien, koska oppaan on tarkoitus vastata mahdollisimman hyvin heidän tarpeitaan. Tehtävän asetteluun sisältyi rajoituksia siltä osin, että työyhteisöllä oli hyvin selkeä kuva oppaan rakenteesta. He halusivat oppaasta hyvin tiiviin tietopaketin, sisältäen vain olennaiset asiat edunvalvonnasta.

### 5.4 Luonnostelu

Luonnosteluvaihe alkaa valikoituneen tehtävän analysoinnilla, jossa laaditaan uudelle tuotteelle asetettavat vaatimukset ja tavoitteet (Jokinen 2010). Luonnosteluvaiheessa mietimme yhdessä oppaan otsikoita ja asiasisältöjä sekä alustavasti oppaan lopullista julkaisu muotoa. Oppaan on tarkoitus palvella olemassaolollaan sekä Haminan seurakunnan dia-

koniatyöntekijöitä, että heidän asiakkaitaan. Edunvalvonta asiat koskettavat usein muistisairaita iäkkäämpiä ihmisiä, joille ei aina ole tarvittavaa tieto taitoa käyttää sähköisessä muodossa olevaa tietoa. Tästä syystä päädyimme tuottamaan oppaan painettuna versiona.

Luonnosteluvaiheessa mietimme vaihtoehtoisia muotoja oppaalle. Tässä vaiheessa emme tehneet vielä yksityiskohtaisia päätöksiä vaan ideoimme ja hahmottelimme oppaan sisältöä otsikkotasolla ja suuremmissa kokonaisuuksissa. Luonnosteluvaiheessa jätimme hautumaan myös oppaan lopullisen version julkaisumuodon. Tuleeko oppaasta ainoastaan painettu versio, sähköinen tuotos vai molemmat. Luonnosteluvaihe voidaan jakaa eri työvaiheisiin: kehitystehtävän analysointiin, vaatimusten ja tavoitteiden asettamiseen sekä ratkaisujen etsimiseen, karsimiseen ja yhdistämiseen kokonaistoiminnoiksi. Ratkaisuluonnosten tekemiseen sekä niiden valintaan ja testaukseen. (Jokinen 2010.)

Opinnäytetyömme luonnosteluvaihetta voi kuvata TT-menetelmän avulla, joka on japanilaiseen ryhmätyöskentelyyn perustuva ongelman analysointimenetelmä. TT on lyhenne termeistä Team Think. Menetelmän kehittäjä on japanilainen antropologi Jiro Kawati, joka kehitti menetelmän alun perin oman opiskelunsa tueksi vuonna 1951 ja kutsui sitä KJ-menetelmäksi. Menetelmää käytetään nykyään Japanissa laajasti ja sitä pidetään tehokkaana ongelman analysointi- ja ratkaisumenetelmänä. (Jokinen 2010.)

TT-menetelmä muodostuu neljästä vaiheesta: Tosiasioiden kerääminen ja sanallinen kuvaaminen, kerätyn aineiston ryhmittely, kaavion tekeminen sekä kaavion suullinen tai kirjallinen selittäminen. Työ tehdään menetelmän mukaisesti ryhmätyönä. (Jokinen 2010.) Opinnäytetyömme luonnosteluvaiheessa keräsimme menetelmän mukaisesti aluksi tosiasioita ja muokkaamatonta tietoa edunvalvontaan liittyen. Tämän jälkeen ryhmittelimme kerätyn aineiston ensin sisältöä kuvaaviin pääotsikoihin. Pääotsikkojen jälkeen mietimme näille ryhmille sisältöä kuvaavia alaotsikoita. Pääryhmistä pyritään muodostamaan tarkoituksenmukaiset kokonaisuudet ja läheisesti toisiinsa vaikuttavat ryhmät sijoitetaan lähelle toisiaan. Ryhmien järjestystä vaihdellaan, kunnes niiden keskinäiset vaikutussuhteet ovat kirkastuneet. Vaikutussuhteita ryhmien välillä voidaan kuvata nuolilla tai muilla vastaavilla merkeillä. Vaikutussuhteita ovat syyt ja seuraukset, riippuvuudet, yhteydet ja ristiriidat. (Jokinen 2010.) Ryhmittelimme TT-menetelmään kuuluvan

kaavion avulla oppaaseen tulevat otsikot ensin pääotsikko tasolla ja tämän jälkeen mietimme alaotsikot, joiden avulla oppaasta saatiin selkeämpi ja luettavampi kokonaisuus.

TT-menetelmän viimeinen vaihe on saadun kaavion selittäminen. Menetelmän mukaisesti kävimme yhdessä suullisesti läpi kaavioon kirjoittamamme otsikot, jotta saimme tehtävästä yleiskuvan ja pystyimme miettimään uusia ideoita ja ratkaisuja opinnäytetyöhömmö liittyy. TT-menetelmässä ryhmän jäsenten henkilökohtaiset asennoitumiset muuttuvat vähitellen yhdenmukaisemmiksi. (Jokinen 2010.) Näin myös meillä on muodostunut opinnäytetyön prosessin aikana yhä selkeämpi ja yhtenäisempi kuva siitä mihin suuntaan opinnäytetyötämme tulee kehittää.

### 5.5 Kehittäminen, viimeistely ja arviointi

Opinnäytetyön ja oppaan kehittämiseen sisältyi suunnitelman laatiminen. Opinnäytetyön suunnitelman laatiminen on tärkeää, koska siinä tulee näkyväksi kehittämis- tai tutkimusongelma ja suunnitelmalla vastataan siihen. Suunnitelmassa kuvataan myös sitä, kuinka opinnäytetyö prosessi etenee. (Tuomi & Latvala i.a.) Kun teimme suunnitelmaa, perehdyimme edunvalvontaan aiheena sekä rajasimme työyhteisön toivomuksesta edunvalvontaoppaaseen tulevat asiat käsittelemään edunvalvontaan liittyviä ydinkohtia. Oppaaseen tulevat asiat ja keskeiset käsitteet määrittelimme yhdessä yhteistyökumppanimme kanssa, jotta oppaasta tuli mahdollisimman hyvin heidän tarpeitaan vastaava.

Opinnäytetyön tekemiseen kuuluu myös kuvaus, millaisesta opinnäytetyöstä on kyse. Soveltavasta tutkimuksesta, jossa käytetään määrällisiä, laadullisia tai monimenetelmäisiä tutkimusmenetelmiä vai kehittämistyöstä, jossa käytetään osallistavia kehittämismenetelmiä tai dokumenttiaineistoja ja niiden analyysijä. (Tuomi & Latvala i.a.) Opinnäytetyömme oli kehittämistyötä, jonka tuloksena syntyi edunvalvontaopas. Opasta kehitimme suorittamalla aineistonkeruuta edunvalvontaan liittyen muun muassa kirjallisuuskatsauksen avulla. Kehittämistyötä teimme myös tekemällä oppaasta ensimmäisen lukuversion, josta pyysimme palautelomakkeen avulla kommentteja sekä ohjaavalta opettajalta että työyhteisöltä. Palautelomake sisälsi kahdeksan avokysymystä oppaan sisältöön sekä luettavuuteen liittyen, joihin saimme työyhteisöltä vastaukset. Kyselylomake on yksi pe-

rinteisimpiä tapoja kerätä tutkimusaineistoa ja kyselylomakkeen käyttö on aineistonkeruussa perusteltua ja sille on oma paikkansa ja käyttötarkoituksensa. Kyselyn muoto vaihtelee tarkoituksen ja kohteen mukaan. Aineistonkeruu eroaa myös sen mukaan, tapahtuuko se yksittäin, kuten kirjekyselyssä vai kerätäänkö aineistoa usealta vastaajalta samanaikaisesti. Joskus voidaan pyytää myös yksi yhteinen vastaus eli ryhmävastaus, jolloin vastaukset on mietitty yhdessä keskustelemalla. (Aaltola & Valli 2010, 103.) Palautelomake jonka olimme lähettäneet sähköpostitse työyhteisöön, oli käyty työyhteisön tiimipalaverissa keskustellen läpi ja saimme tämän keskustelun pohjalta kootun ryhmävastauksen.

Palautteen kerääminen voidaan jakaa karkeasti kahteen osaan: palautteen keräämiseen ja arviointitiedon hyödyntämiseen. Arviointitieto tulisi hyödyntää systemaattisesti, ettei arviointityö jää puolitiehen. Palaute tulee käydä järjestelmällisesti läpi sekä analysoida ja saadun palautteen avulla kehittää toimintaa aidosti. Tiedon analysointiprosessia tulee uskaltaa tarkastella avoimesti ja tehdä siitä mahdollisimman läpinäkyvää. Systemaattisesakin palautteen analysoinnissa on vaara, että omat ennakkokäsitykset ja toiveet ohjaavat analyysia, joka on hyvä tiedostaa palautetta läpikäydessä. (Harju 2014.)

Palautteen hyödyntämis- ja analysointitapoja kannattaa miettiä jo suunniteltaessa palautteen keräämistä. Pitkät, paljon avokysymyksiä sisältävät lomakkeet vaativat enemmän resursseja kuin lyhyet ja numeerisia kysymyksiä sisältävät lomakkeet. Sama pätee palautelomakkeen vastaajajystävällisyyteen kysymyslomakkeen pituuden ja avokysymysten määrän osalta. Lyhyellä palautelomakkeella voidaan saada jopa tarkempaa ja hyödyllisempää tietoa kuin pitkällä kysymyslomakkeella, kun vastaajan ote kysymyksiin ei ennäätä herpaantua. Tämän vuoksi on tärkeää punnita mitkä kysymykset tuottavat tarpeellimmman tiedon. (Harju 2014.) Avoimiin kysymyksiin annettuja vastauksia voidaan analysoida tilastollisin menetelmin, kun kysymykset luokitellaan ryhmiin. Kun luokitellaan, täytyy ennakkoon miettiä ja tarkastella saatuja vastauksia, jotta voidaan selvittää, millaisiin luokkiin vastaukset jakaantuvat. Toinen vaihtoehto avointen kysymysten analysoinnissa on laadullinen tarkastelu. Avointen kysymysten etu on, että vastauksista voi löytyä uusia ideoita sekä mahdollisuus saada vastaajan mielipide perusteellisesti selville. (Aaltola & Valli 2010, 126.)

Palautelomakkeemme kysymykset voidaan luokitella oppaan sisältöä koskeviin ja oppaan tuomiin ohjauksellisiin kysymyksiin. Sisältöä koskevia kysymyksiä ovat 1–3 ja ohjaukseen liittyviä kysymyksiä ovat kysymykset 4–8. Kysymysten 1–3 ja niihin saamiemme vastausten perusteella pystyimme kehittämään oppaan sisältöä konkreettisesti luettavammaksi muuttamalla oppaan ulkoasuun liittyviä tekijöitä ja karsimaan sekä tiivistämään tekstiä sisällyttäen siihen ydinasiat edunvalvontaan liittyen. Työyhteisön toivomuksesta oppaaseen lisättiin tässä vaiheessa myös hoitotahtokaavake sekä teksti mitä ja missä tilanteissa hoitotahtokaavaketta voidaan käyttää. Kehittämistyöhön kuului myös oppaan ulkoasun miettiminen ja suunnittelu, johon saimme myös apua niin työyhteisön taholta kuin opinnäytetyötä ohjaavilta opettajilta. Osallistuimme myös Diakissa toteutuneisiin opinnäytetyön kirjoittamisen Suomen kielen ja viestinnän pajoihin, joista saimme tietoa ja tukea viedä projektiamme eteenpäin.

Opinnäytetyömme viimeistelyyn kuului edunvalvontaoppaan luettavuuteen ja ulkoasuun liittyvien asioiden huomioiminen sekä tämän raportin kirjoittaminen. Raportissa kiinnitimme huomiota raportin tarkkuuteen ja havainnollisuuteen. Otimme huomioon myös opinnäytetyön kielen ja asiatyylin sekä noudatimme raportointiohjetta. Oppaan ulkoasuun liittyen mietimme tekstien sijoittumista, fonttikokoa sekä värimaailmaa jotka ovat olennaisia asioita oppaan luettavuuden kannalta. Viimeistely tehtiin yhteistyössä työyhteisön kanssa ja näin oppaan ulkoasu saatiin vastaamaan heidän tarpeitaan. Oppaasta löytyvä sivu Haminan seurakunnan yhteystiedot jätettiin heidän toivomuksestaan tyhjäksi, jotta he voivat lisätä yhteystietonsa tälle sivulle itse käsin kirjoittaen ja näin tehdä asiakkaalle oppaan henkilökohtaisemmaksi.

Toteutimme arviointia osana kehittämisprojektia ja parhaimmillaan se oli kiinteä osa kehittämishankkeen toteuttamista ja palveli sen päämäärien saavuttamista. Jokaiseen kehittämishankkeeseen on tärkeää kuulua seuranta ja arviointia. Arvioinnin lähestymistapoja voidaan luokitella lukuisilla eri tavoilla. Karkea jako voidaan tehdä tilivelvollisuuteen, tiedon tuottamis- ja kehittämisarviointiin. Kehittämisarvioinnilla pyritään toiminnan edistämiseen, jolloin jatkuvassa prosessiarvioinnissa arviointi toimii ennen kaikkea palautteena ja hankkeen ohjaamisen välineenä. (Seppänen-Järvelä 2004.)

Kehittämistyölle on tyypillistä prosessimainen etenemistapa ja ratkaisuvaihtoehtojen ja etenemisväylien moninaisuus. Alussa asetetut tavoitteet täsmentyvät, hämärtyvät tai ajautuvat sivuraiteille hankkeen etenemisen aikana. Olennaista kuitenkin on, että valinnat etenemisvaihtoehtojen välillä ovat tietoisia. (Seppänen-Järvelä 2004.) Projektin arviointi on kokonaisuus ja olennaista on löytää vastauksia niihin kysymyksiin, jotka ovat oppaan kehittämisen kannalta tärkeitä. Arvioinnissa voidaan käyttää summatiivista ja formatiivista arviointia, joilla tuodaan esille arvioinnin kahta erilaista ulottuvuutta, jotka eivät ole toisiaan poissulkevia. Formattiivinen arviointi kohdistuu kehittämisen toteuttamiseen, kuinka hanketta on tehty ja kuinka sen toimintaa voidaan parantaa. Summatiivinen arviointi kohdistuu lopputulokseen ja sen vaikuttavuuteen. Formattiivinen ja summatiivinen arviointi ovat näin toisiaan täydentäviä. (Seppänen-Järvelä 2004.)

Oppaan kehittämisessä pääasiallista arviointia on suoritettu formatiivisesti arvioitaessa prosessia työelämän yhteistyökumppanien sekä ohjaavien opettajien antamalla palautteella. Palautteenkeruu menetelmänä toimivat arviointikysymykset joihin sisältyi myös tulevaisuusnäkökulma, kuinka työyhteisö näkee hyötyvänsä oppaasta tulevaisuudessa. Tämä tiedon ja palautteen kerääminen on ollut jatkuvaa koko oppaan kehittämisprosessin ajan ja sitä on kerätty useissa tapaamisissa niin työelämän edustajan kuin ohjaavien opettajien puolelta. Formattiivisen palautteen ja arvioinnin perusteella olemme saaneet kerättyä tietoa oppaan toteutuksen tueksi ja tämä on auttanut meitä pulmatilanteissa eteenpäin, edistäen oppaan valmistumista ja selkeyttäen päämääräämme. Summatiivista arviointia olemme suorittaneet koko oppaan kehittämisprosessin ajan itse arvioiden oppaan tulevaa vaikuttavuutta sekä dokumentoimalla toteutuksen erivaiheita opinnäytetyön päiväkirjaan. Opinnäytetyön prosessiin kuuluu myös raportointi, joka on prosessin viimeinen vaihe.

Oppaan kehittämiseen liittyvässä prosessi olemme kiinnittäneet huomiota koko prosessiin, emmekä ainoastaan lopputuloksen saavuttamiseen. Seppänen-Järvelä kirjoittaa, ettei ole olennaista katsoa yksinomaan projektin tavoitteiden saavuttamista summatiivisesti vaan havainnoida koko projektin prosessinomaista polkua. Näin kehittämistyössä opitaan yhdessä ratkaisemaan ongelmia eikä vain, että saadaan joitakin ongelmia ratkaistuksi. Olennaista onkin se mitä tapahtuu projektin aikana, ihmisten välisenä toimintana ja sen kautta.

## 5.6 Tuloksena edunvalvontaopas

Kehittämisen tuloksena tuotimme edunvalvontaoppaan, johon kokosimme ydinasiat koskien edunvalvontaa, edunvalvontavaltuutusta. Oppaan liitteenä ovat edunvalvontavaltuutus- sekä hoitotahtokaavake. Opas alkaa saatesanoilla käyttäjälle, tarkastellen edunvalvonta-asiassa etenemistä asiakkaan tilanteesta ja näkökulmasta riippuen. Aluksi oppaassa käsitellään yleisimpien lakien ja säädösten mukaisesti edunvalvojan päämiehen ja yhteistyövelvollisuuden käsitteitä. Nämä käsitteet kuvaavat mitä edunvalvojalla tarkoitetaan sekä kuka päämies on ja mitä yhteistyövelvollisuus tarkoittaa käytännössä. Sivulla viisi on kerrottu edunvalvontavaltuutuksesta tai toisin puhuen edunvalvontavaltakirjan teosta ja sisällöstä sekä asiakirjan voimaan astumisesta. Oppaassa on muistutettu myös asiakirjan muoto-ominaisuuksista ja asiantuntija avun mahdollisuudesta edunvalvontavaltuutuksen laatimisessa.

Edunvalvontaa kuvataan sivulla seitsemän, huomioiden sen olevan aina viimesijainen keino turvata henkilön etuja, joka voi tulla ajankohtaiseksi ihmisten muuttuvien elämäntilanteiden vuoksi. Asiakasta, omaisia ja työyhteisöä huomioidaksemme olemme kuvanneet, kuinka ja miten edunvalvojaa voi hakea. Prosessin helpottamiseksi olemme liittäneet oppaaseen suoran linkin maistraatin sivuille hakemisen sujuvoittamiseksi. Oppaasta löytyy tietoa mitä liitteitä hakemukseen tarvitaan. Edunvalvonta on maistraatin tarkkaan valvomaa ja lakisääteistä, jonka vuoksi kerromme oppaassamme kuka voi toimia edunvalvojana. Edunvalvojan tehtävistä ja velvollisuuksista päämiehen oikeuksien toteutumiseksi kerrotaan sivulla yhdeksän. Edunvalvoja on tilivelvollinen maistraatille, joka valvoo, että päämiehen etu toteutuu häntä ja hänen taloudellisia asioitaan koskevissa päätöksissä. Sivulta kymmenen löytyvät Kaakkois-Suomen maistraattien yhteistiedot jonka jälkeen Haminan Seurakunnan diakoniatyöntekijöille on tyhjä sivu johon he lisäävät itse yhteystietonsa, josta asiakkaat saavat tarvittaessa lisätietoa ja apua edunvalvontaa koskevissa asioissa. Oppaan liitteenä ovat edunvalvontavaltakirjamalli ja hoitotahtokaavake.

## 5.7 Palaute oppaan hyödynnettävyydestä jatkossa

Edunvalvontaopas luovutettiin seurakunnan käyttöön henkilökohtaisesti maaliskuussa 2017 ja siitä pyydettiin palautetta neljän kuukauden kuluttua käyttöön otosta. Palautteen



antoa varten olimme lähettäneet diakoniatyön työntekijöille sähköpostitse kysymyslomakkeen, jossa pyysimme heitä arvioimaan oppaan käytettävyyttä sekä oppaan hyödynnettävyyttä tulevaisuudessa. Työyhteisö oli käynyt lähettämämme palautelomakkeen kysymykset yhdessä keskustellen läpi tiimipalaverissa. Opasta ei ollut käytetty vielä tässä vaiheessa konkreettisesti tiedon jakamiseen asiakkaiden keskuudessa, mutta arviointikysymykset olivat herättäneet tiimissä runsaasti pohdinnallista vuorovaikutteista keskustelua. Tämän keskustelun pohjalta he olivat koonneet ryhmävastauksen palautelomakkeen kysymyksiin, jonka he palauttivat meille sähköpostiin.

Työntekijöiden vastauksista kysymyksiin nousi esiin, että he kokevat oppaasta olevan konkreettista hyötyä tulevaisuudessa asiakaskontakteissa, joissa edunvalvontaan liittyvät asiat tulevat ajankohtaisiksi. Tällaisiksi tilanteiksi he nimesivät kohtaamiset, joissa asiakkaalla on aloitettu tutkimukset muistisairauteen liittyen sekä asiakkaat joilla on esimerkiksi huonot, olemattomat tai riittaisat suhteet omaisiinsa. Työntekijät kokevat myös mielenterveysongelmista kärsivien asiakkaiden hyötyvän oppaasta saatavasta alkutiedosta edunvalvontaan liittyen. Tällöin edunvalvontaan liittyvien asioiden nostaminen esiin, on tärkeää vielä, kun asiakkaan oma ymmärrys riittää esimerkiksi edunvalvontavaltuutusvaltakirjan tekemiseen. Työntekijät kokivat myös oppaassa liitteenä olevan hoitotahtokaavakkeen hyödylliseksi, koska heillä on mahdollisuus tulostaa sitä tarpeen vaatiessa asiakkailleen. Myös suorat linkit lisätietoihin maistraatin sivulle koettiin tarpeellisiksi. Työntekijät kokivat myös hyvänä, että opas on heillä painettuna versiona, jota on helppo ottaa kotikäynneille mukaan ja jättää luettavaksi niille asiakkaille, joille edunvalvontaan liittyvät asiat ovat ajankohtaisia.

Työyhteisön keskuudessa oli virinnyt myös keskustelua, olisiko opasta mahdollista hyödyntää tulevaisuudessa myös yhteistyökumppaneiden keskuudessa. Diakoniatyöntekijät pohtivat voisiko opasta olla jatkossa tarjolla myös muualla vastaanottojen yhteydessä, joissa käy toistuvasta muistisairauksista ja mielenterveysongelmista kärsiviä asiakkaita sekä heidän omaisiaan. Näin opas tavoittaisi enemmän siinä olevasta tiedosta hyötyviä henkilöitä.

## 6 POHDINTA

### 6.1 Opinnäytetyö prosessi

Opinnäytetyön tavoitteena oli tuottaa edunvalvonnasta opas Haminan seurakunnan diakoniatyöntekijöille heidän työnsä tueksi. Opas valmistui maaliskuussa 2017, joka oli tarkaraja työelämänedustajan eläkkeelle jäännin vuoksi. Oppaasta tuli tiivis ensikädentietoa antava työväline työyhteisölle, joka valmistui sovitussa aikataulussa. Edunvalvonnasta oli löydettävissä hyvin tietoa maistraatin ja valtiovarainministeriön sivuilta. Oppaaseen tulleen tiedon rajaamisen koimme haasteelliseksi, koska edunvalvontaprosessiin liittyy paljon olennaista tietoa. Oppaan luettavuuteen kiinnitettiin huomiota kehittämisvaiheessa, mutta pohdimme näin jälkikäteen olisiko opas voinut olla vielä selkokielisempi. Toisaalta oppaasta on tullava ilmi olennaiset asiat ja edunvalvontaan liittyvät asiat nousevat lainsäädännöstä ja ovat tämän vuoksi muotokieleltään virallisia. Kehittämispainotteinen tutkimusote oli toimiva ajatellen prosessin kokonaisuutta.

Opinnäytetyömme tekeminen kokonaisuudessaan pysyi aikataulussa niin kehittämisen kuin raportin kirjoittamisen osalta. Kirjoittamisen osalta teimme selkeitä rajauksia. Edunvalvontaan liittyvät käsitteet ovat samoja joita oppaassa käytimme ja diakoniatyön käytänteet ja historia rajattiin koskemaan Suomea. Yleinen edunvalvonta on siirtynyt oikeusaputoimistojen järjestettäväksi vuodesta 2009 alkaen ja näin ollen koimme tämän perusteella tehdyn rajauksen edunvalvonnan kehittymisestä perustelluksi. Opinnäytetyön prosessin kuvauksen tukena käytimme Jokisen tuotekehitysmallia soveltuvien osien. Koimme haasteelliseksi löytää soveltuvaa menetelmää, jolla kuvaisimme opinnäytetyömme prosessin kulkua. Jokisen mallista pystyimme hyödyntämään prosessin kuvauksesta kirjoittamiseen siinä käytettyä neljää toimintavaihetta, jotka olivat käynnistäminen, luonnostelu, kehittäminen ja viimeistely. Näiden vaiheiden avulla pystyimme avaamaan ja perustelemaan opinnäytetyömme vaiheita opinnäytetyön aiheen valinnasta aina sen viimeistelyyn saakka. Team Think menetelmää käytimme apunamme oppaan luonnostelu vaiheessa ja menetelmää apuna käyttäen teimme oppaaseen tulevan sisällön jaottelua otsikko tasolla sekä asiasisällön suhteen. Menetelmän avulla tekemämme kaavioiden yhdessä läpikäyminen selkeytti molempien opinnäytetyöntekijöiden näkemystä yhteisestä päämäärästä oppaan sisällön suhteen.

Prosessin aikana käymämme vuoropuhelu työyhteisön sekä ohjaavien opettajien ja toistemme kanssa opetti meille jaettua asiantuntijuutta sekä etsimämme tiedon soveltamista opasta laadittaessa. Yhteistyö työyhteisön kanssa oli koko prosessin ajan tiivistä ja käymämme keskustelut sujuivat hyvässä hengessä. Pyysimme ja saimme työyhteisöltä oppaan rakenteesta ja sisällöstä rakentavaa palautetta useampaan otteeseen prosessin aikana. Vuoropuhelua kävimme sekä henkilökohtaisesti käymien keskusteluiden kuin sähköpostitse lähettämiemme arviointi ja palautekyselyiden kautta. Viestintä oli näin sujuvaa ja nopeaa koko oppaan kehittämiseen liittyvän prosessin ajan, johon meillä oli rajallisesti aikaa. Oppaan valmistumisen takaraja maaliskuulle 2017 näkyi välillä työskentelysämme kiireenä, josta saimme palautetta opinnäytetyömme ohjaajalta. Palautteenannon johdosta osasimme rauhoittaa oppaan suunnittelu ja kehittämistyötä. Työn eteenpäin viemisen kannalta oli hyvä ottaa hieman etäisyyttä, jotta pystyimme taas hahmottamaan päämäärän mihin olimme pyrkimissä opasta kehittäessämme. Otimme alusta lähtien huomioon työyhteisön tarpeet ja toiveet opasta laadittaessa. Työyhteisö osoitti kiinnostusta opinnäytetyötämme kohtaan koko prosessin ajan ja pidimme myös itse työyhteisön ajan tasalla opinnäyttyömme kulussa.

## 6.2 Ammatillinen kasvu

Opinnäytetyön tekeminen oli pitkäkestoinen tavoitteellinen prosessi ja opinnäytetyömme aiheen valinta pohjautui ajankohtaisuuteen, molempien tekijöiden mielenkiintoon aihetta kohtaan ja edunvalvonnasta tarvittavan tiedon saamiseen työyhteisössä sekä heidän kohtaamiensa asiakkaiden keskuudessa. Tulevina sosiaalialan ammattilaisina meidän tulee pystyä tunnistamaan ajankohtaisia yhteiskunnallisia ongelmia sekä nostamaan niitä esiin ja käymään yhteiskunnallisesti rakentavaa keskustelua eri aiheista. Opinnäytetyön tekeminen on osaltaan kasvattanut meitä tulevaan ammattiimme, jossa tulemme tarvitsemaan tiedon soveltamista ja hyviä yhteistyötaitoja eri yhteistyötahojen kesken. Tiedon soveltaminen ja kyky eritellä olennainen tieto eri lähteistä, joihin opinnäytetyötä tehdessä tutustuu, oli yksi keskeisistä asioista opinnäytetyötä kirjoittaessa. Omien valintojemme kriittinen tarkastelu ja reflektointi olivat myös tärkeä osa opinnäytetyöprosessia. Prosessin aikana asiantuntijuutemme edunvalvontaa sekä seurakunnan diakoniatyötä kohtaan kasvoivat perehtyessämme edunvalvontaan liittyvään prosessiin sekä diakoniatyön käytäntöihin. Koemme, että jatkuva vuoropuhelu työyhteisön, ohjaavien opettajien kanssa ja

raportin kirjoittaminen vahvistivat viestinnän ja dialogisen vuoropuhelun taitojamme sekä jaettua työelämän asiantuntijuutta, joka on yksi olennaisista taidoista, joita sosiaalialan ammattilaisena tulemme tarvitsemaan työssämme. Opinnäytetyön tekeminen on myös osaltaan vahvistanut ja antanut hyvät valmiudet oman ammatti-identiteettimme kehittymiseen valmistuessamme sosiaali- ja kirkonalan ammattilaisiksi. Ammatillinen identiteetti alkaa kehittyä opintojen alussa ja vahvistuu koulutuksen myötä saadun teorian tiedon ja käytännön harjoittelu jaksojen aikana. Opinnäytetyö prosessin aikana olemme käyttäneet hyödyksemme opinnoissa oppimaamme tiedon soveltamista ja syventäneet aiemmin oppimaamme tietotaitoa opinnäytetyö prosessin aikana. Koemme kuitenkin, että ammatti-identiteetti on osa-alue, joka kehittyy, syventyy ja muokkautuu edelleen tulevissa työympäristöissämme. Opinnäytetyön ja oppaan kehittäminen ovat myös kehittänyt ja vahvistanut kehittämisen-, tutkimus- ja innovaatio-osaamistamme ja antanut valmiudet työskennellä ja kehittää itseään jatkossa sosiaali- ja kirkonalan tehtävissä.

Opinnäytetyön tekemisen aikana jatko tutkimusten aiheiksi nousi: Kuinka paljon Haminan seurakunnan diakoniatyön piiriin kuuluvista asiakkaista kuuluu edunvalvonnan piiriin? Päämiehen ja edunvalvojan yhteistyön toimivuus, toteutuuko päämiehen omat toiveet ja kuinka niitä kuullaan hänen ollessa edunvalvonnan alaisuudessa? Sekä edunvalvontaa oppaan kehittäminen selkokielelle.

### 6.3 Eettisyys

Opinnäytetyön eettisyyteen ja luotettavuuteen kiinnitimme huomiota koko prosessin ajan. Eettisyys tuli esiin jo aihetta valitessamme, jolloin pohdimme, ketä edunvalvontapalvelu palvelee ja mikä oppaan antaman tiedon arvo on diakoniatyön asiakkaille sekä työyhteisölle ja millä tavoin se palvelee omaa oppimistamme sekä valmiuksiamme ammatillisen kehittymisen kannalta. Teimme prosessin aikana valintojamme diakoniatyöntekijöiden kohtaamien asiakkaiden sekä heidän palvelutarpeensa näkökulmasta ja toimineet eettisesti valintoja tehdessämme. Lähteiden käytössä olimme lähdekriittisiä ja käytimme vain luotettavia ja ajantasaista tietoa sisältäviä lähteitä. Edunvalvontaa koskevan tiedon luotettavuuden vuoksi rajasimme hakutulokset alkamaan vuodesta 2009, koska yleisen edunvalvonnan järjestäminen on tuolloin siirtynyt oikeusaputoimistojen vastuulle. Diakoniatyön teoria osuuden rajasimme koskemaan diakoniatyön kehittymistä Suomessa

sekä diakonian peruskäsitteisiin liittyen diakoniatyön ammattiin ja sen kehittymiseen. Onnistuimme mielestämme pääsemään aiheessa syvemmälle asiantuntijuutta peilaten oppimaamme teoriatietoon. Noudatimme eettisesti hyviä käytäntöjä myös toisiamme kohtaan opinnäytetyöprosessin aikana, kunnioittaen toistemme tekemää työtä sekä pitämällä kiinni laadituista aikatauluista. Otimme myös ohjaavien opettajien ja työyhteisön antaman palautteen huomioon prosessin kuluessa sekä kunnioitimme yhteistyökumppanimme toiveita ja tarpeita opasta tehdessämme, jotta siitä tuli mahdollisimman hyvin heidän tarpeisiinsa vastaava. Ymmärrämme nyt yhä syvemmin, miten kannattaa kuunnella asiakkaan ääntä tässä moninaistuvassa yhteiskunnassa ja koemme olevamme oikealla tiellä kulkemassa asiakkaan puolestapuhujina osaltamme tämän oppaan kehittämiseksi.

## 7 LÄHTEET

- Aaltola, Juhani & Valli, Raine 2010. Ikkunoita tutkimusmetodeihin I. Jyväskylä: PS-Kustannus.
- Diakonia-ammattikorkeakoulu 2010. Kohti tutkivaa ammattikäytäntöä. Viitattu 3.7.2016. <http://www.diak.fi/opiskelu/opinnaytetyo/Sivut/default.aspx>
- Diakoniatyöntekijöidenliitto i.a. Diakonin virka. Viitattu 18.7.2017. <http://www.dtl.fi/modules/system/stdreq.aspx?P=245&VID=default&SID=8890788907&S=0&C=26937>
- Gothoni, Raili; Helosvuori, Riitta; Kuusimäki, Kalle & Puuska Karolina 2012. Kantakaa toistenne kuormia. Diakonian perusteet ja käytäntö. Helsinki: Kirjapaja.
- Haminan seurakunta 2016. Viitattu 24.8.2016. <https://www.haminanseurakunta.fi>
- Harju, Henna 2014. Herkät tuntosarvet ja vahva intuitio arviointivälineinä. Kohti tutkivaa ammattikäytäntöä opas. Viitattu 3.7.2016. <https://www.soste.fi/ajankoh-taista/sosteblogi/elinvoimaiset-jarjestot/herkat-tuntosarvet-ja-vahva-intuitio-arviointivalineina.html>
- Helosvuori, Riitta 2012. Vaikuttava diakonia. Teoksessa Gothoni, Raili; Helosvuori, Riitta; Kuusimäki, Kalle & Puuska Karolina 2012. Kantakaa toistenne kuormia. Diakonian perusteet ja käytäntö. Helsinki: Kirjapaja.
- Jokinen, Tapani 2010. Tuotekehitys. Aalto-yliopisto. Teknillinen korkeakoulu. Viitattu 14.1.2017. <http://lib.tkk.fi/Rports/2010/isbn9789526033204.pdf>
- Kalliala, Kaarlo i.a. Piispa Kallialan visio: diakonian uusi rooli vanhuspalvelun organisoijana. Viitattu 12.6.2017. [www.kytkin.fi/piispa-kallialan-visio-diakonian-uusi-rooli-vanhuspalvelun-organisoijana/](http://www.kytkin.fi/piispa-kallialan-visio-diakonian-uusi-rooli-vanhuspalvelun-organisoijana/)
- Kiilunen, Jaakko 2016. Avustusvalmistelija, kirkkohallitus. Sähköpostiviesti 15.8. Vastanottaja Maarit Kinnunen. Tuloste tekijän hallussa.
- Laki holhustoimesta 1999. 442/1.4.1999. Finlex – Valtion säädöstietopankki. Ajantasainen lainsäädäntö. Viitattu 21.5.2017. <http://finlex.fi/fi/laki/ajantasa/199904442>
- Laki holhustoimen edunvalvontapalveluiden järjestämisestä 2008. 575/29.8.2008. Finlex – Valtion säädöstietopankki. Ajantasainen lainsäädäntö. Viitattu 21.5.2017. <http://finlex.fi/fi/laki/alkup/2008/20080575>

- Malkavaara, Mikko 2009. Diakonia ja diakoniavirka. Suomen evankelisluterilaisen kirkon julkaisuja, kirkko ja toiminta 26. 1/2009. Viitattu 13.7.2017 <http://sakasti.evl.fi>
- Maistraatti i.a. Holhoustoimi. Viitattu 3.7.2016. [www.maistraatti.fi/fi/Palvelut/holhoustoimi/](http://www.maistraatti.fi/fi/Palvelut/holhoustoimi/)
- Mäki-Petäjä-Leinonen, Anna; Nikumaa, Henna & Ryyänen, Virvatuli (toim.) 2014. Muistisairaahan ihmisen ja hänen omaisensa oikeusopas. Muistiliitto. Viitattu 3.7.2016. [www.muistiliitto.fi/files/2814/0731/1185/Oikeusopas\\_210x145.pdf](http://www.muistiliitto.fi/files/2814/0731/1185/Oikeusopas_210x145.pdf)
- Oikeusministeriö i.a. Yleinen edunvalvonta. Viitattu 3.7.2016. <https://oikeus.fi/edunvalvonta/fi/index.html>
- Oikeusministeriö 2009. Yleisen edunvalvonnan tilastoinnin ja mittareiden kehittäminen. Viitattu 3.7.2016. [www.oikeusministerio.fi/fi/index/julkaisut/julkaisuarkisto/20019yleisenedunvalvonnantilastoinninjamittareidenkehittaminen.html](http://www.oikeusministerio.fi/fi/index/julkaisut/julkaisuarkisto/20019yleisenedunvalvonnantilastoinninjamittareidenkehittaminen.html)
- Roiko-Jokela, Heikki 2006. Suvun vallasta edunvalvontaan. Jyväskylä: Minerva Kustannus Oy.
- Rättyä, Lea 2004. Diakoniatyöntekijöiden kuvauksia työstään ja siinä jaksamisestaan. Oulun yliopisto. Hoitotieteen ja terveystieteiden tutkimuskeskus. Lisensiaatintutkimus. Viitattu 15.2.2017. <http://docplayer.fi/1363169-Diakonia-ammattikorkeakoulu-a-tutkimuksia-24-lea-rattya-diakoniatyöntekijoiden-kuvauksia-tyostaan-ja-siina-jaksamisestaan.html>
- Sakasti i.a. Diakonia vaiheet. Viitattu 13.7.2017. [http://sakasti.evl.fi/sakasti.nsf/0/F69989152F5F3B0AC2257744002BF5ED/\\$FILE/diakonia\\_vaiheet.pdf](http://sakasti.evl.fi/sakasti.nsf/0/F69989152F5F3B0AC2257744002BF5ED/$FILE/diakonia_vaiheet.pdf)
- Sakasti i.a. Kirkonvanhustyön strategia. Viitattu 12.6.2017. [http://sakasti.evl.fi/sakasti.nsf/0/DF0ABA2ACB69098AC225770A0037182B/\\$FILE/kirkonvanhustyonstrategia.pdf](http://sakasti.evl.fi/sakasti.nsf/0/DF0ABA2ACB69098AC225770A0037182B/$FILE/kirkonvanhustyonstrategia.pdf)
- Sakasti 2013. Uudet virkamiesoikeudelliset säännökset. Viitattu 13.7.2017. <http://sakasti.evl.fi/sakasti.nsf/sp?open&cid=Content4A8950>
- Seppänen-Järvelä, Riitta 2004. Prosessiarviointi kehittämissuunnitelmassa. Opas käytäntöihin. Sosiaali- ja terveysalan tutkimus- ja kehittämiskeskus. Viitattu 14.1.2017. <https://julkari.fi/bitstream/handle/10024/75862/Arviointiraportteja4-04.pdf?sequence=1>

- Terveyden ja hyvinvoinninlaitos 2016. Eriarvoisuus iäkkäillä. Viitattu 14.8.2016.  
[https://www.thl.fi/fi/web/hyvinvointi-ja-terveyserot/eriarvoisuus/elaman\\_kulku/iakkaat](https://www.thl.fi/fi/web/hyvinvointi-ja-terveyserot/eriarvoisuus/elaman_kulku/iakkaat)
- Terveyskirjasto i.a. Hoitotahto. Käytännön ohjeita. Viitattu 13.7.2017. [http://www.terveyskirjasto.fi/terveyskirjasto/tk.koti?p\\_arkikkeli=dlk00809](http://www.terveyskirjasto.fi/terveyskirjasto/tk.koti?p_arkikkeli=dlk00809)
- Tomberg, Johanna 2012. Edunvalvonta, itsemääräämisoikeus ja oikeudellinen laatu. Lapin yliopisto. Oikeustieteen tiedekunta. Väitöskirja.
- Tuomi, Sirpa & Latvala, Eila i.a. Opinnäytetyön ohjaajan käsikirja. Viitattu 10.5.2017.  
<https://oppimateriaalit.jamk.fi/yamk-kasikirja/opinnaytetyo-proses-sina/opinnaytetyon-suunnitelman-laatiminen/>
- Valtiovarainministeriö 2015. Valtion talousarvioesitykset. Viitattu 4.7.2016. <http://budjetti.vm.fi/indox/sisalto.jsp?year=2016&lang=f&maindoc=2016/aky/aky.xml&id=/2016/aky/YksityiskohtaisetPerustelut/25/10/10.html>
- Varjonmaa, Anna 2016. Yleisen edunvalvonnan päämiestä koskevan tiedon jakaminen läheisille. Satakunnan ammattikorkeakoulu. Yrittäjyyden ja liiketoimintaosaamisen koulutusohjelma. Opinnäytetyö.



LIITE

# **OPAS EDUNVALVONNASTA**

**EDUNVALVONTA**

**JA**

**HOITOTAHTO**

## ***ESIPUHE***

*Kun eteen tulee tarve saada läheisellesi edunvalvoja tai haluat itse varautua ajoissa tekemällä edunvalvontavaltuutusvaltakirjan tai ilmaista hoitotahtosi tämä opas antaa tietoa, kuinka etenet asiassa.*

*Edunvalvontavaltuutusvaltakirjan avulla voit varautua sairauden, onnettomuuden tai ikääntymisen tuomaan toimintakyvyn heikkene- miseen ja hoitotahdon avulla voit kertoa omaa hoitoasi koskevat toivomukset. Edunvalvojan määrääminen on viimesijainen keinon turvata henkilön etuja.*

*Sosiaali- ja kirkonalan opiskelija*

*Maarit Kinnunen ja*

*Sosiaalialan opiskelija*

*Katja Pesonen*

*Diakonia-ammattikorkeakoulu, Pieksämäki 2017*

# SISÄLTÖ

EDUNVALVONNAN KÄSITTEET	4
Edunvalvonta	4
Edunvalvoja	4
Päämies	4
Yhteistyövelvollisuus	4
EDUNVALVONTAVALTUUTUS	5
EDUNVALVONTA	7
Edunvalvojan hakeminen	7
Kuka voi toimia edunvalvojana	8
Edunvalvojan tehtävät	9
HOITOTAHTO	10
KAAKKOIS-SUOMEN MAISTRAATTIEN	
YHTEYSTIEDOT	11
HAMINAN SEURAKUNNAN YHTEYSTIEDOT	12
LISÄTIETOA EDUNVALVONNASTA	13
LIITE: EDUNVALVONTAVALTUUTUSVALTAKIRJA	14
LIITE: HOITOTAHTO	15

## **EDUNVALVONNAN KÄSITTEET:**

### **Edunvalvonta**

Edunvalvonta tarkoittaa henkilön viimesijaista etujen turvaamista.

### **Edunvalvoja**

Edunvalvojaksi voidaan määrätä tehtävään sopiva henkilö, joka antaa tähän suostumuksensa. Täysi-ikäisen edunvalvojana toimii henkilö, jonka tuomioistuimien tai holhousviranomaisen on tehtävään määrännyt. Edunvalvojana voi toimia henkilön lähiomainen tai muu läheinen henkilö tai edunvalvontamääräys voidaan antaa myös yleiselle edunvalvojalle.

### **Päämies**

Päämieheksi kutsutaan henkilöä, jolle edunvalvoja on määrätty. Edunvalvojan määrääminen ei estä päämiestä itseään valitsemasta omaisuuttaan tai tekemästä oikeustoimia, jollei laissa toisin säädetä.

### **Yhteistyövelvollisuus**

Edunvalvojan on tehtävä yhteistyötä päämiehensä kanssa ja kysyttävä tämän mielipidettä päätettäessä päämiehelle tärkeistä asioista. Edunvalvojan on myös annettava tietoa päämiehen taloudellisesta tilanteesta, sekä toimista joihin hän on ryhtynyt omaisuuden hoitamisen suhteen.

## EDUNVALVONTAVALTUUTUS

Edunvalvontavaltuutus tarkoittaa, että henkilö voi itse etukäteen järjestää asioidensa hoidon sen varalta, että hän tulee myöhemmin kykenemättömäksi hoitamaan asioitaan esimerkiksi heikentyneen terveydentilansa vuoksi.

Edunvalvontavaltuutuksessa päätetään edunvalvontavaltakirjalla ne asiat, joita valtuutetun toivotaan hoitavan.

Edunvalvontavaltuutuksesta käytetään myös toisenlaista termiä, edunvalvontavaltakirja. Tässä puhutaan edunvalvontavaltuutuksesta. Jos kyky omien asioiden hoitoon säilyy koko elämän, tehtyä edunvalvontavaltuutusta ei oteta käyttöön lainkaan.

1. Edunvalvontavaltuutuksessa nimetään, kuka hoitaa tulevaisuudessa omat asiat, jos siihen ei kykene enää itse.
2. Edunvalvontavaltuutus tehdään itse terveenä ollessa. Edunvalvontavaltuutuksen laatimista suositellaan kaikille, joilla on luotettu henkilö ja joka voi ottaa asiat hoidettavakseen.
3. Luotettu henkilö saa tällä edunvalvontavaltuutuksella valtuudet hoitaa talouteen ja omaisuuteen sekä terveydenhoitoon- ja sairaanhoitoon liittyviä asioita mahdollisimman nopeasti ja jouhevasti. Valtuutetuksi ja toissijaiseksi valtuutetuksi valitaan aina luotettu henkilö, esimerkiksi

puoliso tai lapsi. Varavaltuutetuksi käy henkilö, joka ei ole esteellinen eli ei läheinen sukulainen. Valtuutetun itsemääräämisoikeuden kannalta on olennaista, että valtuuttaja voi vapaasti valita, kuka toimii valtuutettuna.

4. Edunvalvontavaltuutuksen voimaantulo tapahtuu sitten, kun valtuutuksen laatinut henkilö on itse tullut kykenemättömäksi omien asioiden hoidossa ja edunvalvontavaltuutus on voimaansaatettu maistraatissa.
5. Laatimisessa kannattaa käyttää apuna asiantuntija-apua, joka tuntee edunvalvontavaltuutuslain läpikotaisin. Valtakirjalla on muotovaatimukset, joista asiantuntija on perillä. Asiantuntija esimerkiksi lakimies, oikeusaputoimisto tai asianajaja on perehtynyt arvioimaan myös asiakkaan nykyistä toimintakykyä.

## **EDUNVALVONTA**

Edunvalvonta on aina viimesijainen keino turvata henkilön etuja. Edunvalvonta voi tulla kuitenkin ajankohtaiseksi erilaisissa elämäntilanteissa. Jos omien taloudellisten asioiden hoitaminen ei onnistu sairauden, alaikäisyyden tai jonkin muun syyn vuoksi, henkilölle voidaan määrätä edunvalvoja. Edunvalvoja voidaan määrätä joko toistaiseksi tai määräajaksi hoitamaan tiettyä tehtävää, jolloin määräys päättyy tehtävän tultua hoidetuksi.

Edunvalvontaan määrää joko tuomioistuin tai maistraatti. Edunvalvonnan sisältö on viranomaisten määräysten mukainen. Edunvalvoja ei saa luovuttaa päämiehen omaisuutta.

### **Edunvalvojan hakeminen**

Maistraatti selvittää edunvalvojan tarpeen henkilön oman hakemuksen tai toisen henkilön ilmoituksen perusteella. Edunvalvojaa voi hakea maistraatista joko itse tai ilmoituksen edunvalvonnan tarpeellisuudesta voi tehdä kuka tahansa henkilö. Hakemuksen ja ilmoituksen tekemiseen voidaan käyttää samaa lomaketta ja se täytetään niiltä osin kuin siinä kysytyt asiat ovat ilmoittajan tiedossa.

Edunvalvojan tarpeen selvittää maistraatti hakemuksen tai ilmoituksen perusteella.

Hakemuslomake on saatavilla maistraatista sekä tulostettavissa: [www.maistraatti.fi](http://www.maistraatti.fi) / holhustoimi / edunvalvonnan tarve ja sen järjestäminen / lomakkeet

**Hakemuksessa kerrotaan:**

- Miksi tarvitsee edunvalvojaa
- Kenet haluaa edunvalvojaksi
- Liitetään lääkärinlausunto tai ilmoitetaan hoitavan lääkärin nimi ja yhteystiedot

**Kuka voi toimia edunvalvojana**

Edunvalvojaksi voidaan määrätä tehtävään sopiva ja siihen suostuva henkilö jolla on riittävä taito ja kokemus tehtävän hoitamiseen.

Edunvalvojana voi toimia täysi-ikäinen lapsi, aviopuoliso tai muu läheinen henkilö. Edunvalvojaksi voidaan määrätä myös yleinen edunvalvoja. Yleinen edunvalvoja työskentelee joko oikeusaputoimistosta käsin tai kunta on voinut ostaa palvelun muulta palveluntuottajalta.



## **Edunvalvojan tehtävät**

1. Huolehtia päämiehen koko omaisuudesta ja taloudellisista asioista tai yksittäisestä asiasta, esim. kiinteistön myynti.
2. Huolehtia, että päämies saa tarvitsemansa hoidon, huolenpidon ja kuntoutuksen.
3. Huolehtia, että päämiehellä on riittävästi rahaa henkilökohtaisiin tarpeisiin.
4. Tehdä yhteistyötä päämiehensä, maistraatin sekä kunnan sosiaali- ja terveystoimijoiden kanssa.
5. Edunvalvoja on tilivelvollinen maistraatille ja hänen on pidettävä kirjaa päämiehensä varoista ja veloista sekä tilikauden tapahtumista.
6. Tehtävän päättyttyä edunvalvojan on tehtävä päätöstili maistraattiin.

## HOITOTAHTO

Hoitotahdon laatimalla voit varmistaa, että mahdollisessa tulevassa hoidossa noudatetaan omia elämänarvoja ja hoitoratkaisut perustuvat hoitotahtoon. Hoitotahtolomake liittyy tähän oppaaseen liitteenä ja linkkinä, josta se on helposti tulostettavissa. [www.exitus.fi/pdf/hoitotahto.pdf](http://www.exitus.fi/pdf/hoitotahto.pdf)

1. Hoitotahto kannattaa tehdä ennakkoon, näin voit varautua tilanteeseen jossa et enää kykene tekemään omaa hoitoasi koskevia päätöksiä.
2. Hoitotahto kannattaa laatia kirjallisena.
3. Hoitotahdon voit muotoilla itse, vaatimuksena harkittu, asiallinen ja selkeä ulkoasu.
4. Hoitotahdon voi kirjata myös Omakanta-palveluun. [www.kanta.fi/omapalvelu](http://www.kanta.fi/omapalvelu)
5. Lisätietoa hoitotahdosta ja sen sisällöstä seuraavasta linkistä [www.exitus.fi](http://www.exitus.fi)

**KAAKKOIS-SUOMEN MAISTRAATTIEN  
YHTEYSTIEDOT:**

**KOTKAN YKSIKKÖ**

VUORIKATU 5 C, 48100 KOTKA

029 553 9381

[info.kotka@maistraatti.fi](mailto:info.kotka@maistraatti.fi)

**KOUVOLAN YKSIKKÖ**

VUORIKATU 1, PL 113, 45101 KOUVOLA

029 553 9381

[info.kouvola@maistraatti.fi](mailto:info.kouvola@maistraatti.fi)

**LAPPEENRANNAN YKSIKKÖ**

PORMESTARINKATU 1A, PL 149, 53101 LAPPEENRANTA

029 553 9341

[Info.lappeenranta@maistraatti.fi](mailto:Info.lappeenranta@maistraatti.fi)

## HAMINAN SEURAKUNNAN YHTEYSTIEDOT

Edunvalvonta asioihin liittyvissä kysymyksissä sinua auttavat eteenpäin diakoniatyöntekijät. Heihin voit ottaa yhteyttä:

(Työyhteisö halusi tämän sivun jätettävän tyhjäksi, he lisäävät yhteystiedot tähän itse kirjoittaen)

## LISÄTIETOA EDUNVALVONNASTA

Exitus i.a. Hoitotahtolomake. [www.exitus.fi/pdf/hoitotahto.pdf](http://www.exitus.fi/pdf/hoitotahto.pdf)

Laki holhoustoimesta 1999. 442/1.4.1999. Finlex – Valtion säädöstietopankki. Ajantasainen lainsäädäntö.

Maistraatit i.a. Holhoustoimi. [www.maistraatti.fi/fi/Palvelut/holhoustoimi/](http://www.maistraatti.fi/fi/Palvelut/holhoustoimi/)

Muistiliitto ry i.a. Muistisairaana ihmisen ja hänen omaisensa oikeusopas. [www.muistiliitto.fi](http://www.muistiliitto.fi)

Nikumaa, Henna & Koponen Elina (toim.) 2016. Miten turvaan tahtoni toteutumisen? Suomen muistiasiantuntijat ry:n julkaisu 1/2016

Oikeusministeriö i.a. Yleinen edunvalvonta. [www.oikeus.fi](http://www.oikeus.fi)

**EDUNVALVONTAVALTAKIRJA (MALLI)**

VALTUUTTAJA	Maija Meikäläinen (syntymäaika) Lähiosoite Postinumero		
VALTUUTETTU	Matti Meikäläinen (syntymäaika) Lähiosoite Postinumero		
VALTUUTUS	<p>Valtuutan Matti Meikäläisen edustamaan minua</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) Omaisuuttani koskevissa ja muissa taloudellisissa asioissani sekä</li> <li>2) sellaisissa henkilöäni koskevissa asioissa, joiden merkitystä en kykene ymmärtämään sillä hetkellä, jolloin valtuutusta on käytettävä.</li> </ol> <p>Määrään valtuutuksen tulemaan voimaan siinä tapauksessa, että tulen sairauden, henkisen toiminnan häiriintymisen, heikentyneen terveydentilan tai muun vastaavan syyn vuoksi kykenevämmäksi huolehtimaan asioistani.</p> <p>Paikka ja aika</p> <p>Matti Meikäläinen Ammatti, Kaupunki</p>		
TODISTUSLAUSUMA	<p>Samanaikaisesti läsnä olleina esteettöminä todistajina vakuutamme, että Maija Meikäläinen, jonka henkilöllisyyden olemme tarkistaneet, on omakätisesti allekirjoittanut tämän edunvalvontavaltakirjan. Toteamme, että Maija Meikäläinen on tehnyt valtakirjan vapaasta tahdostaan ja että hän on kyennyt ymmärtämään sen merkityksen.</p> <p>Paikka ja aika</p> <table> <tr> <td>Tauno Todistaja ammatti, Kaupunki syntymäaika Lähiosoite Postinumero</td> <td>Raili Todistaja ammatti, Kaupunki syntymäaika Lähiosoite Postinumero</td> </tr> </table>	Tauno Todistaja ammatti, Kaupunki syntymäaika Lähiosoite Postinumero	Raili Todistaja ammatti, Kaupunki syntymäaika Lähiosoite Postinumero
Tauno Todistaja ammatti, Kaupunki syntymäaika Lähiosoite Postinumero	Raili Todistaja ammatti, Kaupunki syntymäaika Lähiosoite Postinumero		

## HOITOTAHTO

Minä \_\_\_\_\_  
(henkilötunnus)

olen laatinut tämän hoitotahdon siltä varalta, että joutuisin tilaan, jossa en kykene millään tavoin ilmaisemaan hoitoa koskevaa tahtoni. Seuraavat rastiut (x) kohdat ilmaisevat tahtoni.

\_\_\_\_\_ Jos olen sairastunut tai vammautunut vaikeasti ja parantumattomasti minua ei saa elvyttää, mikäli se lääketieteellisesti arvioiden johtaa siihen, että minulla ei ole toimintakykyistä ja itsenäistä elämää.

\_\_\_\_\_ Jos olen sairastunut vaikeasti ja parantumattomasti, on minua hoidettava sairau-  
den ennuste huomioon ottaen siten, että ei tehdä sellaisia tutkimuksia ja hoitoja, jotka  
vain aiheuttavat ja pidentävät kärsimyksiä.

\_\_\_\_\_ Minulle on aina annettava riittävä oireenmukainen hoito (esim. kipulääkitys) riip-  
pumatta sen vaikutuksesta elinaikani pituuteen.

\_\_\_\_\_ Päätettäessä hoidostani pidän tärkeämpänä elämäni laadun varmistamista kuin  
pitkittämistä.

Lisäksi tahdon,  
että \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Paikka ja aika \_\_\_\_\_

Täten todistamme, että yllä mainittu henkilö on omakätisesti allekirjoittanut tämän hoi-  
totahtoasiakirjan ja ilmoittanut sen olevan hänen vakaa tahtonsa.

Paikka ja aika \_\_\_\_\_

Allekirjoitus \_\_\_\_\_

Allekirjoitus \_\_\_\_\_

Nimenselvennys \_\_\_\_\_

Nimenselvennys \_\_\_\_\_

## LIITE

## EDUNVALVONTAOPPAAN PALAUTE KYSYMYKSET

Millaisissa tilanteissa / asiakaskohtaamisissa olette hyödyntäneet tai tulette mahdollisesti hyödyntämään edunvalvontaopasta?

Millaiset asiakkaat ovat hyötynneet tai tulevat näkemyksenne mukaan hyötymään oppaasta tai tarvitsevat siinä olevaa tietoa?

Nouseeko asiakastapaamisten kautta jokin tietty asiakasryhmä esiin jolle edunvalvonnan asiat ovat ajankohtaisia?

Omaishoitajien avuntarve diakonityöntekijöiden silmin – onko oppaasta ollut apua tai mahdollisesti olemaan apua heidän kohtaamisessaan?

Miten oppaamme ajaisi kotona asuvien etua jatkossa?

Miten diakoniatyö voisi muuten paremmin tuoda esiin tämän asiakasryhmän tarpeita muille yhteiskunnan tahoille / julkisuuteen?