

Pia Marila

”TUKEA TYÖSUHTEESEEN”
KYSELYTUTKIMUS
LOUNAIS-SUOMEN AVUSTAJAKESKUKSEN
HENKILÖKOHTAISILLE AVUSTAJILLE

Kuntoutuksenohjauksen ja - suunnittelun koulutusohjelma
2015



Satakunnan ammattikorkeakoulu
Satakunta University of Applied Sciences

”TUKEA TYÖSUHTEESEEN” KYSELYTUTKIMUS LOUNAIS-SUOMEN AVUSTAJAKESKUKSEN HENKILÖKOHTAISILLE AVUSTAJILLE

Marila, Pia
Satakunnan ammattikorkeakoulu
Kuntoutuksenohjauksen ja - suunnittelun koulutusohjelma
Toukokuu 2015
Ohjaaja: Koivuniemi, Merja
Sivumäärä:55
Liitteitä:1

Asiasanat: henkilökohtainen avustaja, avustajakeskus, tuettu työsuhde- palvelu, työ-
lainsäädäntö, työhyvinvointi

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää henkilökohtaisten avustajien mieli-
pidettä työlainsäädännön toteutumisesta ja omasta työhyvinvoinnistaan. Kohderyh-
mänä oli Lounais-Suomen Avustajakeskuksen rekisterissä olevat henkilökohtaiset
avustajat, joiden vaikeavammaiselle työnantajalle on myönnetty Tuettu työsuhde-
palvelu. Opinnäytetyössä kartoitettiin myös henkilökohtaisten avustajien mielipidettä
Lounais-Suomen Avustajakeskuksen tarjoamista palveluista, tuesta ja neuvonnasta.
Tutkimus toteutettiin kvantitatiivisena eli määrällisenä tutkimuksena sähköisesti E-
lomake kyselynä. Vastausprosentti oli 30,9 %.

Opinnäytetyön teoriaosuudessa käsitellään yleisesti henkilökohtainen avustaja- jär-
jestelmää sekä henkilökohtaisen avustajan työnkuvaa. Työlainsäädäntöä ja työhyvin-
vointia selvitetään lähinnä henkilökohtaisen avustajan työn näkökulmasta. Teoria
osuudessa kerrotaan myös Lounais-Suomen Avustajakeskuksen toiminnasta ja Tuet-
tu työsuhde- palvelusta.

Tutkimuksen tuloksista käy ilmi että, kyselyyn vastanneet olivat valtaosin tyytyväisiä
työsuhteen ja työlainsäädännön toteutumiseen ja kokivat oman työhyvinvointinsa
myönteisesti. Palkkaukseen ja sijaisjärjestelyihin ei oltu täysin tyytyväisiä. Vertais-
tukitoiminnan kehittäminen nousi avoimen kysymyksen vastausten perusteella esiin.
Avustajakeskuksen palveluun, tukeen ja neuvontaan oltiin pääosin tyytyväisiä.

"SUPPORT FOR THE EMPLOYMENT RELATIONSHIP" A RESEARCH QUESTIONNAIRE FOR THE PERSONAL ASSISTANTS OF THE SOUTHWESTERN FINLAND CENTER OF ASSISTANCE

Marila, Pia

Satakunnan ammattikorkeakoulu, Satakunta University of Applied Sciences

Degree Programme in Rehabilitation Counselling and Planning

May 2015

Supervisor: Koivuniemi, Merja

Number of pages:55

Appendices:1

Key words: personal assistant, center of assistance, supported employment service, labor law, workplace wellbeing

The purpose of this thesis was to examine the opinions of personal assistants on the realization of the labor law and on their own workplace wellbeing. The target group of the study were the personal assistants registered with the Southwestern Finland Center of Assistance, whose severely disabled employer had been admitted with the supported employment service. Also the personal assistants' opinions on the services, support and guidance offered by the Southwestern Finland Center of Assistance were surveyed for this thesis. The study was conducted as a quantitative E-form questionnaire with a response rate of 30, 9%.

The theoretical part of the thesis describes the personal assistant system in general as well as the job of a personal assistant. Labor law and workplace wellbeing are explained mainly in the personal assistant's work point of view. The theory section will also describe the operations of the Southwestern Finland Center of Assistance and the supported employment service

The results of the study show that the respondents were for the most part satisfied with their employment and the realization of the labor law, and that they felt positively about their workplace wellbeing. The satisfaction with salaries and substitute arrangements was not complete. The open questions section brought up the need to develop the peer support system. The respondents were for the most part satisfied with the services, support, and guidance of the Center of Assistance.

SISÄLLYS

1 JOHDANTO	5
2 HENKILÖKOHTAINEN AVUSTAJA- JÄRJESTELMÄ	6
2.1 Henkilökohtainen apu	6
2.2 Henkilökohtaisen avun järjestämistavat.....	7
2.3 Vaikeavammaisuus	7
3 HENKILÖKOHTAINEN AVUSTAJA.....	8
3.1 Henkilökohtaisen avustajan työnkuva.....	9
3.2 Henkilökohtaisen avustajan rooli	10
3.3 Vaikeavammaisen työnantajana	10
3.4 Työsopimuksesta ja työlainsäädännöstä	11
3.5 Työhyvinvointi.....	12
3.6 Henkilökohtaisen avustajan työ aikaisemmissa tutkimuksissa	13
4 LOUNAIS-SUOMEN AVUSTAJAKESKUS.....	15
4.1 Taustaa	15
4.2 Palkallinen avustaja toiminta	16
4.3 Tuettu työsuhde- palvelu.....	17
5 TUTKIMUKSEN TARKOITUS	20
6 TUTKIMUKSEN MENETELMÄT, AINEISTO JA ANALYYSI.....	20
6.1 Tutkimuksen kohdejoukko ja rajausta	21
6.2 Kyselylomake.....	21
6.3 Aineiston käsittely ja analyysi	22
7 TUTKIMUKSEN TULOKSET	22
7.1 Taustatiedot.....	22
7.2 Työlainsäädännön toteutuminen	25
7.3 Työhyvinvointi.....	32
7.4 Lounais-Suomen Avustajakeskuksen palvelun antama tuki	40
7.5 Palvelun, ohjauksen ja neuvonnan laatu	43
8 YHTEENVETO JA JOHTOPÄÄTÖKSET.....	49
9 POHDINTA	52
LÄHTEET	54
LIITTEET	

1 JOHDANTO

Henkilökohtaisesta avusta tuli 1.9.2009 vammaispalvelulain 308/1987 mukaan vaikeavammaisten subjektiivinen oikeus. Henkilökohtaisen avun tarkoituksena on mahdollistaa vaikeavammaisten henkilöiden itsenäistä elämää arjessa sekä ihmisoikeuksien toteutumista. (Välimaa 2013)

Henkilökohtaisen avustajan työ pitää sisällään erityisiä piirteitä. Työnantajana toimii kunnan päätöksen henkilökohtaisesta avustajasta saanut vaikeavammainen henkilö. Työpaikkana toimii vaikeavammaisen henkilön koti, työpaikka, koulu, harrastus tai vapaa-ajantoiminta. Työnkuva on avustamista kaikissa niissä tilanteissa minkä vaikeavammainen pystyisi normaalisti itse tekemään. (Välimaa 2013)

Lounais-Suomen avustajakeskuksella on 20 vuoden kokemus henkilökohtaisten avustajien välittämisestä Varsinais-Suomen ja Satakunnan alueella. Tuettu työsuhdepalvelu on avustajakeskuksen mahdollistama palvelu kunnille, jossa vaikeavammaista työnantajaa ja henkilökohtaista avustajaa tuetaan sekä neuvonnalla että ohjauksella koko työsuhteen ajan. Lounais-Suomen avustajakeskuksen tarjoama toiminta ja palvelut ovat ajankohtaisia Satakunnassa, koska toiminta alueeseen liittyi vuoden 2013 alusta Porin perusturva-alue sekä Keski-Satakunta. Tuettu työsuhdepalvelua on myönnetty Porin perusturva-alueella vuoden 2013 lähtien. (Avustajakeskuksen www-sivut; Rissanen sähköposti 14.11.2013.)

Aikaisempien tutkimusten perusteella henkilökohtaisen avustajan ja vaikeavammaisen työnantajan työsuhteessa on epäkohtia liittyen työnantaja velvoitteiden hoitamiseen, työlainsäädännön toteutumiseen sekä avustajan työhyvinvointiin. Lounais-suomen avustajakeskuksen Tuettu työsuhde-palvelulla pyritään vaikuttamaan ja ennaltaehkäisemään työsuhteeseen liittyviä ongelmatilanteita.

Kyselytutkimus on toteutettu yhteistyössä Lounais-Suomen avustajakeskuksen kanssa. Tavoitteena oli saada henkilökohtaisten avustajien mielipide työlainsäädännön toteutumisesta ja työhyvinvoinnista Tuettu työsuhde-palvelussa. Tutkimuksessa

myös kartoitettiin Lounais-Suomen avustajakeskuksen tarjoaman palvelun, tuen ja neuvonnan laatua. Tuloksia on mahdollista hyödyntää Lounais-Suomen avustajakeskuksen palvelujen kehittämisessä.

2 HENKILÖKOHTAINEN AVUSTAJA- JÄRJESTELMÄ

Henkilökohtainen avustaja-järjestelmä on vammaispalvelulain mukainen taloudellinen tukitoimi. Tämän tukitoimen avulla vammaisen henkilö palkkaa itselleen henkilökohtaisen avustajan avustamaan päivittäisissä toiminnoissa sekä kodin ulkopuolissa toiminnoissa. Henkilökohtainen avustaja-järjestelmä edesauttaa vammaisen henkilön omaa valinnanvapautta ja itsenäisyyttä sekä mahdollisuutta avun saantiin. Järjestelmässä perusajatuksena on että, vammaisen on avustajan työnantaja oikeuksineen, velvolluuksineen ja saa yhteiskunnalta rahat avustajan palkkaamiseen. Suomessa henkilökohtaista avustaja-järjestelmää on kehitetty hyödyntämällä Henkilökohtaisen avun- kehittämisprojektin (HAJ) tuloksia. HAJ- projekti on Kynnys ry:n, Lihastautiliitto ry:n, Suomen MS-liitto ry:n ja Näkövammaisten Keskusliitto ry:n yhteishanke, jonka tuloksena syntyneet henkilökohtaista avustaja-järjestelmää koskevat kehittämissuositukset luovutettiin Sosiaali- ja terveysministeriölle. (Heinonen & Saraste 2006, 13, 24.)

2.1 Henkilökohtainen apu

Vammaispalvelulakiin on 1.9.2009 lähtien säädetty palveluna ja käsitteenä henkilökohtainen apu. Palvelun sisältö on erilainen ja järjestämisvastuu on laajempi kuin aikaisemmin voimassa olleessa henkilökohtainen avustaja tukitoimessa. Perustuslain 19 §:n tarkoittamaa oikeutta välttämättömään huolenpitoon ja riittäviin sosiaalipalveluihin toteutetaan osittain henkilökohtaisella avulla. Henkilökohtaisen avun on tarkoituksena lisätä vaikeavammaisten itsenäisyyttä, yhdenvertaisuutta ja parantaa osallisuutta yhteiskunnassa. Henkilökohtainen apu on välttämätöntä apua tavalliseen elämään liittyvissä toiminnoissa, joista vaikeavammaisen henkilö ei kokonaan tai osittain itse suoriudu. (Räty 2010, 231, 232.)

Uudistuneessa vammaispalvelulain 8 §:ssä henkilökohtainen apu on lisätty muiden subjektiivisten oikeuksien yhteyteen. Lain mukaan henkilökohtaista apua on myönnettävä vaikeavammaiselle henkilölle määrärahoista riippumatta. Uudistus on ollut merkittävä palvelutaloissa asuville vaikeavammaisille, joiden osallistuminen kodin ulkopuolella on ollut määrärahasidonnaisten tukitoimien varassa. (Ahola & Konttinen 2009, 21.)

Henkilökohtaisen avun tarvetta ja tuntimäärää kartoitetaan asiakaslähtöisesti palvelusuunnitelman avulla, jossa otetaan huomioon yksilöllinen avun tarve sekä vaikeavammaisen henkilön elämäntilanne kokonaisuudessaan. Vaikeavammaisen henkilön muut saamat palvelut, apuvälineet sekä perhesuhteet otetaan huomioon arvioidessa henkilökohtaisen avun välttämättömyyttä ja laajuutta. (Räty 2010, 233,236.)

Vammaispalvelulain 8 c §:n 1 momentin mukaan henkilökohtaista apua järjestetään päivittäisissä toiminnoissa, harrastuksissa, yhteiskunnallisessa osallistumisessa, sosiaalisen vuorovaikutuksen ylläpitämisessä, opiskelussa ja työssä. (Räty 2010, 234.)

2.2 Henkilökohtaisen avun järjestämistavat

Kunnalla on oikeus päättää henkilökohtaisen avun järjestämistavasta. Oikeutta rajoittaa vammaisen itsemääräämisoikeus. Henkilökohtaisen avun järjestäminen on tehtävä yhteisymmärryksessä vammaisen kanssa. Kunta voi järjestää henkilökohtaista apua korvaamalla avustajan palkkaamisesta koituvat kustannukset tai antamalla palvelusetelin avustajapalveluiden hankkimista varten tai hankkimalla avustajapalveluja yksityiseltä tai julkiselta palveluntuottajalta. (Räty 2010, 244.)

2.3 Vaikeavammaisuus

Yleisluontoinen määrittely vammaisuudesta ei ole riittävä erilaisten toimenpiteiden suunnittelun pohjaksi. Se edellyttää täsmennystä vammaisuuden vaikutuksista yksilön toimintakykyyn ja toimintamahdollisuuksiin. (Räty 2010,32.)

Laissa vammaisuuden perusteella järjestettävistä palveluista ja tukitoimista 308/1987 2 § sanotaan ” Vammaisella henkilöllä tarkoitetaan tässä laissa henkilöä, jolla vamman tai sairauden johdosta on pitkäaikaisesti erityisiä vaikeuksia suoriutua elämän toiminnoista.”

Lain soveltamisen ulkopuolelle ei ole suljettu mitään vammaisryhmää. Vaikeavammaisuuden kriteerit voi täyttää vanhusväestöön kuuluva sekä alle kouluikäinen lapsi. Vammaisen henkilön määrittely, joka on oikeutettu vammaispalvelulain oikeuttamiin tukitoimiin ja palveluihin sisältää erityisiä velvoitteita. Näitä velvoitteita ovat: pitkäaikaisuus, henkilön erityiset suoriutumisvaikeudet, tavanomaiset elämäntoiminnot ja välttämätön tarve. Vaikeavammaisuus on määritelty jokaisen velvoitteen kohdalla erikseen. Vaikeavammaisuuden määrittely on aina yksilöllistä ja sitä tulee arvioida suhteessa henkilön olosuhteisiin ja elinympäristöön. Sairaudesta tai vammasta aiheutuneiden rajoitusten tulisi olla pitkäaikaisia ja estävät suoriutumisen tavanomaisista elämän toiminnoista. Avun tarpeen tulee olla runsas, vaikeuksien erityisiä ja kohtuuttoman suuria. (Räty 2010, 33, 34, 35.)

Järjestettäessä henkilökohtaista apua vaikeavammaisena pidetään henkilöä, joka pitkäaikaisen tai etenevän sairauden tai vamman johdosta tarvitsee toistuvasti ja välttämättä toisen henkilön apua suoriutuakseen päivittäisistä toiminnoista. (Välimaa 2013).

Suomessa oli vuonna 2012 arviolta n. 10 000 vaikeavammaista, jotka ovat saaneet avustajapäätöksen. Tarkkoja lukuja on vaikea saada kuntien vaihtelevien tilastokäytäntöjen vuoksi. (Mäkinen 2012, 12.)

3 HENKILÖKOHTAINEN AVUSTAJA

Vaikeavammaisen henkilön palveluksessa oleva työntekijä, jonka tehtävänä on auttaa sellaisissa päivittäisissä toiminnoissa joista vammaisen ei pysty itse suoriutumaan. Vaikeavammaisen henkilökohtainen avustaja työskentelee hänen kotona sekä kodin ulkopuolella. (Heinonen & Saraste 2006, 43.)

Suomen vammaispolitiikan kolme keskeistä periaatetta ovat oikeus osallisuuteen, yhdenvertaisuuteen sekä tarpeellisiin palveluihin ja tukitoimiin. Henkilökohtainen avustaja on yksi tärkeä mahdollistaja näiden periaatteiden toteuttamiseksi. Suomessa ensimmäiset esimerkit henkilökohtaisesta avustaja toiminnasta löytyvät 1970-luvulta. (Heiskanen 2008, 7, 9.)

On erilaisia tapoja löytää henkilökohtainen avustaja. Tavallisimmat rekrytointitavat ovat työvoimatoimiston, tuttavien tai avustajavälityksen kautta. Vaikeavammaisen henkilö haastattelee ja välitsee henkilökohtaisesti itselleen sopivan avustajan. (Heinonen & Saraste 2006, 95.) Henkilökohtaista avustajaa tarvitseva vaikeavammaisen henkilö määrittelee avustajaltaan odottamansa ominaisuudet ja taidot yksilöllisen tarpeen mukaan. Avustajana toimimiseen ei ole asetettu koulutus- tai pätevyys vaatimuksia. (Mäkinen 2012, 13.) Joissain tapauksissa työnantaja voi edellyttää avustajalta esim. tietotekniikan osaamista. Lähtökohtaisesti kuitenkin työnantaja kouluttaa avustajansa tarvittaviin työtehtäviin. (Helsingin Invalidien Yhdistys ry 2011, 18.)

Vammaispalvelulain 8 d §: 3 momentin mukaan vaikeavammaisen henkilökohtaisena avustajana ei voi toimia omainen tai muu läheinen henkilö. Omaisena tai läheisenä tarkoitetaan vaikeavammaisen omaa puolisoa, avopuolisoa, lasta, elämän kumppania, vanhempaa tai isovanhempaa. Säännöksen kohdalla voidaan tehdä poikkeus jos sitä pidetään erittäin painavasta syystä vaikeavammaisen henkilön edun mukaisena. Esimerkkinä jos vaikeavammaisen on mahdotonta löytää perheen ulkopuolista henkilöä avustajaksi tai jos kyseessä on pieni lapsi. Henkilökohtaisena avustajana voi toimia lain mukaan 15 vuotta täyttänyt oppivelvollisuutensa täyttänyt nuori. Huoltajalla on kuitenkin oikeus purkaa alle 18-vuotiaan työsopimus perusteena nuoren kasvuun, kehitykseen tai terveyteen liittyvät tekijät. (Räty 2010, 251, 252, 253.)

3.1 Henkilökohtaisen avustajan työnkuva

Henkilökohtaisen avustajan työ ei ole hoitotyötä vaan vammaisen avustamista. Työtehtävät ja työympäristö vaihtelevat suuresti työnantajan avuntarpeen, elämäntavan ja tehtäväkuvan mukaan. Työympäristönä voi olla vaikeavammaisen asuintilan lisäksi, opiskelu- tai työpaikka, kokous- tai harrastetila tai muu julkinen tila. Avustamisen

tarve voi olla ympärivuorokautista tai osa-aikaista. (Heinonen & Saraste 2006, 43.) Avustajan työnkuvasta ei ole yleistä määritelmää, johtuen vaikeavammaisen työnantajan yksilöllisestä avun tarpeesta. Tavallisimpia työtehtäviä vaikeavammaisen päivittäisiin toimintoihin liittyen ovat peseytymisessä, pukeutumisessa, wc-käynneissä avustaminen ja itsehoitoon liittyvissä asioissa avustaminen. Kodin hoitoon liittyvät tehtävät kuten siivous, ruuan laitto, pyykki huolto ja kauppa asioiden hoitaminen. Avustajan työnkuvaan kuuluu myös luottamukselliset tehtävät kuten pankki asioiden hoitaminen, työssä ja harrastustoiminnassa mukana oleminen. Ympäristön kuvailu, kommunikoinnin apuna oleminen ja puuttuvina aisteina toimiminen liittyvät läheisesti avustajan työnkuvaan. (Helsingin Invalidien Yhdistys ry 2011, 20.)

3.2 Henkilökohtaisen avustajan rooli

Henkilökohtaisen avustajan tehtävästä sanotaan että, hän auttaa tekemään vaikeavammaista työnantajaansa näkyväksi. Toisaalta taas avustajan roolissa täytyy pysytellä taustalla sosiaalisissa tilanteissa, ettei työnantaja jää avustansa varjoon. Taustalla olemista edellyttää myös vaikeavammaisen työnantajan yksityisyyden ja yksinolon tarpeen kunnioittaminen. Työssään henkilökohtainen avustaja kuulee ja näkee asioita, joita työnantaja ei välttämättä haluaisi jakaa kenenkään kanssa. Avustajalla on myös oikeus yksityisyyteen ja siihen mitä henkilökohtaisia asioita hän on valmis jakamaan työnantajalleen. (Helsingin Invalidien Yhdistys ry 2011, 18.) Avustettavan ja avustajan välisellä henkilökemialla on oleellinen merkitys työsuhteen onnistumiselle ja jatkumiselle. Henkilökohtaisen avustajan on kuitenkin erotettava työsuhdetyöstävyysuhteesta. (Heini 2013.)

3.3 Vaikeavammaisen työnantajana

Työnantajana ja työnjohtajana toimii vaikeavammaisen henkilö, joka päättää mitä, missä, milloin ja miten kulloinkin työtehtävät tehdään. Työnantajalla on työnjohto oikeus ja antaa työnjohdolliset ohjeet ja määräykset. Työnantajalla on oikeus elää haluamallaan tavalla ja hänen tulisi määritellä tarkasti avustajansa tehtävät sekä miten ne käytännössä hoidetaan. Työnantajan olisi hyvä määritellä työtehtävien sisältöä jo työsopimus vaiheessa. Tarkoituksena olisi minimoida työsuhteen konfliktit ja epä-

selvyydet. (Heini 2013.) Työnantajana vaikeavammaisen henkilön on huolehdittava työntekijän perehdyttämisestä työtehtäviin ja välineisiin sekä huolehtia avustajan työturvallisuudesta ja tiedottaa työpaikkaa koskevista määräyksistä. Hänen tehtävänä on valvoa työntekijän suojaksi asetettua lainsäädäntöä kuten työsuojausta, työterveys-huoltoa sekä tapaturmavakuutuksia. Työnantaja valvoo työsopimuksen noudattamista ja on vastuussa työntekijänsä oikeuksien toteutumisesta. Työnantajan on huolehdittava työajan seurannasta ja palkan maksamisesta sovittuna ajankohtana. (Heini 2013.)

Työnjohto oikeuteen on asetettu myös rajoituksia, jossa työnjohtovalta ulottuu vain työaikaan ja lain tai hyvän tavan vastaisia määräyksiä ei saa antaa. Työnantajan on otettava huomioon henkilökohtaisen avustajan fyysiset ja ammattitaidolliset edellytykset suoriutua määrätyistä tehtävistä ja laissa annetuista oikeuksista ei voi poiketa kuin avustajalle edullisempaan suuntaan. Työnantajan on kunnioitettava avustajansa yksityisyyden suojaa. (Konttinen 2010, 10.)

Työnantaja on vastuussa omasta terveyskäyttäytymisestään, esimerkiksi lääkkeiden ja alkoholin väärinkäyttö. (Helsingin Invalidien Yhdistys ry 2011, 20).

3.4 Työsopimuksesta ja työlainsäädännöstä

Henkilökohtaisen avustajan ja hänen vaikeavammaisen työnantajan välinen työsuhde perustuu työsopimukseen. Työsopimus voidaan laatia sekä suullisesti että kirjallisesti mutta päätöksen tekoa varten kunta tarvitsee aina kirjallisen sopimuksen. Voimassa olevaa työlainsäädäntöä ja työsopimuksen ehtoja sovelletaan työsuhteessa. Vaikeavammaisen työnantaja ja henkilökohtainen avustaja ovat sidottuja tekemäänsä työsopimukseen ja sen muuttaminen yksipuolisesti ei ole mahdollista. Kirjalliseen työsopimukseen tulisi kaikki työsuhteen keskeiset ehdot. Työsopimuksesta tulisi selvittää työsuhteen alkaminen, määräaikaaisuuteen, koeaikaan, irtisanomisaikaan liittyvät asiat. Mikä on työn suorituspaikka, työtehtävät ja palkan määräytymisen perusteet. Työaikaan ja vuosilomiin liittyvät asiat sekä suostumus sunnuntai ja lisätyön tekemisestä. Sovelletaanko työsuhteessa työehtosopimusta ja sopimus vaitiolovelvollisuudesta. (Räty 2010, 256, 266; Helsingin Invalidien Yhdistys ry 2011, 34, 35.) Työehtosopimusta ei sovelleta henkilökohtaisen avustajan työsuhteeseen jos siitä ei olla

erikseen sovittu kunnan avustajapäätöksessä ja mainittu työsopimuksessa. Avustajan työssä on sama työlainsäädäntö kuin muussakin työssä. Työsuhdetta määrittää työsopimuksen ehtojen lisäksi pakottava työlainsäädäntö työaikalaki, työterveyslaki, työsopimuslaki, vuosilomalaki ja laki lasten kanssa työskentelevien rikostaustan selvittämisestä. (Konttinen 2010, 6, 7.)

Askel parempaan henkilökohtaisen avustajan ja vaikeavammaisen työnantajan kannalta tapahtui 1.12.2012 kun ensimmäinen henkilökohtaisia avustajia koskeva valtakunnallinen työehtosopimus astui voimaan. Työehtosopimus on Henkilökohtaisten Avustajien Työnantajien Liitto Ry:n (Heta) ja Julkisten ja hyvinvointialojen Liitto ry:n (JHL) välinen. Sopimusta voidaan hyödyntää vain jos työnantaja on Heta-liiton jäsen. Vahvistettu työehtosopimus on Suomessa järjestäytyneille työnantajille lakisääteinen kustannus. Kunta on velvollinen korvaamaan vammaispalvelulain 8d§ mukaisesti työehtosopimuksen mukaiset korvaukset. Työehtosopimusta ei sovelleta palveluasumista tuottavien tai vastaavien organisaatioiden palveluksessa työskenteleville avustajille. Työehtosopimus mahdollistaa avustajille tietyn palkkatason, lomarahaa, kokemuslisät sekä korvaukset vuorotöistä ja arkipyhistä. Työnantajalle sekä avustajalle tämä työehtosopimus antaa pelisäännöt toimintaan työsuhteessa ja toimintamallin mahdollisten riitojen käsittelyyn. (Heta-liiton www-sivut.)

3.5 Työhyvinvointi

Henkilökohtaisen avustajan työtä koskevassa oppaassa työhyvinvoinnilla tarkoitetaan työn sujuvuutta ja mielekkyyttä turvallisessa, terveyttä edistävässä sekä työuraa tukevassa ympäristössä. Työhyvinvointia tukee avustajan oman työn tavoitteiden ja vastuun tunteminen sekä kokemus onnistumisesta omassa työssään ja myönteinen palaute. Työhyvinvoinnista huolehtiminen on sekä vaikeavammaisen työnantajan että henkilökohtaisen avustajan vastuulla. Myönteisen työilmapiirin syntymiseen vaikuttaa olennaisesti työnantajan ja avustajan välisen vuorovaikutuksen onnistuminen. Avoin ja aidosti toista kuunteleva vuorovaikutus mahdollistaa ratkaisujen löytymisen mahdollisissa ongelma tilanteissa. (Helsingin Invalidien Yhdistys ry 2011, 31, 32.)

Henkilökohtaisen avustajan työnkuvaan liittyy mahdollisia erityishaasteita ja tilanteita, joiden ratkaisemiseksi tarvitaan ulkopuolista henkilöä. Haasteita avustajan työlle asettaa työskentely yksin ilman työkavereita, joille voisi jakaa työssä kohtaamiaan pulma tilanteita. Työnantajan vammaan tai sairauteen voi liittyä asioita jotka tuntuvat avustajasta vieraalta ja herättävät kysymyksiä. Työnantajan sairaus voi olla kuolemaan johtava, minkä prosessoimiseen ja hyväksymiseen avustaja tarvitsee ulkopuolista kuuntelijaa. Myös jo aikaisemmin mainittu avustajan ja avustettavan välisen työsuhteen muuttuminen ystävyysuhteeksi hämmentää työntekijän roolissa pysymistä. Mikä on ero avustajan vapaa-ajalla ja työajalla, jos avustaja viettää aikaa vaikeavammaisen työnantajansa kanssa työajan ulkopuolella. Milloin avustajan työaika ei riitä avun tarpeen tyydyttämiseksi ja työssä voi tulla vastaan päiviä jolloin työaika on päättynyt mutta avustamisen tarve jatkuu. Henkilökohtaisen avustajan eteen voi tulla kysymyksiä työnantajansa päihteiden käyttöön, seksuaalisuuteen ja väkivaltaan liittyvissä kysymyksissä. Työhyvinvoinnin turvaamiseksi työterveyshuollolla ja työnohjauksella on tärkeä merkitys. Työnohjauksessa työhön liittyviä asioita on mahdollista käsitellä luottamuksellisesti ja sillä tuetaan avustajan jaksamista, motivaatiota ja ammatillista kasvua. (Heini 2013; Helsingin Invalidien Yhdistys ry 2011, 32, 33.)

3.6 Henkilökohtaisen avustajan työ aikaisemmissa tutkimuksissa

Henkilökohtaista avustajajärjestelmää on tutkittu Suomessa varsin vähän. Suoraan henkilökohtaisen avustajan työhön liittyviä tutkimuksia löytyi muutamia. Seuraavassa tutkimuksen tuloksia ja johtopäätöksiä. Huomioitavaa on että, kaikkien tutkimusten aineistot on kerätty ennen henkilökohtaisten avustajien ensimmäisen työehtosopimuksen voimaan astumista.

Suomen lähi- ja perushoitaja liiton SuPer ry:n teettämässä kyselytutkimuksessa ”Lähihoitoa pienellä palkalla, ongelmat henkilökohtaisen avustajan työssä” kyselyyn vastasi 105 avustajaa. Tämän kyselyn perusteella henkilökohtaisten avustajien ongelmat liittyivät palkkaan ja palkan maksuun, työaikoihin ja työaika korvauksiin, työoloihin, toimenkuvaan ja sijaisjärjestelyihin. Vastaajien mielestä palkka on mitätön suhteessa työn vaativuuteen ja vastuullisuuteen. Toinen palkkukseen liittyvä

ongelma oli työaikakorvaukset, joita ei maksettu sunnuntai- tai pyhätyöstä. Työaikalain toteuttaminen oli avustajien mielestä hankalaa. Sidonnaisuus ja riippuvaisuus avustettavan aikatauluista olivat monen avustajan mielestä ongelmallista. Samoin myös sidonnaisuus ja riippuvuus olivat henkisesti kuormittavaa. Avustajat kokivat työn sekä fyysisesti että henkisesti todella raskaaksi. Henkistä kuormitusta lisäsi työtoverin puute kenen kanssa jakaa työssä kohtaamiaan paineita ja keneltä kysy neuvoa.. Kyselyyn vastanneiden mielestä myös avustajan toimenkuva oli osittain epäselvä. Vastanneiden joukossa oli myös ääritapauksia jossa avustajasta oli tullut koko perheen apulainen. Ongelmallisena avustajat kokivat myös epävarmuuden työn jatkumisesta ja oman terveydentilan ja oman sairausajan palkkauksen. (Kullas 2000.)

Tampereen yliopiston pro gradu-tutkielmassa ”Henkilökohtainen avustaja ammattiauttajana” on teemahaastattelu menetelmällä haastateltu kahdeksaa vaikeavammaista sekä heidän avustajiaan. Avustajat pitivät palkkausta ja työn arvostusta liian matalana. Kokemus työn yksinäisyydestä ja työkavereiden puuttumisesta tuli myös tässä tutkimuksessa esille. Avustajat pitivät itsestään selvyytensä että, työ tapahtuu vammaisen ehdoilla vaikkakin se ei aina ole kitkatonta. Henkilökemioiden kohtaamista avustajan ja avustettavan välillä koettiin työsuhteen onnistumisen edellytykseksi. Suhteeseen saattaa kuitenkin muodostua ystävyyttä ja silloin ammatillisesta roolista kiinnipitäminen vaikeutuu. Henkilökohtaisen avustajan oma persoona on tärkeä työväline ja avustajat kokevat läheisen ihmistyön raskaana mutta myös antoisana. Vertaistuen ja arvostuksen merkitys tuli esille tässä tutkimuksessa. (Kangassalo 2002.)

Kymenlaakson ammattikorkeakoulussa tehdyssä opinnäytetyössä ”Henkilökohtaisen avun keskus Henkan toiminta avustajien näkökulmasta” selvitettiin miten henkilökohtaisen avun keskus oli onnistunut toiminnassaan avustajien näkökulmasta. Keskuksen palveluista tärkeimpinä pidettiin tärkeimpänä tiedotusta avoimista avustajan tehtävistä. Oman työnsä tukemiseksi henkilökohtaiset avustajat mielsivät työehtojen parantamisen, koulutuksen ja vertaistuen lisäämisen. (Tani 2011.)

Sosiaalipolitiikan alaan kuuluva pro gradu-tutkielma ”Käsinä, jalkoina, mutta ei päässä. Henkilökohtaisten avustajien työehdot, työsuojelu ja oma kokemus omasta työstään Suomessa” käsittelee vaikeavammaisten henkilökohtaisten avustajien työlainsäädännön toteutumista ja avustajien omaa kokemusta työstään. Tutkimuksen mu-

kaan avustajat kokevat työnsä antoisaksi ja itsensä tarpeelliseksi. Arvostusta työstään he kokivat saavansa vaikeavammaiselta työnantajaltaan mutta eivät sosiaali- ja terveysalan henkilöstöltä. Arvostuksen puute kytkeytyy useimmiten koulutus- ja pätevyysvaatimusten puuttumiseen. Omalta ammatti-identiteetiltään avustajat samaistuvat yleisimmin lähihoitajiin, kodinhoitajiin ja kotiapulaisiin. Fyysistä kuormittavuutta aiheuttavat siirrot, nostamiset ja työtapaturmia oli sattunut varsin usein. Työterveyshuollon järjestämisessä koettiin olevan parantamisen varaa. Henkistä kuormitusta aiheuttivat avustettavan ja avustajan väliset huonot suhteet sekä avustettavan vammaisuudesta tai sairaudesta aiheutuvat haasteet. Henkistä kuormitusta aiheuttivat myös kokemus alistetun ja apuvälinemäisyyden asemasta. Tässä tutkimuksessa vastaajat kokivat myös olevansa ystäviä vaikeavammaisen avustettavansa kanssa ja kokivat suurta vastuuta avustettavansa elämästä ja terveydestä. Vertaistuen tarve henkilökohtaiselle avustajalle nousi myös esille tässä tutkimuksessa. (Mäkinen 2012.)

4 LOUNAIS-SUOMEN AVUSTAJAKESKUS

4.1 Taustaa

Avustajakeskuksen toiminta on saanut alkunsa Turun lihastautiyhdistyksen hallituksen kokouksessa, jossa nousi idea vapaaehtoisista avustajista tukemaan yhdistyksen jäsenten osallistumista yhdistysten tilaisuuksiin. Yhdistys lähti kehittämään vapaaehtoistoimintaa Raha-automaatti yhdistyksen tukeman projektin myötä 1990. Vammaisten ja pitkäaikaissairaiden avustajavälityksen parissa avustajakeskus on toiminut vuodesta 1994. Vuonna 2000 kiinnostusta vapaaehtoisuuteen perustuvaan avustajavälitykseen tuli Vakka-Suomen alueelta ja toiminta uuden projektin myötä laajeni Uusikaupunkiin, Mynämäelle, Euraan ja Raumalle. Vapaaehtoisten avustajien välitystoiminnan lisäksi avustajakeskuksella oli pienimuotoisesti myös palkallista avustaja toimintaa. Asiakkailta oli mahdollisuus palkata pienin tuntimääriin avustajia esim. opiskelijoita. Palkallisen toiminnan kehittämisen tarpeeseen vaikutti vammaispalvelulakiin tulevat muutokset henkilökohtaisen avunosalta. (Avustajakeskus 2012, 2, 3.) Käytännön palvelutarpeista lähti liikkeelle Henkilökohtaisen avun aluetukikeskus- projekti 2007-2011. Projektin tavoitteena oli alueella toimivan asiantuntijuuden,

palvelujen sekä yhteistyön kehittäminen ja yhteensovittaminen ja saavutettavuuden parantaminen. Projekti mahdollisti palkallisten avustajien välityksen, työnantajien ja avustajien koulutuksen sekä työsuhteisiin liittyvän neuvonnan ja tuen kehittämisen. Projektin aikana palkallisten avustajien koulutustarpeiden pohjalta laadittiin koulutussuunnitelmat puolivuositain. Projektin aikana tulivat esille myös vammaisten työnantajien koulutustarpeet, etenkin työnantajataitoja ajatellen. Työnantajia lähdettiin tukemaan Tuettu työsuhte-palvelulla. (HAK-loppuraportti 2011, 3, 5, 6.)

Avustajakeskuksen tavoitteena on toimia asiantuntijana avustamiseen liittyvissä asioissa toiminnasta vastaavan Turun seudun lihastautiyhdistys ry:n toimialueella Varsinais-Suomessa ja Satakunnassa. Vuonna 2013 Lounais-Suomen avustajakeskuksen toiminnassa on mukana 29 kuntaa. Avustajakeskuksen keskeisimmät tehtävät asiantuntijuuden lisäksi on kouluttaa ja välittää avustajia, kehittää avustamisen palveluita yhteistyössä alueen kuntien kanssa. Avustajakeskuksen toiminnan mahdollistajana on ollut hyvät ja toimivat yhteistyökumppanit. Kuntien lisäksi mukaan on tullut vähitellen lähes kaikki alueiden vammais- ja kansanterveysjärjestöt. Kuntien sosiaalitoimet ja kotihoitoyksiköt ovat myös tärkeässä roolissa uusien asiakkaiden tavoittamiseksi. Toimintaa rahoittaa RAY sekä kunnat. (Avustajakeskus 2012, 2, 3, 14.)

4.2 Palkallinen avustaja toiminta

Lounais-Suomen avustajakeskuksen toiminnassa palkallisten avustajien välitys, ohjaus ja koulutustoiminta ovat olleet vuoden 2012 alusta osa normaalia toimintaa vapaaehtoisvälityksen rinnalla. Palkallisessa avustaja toiminnassa avustajakeskus auttaa vaikeavammaista työnantajaa löytämään itselleen työntekijän. Työntekijä voi toimia henkilökohtaisena avustajana, koulunkäyntiavustajan, tukihenkilönä, omaishoitajan lomittajana tai näihin verrattavissa oleviin työtehtäviin. Valtaosa asiakkaista on vammaispalvelulain päätöksellä henkilökohtaista avustajaa hakevia henkilöitä. Henkilökohtaista avustajaa haetaan aina työnantajan hakuehdoilla. Avustajakeskukseen ilmoittautuneiden työnhakijoiden lisäksi sopivaa avustajaa voidaan hakea myös mm. työvoimahallinnon ja lehti-ilmoitusten perusteella. Avustajan työtä hakevat henkilöt haastatellaan ja heistä pidetään rekisteriä. Haastattelussa kerrotaan perustiedot avustajan työstä, erilaisista päätöksistä ja niiden vaikutuksesta avustajan työhön. Työhaki-

jaksi rekisteröityvän avustajan soveltuvuutta arvioidaan ja käydään läpi koulutustautaa sekä kokemusta alalta. Haastattelun aikana käydään läpi myös avustajakeskuksen toimintaa ja roolia työnhaussa sekä työnhakijan roolia työhaussa. Rekisteröitynyt työnhakija voi etsiä avoimia työpaikkoja salatussa tilassa olevalla palvelimella. Kiinnostavan työpaikan löydettyään työnhakija ottaa yhteyttä alueohjaajaan, joka vielä arvioi työnhakijan sopivuutta kyseiseen työpaikkaan ennen työnantajan yhteystietojen luovuttamista. Lopullisen valinnan työntekijästä tekee vammaisen työnantaja. (Avustajakeskus 2012, 14.)

Avustajakeskus kouluttaa uusia avustamisesta kiinnostuneita avustajakursseilla, jotka ovat kaikille avoimia. Rekisteröityneen avustajan on mahdollista saada lisä koulutusta ja tarjotaan mahdollisuus osallistua tapahtumiin. Avustajakeskuksessa on myös tarjolla vertaistukiryhmät sekä avustajille että työnantajille. (Avustajakeskuksen www-sivut.) Palkallisia avustajia on Lounais-Suomen rekisterissä vuoden 2013 lopussa n. 1000 pitäen sisällään sekä työssä olevat että työnhakijat. (Rissanen sähköposti 14.11.2013).

4.3 Tuettu työsuhde- palvelu

Tuettu työsuhde-palvelu on Lounais-Suomen avustajakeskuksen oma palvelutuote akuutin sijaisvälityksen ja omaishoidon lomitus- palvelun lisäksi. HAK - projektin aikana tehdyissä selvityksissä tuli esille monia epäkohtia henkilökohtaisen avustajan ja vaikeavammaisen työnantajan välisessä työsuhteessa. Huomattiin että useissa työsuhteissa ei noudatettu työsuhdelainsäädäntöä, työsopimukset puuttuivat ja työvuoro- suunnittelua ei toteutettu. Avustajan työrooli ja ammattieettinen osaaminen ei ollut kohdallaan ja työnantajan työjohto-oikeus ei toteutunut asianmukaisesti. Avustajien vaihtuvuus oli joillakin työnantajilla huomattava. Tavallisestihan vaikeavammaisen henkilö ryhtyy ensimmäistä kertaa työnantajaksi saadessaan päätöksen henkilökohtaisesta avustajasta. Työnantajavelvoitteiden hoitaminen on aikaa vievää ja monelle vammaiselle työnantajalle täysin vieras asia. Kuntien puolelta oli mahdollista saada ohjausta ja neuvontaa työnantajuuteen liittyvissä kysymyksissä, mutta sitä eniten tarvitsevat eivät olleet käyttäneet tätä mahdollisuutta. Projektin myötä työsuhteen tukipalvelua alettiin toteuttaa yhteistyössä Rauman kunnan kanssa. (Avustajakeskus

2012, 21.) Nyt 2013 palvelu on käytössä Akseli alueella (Mynämäki, Nousiainen, Masku), Raumalla, Porissa, Turussa, Paraisilla, Salossa ja Kaarinassa. Tuettu työsuhte- palvelun ulkopuolella on vielä lukuisia kuntia Lounais-Suomen avustajakeskuksen toimialueella. (Rissanen sähköposti 14.11.2013.)

Tuettu työsuhte- palvelun hankkimiseksi tarvitaan aina kunnan päätös. Kunta voi hankkia palvelun joko yksittäiseen avustaja avustettava työsuhteeseen tai kaikille henkilökohtaisen avun päätöksen saaneille kunnan asukkaille heidän halutessaan. Palvelu on käytännössä mahdollista hankkia jo olemassa oleviin työnantaja-avustaja suhteisiin ja työnantaja määrittelee itse missä laajuudessa hän tarvitsee avustajakeskuksen tukea työnantajuudessa. (Avustajakeskus 2012, 21.)

Vaikeavammaisen saadessa kunnan päätöksen henkilökohtaisesta avusta Tuetun työsuhte-palvelun mahdollisuudesta avustajakeskuksen työntekijä ottaa yhteyttä työnantajaan käynnistääkseen avustajan hakuprosessin työnantajan toiveiden mukaisesti. Avustajakeskuksen omat työntekijät auttavat myös avustajien haastatteluissa ja valinnassa jos työnantaja katsoo sen tarpeelliseksi. Sopivan avustajan löydyttyä järjestetään tapaaminen useimmiten työnantajan kotiin. Kotikäynnille kutsutaan tavallisesti myös perheenjäsenten lisäksi muita vaikeavammaisen työnantajan hoitoon ja kuntoutukseen kuuluvia henkilöitä esim. fysioterapeutti ja kotipalvelun edustajia. (Avustajakeskus 2012, 22.) Kotikäyntiin varataan reilusti aikaa ja tavoitteena on luoda avoimet ja luottamukselliset välit kaikkien osapuolten välillä. Kotikäynnillä käydään läpi seuraavia asioita:

- työsuhteen pelisääntöjä (lomat, sairaslomakäytäntö, tauot)
- työehtosopimuksen sovellukset
- työaikojen suunnittelua, tunti- ja vuorokortit
- työtehtävät
- työsuhteeseen (palkanmaksu, koeaika, irtisanomisaika)
- perehdytys
- sijaisjärjestelyt
- työterveyshuolto
- vakuutuksiin ja verotukseen liittyvät asiat

- vaitiolovelvollisuuden noudattamiseen liittyvät asiat (Avustajakeskus 2012, 22.)

Lisäksi sovitaan pelisääntöjä mahdollisten erimielisyyksien ratkaisemiseksi ja kerrotaan tuen, ohjauksen ja neuvonnan palveluista. Molemmille työsuhteen osapuolille annetaan myös kirjalliset muistilistat työsuhteeseen liittyvistä asioista ja annetaan oman alueohjaajan yhteystiedot. (Veneranta 2013.)

Lounais-Suomen avustajakeskuksen oman yhteyshenkilönä toimivan alueohjaan lisäksi palvelussa on käytettävissä kokopäiväinen palkanlaskija, joka on perehtynyt henkilökohtaisten avustajien työsuhteisiin ja käytössä oleviin työehtosopimuksiin. Työnantajan puolesta hoidetaan työsuhteen taloudelliset velvoitteet hänen tarpeiden mukaisesti. (Avustajakeskus 2012, 22.)

Lounais-suomen avustajakeskuksen kokemuksen mukaan Tuettu työsuhte- palvelussa työnantajalle annettu neuvonta tilanteissa, jossa työnantaja on sairastunut tai avustaja on jouduttu lomauttamaan, on ollut erityisen tärkeää. (Avustajakeskus 2012, 23.)

Lounais-Suomen avustajakeskuksen toimialueella on 460 henkilökohtaista avustajaa, jotka ovat mukana Tuettu työsuhte- palvelussa. Avustajalla on käytettävissä oman alueohjaajan neuvonnan ja tuen lisäksi avustajien työhön erityisesti perehtynyt työnohjaaja ja lakimiehen neuvonta palvelut sekä koulutusta ja vertaistukea. Tuettu työsuhteessa avustajilla on mahdollisuus käyttää neuvonta ja ohjauspalveluja tarpeen mukaisesti. Muissa työsuhteissa avustajien neuvonta on puhelin neuvontaa ja ryhmissä tapahtuvaa vertaistukea ja työnohjausta. (Rissanen sähköposti 14.11.2013.)

Tuetun työsuhte- palvelun tavoitteena on taata jatkuva tuki, ohjaus ja neuvonta molemmille työsuhteen osapuolille koko työsuhteen ajan. Tarkoituksena on että mahdollisiin ongelmatilanteisiin päästään tarttumaan nopeasti ja pyritään välttämään jo ennen niiden syntymistä. Kotikäynti tehdään aina tarvittaessa ja oman alueohjaajan voi olla yhteydessä puhelimitse ja sähköpostilla virka-aikana. Yhteydenotto pyyntöihin alueohjaaja pyrkii vastaamaan heti seuraavana työpäivänä. (Veneranta 2013.)

5 TUTKIMUKSEN TARKOITUS

Tutkimuksen tarkoituksena on selvittää henkilökohtaisten avustajien mielipide työsuhteensa toimivuudesta Tuetussa työsuhte- palvelussa sekä Lounais-Suomen avustajakeskuksen tarjoamasta palvelusta, tuesta ja neuvonnasta työsuhteen aikana.

1. Mikä on henkilökohtaisten avustajien tyytyväisyys työlainsäädännön toteutumiseen?
2. Mikä on henkilökohtaisten avustajien mielipide omasta työhyvinvoinnistaan?
3. Mikä on henkilökohtaisten avustajien mielipide Lounais-Suomen avustajakeskuksen tarjoaman palvelun, tuen ja neuvonnan laadusta ja riittävydestä?

6 TUTKIMUKSEN MENETELMÄT, AINEISTO JA ANALYYSI

Tutkimus toteutettiin Lounais-Suomen avustajakeskuksen toivomuksesta kvantitatiivisena eli määrällisenä tutkimuksena. Kvantitatiivista tutkimusta käytetään useasti sosiaali- ja yhteiskuntatieteissä. Tutkimuksessa on keskeistä mm. johtopäätökset aiemmista tutkimuksista, käsitteiden määrittely, tutkittavien henkilöiden valinta ja päätelmien tekeminen havaintoaineiston tilastolliseen analysointiin perustuen. (Hirsijärvi, Remes & Sajavaara 2007, 135, 136.)

Aineiston keruu menetelmänä käytettiin kyselyä, joka tunnetaan survey-tutkimuksen keskeisenä menetelmänä. Kyselytutkimuksen etuna pidetään mahdollisuutta kerätä laaja tutkimusaineisto ja tutkimukseen saadaan siten paljon henkilöitä ja voidaan kysyä myös monia asioita. (Hirsijärvi, Remes & Sajavaara 2007, 190.) Kyselytutkimuksella voi kerätä ja tarkastella tietoa esim. mielipiteistä, ihmisten toiminnasta, asenteista ja arvoista. Kyselytutkimuksessa tutkija esittää kysymykset kyselylomakkeen välityksellä. Kyselylomake on mittausväline joka soveltuu mm. mielipidetiedusteluihin ja palautemittauksiin. (Vehkalahti 2008, 11.) Kyselytutkimus toteutettiin verkkokyselynä, jonka etuina pidetään nopeutta ja vaivatonta aineiston saantia. (Hirsijärvi, Remes & Sajavaara 2007, 191.)

6.1 Tutkimuksen kohdejoukko ja rajaus

Lounais-Suomen toimialueeseen kuuluvat henkilökohtaiset avustajat, joiden vaikeavammaiselle työnantajalle on myönnetty Tuettu työsuhde- palvelu. Tutkimuksessa ei ole määritelty henkilökohtaisen avustajan työtehtävien sisältöä eikä työnantajan ikää, sairautta tai vammaa. Tutkimuksesta on rajattu pois henkilökohtaiset avustajat, joilla ei ole toimivaa sähköpostiosoitetta.

6.2 Kyselylomake

Kyselylomakkeessa (liite 1) on saatekirje, jossa on selvitetty tutkimuksen taustaa ja tarkoitusta. Kyselylomake pyrittiin laatimaan helposti ja nopeasti täytettäväksi. Kyselyyn vastaamiseen arvioitiin kuluvan aikaa kymmenen minuuttia. Lomakkeessa on vastaajien taustatietoja selvittäviä kysymyksiä, monivalintakysymyksiä sekä yksi avoin täydentävä kysymys. Monivalinta kysymyksissä on käytetty 5-portaista Likertin asteikkoa. Monivalinta kysymykset oli jaettu neljään eri osa-alueeseen, joissa selvitettiin mielipidettä työlainsäädännön toteutumisesta, työhyvinvoinnista sekä avustajakeskuksen antamasta tuesta ja palvelujen laadusta. Lisäksi avustajakeskus piti tärkeänä tietona selvittää tiesikö vastaaja oman yhteyshenkilönsä annetusta nimilistasta ja voiko vastaaja suositella avustajana toimimista. Yhdellä avoimella kysymyksellä haluttiin palautetta ja kehittämisideoita avustajakeskukselle. Kyselylomake on laadittu yhteistyössä avustajakeskuksen kanssa ja kysymysvalinnat on tehty avustajakeskuksen tarpeita ajatellen. Työehtojen toteutumista ja työhyvinvointia kokeivissa monivalintakysymyksissä on osittain käytetty samoja kysymyksiä kun Milja Mäkinen Pro gradu – tutkielmassa ”käsinä, jalkoina, mutta ei päänä?”. Kysymysten käyttämiseen on kysytty lupa tekijältä. (Karjalainen sähköposti 25.11 2013).

Kysely on lähetetty sähköisesti E-lomake- kyselynä Lounais-Suomen avustajakeskuksen avustajarekisterin kautta 444 henkilökohtaiselle avustajalle 12.5.2014. Vastausaika oli 31.5.2014 asti. Vastauksia tuli 97 avustajalta. Uusintakysely lähetettiin vielä 6.6.2014 ja vastausaika 20.6.2014 asti. Kyselyyn vastasi kokonaisuudessaan 137 henkilökohtaista avustajaa. Kyselyn vastausprosentiksi jäi 30,9 %.

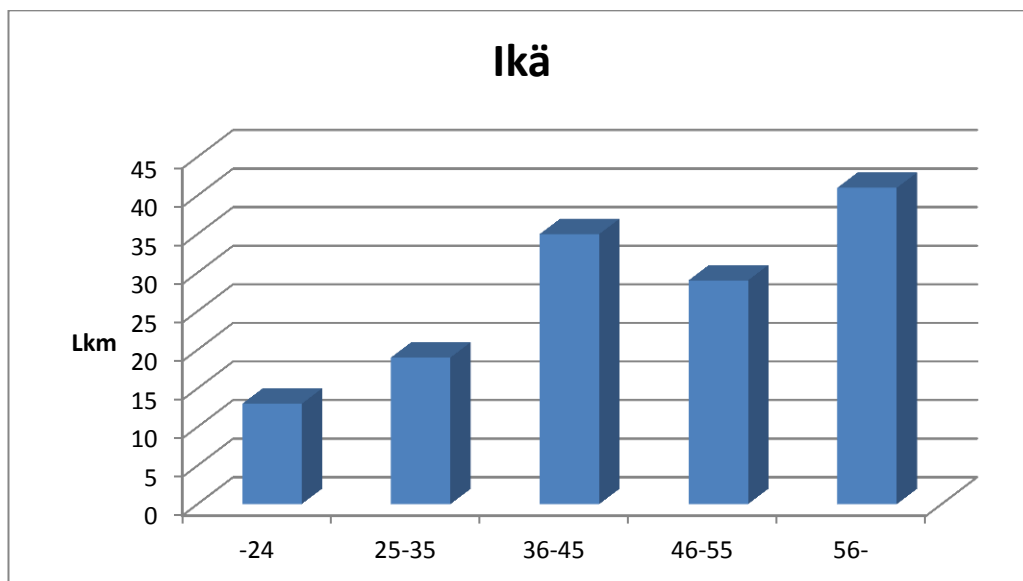
6.3 Aineiston käsittely ja analyysi

E-lomakkeella kerätyn aineiston käsittelyssä on käytetty Excel- taulukkolaskentaohjelmaa ja Tixel9-tilasto-ohjelmaa. Analysoinnissa on käytetty yksiulotteista jakauma. Avoimesta kysymyksestä on tehty yhteenveto.

7 TUTKIMUKSEN TULOKSET

7.1 Taustatiedot

Kyselyyn vastanneista iältään alle 25-vuotiaita oli 13 (9 %), 25-35 -vuotiaita 19 (14 %), 36-45-vuotiaita 35 (26 %), 46-55-vuotiaita 29 (21 %) ja yli 55-vuotiaita 41 (30 %).



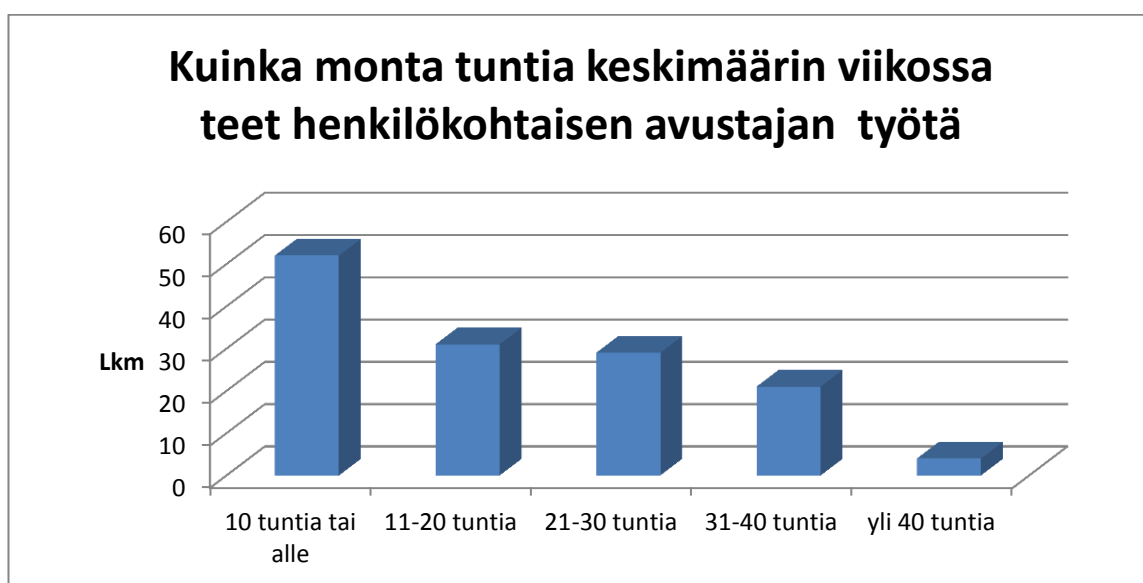
KUVIO 1. Vastanneiden ikäjakauma

Vastaajilta kysyttiin heidän korkeinta suorittamaansa tutkintoa. Korkeimmaksi tutkinnoksi peruskoulun ilmoitti 17 (12 %) vastaajaa, toisen asteen koulutuksen 94 (69 %) vastaajaa, ammattikorkeakoulutuksen 16 (12 %) vastaajaa ja yliopistotutkinnon 6 (4 %) vastaajaa. 4 (3 %) vastaajaa ilmoitti korkeimmaksi koulutukseksi vaihtoehdon, jokin muu koulutus. Tutkimuksessa ei selvitetty koulutuksen sisältöä.



KUVIO 2. Korkein suoritettu tutkinto

Vastaajien keskimääräinen työtuntimäärä avustajana viikossa. Alle kymmenen työtuntia ilmoitti 52 (38 %), 11–20 tuntia 31 (23 %), 21–30 tuntia viikossa 29 (21 %) ja 31–40 tuntia 21 (15 %) vastaajaa. Yli 40 tuntia viikossa henkilökohtaisen avustajan työtä ilmoitti tekevänsä 4 (3 %) vastaajaa.



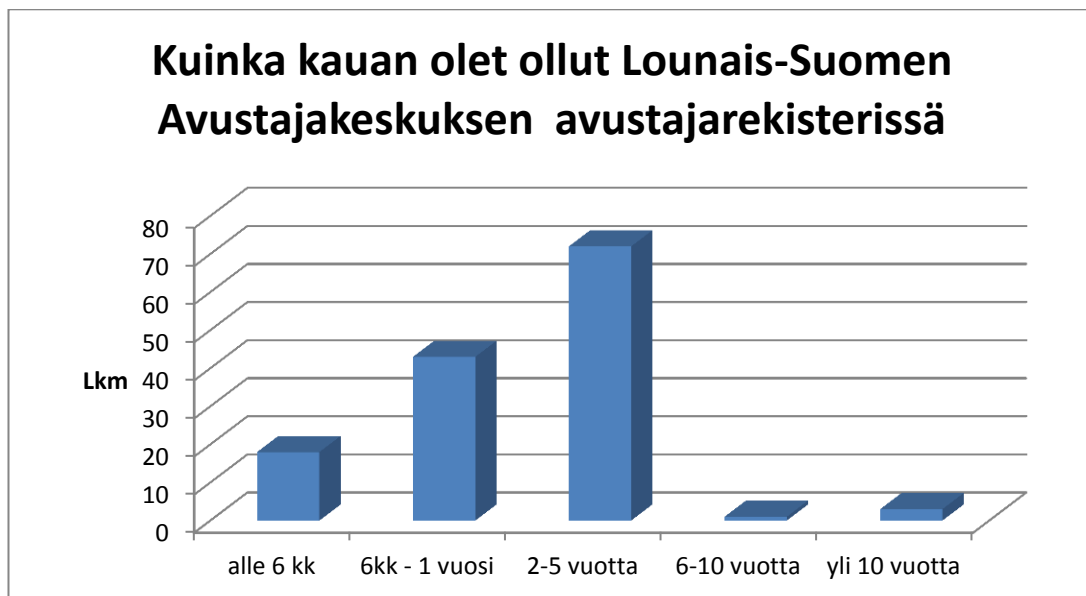
KUVIO 3. Työtunnit viikossa

Vastaajilta kysyttiin kuinka kauan he ovat tehneet henkilökohtaisen avustajan työtä. Alle vuoden työtä oli tehnyt vastaajista 40 (29 %), 1-5 vuotta 88 (64 %) vastaajista, 6-10 vuotta 7 (5 %) ja 11-20 vuotta 2 (1 %) vastaajista. Yli 20 vuotta avustajana työskennellyttä ei ollut vastaajien joukossa.



KUVIO 4. Henkilökohtaisena avustajana toimiminen vuosina

Lounais-Suomen avustajarekisterissä oli vastaajista ollut alle 6 kk 18 (13 %), 6 kk- 1 vuosi 43 (31 %), 2-5 vuotta 72 (53 %), 6-10 vuotta 1 (1 %) vastaaja ja yli 10 vuotta 3 (2 %) vastaajaa.



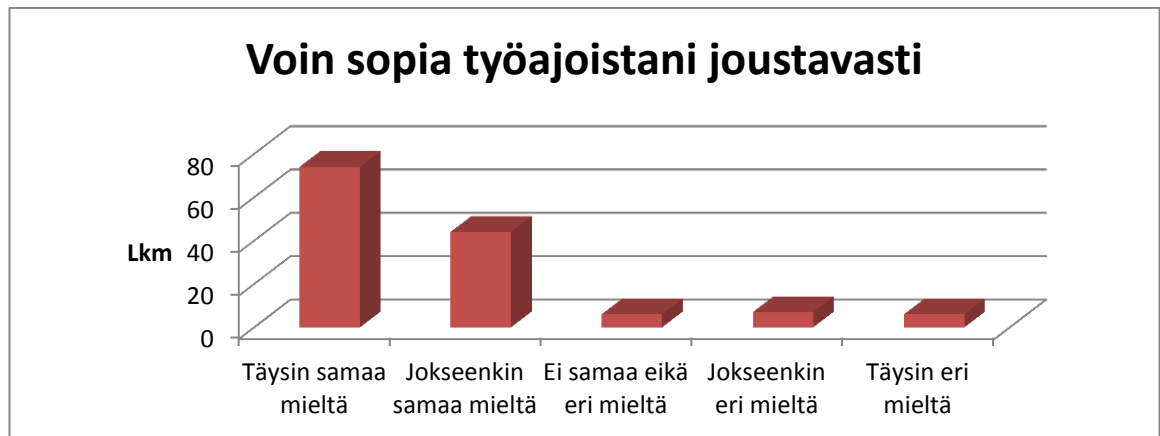
KUVIO 5. Aika rekisteröityneenä Lounais-Suomen Avustajakeskuksessa

7.2 Työlainsäädännön toteutuminen

Mielipidettä työlainsäädännön toteutumisesta selvitettiin 14 monivalinta- kysymyksen avulla. Vastajaat valitsivat 5-portaiselta asteikolta vaihtoehdon annettuun väittämään täysin samaa mieltä, osittain samaa mieltä, ei samaa eikä eri mieltä, joksinkin eri mieltä tai täysin eri mieltä.

Voin sopia työajoistani joustavasti.

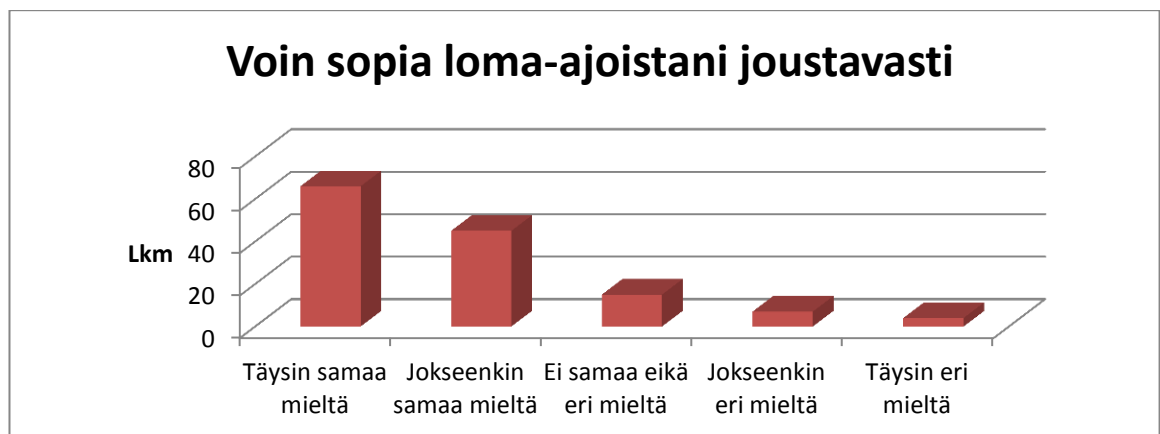
Vastajista täysin samaa mieltä oli 74 (54 %), joksinkin samaa mieltä 44 (32 %), ei samaa eikä eri mieltä 6 (4 %), joksinkin eri mieltä 7 (5 %) ja täysin eri mieltä oli 6 (4 %) vastaajista.



KUVIO 6. Työajoista sopiminen joustavasti

Voin sopia loma-ajoistani joustavasti.

Vastajista täysin samaa mieltä oli 66 (48 %), joksinkin samaa mieltä oli 45 (33 %), ei samaa eikä eri mieltä 15 (11 %), joksinkin eri mieltä 7 (5 %) ja täysin eri mieltä neljä (3 %) vastaajaa.



KUVIO 7. Loma-ajoista sopiminen joustavasti

Työnantajan tuntee työlainsäädäntöä riittävästi.

Vastaajista 42 (31 %) oli samaa mieltä, jokseenkin samaa mieltä 41 (30 %), ei samaa eikä eri mieltä 21 (15 %), jokseenkin eri mieltä väittämästä oli 14 (10 %) ja täysin eri mieltä 19 (14 %) vastaajista.



KUVIO 8. Työnantajan tuntemus työlainsäädännöstä

Tunnen omat oikeuteni ja velvollisuuteni työntekijänä.

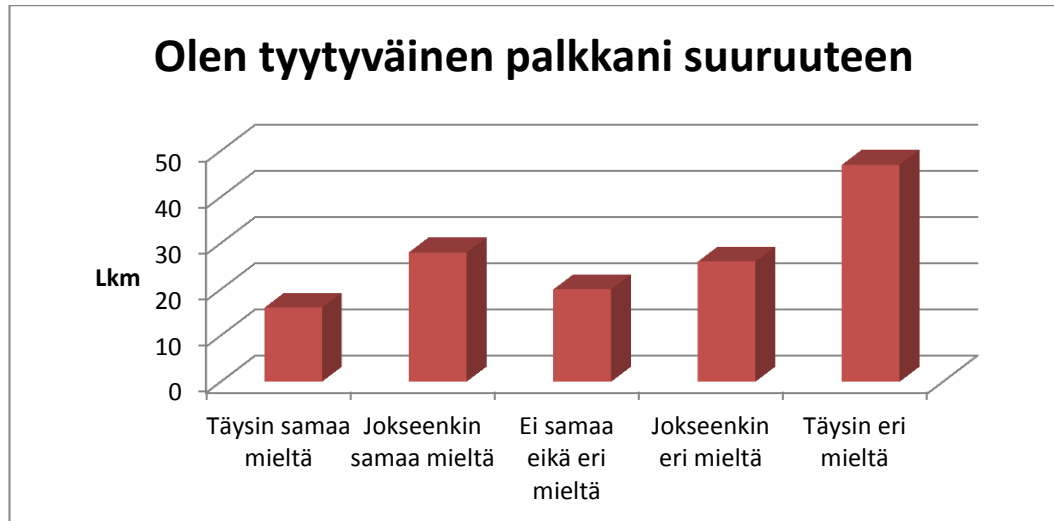
Vastaajista 81 (59 %) oli täysin samaa mieltä, 45 (30 %) jokseenkin samaa mieltä, ei samaa eikä eri mieltä oli seitsemän (5 %) vastaajista, jokseenkin eri mieltä 3 (2 %) vastaajaa ja täysin eri mieltä oli 1 (1 %) vastaajista.



KUVIO 9. Oikeudet ja velvollisuudet työntekijänä

Olen tyytyväinen palkkani suuruuteen.

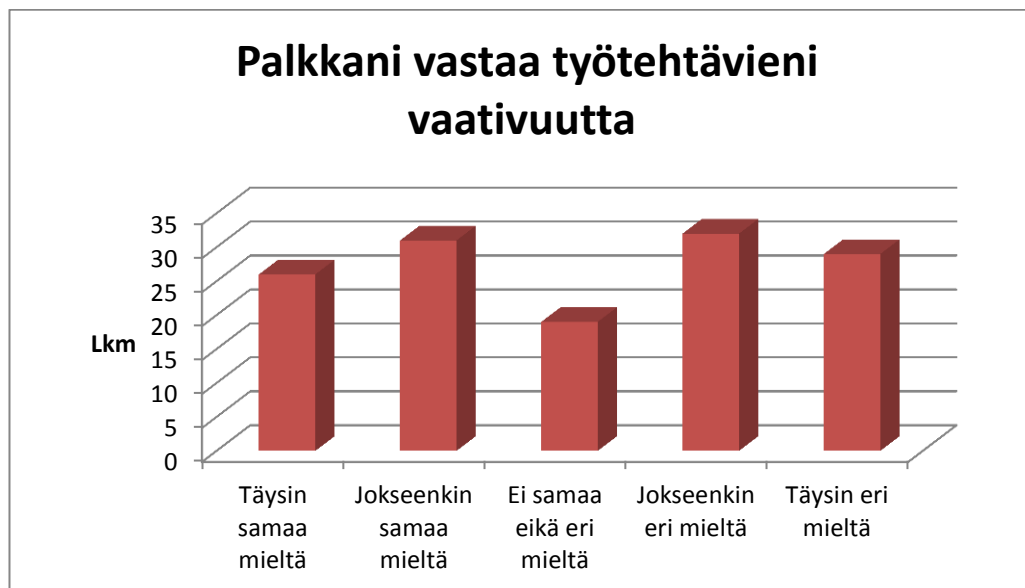
Täysin samaa mieltä vastaajista oli 16 (12 %), jokseenkin samaa mieltä oli 28 (20 %), ei samaa eikä eri mieltä 20 (15 %) vastaajista, jokseenkin eri mieltä 26 (19 %) ja täysin eri mieltä väittämästä oli 47 (34 %) vastaajaa.



KUVIO 10. Tyytyväisyys palkkaan

Palkkani vastaa työtehtävieni vaativuutta.

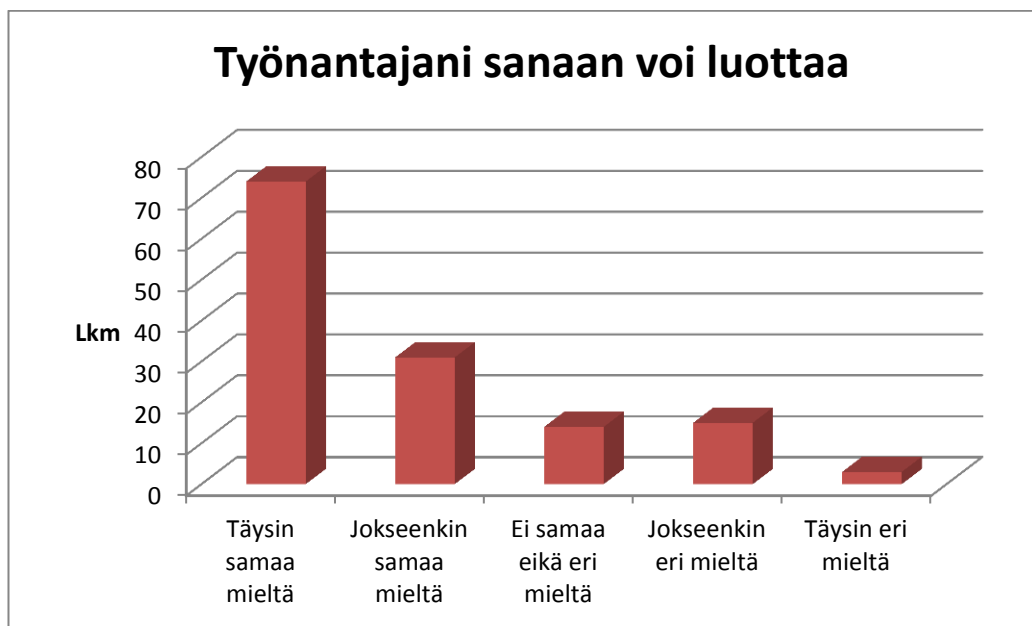
Täysin samaa mieltä oli 26 (19 %) vastaajaa, jokseenkin samaa mieltä 31 (23 %), ei samaa eikä eri mieltä 19 (14 %), jokseenkin eri mieltä vastaajista oli 32 (23 %) ja täysin eri mieltä oli 29 (21 %) vastaajaa.



KUVIO 11. Työtehtävien vaativuutta vastaava palkkaus

Työnantajani sanaan voi luottaa.

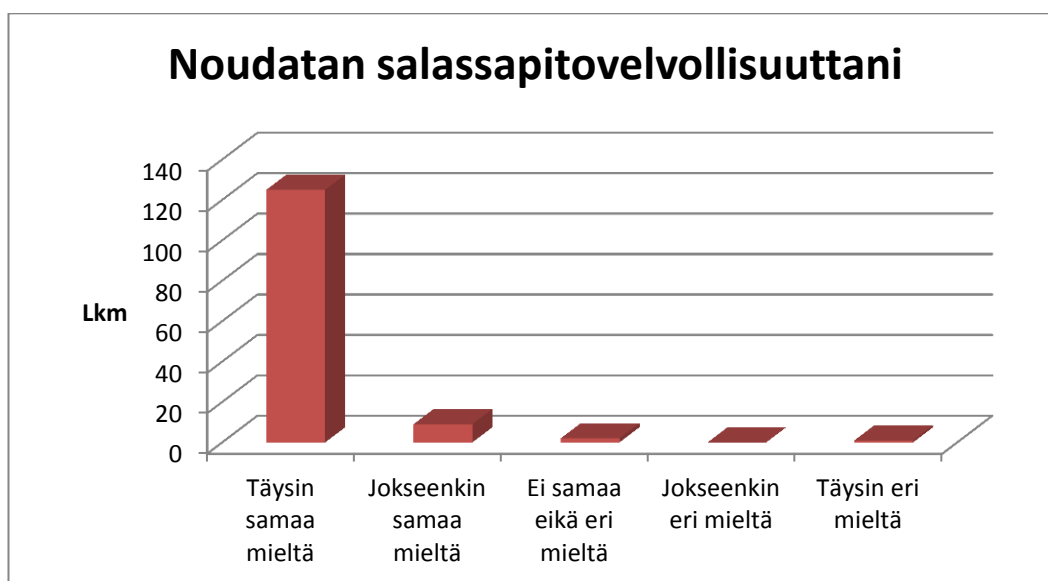
Täysin samaa mieltä oli 74 vastaajaa (54 %), jokseenkin samaa mieltä 31 (23 %), ei samaa eikä eri mieltä 14 (10 %), jokseenkin eri mieltä väittämän kanssa oli 15 (11 %) ja täysin eri mieltä oli 3 (2 %) vastaajaa.



KUVIO 12. Luottamus työnantajan sanaan

Noudatan salassapitovelvollisuuttani.

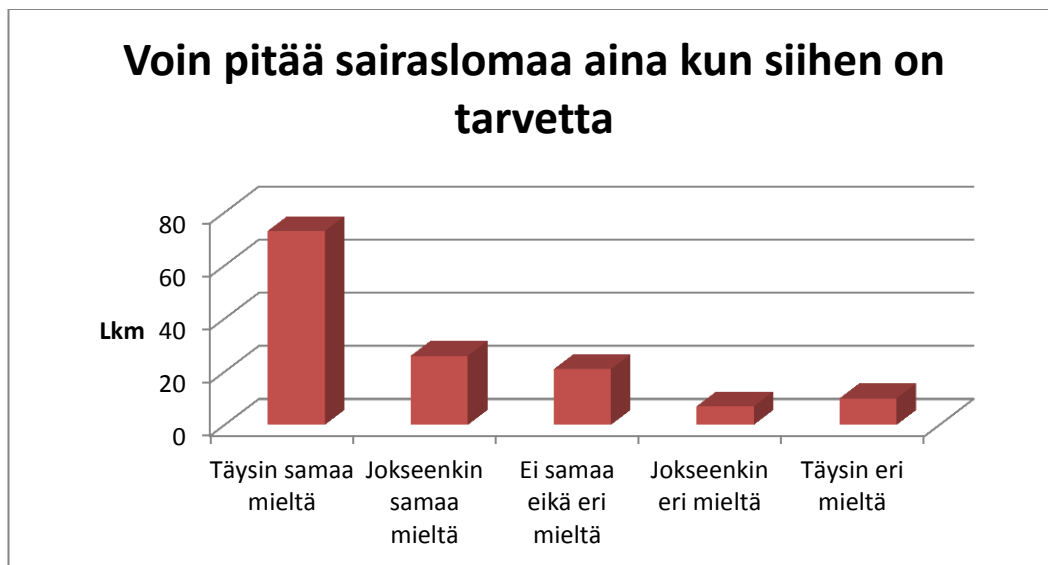
Täysin samaa mieltä oli 125 (91 %) vastaajaa, jokseenkin samaa mieltä oli 9 (7 %) vastaajaa, ei samaa eikä eri mieltä 2 (1 %) ja jokseenkin eri mieltä väittämästä ei ollut yhtään vastaajaa ja täysin eri mieltä oli 1 (1 %) vastanneista.



KUVIO 13. Salassapitovelvollisuuden noudattaminen

Voin pitää sairauslomaa aina kun siihen on tarvetta.

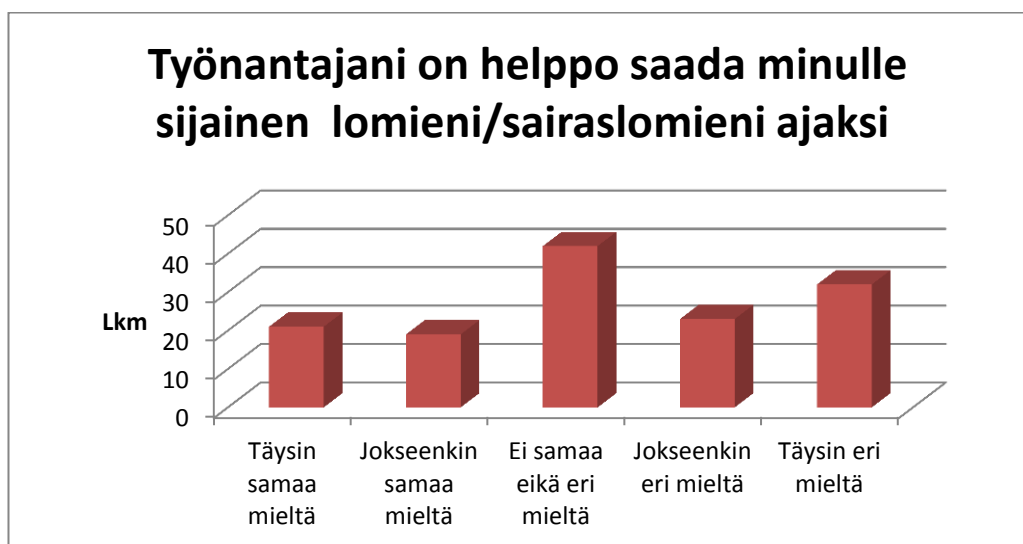
Vastanneista täysin samaa mieltä oli 73 (53 %), jokseenkin samaa mieltä 26 (19 %), ei samaa eikä eri mieltä 21 (15 %), jokseenkin eri mieltä 7 (5 %) ja täysin eri mieltä väittämän kanssa oli 10 (7 %) vastaajaa.



KUVIO 14. Sairasloman pitäminen

Työnantajallani on helppo saada minulle sijainen lomieni/sairaslomieni ajaksi.

Täysin samaa mieltä oli 21 (15 %) vastaajaa, jokseenkin samaa mieltä 19 (14 %), ei samaa eikä eri mieltä 42 (31 %), jokseenkin eri mieltä 23 (17 %) vastaajaa ja täysin eri mieltä väittämän kanssa oli 32 (23 %).



KUVIO 15. Työnantajan on helppo saada sijainen lomien/sairaslomien ajaksi

Tiedän missä työterveyshuoltoni on järjestetty.

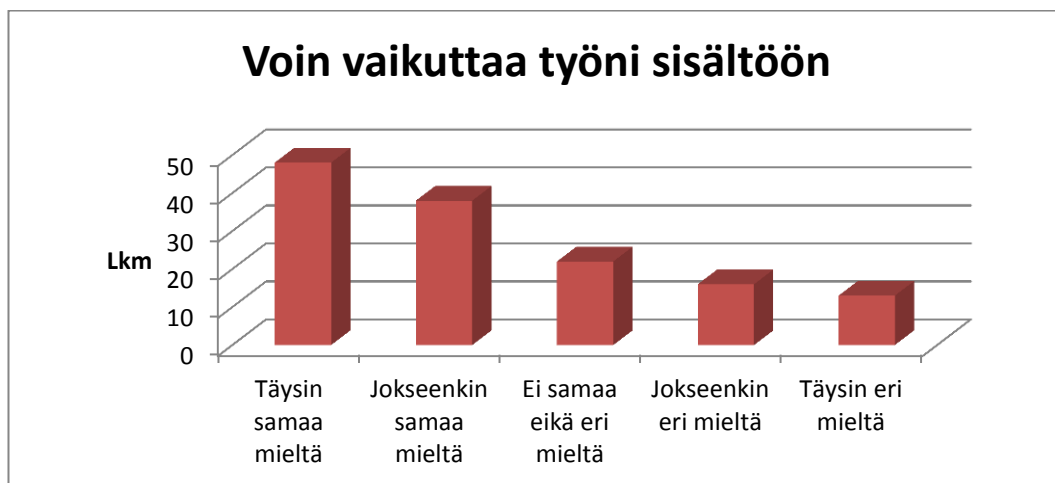
Vastaajista täysin samaa mieltä oli 63 (46 %), jokseenkin samaa mieltä 19 (14 %), ei samaa eikä eri mieltä 10 (7 %), jokseenkin eri mieltä oli 13 (9 %) ja täysin eri mieltä väittämästä oli 32 (23 %) vastaaja.



KUVIO 16. Tietoisuus työterveyshuollon järjestämisestä

Voin vaikuttaa työni sisältöön.

Vastaajista täysin samaa mieltä oli 48 (35 %), jokseenkin samaa mieltä 38 (28 %), ei samaa eikä eri mieltä 22 (16 %), jokseenkin eri mieltä väittämän kanssa oli 13 (9 %) vastaajaa ja täysin eri mieltä 16 (12 %) vastaajista.



KUVIO 17. Voin vaikuttaa työni sisältöön

Palkkani tulee aina ajallaan.

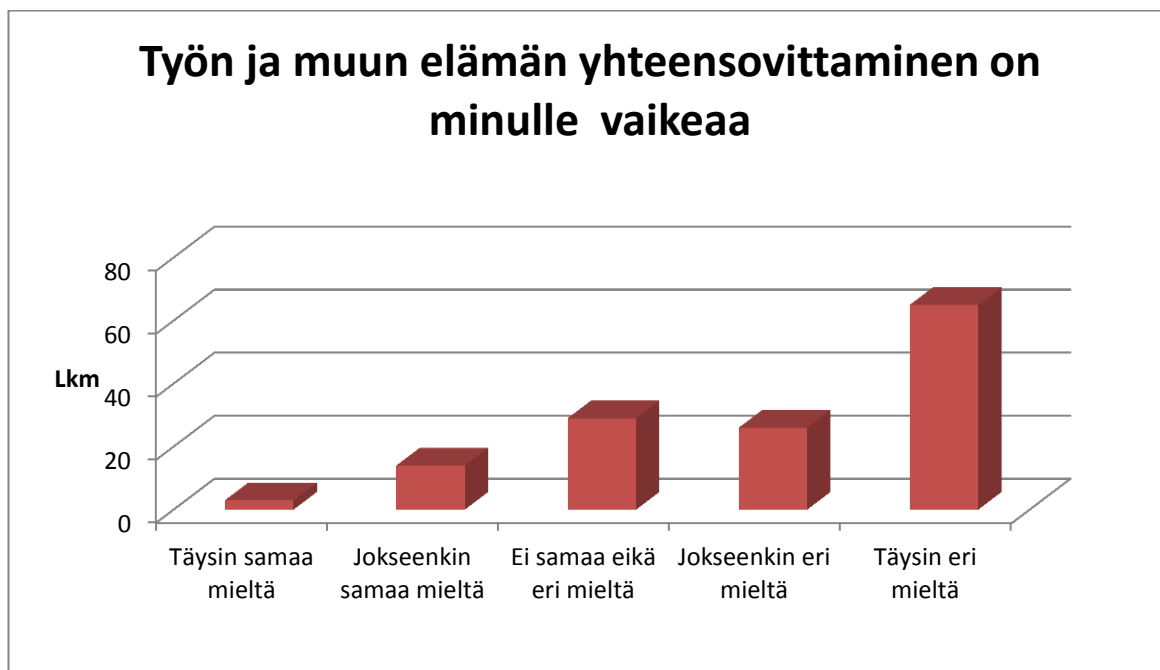
Täysin samaa mieltä oli suurin osa vastaajista 108 (79 %), jokseenkin samaa mieltä 16 (12 %), ei samaa eikä eri mieltä 10 (7 %) vastaajista, jokseenkin eri mieltä 5 (4 %) ja täysin eri mieltä oli myös 5 (4 %) vastaajaa



KUVIO 18. Palkkani tulee ajallaan

Työn ja muun elämän yhteen sovittaminen on minulle vaikeaa.

Väittämän kanssa täysin samaa mieltä oli 3 (3 %) vastaajista, jokseenkin samaa mieltä 14 (10 %), ei samaa eikä eri mieltä 29 (21 %), jokseenkin eri mieltä oli 26 (19 %) vastaajaa ja täysin eri mieltä oli vastaajista 65 (47 %).



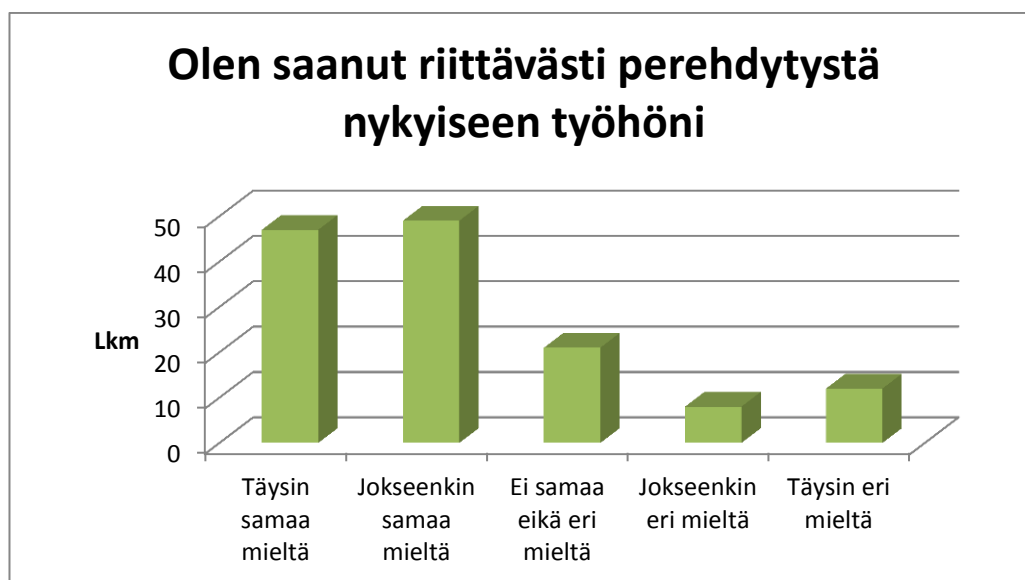
KUVIO 19. Työn ja muun elämän yhteen sovittaminen

7.3 Työhyvinvointi

Mielipidettä omasta työhyvinvoinnista henkilökohtaisen avustajan työssä selvitettiin 16 monivalintakysymyksen avulla. Vastaaja sai valita 5-portaiselta asteikolta vaihtoehdon täysin samaa mieltä, jokseenkin samaa mieltä, ei samaa eikä eri mieltä, jokseenkin eri mieltä, täysin eri mieltä.

Olen saanut riittävästi perehdytystä nykyiseen työhöni.

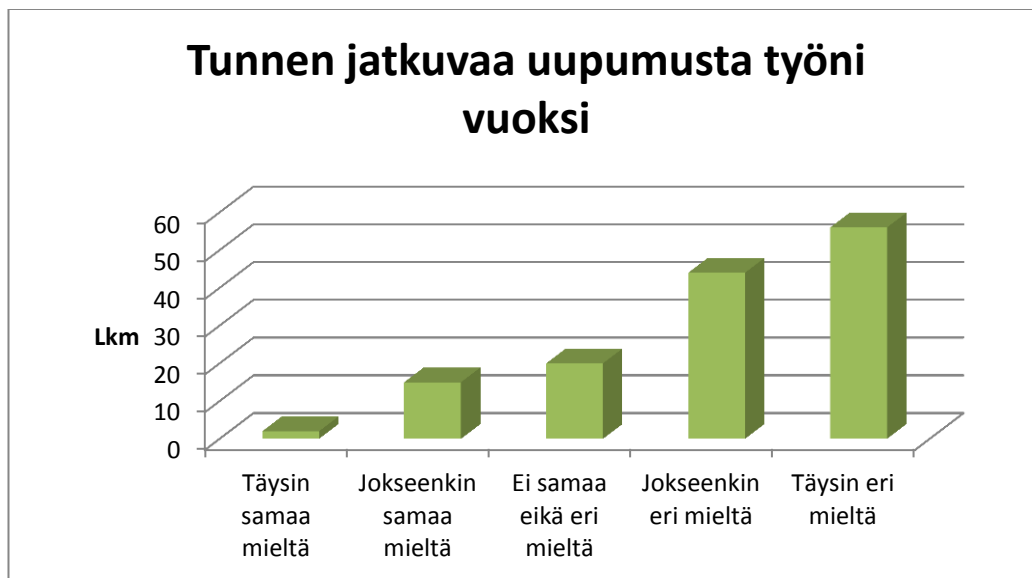
Vastaajista täysin samaa mieltä oli 47 (34 %), jokseenkin samaa mieltä 49 (36 %), ei samaa eikä eri mieltä 21 (15 %), jokseenkin eri mieltä oli 8 vastaajaa (6 %) ja täysin eri mieltä väittämästä oli 12 (9 %) vastaajaa.



KUVIO 20. Perehdytys

Tunnen jatkuvaa uupumusta työni vuoksi.

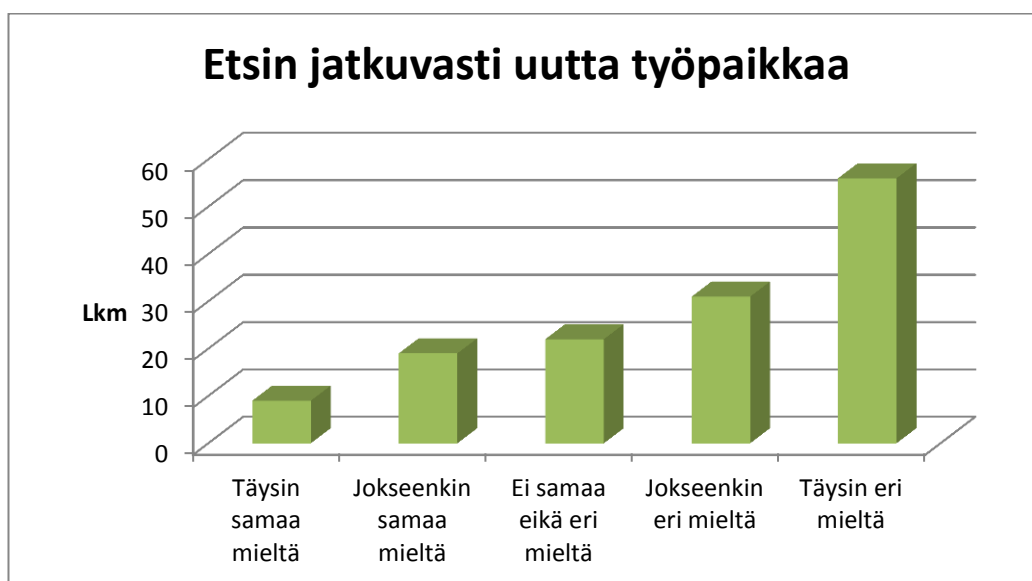
Vastaajista 2 (1 %) oli täysin samaa mieltä, jokseenkin samaa mieltä oli 15 (11 %), ei samaa eikä eri mieltä oli 20 (15 %), jokseenkin eri mieltä oli 44 (32 %) ja täysin eri mieltä oli 56 (41 %) vastaajaa.



KUVIO 21. Uupumus

Etsin jatkuvasti uutta työpaikkaa.

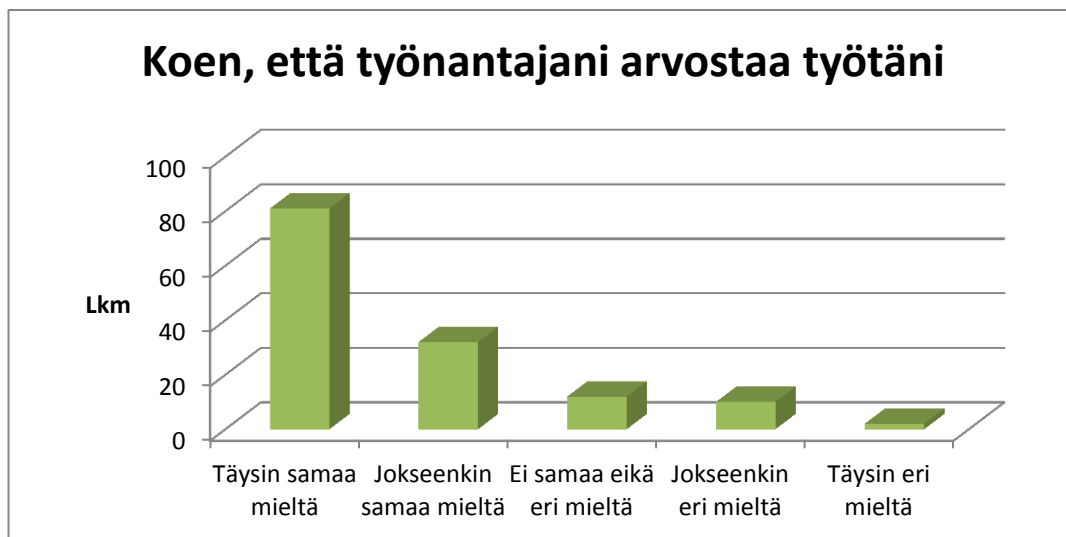
Täysin samaa mieltä oli vastaajista 9 (7 %), jokseenkin samaa mieltä 19 (14 %), ei samaa eikä eri mieltä 22 (16 %), jokseenkin eri mieltä väittämästä oli 31 (23 %) ja täysin eri mieltä 56 (41 %) vastaajaa.



KUVIO 22. Uuden työpaikan etsiminen

Koen, että työnantajani arvostaa työtäni.

Vastaajista täysin samaa mieltä oli 81 (59 %), jokseenkin samaa mieltä 32 (23 %), ei samaa eikä eri mieltä 12 (9 %), jokseenkin eri mieltä 10 (7 %) vastaajaa ja täysin eri mieltä oli 2 (1 %) vastaajaa.



KUVIO 23. Työnantajan arvostus

Tunnen itse tekeväni arvokasta työtä.

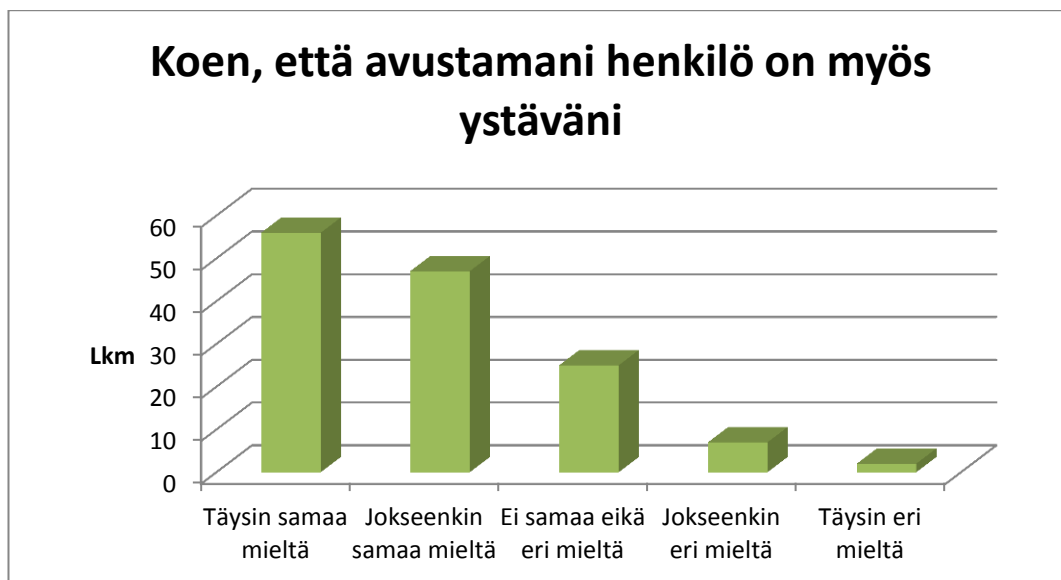
Täysin samaa mieltä oli vastaajista 97 (71 %), jokseenkin samaa mieltä 28 (20 %), ei samaa eikä eri mieltä 10 (7 %), jokseenkin eri mieltä oli 2 (1 %) vastaajaa. Kukaan vastaajista ei ollut täysin eri mieltä.



KUVIO 24. Oman työn arvostaminen

Koen, että avustamani henkilö on myös ystäväni

Täysin samaa mieltä oli 56 (41 %) vastaajaa, jokseenkin samaa mieltä 28 (20 %), ei samaa eikä eri mieltä oli 25 (18 %), jokseenkin eri mieltä oli 25 (18 %) ja täysin eri mieltä väittämän kanssa oli 7 (5 %) vastaajaa.



KUVIO 25. Työnantaja ystävä

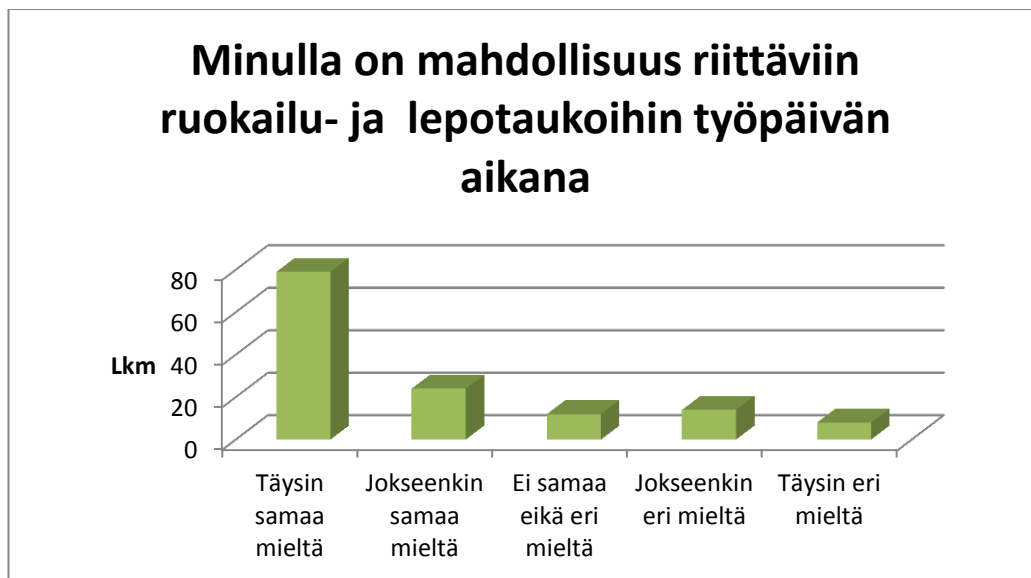
Koen, että työni on mielekästä.

Täysin samaa mieltä oli 70 (51 %) vastaajaa, jokseenkin samaa mieltä oli 49 (36 %), ei samaa eikä eri mieltä oli 13 (9 %), jokseenkin eri mieltä oli 4 (3 %) vastaajaa ja täysin eri mieltä 1 (1 %) vastaaja.



KUVIO 26. Työn mielekkyys

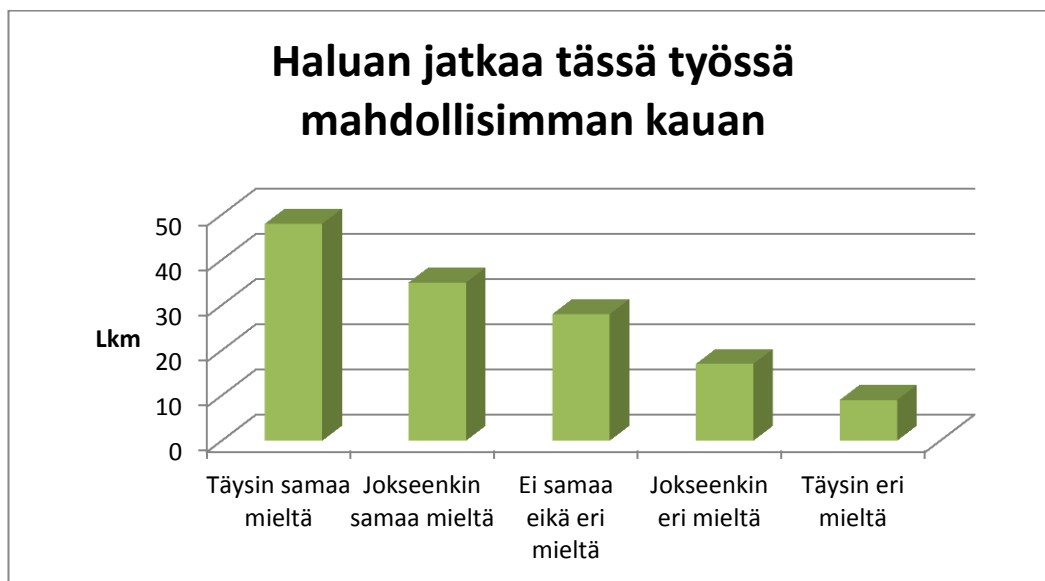
Minulla on mahdollisuus riittäviin ruokailu- ja lepotaukoihin työpäivän aikana. Vastaajista 79 (58 %) oli täysin samaa mieltä, jokseenkin samaa mieltä oli 24 (18 %), ei samaa eikä eri mieltä 12 (9 %), jokseenkin eri mieltä oli 14 (10 %) vastaajaa ja täysin eri mieltä oli 8 (6 %).



KUVIO 27. Mahdollisuus riittäviin ruokailu- ja lepotaukoihin

Haluan jatkaa tässä työssä mahdollisimman kauan.

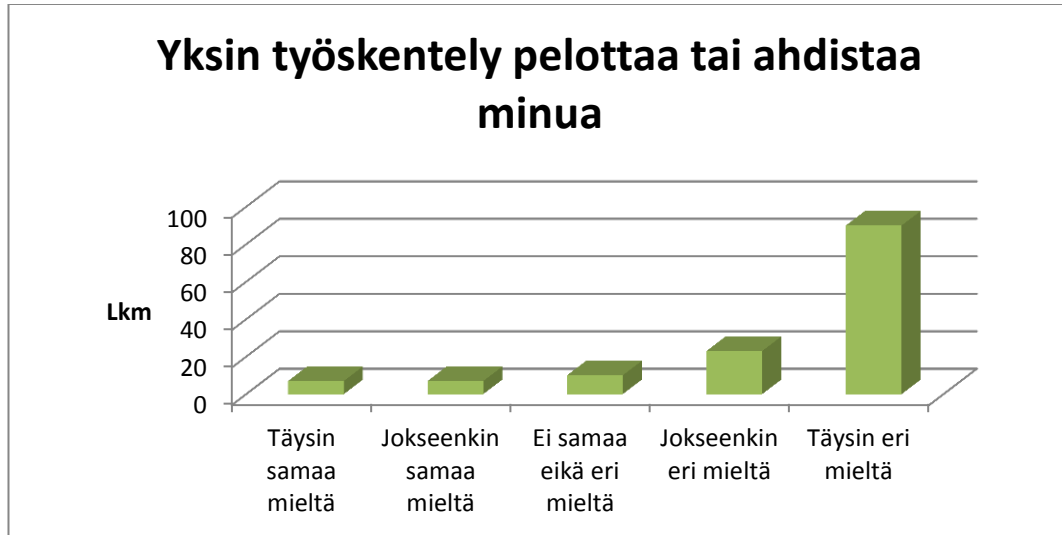
Täysin samaa mieltä oli 48 (35 %) vastaajaa, jokseenkin samaa mieltä oli 35 (26 %), ei samaa eikä eri mieltä oli 28 (20 %), jokseenkin eri mieltä oli vastaajista 17 (12 %) ja täysin eri mieltä 8 (6 %) vastaajaa.



KUVIO 28. Jatkaminen avustajan työssä

Yksin työskentely ahdistaa ja pelottaa minua.

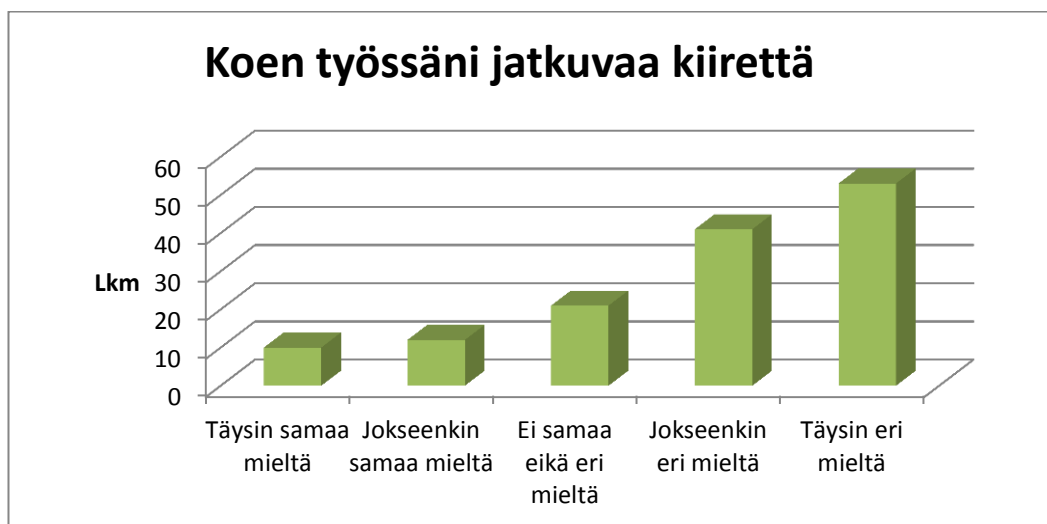
Vastaajista täysin samaa mieltä oli 7 (5 %), jokseenkin samaa mieltä 7 (5 %), ei samaa eikä eri mieltä 10 (7 %), jokseenkin eri mieltä oli 23 (17 %) vastaajaa ja täysin eri mieltä 90 (66 %).



KUVIO 29. Yksin työskentely

Koen työssäni jatkuvaa kiirettä.

Täysin samaa mieltä oli 10 (7 %) vastaajaa, jokseenkin samaa mieltä 12 (9 %), ei samaa eikä eri mieltä 21 (15 %), jokseenkin eri mieltä oli 41 (30 %) ja täysin eri mieltä oli 53 (39 %) vastaajaa.



KUVIO 30. Työssä koettu jatkuva kiire

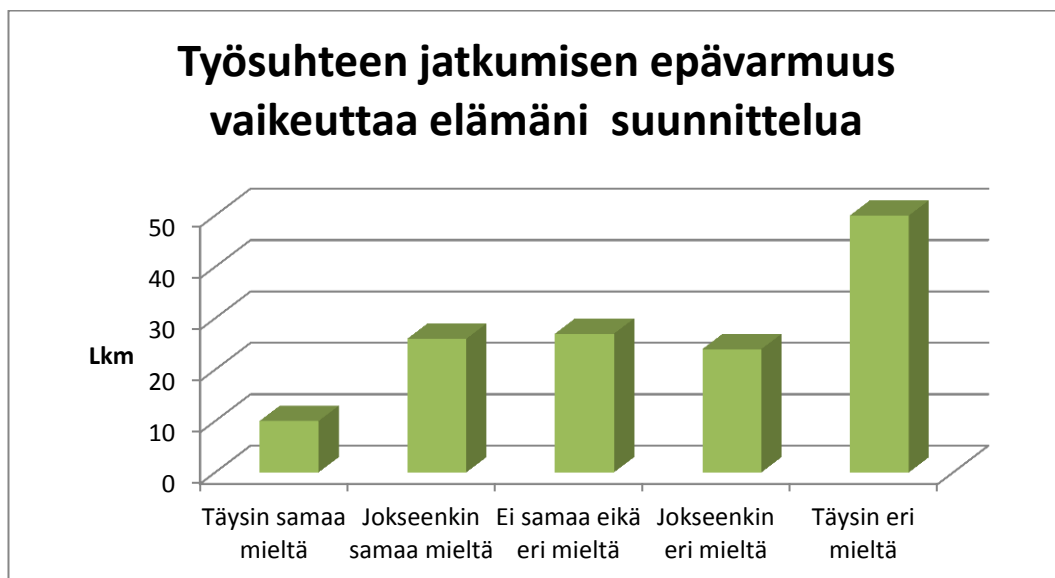
Koen, että minulla on riittävästi taitoja ja voimavaroja selviytyä työstäni hyvin. Vastaajista täysin samaa mieltä oli 73 (53 %), jokseenkin samaa mieltä oli 51 (37 %), ei samaa eikä eri mieltä seitsemän (5 %), jokseenkin eri mieltä oli 3 (2 %) vastaajaa ja täysin eri mieltä oli vastaajista 3 (2 %).



KUVIO 31. Voimavarat työssä selviytymiseen

Työsuhteen jatkumisen epävarmuus vaikeuttaa elämäni suunnittelua.

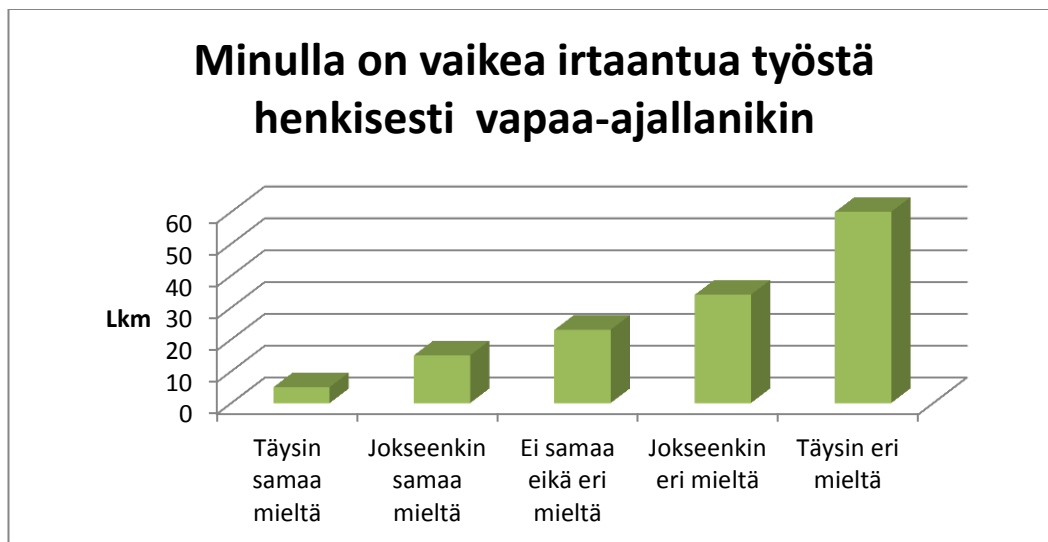
Vastaajista 10 (7 %) oli täysin samaa mieltä, jokseenkin samaa mieltä oli 26 (19 %), ei samaa eikä eri mieltä 27 (20 %), jokseenkin eri mieltä oli 24 (18 %) ja täysin eri mieltä oli 50 (36 %) vastaajaa.



KUVIO 32. Työsuhteen jatkumisen epävarmuus

Minun on vaikea irtaantua työstä henkisesti vapaa-ajallanikin.

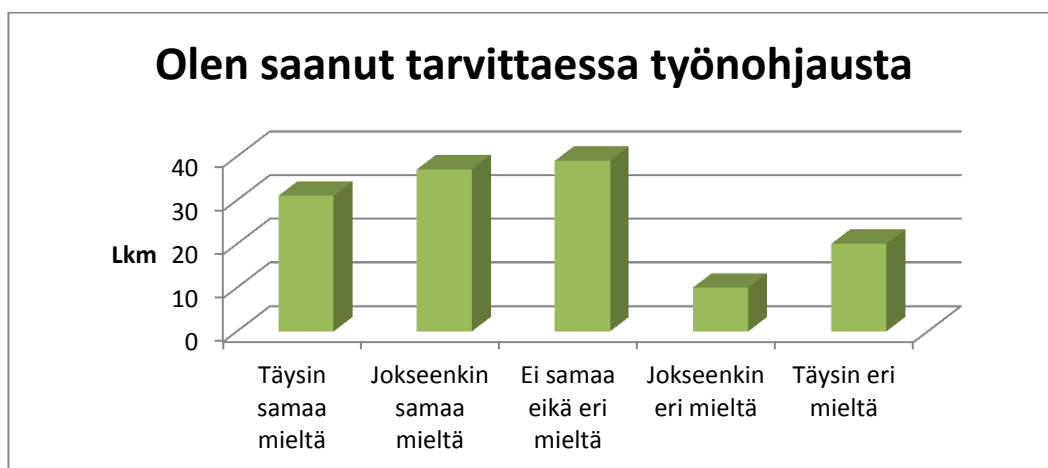
Täysin samaa mieltä oli 5 (4 %) vastaajaa, jokseenkin samaa mieltä 15 (11 %), ei samaa eikä eri mieltä 23 (17 %), jokseenkin eri mieltä väittämästä oli 34 (25 %) ja täysin eri mieltä oli 60 (44 %) vastaajaa.



KUVIO 33. Irtautuminen työstä vapaa-ajalla.

Olen saanut riittävästi työnohjausta.

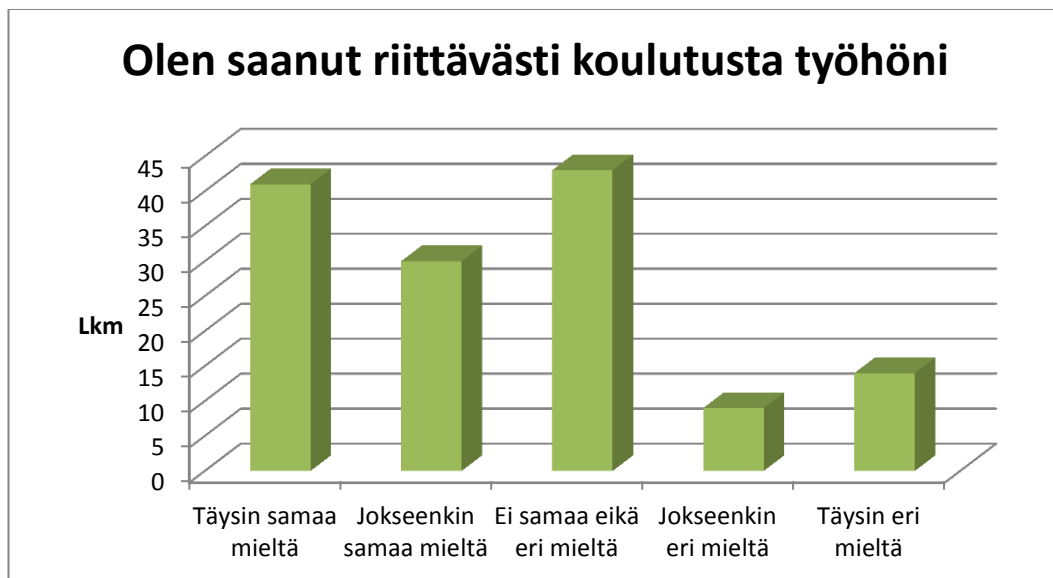
Täysin samaa mieltä oli 31 (23 %) vastaajaa, jokseenkin samaa mieltä 37 (27 %), ei samaa eikä eri mieltä 39 (28 %), jokseenkin eri mieltä oli 10 (7 %) ja täysin eri mieltä väittämästä oli 20 (15 %) vastaajaa.



KUVIO 34. Työnohjauksen mahdollisuus

Olen saanut riittävästi koulutusta työhöni.

Täysin samaa mieltä oli 41 (30 %) vastaaja, jokseenkin samaa mieltä 30 (22 %), ei samaa eikä eri mieltä 43 (31 %), jokseenkin eri mieltä oli 9 (7 %) ja täysin eri mieltä 14 (10 %) vastaajaa.



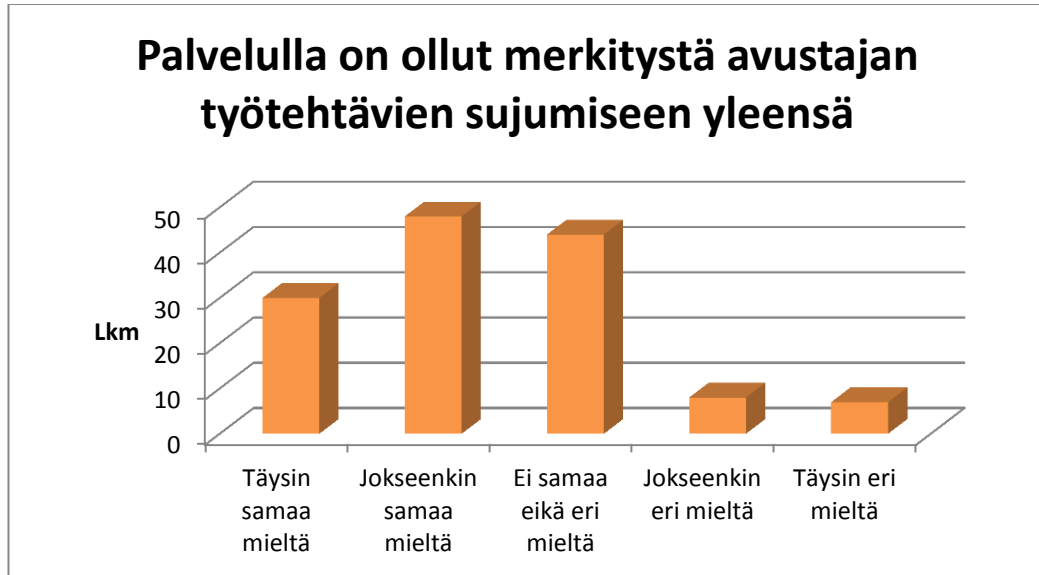
KUVIO 35. Koulutuksen riittävyys

7.4 Lounais-Suomen Avustajakeskuksen palvelun antama tuki

Tässä tutkimuksessa kyselyyn vastanneet kuuluvat kaikki Tuettu työsuhde- palvelu piiriin, jolloin avustajalle ja hänen työnantajalleen on nimetty yhteyshenkilö työsuhdetta koskevissa asioissa ja mahdollisissa ongelma tilanteissa. Vastaajat arvioivat saamansa tuen merkitystä 5-portaisella asteikolla, täysin samaa mieltä, jokseenkin samaa mieltä, ei samaa eikä eri mieltä, jokseenkin eri mieltä ja täysin eri mieltä. Kyselylomakkeessa oli kuusi monivalintakysymystä koskien avustajakeskuksen palvelun antamaa tukea avustajalle.

Palvelulla on ollut merkitystä avustajan työtehtävien sujumiseen yleensä.

Vastaajista 30 (22 %) oli täysin samaa mieltä, jokseenkin samaa mieltä oli 48 (35 %), ei samaa eikä eri mieltä 44 (32 %), jokseenkin eri mieltä väittämästä oli kahdeksan (6 %) ja täysin eri mieltä oli 7 (5 %) vastaajaa.



KUVIO 36. Palvelun merkitys työtehtävien sujumiseen

Avustajakeskuksen kautta saatu tuki on ollut riittävää ongelmatilanteissa.

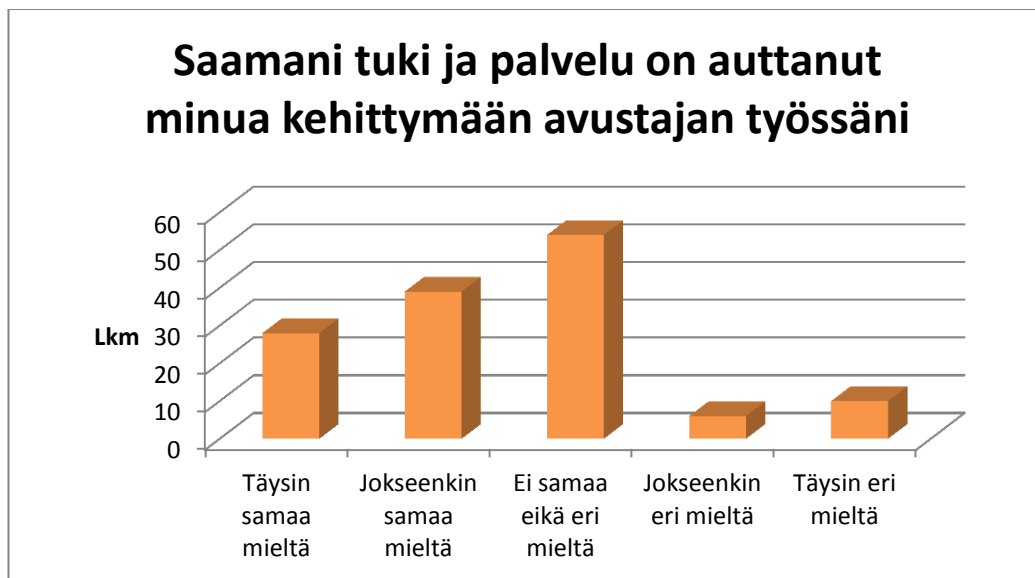
Täysin samaa mieltä oli 39 (28 %) vastaajaa, jokseenkin samaa mieltä 35 (26 %), ei samaa eikä eri mieltä 45 (33 %), jokseenkin eri mieltä väittämästä oli 10 (7 %) ja täysin eri mieltä 8 (6 %) vastaajaa.



KUVIO 37. Tuki ongelmatilanteissa

Saamaani tuki ja palvelu on auttanut minua kehittymään työssäni.

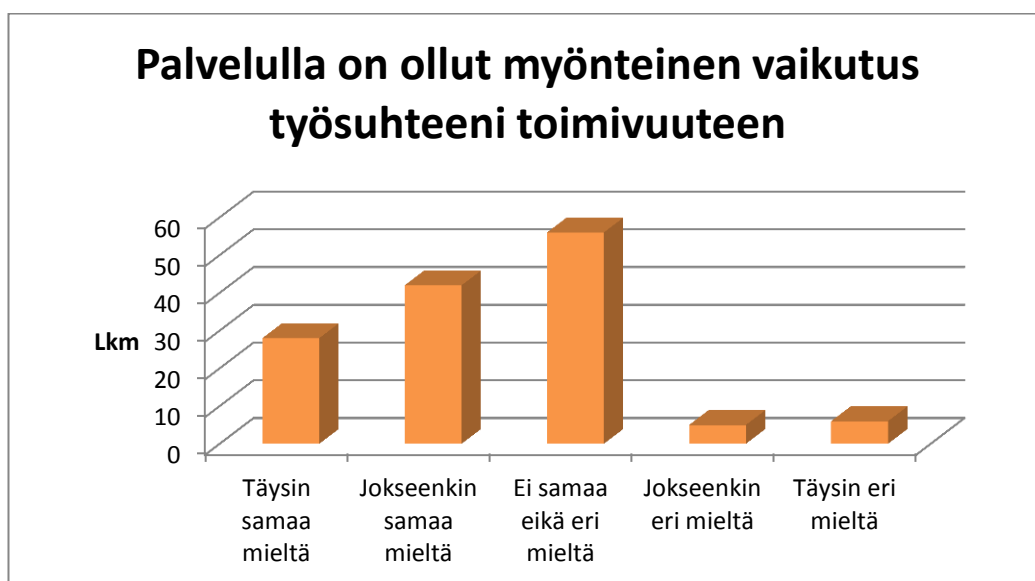
Täysin samaa mieltä oli 28 (20 %) vastaajaa, jokseenkin samaa mieltä 39 (28 %), ei samaa eikä eri mieltä 54 (39 %), jokseenkin eri mieltä oli 6 (4 %) ja täysin eri mieltä väittämästä oli 10 (7 %) vastaajaa.



KUVIO 38. Tuen ja palvelun merkitys avustajan työssä kehittymisessä

Palvelulla on ollut myönteinen vaikutus työsuhteeni toimivuuteen.

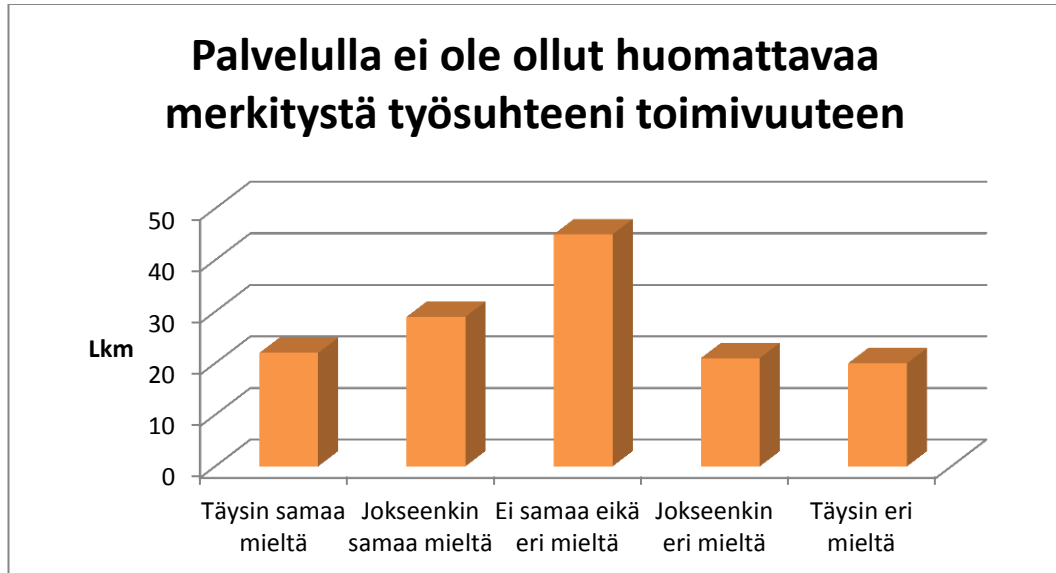
Vastaajista oli täysin samaa mieltä 28 (20 %), jokseenkin samaa mieltä 42 (31 %), ei samaa eikä eri mieltä 56 (41 %), jokseenkin eri mieltä oli 5 (4 %) ja täysin eri mieltä 6 (4 %) vastaajaa.



KUVIO 39. Palvelun myönteinen vaikutus työsuhteen toimivuuteen

Palvelulla ei ole ollut huomattavaa merkitystä työsuhteeni toimivuuteen.

Täysin samaa mieltä oli 28 (20 %) vastaajaa, jokseenkin samaa mieltä oli 42 (31 %), ei samaa eikä eri mieltä 45 (33 %), jokseenkin eri mieltä oli 21 (15 %) ja täysin eri mieltä oli 20 (15 %) vastaajaa.



KUVIO 40. Palvelun merkitys työsuhteen toimivuuteen

7.5 Palvelun, ohjauksen ja neuvonnan laatu

Lounais-Suomen Avustajakeskuksen tarjoaman palvelun, ohjauksen ja neuvonnan laatua kysyttiin avustajailta kahdeksalla 5-portaisella monivalintakysymyksellä, täysin samaa mieltä, jokseenkin samaa mieltä, ei samaa eikä eri mieltä, jokseenkin eri mieltä ja täysin eri mieltä.

Olen tyytyväinen avustajakeskuksesta saamaani palveluun.

Vastaajista täysin samaa mieltä oli 53 (39 %), jokseenkin samaa mieltä 50 (36 %), ei samaa eikä eri mieltä 23 (17 %), jokseenkin eri mieltä oli 8 (6 %) vastaajaa ja täysin eri mieltä 3 (2 %) vastaajista.



KUVIO 41. Tyytyväisyys avustajakeskuksen palveluun.

Olen saanut yhteyden avustajakeskukseen riittävän nopeasti.

Vastaajista täysin samaa mieltä oli 55 (40 %), jokseenkin samaa mieltä 40 (29 %), ei samaa eikä eri mieltä 22 (16 %), jokseenkin eri mieltä 12 (9 %) ja täysin eri mieltä oli 8 (6 %) vastaajaa.



KUVIO 42. Avustajakeskuksen tavoitettavuus

Olen tyytyväinen oman yhteyshenkilöni tavoitettavuuteen.

Täysin samaa mieltä oli 60 (44 %) vastaajista, jokseenkin samaa mieltä 30 (22 %), ei samaa eikä eri mieltä 29 (21 %), jokseenkin eri mieltä oli 9 vastaajaa (7 %) samoin täysin eri mieltä oli 9 (7 %) vastaajaa.



KUVIO 43. Tyytyväisyys oman yhteyshenkilön tavoitettavuuteen

Olen tyytyväinen oman yhteyshenkilöni työpanokseen työsuhteeni tukemisessa.

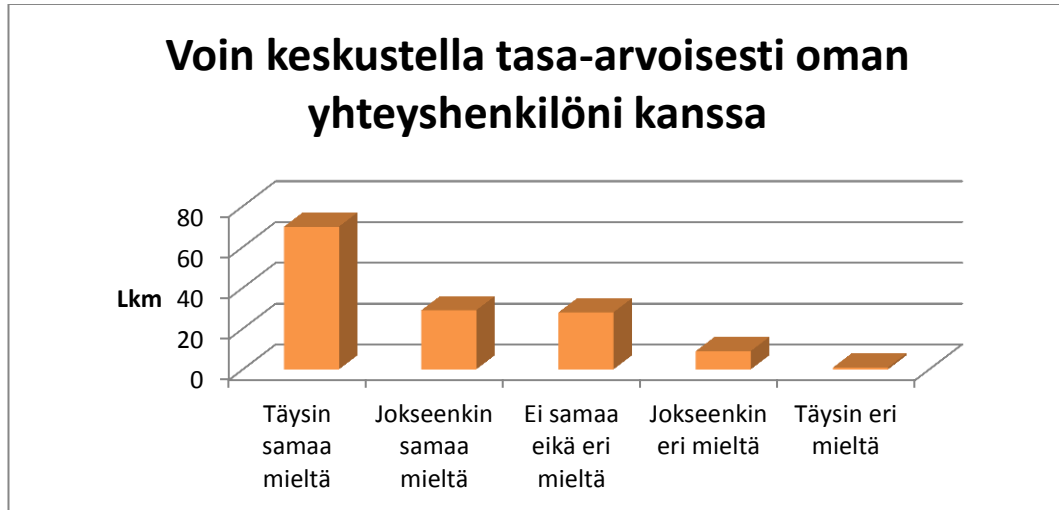
Täysin samaa mieltä oli 58 (42 %) vastaajaa, jokseenkin samaa mieltä 31 (23 %), ei samaa eikä eri mieltä 31 (23 %), jokseenkin eri mieltä 12 (9 %) ja täysin eri mieltä 5 (4 %) vastaajaa.



KUVIO 44. Tyytyväisyys oman yhteyshenkilön työpanokseen

Voin keskustella tasa-arvoisesti oman yhteyshenkilöni kanssa.

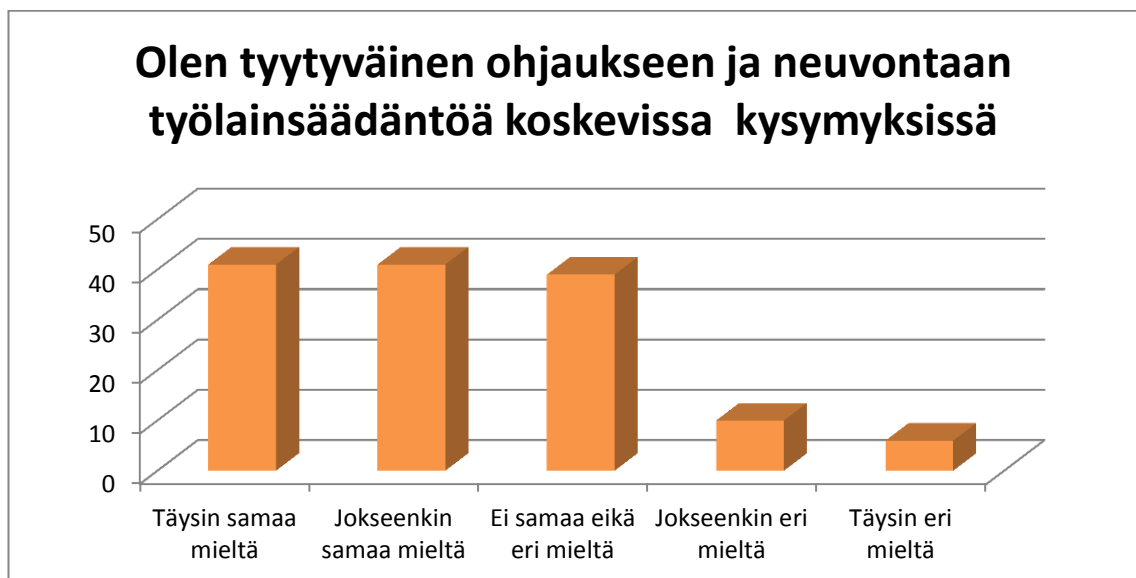
Täysin samaa mieltä oli 70 (51 %) vastaajista, jokseenkin samaa mieltä oli 29 (21 %), ei samaa eikä eri mieltä oli 28 (20 %), jokseenkin eri mieltä oli 9 (7 %) vastaajaa ja 1 (1 %) oli täysin eri mieltä.



KUVIO 45. Tasa-arvoinen keskustelu yhteyshenkilön kanssa

Olen tyytyväinen ohjaukseen ja neuvontaan työläinsäädäntöä koskevissa kysymyksissä.

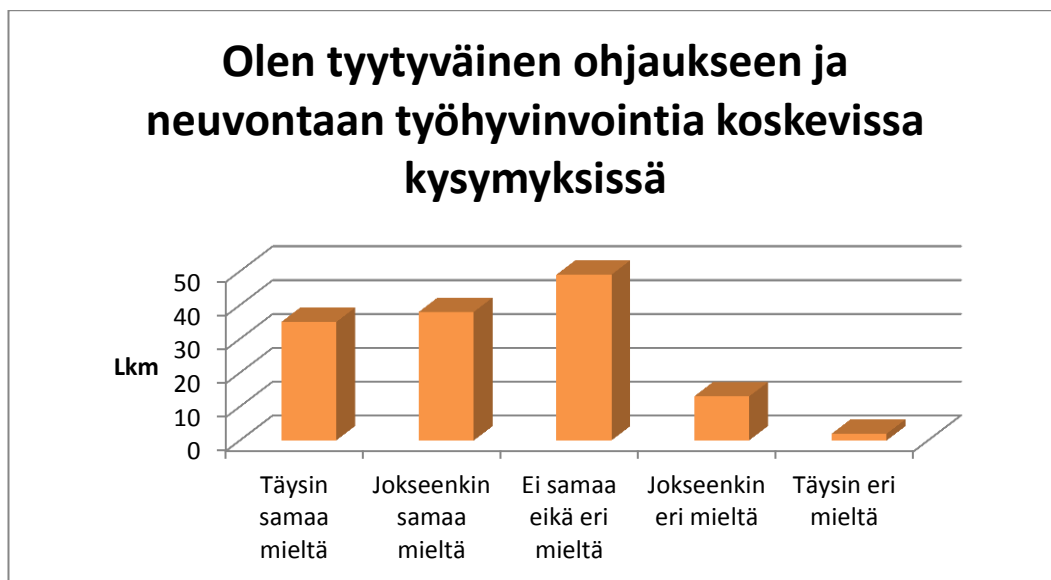
Vastaajista 41 (30 %) oli samaa mieltä, 41 (30 %) oli jokseenkin samaa mieltä, ei samaa eikä eri mieltä oli 39 (28 %), jokseenkin eri mieltä oli 10 (7 %) ja täysin eri mieltä oli 6 (4 %) vastaajaa.



KUVIO 46. Tyytyväisyys ohjaukseen ja neuvontaan työläinsäädäntöä koskevissa kysymyksissä

Olen tyytyväinen ohjaukseen ja neuvontaan työhyvinvointia koskevissa kysymyksissä.

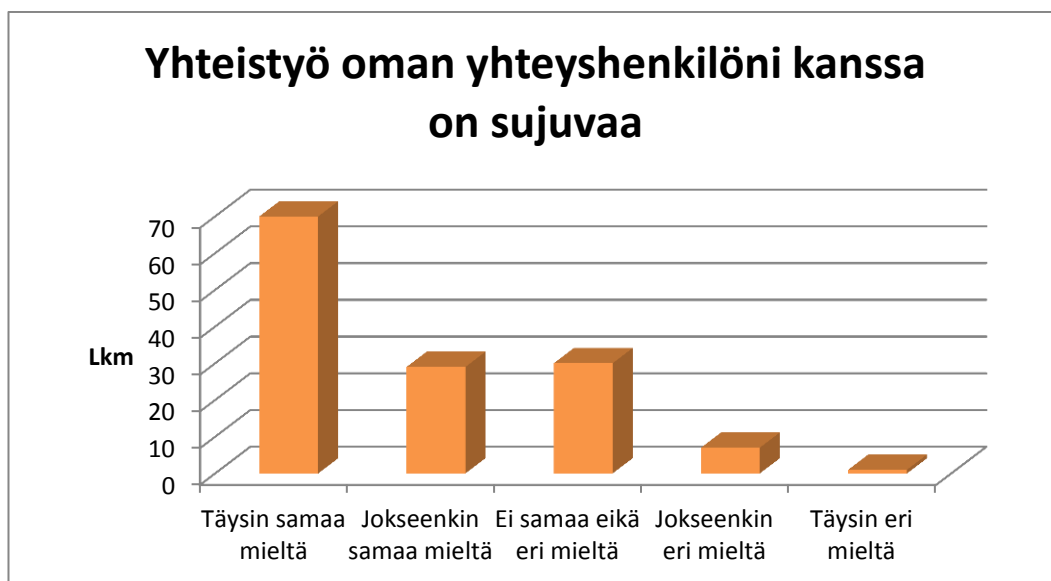
Vastaajista täysin samaa mieltä oli 35 (26 %), jokseenkin samaa mieltä 38 (28 %), ei samaa eikä eri mieltä oli 49 (36 %), jokseenkin eri mieltä oli 13 (9 %) vastaajaa ja täysin eri mieltä 2 (1 %).



KUVIO 46. Tyytyväisyys ohjaukseen ja neuvontaan työhyvinvointia koskevissa kysymyksissä.

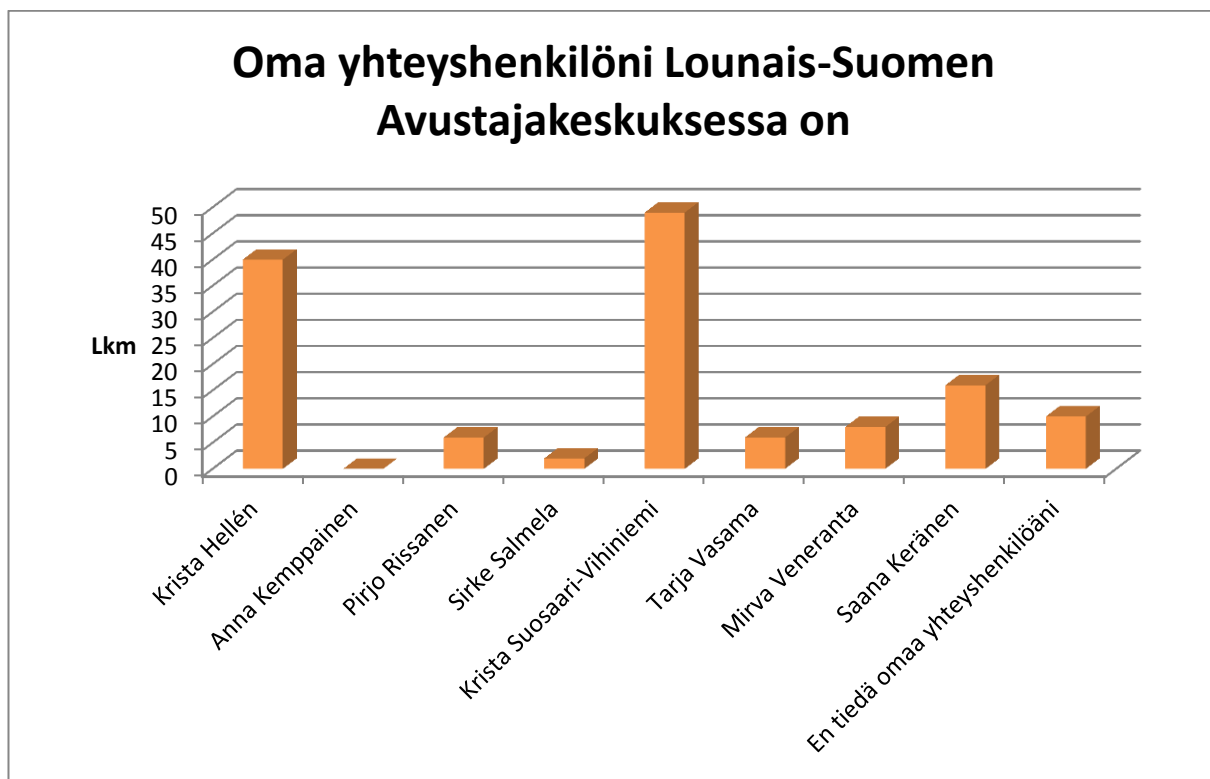
Yhteistyö oman yhteishenkilöni kanssa on sujuvaa.

Täysin samaa mieltä oli 70 (51 %) vastaajaa, jokseenkin samaa mieltä 29 (21 %), ei samaa eikä eri mieltä 30 (22 %), jokseenkin eri mieltä oli vastaajista 7 (5 %) ja täysin eri mieltä oli 1 (1 %) vastaaja.



KUVIO 47. Yhteistyön sujuvuus yhteishenkilön kanssa.

Lounais-Suomen Avustajakeskus piti tärkeänä tietona tietävätkö kyselyyn vastanneet avustajat oman yhteyshenkilönsä annetusta nimelistasta. Vastaajista 10 (7 %) ilmoitti, ettei tiedä omaa yhteyshenkilöään.



KUVIO 48. Oma yhteyshenkilö.

Vastaajilta kysyttiin voivatko he suositella henkilökohtaisena avustajana toimimista tuttavilleen. Vastanneista valtaosa 82 % suosittelisi avustajana toimimista, 12 % ei osannut sanoa ja 6 % vastasi kielteisesti kysymykseen.



KUVIO 49. Avustajana toimiminen.

Kyselylomakkeen lopussa oli vastaajilla mahdollisuus antaa palautetta ja kehittämisideoita avustajakeskukselle. Vastaajista 46 oli täyttänyt tämän kohdan lomakkeesta. Palautetta tuli eniten vertaistuen puutteesta. Toivottiin enemmän vertaistuki-toimintaa ja yhteisiä tapaamisia avustajien kesken. Työnohjausta toivottiin ryhmässä, missä mahdollista tavata muita avustajia. Vastauksista useassa myös toivottiin palkkaukseen liittyvissä asioissa parannusta. Palkan koettiin olevan huono ja myös vaikuttavan ajatukseen työn vaihtamisesta. Koettiin myös eriarvoisuutta palkkauksessa, jos avustajalla oli esim. hoitoalan koulutusta, sitä ei huomioitu palkkauksessa. Tuntilomakkeiden lähettämisessä koettiin ongelmia ja palkan maksun ajoituksessa. Oman yhteyshenkilön tavoitettavuuteen toivottiin parannusta. Ehdotuksina tuli sovitut säännölliset tapaamis- tai soittoaajat. Muutama vastaaja kertoi, ettei ollut tietoinen yhteyshenkilöstä tai Tuetusta työsuhte- palvelusta. Toivottiin myös kotikäyntejä ja yhteisiä tapaamisia enemmän muiden vammaisen työnantajan kanssa tekemisissä olevien ja päätöksiä tekevien ammattihenkilöiden kanssa.

8 YHTEENVETO JA JOHTOPÄÄTÖKSET

Kyselytutkimuksen avulla oli tarkoituksena selvittää henkilökohtaisten avustajien mielipide työsuhteensa toimivuudesta. Kyselyyn vastanneiden työnantajalle on myönnetty Lounais-Suomen Avustajakeskuksen tarjoama Tuettu työsuhte- palvelu, jossa myös avustajan on mahdollista saada tukea ja neuvontaa työsuhteeseen liittyvissä asioissa. Tutkimuksella haettiin vastauksia henkilökohtaisten avustajien tyytyväisyydestä työlainsäädännön toteutumiseen, mielipidettä omasta työhyvinvoinnistaan sekä mielipidettä avustajakeskuksen tarjoaman palvelun, tuen ja neuvonnan laadusta ja riittävydestä.

Kyselyyn vastasi 137 Lounais-Suomen Avustajakeskuksen avustajarekisteriin kuuluvaa henkilöä. Vastaajista suurin osa oli yli 36- vuotiaita. Korkein suoritettu tutkinto oli valtaosalla (69 %) toisen asteen koulutus. Vastaajien joukossa oli eniten (38 %) alle 10 tuntia viikossa avustajan työtä tekeviä. Vastaajista suurin osa oli toiminut henkilökohtaisena avustajan viisi vuotta tai vähemmän. Suurin osa vastaajista oli ollut avustajakeskuksen rekisterissä alle kuusi vuotta.

Tämän kyselytutkimuksen perusteella henkilökohtaiset avustajat olivat tyytyväisiä työlainsäädännön toteutumiseen tämän hetkisessä työsuhteessaan. Suurin osa vastaajista koki että, heidän työnantajansa tuntee työlainsäädäntöä riittävästi ja myös työnantajan sanaan voi luottaa. Vastaajat tunsivat omat oikeutensa ja velvollisuutensa työntekijänä ja noudattavat salassapitovelvollisuutta. Suurin osa vastaajista pystyi sopimaan työnantajansa kanssa työ- ja loma-ajoista joustavasti ja pystyi sovittamaan työnsä muun elämän kanssa. Suurin osa vastaajista pystyi myös vaikuttamaan työnsä sisältöön. Eniten hajontaa mielipiteissä tuli palkkauksen ja sijaisjärjestelyjen kohdalla. Melkein puolet vastaajista (47 %) ei ollut tyytyväisiä nykyiseen palkkaansa ja 29 % vastaajista koki, ettei palkka vastannut työtehtävien vaativuutta. Palkan maksu suoritettiin vastaajien mielestä ajallaan. Sairasloman pitäminen tarvittaessa toteutui mutta sijaisjärjestelyyn sairaslomien ja myös muiden lomien aikana ei oltu täysin tyytyväisiä. Tietoisuus omasta työterveyshuollosta oli noin puolella vastaajista. Huomioitavaa kuitenkin oli että 23 %:lla vastaajista ei ollut tietoa oman työterveyshuollon järjestämistahosta.

Tutkimuksessa selvitettiin myös henkilökohtaisten avustajien mielipidettä omasta työhyvinvoinnistaan erilaisten väittämien avulla. Tulosten perusteella tähän kyselyyn vastanneiden avustajien mielipide omasta työhyvinvointiin liittyvistä ja vaikuttavista tekijöistä oli suurimmalta osin myönteinen. Vastaajista 71 % tunsu tekevänsä arvokasta työtä ja 81 % vastaajista koki myös oman työnantajansa arvostusta omalle avustajan työlleen. Vastaajista puolet koki työnsä mielekkääksi ja halusi myös jatkaa avustajan työssä mahdollisimman kauan eikä etsinyt uutta työpaikkaa. Yli puolet vastaajista ei kokenut jatkuvaa kiirettä tai uupumusta työssään. Yli puolet myös ilmoitti pystyvänsä pitämään riittävät ruokailu- ja lepotauot työpäivänsä aikana.

Tässä kyselytutkimuksessa näkyi se että, suuri osa vastaajista 56 % piti avustamansa henkilöä ystävänä. Toisaalta taas se ei vaikuttanut kielteisesti kokemukseen siitä miten avustaja koki työstä irtaantumisen vapaa-ajallaan. Vastaajista myös yli puolet 53 % koki omaavansa taitoja ja voimavaroja riittävästi työssä selviytymiseen.

Aikaisemmissa henkilökohtaisen avustajantyötä koskevissa tutkimuksissa nousi vertaistuen tarve ja sen merkitys työtä tukevan tekijänä. Yksin työskentelyä ei tämän

kyselyn perusteella pidetty pelottavana tai ahdistavana. Avoimen kysymyksen vastauksista päätellen vertaistuelle on tarvetta.

Perehdytystä, koulutusta ja työnohjausta pidetään työhyvinvointia tukevinä menetelminä. Kysymyksiin onko saanut riittävästi perehdytystä ja koulutusta työtehtäviin olivat vastaajien mielipiteet samansuuntaisia. Keskimäärin 30 % vastaajista oli täysin samaa mieltä tai jokseenkin samaa mieltä väittämästä. Eniten hajontaa tuli kysyttäessä mielipidettä työnohjauksen saatavuudesta. Enemmistö kuitenkin koki saaneensa työnohjausta tarvittaessa.

Kyselyyn vastanneet olivat tulosten perusteella tyytyväisiä avustajakeskuksen tarjoamaan palveluun. Palvelulla koettiin olevan myös myönteisiä vaikutuksia työsuhteen toimivuuteen. Avustajakeskuksen kautta saatu tuki ongelmatilanteissa koettiin myös riittäväksi. Palvelu koettiin myös myönteiseksi tekijäksi avustajan työssä kehittymiseen.

Tuetussa työsuhte- palvelussa on sekä avustajalla että avustettavalla oma yhteyshenkilö, johon voi ottaa yhteyttä työsuhteeseen liittyvissä asioissa. Kymmenen vastaaja ei tiennyt oma yhteyshenkilöään. Oman yhteyshenkilön tavoitettavuuteen ja yhteistyöhön oltiin tyytyväisiä. Kyselyyn vastanneet olivat myös valtaosin tyytyväisiä ohjaukseen ja neuvontaan työhyvinvointia ja työlainsäädäntöä koskevissa kysymyksissä. Yhteyshenkilöllä koettiin olevan myös merkitystä avustajien työsuhteen tukemisessa.

Suuntaa antavana johtopäätöksenä tämän tutkimuksen tuloksista voi päätellä että, Tuetulla työsuhte-palvelulla on myönteisiä vaikutuksia henkilökohtaisen avustajan työsuhteen toimivuuteen. Huomioitavaa on myös se että, 82 % kyselyyn vastanneista voi suositella henkilökohtaisena avustajana toimimista.

9 POHDINTA

Kiinnostukseni tämän opinnäytetyön aiheeseen heräsi oman työkokemuksen kautta vaikeavammaisten kuntoutuksessa. Oman kokemukseni perusteella terveydenhuollossa vaikeavammaisten kuntoutukseen osallistuvilla ammattilaisilla on varsin vähän tietoa henkilökohtaisen avustajan työstä ja sen haasteista. Opinnäytetyön aihetta pohtiessani Lounais-Suomen Avustajakeskuksen toiminta rantautui oman kotipaikkakuntani alueelle ja otin yhteyttä järjestösuunnittelija Pirjo Rissaseen. Tutkimuksen aihe on työelämälähtöinen ja pyrin toteuttamaan sen työn tilaajan toiveita kuunnellen. Työn kirjallista osuutta laatiessani jouduin kuitenkin jättämään pois työsuojeluun, fyysiseen kuormitukseen ja ergonomiaan liittyvät näkökulmat.

Työssä haastavana koin kyselylomakkeen laatimisen ja miten erottelen monivalinta kysymykset tutkimuksen tarkoitusta palveleviin aihealueisiin. Kysymys vaihtoehtoja pyrin miettimään myös sen kannalta mitä asioita käydään läpi kotikäynnillä kun työ-sopimusta laaditaan. Jatkossa tekisin kyselylomakkeen vastaus vaihtoehtoista suppe- ammat esim. samaa mieltä, en osaa sanoa ja eri mieltä. Tulosten analyysin tekeminen olisi ollut selkeämpi. Kyselyn pyrin tekemään mahdollisimman helpoksi täyttää, jotta mahdollisimman olisi vastannut kyselyyn. Kyselyn vastausprosentti (30,9 %) jäi kuitenkin alhaiseksi. Kyselyn ajankohta ei ehkä ollut parhain ja muutamien teknisten ongelmien vuoksi kyselyn lähettäminen viivästyi.

Tutkimuksen tuloksista pystyi tekemään suuntaa antavia johtopäätöksiä, mutta vasta- uksista näkyi kuitenkin mielestäni se, että Tuetulla työsuhde palvelulla olisi myönteisi- ä vaikutuksia avustajan työsuhteeseen. Tutkimuksen luotettavuuden kannalta koh- dejoukossa oli paljon muuttujia, eri-ikäisiä, eri tunti määriä tekeviä sekä myös eri- laista työnkuvaa tekeviä avustajia.

Kyselylomakkeessa oli yksi avoin kysymys josta nousi selkeimmin esille vertaistuen tarve ja kehittäminen. Avoimilla kysymyksillä olisi mahdollisesti saatu tarkempaa ja syvällisempää näkökantaa tutkimuksen kysymyksiin. Tutkimuksen tulokset pyrin kuvioina esittämään siten, että ne palvelisivat mahdollisimman hyvin työ tilaajaa.

Aineiston analyysiä tehdessäni heräsi myös muutamia jatkotutkimuksen aiheita. Mielenkiintoista olisi tietää eroaako avustajien mielipiteet paljolti samojen tutkimuskysymysten kohdalla joilla ei ole Tuetun työsuhte- palvelun tarjoamia etuja.

Vertaistukitoiminnan merkitystä voisi avustajien kohdalla selvittää paremmin laadullisen tutkimuksen menetelmällä. Mielenkiintoinen tutkimuksen aihe olisi myös kerätä avustajilta kehittämisideoita vertaistukitoiminnalle.

Jatkotutkimuksen aiheena voisi olla myös selvittää palveluasunnossa asuvan vaikeavammaisen henkilökohtaisen avustajan roolia moniammatillisessa tiimissä.

Opinnäytetyötä tehdessäni sain paljon tietoa Lounais-Suomen Avustajakeskuksen toiminnasta ja mahdollisuuksista ja pyrin tämän kaiken hyödyntämään myös omassa työssäni vaikeavammaisten kuntoutuksessa. Työn ehkä parasta antia oli osoittaa, että henkilökohtaiset avustajat arvostivat itse tätä korvaamatonta työtään ja kokivat myös vaikeavammaisen työnantajansa arvostuksen.

LÄHTEET

- Ahola, S., Konttinen, J-P. 2009. Uudistuva vammaispalvelulaki. Oikeus henkilökohtaiseen apuun vahvistuu. Assistentti.info 2009. INFO sarja nro 6. Vaasa: Arkmedia. Viitattu 7.11.2013.
http://www.kynnys.fi/images/stories/assistentti.info/print_uudistuva_vammaispalvelulakifinal.pdf.
- Avustajakeskuksen www-sivut. Viitattu 14.11.2013. www.avustajakeskus.fi
- Avustajakeskus. Koko toiminnan raportti 2012. Viitattu 13.11.2013.
<http://www.avustajakeskus.fi/media/2009/12/AVUSTAJAKESKUS-2012.pdf>
- Heini, A. 2013. Työnantajan eri roolit. Luento Henkilökohtaisen avun koulutuspäivillä 15.10.2013.
- Heinonen, M., Saraste, H. 2006. Tahtoa, todellisuutta ja toiveita. Suuri kertomus henkilökohtaisesta avusta. HAJ-projekti. Vaasa: Oy Arkmedia Ab.
- Heiskanen, M-L. 2008. Henkilökohtaisen avustajajärjestelmän kaksi vuosikymmentä suomalaisessa vammaispolitiikassa. Stakes raportteja 10/2008. Helsinki: Valopaino Oy. Viitattu 9.11.2013. http://urn.fi/URN:NBN:fi_fe201204193713
- Henkilökohtaisen avun aluetukikeskus-projektin loppuraportti. Viitattu 14.11.2013.
<http://www.avustajakeskus.fi/media/2009/12/HAK-loppuraportti-2011.pdf>
- Heta-liiton www-sivut. Viitattu 12.11.2013. www.heta-liitto.fi
- Hirsijärvi, S., Remes, P., Sajavaara, P. 2007. Tutki ja kirjoita. Keuruu: Otavan Kirjapaino Oy.
- Kangassalo, S. 2002. Henkilökohtainen avustaja ammattiauttajana. Tampereen yliopisto. Yhteiskuntatieteellinen tiedekunta. Pro gradu-tutkielma. Viitattu 12.11.2013. <http://tampub.uta.fi/hande/10024/68297>
- Karjalainen, M. Toiminnanjohtaja, Kankaanpään Seudun Vammaisjärjestöt ry. Vastaaottaja piamarila@gmail.com. Lähetetty 25.11. 2013 klo 13.15. Viitattu 30.3.2015.
- Konttinen, J-P. 2010. Perustietoa avustaja-järjestelmä ja työlainsäädäntö. Assistentti.info 2010. INFO sarja nro.8. Vaasa 2010: Arkmedia. Viitattu 9.11.2013.
http://www.kynnys.fi/images/stories/assistentti.info/web_perustietoa_haj_2010.pdf

Kullas, T. 2000. Lähihoitoa pienellä palkalla vuorotta. Ongelmat henkilökohtaisen avustajan työssä. SuPer ry. Raportti kyselystä. Viitattu 13.11.2013.
http://www.superliitto.fi/datafiles/userfiles/File/julkaisut/henkkoht_avustajan_ongelmat

Laki vammaisuuden perusteella järjestettävistä palveluista ja tukitoimista 308/1987

Mäkinen, M. 2012. Käsinä, jalkoina, muttei päänä? Henkilökohtaisten avustajien työehdot, työsuojelu ja oma kokemus työstään suomessa. Tampereen yliopisto. Yhteiskunta- ja kulttuuritieteiden yksikkö, Pori. Pro gradu-tutkielma. Viitattu 10.11.2013. <http://urn.fi/urn:nbn:fi:uta-1-23089>

Rissanen, P. Järjestösuunnittelija, Lounais-Suomen avustajakeskus. Vastaanottaja: piamarila@gmail.com. Lähetetty 14.11. 2013 klo 12.12. Viitattu 15.11.2013.

Räty, T. 2010. Vammaispalvelut. Vammaispalvelujen soveltamiskäytäntö. Vaasa: Arkmedia.

Tani, M. 2011. Henkilökohtaisen avun keskus Henkan toiminta avustajien näkökulmasta. AMK-opinnäytetyö. Kymenlaakson ammattikorkeakoulu. Viitattu 12.11.2013. <http://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2011090812939>

Uusi avustajan ABC. Opas vaikeavammaisten ihmisten henkilökohtaisille avustajille. 2011. Helsingin Invalidien Yhdistys ry ja Kynnys ry Assistentti.info. Kouvola: SOLVER palvelut Oy. Viitattu 9.11.2013.
http://kynnys.fi/images/stories/assistentti.info/aineistot/2_painos_uusi_avustajan_abc.pdf

Vehkalahti, K. 2008. Kyselytutkimuksen mittarit ja menetelmät. Vammala: Vammalan kirjapaino Oy.

Veneranta, M. 2013. Alueohjaaja, Lounais-Suomen avustajakeskus. Pori. Henkilökohtainen tiedonanto 30.5.2013.

Välimaa, M. 2013. Henkilökohtainen apu –järjestelmä, periaatteet ja lakitausta. Luento Henkilökohtaisen avun koulutuspäivillä 15.10 2013.

LIITE 1

E-lomake - Kyselylomake

Sivu 1/2

Arvoisa vastaaja

Toimit henkilökohtaisena avustajana henkilölle, kenelle on myönnetty vammaispalvelun kautta Avustajakeskuksen tarjoama Tuettu työsuhte-palvelu.

Tämän kyselyn tarkoituksena on kartoittaa työolainsäädännön ja työhyvinvoinnin toteutumista sekä Avustajakeskuksen tarjoaman palvelun laatua avustajan näkökulmasta.

Olen kuntoutuksenohjaaja-opiskelija Satakunnan ammattikorkeakoulusta ja teen kyselyn yhteistyönä Lounais-suomen Avustajakeskuksen kanssa. Avustajakeskus on kiinnostunut henkilökohtaisten avustajien tyytyväisyydestä ja siten myös kehittämään palvelujaan kyselyn pohjalta.

Kyselyn tulokset julkaistaan Satakunnan ammattikorkeakoululle tekemässäni oppinnäytetyössä.

Vastaamiseen kuluu aikaa noin 10 minuuttia. Vastaukset käsitellään ehdottoman luottamuksellisesti, eikä niistä voi saada selville henkilöllisyyttäsi. Jokainen vastaus on arvokas.

Yhteistyöstä kiittäen!

Pia Marila

Kuntoutuksenohjauksen ja -suunnittelun koulutusohjelma

Satakunnan Ammattikorkeakoulu

pia.marila@student.samk.fi

Kyselylomake

Arvoisa vastaaja

Toimit henkilökohtaisena avustajana henkilölle, kenelle on myönnetty vammaispalvelun kautta Avustajakeskuksen tarjoama Tuettu työsuhte-palvelu.

Tämän kyselyn tarkoituksena on kartoittaa työolainsäädännön ja työhyvinvoinnin toteutumista sekä Avustajakeskuksen tarjoaman palvelun laatua avustajan näkökulmasta.

Olen kuntoutuksenohjaaja-opiskelija Satakunnan ammattikorkeakoulusta ja teen kyselyn yhteistyönä Lounais-suomen Avustajakeskuksen kanssa. Avustajakeskus on kiinnostunut henkilökohtaisten avustajien tyytyväisyydestä ja siten myös kehittämään palvelujaan kyselyn pohjalta.

Kyselyn tulokset julkaistaan Satakunnan ammattikorkeakoululle tekemässäni oppinnäytetyössä.

Vastaamiseen kuluu aikaa noin 10 minuuttia. Vastaukset käsitellään ehdottoman luottamuksellisesti, eikä niistä voi saada selville henkilöllisyyttäsi. Jokainen vastaus on arvokas.

Yhteistyöstä kiittäen!

Pia Marila

Kuntoutuksenohjauksen ja -suunnittelun koulutusohjelma

Satakunnan Ammattikorkeakoulu

pia.marila@student.samk.fi

Vastaajan taustatiedot

Ikä	<input type="radio"/> alle 25v <input type="radio"/> 26-35v <input type="radio"/> 36-45v <input type="radio"/> 46-55v <input type="radio"/> yli 55v
Korkein suorittamasi tutkinto	<input type="radio"/> Peruskoulu <input type="radio"/> Toisen asteen koulutus (ylioppilas, ammattikoulu tms.) <input type="radio"/> Ammattikorkeakoulu <input type="radio"/> Yliopisto <input type="radio"/> Jokin muu, mikä?
Kuinka monta tuntia keskimäärin viikossa teet henkilökohtaisen avustajan työtä?	<input type="radio"/> 10 tuntia tai alle <input type="radio"/> 11-20 tuntia <input type="radio"/> 21-30 tuntia <input type="radio"/> 31-40 tuntia <input type="radio"/> yli 40 tuntia
Kuinka kauan olet tehnyt henkilökohtaisen avustajan työtä?	<input type="radio"/> alle vuoden <input type="radio"/> 1-5 vuotta <input type="radio"/> 6-10 vuotta <input type="radio"/> 11-20 vuotta <input type="radio"/> yli 21 vuotta
Kuinka kauan olet ollut Lounais-Suomen Avustajakeskuksen avustajarekisterissä	<input type="radio"/> alle 1/2 vuotta <input type="radio"/> 1/2 vuotta - 1 vuoden <input type="radio"/> 2-5 vuotta <input type="radio"/> 6-10 vuotta <input type="radio"/> yli 10 vuotta

Työolainsäädännön toteutuminen

Työolainsäädännön toteutuminen	Täysin samaa mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Ei samaa eikä eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Täysin eri mieltä
voin sopia työajostani joustavasti	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Voin sopia loma-ajostani joustavasti	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työnantajani tuntee työolainsäädännön riittävästi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tunnen omat oikeuteni ja velvollisuuteni työntekijänä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Olen tyytyväinen palkkani suuruuteen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Palkkani vastaa työtehtävieni vastuuuutta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työnantajani sanaan voi luottaa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Noudatan salassapitovelvollisuuttani	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Voin pitää sairasiomaa aina kun siihen on tarvetta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työnantajani on helppo saada minulle sijainen lomien/sairasiomien ajaksi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tiedän, missä työterveyshuoltoni on järjestetty	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Voin vaikuttaa työni sisältöön	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Palkkani tulee aina ajallaan	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työn ja muun elämäni yhteensovittaminen on minulle vaikeaa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Työhyvinvointi

Työhyvinvointi	Täysin samaa mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Ei samaa eikä eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Täysin eri mieltä
Olen saanut riittävästi perehdytystä nykyiseen työhöni	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tunnen jatkuvaa uupumusta työni vuoksi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Etsin jatkuvasti uutta työpaikkaa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koen, että työnantajani arvostaa työtäni	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tunnen itse tekeväni arvokasta työtä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Koen, että avustamani henkilö on myös ystäväni	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koen, että työni on mielekästä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Minulla on mahdollisuus riittäviin ruokailu- ja lepotaukoihin työpäivän aikana	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Haluun jatkaa tässä työssä mahdollisimman kauan	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Yksin työskentely pelottaa tai ahdistaa minua	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koen työssäni jatkuvaa kiirettä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koen, että minulla on riittävästi taitoja ja voimavaroja selviytyä työssäni hyvin	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työsuhteen jatkumisen epävarmuus vaikeuttaa elämäni suunnittelua	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Minulla on vaikea irtautua työstä henkisesti vapaa-ajallanikin	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Olen saanut tarvittaessa työohjausta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Olen saanut riittävästi koulutusta työhöni	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Lounais-Suomen Avustajakeskuksen palvelun antama tuki

	Täysin samaa mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Ei samaa eikä eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Täysin eri mieltä
Palvelulla on ollut merkitystä avustajan työtehtävien sujumiseen yleensä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Avustajakeskuksen kautta saatu tuki on ollut riittävä ongelmatilanteissa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Saamani tuki ja palvelu on auttanut minua kehittymään avustajan työssäni	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Palvelulla on ollut myönteinen vaikutus työsuhteeni toimivuuteen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Palvelulla ei ole ollut huomattavaa merkitystä työsuhteeni toimivuuteen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Lounais-Suomen Avustajakeskuksesta saamani palvelun, ohjauksen ja neuvonnan laatu

	Täysin samaa mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Ei samaa eikä eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Täysin eri mieltä
Olen tyytyväinen Avustajakeskuksesta saamaani palveluun	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Olen saanut yhteyden avustajakeskukseen riittävän nopeasti	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Olen tyytyväinen oman yhteyshenkilöni tavoitettavuuteen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Olen tyytyväinen oman yhteyshenkilöni työpanokseen työsuhteeni tukemisessa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Voin keskustella tasa-arvoisesti oman yhteyshenkilöni kanssa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Olen tyytyväinen ohjaukseen ja neuvontaan työllänsäädäntöä koskeissa kysymyksissä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Olen tyytyväinen ohjaukseen ja neuvontaan työhyvinvointia koskeissa kysymyksissä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Yhteistyö oman yhteyshenkilöni kanssa on sujuvaa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Oma yhteyshenkilöni Lounais-Suomen Avustajakeskuksessa

Oma yhteyshenkilöni Lounais-Suomen Avustajakeskuksessa on

Krista Helién
 Sari Kinnunen
 Pirjo Rissanen
 Sirkka Salmela
 Krista Suosaari-Vihiniemi
 Tarja Vasama
 Mirva Veneranta
 Saana Keränen
 En tiedä omaa yhteyshenkilöni

Suositus avustajana toimimisessa

Voin suositella tuttavilleni henkilökohtaisena avustajana toimimista

Kyllä
 En
 En osaa sanoa

Vapaata kommentointia

Palautetta tai kehittämissideoita Lounais-Suomen Avustajakeskukselle

Tietojen lähetykset

Tallenna | Esitäyttö URL