

# **"TÄÄ ON KUN PELASTUSRENGAS, JOHON TARTTUA"**

**Jyväskylän henkilökohtaisten avustajien vertaisryhmän  
perustaminen—kehittämistyö**

Kirsi Lahtinen

Opinnäytetyö

Kesäkuu 2017

Sosiaali, -terveys- ja liikunta-ala

Sosiaalialan koulutusohjelma, ylempi AMK

Tekijä(t) Lahtinen Kirsi	Julkaisun laji Opinnäytetyö, ylempi AMK	Päivämäärä Kesäkuu 2017
	Sivumäärä 82	Julkaisun kieli Suomi
		Verkkojulkaisulupa myönnetty: x
Työn nimi <b>"Tää on kun pelastusrengas, johon tarttua"</b> Jyväskylän henkilökohtaisten avustajien vertaisryhmän perustaminen — kehittämistyö		
Tutkinto-ohjelma Sosiaaliala, ylempi AMK, Perheiden hyvinvoinnin ja osallisuuden edistäminen		
Työn ohjaaja(t) Asta Suomi		
Toimeksiantaja(t)		
Tiivistelmä <p>Opinnäytetyö toteutettiin perustamalla Jyväskylän henkilökohtaisille avustajille vertaisryhmä. Ryhmätoimintaa järjestettiin työhyvinvoinnin näkökulmasta. Opinnäytetyön aiheena olivat avustajien kokemukset ja tunteet ryhmän toiminnasta. Päättävöitteena oli luoda vertaisryhmän perustamisen malli, jota voidaan soveltaa vertaisryhmän perustamiseen missä päin Suomea tahansa. Tarkoituksena oli myös kokeilla vertaisryhmän käyttöä avustajien työhyvinvointia tukevana menetelmänä. Laadullisella aineistonkeruulla, kyselyillä ja osallistuvalla havainnoinnilla selvitettiin, mitä pitää huomioida vertaisryhmän kehittämisessä sekä millaisia kokemuksia ja tunteita avustajat kokivat vertaisryhmässä. Tarkoituksena oli myös löytää konkreettisia kehittämisen osa-alueita avustajien työhyvinvointiin liittyen.</p> <p>Tutkimustulokset paljastavat vertaisryhmän tärkeyden ja antaa kehittämisideoita siihen miten henkilökohtaisten avustajien työhyvinvointia voidaan tukea. Tuloksissa korostui näkemys siitä, että hyvinvointi ja sen kehittäminen on kaikkien vastuulla. Vertaisryhmä sopii menetelmänä henkilökohtaisen avun kontekstiin ja osana työhyvinvoinnin ylläpitämistä. Avustajille se antoi mahdollisuuden tulla kuulluksi ja nähdyksi. Jyväskylän henkilökohtaisen avun keskus sai ajankohtaisia ideoita avustajien työhyvinvoinnin kehittämiseen. Kehittämistuloksena saatiin opas avustajien vertaisryhmän perustamiseen. Haasteena koettiin erityisesti yhteyden saaminen ja pitäminen avustajiin. Työnantajamalli ja henkilökohtaisen avun alueelliset keskuskeskukset kaipaavat kaiken kaikkiaan selkeämpiä toimintatapoja ja ihmisiä, joilla on nämä toimintatavat hallussa.</p>		
Avainsanat ( <a href="#">asiasanat</a> )  Henkilökohtainen avustaja, työhyvinvointi ja vertaisryhmä		
Muut tiedot		

Author(s) Lahtinen Kirsi	Type of publication Master's thesis	Date June 2017  Language of publication: Finnish
	Number of pages 82	Permission for web publication: x
Title of publication <b>"This is like a life preserver to be seized"</b>  The creation of the personal assistants of the peer group in Jyväskylä — development		
Degree programme Master's degree programme in Social Services		
Supervisor(s) Suomi Asta		
Assigned by		
Abstract  <p>The development process was carried out by setting up the peer group to the personal assistants in Jyväskylä. The focus of the group was to support the wellbeing at work. The purpose of the thesis was to examine the experiences and feelings of peer group. The aim of the development was to create a model that can be applied to the establishment others peer group of assistants. A qualitative data collection method was used in the thesis. This meant and participant observations about the factors that should be taken into account when introducing the method. In addition, the purpose was to give current information and find concrete ways to improve wellbeing at work. Furthermore, the results often means to how important the peer group is and give an overall view of how can to support and develop assistants wellbeing at work. According to the results, every employee has an important role on improving wellbeing of work. Essential is that it is everybody's responsibility to improve wellbeing at work.</p> <p>Peer group is good method in the context of personal use and the method was found suitable as a part of good of wellbeing at work. For the assistants it gave the opportunity to be seen and heard. Jyväskylä's personal assistance it obtained how to development of assistants's wellbeing at work. The result of the development of the guide book of assistants's peer group and development of ideas, which can be used to engage the assistants work. The greatest challenge was to get the connection assistants. The development of formas of action is possible to get the work of the assistants to look attractive and prestigious, so a new and dedicated assistants will be coming to do this work. This area need a clearer policies and people that are able to keep the policies in theirs hand.</p>		
Keywords/tags ( <a href="http://vesa.lib.helsinki.fi/">subjects</a> http://vesa.lib.helsinki.fi/ )  Personal assistant, wellbeing at work, peer group		
Miscellaneous		

## Sisältö

<b>1</b>	<b>Johdanto .....</b>	<b>3</b>
<b>2</b>	<b>Henkilökohtainen apu.....</b>	<b>5</b>
2.1	Suomen malli .....	5
2.2	Ruotsin malli .....	8
2.3	Henkilökohtainen avustaja .....	9
<b>3</b>	<b>Avustajan työhyvinvointi .....</b>	<b>13</b>
3.1	Harri Virolaisen kokonaisvaltainen työhyvinvointi .....	14
3.2	Rauramon työhyvinvoinnin portaat -malli .....	16
3.3	Vertaistoiminta työhyvinvoinnin tukena.....	20
<b>4</b>	<b>Työelämän tutkimuksellisen kehittämistyön toteuttaminen .....</b>	<b>24</b>
4.1	Kehittämistyön tavoitteet ja kysymykset.....	25
4.2	Vertaisryhmäprosessin eteneminen .....	27
4.3	Aineiston keruumenetelmänä kyselyt ja havainnointi.....	33
4.4	Aineisto ja analyysitapa .....	35
4.5	Luotettavuus ja eettisyys.....	36
<b>5</b>	<b>Kehittämistyön tulokset.....</b>	<b>40</b>
5.1	Vertaisryhmä herättää avustajissa positiivisia tunteita .....	41
5.2	Vertaisryhmä herättää avustajissa negatiivisia tunteita.....	46
5.3	Vertaisryhmän toiminnan kehittäminen ja avustajien työhyvinvoinnin edistäminen.....	50
5.4	Avustajien vertaisryhmäprosessin eteneminen ja vertaisryhmän perustamiseen malli .....	55
<b>6</b>	<b>Pohdinta ja johtopäätökset .....</b>	<b>57</b>
	<b>Lähteet .....</b>	<b>66</b>
	<b>Liitteet .....</b>	<b>70</b>

**Kuviot**

Kuvio 1. Henkilökohtaisten avustajien vertaisryhmän prosessin eteneminen .....	28
Kuvio 2. Vertaisryhmä herättää avustajissa positiivisia tuntemuksia .....	41
Kuvio 3. Vertaisryhmä herättää avustajissa negatiivisia tuntemuksia .....	47
Kuvio 4. Avustajien ideoita vertaisryhmän ja työhyvinvoinnin kehittämiseen .....	50
Kuvio 5. Henkilökohtaisten avustajien vertaisryhmä malli .....	56

# 1 Johdanto

Suomalainen hyvinvointivaltio on murroksessa. Julkisuudessa on viime aikoina käyty vilkasta keskustelua hyvinvointivaltiosta, yhteiskunnan rahojen säästämisestä ja SOTE-uudistuksesta. Myös työhyvinvointi on valtakunnallisesti laajasti esillä oleva asia. Samaan aikaan, kun resursseista joudutaan tinkimään eikä tukitoimien tarve suinkaan ole vähenemässä, tarvitaan niin sanottua perusajattelua työn tekemiseen ja tukemiseen. Laitospalveluita puretaan ja vammaisia, sairaita ja iäkkäitä ihmisiä tuetaan asumaan ja olemaan kotonaan mahdollisimman pitkään. Viimeisten vuosien aikana varsinkin henkilökohtaisten avustajien tarve ja määrä on kasvanut merkittävästi ja kasvaa edelleenkin. Henkilökohtaiseksi avustajaksi ei vaadita tiettyä koulutusta, joten alalta löytyy eri alan ammattilaisia laidasta laitaan. Sitä ei myöskään Suomessa pidetä oikeana ammattina, vaan se mielletään opiskelijoiden tai vajaakuntoisten ihmisten väliaikaiseksi työpaikaksi. Tästä johtuen avustajien ammatillisuus, koulutus, työhyvinvointi ja työhön sitoutuminen ovat hataralla pohjalla. Olen itse työskennellyt henkilökohtaisena avustajana jo kuusi vuotta, koen työni välillä raskaaksi ja yksinäiseksi ilman työyhteisöä ja vertaistukea.

Tämä kehittämistyö sijottuu Jyväskylään, jossa on tällä hetkellä noin 320 henkilökohtaisen avun päätöstä eli työnantaja, joilla on yksi tai useampi avustaja, täten avustajan työtä tekeviä pelkästään Jyväskylässä on lähes 1000. Aikaisemmat kokemukseni työyhteisöissä keskusteluista, asioiden purkamisesta ja jakamisesta muistan positiivisina ja voimaannuttavina kokemuksia. Omat kokemukseni ja varsinkin henkilökohtaiseen apuun ja työhyvinvointiin liittyvät tutkimustulokset ovat laajentaneet ja lujittaneet uskoani työyhteisön ja vertaistuen tarpeellisuudesta. Vertaistuki ja sen kehittäminen on yksi merkittävä ja luontainen työväline etsiessäni ratkaisuja sekä henkilökohtaisten avustajien jaksamiseen, ammatilliseen tukemiseen ja työhön sitoutumiseen, että avustajien työn arvostamiseen ja ammattikunnan näkyväksi tekemiseen. Useat pulmat ovat ennakoitavissa ja ajatukseni on, että mitä varhaisemmassa vaiheessa tukitoimia aloitetaan, sitä suurempi hyöty niistä on henkilökohtaisen avustajan työssä jaksamiseen. Siispä tarvitaan lisää välineitä, vaihtoehtoja ja uusia ratkaisuja arjen käytänteisiin. Johtoajatuksena opinnäytetyölleni on, että ennaltaehkäisevään työhön avustajien jaksamisen ja

ammattillisuuden tukemiseksi tarvitaan menetelmiä, joista vertaisryhmän luominen on halvin, antoisin ja yksinkertaisin tapa lähteä liikkeelle.

Koko kehittämistyön keskiössä on henkilökohtaisten avustajien jaksamisen ja työhyvinvoinnin tukeminen vertaisryhmän avulla. Työn keskeinen tarkoitus on teoriaan nojaten, mutta käytännön esimerkein osoittaa lukijalle (päättäjille, työnantajille ja avustajille) perusteluja, miksi vertaistuki on tärkeä ja toimiva väline avustajien työssä jaksamisen kannalta ja miten sitä kannattaisi kehittää. Samalla pyrin herättämään lukijan kiinnostuksen henkilökohtaisten avustajien työtä kohtaan sekä saamaan positiivista ja arvokasta tietoa jaettavaksi avustajien ammatista ja ammatillisuudesta. Kehittämistyö avaa näköalaa koko yhteiskunnalle henkilökohtaisten avustajien ammattialan tärkeydestä, antaa työlle näkyvyyttä, vahvistaa henkilökohtaisten avustajien ammatti-identiteettiä ja sitä kautta tuo laatua koko henkilökohtaisen avun työkenttään. Toivon mukaan se tuo sekä alalle sitoutuneita ja hyvinvoivia työntekijöitä että laajentaa vertaistuen ja yhteisöllisyyden koskemaan myös henkilökohtaisia avustajia.

Tämä opinnäytetyö on työelämän tutkimuksellinen kehittämistyö, jonka tarkoituksena on luoda malli avustajien vertaistukeen, jota voitaisi hyödyntää koko Suomen alueella, saaden valtakunnallisesti toimiva ja yhtenäinen malli henkilökohtaisten avustajien työn tukemiseen. Vertaisryhmä omalta osaltaan voi lisätä työntekijän jaksamista, työhyvinvointia, sitoutumista ja verkostoitumista. Kehittämisidean tarkoituksena on luoda henkilökohtaisten avustajien näköistä toimintaa, jonka vuoksi henkilökohtaisilta avustajilta kerätään ideoita kyselylomakkein, joita hyödynnetään avustajien vertaistuen ja työhyvinvoinnin kehittämisessä. Vertaisryhmää analysoidaan myös osallistuvan havainnon kautta. Tavoitteena on saada aikaan toimivat työkalut internettiin ja konkreettiseen kohtaamiseen täällä Jyväskylässä.

Kehittämistyön aluksi luvussa yksi ja kaksi taustoitetaan henkilökohtaisten avustajien työtä esittelemällä henkilökohtaisen avun järjestelmää Suomessa ja Ruotsissa. Luvussa kolme paneudun henkilökohtaisen avustajan kokonaisvaltaiseen työhyvinvointiin ja vertaistoiminnan käsitteeseen kehittämisen näkökulmasta. Luvussa neljä esittelen työelämän tutkimuksellisen kehittämistyön kautta kehittämisprosessia aloittaen aiheen rajaamisesta ja kehittämiskysymyksistä. Kehittämistyön analysointiprosessissa muodostin alaluokkia ja yläluokkia, sekä

yhdistäviä käsitteitä, joista muodostin kehittämistyön tulokset, jotka esittelen luvussaviisi. Raportin lopussa, pohdinnassa, esittelen johtopäätökset ja loppuyhteenvedon.

## 2 Henkilökohtainen apu

Vaikeavammaisilla ja pitkäaikaissairailta on vammaispalvelulain (L 3.4.1987/380) mukaan subjektiivinen oikeus saada henkilökohtaista apua ja kunnan tarjoamia erilaisia palveluja (kuljetuspalvelut, apuvälineet, kodin muutostyöt, henkilökohtainen avustaja) voidakseen elää itsenäistä, normaalia ja omannäköistä elämää. Henkilökohtaista apua myönnettäessä arviointiperusteena on vammaispalvelulaissa mainittu jokaisen oikeus välttämättömään huolenpitoon, eli riittävään turvaan ja palveluun ihmisarvoisen elämän kannalta. (Tokola 2016, 6, 9–14.)

### 2.1 Suomen malli

Vammaispalvelulain (L 3.4.1987/380) mukaan henkilökohtaisella avulla tarkoitetaan vaikeavammaisen henkilön välttämätöntä avustamista kotona ja kodin ulkopuolella: päivittäisissä toimissa, työssä ja opiskelussa, harrastuksissa, yhteiskunnallisessa osallistumisessa tai sosiaalisen vuorovaikutuksen ylläpitämisessä. Kaikille, jotka tarvitsevat henkilökohtaista apua ja täyttävät sen myöntämisedellytykset, on sitä järjestettävä. (Heini 2016,16.) Tässä opinnäytetyössä keskityn kunnan tarjoamaan vaikeavammaisen henkilökohtaisen avun tuen muodoista ainoastaan palveluun henkilökohtaisesta avustajasta.

Vammaispalvelulain (L 3.4.1987/380) mukaan henkilökohtainen avustaja voidaan järjestää kolmella eri tavalla. Ensimmäinen malli on niin sanottu työnantajamalli, jossa vaikeavammaisen hankkii itse haluamansa henkilön avustajakseen ja toimien työnantajana, noudattaen työsopimuslakia ja huolehtien kaikista lakimääräisistä työnantajavelvoitteista (työsopimuksesta, työtehtävistä, viikkotuntimääristä ja palkanmaksusta) palvelusopimuksen puitteissa. Samalla tämä työsuhde on osa kunnan myöntämää sosiaalipalvelua, jota henkilö on oikeutettu saamaan vammansa perusteella. Toinen malli on sijaisjärjestelmä, jossa työnjohto-oikeus on vammaisella henkilöllä, mutta työsopimuksen mukainen työnantaja on kunta (tai muu



edunvalvoja), joka huolehtii työsopimuksen mukaiset vastuut. Kolmas malli on palvelusetelimalli, jossa vaikeavammaisen ostaa tarvitsemansa palvelun kunnan osoittamilta palveluntuottajilta. Yksityinen tai julkinen palveluntuottaja tuottaa täydellisen palvelun vammaiselle ja myös työnantajuus siirtyy silloin palveluntuottajalle. (Tokola 2016, 14.) Lisäksi on ns. perinteinen kunnan malli, jossa kunnan palkkaama tai ostopalveluna hankittu työntekijä toimii henkilökohtaisena avustajana. Suomessa toimii lisäksi alueellisia avustajakeskuksia, jotka välittävät avustajia, järjestävät koulutuksia ja hoitavat sijaisvälitystä. Tässä kehittämistyössä keskityn henkilökohtaisen avun järjestelmistä pääasiassa työnantajamalliin.

Malmlundin (2016) mukaan kunnat haluavat painottaa työnantajamallia, koska työnantajamalli on lienee edullisin tapa järjestää avustaja ja kunnan rooli käytännön järjestelyissä ja työsuhteessa on vähäinen. Kunnan velvollisuus on auttaa ja ohjeistaa työnantajaa työsuhteessa liittyvissä asioissa. (Malmlund, 2016, 2, 60.)

Henkilökohtaisen avun kustannustehokkuutta on vaikea verrata muihin palvelumuotoihin, koska avustajien työ osaltaan ehkäisee ja vähentää laitoshoidon ja kotihoidon tarvetta, mutta toisaalta myös lisää avun tarvetta (Mäkinen 2012, 12—13). Vaikka henkilökohtainen avustaja järjestetään kunnissa edelleenkin suurimmaksi osaksi työnantajamallilla, tulevaisuudessa henkilökohtaista apua järjestettäneen yhä enemmän palveluntuottajien kautta. Laatu on henkilökohtaisen avun toteuttamisessa keskeinen elementti, joten laadunhallintaan täytyy kiinnittää erityistä huomiota. (Heini 2016, 1.)

Malmlundin (2016) tutkielma käsittelee henkilökohtaisen avun järjestämistapaa, jossa vammaisen henkilö toimii työnantajana henkilökohtaiselle avustajalleen. Vammaispalvelulaki vammaisuuden perusteella järjestettävistä palveluista ja tukitoimista sisältää säännökset työnantajamallista, jossa kunta korvaa työntekijästä aiheutuvat lakisääteiset maksut ja korvaukset sekä muut kohtuulliset ja välttämättömät kulut. Työlainsäädännön ja yhdenvertaisuusajatuksen näkökulmasta henkilökohtaisen avun saajat on asetettu eriarvoiseen asemaan avustajan järjestämistavan perusteella. Tutkielmasta selviää, että työnantajamalli kaipaa selkeämpää määrittelyä vastuukysymyksistä ja asiakkaan asemasta ja oikeuksista. Työnantajamallia tulisi kehittää ja muokata niin, että asiat tiedostettaisiin laaja-alaisesti. (Malmlund 2016, 11—13.)

Tällä hetkellä vastuu alueensa sosiaali- ja terveyspalveluista ja henkilökohtaisesta avusta on kuntakohtainen. Kunnat päättävät henkilökohtaisen avun järjestämistavasta asiakkaalle sen, joka tämän elämäntilanteen ja olosuhteiden kannalta on parhaiten soveltuva. Tämä tilanne muuttunee tulevaisuudessa, kun kaavailtu Suomen sosiaali- ja terveydenhuollon suuri rakenteellinen muutosprosessi astuu voimaan muuttaen kuntakohtaisen palvelut suurempien aluekokonaisuuksien muodostamaksi kokonaisuudeksi. Vastuu sosiaali- ja terveydenhuollon järjestämisestä siirtyisi kunnilta maakunnille, jolloin vammaispalveluiden rahoitus tapahtuisi myös valtion kustannuksella. Se helpottaisi myös maakuntien taloudellista tilannetta. Se vaikuttanee myös siihen, miten työnantajamalli alueellisesti jakautuu ja moniulotteistuu. (Malmlund 2016, 60, 82—86.) Neurologisessa aikakauslehdessä (Avain 6/2016, 9) otsikolla ”Könkkölä keksi vammaispalveluihin säästöjä – ehdotti myös leasing-autoja” uutisoitiin sosiaali- ja terveysministeriön asettamasta selvitysmies Kalle Könkkölästä, joka teki ehdotuksia vammaispalveluiden säästöistä. Hän ehdottaa, että joka maakuntaan perustetaan henkilökohtaisen avun keskus, joka toimisi vertaistukivetoisesti läheisessä yhteistyössä maakunnallisen sosiaalikeskuksen kanssa. Tässä yhteydessä olisi erityisen tärkeää luoda selkeä valtakunnallinen yhtenäinen malli henkilökohtaisen avun keskusten toiminnasta ja muista siihen liittyvistä asioista, kuten henkilökohtaisen avusta -systeemin toimintatavoista. Tällä tavalla saataisiin yhtenäistä, selkeää ja samanarvoista kohtelua koko vammaispalvelulle ja myös henkilökohtaisten avustajien työasioihin liittyviin toimiin (perehdytys, koulutukset, vertaistuki /työnohjaus).

Kunnan rooli työnantajamallin toteutustavassa on häilyvä, sillä sosiaalipalvelun kokonaisuus, johon kuuluu sekä julkisen vallan sosiaalipalvelu, että avunsaajan ja tämän avustajan välinen työsuhte, on hankala hahmottaa yhdeksi selkeäksi toimintamalliksi muiden kunnan palvelujen ja sosiaalihuollon asiakkaan tarvitsemien palveluiden joukkoon. Epäselväksi jää esimerkiksi se, mikä on henkilökohtaisen avustajan ja kunnan viranomaisen välinen suhde henkilökohtaiseen apuun liittyen, tai onko sellaista ollenkaan. Lisäksi henkilökohtaisen avun tarkoitus on mahdollistaa vammaisen henkilön itsenäinen elämä vastaamalla hänen jokapäiväisiin tarpeisiinsa ja korostaa henkilökohtaista vapautta, eikä kuormittaa elämää lisävastuilla ja – ongelmilla. (Malmlund 2016, 83—87.)

## 2.2 Ruotsin malli

Ruotsia pidetään monesti vammaispolitiikan edelläkävijänä ja siellä lähtökohtana onkin, että yhteiskunnasta pitäisi poistaa fyysisiä ja asenteellisia esteitä, jotka rajoittavat vammaisten ihmisten osallistumisen yhteiskuntaan. Ruotsin vammaispalvelulakiin sisältyvä vaikeavammaisen henkilön oikeus henkilökohtaiseen avustajaan on ollut voimassa jo vuodesta 1993, joten siellä on huomattavasti pidemmät perinteet ja enemmän kokemuksia tästä kuin Suomessa. (Grönstrand 2009, 18). Merimaan (2015) artikkelissa sosiologi Tom Shakespeare toteaa, että kansainvälisestäkin katsottuna henkilökohtainen avun järjestämisen peruslähtökohdat ovat maakohtaisia. Esimerkiksi Britanniassa avustettava on itse avustajansa työnantaja, kun taas Norjassa virallinen työnantaja on kunta. Shakespearen mukaan Norjan malli on toimivampi, koska hankalissa tilanteissa kunnalta saa apua. (Merimaa 2015,37.)

Ruotsissa vammaispalveluja ja henkilökohtaista apua säädellään laissa ja sosiaalivakuutuskaareissa. Ruotsin vammaispalvelujärjestelmässä vammaispalvelujen saajat on määritelty tarkemmin ja yksityiskohtaisemmin, sekä avustajasta aiheutuvat kustannukset, vastuukysymykset ja muut muotoseikat, että julkisen vallan rooli. Suomen lainsäädännön määrittelytapa on laajempi, antaen enemmän tulkinnanvaraa ja soveltamismahdollisuuksia. Molempien lakien tarkoitus on taata vammaiselle henkilölle itsemääräämisoikeus, yhdenvertaisuus ja osallistuminen yhteiskunnan toimintoihin, mutta lähestymistavat eroavat hieman toisistaan. Ruotsissa on keskeistä, että vammaiselle henkilölle myönnetään vain tämän pyytämää vammaispalvelua, jolloin henkilön oma mielipide ja näkemys asiasta on ratkaiseva. Suomessa lähtökohtana on kunnan viranomaisen kartoitus sosiaalipalveluiden tarpeesta, sen järjestämisestä ja järjestämistavasta. (Malmlund 2016, 79.) Ruotsissa henkilökohtaisen avustajan saa vain sellainen henkilö, joka asuu omassa kodissaan. Ryhmäkodissa tai laitoksessa asuvat eivät voi saada henkilökohtaista avustajaa. (Grönstrand 2009, 18—19.)

Ruotsin henkilökohtaisen avun järjestelmä poikkeaa erityisesti rahoituksellisesti Suomen mallista. Suomessa työnantajamallin ja ylipäättänsä vammaispalvelut kustantaa kunta, mikä rasittaa kunnallista taloutta. Suomessa valtio osallistuu kuntien kustannuksiin valtionosuuksilla, mutta rahoituspohja yhteys

henkilökohtaisen apuun ja työnantajamalliin on epäselvä. Ruotsissa valtio (vakuutuskassan kautta) tai kunta kustantavat avustajasta aiheutuvat kulut maksamalla nuo kulut avunsaajalle. Kunta kustantaa ne tapaukset, joihin riittävät pienemmät avustajatarpeet (max 20 h / vko) ja suuremmat kuuluvat valtion vakuutuskassan piiriin. (Malmlund 2016, 81—82.)

Ruotsissa vammaisen henkilön toimiminen itse työnantajana on selkeästi harvinaisempaa kuin Suomessa, sillä kunnat hoitavat 60—70 % avustajatoiminnasta ja vain kolme prosenttia vammaisista toimii itsenäisesti työnantajana (Malmlund 2016, 80). Noin puolet henkilökohtaiseen avustajaan oikeutetuista valitsee avustajansa kunnalliselta puolelta ja loput yksityisiltä palveluntuottajilta. Suurin yksityinen palveluntuottaja on STIL (Stockholm Cooperative for Independent Living) ja toiseksi suurin JAG (Jämlikhet Assistans Gemenskap). Näiden lisäksi alalla on monia pienempiä yrityksiä. (Grönstrand 2009, 19.) Ne tarjoavat jäsenilleen oikeudellista neuvontaa ja apua, auttavat rekrytoinnissa ja järjestävät koulutusta työnantajuuteen liittyen. Ruotsissa on myös palvelu, jossa työnantajaksi kykenemätön henkilö voi valita henkilön, palveluntakaajan, joka ottaa vastuulleen osan työnantajan velvoitteista (esimerkiksi työvuoroluettelo, työpaikan turvallisuus). Suomessa toimiva Heta-Liitto ja avustajakeskukset toimivat osittain samalla tavalla, mutta toiminta ei ole niin laaja-alaista kuin Ruotsin yhdistyksien toiminta. (Malmlund 2016, 82.)

### 2.3 Henkilökohtainen avustaja

Vammaispalvelulain (L3.4.1987/380) mukaan henkilökohtainen avustaja on taloudellinen tukitoimi, jossa mahdollistetaan vammaisen tai pitkäaikaissairaana henkilön ihmisoikeuksien ja itsenäisyyden toteutuminen ja arjessa selviäminen (Mäkinen 2012, 1). Avustajan työnkuva vaihtelee avustettavan vamman laadun ja vammaisuusasteen mukaan. Lähtökohta avustajan työlle on, että työntekijä noudattaa työnantajansa ohjeita työtä tehdessään. Avustettava päättää mitä, missä, milloin ja miten tehdään (Tokola 2016, 26). Henkilökohtaisen avustajan työnkuvaan kuuluu se, että avustaja auttaa vammaista tai pitkäaikaissairasta toteuttamaan elämässään sen, minkä ihminen tekisi itse ilman vammaa tai sairautta. Avun tarkoituksena on korvata vamman aiheuttamaa puutosta, olla ”kätenä ja jalkana”, eräänlaisena fyysisenä jatkeena. (Tokola 2016, 12—15.) Henkilökohtaisen avun

järjestämisen oppaissa ja vammaisjärjestöjen näkemyksissä esiintyy usein sanonta "käsinä, jalkoina, muttei päänä", jolla viitataan vammaisen henkilön itsemääräämisoikeuden korostamiseen ja avustajan rooliin ikään kuin apuvälineenä (Mäkinen 2012, 10).

Mäkisen (2012) tekemä tutkimus "Käsinä, jalkoina, mutta ei päänä?" — Henkilökohtaisten avustajien työehdot, työsuojelu ja oma kokemus työstään Suomessa antaa kokonaiskuvan avustajien työstä, työn kehittamisestä, tunnettavuudesta ja sen huomioimiseksi osana henkilökohtaisen avun järjestelmän kehittämistä. Henkilökohtaiset avustajat voidaan nähdä yhteiskunnan keinona tasoittaa yhteiskunnan virheitä ja puutteita suhteessa vammaisiin henkilöihin. Tällöin avustaja toimii yhteiskunnan tarjoamana apuvälineenä, joka työllään mahdollistaa "normaalien" ihmisten ja vammaisen henkilön olevan "samalla viivalla". Avustajien työtehtävät ovat hyvin moninaisia ja niihin liittyy paljon myös avustettavan henkiseen tukemiseen liittyviä tehtäviä. Työn suurimmat epäkohdat liittyvät työsuojeluun ja työterveyshuoltoon. Avustajat kaipaavat keskustelumahdollisuutta toisten avustajien kanssa ja myös työlleen arvostusta. Avustajat kokevat tarvitsevansa koulutusta työtehtävien rajaamisessa ja erilaisissa hoidollisissa asioissa. Lisäksi vastuukysymykset ja avustussuhteen laatu askarruttavat avustajien mieltä. (Mäkinen 2012, 8—13.)

Auttamistyön ydin on ihmisyyden ja itsemääräämisoikeuden kunnioittaminen. Ne luovat pohjan hyvälle kohtelulle ja asiakaslähtöiselle auttamiselle. Ulkokohtainen ja pinnallinen asiakassuhde voi estää inhimillisen kohtaamisen. Tärkeää on avustettavan kunnioittaminen omavaltaisena persoonana ja yksityisyyden kunnioittaminen. Avustajan pitää olla samanaikaisesti riittävän lähellä, mutta myös riittävän kaukana. Avustettavan ja avustajan kemioiden olisi hyvä sopia yhteen. Avustajan on tärkeää oivaltaa olla taka-alalla, mutta kuitenkin tarvittaessa käytettävissä. Työssä avustaja puhuu ja vastaa, kun avustettava puhuu ensin. Jossakin tilanteessa on hyvä olla näkymätön, mutta kuitenkin tarvittaessa saatavilla. Siinä auttaa tilanteenmukaisuus ja joustavuus, "tässä ja nyt –valmius" toimia ja avustaa. Avustajan tehtävänä on myös tehdä avustettava näkyväksi, jääden itse taka-alalle, esimerkiksi asioidessa ja ostoksilla. Tehtävänä voi olla myös äänenä oleminen, jos avustettavalla on esimerkiksi sairauskohtaus, jolloin hän ei voi ilmaista itseään.

Avustajan tärkeä ominaisuus on taito kuunnella ja kuulostella tilanteen ilmapiiriä, tunnelmaa ja avustettavan mielialaa. (Tokola 2016, 15—26.)

Englantilainen sosiologi Tom Shakespeare vetää East Anglian yliopistossa laajaa tutkimushanketta, jossa tutkitaan muun muassa vammaisten ja heidän henkilökohtaisten avustajiensa suhdetta. Hänen mukaansa erilaisia avustajasuhteita on yhtä paljon kuin avustan ja avustettavan pareja ja eri ihmiset haluavat siltä hyvin erilaisia asioita; palvelijaa, ystävää tai ammattilaista. Tämä on luonnollista, mutta avustussuhteessa on tärkeää, että sekä avustaja että avustettava ymmärtävät, mitä he odottavat toisiltaan. (Merimaa 2015, 36.) Sihvolan tutkimus (2014)

"Henkilökohtaisen avustajan merkitys vaikeavammaiselle henkilölle; Tarkastelussa kotona tehtävä auttamistyö ja suhde avustajaan" tarkastelee henkilökohtaisen avustajan merkitystä vaikeavammaisen näkökulmasta. Tutkimuksen perusteella voi sanoa työnantajien pitävän tärkeänä, että henkilökohtaisen avun eettiset periaatteet (itseääräämisoikeus, ammatillinen yhteistoiminta sekä salassapito ja yksityisyys) toteutuvat. Tällöin suhde avustajan kanssa on toimiva ja näin toteutuu myös henkilökohtaisen avun tarkoitus. Periaatteet pätevät myös toisinpäin, eli yhtälailla avustajan ihmisarvoa, itseääräämisoikeutta sekä yksityisyyttä tulee kunnioittaa ja itse pyrkiä hyvään yhteistyöhön. (Sihvola 2014, 2)

Ruotsalaiset Ahlström ja Wadensten (2010) kertovat artikkelissaan "Encounters in close care relations from the perspective of personal assistants working with persons with severe disability" tutkimuksestaan avustettavan ja avustajan välisestä suhteesta avustajan näkökulmasta. Suurin osa avustajista pitää läheistä suhdettaan avustajaan voimaannuttavana tekijänä. Avustajat kokivat vaikeana kuitenkin rajata ammatillisuus - ystävyys -suhdetta, koska he työskentelevät ystävyiden ja ammatillisuuden rajamailla. Lisäksi he kokivat negatiivisena asiana apuvälinemäisen, alisteisen ja persoonan hävittävän roolinsa. (Ahlström & Wadensten 2010, 180—188.) Myös ruotsalainen Anderberg (2007) on tutkinut avustettavan ja avustajan välistä suhdetta netin keskustelupalstojen kautta. Tutkimus antaa kuvan siitä miten haastavaa on työskennellä toisen ihmisen kotona, ja tuo esiin myös vammaisen näkökulmaa siitä miten haastavaa on olla kun vieras ihminen on omassa kodissa. Lisäksi keskustelupalstalla nousi esille avustettavan ja avustajan työsuhteen laatu ystävyiden näkökulmasta. (Anderberg 2007, 251—265.)

Avustajan työ on vaativaa sekä henkisesti että fyysisesti avustettavan kunnosta riippuen. Avustajan työhön ei vaadita tiettyä koulutusta, mutta edellytetään usein hyvää fyysistä kuntoa, tilanneälyä, joustavuutta, arkielämän hallintaa sekä kykyä itsenäiseen työhön. (Leppämäki 2014, 13.) Jokainen vammaisen määrittelee avustajaltaan odottamat ominaisuudet ja taidot oman yksilöllisen tarpeensa mukaan. Työnantajan kanssa solmittu työsopimus tuo avustajan tehtäviin raamit, mutta vuonna 2010 solmittu työehtosopimus koskee vain Heta ry:n (Henkilökohtaisten avustajien työnantajaliitto) jäsenille työskenteleviä avustajia. Muut työehdot (palkkaus) vaihtelevat kunnittain. (Mäkinen 2012, 13.) Avustajia koskee salassapitosäädökset. Koska avustamistyö on toisen ihmisen henkilökohtaista avustamista jokapäiväisissä toimissa, salassapitoasioissa täytyy olla tarkkana. Salassapito ja vaitiolovelvollisuus on laaja käsite, sisältäen alkaen viestivihkon viesteistä muille avustajille aina työsuhteen päättämiseen liittyvät arkaluontisetkin asiat. Tämän kanssa on syytä olla tarkkana. Toisaalta kannattaa muistaa myös ilmoitusvelvollisuus esimerkiksi kaltoinkohteluissa. (Tokola 2016, 19–22.)

Henkilökohtaisen avun kaksi vuosikymmentä suomalaisessa vammaispolitiikassa - tutkimuksessa vuonna 2008 Heiskanen tuo esille avustajien ammatillisuuden kahdet kasvot. Toisaalta ammatillisuus nähdään uhkana vammaisten itsemääräämisoikeuden toteutumisessa, toisaalta taas koulutus nähdään mahdollisuutena vaikuttaa avustajan työn arvostukseen ja palkkaukseen sekä mahdollisuutena saada hyviä ja pitkäaikaisia avustajia. (Heiskanen 2008, 7–9.) Myös Merimaan (2015) artikkelissa Shakespear näkee koulutuksen kaksiteräisenä miekkana. Jollekin avustettavalle sopii juuri tietyn ammatin edustaja ja toinen taas haluaa kouluttamattoman, jonka voi sitten perehdyttää juuri omiin tarpeisiin. Sekä kouluttamattomista että koulutetuista tapauksista on karuja esimerkkejä puolin ja toisin, esimerkiksi lapsi-aikuinen –suhde tai hyväksikäyttö -suhde. Vaikka avustajalta ei Shakespearen mukaan edellytetä koulutusta, kannattaisi hänen mukaansa järjestää lyhyitä parikoulutusjaksoja siirtotekniikoista ja erityisesti suhteen määrittelystä, pelisäännöistä, odotuksista ja velvollisuuksista. Olennaista on, että kumpikin ymmärtää mitä avustussuhteelta on odotettavissa. Shakespeare vertaa uutta avustaa koiranpentuun, joka tarvitsee selkeät säännöt jottei suhde vinoudu, koska myöhemmin sen korjaaminen on hankalaa. Samalla kun koiranpentu opetetaan talon sääntöihin, myös pentu kouluttaa isäntäänsä. Myös avustettavan

täytyy oppia ottamaan avustaja huomioon. Hyvä avustussuhde on molemmin puolin kunnioittava, kuten myös hyvä työsuhde on asiallinen sekä työnantajan että tekijän näkökulmasta. (Merimaa 2015, 35—37.)

Suomessa avustajat työskentelevät sekä kotona että laitoksissa asuvien henkilöiden avustajina. Lisäksi vaikeavammaisten lasten ja nuorten avustajana työskennellään päiväkodeissa ja kouluissa. Lapsiperheille ja nuorille henkilökohtaisen avustajan saaminen on tärkeää, koska se tukee lapsen ja nuoren omaa identiteettiä, ilman vanhempia, ja auttaa heitä itsenäistymään samassa tahdissa kuin muut ikäisensä. Omalla avustajalla on merkittävä vaikutus lapsen ja nuoren vuorovaikutustaitoihin ja itseluottamukseen. (Vehmanen 2012, 10—13.) Avustajien työtehtävät ovat hyvin moninaisia ja niihin liittyy myös avustettavan henkistä tukemista. Henkilökohtaisena avustajana työskennellään usein myös ihokontaktissa, lähellä toista ihmistä useimmiten toisen kotona, joten työsuhde voi olla hyvinkin läheinen. Yhteentörmäyksiltäkään ei voi välttyä, mutta oikealla asenteella selviää pitkälle. (Tokola 2016, 16—17.) Tässä opinnäytetyössä käytän jatkossa henkilökohtainen avustaja -käsitteen sijasta käsitettä avustaja.

### **3 Avustajan työhyvinvointi**

Nykyään auttamistyössä ammatillista vastuuta tarkastellaan tasapuolisemmin kuin ennen, jolloin asiakas oli aina ensimmäisenä. Jatkuva omista tarpeista luopuminen ja uhrautuminen, sekä äärimmäinen itsekkyyys uuvuttaa työntekijän. (Tokola 2016, 23.) Yksilötasolla työhyvinvointi koostuu työntekijän itsensä kehittämisestä, itsestään huolehtimisesta, työn ja vapaa ajan yhteen sovittamisesta, vastuun ottamisesta työssä sekä yhteisiin päämääriin sitoutumisesta. Nämä ovat osa itsensä johtamista, joka edesauttaa työhyvinvointia (Viitala 2007, 234—235). Marjala (2009) on väitöstutkimuksessaan todennut työhyvinvoinnin olevan ihmisen koko elämän kattavaa kokonaisvaltaista hyvinvointia, sisältäen fyysisen, psyykkisen, sosiaalisen ja henkisen tasapainotilan, ja johon kuuluu työn lisäksi myös yksityiselämä. Työssään hyvinvoiva työntekijä kokee hallitsevansa työn, vaikka työhön liittyykin stressiä. Olennaisia työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä ovat työntekijän, johtamisen, työyhteisön ja koko organisaation lisäksi myös perhe, elämäntilanne ja muut



ulkopuoliset tekijät. (Marjala 2009, 189—190.) Työn, työympäristön sekä yksilön voimavarojen ja odotusten tasapaino on kahden kauppa, jossa hyödyn saajina ovat sekä työntekijä että työnantaja. (Viitala 2007, 212).

### 3.1 Harri Virolaisen kokonaisvaltainen työhyvinvointi

Työhyvinvointi koskettaa ja kiinnostaa usein jokaista työelämässä olevaa henkilöä. Ihmiset haluavat viihtyä työssään ja olla energisiä työssä ja työpäivän jälkeenkin. Käsitteenä työhyvinvointi on kokonaisvaltainen ja sillä tarkoitetaan myös työn mielekkyyttä ja sujuvuutta. Työntekijän oma kokemus syntyy työssä ja töitä tekemällä. (Malkamäki 2015, 1.) Virolaisen (2012) mukaan kokonaisvaltaisen työhyvinvoinnin (fyysinen, psyykinen, sosiaalinen ja henkinen) kaikki eri osa-alueet liittyvät ja vaikuttavat toisiinsa, joten työhyvinvointia tulisi tarkastella kokonaisvaltaisesti. Sen edistäminen kuuluu yhteiskunnalle, organisaatiolle ja jokaiselle yksilölle itselleen. Yhteiskunta säätelee lakeja ja tukee toimintaa, jolla edistetään työntekijöiden terveyttä, oppimista, työssä osaamista ja työnteon kannattavuutta. Organisaatio noudattaa työntekoon liittyviä lakeja, vastaa työpaikan turvallisuudesta ja miellyttävästä työskentelyilmapiiristä. Työntekijän vastuulla on työpaikan ohjeiden ja sääntöjen noudattaminen sekä omat elintavat. Näiden lisäksi työhyvinvoinnin kokemiseen vaikuttavat työntekijän terveydentila ja muu elämäntilanne, kuten perhe ja asenne. (Virolainen 2012, 9—12.)

Lämminhenkiset sosiaaliset kohtaamiset rakentavat positiivista työilmapiiriä ja antavat mahdollisuuden tutustua työkavereihin paremmin. (Virolainen 2012, 24). Arvostavassa ja tukevassa työyhteisössä on mahdollisuus tulla kuulluksi. (Viitala 2007, 212). Tunteiden ilmaisu on tärkeä osa psyykkistä työhyvinvointia. Työntekijällä pitäisi olla mahdollisuus kokea ja ilmaista tunteitaan ja kertoa vapaasti tuntemuksistaan ja ilmaista mielipiteensä kollegoilleen ja esimiehelleen. Mikäli työntekijä kokee ettei hänellä ole mahdollisuutta ilmaista tuntemuksiaan ja mielipiteitään, tukahduttaa hän tunteensa sisäänpäin. Tämä voi aiheuttaa ahdistuneisuutta ja työpahoinvointia. Myös muut negatiiviset tunteet, kuten kauna ja katkeruus aiheuttavat loukkaantumisia. Jos loukkaantumisia ei voi purkaa eikä niistä osaa päästää irti, jää välit selvittämättä. Tämä saattaa ilmetä piikittelynä, aliarvioimisena, vähättelynä tai puhumattomuutena. Tällainen vie paljon energiaa kaikilta. Ristiriidat tulisikin selvittää pikimmiten, etteivät ne lisää ja syvennä

loukkaantumista ja negatiivisia tunteita. Anteeksiantamisen taito on todella tärkeää, jotta saadaan tunnelukot vapautettua. (Virolainen 2012, 17—22.)

Epävarmuus ja epäselvät työnrajaukset aiheuttavat työntekijälle turhaa epätietoisuutta ja ristiriitatilanteita työn vaatavuuden sekä odotusten kanssa. Työ vaatii tarkat rajat, jotka luovat konkreettisuutta ja turvallisuutta työhön muuttuvissakin olosuhteissa. (Nummelin 2008, 53—54.) Työntekijälle on tärkeää olla selvillä roolistaan, työtehtävistään, velvollisuudestaan ja vastuustaan. Työroolin lisäksi työntekijän tulisi tietää tavoitteista ja odotuksista, sillä epäselvät tai epärealistiset tavoitteet aiheuttaa työntekijöissä turhautuneisuutta ja ahdistuneisuutta. (Virolainen 2012, 32—33). Roolilla viitataan tiettyä asemaa koskeviin normeihin ja odotuksiin, joten rooli kuvaa sosiaalista tilannetta suhteessa toisiin. Roolissa toimiminen ei tapahdu automaattisesti, vaan ihmisen täytyy opetella ja omaksua asemaan kuuluvat roolit. Esimerkiksi työnantajan ja työntekijän roolit määrittävät sitä, mitä näiltä henkilöiltä odotetaan. (Sihvola 2014, 28—30.) Mäkinen (2012) tutkimuksessa avautuu se miten henkilökohtaisessa avussa rooli- ja tunnesuhteet voivat muuttua ja sekoittua hyvinkin herkästi. Tutkimukseen osallistuneista avustajista jopa 67 % piti avustettavaa myös ystävänä (Mäkinen 2012, 38.) Sihvola (2014) suositteli, että työnantajille ja avustajille järjestettäisiin vapaaehtoisia kursseja; miten toimia vastuullisesti ja ammattimaisesti työnantajan tai avustajana. Hänen mukaansa työnantajille ja avustajille annetaan rooli, muttei ohjeisteta siihen riittävästi (tuen ja tiedon puute). Kurssi vahvistaisi myös työnantajan roolia ja selkeyttäisi siihen kuuluvia tehtäviä. (Sihvola 2014, 73—74.) Ahlströmin ja Walstedin (2010, 180—182) ovat myös havainneet, että avustettavan ja avustajan välisen työ- ja ystävyysuhteen raja on ongelmallinen. Se vaatii työsuhteen ominaislaadun molemminpuolista kunnioittamista.

Henkinen työhyvinvointi liittyy ihmisten kohtaamiseen ja yhteistyön sujumuuteen. Eräs näkyvä piirre henkisydestä on iloisuus, sekä asiakkaista ja työkavereista välittäminen. Työpaikalla tuetaan ja arvostetaan toinen toistaan. Henkisyttä on myös työn tekemisen koettu merkityksellisyyttä ja työstä nauttiminen sekä yhteisöllisyyden tunne asiakkaiden, työkavereiden ja sidosryhmien kanssa. (Virolainen 2012, 25—26.) Suonsivu (2011) on tutkinut vanhusten laitoshoidon henkilöstön työhyvinvointia ja toteaa, että merkityksellisimpiä työhyvinvointia edistäviä tekijöitä olivat työyhteisössä ja koko organisaatiossa johtaminen

tukitoimiseen, yhteistyösuhteet, avoimuus, luottamus ja kuulluksi tuleminen sekä työn autonomisuus. Tärkeinä tekijöinä koettiin potilastyössä aitoa kohtaamista ”ihmisenä ihmiselle” sekä työyhteisön kehittämistä ”välittäväksi työyhteisöksi”, jossa toimisi avoin yhteistyö ja autetuksi tuleminen. (Suonsivu 2011, 91—92.) Henkistä työhyvinvointia on myös harmonia, mikä syntyy oman ja työorganisaation arvomaailman balanssista. Kun työllä koetaan olevan myönteisiä vaikutuksia laajemmaltikin yhteiskuntaa, vahvistaa tunne myös henkistä hyvinvointia (Virolainen 2012, 25—26).

### 3.2 Rauramon työhyvinvoinnin portaat -malli

Työhyvinvoinnin portaat malli on kehitetty Abraham Maslow’n motivaatioteorian pohjalta työhyvinvoinnin kokonaisvaltaiseen ja kestävään kehittämiseen. Työhyvinvoinnin portaat mallissa on kyse ihmisen perustarpeista suhteessa työhön ja näiden tarpeiden vaikutuksesta motivaatioon. Ihmisen nähdään elävän kokonaisvaltaista elämää, jossa työ vaikuttaa vapaa-aikaan ja päinvastoin. Yksityiselämän ongelmat vaikuttavat jossain määrin työmotivaatioon, keskittymiseen, oppimiseen ja luovuuteen. Vastaavasti taas liiallinen kuormittuminen työssä vaikuttaa työntekijän yksityisminään kotona. (Rauramo 2008, 29—33) Hyvinvointi siis toteutuu, kun Maslowin tarvehierarkian portaiden edellytykset toteutuvat ihmisellä sekä työssä että muussa elämässä.

Ensimmäinen eli alin porrastuu ihmisen psyko-fysiologisista perustarpeista. Ihmisen fyysisen ja psyykkisen terveyden tulee olla kunnossa, jotta tämän ensimmäisen portaan tarpeet tulevat tyydytetyiksi. Tärkeää on tässä portaassa se, että työ on tekijänsä mittaista ja se mahdollistaa virikkeellisen vapaa-ajan. Työkuormituksella, työpaikkaruokailulla ja työterveyshuollolla on tätä porrasta katsottaessa tärkeä merkitys ihmisen työhyvinvoinnissa. (Rauramo 2008, 35—41). Leppämäen (2014) mukaan myötätuntuupumina on viime aikoina noussut hälyttävästi esiin avustajien työssä. Avustajien tulisi osata suhtautua avustettaviin ihmisiin, eli ”nähdä vamma yli ja kohdata ihminen ihmisenä”. Esimerkitapauksena työharjoittelujaksolla ollut nuori ihminen tunsu vammautunutta ohjaajaansa kohtaan niin valtavaa myötätuntoa, että hän uupui täysin ja lopulta joutui työkyvyttömyyseläkkeelle. (Leppämäki 2014, 18.)

Toinen porras käsittää fyysisen ja henkisen turvallisuuden tarpeen. Fyysinen turvallisuus tarkoittaa työolosuhteiden eli työympäristön ja välineiden turvallisuutta, fyysistä kuormittavuutta sekä ergonomisuutta. Henkisellä turvallisuudella tarkoitetaan työn jatkuvuutta oikeudenmukaista ja tasa-arvoista työyhteisöä sekä turvallista ja luottamuksellista työilmapiiriä. Työhyvinvoinnin kolmannen portaan tarpeet liittyvät läheisyyteen ja yhteisöllisyyteen eli kyseessä on liittymisen tarve. Ihmisen tärkein voimanlähde on yhteisö ja tunne siihen kuulumisesta. Ihmissuhteet työssä ovat oleellinen osa ihmisen työmotivaatiota, työn tuloksellisuutta ja työhyvinvointia. Yhteisöllisyys tuo sosiaalista tukea työntekijöiden välille, mikä on työssä jaksamisen kannalta tärkeää. (Rauramo 2008, 35, 85, 122).

Neljäs työhyvinvoinnin porras käsittää arvostuksen tarpeen, jossa työntekijä tuntee tekevänsä työtä, jolla on jokin arvo ja merkitys. Rauramon mukaan Maslow jakaa arvostuksen tarpeen alempaan ja ylempään tarpeeseen. Alempi käsittää muilta ihmisiltä saatua sosiaalista arvostusta ja ylempi taas itsearvostusta. Molempia tarvitaan ja niillä on vaikutusta toisiinsa. Muilta saatu arvostus vaikuttaa merkittävästi ihmisen hyvinvointiin. Toisaalta on myös itse osattava antaa arvoa omalle työlleen ja itselleen, koska sillä on myös vaikutusta toisten osoittamaan arvostukseen. Hyvinvoinnin kannalta on tärkeää ihmisen aito sitoutuminen oman yhteisönsä ja organisaationsa arvoihin. Arvojen tuleekin olla näkyvä osa jokapäiväistä työtä, toimintaa ja ihmisten keskinäistä vuorovaikutusta. Tunteakseen itsensä arvokkaaksi ja työnsä merkitykselliseksi tarvitsee työntekijä myös palautetta. Työhyvinvoinnin kannalta rakentavan palautteen antaminen ja saaminen on työyhteisössä ensiarvoisen tärkeä asia. (Rauramo 2008, 143–154.)

Viides porras pitää sisällään itsensä toteuttamisen tarpeen, joka liittyy itsensä kehittämiseen, luovuuteen ja oppimisen edistämiseen. Työ tarjoaa oppimiskokemuksia ja oivaltamisen iloa. Kun ihmisen perustarpeet, arvostuksen ja merkityksellisyyden tunne sekä yhteisöllisyys ovat kunnossa, voi ihmisellä olla tarve itsensä, oman toimintansa ja osaamisensa kehittämiseen sekä halu saavuttaa päämääriä elämässään. Tavoitteena on itseään aktiivisesti kehittävä henkilöstö, joka ymmärtää elinikäisen oppimisen merkityksen. (Rauramo 2008, 160–175).

Mahdollisuus kehittyä ja oppia uutta ovat ihmisen elämässä parhaimmillaan tärkeitä voimavaroja ja elämään mielekkyyttä tuottavia asioita (Viitala 2007, 212).

Ammatillisen pätevyyden ylläpitäminen ja lisääminen on jatkuva prosessi. Ammatillista uusiutumista on ajanmukaisen tiedon hankkiminen, taitojen ja tekniikoiden kehittäminen sekä henkilökohtaisen arvostuksen kohottaminen muiden silmissä. Ammatillisen uusiutumisen tavoite on parantaa yksilön suoriutumista työssään. (Leppämäki 2014, 11.) Avustajien työssä korostuu osaaminen, koska heillä ei ole tutkinnon antamaa pätevyyttä työstä selviytymiseen. Malkamäen (2015, 10) mukaan työssä onnistuminen vaatii osaamista ja lisää työhyvinvointia. Avustajille tulisi luoda väyliä kehittää itseään ja osaamistaan. Ammattitaidon takaamiseksi täydennyskoulutukset, mentorointi ja työnohjaukset henkilöstölle ovat tärkeitä hoidon laadun turvaamiseksi (McLeod, Skinner & Low 2012, 190–198.)

Ammatillinen osaaminen ja työtehtävien hallinta on olennainen työhyvinvointia lisäävä tekijä. Osaaminen on yksilön voimavara, joka tiedon ja taidon tasapainolla ylläpitää työhyvinvointia. Kuormitus työn hallinnassa ja osaamisen ristiriitailanteissa aiheuttaa epävarmuutta (Gould & Polvinen 2006, 162.) Ammatillinen kasvu omassa työssä lisää työhyvinvointia, sitoutumista työhön ja työssä viihtymistä. Epävarmuus ammatillisessa osaamisessa altistaa työntekijän työuupumukselle. Sihvolan (2014) tutkimuksessa avustajien koulutuksen pelätään vaikuttavan avustettavan itsemääräämisoikeuteen ja tekevän vahinkoa avustussuhteelle. Koulutuksen ajatellaan pilaavan avustajan; nöyryys, herkkyyys ja oikea asenne häviävät, eli avustaja ei tee asioita työnantajan toivomalla tavalla. Koulutusta ja varsinkin keskustelua kaivattiin erityisesti ihmissuhteisiin liittyvissä asioissa, kuten toimintatapojen kunnioittaminen, vaitiolovelvollisuus ja avustajan työn luonne. Samalla olisi mahdollista vahvistaa avustajien omia käsityksiä työstään. Ammattimaisesti toimiva avustaja osaa toimia toisen antamien ohjeiden mukaisesti, siirtäen omat tapansa toimia taka-alalle. (Sihvola 2014, 74.) Myös Ahströmin ja Wadenstenin tutkimus (2010) mukaan avustajat kokevat tarvitsevänsä tietoa siitä, miten he voivat omalla toiminnallaan edistää avustettavan itsemääräämisoikeutta. Myös tässä tutkimuksessa kaivattiin koulutusta ihmissuhteisiin liittyvissä asioissa. (Ahlström & Wadenstein 2010, 186.)

Perustehtävän selkeys on toiminnan ydin ja antaa työntekijöille työnhallinnan tunnetta. Työlle asetetut tavoitteet lisäävät niin ikään työnhallinnan tunnetta. Tavoitteellinen työ motivoi ja lisää työhyvinvointia. Epävarmuus ja hallitsemattomuuden tunne on työntekijälle psyykkisesti raskasta sekä kuormittaa

työhyvinvointia ( Nummelin 2008, 53.) Leppämäen (2014) opinnäytetyön "Henkilökohtaisten avustajien osaamisen tarpeet" tavoitteena oli kartoittaa henkilökohtaisten avustajien osaamisen nykytilaa ja kehittämistarpeita. Tulokset osoittivat, että avustajan yksilöllisillä ominaisuuksilla on merkitystä työssä jaksamiseen. Avustajat kokivat tarvitsevansa lisäkoulutusta ammatillisen osaamisen eri alueilla. Lisäksi he kaipaivat pelisääntöjä toimenkuvansa selkeyttämiseksi. Työhyvinvointi ja työssä jaksaminen nousivat myös esiin. (Leppämäki 2014, 10—15.)

Työelämä kehittyi, kun henkilöstö nähdään oikeasti yrityksen tärkeimpänä voimavarana ja henkilöstö ja henkilöstön työhyvinvointi on nostettu kaiken edelle. Koko henkilöstön jatkuva oppiminen, kouluttautuminen ja kehittyminen ovat avainasemassa. (Juuti 2012, 16). Vuoden 2010 toimialakyselyn mukaan sosiaali- ja terveysalalla työskentelevien tyytyväisyys työhönsä pohjautuu pitkälti asiakastyön palkitsevuuteen ja antoisuuteen. Työssä kuitenkin koetaan asiakasvastuun, asiakkaiden moniongelmaisuuksien, väkivallan uhan ja työn fyysisen raskauden kuormittavuuden lisääntyneen. Työnsä henkisesti melko tai hyvin raskaaksi koki reilu neljäsosa työssä olevista. Erityisesti vanhustyössä työntekijät kokivat omat työolonsa sekä henkisesti että ruumiillisesti kuormittavina. Sosiaali- ja terveysalalla työntekijöiden vaikuttamismahdollisuudet omaan työhönsä koetaan huonoiksi ja erityisen huonoiksi ne koetaan lyhyemmän koulutuksen saaneiden ammattiryhmän keskuudessa ja vanhustyössä. (Kauppinen, Mattila-Holappa, Perkiö-Mäkelä, Salo, Toikkanen, Tuomivaara, Uuksulainen, Viluksela & Virtanen 2013, 203—204; Wallin 2012, 85—86.)

Otala ja Ahonen (2005, 21—22) ovat asettaneet Rauramon työhyvinvoinnin portaiden jatkoksi vielä yhden portaan, eli henkisyyden ja draivin, jotka kuvaavat yksilön omia arvoja, motiiveja ja sisäistä energiaa. Työyhteisön turvarakenteet ovat muuttuneet työelämän pyörteessä, jonka vuoksi jokaisen työntekijän on otettava entistä enemmän vastuuta itsestään ja omasta selviytymisestään työelämässä. Mikäli työntekijät itse eivät ole motivoituneita ja halukkaita vaalimaan sekä kehittämään työhyvinvointiaan, ei työnantajankaan toimenpiteillä ole juurikaan vaikutusta. Täytyy muistaa, että vastuu on viime kädessä jokaisella työntekijällä itsellään. Leppämäen (2014) mukaan avustajien kokonaisvaltaiseen työhyvinvointiin voidaan vaikuttaa monella tavoin. Avustajien osaamisen kehittyminen on tärkeä keino lisätä heidän onnistumisen kokemuksiaan työssä. Heidän tulee myös tiedostaa omat voimavaransa

suhteessa työhön. Yhtä tärkeää on, että avustettava suhtautuu myönteisesti avustajan haluun kehittää itseään. (Leppämäki 2014, 17.)

Kunnan rooli työnantajamallin toteutustavassa on kuntakohtainen ja se aiheuttaa epätietoisuutta mm. työhyvinvointiasioissa ja avustajan ja kunnan viranomaisen välisestä suhteesta henkilökohtaiseen apuun liittyen. Onko sellaista ollenkaan edes olemassa? (Malmlund 2016, 85.) Avustajien työ on yksinäistä, joten he tarvitsevat paikan, jossa kohdata toisia samaa työtä tekeviä. Yleensä kohtaamiset tapahtuvat työyhteisöissä, mutta voisiko sen korvata vertaisryhmä. Avustajien työ on aliarvostettua, ei kunnan työtä. Tämä johtuu luultavasti siitä, että suurin osa avustajien työsuhteista on osa-aikaisia. Viime vuosien aikana avustajien työ on kuitenkin lisääntynyt ja yhä enemmän on myös kokoaikaisia, täyttä työpäivää -ja viikkoa tekeviä avustajia. Myös avustustyössä on eroja, koska jokaisella avustettavalla on omat tarpeensa, minkä mukaan toimitaan. Avustajat ovat myös erilaisia. Toiset tarvitsevat työhönsä enemmän tukea kuin toiset. Näistä seikoista huolimatta työntekijän tukemista ei voi sivuuttaa ja unohtaa, niin kuin nyt on tehty. Koko Suomessa ei ole yhtenäistä käytäntöä eikä kenelläkään ei ole vastuuta avustajien työhyvinvoinnista ja jaksamisesta, paitsi jokaisella avustajalla itsellään. Jotain on siis tehtävä.

### 3.3 Vertaistoiminta työhyvinvoinnin tukena

Työntekijöillä on tarve puhua työstään, tulla kuulluksi ja nähdyksi erityisesti silloin, kun oma persoona ja tunteet kietoutuvat työrooliin. Monissa tällaisissa ammateissa työ on yksinäistä eikä työn aikana ole mahdollista keskustella kollegoiden kanssa, vaikka oltaisiin tekemisissä toisen ihmisen kanssa. Työpaikoilla kerrotaan yleensä arjen tapahtumista ja siellä koetuista hankalista ja hauskoista tilanteista. Avustajat työskentelevät yksin ja siksi he tarvitsevat tukea, joka voisi yksinkertaisesti olla mahdollisuus vaihtaa kokemuksiaan muiden avustajien kanssa, kertoa niistä kaikessa rauhassa. Erilaisissa yhteisöissä kokemusten kertominen ja jakaminen auttaa tuntemaan ja ymmärtämään itseään paremmin ja ohjaa suuntaamaan ajatukset tulevaan niin, että arkinen työ jäsentyy ja työ voi jatkua. Samalla lujittuu ihmisten välinen yhteys. Jotain uutta alkaa kasvamaan, syntyy luottamusta ja toivoa tulevista mahdollisuuksista elämässä. Kertomalla ihminen voi myös puolustautua, löytää lohtua ja saada tukea. (Estola 2007, 17–18, 34–35.)

Suomeen vertaistoiminnan käsite tuli 1990-luvulla. Vertaistoiminta pitää sisällään eri asioita ja usein puheessa sekoittuvat vertaistoiminta, vertaistuki ja vertaisryhmät. Nämä kaikki kuitenkin pitävät sisällään saman ajatuksen toiminnasta, jossa tullaan samaa kokeneiden seuraan. Myös monet tutkijat ovat määritelleet vertaistukea eri tavoilla pääsemättä yhteen ”oikeaan” määritelmään. (Laimio & Karnell 2010, 11—13) Vertaisryhmiä on erilaisia. Joissakin ryhmissä keskustellaan, toisissa taas ei ole yhteistä keskustelua, vaan ryhmäläiset puhuvat jokainen omalla vuorollaan tai ovat puhumatta. (Kinnunen, Sumupuu & Virtanen 2015, 89—95.) Vertaisryhmä voi muodostua esimerkiksi samaa työtä tekevien, samaa ammattia harjoittavien ja myös elämäntavoiltaan samankaltaisten henkilöiden keskuudessa. Vertaisryhmä tarjoaa ryhmänsä jäsenelle mahdollisuuden jakaa ja normalisoida omia tunteitaan ja kokemuksiaan muiden kanssa sekä parhaimmillaan saada uusia näkökulmia ja toimintatapoja selviytyä omasta elämäntilanteestaan (Mykkänen-Hänninen & Kääriäinen 2009, 11).

Vertaistoiminnan lähtökohtana voidaan pitää myös ihmisen tarvetta yhteenkuulumisen tunteeseen ja sosiaalisiin suhteisiin, jotka vaikuttavat merkittävästi ihmisen jaksamiseen, hyvinvoinnin saavuttamiseen ja ylläpitämiseen. Vertaistoiminta perustuu ihmisten väliseen arvostavaan vuorovaikutukseen, joka mahdollistaa ryhmän jäsenille oppia toisten kuuntelemista, arvostamista ja ymmärrystä. (Holm 2010, 52.) Vertaisuus on kokemusten vaihtoa, jossa ihmiset tukevat toinen toisiaan. Sen kautta syntyy kokemus, ettei ole tilanteensa kanssa yksin. Ajatuksia jakamalla ihmisten erilaisuus saman kokemuksen äärellä saa tulla näkyväksi. Ryhmän jäsenet kuulevat ja oppivat toisiltaan erilaisia tapoja selviytyä ja toimia tietyissä vaikeissakin tilanteissa ja syntyy uusia näkökulmia. Vertaisryhmä on nopea tapa päästä selvittämään syviäkin tuntemuksia. Luottamuksellisessa ryhmässä voi harjoitella näkyväksi tulemistä, kuuntelemista ja toisten kohtaamista. (Kinnunen ym. 2015, 89—95.)

Vertaisryhmässä olennaista on vertaisuus eli samanlaisissa elämäntilanteissa olevat ihmiset saavat toisiltaan sosiaalista tukea, pystyvät jakamaan kokemuksiaan ja käsittelemään elämäntilanteitaan yhdessä, konsultoiden. Ryhmässä ihmiset voivat käydä tasapuolista dialogia toisen samaa työtä tekevän ihmisen kanssa jakaen kokemusmaailmaansa ja luoda samalla pohjaa omalle työlleen. Keskusteluissa on mahdollisuus peilata omia ajatuksiaan, jakaa kokemuksiaan, saada palautetta ja



tuottaa uutta yhdessä. Peilaaminen on yksilön tiedollista toimintaa sekä ryhmässä jaettuina käsityksiä. Arkipäiväisetkin kokemukset nousevat uudelle tasolle ja arkipäiväistyvät. Ryhmässä voi oppia myös reflektiivistä työtettä. Reflektointi on toimintaa, jossa ihminen käsittelee ja arvioi omaa ajatteluaan ja omia kokemuksiaan ulkopuolelta tuleviin ylläkkeisiin. Reflektoinnissa työntekijän näkökulmat laajenevat, hänen itsetuntemuksensa ja ammatillisuutensa kasvaa. (Seppänen-Järvelä 2005, 12—13.)

Vertaisryhmiin liittyy ajatus vetäjyydestä ja johtajuudesta, jotka voivat rakentua eri tavoin. Johtajuus voi rakentua ryhmän jäsenille ryhmä eri vaiheissa eri tavoin. Ryhmän eteneminen voidaan suunnitella yhdessä jäsenten kanssa, jolloin myös johtajuutta voidaan käydä läpi. Se tuo ryhmään empowerment- elementin. Empowerment-käsitteellä tarkoitetaan valtaistumista, voimaantumista, voimavaraistumista tai toimintavoiman lisääntymistä. Empowermentin tarkoituksena on aktivoida ryhmän jäseniä muutokseen; lisätä tietoisuutta sekä luoda avustajien lähtökohdista ja tarpeista uudenlaisia toimintatapoja ja palveluita (Palojärvi 2009, 19—20).

Vaikka vertaisryhmä on tasavertaisten ihmisten vapaaehtoinen ryhmä, se tarvitsee jonkun vetäjän, joka ottaa vastuun ryhmän luotsaamisesta ja tukemisesta niin, että asiat siellä toimivat. Erityisesti koska kyseessä on vertaisryhmä, hyvin toimiva ryhmä ottaa vastuuta ja auttaa vetäjää ja itseään toimimaan hedelmällisellä tavalla. Vastavuoroisesti vetäjän täytyy kyetä jakamaan ja uskomaan vastuuta muille, koska se on ryhmän jatkuvuuden ja ihmisten yhteiseen tavoitteeseen sitoutumisen kannalta tärkeää. Ryhmän ohjaajan osalta roolin muotoutumiseen vaikuttaa hänen persoonallisuutensa ja elämäntilanteensa. Aitoutta pidetään ryhmänohjaajan yhtenä tärkeänä ominaisuutena. (Heiskanen & Hiisijärvi 2015.)

Luottamuksen ja turvallisen ilmapiirin rakentuminen ryhmässä on ensiarvoisen tärkeää, joten ohjaajan kannattaa painottaa sitä esimerkiksi korostamalla ryhmän sisäisen vaitiolovelvollisuuden tärkeyttä. Ryhmän alkuvaiheessa ohjaajan on tärkeää rohkaista ja ohjata ryhmäläisiä tutustumaan toisiinsa ja keskustelemaan ryhmän tavoitteiden ja sääntöjen sopimisesta. Ryhmänohjaaja huolehtii, että jokaisella on mahdollisuus sekä osallistua keskusteluun ja päätöksentekoon, että kertoa kokemuksistaan ja ajatuksistaan. Ryhmätoiminnan jatkuessa ohjaajan rooli muuttuu; hän tarkkailee ja havainnoi ryhmän toimintaa ja ilmapiiriä sekä puuttuu mahdollisiin

epäkohtiin. Ryhmän jäsenten tulee sitoutua noudattamaan yhdessä sovittuja sääntöjä ja olla lojaaleja ja luottamuksen arvoisia toisilleen. Jokaista ryhmäläistä tarvitaan toimivan yhteistyön luomiseen ja turvallisen ja miellyttävän ilmapiirin ylläpitämiseen. (Kaukkila & Lehtola 2008, 63—73.)

Heiskasen ja Hiisijärven mielestä parhaaksi osoittautunut ohjaajan työote on prosessikonsultatiivinen työote, jolle ominaista on kysely. Kyselemisen ja ryhmän kuuntelun avulla vetäjä osaa kehittää seuraaviin tapaamisiin entistä toimivampia ja ryhmälle sopivampia harjoitteita. Ryhmätilanteiden täytyy olla turvallisia osallistujille ja ryhmän ohjaajan pitää pystyä muuttamaan toimintasuunnitelmaa tarpeen mukaan. Vertaisryhmän toiminnalle on hyvä luoda tarkennetut tavoitteet. Vertaisohjaajan pitää huolta omasta jaksamisestaan ja omista rajoistaan. Toimiva ja jaksamista edistävä keino on, että ryhmää vetää kaksi ohjaajaa parina, jolloin he voivat purkaa asioita toisilleen. Myös muihin vertaisryhmän ohjaajiin yhteydenpito ja ohjaustyön reflektointi heidän kanssaan ovat hyviä tapoja pitää huolta omasta jaksamisesta. (Heiskanen & Hiisijärvi 2015)

Vertaisryhmän tapaamisissa käydään läpi ryhmäläisten kokemia vaikeuksia ja niistä selviämistä, joten niissä voi olla negatiivinen kaiku. Kun ryhmän jäsenillä on tarpeeksi samanlaisia kokemuksia taustallaan, tulevat he ymmärretyiksi helpommin ja paremmin kuin muissa yhteyksissä. Muilta jäseniltä saatu empatia on erityylistä kuin esimerkiksi ammattilaisilta saatu tuki. Näin ollen vertaisryhmä voi olla joillekin ihmisille ainoa ympäristö, jossa he kokevat olevansa hyväksytyjä ja saavansa äänensä kuuluviin. Kuullessaan vertaistensa elämäntarinoita, huomaa ettei olekaan yksin oman ongelmansa kanssa. Voidaanko avun pyytäminen ja ryhmään meneminen nähdä jotenkin heikkoutena? Esteenä voi olla jonkinlainen vaatimus hoitaa itse omat asiansa, hallita elämäänsä. (Kinnunen ym. 2015, 89—95.)

Majuri-Kiiskin tutkimus "Tämä työ on kuin minulle tehty" (2014, 56—60) tarkoituksena oli selvittää Sotainvalidien Veljesliiton avustajatoimintahankkeessa työskentelevien avustajien kokemuksia omasta työstään ja työhyvinvoinnistaan. Selvitettävänä oli myös se minkälaisen ohjauksen he kokevat tarpeellisena ja miten ohjaajat voivat tukea avustajien työtä. Tuloksista ilmenee, että ohjaushenkilöstöltä ja työyhteisöltä avustajat toivoivat saavansa tukea, palautetta ja ohjausta nykyistä enemmän. Ohjaushenkilöstöltä toivottiin tukea, aitoa läsnäoloa ja käytettävissä oloa. Vertaisryhmä ja parityöskentely koettiin tärkeänä.

Vertaistoiminta nähdään usein myös yhteiskuntaa uudistavana, kansalaisaktiivisuutta osoittavana ja toimintojen ennaltaehkäisevänä muotona. Yksilön omat voimavarat vahvistuvat yksilön elämähallinnan kokemusten lisääntyessä ja stressin määrän vähentyessä. Näiden asioiden tukemiseen tarvitaan sosiaalista tukea, jota on mahdollista saada vuorovaikutukselliselta sosiaaliselta verkostolta. (Mykkänen-Hänninen & Kääriäinen 2009, 10.) Vertaistuottamisella tarkoitetaan yhteisöjen muodostamista ja heidän tuottamaansa sisältöä yhteisöllisessä sosiaalisessa mediassa. Internet mahdollistaa osallistumisen anonyyminä ihmisille, jotka eivät muuten päätyisi vertaistuen pariin. Virtuaalisen vertaistuen epätarkka ja vääräkin informaatio on osoittanut negatiivisen kääntöpuolensa ja kielteisiä kokemuksia on raportoitukin. (Huuskonen 2010, 72.)

Monet itseohjautuvat ryhmät hyötyvät ammatillisesta ohjausavusta. Työntekijä voi tiedottaa ryhmästä ja valmistella jäseniä siihen muun muassa auttamalla ryhmän perustamisessa, tarjota käytännön apua tilojen, tarjottavien tai materiaalien hankinnassa ja olla tarvittaessa käytettävissä ryhmän konsulttina ja työnohjaajana. (Jauhiainen & Eskola 1994, 18.) Tässä kehittämistyössä avustajien vertaisryhmää tarkastellaan yksilön näkökulmasta ja olennaista on yksilön kokemusperäinen tunne omasta olostaan ja ajatuksistaan vertaisryhmässä.

## 4 Työelämän tutkimuksellisen kehittämistyön toteuttaminen

Työelämässä puhutaan usein tutkivasta kehittämisestä, jossa korostuu tutkimuksen, tutkimustiedon tai tiedon tavoittelun merkitys kehittämisen yhteydessä. Tutkiva kehittäminen sisältää ajatuksen myös kriittisestä arvioinnista kehittämistoimintaa, -tapaa, -kohdetta ja kehittämiseen osallistuvia ihmisiä kohtaan. Kehittämistyötä voidaan toteuttaa ilman tutkimustakin, mutta tutkimus ja kehittäminen yhdessä tukevat toisiaan, koska tutkimus usein tarjoaa perusteen toiminnalle ja näin onnistumisen mahdollisuudet paranevat. Sana ”tutkiva” viittaa tutkimukseen ja toimintaan, jossa asioita kohdataan kriittisesti ja kyseenalaistaen. Asioille vaaditaan perusteluja. Sana ”kehittäminen” kuvaa aktiivista toimintaa ja suuntaa, jolla tavoitellaan kehittymistä, muutosta parempaan. (Heikkilä, Jokinen & Nurmela 2008, 21–23.) Määrittelen työni tutkimukselliseksi kehittämistyöksi, koska aikaisemmat

henkilökohtaiseen apuun liittyvät tutkimukset paljastavat puutteita avustajien työn tukemisesta. Samoin työhyvinvointiin liittyvät tutkimukset ja teoria kuvaavat työyhteisön ja johtamisen tärkeyttä. Nämä aiemmat tutkimukset ja liittyvät teoriat liitettynä omaan intuitiooni ohjasi valintaani.

#### 4.1 Kehittämistyön tavoitteet ja kysymykset

Tämän laadullinen työelämän kehittämistyön tarkoituksena on luoda vertaistoimintaa Jyväskylän henkilökohtaisille avustajille, joiden tuntemusten ja kokemusten avulla kehitetään vertaistoiminnan malli vertaisryhmien perustamista varten. Samalla tutkitaan vertaisryhmän vaikutusta työssä jaksamiseen ja tuodaan esille työyhyvinvointia tukevia toimenpiteitä avustajien omasta näkökulmastaan. Laadullisessa tutkimuksellisessa kehittämistyössä lähtökohtana on todellisen elämän kuvaaminen mahdollisimman kokonaisvaltaisesti. Laadullisessa kehittämistyössä suositetaan menetelmiä, joissa kehittämistyön kohteena olevien ääni pääsee kuuluviin, kehittämistyön kohdejoukko valitaan tarkoituksenmukaisesti, kehittämissuunnitelmaa muokataan tarvittaessa kehittämistyön edetessä ja käsitellään tapauksia ainutlaatuisesti huomioiden se myös kehittämisaineiston tulkinnassa. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara. 2009, 161—164.) Keskeistä tutkimuksessa on tutkittavien omat kokemukset jostain ilmiöstä, ja tutkijan tehtävänä on tehdä siitä teoreettisesti mielekäs tulkinta. Tutkimusprosessin alussa tutkijalla on jo olemassa esim. omakohtaiseen tai toisen kautta saatuun tietoon perustuvaa ymmärrystä aiheesta, joka vaikuttaa tutkijan ajatuksiin ja tiedon hankintaan jatkossa. (Puusa & Juuti 2011, 48—49.) Tässä kehittämistyössä ei pyritä yleistykseen, vaan keskitytään Jyväskylän alueen henkilökohtaisiin avustajiin, jolloin tästä tutkittavasta kohteesta yritetään saada mahdollisimman monipuolista tietoa. Tämä laadullinen kehittämistyö kuvaa perusteellisesti, kokonaisvaltaisesti, inhimillisesti ja sensitiivisesti avustajien työhyvinvointia, jotta sitä voitaisi ymmärtää syvällisesti ja antaa sille vastausten avulla mielekäs tulkinta. Kehittämistyön tuloksia voidaan yleistää ja hyödyntää koskemaan kaikkia henkilökohtaisia avustajia.

Aiheen rajaaminen ja kehittämistyön kysymysten tekeminen antaa kehittäjälle tiedon siitä, mitä hän haluaa saada selville omassa kehittämistyössään. Kehittämistyön tarkoituksena on lisätä ymmärrystä kehitettävästä ilmiöstä, mikä on Eskolan ja Suorannan (2008, 14) mukaan ominaista laadulliselle tutkimukselle. Kehittämistyön

tarkoituksena on kehittää Jyväskylässä työskenteleville henkilökohtaisille avustajille vertaisryhmätoimintaa, laittaa se alulle. Pääkehittämistavoitteena on luoda malli avustajien vertaisryhmätoiminnalle. Muut kehittämistavoitteet ovat avustajien työhyvinvoinnin lisääminen ja ammatillisuuden ja työssä jaksamisen tukeminen vertaisryhmän ja sosiaalisen median avulla. Tällainen voimien yhdistäminen vertaistuen avulla voi saada aikaan kipinän arvostaa omaa työtään ja sitä kautta vahvistaa henkilökohtaisten avustajien ammatti-identiteettiä. Arvostus omaa työtä kohtaan näkyy myös ulospäin ja muutkin yhteiskunnassamme voivat huomata, että avustajan työ on oikeaa ja tärkeää työtä. Avustajien työssä jaksamista tukee se, että työ koetaan ja tunnetaan ammatiksi. Ehkä se tuo alalle lisää hyvinvoivia, sitoutuneita ja innokkaita työntekijöitä. Kehittämistyön tarkoituksena on, että vertaisryhmä on myös osa Jyväskylän henkilökohtaisen avun kehittämisprosessia Sote-uudistuksen keskellä.

Kehittämistyön keskiössä on vertaisryhmän ja avustajien työhyvinvoinnin kehittäminen, jossa kyselyt toimivat promoottoreina. Ennen aineistonkeruuta kehittämistyöhön liittyvät ongelmat tulee harkita tarkkaan, ja muotoilla ne kysymyksen muotoon. Kysymyksen tarkoitus on vastata kehittämistyön tarkoitukseen ja tavoitteeseen. Hyvä kysymys on muodoltaan yksiselitteinen ja selkeä. Se sisältää kysymyksen muodossa olennaisen tiedon siitä, mitä halutaan kehittää. (Hirsjärvi ym. 2009, 125–128.) On mahdollista, että aineiston keruun jälkeen kehittäjä voi palata tarkentamaan tutkimuskysymystä, jos löytääkin aineistosta jotakin odottamatonta tai uutta (Puusa & Juuti 2011, 49). Ensimmäisen kysymyksen avulla selvitetään vertaisryhmän herättämiä tunteita ja sen sopivuutta ja toimivuutta. Toinen kehittämiskysymys kertoo vertaistoiminnan tuomia kokemuksia avustajille ja kolmas kysymys antaa avustajille mahdollisuuden kuvata omin sanoin millaista vertaistoiminnan ja yleensäkin työhyvinvoinnin tukemisen pitäisi olla, jotta se auttaisi jaksamaan työssä paremmin ja pitempään.

Kehittämiskysymykset ovat

1. Millaisia tunteita vertaisryhmä herättää avustajissa?
2. Millaisia kokemuksia kehitelty vertaistoiminta tarjoaa avustajille?
3. Millaista vertaistoiminnan tulisi olla, jotta se tukisi avustajia mahdollisimman hyvin?

Kyselyt toimivat kehittämisaineiston keräämisen välineinä. Aineiston tarkoituksena on selvittää millaisia tuntemuksia, kokemuksia ja mielipiteitä henkilökohtaisten avustajien vertaisryhmä herättää osallistujissa. Näillä kysymyksillä toivon saavani syvällisiä ja monipuolisia vastauksia, koska ne antavat avustajille mahdollisuuden vastata omin sanoin ja painottaa itselle merkityksellisiä asioita. Lisäksi työllä on kehittämisenäkökulma ja siksi olin kiinnostunut myös ryhmätoiminnan kehittämideoista. Kysymysten termit määrittelevät kehittämistyön teoriataustan. Kehittämisaineistoon kuuluu myös osallistuva havainnointi, koska olen itse toiminut vertaisryhmän vetäjänä ja olen ryhmää vetäessä havainnoinut ryhmän toimintaa. Havainnointi on subjektiivista ja hyvinkin valikoivaa toimintaa. Joku saattaa kiinnittää huomion johonkin asiaan, jota toinen ei edes huomaa. Ennako-oletukset suuntaavat huomiota hyvin paljon ja havainnoijan aikaisemmat kokemukset, mieliala ja aktiivisuus vaikuttavat myös havaintojen tekemiseen. (Eskola & Suoranta 2008, 102—103.) Olen myös kuvannut aiheesta aikaisemmin tehtyjä tutkimuksia, koska näin minulle ja lukijoille muodostuu hyvä ja monipuolinen käsitys kehittämiskohteena olevasta aiheesta.

## 4.2 Vertaisryhmäprosessin eteneminen

Avustajien vertaisryhmän eteneminen on esitelty seuraavaksi ideariihestä, suunnitteluvaiheen kautta viiteen eri tapaamiseemme. Vaikeinta prosessissa oli yhteyden saanti ja tiedottaminen avustajille. Uskoisin, että sekin helpottuisi, jos henkilökohtaisen avun keskuksella olisi nimettynä ohjaaja myös avustajia varten. Hän voisi huolehtia tiedottamisesta omia väyliään käyttäen ja hänen vastuullaan visi olla myös Facebook-sivujen päivitykset ja tiedottaminen sitä kautta. Tiedottaminen on hankalaa, ainakin näillä resursseilla ihmisille, jotka eivät käytä Facebookia. Siihen pitäisi löytää jokin ratkaisu. Seuraavassa kuviossa on ryhmän eteneminen vaihe vaiheelta lyhyesti. Kuvion jälkeen ryhmän eteneminen käydään läpi tarkemmin.

<b>TAPAAMISKERTA</b>	<b>TOIMINTA / TAVOITE</b>
<b>IDEARIIHI</b>	Mitä, missä, milloin, miten? Yhteistyötahojen kartoitus
<b>SUUNNITTELU- VAIHE</b>	Resurssit, kutsut, markkinointi, mainonta, alustava runko ja säännöt
<b>1 TAPAAMINEN</b>	Tutustuminen, pelisäännöt, toimintatavat
<b>2 TAPAAMINEN</b>	Tutustuminen toiminnallisilla keinoin, säännöt, omat luonteen vahvuudet
<b>3 TAPAAMINEN</b>	Teemana kaksi eri henkilökohtaisen avun mallia
<b>4 TAPAAMINEN</b>	Positiiviset asiat avustajan työssä
<b>5 TAPAAMINEN</b>	Positiivisten voimavarojen löytäminen

Kuvio 1. Henkilökohtaisten avustajien vertaisryhmän prosessin eteneminen

### **Ideariih**

Vertaisryhmän perustaminen lähtee liikkeelle jonkun tai joidenkin ihmisten ajatuksesta "tarttis tehdä jotain". Minulla liikkeelle paneva voima oli opiskeluun liittyvä opinnäytetyö ja huoli muutaman tuntemani avustajan jaksamisesta ja työhyvinvoinnista. Olin yhteydessä Jyväskylän henkilökohtaisen avun keskuksen ja idealleni näytettiin vihreää valoa ja sain materiaalia tuekseni. Pyysin mukaana muutaman aktiivisen avustajan, joiden kanssa "ideariih" kokoontui ensimmäisen kerran ja se onkin ensimmäinen konkreettinen askel saada toiminta käyntiin. Kokoonnuimme ja kartoitimme eri mahdollisuuksia ja yritimme löytää vastauksia kysymyksiin; mikä on tarve vertaisryhmälle, mitä ideoita nousee esille, missä ja milloin tapaamme, miten toimintamme muotoutuu (face to face -tapaamiset ja Facebook), ketkä voisivat olla mahdolliset yhteistyötahomme (liitot, järjestöt). Vertaisryhmän kehittäjän ja perustajan roolista pääsuunnittelu jäi minulle, mutta muut avustajat kulkivat rinnallani konsultoiden. Ideariihin avulla saatiin useamman ihmisen näkökulma vertaisryhmää varten. Myös Jyväskylän henkilökohtaisen avun keskuksen kautta sain tukea, neuvoa ja ohjeita siitä miten lähdetään liikkeelle ja missä järjestyksessä kannattaa edetä.

## Suunnitteluvaihe

Suunnitteluvaiheeseen kannattaa varata aikaa. Kannattaa miettiä tarkasti omat resurssit, huomioida ja hyödyntää lähiympäristön resurssit; henkilökohtaisen avun keskus, paikalliset järjestöt ja liitot sekä pyytää konsultaatioapua jo toimivilta ryhmiltä. Suunnitteluvaiheessa täytyy ottaa huomioon vertaisryhmän kutsut, markkinointi ja mainonta. Miten ja mitä kautta saadaan yhteys avustajiin ja millä tavoin ensimmäinen houkutteleva tapahtuma järjestetään, millä saadaan avustajat innostumaan uudesta asiasta. Vaikka vertaisryhmä on tasavertaisten ihmisten ryhmä, se tarvitsee vetäjän, joka ottaa vastuun porukan luotsaamisesta ja ryhmän prosessien tukemisesta niin, että siellä asiat todella edistyvät. Alustava ryhmätoiminnan runko ja rajat kannattaa miettiä valmiiksi, joiden mukaan ja rajoissa on helpompi edetä. Tärkeimpiin ideointi- ja suunnitteluvaiheen kysymyksiin (mitä, missä, milloin, miten) vastaamalla pääsee jo hyvinkin alkuun. Tässä vaiheessa kannattaa ottaa huomioon myös ryhmän säännöt ja niiden painottaminen ryhmäläisille: vaitiolovelvollisuus, toisten kunnioitus sekä valinnan vapaus puhumisessa.

Vertaisryhmää perustettaessa oli haasteellista saada henkilökohtaisiin avustajiin yhteyttä. Päätimme perustaa Facebookin nettiin ja tiedottaa asiasta infolapuin jo ennen kesälomia ja siten saada asiaa avustajien tietoon ja puskaradion liikkeelle. Kutsut vertaisryhmästä lähetettiin avustajille heidän työnantajiansa kautta. 1000 kutsua kopioitiin ja vietiin palkanlaskentaa, josta palkanlaskijat lähettivät kutsut palkkalappujen mukana työnantajille eli avustettaville henkilöille. Myös jatkossa avustajiin yhteyden saaminen on haasteellista, sillä kaikki eivät käytä Facebookia eikä kaikille avustajille saada tietoa ryhmästä, vaikka yhteystiedot löytyvät myös henkilökohtaisen avun keskukselta. Jos vertaisryhmällä olisi mahdollisuus toimia tiiviimmässä yhteistyössä henkilökohtaisen avun keskuksen ja Jyväskylän vammais- ja vanhuspalveluiden, tiedotus toimisi luotavasti tehokkaammin. Kutsut aiheuttivat epäilyksiä työnantajissa, jotka ajattelivat, että vertaisryhmä on eräänlainen juorukerho, jossa juorutaan heidän asioistaan. Lisäksi työnantajat toivoivat myös itselleen tukea. Tiedotin työnantajille vertaisryhmän perimmäisestä tarkoituksesta ja painotin myös Facebookissa vertaisryhmään liittyvää vaitiolovelvollisuutta. Tulevaisuudessa kannattaa jo kutsuissa mainita vaitiolovelvollisuus erikseen painotettuna.



## Ensimmäinen tapaaminen

Ensimmäiseksi tapaamispaikaksi olimme valinneet uimarannan, jossa istuimme vilteillä ja tutustuimme toisiimme ilta-auringon lämmittäessä. Kannustin ja rohkaisin ryhmäläisiä tutustumaan toisiinsa. Tutustumista ohjatessani painotin vapaaehtoisuutta. Jokainen saa kertoa itsestään mitä haluaa ja miten paljon haluaa, mutta minimi oli, että jokainen kertoo etu/lempinimensä, kuinka kauan on ollut avustajana ja kuinka monta avustettavaa kullakin on. Tutustumiseen meni paljon aikaa ja sitä jatketaan vielä seuraavalla kerralla. Luottamuksen, arvostavan, aidon läsnäolon ja turvallisen ilmapiirin rakentuminen ryhmässä on ensiarvoisen tärkeää. Tätä panostin muun muassa korostamalla ryhmän sisäisen vaitiolovelvollisuuden tärkeyttä. Ohjasin ryhmäläisten keskustelua ryhmän tavoitteiden ja sääntöjen sopimisen suuntaa. Huolehdin, että jokainen saa mahdollisuuden osallistua keskusteluun ja päätöksentekoon ja kertoa omista kokemuksistaan ja ajatuksistaan. Autoin myös avustajia pääsemään aitoon vuorovaikutukseen, jossa pystytään sopimaan yhteiset pelisäännöt ja toimintatavat.

Toiminnan suunnittelu ja toteutus voi ja kannattaa pohtia yhdessä ryhmän tarpeiden mukaan, vaikka ryhmällä olisikin ohjaaja. Jaoin ensin avustajat pareittain ja he miettivät kahdestaan teemoja, joista kaipaavat lisätietoa. Kahdenkeskisten pohdintojen jälkeen, kokosimme kaikki teemat yhteen. Teemoja tuli paljon, jotka kaikki kirjasimme ylös tulevia tapaamsia varten. Saimme myös sovittua muutamaan teemaan vastuuhjaajan, joka huolehtii omasta teemaillan ohjelmastaan. Sovimme, että meidän vertaisryhmä tähtää siihen, että kuka tahansa ryhmän jäsenistä voi "vetää" vertaisryhmää. Tällä tavalla saadaan myös vaihtelua toimintaan, kun jokainen vetää ryhmää omalla persoonallisella tavalla. Loppukoonnissa vedin yhteen tapaamisessa käydyt asiat. Tutustumiseen, toiminnan suunnitteluun ja sääntöihin paneudumme seuraavalla tapaamisella lisää. Sovittiin seuraavan tapaamisen aika, paikka ja tema. Loppufiilikset käytiin läpi ympäristöstä löydettyjen luonnon materiaalien avulla. Jokainen kävi keräämässä ympäristöstä yhden esineen, jota hyväksi käyttäen kertoi sen hetken fiiliksen.

## Toinen tapaaminen

Laitoin lattialle peittoja, tyynyjä ja alustoja, sekä kynttilöitä ja pikku naposteltavaa. Näin loin läsnäolevan ja rennon tunnelman ja onnistuin myös luomaan turvallisen, intiimin ja arvostavan ilmapiirin. Kuulumiskierros käytiin ringissä istuen. Jokainen avustaja sai puhua niin kauna kuin halusi eikä kellään ollut lupaa keskeyttää häntä. Jotkut puhuivat paljonkin, mutta jollekin riitti vain muutama sana, joilla hän halusi ilmaista itsensä. Tutustumiseen palasimme vielä uudestaan ja tällä kertaa käytin toiminnallisia keinoja. Lattialle oli levitelty lehdistä leikattuja kuvia ja kirjoituksia, joista jokainen avustaja sai ottaa itseään kuvaavia kuvia ja tekstejä. Kuvien ja tekstien avulla esiteltiin itsensä parille, joka sitten esitteli parinsa koko ryhmälle. Jokainen sai kertoa sen verran kun halusi. Sääntöihin palasimme vielä uudemman kerran ja saimme sovittua lyhyet ja napakat säännöt ryhmällemme, jotka irjataan myös Facebook-sivuille. Sovimme myös, että ryhmän jäsenten tulee sitoutua noudattamaan yhdessä sovittuja sääntöjä, olla lojaaleja ja luottamuksen arvoisia. Jokainen toimii ryhmässä omana yksilönään hyvässä yhteistyössä muiden kanssa. Kaikkien panosta tarvitaan turvallisen ja miellyttävän ilmapiirin ylläpitämiseksi.

Teemana tällä tapaamisella oli löytää jokaisen omat luonteen vahvuudet korttien avulla. Avuksi näihin pohdintoihin otin luonteenvahvuuskortit; jokainen otti omia luonteenvahvuuksiaan kuvaavia kortteja ja pohdimme miten niitä voisi valjastaa avuksi kiperiin paikkoihin työssä. Etsimme myös kortteja, jollaisia luonteenvahvuuksia vielä haluaisi itsessään kehittää ja avuksi työssään käyttää. Näiden avustajilta löytyneiden vahvuuksien avulla, pystyin taas sitouttamaan muutaman avustajan tulevien tapaamisten teemojen vetäjiksi. Parasta olisi jos vertaisryhmä voisi toimia ilman nimettyä ohjaajaa niin, että ryhmän jäsenillä olisi jaettu vastuu ryhmästä. Se olisi ryhmän jatkuvuuden ja ihmisten yhteiseen tavoitteeseen sitoutumisen kannalta tärkeää. Lopukoonnissa koottiin tapaamisen ajatukset yhteen ja sovittiin seuraavasta tapaamisesta. Loppufiilikset kyselin ringissä istuen jokaiselta vuorollaan.

### **Kolmas tapaaminen**

Kolmas tapaaminen aloitettiin laskeutumalla arjen kiireestä rentoutuen. Laitoin valmiiksi tehdyn rentoutusohjelman soimaan, jotta pääsin itsekin rentoutumaan ja irti työasioista. Huoneessa oli lattialla peittoja ja tyyntyjä retoutushetkeä varten ja tuikkuja rauhallisen tunnelman luomiseen. Rentoutushetki onnistui hyvin ja venyttelyjen jälkeen kävimme kuulumiskierroksen läpi peitoilla maaten tuikkujen hämyssä. Päivän teemana oli kahden avustajan esitelmä kahdesta eri henkilökohtaisen avun mallista avustajien oman kokemuksen näkökulmasta. Kuuntelimme heidän esitelmänsä hedelmiä syöden. Esitelmän jälkeen oli kysymysten ja vapaan keskustelun vuoro. Illan koonnissa kerrattiin vielä teeman pääkohdat, muistutettiin seuraavasta tapaamisajasta ja teemasta. Loppufiilikset käytiin läpi lattialla istuen pienen pallon avulla. Eli ohjaaja kysyy miltä tapaaminen tuntui ja mitkä on fiilikset kotiin lähtiessä ja heittää pallon jollekin avustajalle. Hän kertoo tunteensa ja heittää pallon seuraavalle. Palloa heitetään, kunnes kaikki ovat saaneet kertoa fiiliksensä.

### **Neljäs tapaaminen**

Kuulumiskierros aloitettiin ringissä istuen jokaisen kertoessa tämän hetken kuulumiset. Heti sen jälkeen siirryttiin päivän teemaan eli positiivisiin asioihin avustajan työssä. Positiivisia asioita etsittiin toiminnallisilla menetelmin. Istuimme edelleen ringissä, nyt silmät kiinni ja rentona. Rauhallinen musiikki soi taustalla ja jokainen mietti omaan työhönsä liittyviä positiivisia ja mukavia asioita, joiden avulla jaksaa tehdä tätä työtä. Kun musiikki loppuu, avataan silmät ja keskustellaan hetki ajatuksista vieruskaverin kanssa. Lopuksi jaetaan positiiviset asiat koko ryhmän kesken ja kootaan ne kollaasiksi tulevaisuutta varten. Loppukoonnissa ihailtiin kollaasia ja niitä lukuisia ilon aiheita, joita työmme meissä herättää. Lisäksi sovimme seuraavasta tapaamisesta. Loppufiilikset käytiin läpi valitsemalla puuhapussista pienet esineet, joiden avulla kerrottiin fiilikset tästä kerrasta.

### **Viides tapaaminen**

Tavoitteena tällä kerralla oli käsitellä tälle kerralle avustajien kanssa sovittuja teemoja ja etsiä positiivisia voimavaroja. Kuulumiskierros käytiin läpi kuvakorttien avulla, jonka jälkeen tehtiin rentoutusharjoitus maaliteloilla hieroen musiikin soidessa, jotta päästiin irti päivän töistä ja kiireistä, antaen itselle lupa vain olla hetki.

Tämän jälkeen palattiin viime kerralla nousseihin teemoihin; mitä herännyt viime kerran jälkeen ja miltä tuntunut. Tämän kerran teemana oli löytää omia voimavaroja avustajan työssä. Levitin pöydälle paljon erilaisia lehtiä, saksia, liimaa ja valmiita lehdestä leikkattuja lauseita. Jokainen avustaja sai tyhjän A4-kokoisen paperin, johon sai liimata kuvia ja lauseita teemasta omat voimavarat avustajan työssä. Taustalla soi rauhallinen musiikki ja jokainen työskenteli itsenäisesti. Lopuksi työt esiteltiin muille ja kirjattiin ylös isolle paperille erilaisia voimavaroja, joiden avulla avustajat jaksavat tehdä työtensä. Loppukoonnissa monenlaiset voimavarat käytiin vielä läpi keskustellen. Erilaisin menetelmin voidaan yhdessä miettien etsiä omia voimaa ja jaksamisen keinoja ja jakaa niitä kokemuksina ja vinkkeinä toisille. Loppukoonnissa sovittiin seuraavan kerran tapaamisen paikka, aika ja teema.

Loppufiilikset toteutettiin toiminnallisina ja positiivisin menetelmin. Jokaisen avustajan selkään laitettiin kiinni iso punainen paperista leikattu sydän. Jokainen kävi vuorollaan kirjoittamassa toistensa sydämiin positiivisia ajatuksia, sanoja ja lauseita toisistaan, koska tunteakseen itsensä arvokkaaksi ja työnsä merkitykselliseksi tarvitsee työntekijä myös palautetta. Työhyvinvoinnin kannalta rakentavan palautteen antaminen ja saaminen on ensiarvoisen tärkeää. ja vertaisryhmässä sosiaalista arvostusta ja palautetta on mahdollista saada. Mestaripiirros - kappale soi avustajien lähtiessä kotiin.

#### 4.3 Aineiston keruumenetelmänä kyselyt ja havainnointi

Tämä kehittämistyö toteutettiin avoimilla kyselylomakkeilla, koska haluttiin saada avustajien oma ääni kuuluviin sekä vertaisryhmän tarpeellisuudesta että vertaisryhmän kehittämisen näkökulmasta. Kehittämistyön aikana perustettiin vertaisryhmä (face to face-tapaamiset ja Facebook-ryhmä), joka kokoontui kerran kuukaudessa. Myös vertaisryhmän kokoontumisista pidettiin havaintopäiväkirjaa, jota hyödynnettiin vertaistoiminnan edetessä toiminnan suunnittelussa, analyysivaiheessa ja vertaisryhmän mallin luomisessa. Havainnointi on perustavaa laatua oleva tekniikka toisen kulttuurin ymmärtämisessä (Metsämuuronen 2006, 14). Vaikeutena havainnoinnissa voi olla se, että tutkija sitoutuu emotionaalisesti tutkittavaan ryhmään tai tilanteeseen ja heikentää näin tutkimuksen objektiivisuutta. Joissakin havainnoinnin tilanteissa on lisäksi vaikea tallentaa havaintoja välittömästi, jolloin tutkijan on vain luotettava muistiinsa ja kirjattava havainnot tilanteen

päätyttyä. (Hirsjärvi ym. 2009, 202—203.) Osallistuva havainnointi voi olla aktiivista tai passiivista. Aktiivisessa osallistuvassa havainnoinnissa kehittäjä vaikuttaa aktiivisesti läsnäolollaan tutkittavaan ilmiöön. Hän voi esimerkiksi olla mukana kehittämistyössä aktiivisena toimijana. Kehittäjän on kuitenkin pystyttävä erittelemään oma roolinsa ja sen mahdollinen vaikutus tilanteeseen. Havainnointitilanteessa kehittäjä on läsnä toisaalta osallistujana, toisaalta muiden käyttäytymisen seuraajana. Riippuen tilanteesta kehittäjä osallistuu toimintaan enemmän tai vähemmän aktiivisesti. (Anttila 1996, 218—224.)

Vertaisryhmä kokoontui ensimmäisen kerran elokuun alussa ja aineisto kerättiin jokaisen viiden kokoontumiskerran lopuksi kaikilta vastaajilta nimettöminä, kahden saman kysymyksen avulla kynällä paperille kirjoittaen. Vertaisryhmään osallistui kerrallaan keskimäärin seitsemän henkilöä vaihtelevalla kokoonpanolla, (viisi-kymmenen avustajaa / kokoontumiskerta). Facebook ryhmälle löytyi seuraajiksi reilu 40 henkilöä. Vertaisryhmä konkreettisina tapaamisina ja Facebook ryhmän välityksellä jatkaa edelleen toimintaansa.

Vertaisryhmää perustettaessa oli haasteellista saada henkilökohtaisiin avustajiin yhteyttä. Avustajille on järjestetty vain vähän toimintaa Jyväskylän alueella (kaksi tapaamista kuuden vuoden aikana) eikä heistä ole saatavilla mitään rekisteriä. Ja jos olisi ollutkin, niin sitä ei olisi ollut mahdollista saada lain vuoksi. Kutsut vertaisryhmästä lähetettiin avustajille heidän työnantajiansa kautta. 1000 kutsua kopioitiin ja vietiin palkanlaskentaa, josta palkanlaskijat lähettivät kutsut palkkalappujen mukana työnantajille eli avustettaville henkilöille. Myös jatkossa avustajiin yhteyden saaminen on haasteellista, sillä kaikki eivät käytä Facebookia eikä kaikille avustajille saada tietoa ryhmästä, vaikka yhteystiedot löytyvät myös henkilökohtaisen avun keskukselta. Ehkä Facebookiin kannattaisi yhdistää vielä what up tai tekstiviestit ryhmälähetyksenä. Tiedotuksen tehostamessa kannattaisi hyödyntää myös palkkalappujen mukana lähetetyt infot säännöllisin väliajoin.

#### 4.4 Aineisto ja analyysitapa

Tämän kehittämistyön avoimien kysymysten kirjoitukset analysoitiin aineistolähtöisellä induktiivisella sisällönanalyysillä, koska tarkoituksena oli selvittää henkilökohtaisten avustajien omia kokemuksia, tuntemuksia, mielipiteitä ja kehittämisehdotuksia vertaistuesta. Induktiivisella päättelyllä tarkoitetaan aineiston ehdoilla etenevää päättelyä yksityiskohdista yleistyksiin (Grönfors, 2011, 15). Eskola ja Suoranta (2008) ovat Tuomen ja Sarajärven (2012) tavoin samoilla linjoilla siitä, että sisällönanalyysimenetelmällä tutkittavasta ilmiöstä saadaan sanallinen kuvaus tiivistetyssä ja yleisessä muodossa kadottamatta kuitenkaan sen sisältämää informaatiota. Aineisto analysoitiin mahdollisimman systemaattisesti ja objektiivisesti, tarkoituksena etsiä aineistossa toistuvia oleellisia ilmaisuja ja asioita luomalla selkeä, yhtenäinen ja mielekäs informaatio. Laadullisen aineiston analyysi etenee pelkistämisestä ryhmittelyn kautta sisällön tiivistettyyn kuvaamiseen ja johtopäätösten tekemiseen. (Tuomi & Sarajärvi 2012, 103—108; Eskola & Suoranta 2008, 120, 137.)

Aineiston analysointi aloitettiin aineiston aukikirjoituksella sanasta sanaan eli litteroidaan. Litteroinnissa eli koodauksessa kehittämistehtävälle olennaiset ilmaisut ja kiinnostava sisältö merkitään. Aineistosta etsittiin kehittämiskysymyksiä kuvaavia ilmaisuja, jotka alleviivattiin värikynillä. Alleviivatut ilmaisut merkittiin aukikirjoitetun aineiston sivun reunaan ja myöhemmin listattiin ne eri paperille. Ohjeena käytettiin kvalitatiivisen datatiedoston käsittely (Tuomi & Sarajärvi 2012, 91—93, 109—110). Sähköistä aukikirjoitettua aineistoa syntyi seitsemän sivua, Calibri 12, rivivälillä yksi. Aukikirjoituksen jälkeen aineiston sisältöön tutustuttiin perusteellisesti ja huolellisesti.

Aineiston pelkistäminen eli redusointi on informaation tiivistämistä tai pilkkomista osiin. ( Tuomi & Sarajärvi 2012, 91—92.) Aineiston pelkistämistä ohjasivat kehittämiskysymykset ja aineiston rajaus kohdistettiin kysymyksiä kuvaaviin ilmiöihin. Muu kiinnostava, mutta epäolennainen materiaalin jätettiin kehittämistyön ulkopuolelle. Pelkistetyt ilmaisut kirjattiin tarkasti pyrkien säilyttämään aineiston olennainen sisältö.

Aineiston ryhmittelyssä eli klusteroinnissa koodatut alkuperäisilmaukset käydään läpi etsien samankaltaisuuksia ja/tai erilaisuuksia kuvaavia käsitteitä, jotka ryhmitellään

ja yhdistetään luokaksi, jonka jälkeen luokka nimetään kuvaavalla käsitteellä. Luokkayksikkönä voi olla ilmiön ominaisuus, piirre tai käsitys, jotka kuvaavat tai selvittävät asian koostumusta tai olemusta. Klusteroinnissa aineistoa tiivistetään yksittäisten tekijöiden sisältyessä yleisimpiin käsitteisiin. (Tuomi & Sarajärvi 2012, 92—93, 110.) Tässä tehtävässä ryhmittely aloitettiin jaottelemalla pelkistetyt ilmaukset kysymyksittäin ja sen jälkeen etsittiin ilmauksista samankaltaisuuksia.

Aineiston abstrahoinnissa aineistosta erotetaan kehittämistyön kannalta olennainen tieto ja valitun tiedon perusteella muodostetaan teoreettisia käsitteitä. Yhdistämistä ohjaavat aineisto ja kehittäjän tulkinta sekä käsitteellistäminen. Käsitteellistämässä alkuperäisinformaation kielellisistä ilmauksista luodaan käsitteitä ja johtopäätöksiä. Abstrahointia jatketaan luokituksia yhdistelemällä niin kauan, kun se on sisällön kannalta mielekästä ja mahdollista. (Tuomi & Sarajärvi 2012, 111—113.) Ryhmittelyn ja abstrahoinnin avulla saatiin vastaukset kehittämistyön tarkoitukseen ja tehtäviin. Käsitteitä yhdistelemällä saatiin vertaisryhmän perustamisen malli, johon kytkettiin viitekehyksen teoriaa ja aiempia tutkimustuloksia. Aineistolähtöisellä sisällönanalyysillä tutkittavasta ilmiöstä muodostetaan siis tiivistetty kuvaus kytkien tulokset ilmiön laajempaan kontekstiin ja sitä koskeviin muihin tutkimustuloksiin. (Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen 2009, 132.)

Analysointiprosessin havainnollistamiseksi on koottu pelkistetyistä ilmaisuista yhdistävään luokkaan asti esimerkkinä siitä, millaisia tunteita vertaisryhmä avustajissa herättää (Liite 1) ja miten vertaisryhmää tulisi kehittää, jotta se tukisi avustajien työssä jaksamista (Liite 2).

#### 4.5 Luotettavuus ja eettisyys

Kaikessa tutkimus- ja kehittämistoiminnassa pyritään välttämään virheitä ja tämän vuoksi yksittäisessä tutkimus- ja kehittämistoiminnassa on aina arvioitava tehdyn työn luotettavuutta. Tutkimus- ja kehittämismenetelmien luotettavuutta käsitellään yleensä kahden käsitteen kautta. Validiteetilla tarkoitetaan sitä, että tutkimuksessa on tutkittu sitä, mitä on luvattu. Reliabiliteetilla tarkoitetaan sitä, että tutkimustulokset pystytään toistamaan. (Tuomi & Sarajärvi 2012, 134—136.)

Tämän kehittämistyön validiteetin osalta voidaan todeta, että tulosten valossa kehittämiskysymyksiin on vastattu onnistuneesti. Kysymysten avulla saatiin selville,

että vertaisryhmä herättää avustajissa positiivisia ja negatiivisia tunteita. Avustajien kehittämisehdotusten ja vertaisryhmän vinkkien pohjalta luotiin kehittämistyönä malli avustajien vertaisryhmän perustamiseen. Teoria ja aiemmat tutkimukset antavat tukea kehittämistyölle, ja silloin onnistumisen mahdollisuudet paranevat (Heikkinen, Rovio & Syrjälä 2008, 21–22). Kehittämistyössä on noudatettu hyvää tieteellistä käytäntöä anonymiteetin säilyttämiseksi niin, ettei missään vaiheessa tule ilmi haastateltavien henkilöllisyys. Kyselyyn osallistuminen on ollut vapaaehtoista. Olen pyrkinyt kirjoittamaan raportin niin, ettei oma persoonani tule liiaksi esiin. Kehittämistyön tavoitteena olevat asiat on selvitetty ja niiden pohjalta on pystytty tekemään kehitysehdotuksia ja selkeitä johtopäätöksiä sekä ehdotuksia mahdolliselle jatkotutkimukselle. Kehittämisehdotuksina ja jatkotutkimusehdotuksina on yhdenmukaisen mallin luominen henkilökohtaisten avun keskuksille maakuntaudistuksen yhteydessä, jotta vammaiset ja avustajat olisivat tasa-arvoisessa asemassa valtakunnallisesti. Lisäksi henkilökohtaisten avustajien työn ja työhyvinvoinnin edistämiseksi ehdotetaan koulutuksen ja tuen mahdollistamista. Työssä on käytetty monipuolisesti lähteitä. Lähteet ovat luotettavia ja niiden kautta on luotu teoreettinen viitekehys, joka vastaa kehittämistyössä esitettyyn ongelmaan.

Laadullisessa tutkimuksessa ja kehittämisessä tutkijan on uskottavasti perusteltava päätöksensä kuvata ja luokitella tutkittavien maailma juuri valitsemallaan tavalla. Reliabiliteettia voidaan lähestyä aineiston laatua tarkastelemalla, jolloin arvioidaan aineiston analyysin luotettavuutta ja sitä, kuinka paljon tulokset todella vastaavat osallistujien näkemyksiä. (Hirsjärvi & Hurme 2011, 189.) Kehittämistyön pätevyyttä lisäämään olen tekstissä käyttänyt suoria lainauksia vastauksista. Koko prosessin ajan ja myös analyysin valmistuttua olen käynyt vuoropuhelua avustajien kanssa ja kehittämistyön tulokset vastaavat heidän käsityksiään vertaisryhmästä. Laadullisen tutkimuksen yhteydessä on myös osoitettava, että se on vakuuttava, ja kaikkien tutkijan tekemien tutkimukseen liittyvien valintojen ja tulkintojen on oltava avoimia ja näkyviä, jotta tutkimus voidaan arvioida päteväksi (Toikko & Rantanen 2009, 123). Luotettavuuden lisäämiseksi olen pyrkinyt tekemään kyselyt parhaan osaamiseni mukaan ja kuvaamaan kehittämistyön eri vaiheet mahdollisimman kattavastiraportissa. Kuitenkin tekemäni valinnat vaikuttavat aineiston analyysiin. Tein tietoisia valintoja luokitellessani ja tulkittessani aineistoa. Tekemäni valinnat ohjasivat näin myös sitä mitä saatiin tulokseksi. Koska aineiston analysointi oli



minulle melko vierasta, on mahdollista, että tekemäni valinnat ovat sulkeneet tutkimuksen kannalta merkittäviä tekijöitä pois. Vaikka perehdyin prosessiin, kokemattomuuteni aineiston analysoijana on näin voinut vaikuttaa kehittämistyön kulkuun. Laadullisessa tutkimuksessa aineiston analyysi menee limittäin aineiston keruun ja tulkinnan kanssa. Aineiston analyysi alkaa tutkijalla jo aineiston koonnin yhteydessä. Tutkimuksen luotettavuus kärsii, jos tutkija tarttuu ensimmäiseen analysointitapaan, saaden aikaiseksi kapean näkökulman aineistosta.

(Metsämuuronen 2006 ,258.) Luotettavuuden parantamiseksi analysointi on raportoitu selkeästi sekä luotu havainnollistava analysointiprosessikaavio (Liite 1; Liite 2).

Laadullisen tutkimus -ja kehittämismenetelmien luotettavuutta kirjallisuudessa käsitellään uskottavuuden, vahvistettavuuden, refleksiivisyyden ja siirrettävyyden kriteereillä ( Tuomi & Sarajärvi 2012, 138.) Refleksiivisyyttä eli syvällistä, teorian ja käytännön yhdistämistä, oppimista käsitellessä olen ollut hyvin perillä omista heikkouksistani ja vahvuuksistani kehittämistyön tekijänä. Olen huomioinut omia vaikutteita kehittämistyöhön sen eri vaiheissa. Myös ulkoisia tekijöitä ja tehtävänannosta johtuvia vaikutteita (muun muassa ohjaus työn eri vaiheissa), olen pyrkinyt huomioimaan. Siirrettävyyttä tämän kehittämistyön kohdalla en epäile, koska samansuuntaisia asioita on noussut esille aiemmissa aihepiirin tutkimuksissa ja samansuuntaisia tarpeita on avustajilla muuallakin Suomessa. Minulla ei ollut aikaisempaa kokemusta kyselyn tekemisestä, mikä voi heikentää kyselyn laatua. Kehittämistyön pieni otanta on myös luotettavuus tekijä, jonka olen huomioinut alusta lähtien tietoisesti. Laajemmalla aineistolla olisi voitu tulosten luotettavuuteen ja siirrettävyyteen vaikuttaa myönteisesti.

Ennen kehittämistyön aloittamista kehittäjän on tarkoin määriteltävä oma roolinsa kehittämistyössä ja myös pysyteltävä siinä. Kehittämistyön tuloksiin vaikuttaa kehittäjän oma käsitys luotettavasta tiedosta ja todellisuudesta. (Metsämuuronen 2006, 33.) Tutkiessani henkilökohtaisten avustajien mielipiteitä vertaisryhmästä, vaikutti kehittämistyöhön myös minun omat käsitykseni ja esiyymmärrys henkilökohtaisten avustajien tilanteesta. Olen ollut jo kuusi vuotta avustajana ja kuullut ja nähnyt avustajien tarpeet työn tukemiseen. Lisäksi olen oman työnantajani kautta huomannut, että avustajien saaminen ja sitoutuminen työhönsä on haastavaa. Huolenani on varsinkin avustajien vaihtuvuus ja ihmettely siitä ettei ketään kiinnosta

miksi avustajat eivät viihdy tässä työssä. Objektiivisuuteni tämän kehittämistyön prosessin eri vaiheissa on ollut vaihteleva. Toisaalta on vahvuus, että työskentelen itse alalla, joten ymmärrys avustajien ajatuksia ja kokemuksia kohtaan on syvällisempi, kuin täysin ulkopuolisen tutkijan. Toisaalta tämä ymmärrys ja läheisyys tuo haasteita kehittämistyöhön. Minulta jäi ehkä huomaamatta joitakin asioita juurikin tämän aiheen läheisyyden kautta. Tulokset ja tulkinta luotavasti kärsivät tarvittavan objektiivisuuden puutteesta.

Tutkimuksen ja kehittämistyön eettisyyden perustana on osallistuvien oikeus tietoon tutkimuksen tavoitteista ja menetelmistä, vapaaehtoinen suostumus, osallistujien oikeuksien ja hyvinvoinnin turvaaminen, tutkimustietojen luottamuksellisuus ja nimettömyys. Tutkijan ja kehittäjän tulee noudattaa lupaamiaaan sopimuksia. (Tuomi 2007, 145—146.) Avustajien vapaaehtoisuus kyselyyn osallistumiseen on ehdottoman tärkeää ja he antoivat suullisesti suostumuksen kehittämistyön kohteena olemisesta. Kehittämistyön kysymyksiin en rajannut enkä kysynyt taustatietoja anonymiteetin ja tunnistamisen suojaamiseksi. Olen sitä mieltä, ettei työ aiheuta osallistujille haittaa, eivätkä he ole tunnistettavissa. Eettisen ristiriidan saattaa tuoda joidenkin avustajien suhde kehittämistyön tekijään. Tunsin jotkut avustajat naapuruuden tai ystävyiden kautta. Välillämme ei kuitenkaan vallitse sellaista riippuvuussuhdetta, joka olennaisesti voisi vaikuttaa tietojen antamisen vapaaehtoisuuteen. Eettisyyttä pyrittiin turvaamaan sillä, että vertaisryhmän vetäjänä toin selkeästi esille mahdollisuuden kieltäytyä kyselyyn vastaamisesta. Kehittämistyön aihe on mielestäni oikeutettu, opinnäytetyö on luottamuksellinen ja henkilökohtaiset avustajat pysyvät anonymyina. Avoin kyselylomake on toimiva aineistonkeruunmenetelmä laadullisessa tutkimuksessa, koska kyselyyn vastaamalla myös hiljaisemmat avustajat saavat äänensä kuuluviin ja kyselyyn uskaltaa paljastaa asioita, joita ei ehkä uskaltaisi sanoa. Myös anonymiteetti säilyy kyselylomakkeessa. Lomake esitettiin ennen käyttöä viimeisessä suunnittelupalaverissa vertaisryhmän ”tehotiimille” eli suunnitteluvaiheesta asti mukana oleville avustajille. Aineistot säilytetään lukollisessa laatikossa ja ne hävitetään silppurilla, kunnes kehittämistyö on valmis.

Eettisyys koskee myös tutkimuksen laatua, aineiston analysointi on tehty eettisellä sitoutuneisuudella. Olen ymmärtänyt analysoinnin vaikeuden, oman osaamiseni rajat sekä aikaisemman hataran kokemuksen kehittämistyöstä. Analysoinnissa pyrin noudattamaan hyvää tieteellistä käytäntöä raportoiden vaiheet huolellisesti ja

tarkasti. Analysoinnissa keskityin tutkimuskysymykseen ja muu aineisto on, mikä ei ollut relevanttia, jätin tämän tutkimuksen ulkopuolelle. Kehittämispäiväkirjan pitäminen ja osallistuva havainnointi sopi menetelmänä tähän työhön lisänä, koska se paransi uskottavuutta ja toi aineisto- ja menetelmätriangulaatiota tähän kehittämistyöhön. Toinen tutkija löytäisi luutavasti samansuuntaisia tuloksia tästä aineistosta, jos hän olisi objektiivisesti samalla tasolla kanssani. Muutoin, jos kehittäjä olisi toiselta alalta tai parina tässä, luutavasti tuloksista tulisi monipuolisemmat ja siten myös rikkaammat ja uskottavammat.

Kehittäjän eettisenä velvollisuutena on esittää tietoa, joka on niin varmaa ja todennettua kuin mahdollista. Raportoinnissa on huomioitava luottamuksellisuus ja ne seuraukset, joita julkaistulla raportilla on niin tutkittaville kuin myös heitä koskeville ryhmille tai instituutioille. (Hirsjärvi & Hurme 2011, 20.) Kehittämistyön raportoinnin olen tehnyt selkeästi ja yksityiskohtaisesti, mikä on hyvää tieteellistä käytäntöä. Lainauksissa olen huomionnut tunnistettavuuden. Lyhyet lainaukset suojaavat tutkittavien yksityisyyttä ja tunnistettavuutta.

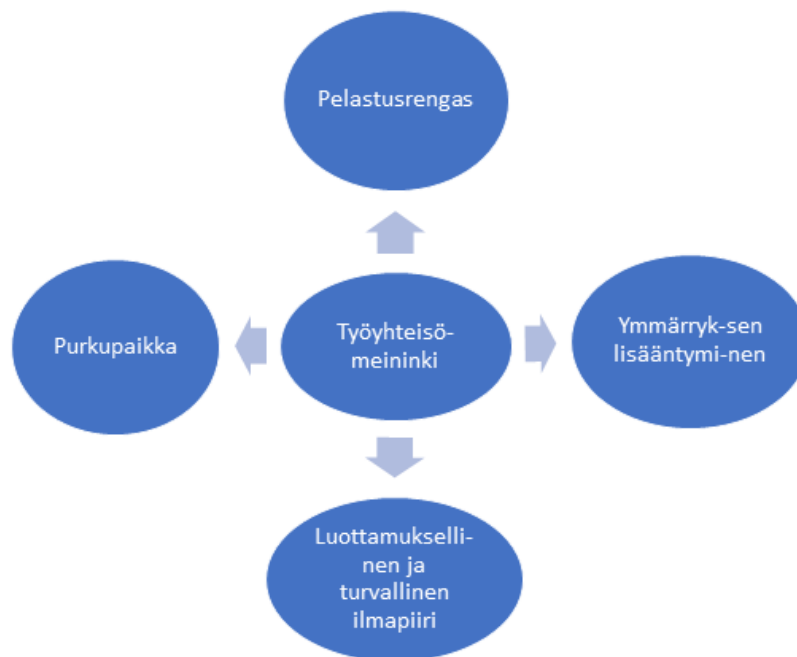
## 5 Kehittämistyön tulokset

Avoimilla kysymyksillä henkilökohtaiset avustajat saivat omin sanoin kuvata millaisia tunteita vertaisryhmä heissä herättää. Lisäksi avustajilla oli mahdollisuus miettiä millaista vertaisryhmätapaamisten tulisi olla, jotta ne tukisivat henkilökohtaisten avustajien ammatillisuutta ja työssä jaksamista. Kysymykset käsittelivät sekä henkilökohtaisten avustajien mielipiteitä vertaistuen tarpeellisuudesta ja hyödyistä työhyvinvoinnin kehittäjänä että vertaistuen kehittämisehdotuksia.

Henkilökohtaisten avustajien tunteita analysoidessa ryhmittelyn ja abstrahoinnin tuloksena syntyi kaksi luokkaa. Avustajat kokivat, että vertaisryhmä herättää heissä sekä positiivisia että negatiivisia tuntemuksia. Kehittämistyön tuloksia elävöitän avustajien kirjoittamien tunteiden ja kokemusten suorilla lainauksilla.

## 5.1 Vertaisryhmä herättää avustajissa positiivisia tunteita

Sisällönanalyysin kautta saatiin viisi erilaista positiivista tuntemusta, joita avustajat kokivat vertaisryhmässä käytyään. Seuraavassa kuvio näistä positiivista tunteista. Kuvion jälkeen käyn nämä positiiviset tuntemukset kohta kohdalta läpi tummennettujen otsikoiden, niihin liittyvien kuvioiden ja tekstien ja avustajien suorien lainauksien avulla.



Kuvio 2. Vertaisryhmä herättää avustajissa positiivisia tunteita

### Työyhteisömeini

Positiivisena asiana muutama avustaja kuvasi tuntemuksiaan niin sanottuna työyhteisömeininkinä, johon liittyi yhteenkuuluvuutta, tunteiden ja kokemusten jakamista. Usea avustaja tunsikin voimakasta yhteenkuuluvuuden tunnetta, koska toiset avustajat ymmärsivät heitä jo puolesta sanasta. Vertaisryhmä koettiin myös voimauttavaksi paikaksi, jossa saa tukea, voimaa ja voimavaroja varsinkin henkisesti raskaaseen työhön. Toisten tuki on voimaannuttava kokemus, jonka avulla jaksaa ehkä sittenkin tehdä avustajan työtä. Eräs avustaja totesi:

*"Ehkä jaksankin tehdä tätä työtä"(Avustaja E)*

Muutama avustaja koki hyvänolontunnetta yhteenkuuluvuutta siitä, kun toiset yrittävät auttaa ja ymmärtävät jo puolesta sanasta mitä sanomisellaan tarkoittaa. Vertaisryhmä koettiin tärkeäksi yhteiseksi jutuksi ja tunne oli kuin "samassa veneessä" oloa.

*"Työyhteisömeiniki; Nää tietää heti mistä mä puhun" (Avustaja B)*

*"Yhteenkuuluvuutta,kun noi ymmärtää jo puolesta sanasta" (AvustajaG)*

Monille työntekijöille työyhteisö on itsestään selvyys, minkä tärkeyden huomaa vasta kun sitä ei ole. Yksin työtä tekeville vertaistuki voi olla ainoa paikka, missä voi puhua ja jakaa työasioita. Jos työasioita ei pääse purkamaan, niistä voi muodostua kohtuuton taakka kannettavaksi.

### **Luottamuksellinen ja turvallinen ilmapiiri**

Arkisten kuulumisten vaihtoa pidettiin vertaisryhmän keskeisenä toimintana. Vertaisryhmässä voi puhua rehellisesti asioista, kun voi luottaa ryhmän vaitiolovelvollisuuteen. Erityisenä tärkeänä eräs avustaja piti sitä, että voi luottaa muihin eikä tarvitse miettiä mitä sanoo. Vertaisryhmässä on erityisen tärkeää luottamuksellisuus, kun voi puhua vaitiolovelvollisuudenkin piiriin kuuluvista asioista, ajatuksista, tunteista ja kokemuksista ilman pelkoa turvallisesti ja rennosti. Kaikki mitä vertaisryhmässä puhutaan, jää myös ryhmän sisälle eikä ryhmässä puhuta työnantajista omilla nimillään, vaan myös he pysyvät anonyymeinä. Samaten avustajilla on mahdollisuus pysyä anonyymeinä.

*"Luottamuksellisuutta, kun voi jakaa ajatuksia, kokemuksia ja tunteita muiden tuomitsematta" (Avustaja A)*

*"Turvallisuus, kun voi puhua vapaasti" (Avustaja J)*

*"Rentoa puhua asioista rehellisesti" (Avustaja C)*

Vaitiolovelvollisuus on hyvin laaja ja tärkeä asia henkilökohtaisen avustajan ammatissa. Yksin työskentelevälle vaitiolovelvollisuudesta voi tulla liian raskas taakka kannettavaksi, varsinkin jos työntekijällä ei ole toimivia keinoja ja mahdollisuuksia purkaa taakkaansa välillä. Joillekin puhuminen voi olla ainoa keino käydä asioita läpi, mutta kenen kanssa siloin puhuu, jos ei ole esimerkiksi työkaveria.

### **Keidas arjen keskellä**

Avustajien kokemus saapua vertaisryhmän tapaamisiin oli kuin keitaalle saapumista. Keitaalla heillä oli mahdollisuus nauttia positiivisuudesta, hauskuudesta, lämmöstä ja ilosta. Keitaalla oli mahdollisuus hengähtää ja huokaista vaikka heti työpäivän jälkeen. Erään avustajan mielestä vertaisryhmä herätti toiveikkuutta, lämpöä, iloa ja vapautumista. Moni muukin koki, että vertaisryhmässä on sopivasti positiivisuutta, huumoria ja hauskuutta. Yhdessä purkamisen ja tuulettamisen jälkeen oli hyvä ja raikas fiilis ja innostusta työhön jälleen. Vertaisryhmässä nautittiin rennosti yhdessäolosta ja ryhmän jälkeen olokin oli rentoutunut.

*"Keidas keskellä arkea" (Avustaja B)*

*"Positiivisuutta ja hauskuutta mustankin huumorin avulla"(Avustaja E)*

Keidas keskellä arkea on tärkeä hengähdyspaikka avustajille. Työhyvinvoinnin näkökulmasta on tärkeää, että työntekijällä on mahdollisuus palautua työstään jollakin tavoin. Yksi keino voi olla vertaisryhmä, jossa on mahdollisuus toisten samaa työtä tekevien kanssa keskustella asioita kaikessa rauhassa ja ladata akkuja.

### **Purkupaikka**

Avustajien vertaisryhmä koettiin helpottavaksi ja positiiviseksi purkupaikaksi. Lähes kaikilta henkilökohtaisilta avustajilta puuttui tuki ja paikka, jossa voisi purkautua. Avustajien työ on yksinäistä puurtamista, ilman työkavereita ja työyhteisöä, joten vertaisryhmä tarjosi heille purkupaikan, jossa saa purkautua työssä koetusta. Purkupaikassa voi rentoutua, vapautua, raikastua ja palautua työstä

*"Ihanaa kun saa purkautua" (Avustaja C)*

*"Helpottaa kun voi nollata asiat" (Avustaja G)*

*"Ihana purkupaikka, vaikka olin väsynyt, kun tulin suoraa töistä"*  
(Avustaja I)

*"Rentouttaa kun saa purettua pahat asiat pois mielestä" (Avustaja E)*

Avustajat tekevät usein inhimillistä ja intiimiä työtä työnantajansa kotona, lähes toisen ihmisen iholla. Työ on kokonaisvaltaista, joten se kuormittaa avustajia kokonaisuudessaan. Fyysisesti kuormittaviin tehtäviin helpotusta tuovat apuvälineet, mutta henkisten kuormitustekijöiden purkamiseen tarvitaan monesti toista ihmistä ja paikkaa, jossa palautua työn haasteista. Tunteista puhuminen tukee psyykkistä työhyvinvointia. Henkinen hyvinvointi liittyy ihmisten kohtaamiseen.

### **Pelastusrengas**

Pelastusrengas käsite on erään avustajan kuvaus vertaisryhmän positiivisesta kokemuksesta ja tuntemuksesta. Useampi henkilökohtaisista avustajista kokivat, että vertaisryhmä on kuin pelastusrengas, johon voi tarttua. Monia helpotti kuulla ja huomata ettei ole ainoa joka tuntee ja kokee näin eikä ole yksin ongelmien ja jaksamisen kanssa. Vertaisryhmässä moni avustaja koki tärkeänä asiana työstä vapautumisen ja irti pääsemisen. Heille oli erityisen tärkeää työasioiden nollaus ja he kokivat rentoutumista, kun saivat purkaa pahat asiat pois mielestä. Vertaisryhmä koettiin paikaksi, jossa saatiin itselle jaksamista toisten tuella.

*"Tää on kun pelastusrengas, johon tarttua" (Avustaja D)*

Henkilökohtaiset avustajat kokivat suurta helpotusta, kun vertaisryhmä oli laitettu alulle ja samalla mahdollistettiin heidän tapaamisensa. He kokivat sen arvostuksena ja tunteena, että joku välittää heistä ja heidän jaksamisestaan.

*"Arvostus, kun eräs on laittanut tämän alulle" (Avustaja F)*

*"Helpottunut tunne kun joku välittää " (Avustaja A)*

Henkilökohtaiset avustajat kokivat vertaisryhmässä reiluutta, kun kaikki saivat puhua ja sanoa sanottavansa avoimesti.

*"Reiluutta kun kaikki saa puhua ja sanoa" (Avustaja D)*

Erityisen tärkeää on tulla kuulluksi ja nähdyksi. Avustajat kokivat tärkeänä vertaisryhmän alussa kuulumiskierroksen antaman mahdollisuuden tulla kuulluksi. Monelle oli helpotus, kun sai puhua omalla vuorollaan juuri sen verran, kun oli tarvis. Se mahdollistaa arvostuksen tunteen sekä työntekijänä että ihmisenä.

### **Ymmärryksen lisääntyminen**

Positiivisena asiana avustajat kokevat myös oman ymmärryksen lisääntymisen sekä työssä että elämässä yleensäkin. Erään henkilökohtaisen avustajan mielestä tunteiden ja asioiden läpikäyminen yhdessä vertaisryhmän kanssa laajentaa ja rikastaa omia näkökulmia.

*"Rikastaa kun kuulee toisten näkökulmia asioista" (Avustaja H)*

Lisäksi myös tunteet selkiytyvät kun tunteita voi käydä yhdessä pohtien läpi. Samalla on mahdollista laajentaa ja rikastaa omia näkökulmia. Myös asioiden vertaaminen ja kertominen niistä ääneen helpotti monen avustajan oloa.

*"Sekavat tunteet helpottivat" (Avustaja J)*

*"Helpotti kun sain kertoa / verrata kahta työnantajamallia ääneen ja pohtia hyviä ja huonoja puolia yhdessä ryhmän kanssa" (Avustaja C)*



Välillä muutamalle avustajalle tuli jopa erityinen tunne siitä, että minullahan on itse asiassa kaikki hyvin, kun kuulee vielä "hurjempia" tarinoita. Asiat, tilanteet ja tunteet tavallaan realisoituivat.

*"Tunne siitä että minullahan on itse asiassa kaikki hyvin kun kuulee vielä "hurjempia" tarinoita" (Avustaja A)*

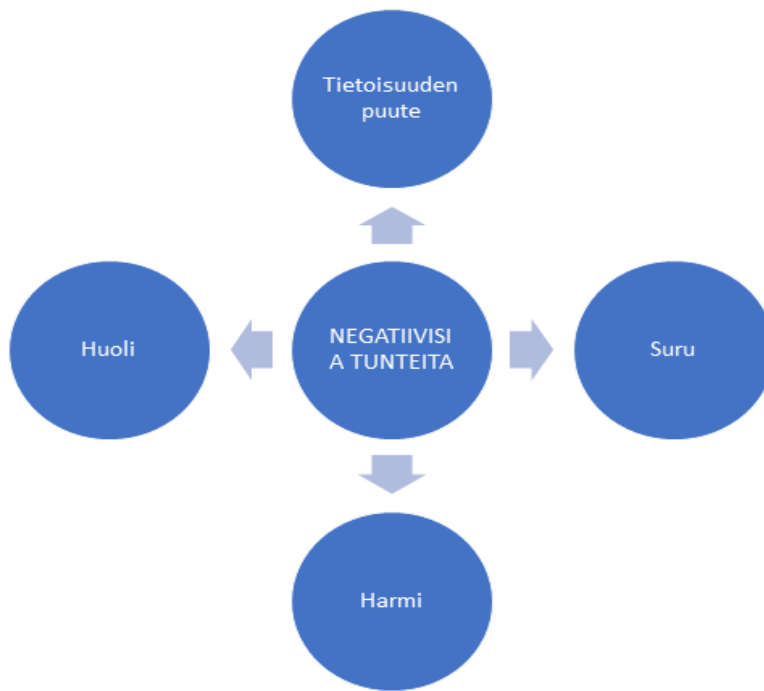
Toisten avustajien kokemusten ja tunteiden kuuleminen laajentaa ja rikastaa omia näkökulmia ja arkipäivästä asiain. Helpottaa kun huomaa ettei ole tunteidensa kanssa yksin. Tunteet selkiytyivät kun tunteita käydään läpi. Asioiden vertaaminen ja kertominen helpotti omaa oloa ja normalisoi asiat.

*"Totuutta kun kaikki on kuitenkin kiinni ihmisestä itsestään"*  
(Avustaja A)

Tärkeää oli oivaltaa, että kaikki on loppujen lopuksi itsestä kiinni. Osa avustajista oivalsi myös, että nyt kun tietoisuus on lisääntynyt, on se avannut silmiä jokaisen omasta vastuusta työhyvinvointiin. Jokaisen työntekijän oma aktiivisuus korostuu sekä työilmapiiriin että työhyvinvointiin nähden. Itse on tehtävä jotain, jos haluaa, että muutosta tapahtuu. Kaikki on kuitenkin kiinni ihmisestä itsestään loppujen lopuksi.

## 5.2 Vertaisryhmä herättää avustajissa negatiivisia tunteita

Vertaisryhmä ei ollut pelkästään positiivinen ja iloinen asia, vaan se herätti muutamassa avustajassa myös negatiivisia ja kriittisiä tuntemuksia. Näitä negatiivisia tuntemuksia aiheutti tietoisuuden puute, suru, harmi ja huoli. Seuraavassa kuviossa olen havainnollistanut negatiiviset tunteet sinisten pallojen avulla. Kuvion jälkeisessä tekstissä olen avannut näitä negatiivisia tunteita tarkemmin.



Kuvio 3. Vertaisryhmä herättää avustajissa negatiivisia tuntemuksia

### Tietoisuuden puute

Tietoisuutta kaivataan myös ihan perustasolla työntekijöiden parissa. Muutamalle vahvistui käsitys siitä, että avustajat ovat kuin epämääräisesti "vellova lauma", joka on tietämätön monista asioista. Pari avustajaa koki, että avustajan työssä on rajat hukassa; ja he miettivät toisiko tämä vertaisryhmä tietoa perusasioista, jolloin avustajan työn rajaaminen olisi helpompaa.

*"Ajatukset selkeni että olemme epämääräinen vellova lauma"*

(Avustaja C)

Syy "vellova lauma" tunteeseen johtuu luultavasti suurimmaksi osaksi siitä, että jokainen työnantaja on itse vastuussa avustajansa perehdyttämisestä. Suurimmalla osalla työnantajista perehdytys onnistuu hyvin itsenäisesti tai avustajan avulla, mutta joukossa on avustajia, jotka ovat jääneet kokonaan ilman perehdytystä syystä tai

toisesta. Perehdytys on tärkeä osa työtä, joten siihen on saatava yhtenäinen tapa toimia.

### **Suru**

Muutama tunti surua siitä, kun asioille ei voi paljon mitään tehdä ja kädet ovat tavallaan kuin sidotut. Yksi avustaja koki toivottomuutta, kun suunnittelemamme asiat etenivät niin hitaasti.

*"Surua kun asioille ei voi paljon mitään tehdä" (Avustaja E)*

*"Toivottomuutta kun asiat etenee niin hitaasti" (Avustaja C)*

Muutos etenee yleensä hitaasti ja vaatii aikaa. Kun ihminen on väsynyt ja toivoton monien asioiden edessä, on helpompi nostaa kädet pystyyn ja luovuttaa. Näin on käynyt ja käy edelleenkin usean avustajan kohdalla, kun he eivät saa tukea ja apua työssään kohtaamissaan ongelmissa. Joskus ongelmat kohdistuvat haastavaan työnantajaan, jonka avustajat vaihtuvat tiheään, kun kukaan ei jaksa eikä osaa toimia hänen kanssaan. Työtekijä toisensa perään vaihtuvat, mutta ketään ei kiinnosta miksi, koska kyllähän aina uusia tekijöitä löytyy. Vai kertooko työntekijöiden vaihtuvuus siitä, että on helpompi lähteä pois väsyttyään kun tehdä itse jotain oman väsymyksen eteen tai taistella omasta hyvinvoinnistaan.

### **Harmi**

Muutamia avustajia harmittaa avustajien innostumattomuus tarjottua vertaisryhmää kohtaan. Harmilliseksi koettiin erityisesti se, että tilojen varaus, tarjottu ohjelma ja mahdollisuus tutustua toisiin samaa työtä tekeviin ihmisiin meni tavallaan "hukkaan", koska vain muutama avustaja tuli mukaan.

*"Harmillista kun porukka ei innostu" (Avustaja H)*

Olin hämmästynyt ja ihmeissäni avustajien vähäisestä kiinnostuksesta vertaisryhmää kohtaan. Vain pieni osuus Jyväskylän henkilökohtaisista avustajista lähti mukaan

toimintaan. Aiemmat tutkimuksetkin osoittavat, että tarvetta ryhmälle on, mutta mukaan ei kuitenkaan lähdetä. Eikö avustajia kiinnosta oma hyvinvointi, eikö siihen jakseta panostaa vai onko syy todella siinä ettei viitsitä tulla, kun se ei ole työajalla eikä siitä saa palkkaa. Vertaistuen pitäisi kuitenkin olla työaikana, jotta siihen "viitsitään" osallistua, omaa aikaa siihen ei haluta tuhllata. Osa avustajista haluaa työajan ulkopuolella mieluummin irtaantua työstä omien harrastustensa avulla. Tämä on mielestäni positiivinen tapa ottaa vastuuta omasta hyvinvoinnistaan.

## **Huoli**

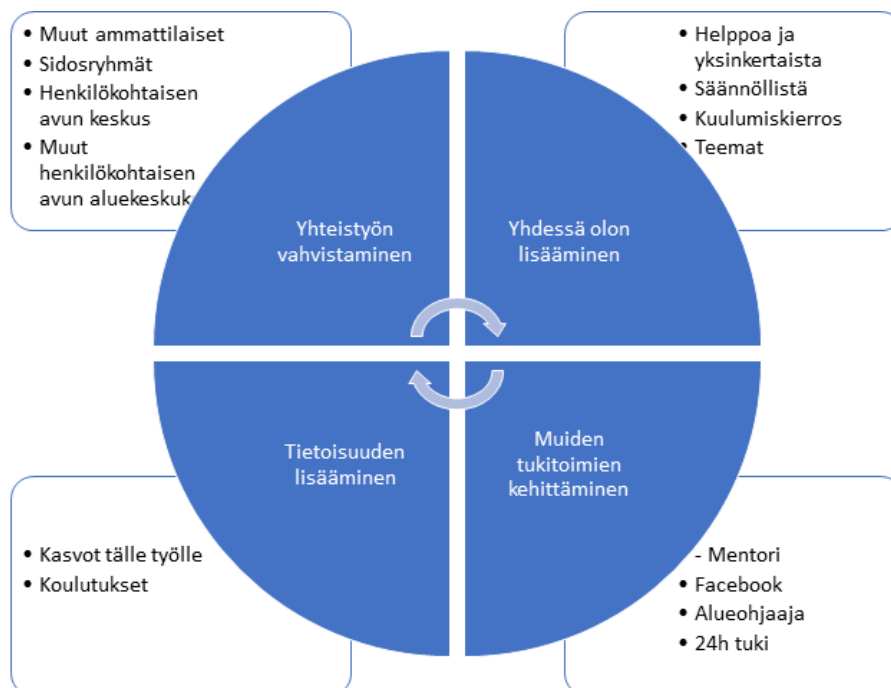
Muutama avustaja oli lisäksi huolissaan sellaisista avustajista, jotka eivät olleet osallistuneet vertaistoimintaan ja heitä myös harmitti, kun porukka ei innostu yhdessä oloon ja yhdessä tekemiseen. Useampi avustaja ei innostunut vertaisryhmästä, koska sinne olisi pitänyt tulla omalla ajalla.

*"Huolettaa miten porukka jaksaa jos ja kun  
ei ole tukea työssä jaksamiseen" (Avustaja J)*

Avustajat tekevät tärkeää työtä työnantajilleen, joille he mahdollistavat kotona asumisen ja itsenäisen elämän. Suomen yhteiskunnalle ja kunnille avustajat ovat halpa ja helppo tapa hoidtaa vammaisia ja sairaita kalliin laitoshoidon sijaa. Avustajat ovat siis tärkeä osa sosiaali- ja terveyspalveluja, mutta kuka pitää heistä ja heidän työhyvinvoinnistaan huolta. Työnantajamallissa vastuu kuuluu työnantajalle, mutta minusta on kohtuutonta sysätä sitä vammaisille ja sairaille. Mielestäni kuntien ja tulevaisuudessa aluejaon mukaan alueellisen henkilökohtaisen avun keskuksen on otettava vastuu avustajien hyvinvoinnista, jotta alalla pysyy ja tulee lisää hyviä ja työhönsä sitoutuneita avustajia.

### 5.3 Vertaisryhmän toiminnan kehittäminen ja avustajien työhyvinvoinnin edistäminen

Kysymykseen "millaista vertaistuen pitäisi olla, jotta se tukisi henkilökohtaisten avustajien jaksamista" löytyi kyselyn vastauksista sisällönanalyysin avulla neljä luokkaa. Seuraavassa kuviossa olen merkinnyt sinisen pallon neljällä osalla nämä vertaistoiminnan kehittämisen ja työhyvinvoinnin edistämisen luokat. Näiden neljän sinisen pääluokan viereen olen koonnut kunkin luokan kehittämiskohdat lyhyesti. Kuvion jälkeen tulevassa tekstissä olen avannut kehittämiskohdat tarkemmin.



Kuvio 4. Avustajien ideoita vertaisryhmän ja työhyvinvoinnin kehittämiseen

#### **Yhdessäolon lisääminen**

Ne henkilökohtaiset avustajat, jotka olivat mukana vertaisryhmässä, kaipaavat pääsääntöisesti säännöllistä, kerran tai kaksi kertaa kuussa tapahtuvaa yhdessä oloa. Muutama oli sitä mieltä, että tapaamisia voisi olla harvakseltaan, vaikkapa yksi-kaksi kertaa vuodessa, mutta ne olisivat sitten pitempiä esimerkiksi koko päivän tai viikonlopun mittaisia.

*"Säännöllisiä tapaamisia kahden viikon välein,  
kun jo nyt odottaa seuraavaa tapaamista!" (Avustaja C)*

Vertaisryhmän toiminnan kehittämiseen riittää yhdessäolon pitäminen yksinkertaisena ja vapaaehtoisena, koska silloin kynnyksellä tulla mukaan toimintaan on matala ja silloin mukaan voi tulla kun itselle sopii eikä vertaisryhmä sido liikaa. Toiminnan vapaaehtoisuus koettiin "armahtavaksi", koska silloin vertaistoimintaan saa tulla silloin kun itselle käy tai olla tulematta. Pakko osallistua lisäisi paineita ja stressiä ja vaikuttaisi siten myös työntekijän jaksamiseen ja työhyvinvointiin. Lisäksi toivotaan, että vertaisryhmällä olisi mahdollisuus kokoontua työaikana, joten se olisi osa työtä ja siitä saisi palkan.

*"Saa tulla tai olla tulematta" (Avustaja B)*

Yhdessäolosta toivottiin pääsääntöisesti yksinkertaista ja helppoa. Monen avustajan mielestä vertaistoiminnasta ei kannata tehdä liian monimutkaista, koska se nostaa helposti kynnyksellä tulla mukaan toimintaan.

*"Ei tehdä tästä liian monimutkaista" (Avustaja G)*

Yhteisiin kohtaamisiin kaivattiin erityisesti kuulluksi tulemista. Useampi avustaja toivoi erityisesti vertaisryhmän alkavan aina samalla tavalla ringissä istuen iin sanotulla kuulumiskierroksella. Siinä jokaisella avustajalla on mahdollisuus kertoa vuorollaan kuulumiset, muiden kuunnellessa kommentoimatta. Kierroksen jälkeen voi nousta jokin teema, jota halutaan vielä yhdessä pohtia.

*"Annetaan jokaiselle rauha ja mahdollisuus puhua  
mitä haluaa ja miten pitkään haluaa,  
jolloin jokainen tulee kuulluksi, kuten haluaa" (Avustaja I)*

Kuulumiskierroksella voi nousta jokin mielenkiintoinen teema, jota halutaan vielä yhdessä pohtia. Mielenkiintoiset, ajankohtaiset ja opettavaset teemat tuovat uusia näkökulmia avustajien työhön.

*"Teemoista ja muista asioista keskustelu" (Avustaja G)*

Arjen kuulumisten, ajatusten ja tunteiden jakamista pidettiin myös keskeisenä asianan avustajien vertaisryhmässä.

*"Kaipaamaan arkisen työn jakamista" (Avustaja D)*

Puolet avustajajista oli sitä mieltä, että vertaistoiminta voisi olla välillä toiminnallista ja vapaamuotoista yhdessäoloa, kuten esimerkiksi kävelylenkkejä, erilaisia luovia harjoitteita, leikkejä, pelejä tai muuta sellaista, joka tukisi omalta osaltaan työssä ja elämässäkin jaksamista.

*"Vapaamuotoista toimintaa.. tavataan vaan jossain jotain yhdessä tekemällä (kahvit, lenkki, rannalla istuskelu, elokuvat, koulutukset)"*  
(Avustaja J)

### **Muiden tukimuotojen kehittäminen**

Muutama avustaja toivoi lisäksi niin sanottua työnohjauksellista ryhmätoimintaa, jolloin avustajat jaksaisivat pidempään, tästä hyötyisivät sekä työnantajat että avustajat. Yksi avustaja koki, että avustajilla pitäisi olla mentori tai "pomo" , jolle voisi soittaa ja joka pystyisi neuvomaan ja auttamaan epäselvissä tilanteissa. Lisäksi muutama ehdotti valtakunnallista "24h tukea" hankalia ja akuutteja tilanteita varten.

*"Mentori, jolle vois soittaa joka pystyis neuvomaan" (Avustaja C)*

Mentori tai esimies olisi mielestäni loistava ajatus kaiken kaikkiaan avustajien kannalta. Mentori voisi keskittyä moneen avustajien työhön liittyviin epäkohtiin ja toisi mukanaan tiettyä jämäkkyyttä ja rajoja myös avustajien työhön. Lisäksi hän voisi huolehtia avustajatyön kehittämistä, olla äänitorvena avustajien työhyvinvointiin liittyvissä asioissa ja kuulua olennaisena osana koko henkilökohtaisen avun keskuksen systeemiin. Luultavasti avustajilla on joskus ollutkin tällainen avustajien ohjaaja, mutta se on Jyväskylässä lopetettu säästösyistä.

Facebook-sivut koettiin onnistuneena lisänä ja tukena vertaisryhmälle. Kaikkien mielestä FB on hyvä ja tehokas ajankohtaisten asioiden tiedotus – ja infokanava. Muutaman mielestä FB voisi olla myös "keskustelukanava", jossa saisi välillä purkaa mieltään, mutta yksi avustajista oli huolissaan, että silloin koko kanava menettää tärkeän merkityksensä ja joutuu huomaamattaan pienen sisäpiirin juoruilulinkiksi.

*"Pidetään FB tiedotuskanavana ja kokoontumisien ilmoituspaikkana, jos joku haluaa mukaan" (Avustaja H)*

Internet mahdollistaa vertaistuottamisen, jolla tarkoitetaan yhteisöjen muodostamista ja sisällön tuottamista yhteisöllisessä mediassa. Se on nopea ja tehokas keino jakaa tietoa, mutta sillä on myös kielteinen käänköpuolensa, esimerkkinä epätarkan informaation saaminen. Tässä kehittämistyössä vertaisryhmän lisänä ja tukena on FaceBook-sivut, jolle onkin kertynyt reilu 40 seuraajaa. FB koetaan hyvänä ja tehokkaana ajankohtaisten asioiden tiedotus– ja infokanavana, mutta siitä ei haluta "keskustelukanavaa", jottei se menettäisi varsinaista merkitystään. Lisäksi sosiaalisessa mediassa toimii valtakunnallisesti jomonia henkilökohtaisille avustajille kohdistettuja keskustelukanavia, joilla voi osallistua keskusteluihin ja saada sitä kautta tukea työhönsä.

### **Tietoisuuden lisääminen**

Kaikki kyselyihin osallistuneet avustajat kokivat, että tietoisuus henkilökohtaisista avustajista on aivan lapsen kengissä meidän yhteiskunnassamme. Vertaisryhmän yhtenä tärkeänä tehtävänä he kokivat avustajien työn näkyväksi ja kuulluksi tekemisen, ikään kuin kasvojen saaminen tälle tärkeälle ja arvokkaalle työlle jota



avustajat tekevät. Tietoisuuden lisäämisen kautta avustajien työ tulisi konkreettisemmaksi koko yhteiskunnalle, eri ammattilaisille ja myös avustajille itselleen. Ehkäpä näkyväksi ja kuulluksi tekemisen kautta saataisiin henkilökohtaisten avustajien työ "oikeaksi työksi" vihdoin ja viimein.

*"Saada ikään kuin kasvot tälle työlle" (Avustaja A)*

Tietoa toivottiin erityisesti avustajien oikeuksista ja velvollisuuksista. Lisäksi toivottiin "opettavasia" teemoja ja täsmätietoiskuja erilaisista aiheista, kuten mielenterveydestä, MS-taudista, näkövammasta tai muusta sellaisesta. Näistä aiheista voisi kertoa muun muassa kokemusasiantuntijat, asiantuntijat ja vertaiset. Tietoisukujen jälkeen toivottiin vapaata keskustelua ja yhdessä pohtimista kyseisistä aiheista. Sillä tavalla olisi mahdollisuus saada uusia vinkkejä työn parempaan tekemiseen sekä arkeen ja ongelmiin.

*"Tiedostusta avustajien oikeuksista ja velvollisuuksista" (Avustaja H)*

*"Saisi vinkkejä työn parempaan tekemiseen" (Avustaja C)*

*"Mielenkiintoisia ja "opettavaisia"teemoja lisää" (Avustaja I)*

## **Yhteistyön vahvistaminen**

Suurin osa henkilökohtaisista avustaja koki myös tärkeäksi näkökulmaksi vertaisryhmän ja avustajien yhteistyön muiden tahojen kanssa. Esimerkiksi oman asiakkaan muut työntekijätahot koettiin tärkeiksi yhteiskumppaneiksi, joiden kanssa yhteistyö jää usein huomioimatta, koska tietoisuutta ei ole puolin ja toisin tarpeeksi. Myös vertaisryhmän yhteistyön eri sidosryhmien ja järjestöjen kanssa uskottiin vähentävän päällekkäistä toimintaa ja lisäävän tietoisuutta muista toimijoista, joka puolestaan tukee vertaisryhmän toimintaa. Työnohjaus eri ammattilaisten kanssa ja tukisi sitä kautta myös avustajien jaksamista työssään. Yhteistyötä toivottiin myös Jyväskylän kaupungin vammaispalveluiden henkilökohtaisen avun keskuksen kanssa,

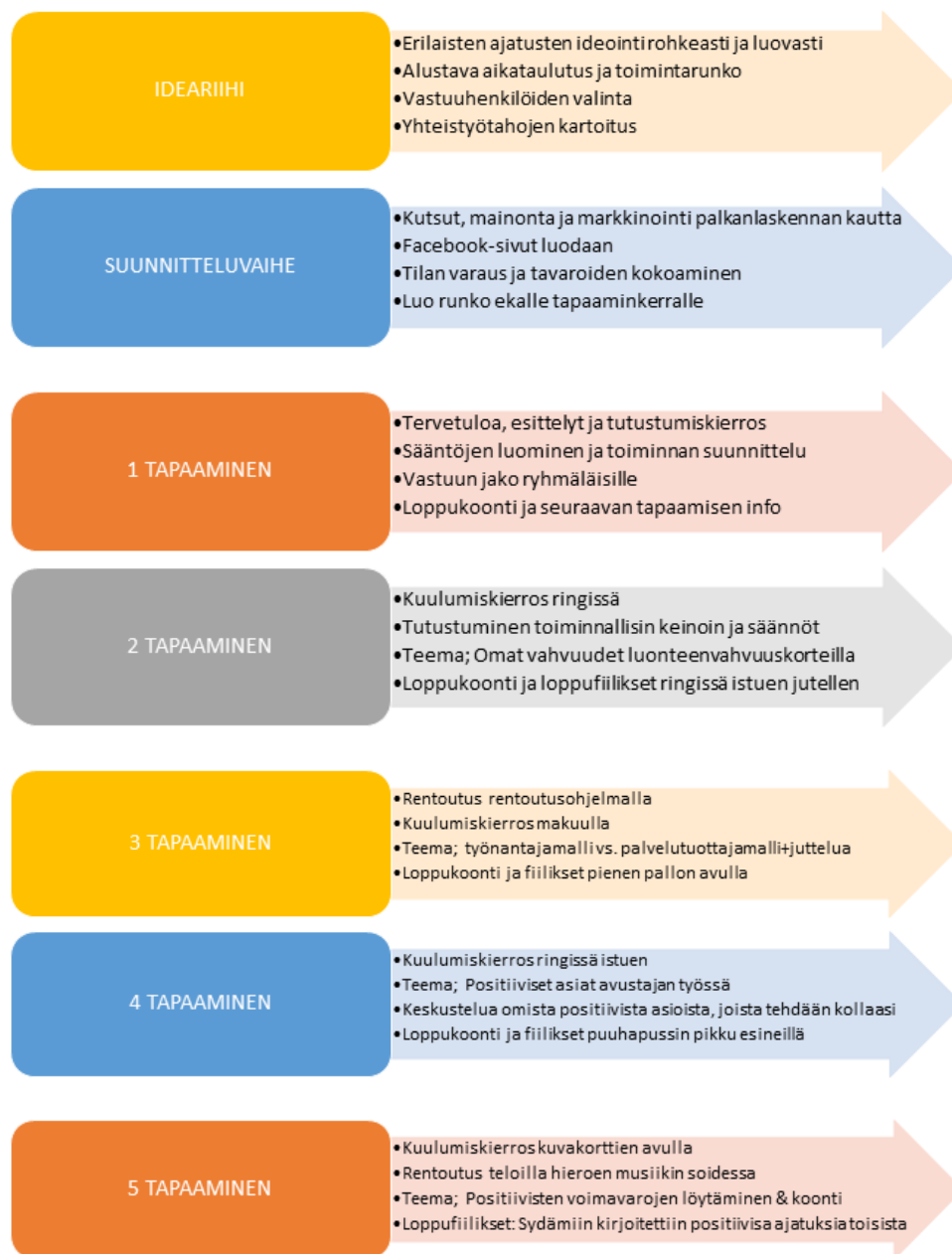
koska se auttaisi suunnittelemaan jotain isompaa yhdessä ja myös avustettaville ja avustajille yhteistä toimintaa.

*"Yhteinen ryhmä avustajille ja avustettaville, johon saapua yhdessä; välillä jotain yhdessä ja välillä erikseen" (Avustaja E)*

Avustettavien ja avustajien yhteiset tapaamiset voisivat olla hyvin hedelmällisiä puolin ja toisin. Kumpikin osapuoli saisi ulkopuolista näkökulmaa ja sitä kautta laajempaa kosketuspintaa toisistaan. Avustajat näkevät yhteiset tapaamiset myös hyvänä ja turvallisena keinona saada oma avustettava lähtemään "ihmisten ilmoille". Moni kotona asuva avustettava on huono lähtemään yksin toimintoihin mukaan, mutta jos olisi mahdollisuus lähteä avustajan kanssa yhteiseen tapaamiseen, niin se voisi olla jollekin se pieni rohkaisun avain. Toimintaa voisi olla yhdessä ja erikseen ja tärkeää olisi hyödyntää kokemusasiantuntijuutta näissä tapaamisissa.

#### 5.4 Avustajien vertaisryhmäprosessin eteneminen ja vertaisryhmän perustamiseen malli

Työelämän kehittämistyön päätuloksena saadaan tulosten pohjalta luotua malli ja opas avustajien vertaisryhmän perustamiseen. Joka vertaisryhmän tapaamisella kerättiin kyselyn avulla kehittämisideoita seuraava tapaamiskertaa varten. Pohjana mallille hyödynnettiin avustajien vastauksia, tuntemuksia ja kokemuksia. Näin saatiin henkilökohtaisten avustajien vertaistyön malli, jota voidaan hyödyntää myös muissa kaupungeissa joko sellaisenaan tai mukailten, muunnellen ja soveltaen. Seuraavassa kuviossa olen havainnoinut vertaisryhmän toiintamallin ideariihestä aina viidenteen tapaamiseen asti. Isoissa laatikoissa on eri kerrat merkitty eri väreillä ja viereisissä nuolissa on jokaisen tapaamiskerran toiminnot lyhyesti.



Kuvio 5. Henkilökohtaisten avustajien vertaisryhmä malli

Liitteessä kolme "Opas henkilökohtaisten avustajien vertaisryhmän perustamiseen" olen avannut henkilökohtaisten avustajien vertaisryhmän toimintamallia kohta kohdalta. Olen kuvannut toimintatapoja ja antanut vinkkejä mitä missäkin vaiheessa kannattaa ottaa huomioon. Lisäksi olen kerännyt sinne kirjallisuutta ja nettisivustoja, joiden kautta löytyy lisää hyviä vihjeitä toiminnan vetämiseen. Vertaisryhmän

toimintamallia voi hyödyntää sellaisenaan tai muokata ja soveltaa sitä omaan ryhmäänsä sopivaksi.

Tämän kehittämistyön johtopäätöksenä voidaan esittää, että kyselyyn vastanneet henkilökohtaiset avustajat kokevat, että vertaisryhmä herättää heissä sekä positiivisia että negatiivisia tunteita. Positiivisina ja voimauttavina tunteina koettiin vertaisryhmän luottamuksellinen ja turvallinen ilmapiiri, jossa jokainen saa olla oma itsensä ja uskaltaa puhua asioista niiden omilla nimillään. Vertaisryhmä herätti työyhteisömeiningin tuntua, jossa tultiin kuulluksi ja nähdyksi. Avustajilla on tarve puhua työstään, tulla kuulluksi ja nähdyksi erityisesti silloin, kun oma persoona ja tunteet kietoutuvat työrooliin ja kun työ on yksinäistä eikä työstä ole mahdollista keskustella muiden työntekijöiden kanssa. Positiivista helpotuksen tunnetta koettiin, kun työasioita päästiin purkamaan ja joillekin purkutilanteet olivat kuin pelastusrenkas, jonka jälkeen olo oli voimaantunut. Yllättävän harva kuitenkin tarttuu vertaisryhmän tuomaan mahdollisuuteen vaan he palautuvat työstään muilla keinoilla eivät kaikki koe tukea tarvitsevan. Lisäksi tutkimuksessa nousi esiin tärkeänä seikkana vertaisryhmän ja koko avustajatoiminnan kehittäminen. Tärkeinä vertaisryhmän kehittämisen kohteena koettiin yhdessäolon, yhteistyön, tietoisuuden ja muiden tukimuotojen lisääminen ja vahvistaminen. Kehittämissideoiden pohjalta tein oppaan avustajien vertaisryhmän perustamiseen (Liite 3).

## 6 Pohdinta ja johtopäätökset

Kehittämistyön kysymyksiin saatiin monipuolisesti vastauksia, joita pystyin hyödyntämään vertaisryhmässä ja myös vertaisryhmän perustamisen oppaan luomisessa. Vertaisryhmä tapaamisena ja facebook-sivustona löysivät paikkansa avustajien tukimuotona. Vaikka ryhmä onkin vielä pieni, niin en vähätelisi sen hyötyä ja jostainhan on lähdettävä liikkeelle. Kertooko pieni osanottajamäärä avustajien väsymyksestä, tiedon puutteesta vai viitseliäisyydestä? Vai hakeutuuko avustajiksi ihmisiä, jotka haluavat työskennellä yksin ja haluavat myös palautua työstään yksin? Tästä johtuen vertaisryhmät ovat esimerkiksi loppuneet joissakin paikoissa, joten yksi kehittämisehdotus on tutkia avustajien ja vertaisryhmän suhdetta sitoutumisen näkökulmasta.

Kehittämistyön tulokset vahvistavat aiheellisen huolen avustajien työhyvinvoinnista. Haluan tarkentaa ettei kehittämistyöni tarkoituksena ole etsiä syyllisiä eikä ongelmia, vaan löytää ja tuoda esiin seikat, joihin erityisesti kannattaa kiinnittää huomiota. Vertaisryhmää kannattaa mahdollistaa, koska se on ennaltaehkäisevä ja edullinen toimintamuoto avustajien työhyvinvoinnin lisäämiseksi. Vertaisryhmässä syntyy kehittäviä keskusteluja. Lisäksi vertaisryhmä herättää avustajat ottamaan vastuun omasta elämäntilanteestaan ja hyvinvoinnistaan. Kehittämistyön tuloksia voidaan hyödyntää kehitettäessä henkilökohtaisten avustajien työhyvinvointiin ja jaksamiseen liittyviä toimenpiteitä. Tulosten mukaan jo pienillä ja edullisilla toimenpiteillä olisi mahdollista lisätä henkilökohtaisten avustajien työssä jaksamista, työhön sitouttamista ja sitä kautta koko avustaja työn laadun parantamista.

Tässä kehittämistyössä vertaisryhmän lisänä ja tukena on FaceBook-sivut. FB koetaan hyvänä ja tehokkaana ajankohtaisten asioiden tiedotus –ja infokanavana, mutta siitä ei haluta "keskustelukanavaa", jottei se menettäisi varsinaista merkitystään. Kasvokkain järjestetyt tapaamiset ja sosiaalinen media (Facebook) täydentävät onnistuneesti toisiaan. Sosiaalisessa mediassa toimii valtakunnallisesti jo monia henkilökohtaisille avustajille kohdistettuja keskustelukanavia, joilla voi osallistua keskusteluihin ja saada sitä kautta tukea työhönsä. JHL:n (Julkisten –ja hyvinvointialojen liitto) sivuille luotiin marraskuussa 2016 linkki henkilökohtaisille avustajille suunnatusta virtuaalisesta työyhteisöstä, joka sisältää tietoa alasta ja vertaistukifoorumin kaikille henkilökohtaisille avustajille. Myös eri sairauksiin liittyviä blogeja ja tiedotuskanavia löytyy sosiaalisesta mediasta. Suomen MS-hoitajat avaa uuden verkkopalvelun MS-asema, joka on omahoidon tukiasema MS-tautia sairastavalle, hänen läheisilleen sekä MS-tautia sairastavien kanssa työskenteleville ammattilaisille. Se tarjoaa monipuolista tietoa sairaudesta ja sen kanssa elämisestä, tutkittua tietoa, koulutuksia ja ajankohtaisia vinkkejä. (Teppo 2017, 8.)

Facebook on osoittautunut tehokkaaksi infokanavaksi, johon myös uusien avustajien on helppo tarttua. Joukkomme on lisääntynyt siellä mukavasti. Olemme myös saanut sitä kautta yhteyden muutamiin sidosryhmiin ja yhteistyötahoihin. Sosiaalisen median hyödyntämistä vertaistoiminnassa kannattaa kehittää edelleen muun muassa kaikkien yhteistyötahojen tiedottaminen olisi hyvä hoitaa avustajien omien sivujen kautta. Toimivat ja asianmukaiset sivut vaativat kuitenkin jonkun tekijän, jolla on taitoa ja innokkuutta hoitaa sivuja. Yleensä vertaisryhmästä löytyy siihenkin tekijä,

kun tukeakin on saatavilla. Valtakunnallisesti samanlainen linja eli alueelliset henkilökohtaisen avun keskuskeskukset ottaisivat jonkin avustajille suunnatun nettiformaatin omille sivuilleen suotavaa, koska se parantaisi kaikkien, avustettavien ja avustajien, tasa-arvoisuutta. Nykyinen malli on kuntakohtainen, joten vammaisten ja avustajien kohtelu riippuu melko pitkälle kunnasta, koska henkilökohtaiseen apuun liittyvät lait luovat löyhät puitteet toiminnalle.

Ammattitaidon ja osaamisen takaamiseksi täydennyskoulutukset, mentorointi ja työnohjukset henkilöstölle ovat tärkeitä myös hoidon laadun turvaamiseksi (McLeod ym. 2012, 195). Kehittämisen arvoinen idea on avustajien oma mentori, ohjaaja tai luottamushenkilö, jolle voisi soittaa ja joka pystyisi neuvomaan ja auttamaan epäselvissä tilanteissa. Alumentori, ohjaaja mahdollistaisi esimerkiksi yhteistyön kehittämisen. Hiljainen tieto on sitoutunut organisaation yksilöihin sekä heidän toimintatapoihinsa, näkemyksiinsä, kokemuksiinsa, osaamiseensa ja jopa intuitioihinsa. Hiljaista tietoa on vaikea muuttaa dokumentoitavaksi tiedoksi, mutta sitä voidaan jakaa henkilökohtaisessa vuorovaikutuksessa, yhdessä tekemisen ja oppimisen avulla. Mentorointi on tapa toiminnallistaa hiljainen tieto. Mentoroinnilla tarkoitetaan ohjausta ja tukea, jota kokeneempi henkilö antaa "nuoremmalle" ja asiasta kiinnostuneelle henkilölle. Tavoitteena on edistää ja tukea työn hallintaa ja edistää kehittymistä ja lisätä osaamista. Mentorointi on tavoitteellista ja vuorovaikutuksellista toimintaa. (Hokkanen, Mäkelä & Taatila 2008, 102.)

Yhteistyön kehittämisen eri verkostojen kanssa on tärkeä näkökulma henkilökohtaisten avustajien työn ja jaksamisen sekä vertaisryhmän toiminnan kannalta. Yhteistyötä kannattaa kehittää monella tasolla. Vertaisryhmän yhteistyön kehittäminen on tärkeää, koska silloin voidaan priorisoida toimintoja ja vähentää päällekkäisiä toimintoja (palaverit ja työnohjaus eri ammattilaisten kanssa). Yhteistyö eri ammattilaisten kanssa nähdään olennaiseksi myös asiakkaan kannalta. Esimerkiksi oman asiakkaan muut työntekijätahot koetaan tärkeiksi yhteiskumppaneiksi, joiden kanssa yhteistyö jää usein huomioimatta, koska tietoisuutta ei ole puolin ja toisin tarpeeksi. Avustajat uskovat, että asiakkaiden hoidon laatu paranee, kun eri yhteistyötahot tekevät yhteistyötä keskenään, esimerkiksi palavereiden muodossa. Tällainen yhteistyö korostuu erityisesti niiden avustajien kohdalla, joiden asiakkaat ovat palvelutaloissa. Myös avun pyytäminen toisilta ammattilaisilta helpottuu, kun avustettavan ympärillä työskentelevien kenttä

on tutumpi. Mentorin, avustajien ohjaajan avulla yhteistyö tiivistyisi myös Jyväskylän kaupungin vammaispalveluiden henkilökohtaisen avun keskuksen kanssa. Se mahdollistaisi suunnittelemaan isompia ja monipuolisempia toimintoja yhdessä ja myös avustettaville ja avustajille yhteistä toimintaa. Tämä olisi myös tärkeää, koska useampi avustaja tuo terveiset kentältä, että tällaiseen toimintaan olisi tarvetta, erityisesti avustettavien taholta (myös he kaipaavat vertaisryhmää) ja avustajien taholta (saisi avustettavan rohkaistua lähtemään yhdessä, pääsisi itse työaikana). Lisäksi koulutuksissa voisi hyödyntää tällaisia yhteisiä tapaamisia, koska avustettavat mahdollistavat aidon harjoitustilanteen ja samalla kokemusten, näkökulmien ja mielupiteiden jakaminen monipuolistuu ja koulutukset olisivat kokonaisvaltaisia.

Tietoisuuden lisäämistä täytyy kehittää monin eri tavoin, koska tietoisuus henkilökohtaisista avustajista on aivan lapsen kengissä meidän yhteiskunnassamme. Myös tietoisuuden lisääminen onnistuisi mentorin, ohjaajan avulla. Henkilökohtaiset avustajat kokevat olevansa epämääräisesti "vellova lauma", koska he ovat tietämättömiä monista perusasioista, esimerkiksi Jyväskylän henkilökököhötäisen avun keskuksen merkitys ja toiminta on monelle epäselvää; miten henkilökohtaisen avun keskus sijoittuu Jyväskylän kaupungin organisaatioon ja mihin voi ottaa yhteyttä, jos jossakin asiassa on epäkohtia. Epäselvää on myös henkilökohtaisen avustajan ja kunnan viranomaisen välinen suhde henkilökohtaiseen apuun liittyen, tai onko sellaista ollenkaan edes olemassa. Koko meidän yhteiskunnassa työnantajamalli kaipaa selkeämpää määrittelyä vastuukysymyksistä ja asiakkaan asemasta ja oikeuksista. Työnantajamallia tulisi kehittää ja muokata niin että asiat tiedostettaisiin laaja-alaisesti. (Malmlund 2016, 83—87.)

Tietoisuuden lisäämisellä on tarkoituksena henkilökohtaisten avustajien tärkeän ja arvokkaan työn näkyväksi ja kuulluksi tekeminen. Sitä kautta avustajien työ olisi mahdollista saada "oikeaksi työkse" koko yhteiskunnalle, eri ammattilaisille ja myös avustajille itselleen vihdoin ja viimein. Näkyväksi ja kuulluksi tuleminen eli avoimuus ja läpinäkyvyys tällä alalla helpottaisi ja selventäisi asioita kaikilla eri tasoilla. Moniammatillisella ja saumattomalla ammattiryhmien ja hoitoyhteisöjen välisellä yhteistyöllä turvataan hoidon eettisyys, inhimillisuus, jatkuvuus ja hyvä laatu. (Hänninen 2001, 51, Fujinami ym. 2012, 220.) Moniammatillisella tiimillä järjestetyt monimuotokoulutukset ( vammaisjärjestöt ja ammattiliitot mukaan) loisivat samalla

yhteistyön ja verkostoitumisen mahdollisuuden sekä tekisi ammattialan kenttää tutuksi.

Huolella hoidetut rekrytoinnit ja uuden työntekijän perehdytys koko organisaation toimintaan edesauttavat työelämän kehittymistä (Juuti 2012,16). Rekrytoinnissa kannattaa työnantaja ja avustaja yhdistää ajan kanssa. Yhtenä perehdytysideana voisi olla Shakespearen esittämä muutaman päivän mittainen parikoulutus kaikille uusille avustettava-avustaja -pareille. Parikoulutuksessa käydään läpi tarvittavat tekniikat, määritellään avustettavan ja avustajan välinen suhde ja selvitetään yhdessä pelisäännöt, odotukset ja velvollisuudet. Siten kumpikin osapuoli tietää mitä avustussuhteelta on odotettavissa. (Merimaa 2015, 36.) Kun työntekijä tietää vastuunsa, velvollisuutensa ja oikeutensa, on helpompi rajata omaa työnkuvaansa ja se taas auttaa jaksamaan työssään. Uskon, että sama näkökulma pätee myös työnantajaan ja auttaa häntäkin hyvinvoinnin ylläpitämisessä. Totta on myös se, ettei parhainkaan apuväline paljon auta, jos sitä ei osaa oikein käyttää. Henkilökohtaiset avustajat tarvitsevat usein enemmän nuvoja apuvälineiden käyttöön. Välineet voivat tuoda avustajan työhön selvästi lisää sujuvuutta ja turvallisuutta. Väärin käytettynä, esimerkiksi epämääräisen perehdytyksen jälkeen, apuvälineen käyttö voi muodostua riskiksi sekä avustettavalle että avustajalle. (Sarell, 2015, 22.)

Tässä työssä, kuten aikaisemmissakin tutkimuksissa on selvinnyt, että avustajan työssä on usein rajat hukassa sekä avustettavilla ja avustajilla. Sosiologi Tom Shakespearen mukaan avustajasuhde ei ole ongelmaton, koska eri ihmiset haluavat avustussuhteelta hyvinkin erilaisia asioita. Tärkeää on kuitenkin, että avustettava ja avustaja ymmärtävät, mitä he toisiltaan odottavat. Työnantajan ja tekijän suhde olisi tärkeä pysyä selkeänä ja valta avustettavalla. (Merimaa 2015,35—37.) Roolilla viitataan tiettyä asemaa koskeviin normeihin ja odotuksiin, joten roolit määrittävät sitä, mitä henkilöiltä odotetaan. Henkilökohtaisessa avussa rooli- ja tunnesuhteet voivat muuttua ja sekoittua hyvinkin herkästi. (Mäkinen 2012, 38.) Roolissa toimiminen ei tapahdu automaattisesti, vaan ihmisen täytyy opetella ja omaksua asemaan kuuluvat roolit. Työntekijälle on tärkeää olla selvillä roolistaan, työtehtävistään, velvollisuudesta, vastuusta, tavoitteista ja odotuksista. (Virolainen 2012, 32—33). Mäkisen (2012, 13) mukaan avustajat kokevat tarvitsevansa lisää tietoa työtehtävien rajaamisesta, vastuukysymyksistä ja avustussuhteen laadusta. Ahlström ja Wadenstenin (2010, 182—183) artikkelissa avustajat kokivat



ongelmallisena avustettavan ja avustajan välisen työ - ystävyysuhteen, koska he työskentelevät ystävyyden ja ammatillisuuden rajamailla. Työsuhde vaatii ominaislaatuutensa vuoksi molemminpuolista kunnioittamista.

Sihvola (2014) suositteli tutkimuksessaan, että työnantajille ja avustajille järjestettäisiin vapaaehtoisia kursseja; miten toimia vastuullisesti ja ammattimaisesti työnantajan tai avustajana. Nykyisin työnantajille ja avustajille annetaan rooli mutta ei ohjeisteta siihen riittävästi (tuen ja tiedon puute). Kurssi vahvistaisi myös työnantajan roolia ja selkeyttäisi siihen kuuluvia tehtäviä. (Sihvola 2014, 73—74.) Shakespear vertaa avustajasuhteen kehittymistä koiranpennun (ja perheen) kouluttamiseen. Säännöt tehdään kummallekin osapuolelle selväksi, jotta suhde lähtee muotoutumaan oikeille raiteille. (Merimaa 2015,37.) Oppia voitaisiin ottaa myös avustajakoiran koulutuksesta, jossa avustettava ja avustajakoira käyvät yhteisen polun eri vaiheet läpi ennen kuin kumpikin on löytänyt sopivat rajat yhteiselle suhteelle. Kumpikin kouluttaa toisiaan ja sopeutuu toisiinsa. Myös avustettavan on opittava ottamaan avustaja huomioon. Minusta tätä ajatusta olisi syytä kehittää entisestään, koska sen avulla saadaan ratkaistua avustajien ja samalla myös avustettavan roolit ja niihin liittyvät ongelmat. Loppujen lopuksi siitä hyötyisi molemmat tahot.

Avustajien työssä korostuu osaaminen, koska ammattiin ei ole mitään täsmällisiä tutkintovaatimuksia. Avustajien taidot kehittyvät työelämässä, mutta mielestäni he tarvitsevat siihen tueksi koulutusta. Avustajille tulisi luoda väyliä kehittää itseään ja osaamistaan. Tämän kehittämistyön mukaan avustajat tarvitsevat lisätietoa ja tukea lisäksi vaitiolovelvollisuudesta, ihmisen aidosta kohtaamisesta, vaara- ja ongelmatilanteiden kohtaamiseseen. Myös sosiaalisesta älykkyydestä ja herkkyydestä, soveliaisuuden rajat ja holhoaminen ovat teemoja, joihin tarvitaan täsmennystä. Lisäksi toivotaan "opettavasia" teemoja ja tietoiskuja erilaisista aiheista, kuten mielenterveydestä, MS-taudista, näkövammasta tms. Näistä aiheista voisi kertoa mm. kokemusasiantuntijat, asiantuntijat ja vertaiset. Tällaisten intsiivikurssien ja tietoiskujen jälkeen toivotaan vapaata keskustelua ja yhdessä pohtimista kyseisistä aiheista, jolloin olisi mahdollisuus saada uusia vinkkejä työn parempaan tekemiseen sekä arkeen ja ongelmiin.

Nämä kaikki kehittämisideat olisi oivallistua toteuttaa henkilökohtaisten avustajien oman ohjaajan avulla. Jos henkilökohtaisen avun keskuksen saataisiin työnantajien

ohjaajan tueksi avustajien oma ohjaaja, niin hänellä olisi mahdollista pitää kaikki langat käsissään, koordinoida ja toimia yhteyshenkilönä, joten avustajien ei tarvitsisi olla enään "vellova lauma". Myös Sote-uudistuksen jälkeen aluejaon mukaisten henkilökohtaisten avun keskusten ohjaajien olisi helppo toimia yhtenäisesti, joten samanarvoisuus eri paikkakuntien välillä toteutuisin.

Vertaistuen lisäksi kannattaisi kehittää työnohjauksellista ryhmätoimintaa, jolloin avustajat ehkä jaksaisivat ja sitoutuisivat pidempään avustajan työhönsä, joten siitä hyötyisivät sekä työnantajat että avustajat. Valtakunnallista "24h tukea" kaivataan hankalia ja akuutteja tilanteita varten. Suurin osa avustajista ei ole valmiita tulemaan mukaan toimintaa omalla ajallaan. Kohtaamisia olisi lisäksi hyvä olla eri kellon aikaan, koska suurin osa avustajista tekevät vuorotyötä, joten kerran kuukaudessa sovittu ilt-aika ei välttämättä sovi kaikille. Tapaamisia voisi olla myös vaikkapa 1-2 kertaa vuodessa, jolloin ne oisivat sitten pitempiä esimerkiksi koko päivän tai viikonlopun mittaisia. Silloin olisi aikaa tutustua kollegoihin syvällisemmin ja silloin voisi pureutua asioihin monipuolisemmin ja kokonaisvaltaisemmin.

Henkilökohtaisten avustajien työ nähdään edelleenkin väliaikatyöpaikkana, jota varsinkin opiskelijat tekevät osa-aikaisesti ansaitakseen lisätuloja. Heitä onkin joukossa paljon, mutta sieltä löytyy myös kauan alalla olleita ja kokopäivä työtä tekeviä. Ehkäpä tämä "hämmä" ja antaa luvan olla huolehtimatta työhyvinvoinnista tai puuttumasta ongelmiin ja epäkohtiin avustajien työssä. Työntekijät, jotka eivät jaksu tai kaipaavat tukea, lähtevät helpommin pois työstään, kun etsivät tai vaativat tukea työlleen. Pitäisikö siis ollakin huolissaan ja huomioida erityisesti työnsä lopettavat avustajat? Olla kiinnostuneita syystä miksi he lopettavat ja lähteä sitä kautta muuttamaan henkilökohtaisen avun toimintaa ja vertailla myös eri henkilökohtaisen avun malleja.

Vuoden 2019 alusta sosiaali -ja terveyspalvelut siirtyvät kunnista maakuntiin, mikäli hallituksen esitys menee sellaisenaan eteenpäin eduskunnassa. Tämä tiivistäisi yhteistyötä kuntien ja maakuntien välillä. Kunta säilyy jatkossakin ihmistä lähinnä olevana hallinnon tasona ja palvelujen turvaajana. Kunnilla on tärkeä rooli eriarvoisuuden kitkemisessä. Maakuntaudistuksessa tarvittaisiin yhteistyön tarpeita ja uusia rajapintoja erityisesti sosiaali- ja terveysalalla. (Salminen 2017.) Myös Könkkölän (Avain 2016,9) säästöehdotuksissa painotettiin valtakunnallisesti yhtenäisen mallin luomista. Vertaistukivetoisuus –ehdotuksessa olisi mielestäni

sopiva sauma uudistaa keskuksen toimintaa ja huomioida myös avustajat esimerkiksi nimeämällä heille oman ohjaajan, joka olisi samalla avustajien esimies, ohjaaja tai luottamushenkilö, eräänlainen työpari. Suomessa ei ole yhtenäisiä valtakunnallisia toimintatapoja, joilla henkilökohtaisten avustajien työhyvinvoinnista huolehdittaisiin. Meillä on laki, joka ohjaa, mutta kunnat noudattavat sitä käytännössä eri tavalla. Se onkin suuri haaste nyt ja tulevaisuuden Soten uudessa aluejaossa. Keskeistä ja tärkeää onkin henkilökohtaisen avun keskuksen toiminnan asemointi osana maakuntien palvelusysteemiä että avustajien työhyvinvointia edistävien toimien tukeminen.

Uskon, että jokin pieni siemen tästä jäi itämään henkilökohtaisen avun työmaailmaan ja avustajien työhyvinvointiin; uusia toimintatapoja ja toivoa on aina. Myös se ettei tee asioille mitään on sekin tietoinen valinta, ja erityisesti tämä on tärkeä muistaa. Kaikessa työssä, mutta varsinkin sosiaali- ja terveysalalla tulee kiinnittää työhyvinvointiin ja työn kehittämiseen huomiota. Työnkehittämisellä ja työhyvinvoinnilla varmistetaan, että ihmiset tulevat alalle töihin ja viihtyvät työssään. Kiinnostavaksi avustajantyön tekee mielekäs, mielenkiintoinen ja haastava työ, joustava työaika. Työelämä on muuttunut, joten jokaisen työntekijän odotetaan ottavan entistä enemmän vastuuta itsestään ja omasta selviytymisestään työelämässä. On tärkeää oivaltaa, että jokaisella on vastuu omasta työhyvinvoinnistaan ja viime kädessä hyvinvointi lähtee omasta halusta, arvoista ja ihanteista. Mikäli työntekijät itse eivät ole motivoituneita ja halukkaita vaalimaan sekä kehittämään työhyvinvointiaan, ei työnantajankaan toimenpiteillä ole mitään vaikutusta. Mutta vaikka jokainen on oman onnensa seppä, ketään ei ole tarkoitettu tänne yksin.

Tämä kehittämisprosessi on ollut minulle melkoinen haaste työn ohessa suoritettavaksi. Toisaalta se on ollut myös hyvin palkitseva ja antoisa. Sain itse paljon laajemman näkökulman avustajan työhön, kun osasin edes kuvitella. Onneksi olin tietoinen omista heikkouksistani ja osasin varautua niihin, niin hyvin kuin se tässä tilanteessa oli mahdollista. Itseluottamus meinasi loppua monta kertaa, mutta hyvin nukutun yön jälkeen, olin taas valmis taisteluun. Se kannatti, sillä tietämykseni kehittämistyön tekemisestä ja toteuttamisesta on lisääntynyt. Olen oppinut uusia tiedonhaun keinoja ja ymmärtänyt miten tärkeää ja olennaista on teorian osuus yleensä kaikessa tekemisessä. Se antaa pohjaa perusteluille ja syventää ymmärrystä

asioihin. Lisäksi analysointivaiheessa oli suuri hyöty keräämästäni päiväkirja -ja havaintomateriaalista. Vertaisryhmää perustaessa ja vetäessä olen oppinut paljon yhteistyöverkostojen tärkeydestä ja tiimityöstä. Asioita on hyvä tarkastella laajemmasta perspektiivistä. Ammatillisuuteni on vahvistunut entisestään ja uskon, että tulevaisuudessa me avustajat olemme yksi tärkeä ammattilaisten ryhmä sosiaali -ja terveysalan ammattilaisten joukossa.

## Lähteet

- Ahlström, G. & Wadensten, B. 2010. Encounters in close care relations from the perspective of personal assistants working with persons with severe disability. *Health and Social Care in the Community* 18(2), 180–188.
- Anderberg, P. 2007. Peer assistance for personal assistance; analysis of online discussions about personal assistance from a Swedish web forum for disabled persons. *Disability & Society* 22 (3) 251-256.
- Anttila, P. 1996. Tutkimisen taito ja tiedonhankinta: taito-, taide- ja muotoilualojen tutkimuksen työvälineet. Helsinki: Akatiimi.
- Eskola, J. & Suoranta, J. 2008. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Jyväskylä: Gummerrus kirjapaino Oy.
- Estola, E. 2007. Lupa puhua – kertomisen voima arjessa ja työssä. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Fujinami R., Otis-Green S., Klein L., Sidhu R. & Ferrell B. 2012. Quality of life of Family Caregivers: Challenges Faced in care of the Lung Cancer Patient. *Clinical Journal Of Oncology Nursing* 16(6), 210–220.
- Gould, R. & Polvinen, A. 2006. Työkyky eri ammateissa, toimialoilla ja työnantajasektorilla. Teoksessa Työkyvyn ulottuvuudet. *Terveys 2000 –tutkimuksen tuloksia*. Toim. Gould, R., Ilmarinen, J., Järvisalo, J. & Koskinen, S. Helsinki: Hakapaino Oy.
- Grönfors, M. 2011. Laadullisen tutkimuksen kenttätymenotelmät. Viitattu 14.11.2016 [http://vilkka.fi/books/Laadullisen tutkimuksen.pdf](http://vilkka.fi/books/Laadullisen_tutkimuksen.pdf)
- Grönstrand, E. 2009. Uusi elämä avustajan avulla. *Ketju* 5/2009, 18-19. Viitattu 16.11.2016. [http:// www.kehitysvammaliitto.fi/wp-content/uploads/ketju\\_5\\_2009\\_b.pdf](http://www.kehitysvammaliitto.fi/wp-content/uploads/ketju_5_2009_b.pdf)
- Heikkilä, A., Jokinen, P & Nurmela, T. 2008. Tutkiva kehittäminen. Avaimia tutkimus- ja kehittämishankkeisiin terveysalalla. Helsinki: WSOY.
- Heikkinen, H., Rovio, E. & Syrjäjä, L. 2008. Toiminnasta tietoon. Toimintatutkimuksen menetelmät ja lähestymistavat. Helsinki: Kansanvalistusseura.
- Heini, A. 2016. Henkilökohtaisen avun palvelutuottajien laatukäsikirja. Helsinki: Kynnys ry.
- Heiskanen T. & Hiisijärvi S. 2015. Elä! Elämän Punaista Lankaa etsimässä. Vertaisryhmä ja sen ohjaaminen. Viitattu 20.2.2017 <http://www.ela.fi/akatemia/ryhmienohjaaminen.pdf>
- Heiskanen, M-L. 2008. Henkilökohtaisen avustajajärjestelmän kaksi vuosikymmentä suomalaisessa vammaispolitiikassa. *Stakes raportteja* 10/2008. Viitattu 10.11.2016 <http://julkari.fi/bitstream/handle/10024/77630/R10-2008-VERKKO.pdf>
- Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 2011. Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Yliopistopaino.

- Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2009. Tutki ja Kirjoita. Helsinki: Tammi.
- Huuskonen, P. 2010. Vertaistukea verkossa. Teoksessa Vertaistoiminta kannattaa. Toim. Laatikainen, T. Asumispalvelusäätiö ASPA. Viitattu 20.1.2017. [http://www.kansalaisareena.fi/vertaistoiminta\\_kannattaa.pdf](http://www.kansalaisareena.fi/vertaistoiminta_kannattaa.pdf)
- Hokkanen, S., Mäkelä, T. & Taatila, V. 2008. Alan johtajaksi. Helsinki: WSOY.
- Holm, J. 2010. Kohtaaminen ja arvostava vuorovaikutus vertaisryhmätoiminnan kulmakivi. Teoksessa Vertaistoiminta kannattaa. Toim. Laatikainen, T. Asumispalvelusäätiö ASPA. Viitattu 21.1.2017. [http://www.kansalaisareena.fi/vertaistoiminta\\_kannattaa.pdf](http://www.kansalaisareena.fi/vertaistoiminta_kannattaa.pdf)
- Hänninen J. 2001. Kuolevan kipu ja kärsimys. Helsinki: Kustannus Oy Duodecim.
- Jauhiainen, R & Eskola, M. 1994. Ryhmäilmiö. Helsinki: WSOY
- Juuti, P. 2012. Menestystarinoita: tutkimus kestävään tuottavuuteen yltäneistä organisaatioista. Helsinki: JTO
- Kankkunen P. & Vehviläinen-Julkunen K. 2009. Tutkimus hoitotieteessä. Helsinki; WSOY.
- Kaukkila, V. & Lehtonen, E. 2008: Ryhmästä enemmän, Käsikirja ryhmänohjaajan taitoja tarvitsevalle. Laadukasta kulttuuria vapaaehtoistyön -hanke. Suomen Mielenterveysseura.
- Kauppinen, T., Mattila-Holappa, P., Perkiö-Mäkelä, M., Salo, A., Toikkanen, J., Tuomivaara, S., Uuksulainen, S., Viluksela, M. & Virtanen, S. 2013. Työ ja terveys Suomessa 2012. Seurantatietoa työoloista ja työhyvinvoinnista. Työterveyslaitos. Tampere: Tammerprint Oy. Viitattu 17.11.2013. [http://www.ttl.fi/fi/verkkokirjat/tyo\\_ja\\_terveys\\_suomessa/Documents/Tyo\\_ja\\_Terveys\\_2012.pdf](http://www.ttl.fi/fi/verkkokirjat/tyo_ja_terveys_suomessa/Documents/Tyo_ja_Terveys_2012.pdf)
- Kinnunen, J., Sumupuu, P., Virtanen T. E. 2015. Vapaa valitsemaan - tarinoita raitistumisesta. Helsinki: Tammi.
- Könkkölä keksi vammaispalveluihin säästöjä – ehdotti myös leasing-autoja. 2016. Avain, neurologian aikakauslehti 6/2016.
- Laimio, A & Karnell, S. 2010. Vertaistoiminta – kokemuksellista vuorovaikutusta. Teoksessa Vertaistoiminta kannattaa. Toim. Laatikainen, T. Asumispalvelusäätiö ASPA. Viitattu 20.1.2017. [http://www.kansalaisareena.fi/vertaistoiminta\\_kannattaa.pdf](http://www.kansalaisareena.fi/vertaistoiminta_kannattaa.pdf)
- Leppämäki, K. 2014. Henkilökohtaisen avustajan osaamisen tarpeet. Seinäjoen ammattikorkeakoulu. Sosiaali- ja terveysala, johtaminen. YAMK.
- MacLeod A., Skinner MW & Low E. 2012. Supporting hospice volunteers and caregivers through community-based participatory research. Health and Social Care in the community, 20(2), 190–198.
- Majuri-Kiiski, M.2014. Tämä työ on kuin minulle tehty; avustajien kokemuksia työstään ja saamastaan ohjauksesta avustajatoimintahankkeessa. Diakonia

ammattikorkeakoulu. Viitattu 1.2.2017 <http://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-2014060511945>

Malkamäki, R. 2015. Työssä jaksaminen ei voi olla tavoite. Sanomalehti Ilkka 20.2.2015, 1,10.

Malmlund, K-M. 2016. Vammaispalvelulain mukaisen henkilökohtaisen avun työnantajamalli perusoikeusnäkökulmasta. OTM-tutkielma. Turun yliopisto; Oikeustieteellinen tiedekunta. Viitattu 30.1.2017 <http://urn.fi/URN:NBN:fi-fe201701131128>

Marjala P. 2009. Työhyvinvoinnin kokemukset kertomuksellisena prosessina narratiivinen arviointitutkimus. Acta Universitas Ouluensis C 315. Oulu: Oulun Yliopistopaino.

Merimaa, J. 2015. Vammaisen ja henkilökohtaisen avustajan suhde ei ole aina helppo. Talentia 2/2015. Viitattu 13.3.2017. <http://www.talentia-lehti.fi/818-2/>

Metsämuuronen, J. 2006. Laadullisen tutkimuksen käsikirja. Jyväskylä: Gummerus kirjapaino Oy

Mykkänen-Hänninen, R. & Kääriäinen, A. 2009. Vertaisuus ja vertaistuki eroauttamisessa. Neuvo-projekti. Lastensuojelun keskusliitto.

Mäkinen, M. 2012. "Käsinä, jalkoina, mutta ei päänä?" Henkilökohtaisten avustajien työehdot, työsuojelu ja oma kokemus työstään Suomessa. Pro-Gradu. Tampereen yliopisto; Pori. Viitattu 1.2.17 <http://urn.fi/urn:nbn:fi:uta-1-23089>

Nummelin, T. 2008. Stressi haastaa työkyvyn: varhainen puuttuminen esimiehen työkaluna. Helsinki: WSOY.

Otala, L & Ahonen, G. 2005. Työhyvinvointi tuloksentekijänä. Helsinki: Sanoma Pro Oy.

Palojärvi, H. 2009. Vertaistuki voimaantumisen välineenä sosiaalityössä - Miten Novat-ryhmä auttaa ja tukee, kun naisella on paha olla? Yhteiskuntapolitiikan laitos. Sosiaalityön ammattilainen 1 lisensiaatintutkimus. Yhteisösosiaalityön erikoisala. Helsinki yliopisto.

Puusa A. & Juuti, P. 2011. Menetelmäviidakon raivaajat: Perusteita laadullisen tutkimuslähestymistavan valintaan. Helsinki: JTO.

Rauramo, P. 2008. Työhyvinvoinnin portaat – Viisi vaikuttavaa askelta. Helsinki: Edita Publishing Oy.

Salminen, M. 2017. Kunnat eivät katoa kartalta - päinvastoin. JHLn blogi yhteiskuntapolitiikan kuntavaaleista 2017. Viitattu 4.4.2017. [www.jhlblogi.fi/kunnat-eivat-katoa-kartalta-painvastoin](http://www.jhlblogi.fi/kunnat-eivat-katoa-kartalta-painvastoin)

Sarell, N. 2015. Välineet on oltava hanskassa. Avain neurologinen aikakauslehti. 5/2015

Seppänen-Järvelä, R. 2005. Luottamus prosessiin. Kehittämistyön luonne sosiaali- ja terveysalalla. Helsinki: Stakes.

- Sihvola, R. 2014. Henkilökohtaisen avustajan merkitys vaikeavammaiselle henkilölle; Tarkastelussa kotona tehtävä auttamistyö ja suhde avustajaan. Pro-Gardu. Tampereen yliopisto. Viitattu 1.2 2017
- Suonsivu, K. 2011. Henkilöstön työhyvinvointi laitoshoidon tuotantoalueella. Työhyvinvoinnin tarkastelua vanhusten hoitotyössä. Tampereen kaupungin Tietotuotannon ja laadunarvioinnin julkaisusarja A 14/2011. Tampere: Juvenes Print Tampereen Yliopistopaino Oy.
- Teppo, A. 2017. MS-hoitajat avaa uuden verkkopalvelun omahoidon tukemiseen. Avain neurologinen aikakauslehti. 1/2017
- Toikko, T & Rantanen T. 2009. Tutkimuksellinen kehittämistoiminta. Tampere:Tampere University Press.
- Tokola, E. 2016. Apua ja huolenpitoa: opas avustajille. Helsinki: Books on Demand.
- Tuomi, J. 2007. Tutki ja lue. Johdatus tieteellisen tekstin ymmärtämiseen. Helsinki: Tammi.
- Tuomi, J & Sarajärvi, A. 2012. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. 9., uud. laitos. Helsinki: Tammi.
- Vammaispalvelujen käsikirja: avustajien kouluttaminen 2014. Terveys- ja hyvinvoinninlaitos. Viitattu 28.2.2015. <http://www.thl.fi/fi/web/vammaispalvelujen-kasikirja/itsenaisen-elamantuki/henkilokohtainen-apu/avustajien-kouluttaminen>
- Vehmanen, M. 2012. Avustaja tuo itsenäisyyttä. Tukiviesti 2012:1,10-11.
- Viitala, R. 2007. Henkilöstöjohtaminen: strateginen kilpailutekijä. Helsinki: Edita.
- Virolainen H. 2012. Kokonaisvaltainen työhyvinvointi. Helsinki: BoD.
- Wallin, O. 2012. Hyvinvointityöhön sitoutuminen. Diskurssianalyysi työhön sitoutumisesta perheen, työhyvinvoinnin, ammatillisuuden ja asiakaslähtöisyyden näkökulmasta. Akateeminen väitöskirja. Tampereen yliopisto, Yhteiskunta- ja kulttuuritieteiden yksikkö. Tampere: Tampereen Yliopistopaino Oy – Juvenes Print.

#### Lainsäädäntö:

L 3.4.1987/380. Laki vammaisuuden perusteella järjestettävistä palveluista ja tukitoimista



## Liitteet

### Liite 1. Aineiston analysointi vertaisryhmän herättämistä tunteista

POSITIIVISET TUNTEET			
Pelkistetty ilmaus	Alaluokka	Pääluokka	Yhdistävä luokka
-Muut tietää mistä puhun= työyhteisömeiniki -En ole yksin tunteiden enkä kokemusten kanssa -Helpotus kun en ole ainoa -Helpotus kun en ole yksin ongelmien kanssa -Helpotus, kun en ole yksin jaksamisen kanssa -Helpotus ja huokaus  -Jaksamista toisten tuella -Ehkä jaksan sittenkin -Saan voimia jaksamiseen -Voimaannuttava kokemus Joukossa on voimaa  -Yhteenkuuluvuutta -Yhteenkuuluvuutta, kun toiset ymmärtää jo puolesta sanasta -Hyvää oloa kun muut ymmärtävät -Yhteinen juttu -Ollaan samassa veneessä  - Luottamuksellisuutta, kun voi jakaa ajatuksia, kokemuksia ja tunteita -Luottamus, kun voi puhua vaitiolovalloisista	Työyhteisömeiniki; helpottaa tietää ettei ole yksin tunteiden, kokemusten, ongelmien ja jaksamisen kanssa  Voimaannuttava kokemus; ehkä jaksan sittenkin ja saan voimia jaksamiseen  Samassa veneessä oloa ; yhteenkuuluvuuden tunnetta, kun toiset ymmärtää jo puolesta sanasta  Luottamuksellisuutta, kun voi puhua vaitiolovalloisista asioista, ajatuksista, kokemuksista ja tunteista ilman pelkoa turvallisesti ja ren-	1."Työyhteisömeiniki", jossa koetaan yhteenkuuluvuutta ja voimaantumista      2.Luottamuksellinen ja turvallinen ilmapiiri	VERTAISRYHMÄ HERÄTTÄÄ POSITIIVISIA TUNTEITA;  1..Työyhteisömeiniki    2.Luottamuksellinen ja turvallinen ilmapiiri

<p>asioista ilman pelkoa</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Turvallisuus, kun voi puhua vapaasti</li> <li>-Rentoa puhua asioista rehellisesti</li> </ul> <p>-Positiivisuutta ja hauskuutta mustan huumorin avulla</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Positiivisuus</li> <li>-Keidas keskellä arkea</li> <li>-Lämpöä ja iloa</li> </ul> <p>-Rentouttaa purkaa pahat asiat pois</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Helpotta kun voi nollata asiat</li> <li>-Saa purkautua</li> <li>-Vapautuu työstä</li> <li>-Ihana purkupaikka</li> <li>-Vapautuminen</li> <li>-Hyvä ja raikas fiilis</li> <li>-Rentoutuminen</li> <li>-Innostus</li> </ul> <p>-Ryhmä on kuin pelastusrengas</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Toiveikkuus</li> <li>-Reilu tunne kun kaikki saa puhua</li> <li>-Arvostuksen tunne</li> <li>-Helpottaa kun joku välittää</li> </ul> <p>-Rikastaa omia näkökulmia</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Tunteet selkiytyivät</li> <li>-Epävarmuus hälvenee</li> <li>-Helpotti kun sain kertoa ja verrata omia asioita</li> <li>-Helpotus, kun mulla on asiat hyvin</li> <li>-Totuutta kun kaikki on loppujen lopuksi itsestä kiinni</li> </ul>	<p>nosti</p> <p>Keidas keskellä arkea; lämpöä, iloa, hauskuutta ja positiivisuutta unohtamatta mustaa huumoria</p> <p>Rentouttaa ja helpottaa nollata pää purkupaikassa Rento, vapaa, innokas ja raikas fiilis</p> <p>Pelastusrengas fiilis Toiveikkuus Reilua kun kaikki saa puhua Arvostava ja helpottava tunne kun joku välittää</p> <p>Laajentaa ja rikastaa omia näkökulmia Tunteet selkiytyvät kun tunteita käydään läpi Asioiden vertaaminen ja kertominen helpotti omaa oloa Kaikki on loppujen lopuksi kiinni jokaisesta itsestä kiinni</p>	<p>3.Keidas arjen keskellä; Positiivisuus, ilo, hauskuus, lämpö, Innostus, välillä mustan huumorin Avulla</p> <p>4.Purkupaikka; Pään nollaus Rentous Vapaus Rentous</p> <p>5.Pelastusrengas; Toiveikkuus Reiluutta Arvostusta</p> <p>6. Laajentaa omia näkökulmia asioihin, tunteiden selkiytymisen</p>	<p>3.Keidas arjen keskellä</p> <p>4.Purkupaikka</p> <p>5.Pelastusrengas</p> <p>6. Ymmärryksen lisääntyminen</p>

<b>NEGATIIVISET TUNTEET</b>			
<b>Pelkistetty ilmaus</b>	<b>Alaluokka</b>	<b>Pääluokka</b>	<b>Yhdistävä luokka</b>
<p>-Olemme kuin vellova lauma, joka ei tiedä mistään mitään</p> <p>Surua kun tuntuu ettei itse voi tehdä mitään asioiden eteen</p> <p>Harmittaa ja suututtaa kun porukkaa ei kiinnosta tulla mukaan toimintaan</p> <p>Huolettaa myös muiden jaksaminen kun ei ole tukea työhön</p>	<p>Tiedon puute</p> <p>Surua kun ei voi tehdä mitään</p> <p>Harmittaa porukan innostumattomuus</p> <p>Huolettaa muidenkin jaksaminen</p>	<p>Tiedon puute</p> <p>Surua</p> <p>Harmitusta</p> <p>Huolta</p>	<p>VERTAISRYHMÄ HERÄTTÄÄ NEGATIIVISIA TUNTEITA;</p> <p>1.Tiedon puute</p> <p>2.Suru</p> <p>3.Harmi</p> <p>4.Huoli</p>

## Liite 2. Aineiston analysointi vertaisryhmän ja työhyvinvoinnin kehittämistä

Pelkistetty ilmaus	Alaluokka	Pääluokka	Yhdistävä luokka
<p>-1 krt / kk sopiva aikaväli</p> <p>-Säännöllisiä</p> <p>-Yksinkertaista ja helppoa</p> <p>-Ei monimutkaista</p> <p>-Vapaaehtoisuus</p> <p>-Saa tulla tai olla tulematta</p> <p>-Aloitus kuulumiskierroksella ringissä</p> <p>-Kuulumiskierros ilman muiden kommentointia</p> <p>-Mitä kuuluu –kierros</p> <p>-Kuulumiskierroksesta nouseva teema, jota pohditaan yhdessä</p> <p>-Teemoista ja muista asioista keskustelu</p> <p>-Mielenkiintoisia ja opettavaisia teemoja</p> <p>-Teemat tuo uusia näkökulmia</p> <p>-Työn arjen jakamista ja keskustelua</p> <p>-Arjen kuulumisten vaihtoa</p> <p>-Ajatusten ja tunteiden jakamista</p>	<p>Säännöllisiä tapaamisia</p> <p>Yksinkertaista, helppoa</p> <p>Vapaaehtoisia</p> <p>Kuulumiskierroksella aloitettaisiin</p> <p>Mielenkiintoiset ja opettavaiset teemat tuovat uusia näkökulmia</p> <p>Arjen kuulumisten, ajatusten ja tunteiden jakamista</p>	<p>Yhdessä oloa:</p> <p>-säännöllistä</p> <p>-yksinkertaista</p> <p>-vapaaehtoista</p> <p>-toiminnallista</p> <p>-kuulumiskierros</p> <p>-teemat</p> <p>-jakamista yhdessä</p>	Yhdessä oloa
<p>-FB tiedotuskanavana</p> <p>-FB keskustelukanava</p> <p>-FB tehostaminen</p> <p>-FB vertaisryhmän tukevana toimintana</p> <p>-Mentori</p> <p>-24h tuki</p> <p>-Työnohjausta ryhmässä</p>	<p>24h tuki</p> <p>Mentori</p> <p>FB vertaisryhmän tukevana toimintana</p> <p>FB tiedotuskanavana</p> <p>Työnohjaus</p>	<p>Muu tuki:</p> <p>-työnohjausta</p> <p>-24h tuki</p> <p>-mentori</p> <p>-FaceBook</p>	Muut tuen muodot
<p>-Avustajan työn konkretisointi</p> <p>-Kasvot tälle työlle</p> <p>-Näkyväksi ja kuulluksi tekeminen</p> <p>-tiedotusta avustajien</p>	<p>-Työn konkretisointi</p> <p>-Kasvot työlle</p> <p>-Näkyvyys ja kuulumisuus</p>	<p>Tietoisuuden lisääminen yhteiskunnassa</p> <p>Ja</p> <p>Avustajille oikeuksista</p>	Tietoisuus

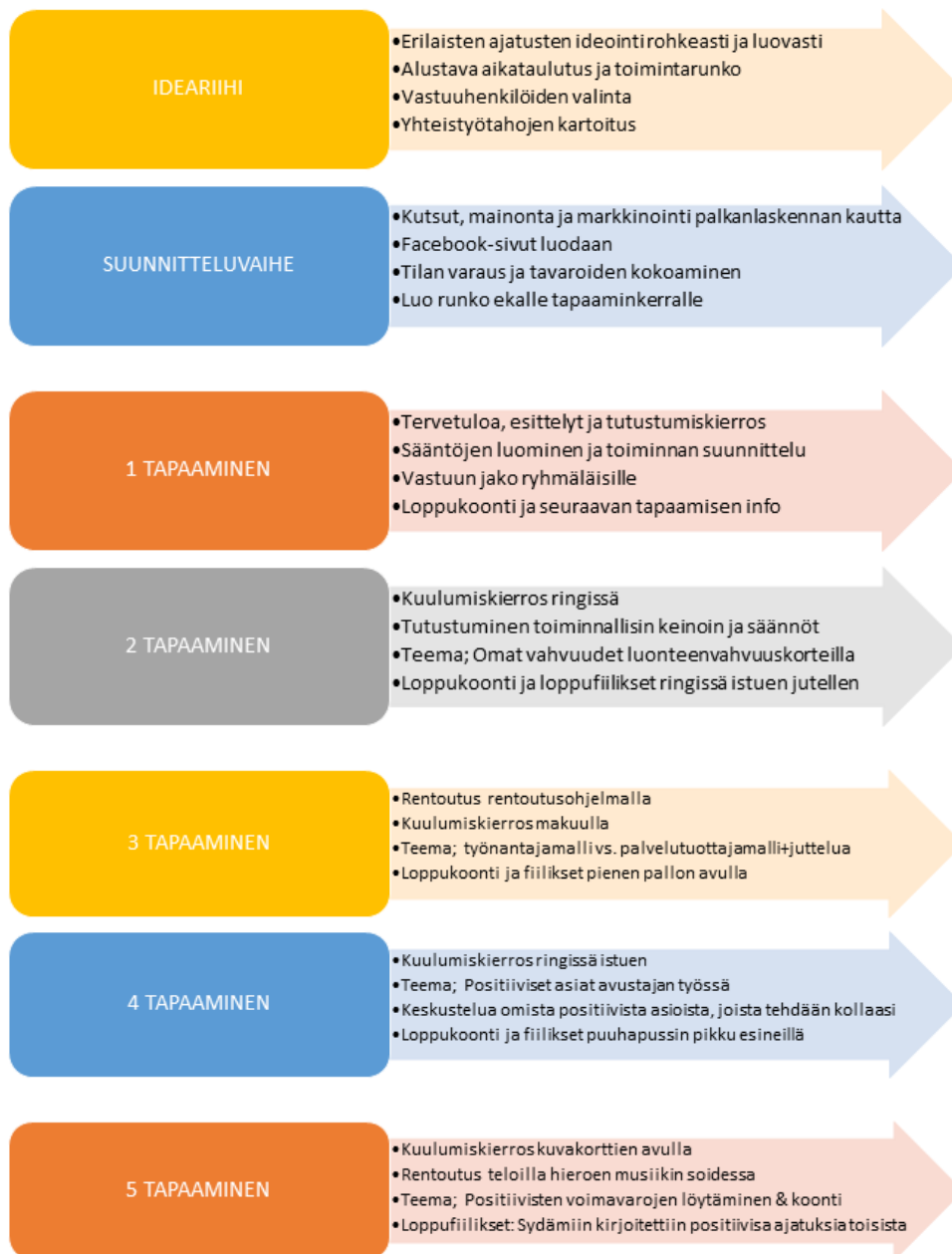
oikeuksista ja velvollisuuksista	-Tiedotus oikeuksista ja velvollisuuksista	ja velvollisuuksista	
-Ryhmä avustajille ja avustettaville; ohjelmaa yhdessä ja erikseen  -Yhteistyötä muiden sidosryhmien kanssa  -Yhteistyö muiden ammattilaisten kanssa	-Yhteinen avustajille ja avustettaville, jolloin ohjelmaa yhdessä ja erikseen  -Yhteistyötä sidosryhmien ja muiden ammattilaisten kanssa	Yhteistyö; Työnantajat työkaverit sidosryh- mät muut ammattilaiset	Yhteistyö

## Liite 3. Opas henkilökohtaisten avustajien vertaisryhmän perustamiseen



## OPAS HENKILÖKOHTAISTEN AVUSTAJIEN VERTAISRYHMÄN PERUSTAMISEEN

Tämä on yksinkertainen malli henkilökohtaisten avustajien vertaisryhmän perustamista varten. Olen koonnut tähän ideoita, ajatuksia ja vinkkejä, joita kannattaa ottaa huomioon, kun "maallikko" innostuu vertaisryhmän tai muun ryhmän ajatuksesta. Mallia on helppo soveltaa ja muokata omiin ja oman ryhmän tarpeisiin sopiviksi.



## IDEARIIHI

1. Punnitkaa erilaisia ideoita ja ajatuksia rohkeasti ja luovasti
2. Luokaa alustava tapaamisten aikataulu ja toiminnan runko (kokoontumiset ja esimerkiksi Facebook-sivut)
3. Valitkaa vastuuhenkilöt eli kuka tekee mitä, jottei yksi näänny hetkessä
4. Miettikää eri yhteistyötahoja (henkilökohtaisen avun keskus, liitot, SPR, Vapari, järjestöt), joita voit hyödyntää kahvitarjoilussa, tilan varaamisessa, materiaalihankinnoissa, luennoissa ja yhteisten tapaamisten järjestämisessä

## SUUNNITTELUVAIHE

1. Lähetä kutsut esimerkiksi palkanlaskennan kautta ( jo kutsuissa kannattaa mainita vaitiolovelvollisuus, koska se sulkee pois epäilykset ja turhat spekulatiot)
2. Luo Facebook-sivut, johon laitat lyhyesti tietoa ryhmästä, tapaamisajat –ja paikat
3. Varaa tila esimerkiksi henkilökohtaisen avun keskuksen tai muun yhteistyötahon kautta
4. Valmistele runko ensimmäistä tapaamista varten
5. Luo alustavat säännöt; vaitiolovelvollisuus, toisten kunnioitus ja valinnan vapaus puhumisessa
6. Tavaroiden kokoominen (kahvitarvikkeet, materiaalit)
7. Mitä, missä, milloin ja miten -kysymyksiin vastaus

## ENSIMMÄINEN TAPAAMINEN

- Teretulemast; rannalla vilttien päällä istuen
- Tutustumiskierros; jokainen kertoo ainakin nimensä, kuinka kauan ollut avustajana ja kuinka monta avustettavaa on
- Sääntöjen luominen
- Toiminnan suunnittelu; teemat tapahtumiin keskustellen pareittain ja ryhmässä
- Vastuun jako; teemoille vastuuvetäjä(t)avustajien vahvuuksien mukaan
- Loppukoonti; yhteenveto säännöistä ja teemoista
- Loppufiilikset; etsi luonnosta materiaali, jonka avulla kerrot tämän hetken fiiliksen

## TOINEN TAPAAMINEN

- Kuulumiskierros ringissä istuen, vain yksi on kerrallaan äänessä
- Tutustumista vielä toiminnallisoin keinoin; kerää kuvista ja teksteistä itseäsi kuvaavia materiaaleja ja esittele niitä käyttäen itsesi parillesi. Pari esittelee sinut koko ryhmälle
- Säännöt kirjallisesti esille seinälle ja Facebook-sivuille
- Tiedotusasiat
- Teema; omat vahvuudet luontevahvuuskorttien avulla
- Avustajien sitouttaminen
- Loppukoonti ja loppufiilikset; ringissä istuen jokainen vuorollaan

## KOLMAS TAPAAMINEN

- Rentoutus; valmis rentoutusohjelma soimaan
- Kuulumiskierros; peitoilla maaten tuikkujen hämyssä
- Teema; työnantajamalli vs palvelutuottajamalli avustajan näkökulmasta
- Keskustelua aiheesta
- Loppukoonti



- Loppufiilikset; pientä palloa avustajalta toiselle heitellen kerrotaan miltä tapaaminen tuntui ja mitkä on fiilikset kotiin lähtiessä

#### NELJÄS TAPAAMINEN

- Kuulumiskierros; ringissä istuen jokainen vuorollaan kertoo kuulumiset
- Teema; positiiviset asiat avustajan työssä; musiikin soidessa mietitään silmät kiinni positiivisia asioita omasta työstä. Jaetaan ne ensin parin kanssa ja sitten koko ryhmälle. kootaan kollaasiksi
- Loppukoonti; ihaillaan kollaasia ja positiivisia asioita
- Loppufiilikset; otetaan pussista pieni esine, jonka avulla kuvaillaan sen hetki-set tuntemukset

#### VIIDES TAPAAMINEN

- Kuulumiskierros; kuvakortit
- Telahieronta kera musiikin
- Teema; omat voimavarani avustajan työssä; liimaa lehdistä leikattuja kuvia ja tekstejä, jotka ovat sinun omat voimavarasi. Esitellään koko ryhmälle ja kootaan kollaasiksi
- Loppukoonti
- Loppufiilikset; positiiviset palautteet toisille sydämiin kirjoittaen
- Mestaripiirros-biisi soi avustajien lähtiessä kotiin

#### HYVÄ OTTAA HUOMIOON

- Muista, että toiminta on vapaaehtoista
- Pidä toiminta yksinkertaisena ja helppona, matalan kynnyksen paikkana, jonne on uusienkin avustajien mukava tulla
- Parasta olisi, jos mahdollista, että vertaisryhmä olisi työajalla
- Huomioi aikatauluissa avustajien vaihtelevat työajat. Mahdollista tapaamisai-koja monipuolisesti (välillä päivällä, välillä ilta-aikaan)
- Säännöistä vaitiolovelvollisuus on erittäin tärkeä! Muistuta avustajia siitä joka tapaamisella
- Turvallisuutta ryhmään tuo selkeä ja samantapainen aloitus ja lopetus (esimerkiksi kuulumiskierros ja loppufiilikset)

#### TEEMA EHDOTUKSIA TAPAAMISIA VARTEN

- Arjen kuulumisten vaihtoa ja/tai niistä nousevat ajatukset
- Mielenkiintoiset ja opettavaiset teemat, jotka nousevat avustajilta tai joihin itse haluat panostaa. Teeman alustajaksi voit pyytää jonkun avustajan (jolla on kokemusta ja täsmätietoa asiasta), sairaan tai vammaisen (itse kertomaan tilanteestaan ja näkökulmastaan) tai jonkun yhteistyötahon.
- Avustajan työn konkretisointi (rajat ja rooli)
- Avustajan työn näkyväksi ja kuuluvaksi tekeminen

## VINKKEJÄ

Kataja, J. 2011. Ryhmä liikkeelle!: toiminnallisia harjoituksia ryhmän kehittämiseksi.

Leskinen, E. 2009. Ryhmä toimimaan!: vinkkejä tutustumiseen, oppimiseen ja yhteistyöhön.

Reftel, J. 2013. Poriseva puuro: ryhmätoimintaa pienille ja isoille.

Saarinen, S. L. 2014. Aistiseikkailu: elämyksiä ja toimintaa koko vuodeksi.

Valkeapää, M. 2011. Pomppivat pavut: ryhmätoimintaa pienille ja isoille.

## NETISTÄ

Toiminnallisia menetelmiä ryhmäohjaukseen: [www.voikukkia.fi](http://www.voikukkia.fi) › Tapahtumat › VOIKUKKIA-Koulutukset › voikukkia › Materiaalit

Toiminnalliset menetelmät: [www.ela.fi/akatemia/toiminnalliset.php](http://www.ela.fi/akatemia/toiminnalliset.php)

Peda.netti:

[www.peda.net/veraja/projekti/kelpokymppi/eriyttaminen/menetelmat/toiminnallisuus](http://www.peda.net/veraja/projekti/kelpokymppi/eriyttaminen/menetelmat/toiminnallisuus)

Menetelmäpaketti: [www.hel.fi/static/nk/Klaari/Menetelmapaketti.pdf](http://www.hel.fi/static/nk/Klaari/Menetelmapaketti.pdf)

Jelli-järjestötietopalvelu: [www.jelli.fi/valineita.../apua-ja.../menetelmia-tyoskentelyyn-ja-ryhmat](http://www.jelli.fi/valineita.../apua-ja.../menetelmia-tyoskentelyyn-ja-ryhmat)