

Tampereen ammattikorkeakoulu
Ammatillinen opettajakorkeakoulu

Mäkinen Marjo

Kehittämishanke

Henkilökohtaisten avustajien koulutuksen sisältö

Työn ohjaaja Annukka Tapani
Tampere 8/2011

Tampereen ammattikorkeakoulu
Ammatillinen opettajakorkeakoulu
Opettajankoulutuksen kehittämishanke

Mäkinen Marjo
Henkilökohtaisten avustajien koulutuksen sisältö
33 sivua
Elokuu 2011
Työn ohjaaja Annukka Tapani

TIIVISTELMÄ

Kehittämishankkeeni tarkoituksena oli kerätä tietoa henkilökohtaisilta avustajilta sekä henkilökohtaisten avustajien työnantajilta eli vaikeavammaisilta henkilöiltä millaista koulutusta he toivoisivat henkilökohtaisille avustajille. Tämän pohjalta tavoitteenani oli tehdä pohja henkilökohtaisten avustajien koulutuksen sisällöksi.

Henkilökohtaisille avustajille ei ole olemassa ammattitutkintoa eikä mitään yhtenäistä koulutusta Suomessa. Useimmiten vammaisen henkilö itse perehdyttää avustajansa. Henkilökohtaisiksi avustajiksi haluaville järjestetään työvoimapolitiittista koulutusta, joka on osa lähihoitajatutkintoa eikä näin vastaa avustajien koulutustarvetta. Oman kokemukseni mukaan avustajilla oli kuitenkin tarvetta juuri heille suunnattuun koulutukseen.

Keräsin aineiston tutkimukseeni verkkokyselyllä. Avustajaportti.fi –verkkopalvelun sivuilla oli linkki sekä henkilökohtaisille avustajille että työnantajille omaan kyselyyn 27.2.-31.3.2011 välisenä aikana. Vastauksia sain 117 avustajalta ja 85 työnantajalta.

Avustajat ja työnantajat olivat lähes yhtä mieltä siitä, että avustajien koulutuksessa olisi tärkeää opiskella työelämäosaamista, vammaisen henkilön kohtaamista sekä vammaisuuden tuomia haasteita. Myös työlainsäädäntöä ja työsuhdeasioita, apuvälineasioita, ensiapua, eri vammaryhmien opiskelua, vuorovaikutustaitoja, henkilökohtaista avustaja-järjestelmää sekä ergonomiaa molemmat ryhmät pitivät tärkeänä.

Vastausten perusteella laadin koulutuksen sisällön. Koulutus kestää seitsemän päivää ja sisältää seuraavat osa-alueet: Henkilökohtaisen avustajan työn perusteet, työelämäosaaminen, työssä jaksaminen, vammaispalvelulaki ja henkilökohtainen avustaja – järjestelmä, työlainsäädäntö ja työsuojaus, vuorovaikutustaidot, eri vammaryhmät, vammaisen henkilön kohtaaminen, vammaisuuden tuomat haasteet arjessa, apuvälineet, ergonomia ja ensiapu sekä työssäoppimisjakso.

Asiasanat: henkilökohtainen avustaja, koulutustarve, koulutuksen sisältö

Sisällysluettelo

1 Johdanto	4
2 Henkilökohtainen avustaja -järjestelmä	6
2.1 Henkilökohtainen avustajan työn määrittelyä	8
2.2 Vammainen henkilökohtaisen avustajan työnantajana	9
3 Aiempaa tutkimusta	10
3.1 Henkilökohtainen avustaja –järjestelmän kehittämisprojekti	10
3.2 Vähän mutta välttämättä –projekti	11
4 Kolmen eri henkilökohtainen avustaja -koulutuksen esittely	13
4.1 TAKK:n järjestämä työvoimapoliittinen henkilökohtainen avustaja –koulutus...	13
4.2 TAKK:n järjestämä omaehtoinen henkilökohtainen avustaja –koulutus.....	14
4.3 Assistentti.infon järjestämä Kohtaamisia –kurssi	14
5 Aineiston keruu	15
6 Tulokset.....	16
6.1 Avustajat	16
6.2 Työnantajat.....	20
6.3 Avustajien ja työnantajien tulosten vertailu	25
7 Ehdotus henkilökohtaisen avustajan koulutuksen sisällöksi.....	27
8 Yhteenveto	30
Lähteet.....	32

1 Johdanto

Jo aloittaessani opettajaopintojani, niin tiesin, että haluan tehdä kehittämistyöni liittyen henkilökohtaisten avustajien koulutukseen. Olen itse toiminut yli 20 vuotta avustajien työnantajana ja perehdyttänyt lähemmäksi 40 avustajaa näiden vuosien aikana. Nyt viimeisten kuuden vuoden aikana minulla on ollut mahdollisuus myös pitää koulutuksia henkilökohtaisen avustajan työtä tekeville henkilöille. Tämän kokemuksen perusteella minulle on syntynyt kuva siitä, että henkilökohtaiset avustajat tarvitsisivat koulutusta, koska heidän työnsä voi usein olla henkisesti kuormittavaa. Myös työntekijän yksintyöskentely työnantajan kanssa erottaa työn muista töistä ja edellyttää avustajalta erikoisosaamista.

Suomessa järjestetään erilaisia avustajakoulutuksia, mutta niiden sisältö on hyvin kirjavaa. Sisällöt ovat erilaisia ja avustajien ammatillisen osaamisen taso vaihtelee. Osassa koulutuksista keskitytään hoivaan ja huolenpitoon, vaikka vaikeavammainen työnantaja on itse paras asiantuntija omassa elämässään. Henkilökohtaisen avustajan työn ei tule pitää sisällään sairaanhoitoa tai kuntoutusta, vaan avustajan työ edellyttää tekijältään palvelualltiutta ja kykyä noudattaa työnantajan antamia ohjeita ilman, että kyseenalaistaa asioita. Henkilökohtaisen avun ideologia eli vammaisen itsenäisen elämän edellytysten mahdollistaminen, jää osassa koulutuksia kovin kapeaksi tai puuttuu kokonaan. Assistentti.info esitti vuonna 2010 kannanoton opetusministeriölle henkilökohtaisen avustajan ammattitutkinnon tarpeellisuudesta, mutta opetusministeriö ei katsonut tutkintoa tarpeelliseksi. (Kannanotto henkilökohtainen avustaja -ammattitutkinnon tarpeellisuudesta, 2010.)

Henkilökohtaisen avustajan työ ei siis vaadi mitään koulutusta. Koulutukseen hakeudutaan usein silloin, kun jäädytään työttömäksi joltain alalta ja halutaan töihin sosiaalialalle. Koulutuksen kautta usein halutaan saada kokemusta sosiaalialasta, jotta myöhemmin voisi hakeutua lähihoitajakoulutukseen. Itse, kun olen opettanut henkilökohtainen avustajaopiskelijoita työvoimapolitiittisena koulutuksena, niin kokemukseni on, että suurimmalle osalle koulutus on polku kohti lähihoitajaopintoja. Vain harva haluaa oikeasti tehdä töitä henkilökohtaisena avustajana. Niillä paikkakunnilla, joilla järjestetään yhtei-

siä kursseja avustajille ja työnantajille, niin kurssille tullaan yleensä työnantajan ehdotuksesta.

Työ- ja elinkeinoministeriö ja sosiaali- ja terveysministeriö ovat valmistelleet kehittämissanhkeen, jossa kokeiluluonteisesti koulutetaan hoiva-avustajia työvoimapolitiittisesti. Hoiva-avustajakoulutuksen tarkoituksena on avata uuden työllistymis- ja kouluttautumisväylä sosiaali- ja terveydenhuollon avustaviin tehtäviin ikääntyneiden ja vammaisten henkilöiden palveluissa. Tämä koulutus ei kuitenkaan vastaa henkilökohtaisten avustajien koulutustarpeeseen, mutta tuo kuitenkin tarvittavaa työvoimaa niille henkilöille, jotka itse eivät pysty toimimaan työnantajina. Hoiva-avustajien on tarkoitus työskennellä ikääntyneen tai vammaisen henkilön kodissa, palvelutalossa tai laitoksessa. Hoiva-avustajan tehtäviin kuuluvat esimerkiksi asiakkaan avustaminen ruokailussa, hygienian hoidossa, ulkoilussa, kodin puhtaanapidossa ja asioinnissa sekä avustaminen asiakkaan sosiaalisessa kanssakäymisessä. Hoiva-avustajakokeilussa suoritetaan pakollisista tutkinnon osista kasvun tukeminen ja ohjaus (15ov) sekä kuntoutumisen tukeminen (15ov). Näiden lisäksi opiskelija voi valita tutkinnon osan (10ov) myös muista ammatillisista perustutkinnoista tai ammattitutkinnoista tai erikoisammattitutkinnoista. (Virnes, 2010; Hoiva-avustajan tehtävät ja koulutus, 2010.)

Tämän kehittämishankkeen tavoitteena on suunnitella perusrunko henkilökohtaisten avustajien koulutukselle. Tässä selvityksessä esittelen ensin henkilökohtainen avustaja – järjestelmää, aiempaa tutkimusta henkilökohtaisten avustajien koulutustarpeesta sekä kolmen eri avustajakoulutuksen sisällön. Tämän jälkeen esittelen tekemäni kyselyn tulokset. Näiden tulosten ja aiemman tutkimuksen perusteella lopuksi esittelen ehdotuksen henkilökohtaisten avustajien koulutuksen sisällöksi.

2 Henkilökohtainen avustaja -järjestelmä

Laki vammaisuuden perusteella järjestettävistä palveluista ja tukitoimista tuli voimaan 1.1.1988 ja siinä ensimmäistä kertaa henkilökohtainen avustaja tuli lakisääteiseksi tukitoimeksi vammaisille henkilöille. Henkilökohtainen avustaja oli kuitenkin määrärahasidonnainen tukitoimi, joten kaikki avustajaa tarvitsevat eivät sitä saaneet. Vammaispalvelulain soveltaminen on toteutettu kunnissa hyvin eri tavoin sen voimaantulumisesta saakka. Vammaiset henkilöt ovat joutuneet eriarvoiseen asemaan ja vakiintunutta käytäntöä myöntää henkilökohtainen avustaja ei löytynyt ennen lain muutosta vuonna 2009. Avustajajärjestelmän tuntemus todettiin kunnissa puutteelliseksi ja lain soveltaminen vaikeaksi. Avustajan työn erityislaatuisuus ja huono palkkaus, työnantajana toimimisen vaatavuus ja järjestelmän rahoitusongelmat ovat olleet vammaisen henkilön arjessa usein esille tulevia asioita. (Heinonen 2006, 143-144.)

Vammaispalvelulaki muuttui 1.9.2009, jolloin henkilökohtaisesta avusta tuli subjektiivinen oikeus. Henkilökohtainen avustaja -järjestelmä on yksi henkilökohtaisen avun järjestämistapa. Muita ovat palveluseteli tai kunta voi hankkia vaikeavammaiselle henkilölle avustajapalveluita julkiselta tai yksityiseltä palvelujen tuottajalta tai järjestämällä palvelun itse taikka sopimuksin yhdessä muun kunnan tai muiden kuntien kanssa. (Vammaispalvelulaki 8 d §.)

”Kunnan on järjestettävä vaikeavammaiselle henkilölle kohtuulliset kuljetuspalvelut niihin liittyvine saattajapalveluineen, tulkkipalvelut, päivätoimintaa, henkilökohtaista apua sekä palveluasuminen, jos henkilö vammansa tai sairautensa johdosta välttämättä tarvitsee palvelua suoriutuakseen tavanomaisista elämän toiminnoista” (Vammaispalvelulaki 8§ 2 momentti). Aiemmin Vammaispalvelulain 9 §:ssä sanottiin: ”Vammaiselle henkilölle korvataan hänen vammansa tai sairautensa edellyttämän tarpeen mukaisesti kokonaan tai osittain kustannukset, jotka hänelle aiheutuvat henkilökohtaisen avustajan palkkaamisesta ja muista tämän lain toteuttamiseksi tarpeellisista tukitoimista.” Henkilökohtainen apu on uudistuneessa vammaispalvelulain 8 §:ssä lisätty muiden subjektiivisten oikeuksien yhteyteen. Jos henkilö katsotaan laissa tarkoitettulla tavalla vaikea-

vammaiseksi, hänelle on myönnettävä henkilökohtaista apua määrärahoista riippumatta. (Ahola & Konttinen 2009, 21.)

Henkilökohtaista apua on järjestettävä sellaiselle vaikeavammaiselle henkilölle, joka pitkäaikaisen tai etenevän vamman tai sairauden vuoksi tarvitsee välttämättä ja toistuvasti toisen henkilön apua suoriutuakseen päivittäisistä toiminnoista (Vammaispalvelulaki 8 c §). Välttämättömästä ja toistuvasta toisen henkilön avun tarpeesta on kyse sekä silloin kun avun tarve on sekä määrällisesti runsasta että silloin kun se on jatkuvaluonteista tai määrällisesti vähäisempää, mutta toistuvaa (Vammaispalvelujen käsikirja, 2011.)

Henkilökohtaisen avun yksilöllinen luonne edellyttää, että vaikeavammaisella henkilöllä pitää olla voimavaroja määritellä sekä avun sisältö että toteutustavat. Lähtökohtaisesti mitään ryhmää ei ole suljettu henkilökohtaisen avun järjestämisen ulkopuolelle vamman tai sairauden laadun, diagnoosin tai iän perusteella. (Vammaispalvelujen käsikirja, 2011.)

Henkilökohtainen apu kohdistuu niihin toimiin, jotka henkilö tekisi itse, mutta ei niistä vamman tai sairauden vuoksi selviä. Henkilökohtaisen avun tarkoitus (Vammaispalvelulaki 8 c §) on auttaa vaikeavammaista henkilöä omien valintojensa toteuttamisessa niin kotona kuin kodin ulkopuolella

- päivittäisissä toimissa
- työssä ja opiskelussa
- harrastuksissa
- yhteiskunnallisessa osallistumisessa
- sosiaalisen vuorovaikutuksen ylläpitämisessä.

Päivittäisiä toimia, työtä ja opiskelua varten henkilökohtaista apua on järjestettävä kunkin vaikeavammaisen henkilön välttämättä tarvitsemassa laajuudessa. Harrastuksiin, yhteiskunnalliseen osallistumiseen ja sosiaaliseen vuorovaikutukseen oli järjestettävä henkilökohtaista apua vähintään 10 tuntia kuukaudessa vuosina 2009-2010. Vuoden 2011 alusta lähtien vähimmäismäärä on ollut 30 tuntia kuukaudessa, ellei vähäisempi

määrä turvaa välttämätöntä avun tarvetta näissä toiminnoissa. (Vammaispalvelulain käsikirja, 2011.) Ennen syyskuuta 2009 vammaisella henkilöllä ei lain mukaan ollut mahdollista saada avustajaa vapaa-ajan toimintoihin.

2.1 Henkilökohtainen avustajan työn määrittelyä

Henkilökohtaisten avustajien määrää ei tarkkaan tiedetä, koska päätökset voidaan tilastoida kahdella eri tavalla. Avustajapäätös voi olla osa palveluasumista tai vammaisella ihmisellä on erillinen henkilökohtainen avustaja –päätös. Vuonna 2008 avustajia arvioitiin olevan noin 5000 (Manninen 2008, 10), mutta lain muutoksen myötä määrä on todennäköisesti kasvanut. Avustajatuntimäärät vaihtelevat muutamasta tunnista yli 70 tuntiin viikossa. Noin puolet asiakkaista käyttää avustajaa alle 25 tuntia viikossa. (HE10.10.2008, 15.) Nämä tuntimäärät ovat varmasti nousseet vuoden 2009 jälkeen.

Henkilökohtaisen avustajan työ on usein hyvin vaihtelevaa ja monipuolista. Avustajan työtehtävät riippuvat paljon työnantajasta ja tämän elämäntilanteesta. Yleisimmin henkilökohtaisen avustajan tehtäviin kuuluvat vammaisen työnantajan auttaminen erilaisissa päivittäisissä toiminnoissa. Henkilökohtaisen avustajan tehtävänä on suorittaa ne toimet, joihin työnantaja yksin ei pysty, mutta jotka hän ei-vammaisena suorittaisi itse. Työsuhteen toimivuus riippuu usein niin sanotuista henkilökemioista. Henkilökohtaisen avustajan työn vaatavuus vaihtelee henkisesti ja fyysisesti riippuen työnantajasta. Henkilökohtaisen avustajan pitäisi kuitenkin itse pystyä tunnistamaan omat rajansa työsuhteessa. Tähän auttaisi avustajille suunnattu koulutus ja ohjaus. Mitään varsinaista ammattillista koulutusta ei kuitenkaan ole saatavilla, vaan yksittäiset henkilökohtaisen avustajan koulutukset ovat avustajien oman aktiivisuuden varassa. Kuka tahansa voi siis työkennellä henkilökohtaisena avustajana ja mitään pätevyysvaatimuksia alalla ei ole. Työnantaja eli vammaisen henkilö itse päättää kenet hän palkkaa ja mitä taitoja kyseisellä henkilöllä tulee olla. Henkilökohtaisen avustajan työ on kuitenkin hyvin tärkeää. On tärkeää ymmärtää, että henkilökohtainen avustaja voi mahdollistaa vammaiselle työnantajalle monta sellaista asiaa, jotka ovat tärkeitä, jotta vammaisen henkilö voisi elää omannäköistä elämäänsä. Tällaisia asioita ovat esimerkiksi liikkuminen, työnteko, opiskelu, harrastukset ja perhe-elämän toteutuminen, mutta myös sängystä ylös pääsy, vessassa käynti ja muut rutiiniluontoiset elämän perusasiat. (Heinonen 2006, 117-134.)

2.2 Vammaisen henkilökohtaisen avustajan työnantajana

Henkilökohtaista avustajaa tarvitseva henkilö saa kunnalta taloudellista tukea avustajan palkkaukseen ja muihin kuluihin. Vammaisen henkilö itse toimii työnantajana ja näin hänellä on myös kaikki työnantajan oikeudet ja velvollisuudet. Kunnalla on siis vain maksajan rooli. Vammaisen ihminen toimii periaatteessa yrittäjänä. Sosiaalityöntekijöillä on velvollisuus ohjata ja neuvoa vammaista henkilöä työnantajuudessa, mutta käytännössä heillä ei ole aikaa tähän, vaan vammaisen henkilö jää yksin asioiden kanssa ja oppii velvollisuutensa usein niin sanotusti kantapäähän kautta.

Avustajan löytäminen tapahtuu yleensä laittamalla ilmoitus työvoimatoimistoon, Avustajaportti.fi –verkkopalvelun sivuille tai ottamalla yhteyttä henkilökohtaisen avun keskuksen. Kaksi viimeksi mainittua tapaa on mahdollista vain tietyillä paikkakunnilla. Tämän jälkeen työnantaja haastattelee osan hakijoista ja valitsee heidän joukostaan sopivimman työntekijän.

Henkilökohtaisen avustajan työnantajana vammaisella henkilöllä on vastuu muun muassa palkasta, vakuutuksista ja ennakonpidätyksistä sekä sijaisten löytämisestä. Nämä tehtävät ovat rutiiniluontoisia ja suhteellisen helposti opittavissa. Tärkeä osa työnantajan tehtäviä ovat työntekijän työssä jaksaminen ja viihtyminen. Työnantajan on muistettava, että hän on esimies ja että hänen tulee pyrkiä ratkaisemaan työsuhteessa mahdollisesti ilmenevät ongelmat. Arkielämän pyörittäminen henkilökohtaisen avustajan kanssa vaatii työnantaja-työntekijä -suhteen tiedostamista, mikä ei aina ole helppoa. Työnantajan tehtäviin kuuluu määritellä muun muassa työsopimukseen mitä työtehtäviä työntekijä tekee. On tärkeää, että vammaisen henkilö valitsee avustajat tarkasti ja perehdyttää työntekijän perusteellisesti, jotta työ sujuu. Työhön opastamista ja työssä ohjaamista täytyy muistaa ylläpitää ainakin aina, jos tilanne muuttuu, tulee esimerkiksi uusia apuvälineitä. (Heinonen 2006, 90-116.) Vastuu perehdytyksestä ja ohjauksesta on työnantajalla, joka usein tarvitsee tähän apua omaisiltaan tai muilta avustajiltaan. Joillakin työnantajilla on olemassa perehdytysopas, joka auttaa uutta avustajaa, jos työnantajalla on esimerkiksi kommunikaatiovaikeuksia.

3 Aiempaa tutkimusta

3.1 Henkilökohtainen avustaja –järjestelmän kehittämisprojekti

Henkilökohtaisiin avustajiin liittyvää tutkimusta on Suomessa tehty hyvin vähän, varsinkin koulutustarvetta ei ole juurikaan selvitetty. Kynnys ry, Lihastautiliitto ry, Näkövammaisten Keskusliitto ry ja Suomen MS-liitto ry toteuttivat yhteistyössä 3-vuotisen Henkilökohtainen avustaja - järjestelmän kehittämisprojektin. Projekti käynnistyi elokuussa 2003. Projektissa kerättiin tietoa avustajilta ja vammaisilta henkilöiltä. (Heinonen 2006, 54.)

Tässä selvityksessä avustajat kuvasivat omaa työtään vaihtelevaksi ja monipuoliseksi. Tosin joillekin työ oli arkista aherrusta, jossa toistuivat päivästä toiseen samat tehtävät. Avustajien kertomuksista ilmeni selkeästi, että työtehtävät riippuvat työnantajasta ja tämän elämäntilanteesta. Yleisimmin avustajan tehtäviin kuuluivat vammaisen työnantajan avustaminen eri päivittäisissä toiminnoissa, kodinhoito ja ulkoilu. Erityisesti avustajat arvostivat työn monipuolisuutta. Samoin kodinomainen tunnelma ja läheinen suhde työnantajaan tekivät avustajien mielestä työstä miellyttävän. (Heinonen 2006, 117-134.)

Avustajien kertomuksista kävi selkeästi ilmi se, ettei työtä arvosteta. Avustajan on vaikea olla tyytyväinen, jos työnantaja ei kiitä tai kannusta. Epäselkeä työ- ja toimenkuva heikentävät myös työssä viihtymistä. Avustajien kokemus oli, että työssä eduksi ovat tilanneälykyys, arkielämän hallinta ja ihmisenä oleminen. Parhaiten työstä selviytyy olemassa oma itsensä. (Heinonen 2006, 131.)

Avustajat toivat esille, ettei kaikista ole työnantajiksi ja etteivät kaikki pysty perehdyttämään työntekijää työhön. Avustajat toivovatkin enemmän ulkopuolista ohjausta ja perehdytystä esimerkiksi perheenjäseniltä. Esimerkiksi pitkään laitospotilaana olleen aivo- ja puhevammaisen henkilön avustajan perehdytykseen voisi osallistua sairaanhoitaja, fysioterapeutti, puheterapeutti ja puoliso. Näin avustaja saisi tarvittavan ohjauksen ja suoriutuisi työstään paremmin. (Heinonen 2006, 117-134.)

Se, että kuka tahansa voi työskennellä henkilökohtaisena avustajana, tuo selvitystyön mukaan sekaannusta järjestelmän toteuttamiseen ja arvostukseen. Koska koulutus- tai muita yleisiä pätevyysvaatimuksia ei ole, avustajien palkat ja ammatilliset etuudet ovat minimaaliset. Yleensä ongelmia ei ollut, jos työnantaja pystyi itse ohjaamaan avustustilanteissa ja hänen teettämät työt olivat tavanomaisia. Ne avustajat, jotka joutuivat työssään hoidollisten toimenpiteiden ja etenevän sairauden kanssa uusien haasteiden eteen, kaipasivat aiheesta koulutusta. On myös vammaisia, jotka toivoisivat avustajilta ammatillisuutta niin asenteissa kuin käytöksessä. Yhteisellä koulutuksella tietoa ja taitoa voitaisiin antaa sekä muokata asenteita, mutta läheskään kaikki vammaiset eivät halua työntekijälleen ammatillista koulutusta. He katsovat, että jokainen työsuhte on hyvin erilainen ja että parhaiten työn oppii tekemällä. (Heinonen 2006, 117-134.)

Osalla selvitykseen osallistuneista avustajista oli jokin hoitoalankoulutus (perus-, sairaan- tai lähihoitajan tutkinto). Nämä avustajat kokivat koulutuksen antavan heille laajempaa ymmärrystä työhön. Monet vammaiset työnantajatkin toivoivat avustajille yhteistä koulutusta. Toivottuja aihepiirejä koulutukseen olivat: talouskoulu tai vastaavat taidot, ensiapukoulutus, autokoulu (ajokortti), lakisääteiset ammattia koskevat seikat ja psykologinen valmennus palveluammattiin. Lisäksi avustajakoulutuksen suunnittelussa olisi huomioitava, että suuri osa avustajan työtä tekevistä on opiskelijoita ja vain väliaikaisesti tämän ammatin harjoittajia. Näitä avustajia ei välttämättä kiinnosta pitkä tai ammattiin valmistava koulutus. Työn rinnalle voisi sen sijaan kehitellä täydennys- ja lisäkoulutusmahdollisuuden niille avustajille, jotka jatkavat työssä pidempään. Koulutuksen odotettiin tuovan selkeämpää työnkuvausta henkilökohtaisille avustajille. (Heinonen 2006, 128-130.)

3.2 Vähän mutta välttämättä –projekti

Asumispalvelusäätiö ASPA:lla ja Näkövammaisten Keskusliitto ry:llä oli viisivuotinen (2006-2010) näkövammaisten ihmisten henkilökohtaisen avun valtakunnallinen kehittämisprojekti, nimeltään Vähän mutta välttämättä. Mannisen (2008) tutkimuksen tarkoituksena oli arvioida ja kehittää Vähän mutta välttämättä –projektin Päijät-Hämeen pilot-tialueella järjestämää työnantajien ja henkilökohtaisten avustajien koulutusta. Tarkoi-

tuksena oli nostaa esiin koulutuksen tuomia kokemuksia ja kehittämistarpeita työnantajien, henkilökohtaisten avustajien ja sosiaalityöntekijöiden näkökulmista.

Koulutukseen osallistui 12 työnantajaa ja 18 avustajaa. Koulutuksessa oli 12 kertaa á 3 tuntia. Koulutuksen sisältö oli seuraava:

- Koulutuksen käytännön asiat ja sisällöt
- Henkilökohtainen avustaja –järjestelmä, avustajan työn perusteet ja hyvä työnantajuus
- Henkilökohtainen avustaja –järjestelmään liittyvää lainsäädäntöä
- Palkanlaskenta ja –maksu
- Vuorovaikutus I
- Vuorovaikutus II
- Rekrytointi ja työntekijän perehdyttäminen (työnantajat), Ammattietiikka (avustajat)
- Vuorovaikutus: Ristiriitatilanteet ja niiden käsittely
- Työnohjaus/ vertaistuki
- Ensiapu
- Ammattietiikka
- Päätöstilaisuus

(Manninen 2008, 36.)

Työnantajien tärkein syy koulutukseen hakeutumisessa oli oppia työnantajan rooli. He halusivat myös oppia työnantajuuteen liittyvien tehtävien hoitoa sekä saada vertaistukea toisilta työnantajilta. Työnantajat toivoivat koulutuksessa käsiteltävän myös järjestelmään liittyvää lainsäädäntöä, avustajan roolia ja vuorovaikutustaitoja. Avustajilla suurimpana syynä koulutukseen hakeutumisessa oli se, että avustajan työ oli heille uusi asia. He toivoivat saavansa lisätietoa avustajan työstä. Koulutuksen kautta he halusivat myös saada vertaistukea toisilta avustajilta. Avustajat kokivat tärkeänä myös itsensä kehittämisen ammatillisesti. Lisäksi avustajat toivoivat koulutuksen tuovan lisätietoa järjestelmään liittyvästä lainsäädännöstä ja työaikaista, eri tahojen rooleista sekä toimintamalleja käytännön työhön. Vastauksista ja muusta palautteesta kävi ilmi, että sekä työnantajilla että avustajilla oli suuri tarve saada tietoa työnantajana ja avustajana toi-

mimisesta ja kaikesta siihen liittyvästä. Näiden kokemusten perusteella koulutukselle oli selvä tarve olemassa. (Manninen 2008, 43-48, 51.)

Tärkeimmät asiat, jotka avustajat mainitsivat oppineensa koulutuksesta, liittyivät työnantajan ja avustajan väliseen työsuhteeseen. Niitä olivat muun muassa molempien osapuolten työtehtävät ja se, ettei työsuhde ei ole ystävyysuhde sekä molempien osapuolten velvollisuudet ja oikeudet. Avustajat mainitsivat tärkeinä opittuina asioina myös vuorovaikutukseen ja ensiapuun liittyvät asiat. Muutama avustaja mainitsi myös saaneensa lisätietoa palkka-asioissa. Osa avustajista koki, että koulutuksen myötä heidän ajattelutavassaan ja toiminnassaan liittyen työhön oli tapahtunut muutoksia, kun taas osan mielestä he toimivat samalla tavalla kuin ennenkin. Osa oli hyödyntänyt koulutuksesta saamiensa tietoja pitäessään kiinni omista oikeuksistaan. Myös palkkaukseen liittyviä asioita ja vuorovaikutustaitoja oli hyödynnetty arkipäivän työssä. (Manninen 2008, 55-56.)

4 Kolmen eri henkilökohtainen avustaja -koulutuksen esittely

Esittelen tässä kolmen eri avustajakoulutuksen sisällön. Nämä koulutukset olen valinnut siksi, että olen itse opettanut niissä.

4.1 TAKK:n järjestämä työvoimapoliittinen henkilökohtainen avustaja –koulutus

Henkilökohtainen avustaja-koulutus on Pirkanmaan ELY-keskuksen tilaama ja heidän toiveidensa mukaan rakennettu. He ovat tilanneet Hoito- ja huolenpito tutkinnon osan lähihoitajakoulutuksesta ja siihen seuraavat painopisteet:

- työntekijänä sosiaali- ja terveysalalla
- vammais- ja vanhustyö
- avustaminen
- ergonomia

- apuvälineet
- vuorovaikutus ja kommunikaatio
- työssäoppimisjakso 2-3 kk

4.2 TAKK:n järjestämä omaehtoinen henkilökohtainen avustaja –koulutus

Tampereen Aikuiskoulutuskeskus on järjestänyt omaehtoisia Henkilökohtainen avustaja –koulutuksia. Viimeisin tällainen kurssi oli lukuvuonna 2009-2010 ja siihen kuului 15 lähipäivää. Kurssin sisältö oli seuraava:

- Henkilökohtainen avustaja –järjestelmä
- Yhteiskunnan palvelujärjestelmä
- Työlainsäädännöllinen perusta, työsuhdeasiat
- Vammaistyön historia ja nykytilanne
- Vammaistyön toimintaperiaatteet
- Vammaisen kohtaaminen
- Vammaisuuden aiheuttamat toiminnalliset haasteet ja niiden vastaaminen
- Apuvälineet, ergonomia
- Avustamistyön suunnittelu ja kehittäminen
- Ensiapu ja turvallisuus
- Ruuanvalmistus, erityisruokavaliot, hygieniapassi
- Toimintaympäristöstä huolehtiminen
- Yhteistyö asiakkaan kuntoutus- ja tukiverkoston kanssa

4.3 Assistentti.infon järjestämä Kohtaamisia –kurssi

Kohtaamisia-kurssi on suunnattu eri tavoin vammaisille työnantajille ja heidän henkilökohtaisille avustajilleen. Kurssin tavoitteena on lisätä työnantajien ja henkilökohtaisten avustajien tietoa henkilökohtaisesta avusta, antaa välineitä työsuhteen kehittämiseen ja vuorovaikutuksen parantamiseen sekä tukea työssä ja työnantajana jaksamista.

Kohtaamisia-kurssi on kehitetty Asumispalvelusäätiö ASPAn Vähän mutta välttämättä -projektissa (2006–2010) yhteistyössä Assistentti.infon kanssa. Kurssia järjestävät kansa-

lais- ja työväenopistot sekä henkilökohtaisen avun keskuksset. Assistentti.info vastaa kurssin koordinoinnista.

Kohtaamisia-kurssi koostuu 13 kokoontumiskerrasta ja kestää noin puoli vuotta. Kurs- sipäiviä on kaksi kertaa kuukaudessa, neljän oppitunnin (4 x 45min) pituisissa jaksoissa. Yhteensä oppitunteja kertyy 52.

Kurssikertojen sisällöt:

1. Tutustuminen ja johdatus kurssiin
2. Henkilökohtaiseen apuun liittyvää lainsäädäntöä
3. Avustajan työn perusteet ja hyvä työnantajuus
4. I Vuorovaikutus: roolit ja työsuhteen kehittyminen
5. Työlainsäädäntö ja palkanmaksu
6. II Vuorovaikutus: puheeksi ottaminen, palautteen antaminen
7. Rekrytointi & perehdyttäminen (työnantajat) / ”ammattietiikka” (avustajat)
8. III Vuorovaikutus: ristiriitatilanteet, vallankäyttö, ratkaisut
9. Keskustelua vertaisryhmässä
10. Työsuojelu sekä työssä ja työnantajana jaksaminen
11. Ensiapu
12. Henkilökohtaisen avun etiikkaa
13. Palautekeskustelu ja päätösjuhlat

5 Aineiston keruu

Tutkimukseni tarkoitus oli kerätä tietoa henkilökohtaisilta avustajilta sekä vammaisilta henkilöiltä millaista koulutusta he toivoisivat henkilökohtaisille avustajille. Tämän pohjalta tavoitteenani oli tehdä pohja henkilökohtaisten avustajien koulutuksen sisällöksi.

Keräsin aineiston tutkimukseeni verkkokyselyllä. Kysymykset laadin oman kokemuk- seni perusteella henkilökohtaisten avustajien koulutuksista. Avustajaportti.fi – verkkopalvelun sivuilla oli linkki sekä henkilökohtaisille avustajille että työnantajille omaan kyselyyn 27.2.-31.3.2011 välisenä aikana. Kyseisenä aikana Avustajaporttia

käytti 216 avustajaa sekä 154 työnantajaa. Vastauksia sain 117 avustajalta ja 85 työnantajalta. Lähetin Avustajaporttiin rekisteröityneille käyttäjille myös sähköpostitse linkin kyselyyn.

Avustajaportti.fi on henkilökohtaisen avun verkkopalvelu, joka on tarkoitettu pääsääntöisesti henkilökohtaisen avustajan työnantajille sekä henkilökohtaisille avustajille. Verkkopalvelu on käytössä Tampereen seudulla, Keski-Suomessa, Etelä-Pohjanmaalla, Vaasan seudulla sekä Kaakkois-Suomessa. Avustajaportin käyttö vaatii rekisteröitymisen, joka tapahtuu henkilökohtaisen käynnin yhteydessä kunkin alueen toimistolla.

Analysoin aineiston Webropol-kyselytyökalulla. Kyseinen työkalu tekee automaattisesti analysoinnin ja taulukot käyttäjän haluamista asioista. Analysoinnissa keskityin avustajien ja työnantajien vastauksiin koulutuksen sisällöstä.

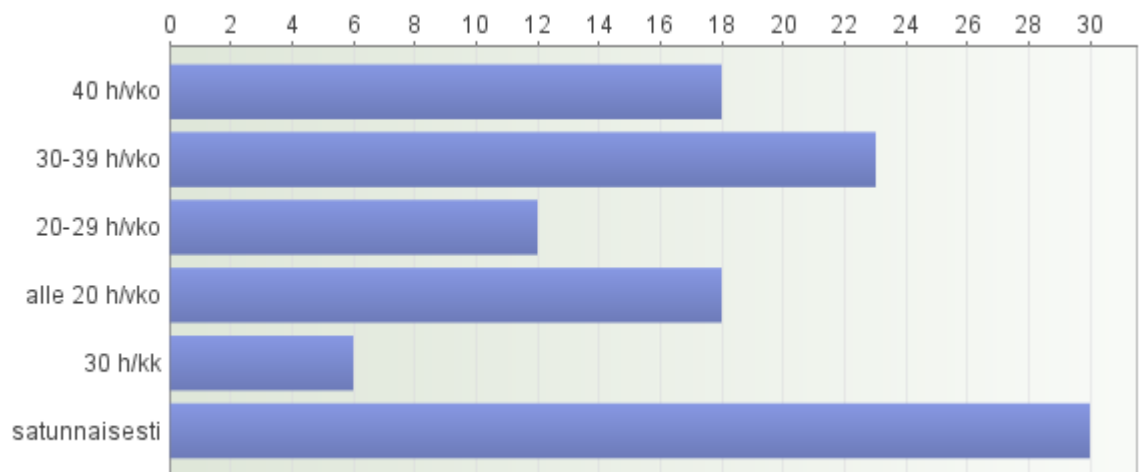
6 Tulokset

6.1 Avustajat

Avustajia vastasi kyselyyn 117 henkilöä, joista naisia oli 105 ja miehiä 12. Yli puolet (51,3 %) vastanneista oli 41-65 -vuotiaita, seuraavaksi eniten oli 19-25 -vuotiaita (25,6 %) ja kolmanneksi eniten 25-40 -vuotiaita (22,2 %). Alle 19-vuotiaita oli vain yksi henkilö ja yli 65 -vuotiaita ei ollut yksikään vastanneista.

Vastanneista 24,4 % oli tehnyt avustajan työtä 1-3 vuotta, alle puoli vuotta oli tehnyt 26,5 % ja 6-12 kuukautta avustajana oli työskennellyt 18,8 prosenttia vastanneista. Yli 10 vuotta työtä oli tehnyt vain 10,1 prosenttia. Vastanneista 16,2 % oli vasta etsimässä henkilökohtaisen avustajan työtä eli eivät olleet vielä kyseistä työtä tehneet. Vastanneista hieman yli puolet (51,4 %) oli toiminut avustajana 2-5 henkilölle ja 43,9 % vain yhdellä henkilöllä. Yli kuudella henkilöllä avustajana oli toiminut vain viisi vastaajaa. Vastaushetkellä suurin osa (74,1 %) toimi vain yhdellä vammaisella avustajana ja 16,5 % kahdella henkilöllä samanaikaisesti. Vastaajista vain kahdeksalla oli yli kaksi työnantajaa.

Vastaajista puolet teki avustajan työtä päätoimisesti ja puolet sivutoimisesti, esimerkiksi opintojen ohella. Niistä avustajista, jotka tekivät työtä sivutoimisesti, melkein puolet (47,9 %) olisi halunnut tehdä työtä päätoimisesti. Toisaalta taas yli puolet oli tyytyväisiä, että työ oli sivutoiminen. Enemmistö (28 %) vastaajista teki avustajan työtä satunnaisesti. Seuraavaksi eniten (21,5 %) töitä tehtiin 30-39 tuntia viikossa. Sekä 40 tuntia viikossa että alle 20 tuntia viikossa työtä tekeviä oli saman verran eli molempia 16,8 % vastanneista. Vastanneista 11,2 % teki avustajan työtä 20-29 tuntia viikossa ja 5,6 % vain 30 tuntia kuukaudessa eli sen verran, kun laissa avustajan tunteja myönnetään vapaa-aikaan vaikeavammaiselle henkilölle.

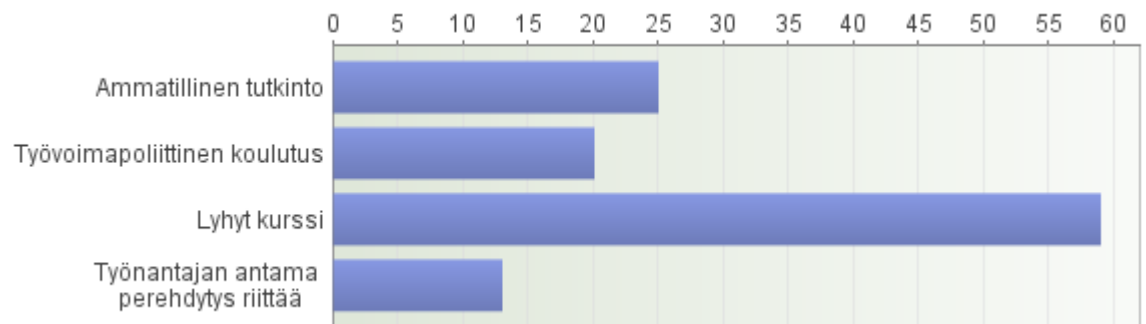


Kuvio 1. Kuinka monta tuntia viikossa / kuukaudessa teet avustajan työtä?

Vastanneista suurimmalla osalla (66,7 %) ei ollut mitään sosiaali- ja terveysalan koulutusta. Vastaushetkellä kahdeksan vastaajaa opiskeli sosiaali- tai terveysalaa. Näistä vastanneista neljä opiskeli lähihoitajaksi ja kaksi henkilökohtaiseksi avustajaksi. Niistä avustajista, joilla oli sosiaali- tai terveysalan koulutus (31 kpl), niin lähihoitajan tutkinto oli 12 vastaajalla ja koulunkäyntiavustajan tutkinto viidellä. Henkilökohtaisille avustajille suunnatun koulutuksen tai kurssin oli käynyt vain 21 vastaajaa.

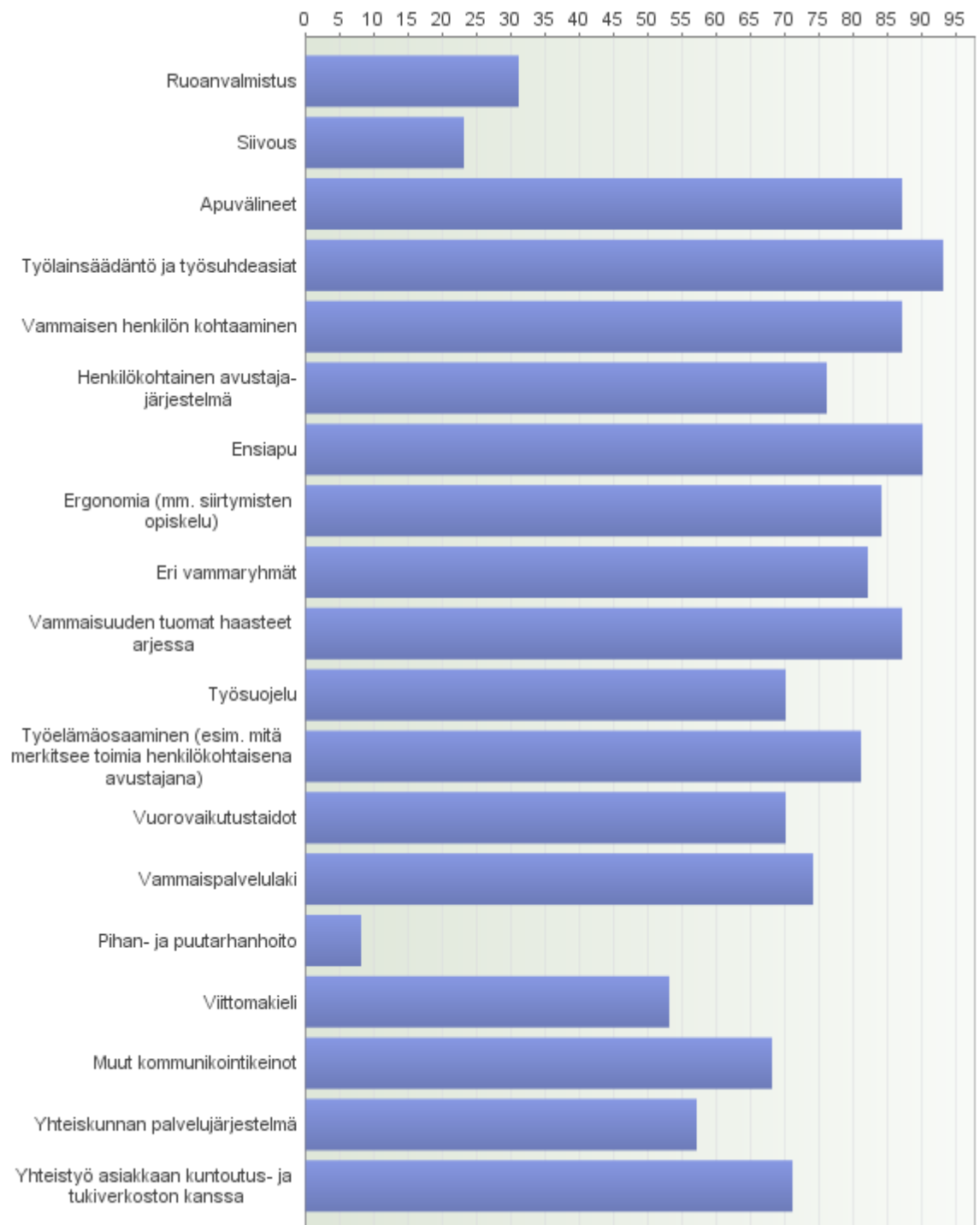
Työnantajille eli vaikeavammaisille henkilöille kuuluu avustajan perehdytys ja tällaisen oli saanut kaikilta työnantajiltaan 65,1 % vastaajista ja osalta työnantajistaan perehdytyksen oli saanut 18,3 %. Peräti 16,5 prosenttia avustajista ei ollut saanut perehdytystä työhönsä.

Puolet (50,4 %) avustajista oli sitä mieltä, että lyhyt kurssi olisi paras tapa järjestää henkilökohtaisten avustajien koulutus. Ammatillisen tutkinnon kannalla oli noin viidennes (21,4 %) ja hieman alle viidennes (17,1 %) kannatti työvoimapolitiittista koulutusta. Loput (11,1 %) vastaajista olivat sitä mieltä, että avustajien koulutusta ei tarvita, vaan työnantajan perehdytys riittää. Suurin osa (61,5 %) vastaajista olivat halukkaita itse osallistumaan henkilökohtaisen avustajan koulutukseen.



Kuvio 2. Mikä seuraavista olisi Sinusta paras tapa järjestää henkilökohtaisten avustajien koulutus?

Kysyttäessä, että mitä avustajat toivoivat koulutuksen pitävän sisällään, niin eniten toivottiin työlainsäädäntöä ja työsuhdeasioita (79,5 %), ensiapua (76,9 %), vammaisen henkilön kohtaamista (74,4 %), apuväliasioita (74,4 %), vammaisuuden tuomia haasteita arjessa (74,4 %), ergonomiaa (71,9 %) sekä eri vammaryhmien opiskelua (70,1 %). Yli puolet vastanneista piti tärkeänä myös, että koulutus sisältäisi työelämäosaamista, henkilökohtainen avustaja –järjestelmän, vammaispalvelulain, yhteistyö asiakkaan kuntoutus- ja tukiverkoston kanssa, työsuojeluasioita, erilaisia kommunikointikeinoja sekä vuorovaikutustaitojen opiskelua. Avoimissa vastauksissa esille nousivat erityisesti avustajan sekä työnantajan oikeuksien ja velvollisuuksien opiskelun tärkeys, avustajan työn sisältö sekä avustajan työssä jaksaminen.



Kuvio 3. Mitä seuraavista asioista toivot, että avustajien koulutus pitäisi sisällään?

Avustajat nostivat esille myös seuraavia asioita:

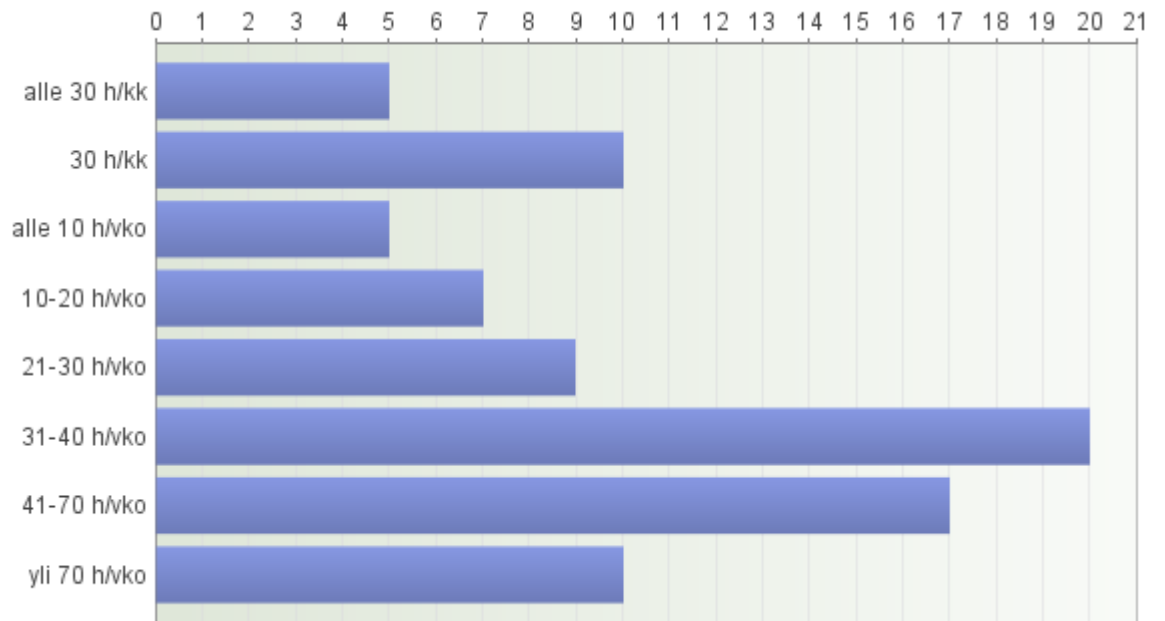
- Koulutus nostaisi avustajan työn arvostusta ja palkkaa.
- Koulutuksen myötä avustajat tietäisivät paremmin toimenkuvansa.
- Koulutuksen myötä alalle tulisi enemmän työntekijöitä, joista nyt on pulaa.

- Koulutuksen tulisi olla lyhyt ja sisältää työharjoittelua. Myös jatkokouluttautumismahdollisuus tulisi olla.
- Koulutuksessa tulisi olla erilaisia suuntautumisvaihtoehtoja, koska työnantajilla on erilaisia tarpeita.
- Koulutus lisäisi avustajien tietoisuutta omista oikeuksistaan ja velvollisuuksistaan.
- Koulutus voisi olla työvoimapolitiittista koulutusta tai ilta- ja viikonloppukoulutusta tai osa koulutuksesta voisi tapahtua verkossa.

6.2 Työnantajat

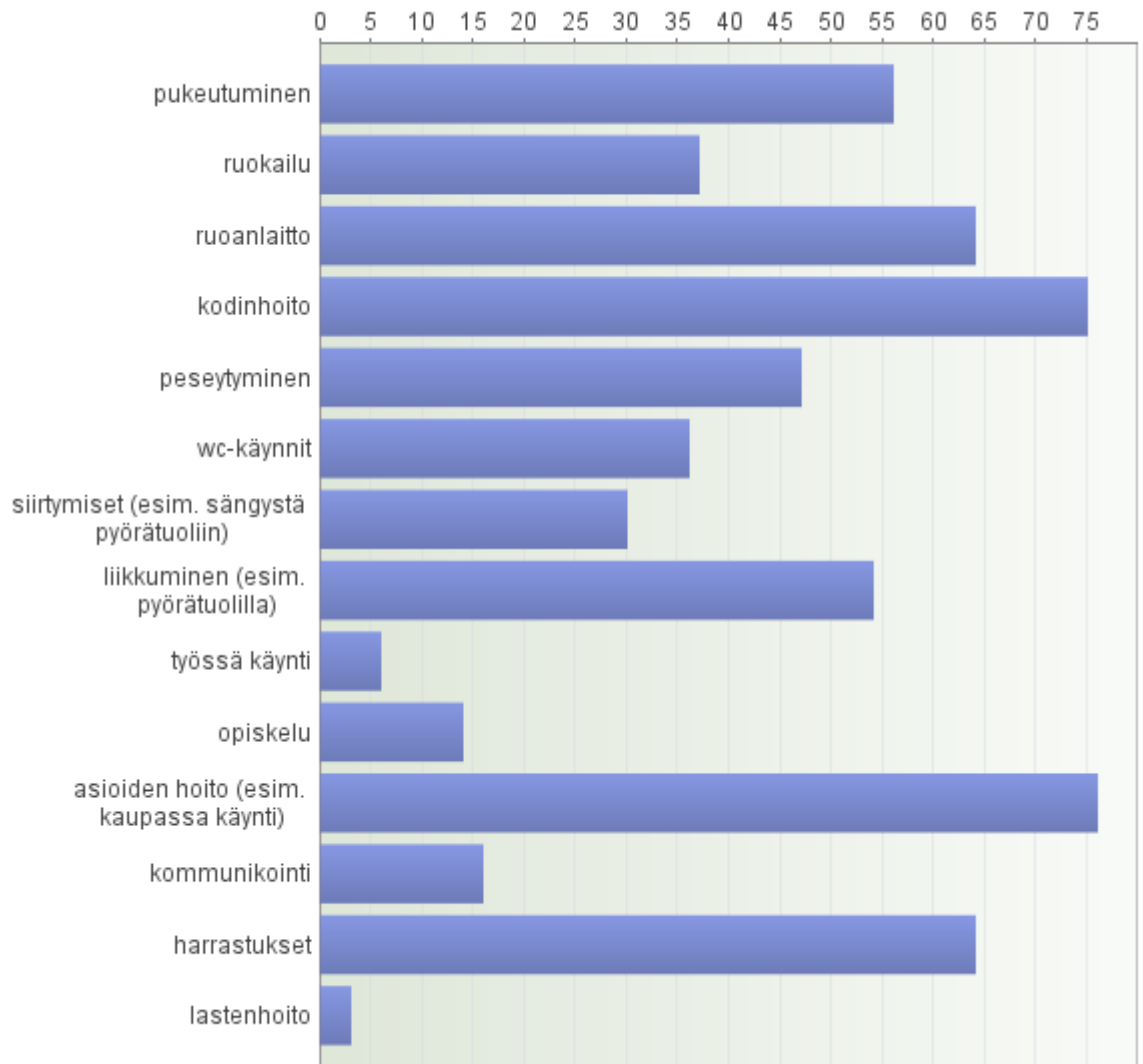
Työnantajia vastasi kyselyyn 85, joista 56 oli naisia. Vastaajista 44,6 % oli 41-65 –vuotiaita, 26-40 –vuotiaita 27,7 %, yli 65 –vuotiaita 14,5 % sekä 19-25 –vuotiaita 9,6 %. Alle 19 –vuotiaita vastaajia oli 3 henkilöä.

Vastaajista noin kolmasosalla (32,5%) oli ollut avustaja 1-3 vuotta, vajaalla kolmanneksella (27,7 %) 3-10 vuotta, noin neljänneksellä (24,1 %) yli 10 vuotta ja lopuilla alle vuoden. Avustajatunteja oli myönnetty noin neljäsosalle (24,1 %) 31-40 tuntia viikossa ja viidennekselle (20,5 %) 41-70 tuntia viikossa. Suurimmalla osalla (64,3 %) työnantajista oli vain yksi avustaja vastaushetkellä. Vastaajista 22,6 % avustajia oli 2-3 ja yli kolme avustajaa oli 13,1 %:lla. Koko elämänsä aikana 41 %:lla oli ollut yhteensä 2-5 avustajaa, 24,1 %:lla 6-10 avustajaa ja vain yksi avustaja oli ollut 13,3 %:lla työnantajista. Yli kymmenen avustajaa oli ollut 10,8 %:lla ja niin ikään 10,8 %:lla oli ollut yli 20 avustajaa.



Kuvio 4. Kuinka monta tuntia viikossa / kuukaudessa Sinulle on myönnetty avustajatunteja?

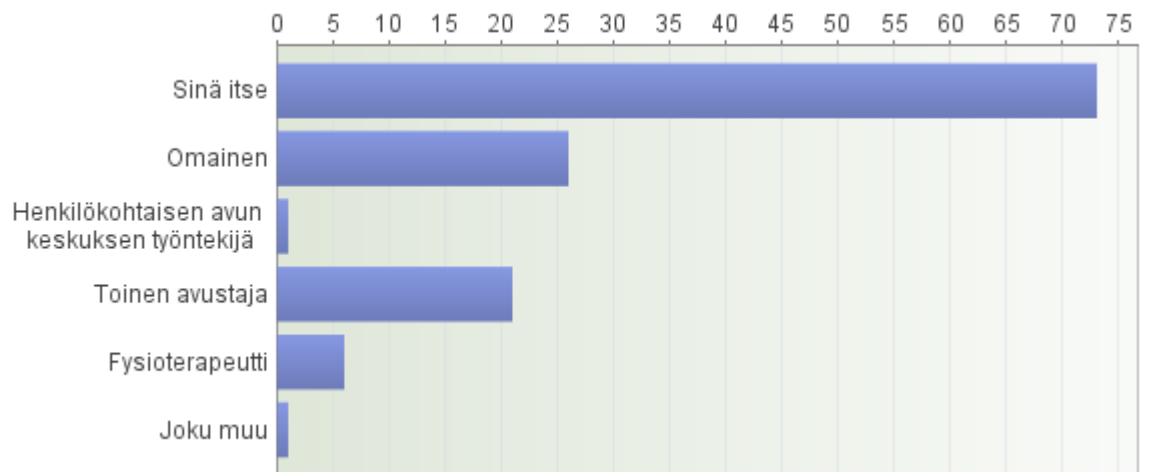
Eniten työnantajat tarvitsivat apua asioiden hoitoon (90,5 %) ja kodinhoitoon (89,3 %). Seuraavaksi eniten apua tarvittiin ruoanlaittoon (76,2 %), harrastuksiin (76,2 %), pukeutumiseen (66,7 %), liikkumiseen (64,3 %) ja peseytymiseen (56 %).



Kuvio 5. Mihin seuraavista asioista tarvitset avustajaa?

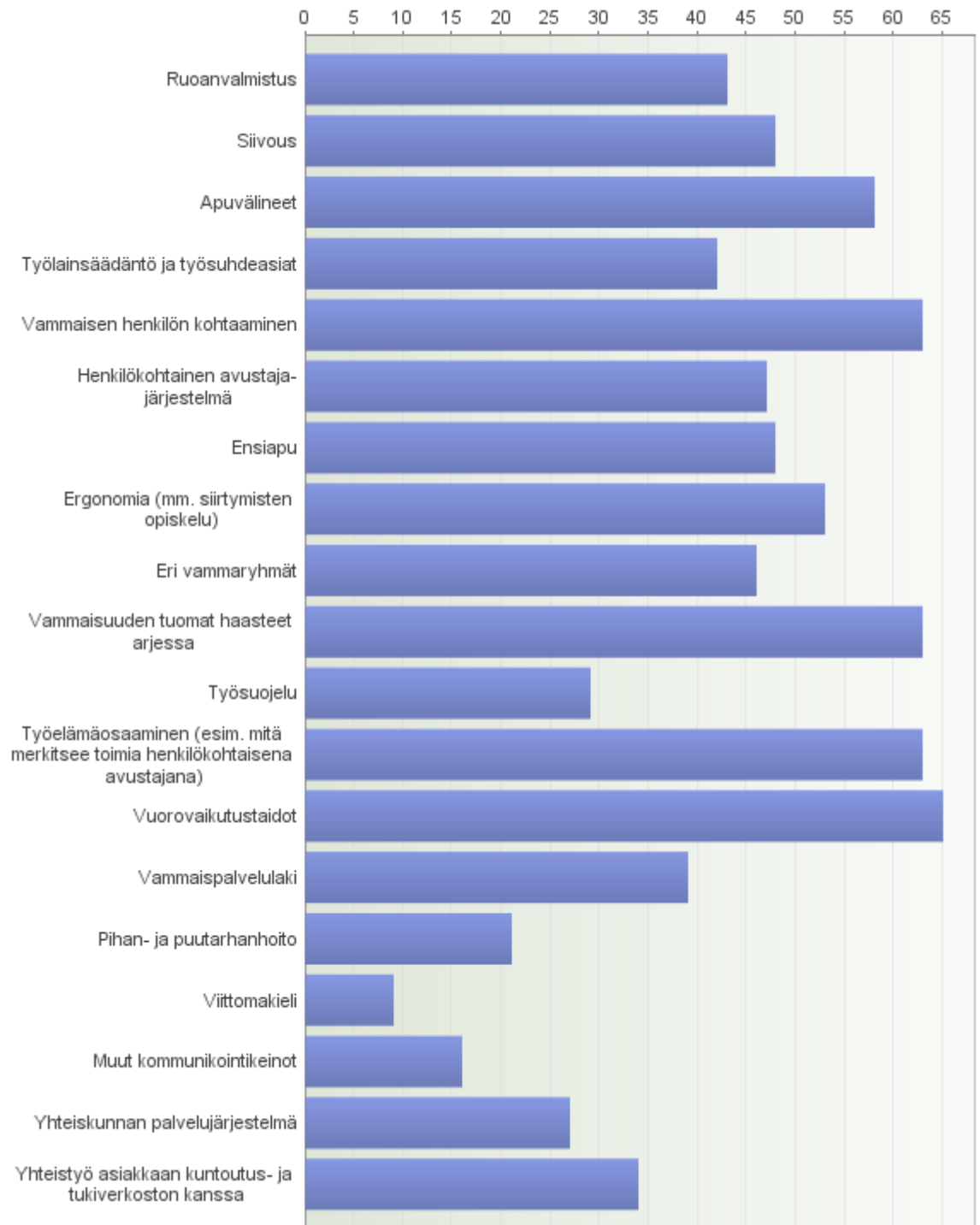
Edellä olevassa taulukossa esiintyvien asioiden lisäksi apua tarvittiin hyvin monenlaisiin asioihin.

Lähes kaikki työnantajat (86,9 %) perehdyttävät avustajansa itse tai heitä auttaa perehdytyksessä omainen (31 %) tai toinen avustaja (25 %). Suurin osa (76,5 %) vastaajista palkkaisi mieluummin avustajan, joka on käynyt henkilökohtaisille avustajille suunnatun koulutuksen.



Kuvio 6. Kuka perehdyttää uuden avustajasi?

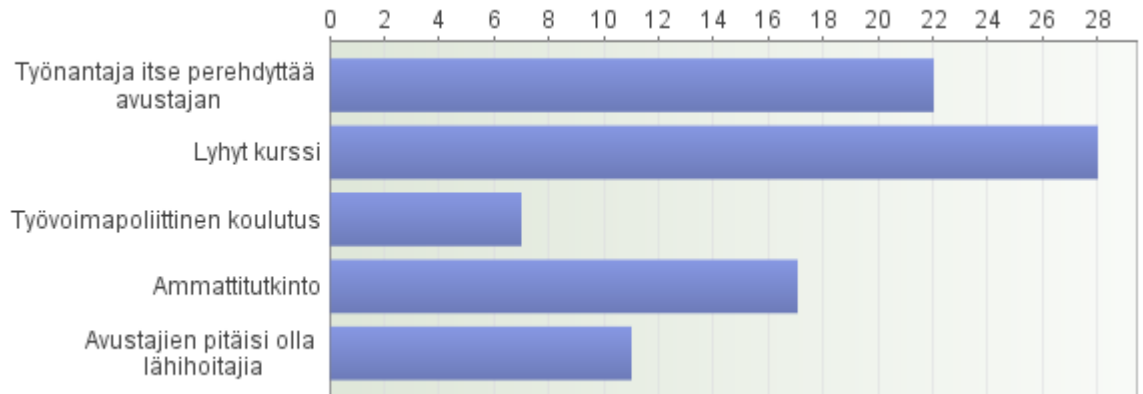
Eniten työnantajat toivoivat avustajien koulutuksen sisältävän vuorovaikutustaitojen (78,3 %), vammaisen henkilön kohtaamisen (75,9 %), vammaisuuden tuomien haasteiden (75,9 %) sekä työelämätaitojen opettamista (75,9 %). Yli puolet vastaajista toivoi myös ruoanvalmistuksen, siivouksen, apuvälineasioiden, työlainsäädännön ja työsuhdeasioiden, henkilökohtainen avustaja –järjestelmän, ensiavun, ergonomian ja eri vamma-ryhmien opettamista. Työnantajien mielestä paras tapa toteuttaa avustajien koulutus on lyhyt kurssi. Tätä mieltä oli kolmannes (32,9 %) vastaajista. Neljännes (25,9 %) ei katsonut avustajien koulutusta tarpeelliseksi, vaan heidän mielestään riittää, että työnantaja perehdyttää avustajan. Viidennes (20 %) työnantajista piti ammatillista tutkintoa parhaana vaihtoehtona. Työvoimapolitiittista koulutusta kannatti 8,2 % vastaajista ja 12,9 %:n mielestä avustajien pitäisi olla lähihoitajia.



Kuvio 7. Mitä seuraavista asioista toivot, että avustajien koulutus pitäisi sisällään?

Työnantajan toivoivat myös, että koulutus pitäisi sisällään seuraavat asiat:

- Avustajan rooli ja työtehtävät
- Työharjoittelu
- Vammaisen henkilön kunnioittaminen
- Vaitiolovelvollisuus



Kuvio 8. Mikä seuraavista olisi Sinusta paras tapa järjestää henkilökohtaisten avustajien koulutus?

Työnantajat toivat lisäksi seuraavia asioita esille liittyen avustajien koulutukseen:

- Tulisi olla tarjolla täydennyskoulutusta sekä ns. täsmäkoulutusta työnantajan tarpeiden mukaisesti.
- Koulutuksen tulisi nostaa palkkaa.
- Koulutuksen tulisi olla lyhyt kurssi.
- Koulutus ei ole kaikille välttämätön, koska joissakin työsuhteissa työnantajan perehdytys riittää.
- Koulutuksen tulisi sisältää soveltuvuustesti.
- Kouluttajina tulisi olla vammaisia henkilöitä.
- Koulutuksen voisi järjestää oppisopimuksella.

6.3 Avustajien ja työnantajien tulosten vertailu

Avustajat ja työnantajat olivat lähes yhtä mieltä siitä, että avustajien koulutuksessa olisi tärkeää opiskella työelämäosaamista, vammaisen henkilön kohtaamista sekä vammaisuuden tuomia haasteita. Näitä molempia aiheita noin 70 prosenttia sekä työnantajista että avustajista haluaisi koulutukseen. Myös työlainsäädäntöä ja työsuhteasioita, apuvälineasioita, ensiapua, eri vammaryhmien opiskelua, vuorovaikutustaitoja, henkilökohtaista avustaja -järjestelmää sekä ergonomiaa molemmat ryhmät pitivät tärkeänä. Näin vastasi yli 50 prosenttia molemmista ryhmistä.

Työnantajat pitivät avustajia tärkeimpinä erityisesti ruoanvalmistuksen ja siivouksen opiskelua. Avustajat puolestaan halusivat koulutukseen työnantajia enemmän työsuo-
jeluun, yhteistyön asiakkaan kuntoutus- ja tukiverkoston kanssa, vammaispalvelulain
sekä erilaisten kommunikointikeinojen opiskelua.

Taulukko 1. Työnantajien ja avustajien vastausten vertailu

Aihe	Työnantajat %	Avustajat %
Ruoanvalmistus	51,8	26,5
Siivous	57,8	19,7
Apuvälineet	69,9	74,4
Työlainsäädäntö ja työsuo- hdeasiat	50,6	79,5
Vammaisen henkilön koh- taaminen	75,9	74,4
Henkilökohtainen avustaja- järjestelmä	56,6	65,0
Ensiapu	57,8	76,9
Ergonomia	63,9	71,8
Eri vammairyhmät	55,4	70,1
Vammaisuuden tuomat haasteet arjessa	75,9	74,4
Työsuojaus	34,9	59,8
Työelämäosaaminen	75,9	69,2
Vuorovaikutustaidot	78,3	59,8
Vammaispalvelulaki	47,0	63,2
Pihan- ja puutarhanhoito	25,3	6,8
Viittomakieli	10,8	45,3
Muut kommunikointikeinot	19,3	58,1
Yhteiskunnan palvelujärjest- elmä	32,5	48,7
Yhteistyö asiakkaan kuntou- tus- ja tukiverkoston kanssa	41,0	60,7

7 Ehdotus henkilökohtaisen avustajan koulutuksen sisällöksi

Seuraavaksi esittelen ehdotuksen henkilökohtaisen avustajan koulutuksen sisällöksi. Koulutuksen sisällön olen koostanut tutkimukseni tuloksista sekä aiemmista selvityksestä esille nousseista asioista. Omasta tutkimuksesta olen ottanut mukaan kaikki ne aiheet, joita yli puolet sekä avustajista että työnantajista pitivät tärkeinä.

Henkilökohtaisen avustajan koulutus

Koulutus on tarkoitettu sekä niille, jotka jo toimivat avustajina, että niille, jotka ovat hakeutumassa kyseiseen työhön. Koulutus kestää 42 oppituntia á 45 minuuttia (työssäoppimisjakson käyville 45 oppituntia) ja se voidaan järjestää joko kokopäiväisenä koulutuksena tai ilta- ja viikonloppukoulutuksena. Osan koulutuksesta voi suorittaa verkkokurssina. Tässä esimerkkinä käytän kokopäiväisenä järjestettävää koulutusta. Koulutuksessa tulisi käyttää ainakin osittain kouluttajina henkilöitä, jotka toimivat itse henkilökohtaisen avustajan työnantajina.

1. päivä
 - a. Johdatus koulutukseen sekä opiskeluun liittyviä asioita
 - b. Henkilökohtaisen avustajan työn perusteet (avustajan työtehtävät)
 - osuuden tulee sisältää keskustelua siitä mitkä asiat kuuluvat avustajan työtehtäviin ja mitkä eivät
2. päivä
 - a. Työelämäosaaminen (esim. mitä on toimia henkilökohtaisena avustajana)
 - opiskelijat voivat pienryhmissä miettiä millaisia tilanteita tulee eteen avustajana ja kuinka niissä tulee toimia
 - b. Työssä jaksaminen
 - osuuden tulee sisältää keskustelua siitä mikä yleensä auttaa työssä jaksamisessa ja eroaanko avustajan työ muista töistä
3. päivä
 - a. Vammaispalvelulaki ja henkilökohtainen avustaja –järjestelmä (voidaan suorittaa verkossa)

-opiskelijat saavat kotitehtävän, jossa pienryhmille jaetaan case-tapaukset, joissa pitää miettiä mitä vammaispalvelulain mukaisia etuuksia kullekin caselle kuuluu

b. Työlainsäädäntö ja työsuojelu (voidaan suorittaa verkossa)

-käydään keskustelua siitä noudatetaanko työaikalainsäädäntöä ja työsuojelua työpaikoilla ja mitä avustajien on itse huolehdittava työpaikallansa

4. päivä

a. Vuorovaikutustaidot (esim. asioiden puheeksi ottaminen, ristiriitatilanteet)

-asioiden puheeksi ottamista voidaan harjoitella draamaan keinoin

b. Eri vammaryhmät

-kullekin pienryhmälle annetaan ensimmäisellä tapaamiskerralla jokin vamma/sairaus, johon he perehtyvät ja esittelevät sen sitten toisille ryhmille tällä kyseisellä tunnilla

5. päivä

a. Vammaisen henkilön kohtaaminen

-käydään keskustelua siitä mitä tunteita vammaisuus herättää, miten tunteisiin tulee suhtautua

b. Vammaisuuden tuomat haasteet arjessa

-tämä kerta voi sisältää ”tutustumiskäynnin” läheiseen ympäristöön, jossa opiskelijat kokeilevat liikkumista pyörätuolilla, silmät sidottuina yms.

6. päivä

a. Apuvälineet (esim. tutustuminen pyörätuolin käyttöön, eri kommunikointikeinot)

-opetellaan pyörätuolilla liikkumista portaissa, tutustutaan eri kommunikointikeinoihin

b. Ergonomia (esim. siirtymiset)

-opiskelijat harjoittelevat muun muassa pareittain nostolaitteen, siirtymislautojen yms. käyttöä

7. päivä

a. Ensiapu

-opiskelijat harjoittelevat yleisimpiä ensiaputaitoja

b. Loppukeskustelu

Lisäksi kuukauden pituinen työssäoppimisjakso niille opiskelijoille, joilla ei ole vielä kokemusta henkilökohtaisen avustajan työstä. Tämän jakson voi suorittaa esimerkiksi henkilökohtaisen avustajan vuosiloman sijaisena tai tehdä harjoittelu vakituisen avustajan parina. Jakso voidaan suorittaa myös useammalla työnantajalla. Työssäoppimisjakson käyville opiskelijoille pidetään vielä yksi kokoontumiskerta, jossa jaetaan kokemuksia harjoittelusta.

Koska koulutus on tarkoitettu sekä niille, jotka jo toimivat avustajina että niille, jotka vasta ovat hakeutumassa alalle, niin tulee koulutuksessa ottaa huomioon näiden kahden eri ryhmän tarpeet. Mielestäni on tärkeää, että koulutus on yhteinen molemmille ryhmille, jolloin ne, joilla ei ole vielä kokemusta alasta, saavat arvokasta tietoa jo alalla työskenteleviltä henkilöiltä.

Koulutuksen tulee sisältää ryhmäkeskusteluja, jolloin opiskelijat voivat jakaa kokemuksiaan. Jokaiseen aiheeseen on hyvä sisältää keskustelua ja/tai pienryhmätehtävä, jolloin opetus ei ole pelkästään opettajakeskeistä, vaan opiskelijat oppivat toisiltaan. Pienryhmät on hyvä jakaa siten, että jokaisessa ryhmässä on sekä jo avustajan työtä tekeviä että työtä aloittelevia. Näin opiskelijat saavat suuremman hyödyn tehtävistä. Henkilökohtaisen avustajan koulutuksessa on tärkeää, että opiskelijat pääsevät itse osallistumaan mahdollisimman paljon päivien sisältöön ja että opettajan luento-osuus koulutuksessa on vähäinen. Tärkeää on myös se, että aihekokonaisuuksien sisältöä räätälöidään opiskelijoiden tarpeen ja mielenkiinnon mukaan.

8 Yhteenveto

Henkilökohtaisten avustajien työnantajilla sekä henkilökohtaisilla avustajilla on hieman erilaisia mielipiteitä siitä, mitä henkilökohtaisen avustajan koulutuksen tulisi pitää sisällään. Suurin osa on kuitenkin sitä mieltä, että koulutukselle on tarvetta. Samaa mieltä ollaan myös siitä, että koulutuksen tulee olla lyhyt ja ilmainen sekä koulutuksen jälkeen tulisi olla mahdollista käydä jatkokursseja tarpeen mukaan. Vammaisten työnantajien tarpeet ovat hyvin erilaisia, joten jatkokursseilla voisi opiskella niitä asioita, joita juuri sen hetkisessä työssä tarvitsee.

Koska avustajien tarve kasvaa koko ajan olisi tärkeää saada yhdenmukainen koulutus koko maahan ja saada koulutukselle jokin maksajataho, koska henkilökohtaisen avustajan palkalla ei makseta omakustanteista koulusta. Myöskään avustajien halukkuus kouluttautua ei ole suurta ennen kuin heidän palkkansa nousee. Avustajat kyllä ovat sitä mieltä, että koulutus on hyväksi, mutta eivät halua kouluttautua, koska palkka on huono ja työtä tehdään usein vain lyhytaikaisesti.

Tässä työssä esittelemäni koulutuksen sisältö on yksi vaihtoehto henkilökohtaisen avustajan koulutukselle. Sille pitäisi kuitenkin löytää maksajataho, sillä koska se ei ole tutkintoon valmistavaa koulutusta, niin sitä ei voida maksaa esimerkiksi työvoimapolitiisena koulutuksena. Yksi vaihtoehto voisi olla, että henkilökohtaisen avustajan koulutus sisältyisi hoiva-avustajakoulutukseen, jossa voi valita itse osan koulutuksen sisällöstä. Näin valmistuvilla hoiva-avustajilla olisi valmius avustaa kaikkia henkilökohtaista apua tarvitsevia henkilöitä, sekä niitä, jotka toimivat itse työnantajina, että niitä, joille kunta ostaa palvelun. Tämä laajentaisi hoiva-avustajien työllistymismahdollisuuksia ja toisaalta myös lisäisi henkilöitä, jotka haluavat tehdä henkilökohtaisen avustajan työtä. Tämä vaatii sen, että työntekijälle maksetaan sama palkka riippumatta siitä toimiiko hänen työnantajanaan vammaisen henkilö itse vai kunta vai yksityinen yritys. Tämä ei varmasti toteudu lähitulevaisuudessa, mutta uskon ja toivon, että se on mahdollista muutaman vuoden kuluessa. Toinen vaihtoehto on, että koulutuksen maksaisi kunnan sosiaalitoimi osana henkilökohtaista apua. Eli kun henkilö työllistyy ensimmäistä kertaa henkilökohtaiseksi avustajaksi, niin vammaisella työnantajalla olisi mahdollisuus tarjota avustajalle

koulutusta, jonka kunta maksaisi. Koulutus voidaan lukea työehtosopimuksessa mainituksi ammatilliseksi täydennyskoulutukseksi, jolloin työnantajan tulee korvata se ja täten kunnan puolestaan tulee korvata kulut vammaiselle työnantajalle.

Lähteet

Ahola, S. & Konttinen, J-P. 2009. Uudistuva vammaispalvelulaki. Oikeus henkilökohtaiseen apuun vahvistuu. Assistentti.info 2009. INFO sarja nro 6.

HE 10.10.2008. Hallituksen esitys Eduskunnalle laeiksi vammaisuuden perusteella järjestettävistä palveluista tukitoimista annetun lain sekä sosiaali- ja terveydenhuollon asiakasmaksuista annetun lain 4 §:n muuttamisesta.

Heinonen, M. & Saraste, H. (toim.) 2006. TAHTOA, TODELLISUUTTA JA TOIVEITA. Suuri kertomus henkilökohtaisesta avusta. Helsinki: HAJ-projekti.

Heinonen, M. 2006. Sata tarinaa pulasta ja avusta. Teoksessa Heinonen, M. & Saraste, H. (toim.) 2006. TAHTOA, TODELLISUUTTA JA TOIVEITA. Suuri kertomus henkilökohtaisesta avusta. Helsinki: HAJ-projekti. 54-145.

Hoiva-avustajan tehtävät ja koulutus, 2010. Sosiaalialan ammattihenkilöiden foorumi. [Siteerattu 11.05.2011]. Saatavissa Internetissä: <URL: [http://www.sosiaaliportti.fi/.../Hoiva-avustaja+esitys28+5+2010+\(2\).doc](http://www.sosiaaliportti.fi/.../Hoiva-avustaja+esitys28+5+2010+(2).doc).

Kannanotto henkilökohtainen avustaja -ammattitutkinnon tarpeellisuudesta, 2010. [Siteerattu 10.05.2011]. Saatavissa Internetissä: <URL: <http://www.kynnys.fi/assistentti.html>.

Laki vammaisuuden perusteella järjestettävistä palveluista ja tukitoimista 3.4.1987/380.

Manninen, R. 2008. VÄHÄN MUTTA VÄLTTÄMÄTTÄ –projekti. Työnantajien ja henkilökohtaisten avustajien koulutuksen arviointi ja kehittäminen. Pirkanmaan ammatikorkeakoulu. Opinnäytetyö.

Vammaispalvelujen käsikirja 2011. [Siteerattu 15.07.2011]. Saatavissa Internetissä: <URL: <http://www.sosiaaliportti.fi/fi-FI/vammaispalvelujen-kasikirja/itsenaisen-elaman-tuki/henkilokohtainen-apu/oikeus-henkilokohtaiseen-apuun/>

Virnes, E. 2010. Hoiva-avustajakoulutuksen muotoutumisesta suomalaiseen koulutusjärjestelmään. [Siteerattu 11.05.2011]. Saatavilla Internetissä: <URL:
http://www.jhl.fi/portal/fi/edunvalvonta/ammattialat/asiaa_ammattialoilta/?bid=587.