

KARELIA-AMMATTIKORKEAKOULU  
Sosiaali- ja terveysalan johtaminen ja kehittäminen  
Ylempi ammattikorkeakoulututkinto

Marita Leppänen

KOULUTUSSUUNNITELMA HENKILÖKOHTAISTEN AVUSTAJIEN  
TYÖNANTAJILLE SIUN SOTEN ALUEELLA

Opinnäytetyö  
Huhtikuu 2020



**OPINNÄYTETYÖ**  
**Huhtikuu 2020**  
**Ylempi ammattikorkeakoulututkinto**  
**Sosiaali- ja terveysalan kehittäminen**  
**ja johtaminen**

Tikkarinne 9  
80200 JOENSUU  
+ 358 13 260 600 (vaihde)

Tekijä  
Marita Leppänen

Nimeke  
Koulutussuunnitelma henkilökohtaisten avustajien työnantajille Siun soten alueella

Toimeksiantaja  
Siun sote vammaispalvelut

**Tiivistelmä**

Vammaispalvelulain mukainen henkilökohtainen apu on subjektiivinen palvelu vaikeavammaisille. Henkilökohtaista apua voi saada vaikeavammaisen, joka vammansa tai sairautensa vuoksi välttämättä tarvitsee toisen henkilön apua selviytyäkseen arjen toiminnoista. Henkilökohtaista apua voidaan järjestää työnantajamallilla, palvelusetelillä, ostopalveluna tai kunnan omana toimintana. Työnantajamallissa vaikeavammaisen toimii henkilökohtaisen avustajan työnantajana ja kunta korvaa työnantajuudesta johtuvat kohtuulliset kustannukset.

Opinnäytetyön tarkoituksena on tukea vaikeavammaisia henkilöitä työnantajuudessa. Vaikeavammaisille työnantajille tehtiin kysely, jonka pohjalta tehtiin koulutussuunnitelma Siun soten avustajakeskuksen ohjaus- ja neuvontapalveluihin. Työnantajien koulutusryhmä toteutettiin lokakuussa 2019.

Kysely osoitti, että vaikeavammaiset kokivat työnantajuudessa hyväksi itsenäisyyden ja oman tarpeen mukaisen avustajapalvelun, jotka mahdollistivat itsemääräämisoikeuden toteutumisen. Itsemääräämisoikeuden toteutuminen ja vapaus valita avustaja tukivat itsenäistä elämää. Hankalina asioina työnantajuudessa koettiin työnantajan valta ja vastuu, jotka liittyivät työlainsäädännön tuntemiseen. Työlainsäädännön ja rekrytoinnin hallinta vaikuttivat työnantajuudessa selviytymiseen.

Työnantajien pilottikoulutuksen teemoiksi nousivat rekrytointi, työntekijän sairastaminen ja sijaistaminen, työterveyshuolto sekä työsopimukseen ja palkanmaksuun liittyvät asiat. Koulutuksesta saatu palaute oli hyvää. Koulutusta kannattaa laajentaa koko Siun soten alueelle ja juurruttaa toimintamalli Siun soten avustajakeskuksen ohjaus- ja neuvontapalvelujen yhdeksi työmenetelmäksi.

Kieli  
suomi

Sivuja 46  
Liitteet 7  
Liitesivumäärä 9

Asiasanat  
henkilökohtainen apu, vammaispalvelut, työnantajamalli, työnantajuus



**THESIS**  
**April 2020**  
**Master's Programme in Development  
and Management of Social Services  
and Health Care**

Tikkarinne 9  
FI-80200 JOENSUU  
FINLAND  
Tel. +358 13 260 600

Author  
Marita Leppänen

Title  
Training Plan for Employers of Personal Assistants in Siun sote Region

Commissioned by  
Siun sote Disability Services

**Abstract**

Personal assistance under the Disability Services Act is a subjective service for people with severe disabilities. Personal assistance can be organized through an employer model, voucher, purchased services or the municipality provides the service itself. In the employer model, the severely disabled acts as the employer of the personal assistant and the municipality reimburses the reasonable costs incurred by employment.

The purpose of this thesis was to support people with severe disabilities in their role as an employer. A survey was conducted among employers, and based on the results, a training plan was drawn up for the Siun Sote Assistance Centre that provides Guidance and Counselling Services. The employer training group was piloted in October 2019.

According to the survey, the severely disabled thought that being an employer and tailored assistance services enhance the realisation of their autonomy. Independent living was supported by the exercise of self-determination and the freedom to choose an assistant. Difficult things in being an employer were the power and responsibility of the employer, which are linked to knowledge of labour law. Competence in labour law and recruitment had an impact on coping as an employer.

Recruitment, substituting an employee in case of sickness, occupational health care, employment contract and salary issues emerged as themes when the employer training was piloted. The feedback from the training was good. It is a good idea to extend the training to the entire Siun Sote region and to implement the model as one of the policies of the Guidance and Counselling Services at Siun Sote Assistance Centre.

Language  
Finnish

Pages 46  
Appendices 7  
Pages of Appendices 9

Keywords  
personal assistance, disability services, employer model, employer

## Sisältö

1	Johdanto .....	5
2	Vammaispalvelut ja henkilökohtainen apu .....	6
2.1	YK:n vammaisyleissopimus .....	6
2.2	Henkilökohtainen apu kansainvälisesti .....	6
2.3	Henkilökohtainen apu Suomessa .....	10
3	Henkilökohtainen apu työnantajamallilla .....	11
4	Henkilökohtaisen avun työnantajamallin toimintatavat Siun sotessa .....	13
5	Dialoginen johtaminen .....	15
6	Opinnäytetyön tarkoitus .....	17
7	Menetelmälliset valinnat.....	17
7.1	Tutkimuksellinen kehittämistoiminta .....	17
7.2	Työnantajakysely .....	19
7.3	Sisällönanalyysi .....	20
7.4	Osallistava osuus.....	21
8	Kehittämistehtävän toteutus ja tulokset.....	21
8.1	Kehittämistehtävän toteutus.....	21
8.2	Työnantajakyselyn tulokset.....	23
9	Koulutuksen pilotointi.....	26
9.1	Koulutussuunnitelma .....	26
9.2	Pilottiryhmä .....	27
9.3	Ensimmäinen kokoontuminen.....	27
9.4	Toinen kokoontuminen .....	28
9.5	Kolmas kokoontuminen .....	28
9.6	Neljäs kokoontuminen .....	29
9.7	Palaute pilottiryhmästä .....	29
10	Kehittämistyön arviointi .....	31
10.1	Tulosten tarkastelu .....	31
10.2	Toteutuksen ja menetelmien tarkastelu .....	33
10.3	Kehittämistyön hyödyt.....	36
10.4	Opinnäytetyön luotettavuus ja eettisyys.....	37
10.5	Pohdinta .....	40
10.6	Jatkokehittämisideat .....	43
	Lähteet.....	44

### Liitteet

Liite 1	Työnantajakysely
Liite 2	Saatekirje
Liite 3	Kutsukirje
Liite 4	Palautekysely
Liite 5	Taulukko 1 Työnantajakyselyn vastaukset
Liite 6	Taulukko 2 Palautekyselyn vastaukset
Liite 7	Esimerkki sisällönanalyysistä Taulukot 3, 4, ja 5

# 1 Johdanto

Vammaispalvelut ovat sosiaalipalvelujen osa-alue, jota Suomessa on tutkittu melko vähän. Yhtenä osana vammaispalvelujen palveluvalikkoon kuuluu vammaispalvelulain mukainen henkilökohtainen apu eri järjestämistapoineen. Henkilökohtainen apu tuli Suomessa subjektiiviseksi oikeudeksi vaikeavammaisille vuonna 2009 lainsäädäntöuudistuksella. Henkilökohtaista apua voi hakea kunnan vammaispalveluista vaikeavammaisen, joka vammansa tai sairautensa vuoksi välttämättä tarvitsee toisen henkilön apua selviytyäkseen arjen toiminnoista (Laki vammaisuuden perusteella järjestettävistä palveluista ja tukitoimista 1987, 8 §).

Henkilökohtaista apua voidaan järjestää työnantajamallilla, palvelusetelillä, ostopalveluna tai kunnan omana toimintana. Kunta korvaa vaikeavammaiselle henkilölle avustajan palkkaamisesta johtuvat kustannukset työnantajamallissa. Myös työnantajuuteen liittyvät lakisääteiset maksut ja korvaukset sekä avustajasta aiheutuvat välttämättömät ja kohtuulliset kulut korvataan. Palvelusetelimallassa kunta antaa vaikeavammaiselle henkilölle avustajapalveluiden hankkimista varten sosiaali- ja terveydenhuollon palvelusetelistä annetussa laissa tarkoitettua palvelusetelinä. Kun kunta ostaa avustajapalveluita julkiselta tai yksityiseltä palvelujen tuottajalta, nimitetään palvelun järjestämistapaa ostopalvelumalliksi. Kunta voi toteuttaa henkilökohtaisen avun palvelua myös itse omana toimintana tai yhteistyössä useampien kuntien kanssa. (Laki vammaisuuden perusteella järjestettävistä palveluista ja tukitoimista 1987, 8 §.)

Tässä työssä käsitellään palvelun järjestämistavoista työnantajamallia. Työnantajamallissa vaikeavammaisen toimii henkilökohtaisen avustajan työnantajana. Työnantajavelvoitteet ja -oikeudet saattavat olla haasteellisia monelle vammaiselle. Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on tukea vaikeavammaista henkilöä työnantajuudessa sekä selvittää, missä asioissa henkilökohtaisten avustajien työnantajat tarvitsevat tukea. Tavoitteena on laatia selvityksen pohjalta koulutussuunnitelma Siun soten avustajakeskukselle työnantajien koulutukseen ja toteuttaa työnantajien koulutuksen pilottiryhmä.

## **2 Vammaispalvelut ja henkilökohtainen apu**

### **2.1 YK:n vammaisyleissopimus**

YK:n yleissopimus vammaisten henkilöiden oikeuksista (CRPD, Vammaisyleissopimus) on 2000-luvun ensimmäinen kattava ihmisoikeussopimus. Yk:n yleiskokous hyväksyi sopimuksen vuonna 2006. Yleissopimuksen tarkoituksena on turvata, että vammaisilla henkilöillä on samat ihmisoikeudet ja perusvapaudet kuin muilla ihmisillä. Sopimus painottaa sitä, että kaikilla ihmisillä on samanlainen synnynnäinen arvo, niin vammaisilla kuin vammattomilla. YK:n vammaisopimuksen 19 artiklassa turvataan vammaisten henkilöiden oikeus itsenäiseen elämään ja osallisuuteen yhteisössä. Henkilökohtainen apu on yhtenä osana tukemassa osallisuutta. Vammaisille henkilöille tulee olla saatavissa kotiin annettavia palveluja sekä asumis- ja laitospalveluja sekä muita yhteiskunnan tukipalveluja. Artiklassa korostetaan myös sitä, että koko väestölle tarkoitettut palvelut tulee olla vammaisten henkilöiden saatavissa yhdenvertaisesti muiden kanssa. (YK:n yleissopimus 2015, 1, 15, 41–42.)

Vammaisopimus ja sen valinnainen pöytäkirja tulivat Suomessa voimaan keuhakuussa 2016. Siten sopimuksesta tuli osa Suomessa voimassa olevaa ja velvoittavaa lainsäädäntöä ja yleissopimuksen artiklat ovat suoraan sovellettavaa lainsäädäntöä. (Räty 2017, 34–35.)

### **2.2 Henkilökohtainen apu kansainvälisesti**

Henkilökohtaisen avun palvelua järjestetään maailmalla erilaisilla malleilla. Henkilökohtaista apua voidaan järjestää tai olla järjestämättä valtiollisesti, maakunnallisesti tai kunnallisesti. Lainsäädäntö on hyvin erilaista eri puolilla maailmaa. Myös palvelun rahoitusmallit ja myöntämisen perusteet vaihtelevat eri valtioissa.

Henkilökohtainen apu juontaa juurensa 1960-luvulta Kalifornian yliopistolta, Berkeleystä. Tuolloin alkoi poliittinen taistelu vammaisten opiskelijoiden oikeuksista. Itsenäisen elämän (Independent Living) -ajattelumalli edisti käyttäjäjohtoista palvelua, joka mahdollistaa yhteiskunnallisen osallistumisen ja tasa-arvoisuuden toisten kansalaisten kanssa. Tästä ajattelumallista henkilökohtainen apu lähti kehittymään. (Dejong & Batavia 1992, 89.)

Ruotsissa henkilökohtaista apua voi olla joko kunnan järjestämänä tai henkilökohtaisen avun kustannukset voidaan korvata vammaiselle. Vammainen voi työllistää itse avustajan tai ostaa palvelun palveluntuottajalta tai järjestöltä. Tanskassa on käytössä sekä suomalaista työnantajamallia että palveluseteliä muistuttava järjestelmä. Norjassa henkilökohtaisen avustajan työnantajana on yleensä osuuskunta tai kunta. Yritysten tuottaman palvelun määrä on Norjassa vähäinen. Työnantajamallissa maassa on noin kymmenen prosenttia koko maan palvelunsaajista. (Askheim, Bengtsson & Bjelke 2014, 3–18.)

Norjassa henkilökohtainen apu on ollut vuodesta 2015 lähtien lainsäädännöllinen oikeus sellaisille alle 67-vuotiaille henkilöille, jotka tarvitsevat vähintään 25 tuntia viikossa henkilökohtaista apua. Norjassa suurimman osan henkilökohtaisesta avusta järjestää vuonna 1991 perustettu osuuskunta Uloba. Uloba on vammaisten henkilöiden perustama ja omistama osuuskunta, jonka tavoitteena on aikaansaada sosiaalista hyötyä. Osuuskunnassa on 1400 jäsentä, 6000 avustajaa ja se toimii koko Norjan alueella. (Melstrøm 2019.)

Ruotsissa on erillinen laki henkilökohtaisesta avusta, Tanskassa henkilökohtainen apu on sisällytetty muuhun sosiaalipalvelu lainsäädäntöön. Norjassa henkilökohtainen apu on sisällytetty lakiin, joka sisältää sekä terveys- että sosiaalipalvelut. (Christensen, Guldvik & Larsson 2014, 19–33.)

Islannissa, Norjassa ja Ruotsissa tehdyn laadullisen tutkimuksen tulosten perusteella valtiot sitoutuvat varmistamaan tukipalvelujen saatavuuden, mukaan lukien henkilökohtaisen avun, mutta hajauttavat vastuun itsenäisille ja riippumattomille kunnille. Tutkimuksessa keskityttiin enemmän Ruotsiin, koska Ruotsissa ajatellaan olevan Euroopan edistynein ja laajin henkilökohtaisen avun

lainsäädäntö ja politiikka. Tutkimuksessa todetaan, että suuri määrä vammaisia menettää valtion rahoittaman henkilökohtaisen avun ja hylättyjen hakemusten määrä kasvaa. Vuonna 2015 jopa 2/3 hakemuksista hylättiin. Tutkimuksessa todetaan, että toiminnallaan Ruotsi rikkoo CRPD-sopimusta. (Brennan, Rice, Traustadóttir & Anderberg 2017, 334–346.)

Myös Rauch, Olin & Duner ovat todenneet hylättyjen hakemusten määrän kasvun Ruotsissa. Valtion määrärahoista vuonna 2015 annettu direktiivi painottaa henkilökohtaisen avun kulujen hallintaa. Vuonna 2017 Ruotsissa hylättiin yli 80 % henkilökohtaisen avun hakemuksista. Hylkäysten määrän kasvuun vaikuttivat kiristyneet arviointikriteerit palvelun myöntämisessä. Kiristyneet myöntämisen perusteet olivat seurausta korkeimman hallinto-oikeuden päätöksistä, joissa linjattiin tiettyjä asiakasryhmiä henkilökohtaisen avun ulkopuolelle. Korkeimman hallinto-oikeuden linjauksiin vaikutti avuntarpeen epämääräinen määrittely laissa. (Rauch, Olin & Duner 2018, 56–65.)

European Network on Independent Living (ENIL) on tehnyt tutkimusta ja kerännyt tietoja vuonna 2015 henkilökohtaiseen apuun liittyen 20 Euroopan maasta, muun muassa Belgia, Tanska, Ruotsi, Ranska, Sveitsi, Norja, Espanja, ja vertailut eri maiden järjestelmiä. Raportin mukaan henkilökohtaisen avun lainsäädännössä ei ole ikärajoitteita Norjassa, Englannissa ja Alankomaissa. Muissa valtioissa oli pääsääntöisesti ikään liittyviä rajoitteita henkilökohtaisen avun saamisessa. Useimmissa valtioissa lainsäädännössä on rajoitteita siitä, mitä henkilökohtainen avustaja saa tehdä. Esimerkiksi Tanskassa ja Ruotsissa puutarhanhoito ja lumityöt eivät kuulu avustajan tehtäviin. Ranskassa, Alankomaissa ja Espanjassa vapaa-ajan aktiviteetit eivät pääsääntöisesti kuulu avustajan tehtäviin. Terveystenhoitoon kuuluvat asiat on kielletty Ranskassa ja Norjassa. Bulgariassa ja Sveitsissä ei ole lainsäädännöllisiä rajoitteita avustajan tehtäviin. Kuitenkin Bulgariassa avustustuntimäärä on käytännössä niin pieni, että vammaisen käyttää avustuksen välttämättömään tarpeeseen eikä sosiaalisten suhteiden hoitamiseen. (ENIL 2015a.)



Ranskassa henkilökohtainen apu järjestetään lainsäädännön perusteella valtiollisen ja paikallisen rahoituksen turvin. Henkilökohtaista apua on saatavana seuraavilla järjestämistavoilla: 1) vammaisen ostaa henkilökohtaisen avun palveluntuottajalta, 2) vammaisen palkkaa itse avustajan ja hoitaa työnantajavelvoitteet, 3) vammaisen toimii työnantajana, mutta valtuutettu hoitaa hallinnolliset asiat tai 4) perheenjäsen toimii avustajana. Henkilökohtaiseen apuun maksettava korvaus riippuu palvelun järjestämistavasta. Työnantajuuheen saatavilla oleva tuki on lähinnä vertaistukea. (ENIL 2015b.)

Alankomaissa henkilökohtainen apu järjestetään henkilökohtaisen budjetin avulla. Käytännössä palvelun järjestämistapana on yleensä omaishoito. Ohjeissa on myös määritelty, että samassa asunnossa asuvien henkilöiden pitää tarjota kodinhoidollista apua vammaiselle. (Autio & Sjöblom 2014, 23.)

Tschanz on tutkinut neljän Euroopan maan (Sveitsi, Ruotsi, Saksa ja Yhdistyneet kuningaskunnat) henkilökohtaisen avun ohjelmia ja järjestämistä. Saksassa on erilliset sosiaalipalvelut vammaisille henkilöille, sillä järjestäjinä toimivat usein hyväntekeväisyysjärjestöt. Ruotsissa vammaiset voivat käyttää yleisiä hyvinvointipalveluita. Erityisiä vammaisille tarkoitettuja palveluita Ruotsissa järjestetään rajallisesti. Englannissa vammaispalveluissa on yhteisöön ja oikeuksiin perustuva malli, jossa paikalliset sosiaalipalvelut päättävät esimerkiksi henkilökohtaisen avun maksusitoumuksista. Sveitsissä on vuodesta 2012 lähtien ollut mahdollista työllistää henkilökohtainen avustaja. Käytännössä yli 18-vuotias fyysisesti vammaisen henkilö voi saada avustajan. Järjestelmä perustuu tarveharkintaan ja sisältää tarkan arviointiprosessin, kenelle henkilökohtaista apua myönnetään. (Tschanz 2018, 22–33.)

Mladenovin tutkimus vammaisten henkilökohtaiseen apuun liittyen tehtiin sähköisesti vuoden 2018 alussa Euroopassa. Tieto tutkimuksesta lähetettiin 1978:lle ENIL:in jäsenelle. Kyselyjä palautui 54 kappaletta 21 eri maasta. Tutkimuksen mukaan mahdollisuus valita oma henkilökohtainen avustaja edisti eniten vammaisen itsenäistä elämää ja valinnanmahdollisuuksia. Muita tärkeitä tekijöitä olivat mahdollisuus valittaa henkilökohtaisen avun tarpeiden arvioinnin tuloksesta ja mahdollisuus hallita avun ajoitusta. Hyvien työolojen tarjoaminen

avustajille oli myös tärkeimpien tekijöiden joukossa. Suurimpina esteinä henkilökohtaisen avun järjestelmässä ajateltiin olevan "kuka", "missä", "mitä" ja "milloin" kysymyksiin liittyvät rajoitukset. Henkilökohtaisen avun leikkaukset ja rahoitukseen liittyvät rajoitukset aiheuttivat huolta tutkimukseen vastanneissa. (Mladenov 2019, 1–20.)

### **2.3 Henkilökohtainen apu Suomessa**

Suomen perustuslaissa määritellään, ettei ketään saa syrjiä mm. vammaisuuden perusteella. Perustuslaki velvoittaa järjestämään jokaiselle suomalaiselle välttämättömän huolenpidon. Julkisen vallan on turvattava riittävät sosiaali- ja terveyspalvelut sekä perusoikeuksien ja ihmisoikeuksien toteutuminen. (Suomen perustuslaki 1999, 6 §, 19 §, 22 §.)

Vammaispalvelulain tarkoituksena on edistää vammaisen henkilön yhdenvertaisuutta yhteiskunnassa sekä ehkäistä ja poistaa vammaisuuden aiheuttamia haittoja ja esteitä (Laki vammaisuuden perusteella järjestettävistä palveluista ja tukitoimista 1987, 1 §).

Vammaispalvelulain mukaisilla palveluilla toteutetaan käytännössä perustuslain ja ihmisoikeussopimusten edellyttämiä oikeuksia. Yleislainsäädännöstä henkilökohtaiseen apuun liittyy sosiaalihuoltolaki, joka edistää asiakaskeskeisyyttä ja oikeutta hyvään palveluun sekä painottaa erityistä tukea tarvitsevien asiakkaiden edun toteuttamista (Sosiaalihuoltolaki 2014, 8 §, 1 §). Vammaispalvelulaki (1987, 4 §) on toissijainen laki ja sitä sovelletaan silloin, jos vammaisen henkilö ei saa riittäviä ja hänelle sopivia palveluja tai tukitoimia muun lain nojalla. Henkilökohtainen apu on asiakkaalle maksuton sosiaalipalvelu (Laki sosiaali- ja terveydenhuollon asiakasmaksuista 1992, 5 §).

Vammaispalvelulain mukaista henkilökohtaista apua vaikeavammaisen henkilö voi saada välttämättömään avustamiseen kotona ja kodin ulkopuolella päivittäisissä toiminnoissa, työssä, opiskelussa, harrastuksissa, yhteiskunnallisessa osallistumisessa ja sosiaalisen vuorovaikutuksen ylläpitämisessä. Kun henkilö

tarvitsee näistä toiminnoista suoriutuakseen välttämättä ja toistuvasti toisen henkilön apua pitkäaikaisen sairautensa tai vammansa vuoksi, voidaan henkilöä pitää vaikeavammaisena. Vaikeavammaisen henkilön avun tarve ei aiheudu pääsääntöisesti ikääntymiseen liittyvistä sairauksista tai toimintarajoitteista. (Arajärvi, 2011, 421.)

Henkilökohtaista apua voidaan järjestää seuraavilla tavoilla: palvelusetelillä, ostopalveluna, kunnan omana toimintana tai työnantajamallilla. Vammaisella tulee olla voimavaroja määritellä avun sisältö ja toteutustapa. (Laki vammaisuuden perusteella järjestettävistä palveluista ja tukitoimista 1987, 8 §).

### **3 Henkilökohtainen apu työnantajamallilla**

Työnantajamallissa kunta korvaa vaikeavammaiselle henkilölle avustajan palkkaamisesta aiheutuvat kustannukset sekä työnantajan lakisääteiset maksut ja korvaukset ja muut kohtuulliset avustajasta aiheutuvat välttämättömät kulut. Kunnan on ohjattava ja autettava avustajan palkkaukseen liittyvissä asioissa. (Laki vammaisuuden perusteella järjestettävistä palveluista ja tukitoimista 1987, 8 §.)

Henkilökohtaiseen apuun kuuluu keskeisesti avun tarvitsijan oma vastuu ja valta avun toteutuksesta. Avun käytännön toteuttaminen vaati useimmiten alkuvaiheessa ohjausta ja tukea. (Nurmi-Koikkalainen 2009, 44.) Kunnan ohjaus- ja avustamisvelvollisuus ei tarkoita sitä, että kunnalle siirtyisi työnantajan valvonta ja ohjausoikeus. Ohjauksesta ja neuvonnasta syntyvät kustannukset jäävät kunnan maksettaviksi. (Räty 2017, 467.)

Kunta ei voi valvoa tai ohjata avustajien työtoimintaa eikä määrätä vammaisen henkilön puolesta työtehtävistä. Kunta voi toimia teknisenä avustajana ja voi esimerkiksi hoitaa palkanmaksun vammaisen henkilön toimeksiannosta. Henkilökohtaisen avustajajärjestelmän keskeinen osa on työnantajan työnjohto-oikeus. Työnjohto-oikeutta ei voi siirtää kunnan hoidettavaksi. (Räty 2017, 440.)

Vaikeavammaisen henkilön ja hänen avustajansa välinen työsuhde perustuu työsopimukseen. Työsuhteeseen sovelletaan voimassa olevaa työlainsäädäntöä ja työsopimusta. (Räty 2017, 471.) Keskeisimmät työsuhteeseen vaikuttavat lait ovat työsopimuslaki, työaikalaki, työturvallisuuslaki, työterveyshuoltolaki, vuosilomalaki sekä laki lasten kanssa työskentelevien rikostaustan selvittämisestä. Työnantajan on huomioitava myös tietosuojalaki esimerkiksi asiakirjojen säilytyksen suhteen sekä laki nuorista työntekijöistä, mikäli avustajana toimiva henkilö on alle 18-vuotias. (Konttinen 2010, 7, 28.)

Työsuhteessa noudatetaan yleistä työlainsäädäntöä, mutta mikäli työnantaja kuuluu Heta-liittoon (Henkilökohtaisten avustajien työnantajien liitto ry), sovelletaan Heta-Liiton ja Julkisten Hyvinvointialojen liiton (JHL) välistä henkilökohtaisten avustajien työehtosopimusta. (Vammaispalvelujen käsikirja 2020a.)

Henkilökohtaisen avun työnantajamalli tukee vammaisten itsemääräämisoikeutta ja mahdollistaa omia valintoja. Työnantajamallissa vaikeavammaisen ihminen saa itse valita avustajansa ja pystyy vaikuttamaan avun antamisen ajankohtiin sekä sisältöön. Työnantajuus itsessäänkin voi tukea kokemusta osallisuuden toteutumisesta, vaikka se tuo mukanaan myös haasteita. Työnantajuuteen liittyvät juridiset vastuut voivat muodostua osallisuuden kokemista heikentäviksi tekijöiksi ongelmien ilmaantuessa. (Kivistö 2014, 2, 141–142.)

Kivistön tutkimuksessa ilmeni, että henkilökohtaisen avun työnantajamalli tukee vaikeavammaisen osallisuutta, mutta työnantajuuteen liittyy myös ongelmia. Ongelmat liittyvät lähinnä avustajien yksilöllisiin ominaisuuksiin, tehtävään soveltumattomuuteen sekä persoonaan. (Kivistö 2011, 2, 120.)

Weckström tutki asiakkaiden kokemuksia osallisuudesta vammaispalvelujen järjestämisessä. Tutkimuksessa haastateltiin kymmentä vammaispalvelun asiakasta. Henkilökohtaisen avun työnantajamallin asiakkaat käyttivät TE-toimiston palveluja henkilökohtaisten avustajien rekrytoimisessa ja osa oli hyödyntänyt myös vammaisjärjestöjen palveluksia. (Weckström 2011, 91.)

Aholan ja Heinin julkaisussa on kuvattu tilanteita, joissa työnantajavelvoitteista huolehti osittain tai kokonaan joku muu kuin työsopimuksen mukainen työnantaja. Kyselyn vastausten perusteella avustajan palkanmaksun hoitaa usein kunta tai kuntayhtymä. Lisäksi kunta hoitaa usein avustajan työterveyshuollon järjestämisen ja työntekijän vakuutusten ottamisen. (Ahola & Heini 2014, 1–2, 43.)

Henkilökohtaisen avun työnantajamalliin liittyy oikeudellisia ja taloudellisia riskejä. Henkilökohtaisen avun voidaan katsoa olevan vaikeavammaiselle henkilölle kaikkein tärkein palvelu, sillä se on pohjana itsemääräämisoikeuden ja osallistumisen turvaamiselle. Henkilökohtaisen avun työnantajamalliin liittyy itsemääräämisoikeutta voimakkaasti vahvistavia tekijöitä. Keskeistä vaikeavammaisen henkilön kannalta on henkilökohtaisen avun palvelusuunnittelu ja järjestämistavan valinta. Kun palvelusuunnittelu sekä ohjaus- ja auttamisvelvoite on asianmukaisesti järjestetty, voidaan katsoa, että työnantajaksi omasta tahdostaan suostuneella vaikeavammaisella on itsellään selvittämisvelvollisuus esimerkiksi työsuhteen päättämistilanteessa. Osassa kunnista työnantajamalli on käytännössä ainoa henkilökohtaisen avun järjestämisvaihtoehto, ja työnantajamallin piiriin on ohjattu työnantajan tehtäviin tosiasiallisesti haluamattomia tai kykenemättömiä henkilöitä. (Alatainio & Kumpuvuori 2014, 9–32.)

Myös Ahola & Heini (2014, 1–2) ovat selvityksessään todenneet, että työnantajamalli ei järjestämistapana sovi kaikille vaikeavammaisille. On vammaisia, joiden on mahdotonta tai kohtuuttoman hankalaa toimia työnantajina ja hoitaa työnantajan asemaan liittyviä velvoitteita.

#### **4 Henkilökohtaisen avun työnantajamallin toimintatavat Siun sotessa**

Siun sote eli Pohjois-Karjalan sosiaali- ja terveystalvelujen kuntayhtymä järjestää julkiset sosiaali- ja terveydenhuollon palvelut 13 kunnan alueella. Siun soten kuntayhtymä aloitti toimintansa 1.1.2017. Maantieteellisesti Siun soten alue on jaettu neljään alueeseen. Pohjoiseen alueeseen kuuluvat Nurmes, Juuka ja

Lieksa. Läntiseen alueeseen kuuluvat Polvijärvi, Outokumpu, Heinävesi ja Lipperi. Keskisen alueen muodostaa Kontiolahti ja Joensuu. Eteläiseen alueeseen kuuluvat Rääkkylä, Tohmajärvi, Kitee ja Ilomantsi. Siun soten alueella asuu noin 166 400 asukasta. (Siun sote 2019a.) Kunnissa ja kuntayhtymissä on eroja henkilökohtaisen avun työnantajamallin käytännön järjestelyjen osalta esimerkiksi työterveyshuollon käytäntöjen ja työnantajan tuen ja ohjauksen sekä palkanmaksun käytänteiden suhteen.

Siun soten alueella vammaispalvelulain mukaista henkilökohtaista apua myönnettäessä vammaispalvelun sosiaalityöntekijä tekee palvelutarvearvion yhdessä asiakkaan ja muiden asiantuntijoiden kanssa. Samalla määritellään asiakkaan päivittäisen avun tarve, tarvittava tuntimäärä sekä laaditaan palvelusuunnitelma. Mikäli palvelun järjestämistavaksi valitaan työnantajamalli, selvitetään asiakkaan mahdollinen tuen tarve työnantajan tehtävien hoidossa. Korvaus avustajan palkkakustannuksiin maksetaan päätöksen voimassaolon mukaisesti. Palkan ohella korvataan työnantajan maksettavaksi kuuluvat lakisääteiset maksut ja korvaukset. (Siun sote 2017, 14.)

Siun soten avustajakeskuksen työnantajamallin ohjaus- ja neuvontapalvelu palvelee koko maakuntaa ja tarjoaa työnantajille ensiohjausta työnantajuuteen liittyen sekä tukea ja ohjausta avustajan rekrytoinnissa ja erilaisissa työnantajuuteen liittyvissä asioissa. Siun soten avustajakeskuksen ohjaus- ja neuvontapalvelu voi auttaa työnantajaa työpaikkailmoituksen laadinnassa, työhakemusten käsittelyssä, työntekijöiden haastattelussa ja työsopimuksen laatimisessa. Vammainen henkilö tai hänen laillinen edustajansa ja avustaja laativat kirjallisen työsopimuksen, josta yksi kappale lähetetään Siun soten avustajakeskukseen. (Tikka 2020.)

Siun soten alueella vammaispalvelulain mukaisen henkilökohtaisen avun työnantajina toimii noin 360 henkilöä. Avustajia heillä on työsuhteissa yli 400 henkilöä. Työnantajuuden alkaessa työnantajat valtuuttavat Siun soten hoitamaan avustajien palkanmaksun ja ottamaan työntekijöilleen tapaturma- ja työeläkevaikutukset valtakirjamenettelyn avulla. Avustajien palkanmaksutapahtumia on noin 600 kappaletta kuukaudessa. Siun sote käyttää Suoratyö-ohjelmaa avusta-

jien palkkojen maksussa. Ohjelman avulla avustajalle otetaan lakisääteinen työeläke- ja tapaturmavakuutus. Aiemmin työnantaja ilmoitti työtunnit Meidän IT ja talous Oy:lle ja palkkasihteeri hoiti tuntisyötön Suoratyö-ohjelmaan. Helmikuussa 2020 tuntisyöttö siirtyi avustajakeskukseen. Työnantaja ilmoittaa avustajan tekemät työtunnit avustajakeskukseen ja palkanmaksu tapahtuu työsopimuksen mukaisesti joko kerran tai kahdesti kuukaudessa. Suoratyö-ohjelma ilmoittaa avustajan palkat automaattisesti tulorekisteriin. Työnantajilla on mahdollisuus saada halutessaan käyttöoikeus Suoratyö-ohjelmaan ja syöttää avustajan työtunnit itse. Avustajakeskus vahvistaa työnantajien itsesyötetyt tunnit ja laittaa palkat maksuun. (Tikka 2020.)

Siun sote hoitaa avustajien lakisääteisen työterveyshuollon työnantajan avustajakeskukseen toimittaman valtakirjan perusteella. Siun sotella on sopimus palveluntuottajan kanssa työnantajamallin avustajien työterveyshuollon järjestämisestä. Työterveyshuollon laskutus tulee suoraan avustajakeskukseen. Siun sote hoitaa vuosittain sairaskorvauslain mukaisen työterveyshuollon kustannusten korvausten hakemisen Kansaneläkelaitokselta. (Tikka 2020.)

## **5 Dialoginen johtaminen**

Henkilökohtaisessa avussa avun tarvitsija määrittelee asiat ja tehtävät, joita tehdään. Avun antaja on tällöin henkilö, joka mahdollistaa henkilökohtaisen avun saajan oman tahdon ja näkemyksen toteutumisen tekemällä niitä asioita, joita henkilö itse tekisi, jos siihen kohtuudella pystyisi. (Nurmi-Koikkalainen 2009, 34.) Henkilökohtaisen avun työnantajamallissa työnantaja eli vammaisen henkilö ja avustaja eli työntekijä ovat työtehtävistä riippuen välillä hyvinkin läheisessä kanssakäymisessä toistensa kanssa. Toimiva työsuhde edellyttää hyvää vuorovaikutusta ja työnantajalta dialogista johtajuutta.

Esimestehtävässä onnistuminen edellyttää kykyä johtaa asioita ja ihmisiä. Tehtävässä käytetään valtaa. Työnantajalla on työnjohto- ja valvontaoikeus eli ns. direktio-oikeus. Esimerkiksi lomasuunnittelu, työvuorosuunnittelu, sijaisten hankkiminen, sairauslomien käsittely, rekrytointi, tiedottaminen, työhyvinvoinnista huolehtiminen ja ristiriitojen ratkaiseminen ovat työnantajavastuita, joihin liittyy vallankäyttöä. Valtaan liittyy aina vastuu. Esimies on vastuussa tehtävien lainmukaisesta hoitamisesta. Selkeä valta-vastuurakenne tuo turvallisuuden tunnetta ja sujuvoittaa työntekoa. (Työturvallisuuskeskus 2015, 11.)

Johtaminen on vuorovaikutuksellista toimintaa ja se on sidoksissa ihmisten väliin vuorovaikutusprosesseihin. Johtaminen on esimiehen ja alaisen yhteinen tuotos ja se tuotetaan työskentelyn kuluessa käydyissä arkisissa puheissa. Hyvä dialogi työntekijän ja esimiehen välillä saa aikaan sitoutumista ja innostumista. (Juuti & Rovio 2010, 33–34, 43–44.) Johtajuus toteutuu aina jossakin toimintaympäristössä ja -kulttuurissa. Johtaminen rakentuu ihmisten välisessä sosiaalisessa vuorovaikutuksessa, eikä johtamista tällöin enää määritellä yksilön ominaisuuksina ja käyttäytymisenä, vaan vastavuoroisena prosessina esimiehen ja alaisen välillä. (Syvänen, Kasvio, Loppela, Lundell, Tappura & Tikkamäki 2012, 20.)

Dialogisen johtamisen keskeisiä periaatteita ovat arvostava vuorovaikutus, kuuntelu ja osapuolten tasavertainen osallistuminen toiminnan kehittämiseen. Dialoginen johtaminen mahdollistaa organisaatioiden ja työntekijöiden tarpeiden yhteensovittamisen. (Syvänen ym. 2012, 3.) Hyvässä dialogissa kaikki osallistuvat keskusteluun ja tuovat näkemyksensä esiin (Työturvallisuuskeskus 2015, 7). Dialogisessa johtamisessa korostuvat avoimuuteen kannustava ja siitä palkitseva johtamistapa sekä eri toimijoiden välillä vallitsevat keskinäinen luottamus ja vastavuoroisuus (Syvänen ym. 2012, 22).

Dialoginen johtaminen antaa esimiehille välineitä ristiriitojen hallintaan ja siksi se on tärkeä tekijä konfliktien ennaltaehkäisyssä ja kustannusten alentamisessa. Dialogisuustaidot joutuvat koetukselle ristiriitatilanteiden hallinnassa ja työnantajien olisi hyvä hallita dialogisuuden edellytykset ja periaatteet. (Syvänen, Tikkamäki, Loppela, Tappura, Kasvio & Toikko 2015, 96.)



## **6 Opinnäytetyön tarkoitus**

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on tukea vaikeavammaisen henkilön työntajuutta. Tavoitteena on selvittää, missä asioissa vaikeavammaiset tarvitsevat tukea ja tietoa toimiessaan henkilökohtaisten avustajien työnantajana sekä selvittää, mitkä asiat työnantajat kokevat työntajuuden hyvinä puolina. Tavoitteena on Siun soten vammaispalvelun ja avustajakeskuksen työmenetelmien ja työprosessien kehittäminen henkilökohtaisen avun työnantajamallin palvelun osalta sekä koulutussuunnitelman tekeminen avustajakeskukselle henkilökohtaisten avustajien työnantajien koulutusta varten ja koulutusryhmän pilotointi.

## **7 Menetelmälliset valinnat**

### **7.1 Tutkimuksellinen kehittämistoiminta**

Työelämälähtöisyys ja työelämästä pohjautuvat tarpeet olivat opinnäytetyön lähtökohtia. Siun Soten talousarvioon (2019b, 39) on kirjattu, että henkilökohtaisen avun työnantajamallin kehittämistä ja työnantajataitojen vahvistamista osana avustajakeskuksen työtä jatketaan. Opinnäytetyö toteutettiin tutkimuksellisen kehittämistoiminnan periaattein.

Kehittämistutkimusta ei pidetä omana tutkimusmenetelmänä, vaan se koostuu joukosta erilaisia tutkimusmenetelmiä, jotka koostetaan tutkimusongelman, tilanteen ja kehittämiskohteen mukaisesti. Siinä yhdistyvät tarpeen mukaan kvalitatiiviset ja kvantitatiiviset tutkimusmenetelmät. (Kananen 2015, 33.)

Tutkimuksellinen kehittämistyö lähtee organisaation kehittämistarpeista tai halusta aikaansaada muutoksia. Tutkimukselliseen kehittämistyöhön kuuluu käytännön ongelmien ratkaisua ja uusien käytänteiden, tuotteiden tai palveluiden tuottamista ja toteuttamista. Asioille etsitään parempia vaihtoehtoja ja viedään asioita eteenpäin. (Ojasalo, Moilanen & Ritalahti 2014, 19.)

Kehittäminen on konkreettista toimintaa, jolla pyritään saavuttamaan selkeästi määriteltä tavoite. Kehittämisellä voidaan pyrkiä toimintatavan tai toimintarakenteen kehittämiseen. Kehittämistoiminnan lähtökohtana voi olla nykyisen toiminnan tai tilanteen ongelmat tai näky jostakin uudesta. (Toikko & Rantanen 2009, 14.)

Toimintatutkimus liittyy käytännön työelämään ja siellä oleviin käytännön ongelmiin. Pyrkimyksenä on tiedostaa ongelmat ja poistaa ne. Toimintatutkimus on toiminnan parantamista. Toimintatutkimuksessa toteutuvat tutkimus ja toiminta samanaikaisesti. (Kananen 2014, 11.) Toimintatutkimus pyrkii muutokseen kuten kehittämistutkimuskin, mutta toimintatutkimuksessa tutkija osallistuu itse interventioon eli on mukana muutoksen läpiviemisessä. Tutkimuksen kehittämisen kohteena on usein ihmisiin liittyvät asiat. Usein toimintatutkimuksen ja kehittämistutkimuksen välillä ei tehdä eroa. (Kananen 2014, 29.)

Sosiaalipalveluiden kehittämällä pyritään laadukkaampiin palveluihin. Kehittämistyöllä tarkoitetaan toimintaa, jonka tavoitteena on tutkimustulosten avulla luoda uusia tai entistä parempia palveluja, tuotantovälineitä tai -menetelmiä. Sosiaalipalveluita voidaan vahvistaa kehittämällä ammattilaisten työtapoja. Palveluita voidaan kehittää rakenteita ja työtapoja uudistamalla sekä kiinnittämällä huomiota käyttäjälähtöisyyteen. (Toikko 2012, 144–146; Heikkilä, Jokinen & Nurmela 2008, 21.)

## 7.2 Työnantajakysely

Opinnäytetyössä pyritään työnantajille suunnatun kyselyn avulla selvittämään, missä asioissa vaikeavammaiset tarvitsevat tukea ja tietoa toimiessaan henkilökohtaisten avustajien työnantajana. Tavoitteena on myös selvittää, mitkä asiat vammaiset kokevat työnantajuuden hyvinä puolina.

Kysely sopii tilanteeseen, jossa tutkittava aihe tunnetaan, mutta halutaan varmistua tiedon paikkansa pitävyydestä. Kehittämistyössä kysely sopii lähtötilanteen selvittämiseen tai saavutettujen tulosten arviointiin. Kyselyssä on mietittävä tarkkaan, mitä tietoa tarvitaan. Kysymysten tulee olla yksiselitteisiä ja helposti vastattavissa. (Ojasalo ym. 2014, 40–41.) Kysely on määrällisen tutkimuksen menetelmä. Määrällisessä tutkimuksessa käytetään yleensä perusjoukosta satunnaisesti valittua otosta. (Ojasalo ym. 2014, 122–123.)

Postitse tehtävän kyselyn etuina on sen nopeus ja aineiston vaivaton saanti. Postikyselyn heikkoutena on kato. Postikysely ei yleensä tuota korkeaa vastausprosenttia. Suurelle yleisölle lähetetystä kyselystä voi vastausprosentti parhailtaan nousta 30–40 prosenttiin. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2007, 191.) Kyselyiden vastausprosentit jäävät usein alhaisiksi. Tyypillisesti vastaajia on alle 20 % otokseen valituista. (Taanila 2019.)

Kyselyllä voidaan tuottaa sekä laadullista (avoimet kysymykset) että määrällistä tietoa. Aineiston analysointi on suunniteltava ennen kyselyn toteuttamista. (Ojasalo ym. 2014, 41, 134). Tässä opinnäytetyössä kyselyn avoimia kysymyksiä käsitellään sisällönanalyysin avulla. Määrällisistä kysymyksistä lasketaan kyllä ja ei -vastaukset yhteen.

### 7.3 Sisällönanalyysi

Sisällönanalyysissä aineistoa tarkastellaan eritellen, yhtäläisyyksiä ja eroja etsien ja tiivistäen. Sisällönanalyysi on tekstianalyysia, jossa tarkastellaan jo valmiiksi tekstimuotoisia tai sellaiseksi muutettuja aineistoja. Sisällönanalyysin avulla muodostetaan tutkittavasta ilmiöstä tiivistetty kuvaus, joka kytkee tulokset ilmiön laajempaan kontekstiin ja aihetta koskeviin muihin tutkimustuloksiin.

(Tuomi & Sarajärvi 2009, 105.) Sisällönanalyysin ohella puhutaan joskus myös sisällön erittelystä. Sillä tarkoitetaan kvantitatiivista dokumenttien analyysia, jossa kuvataan määrällisesti jotakin tekstin tai dokumentin sisältöä. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 118–119.)

Sisällönanalyysilla voidaan tarkoittaa niin laadullista sisällönanalyysia kuin sisällön määrällistä erittelyä ja näitä molempia voidaan hyödyntää samaa aineistoa analysoidessa. Tutkimusaineiston laadullisessa sisällönanalyysissa aineisto ensin pirstotaan pieniin osiin, käsitteellistetään ja lopuksi järjestetään uudelleen uudenlaiseksi kokonaisuudeksi. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 109–116.)

Laadullisessa tutkimuksessa käytetään aineiston käsittelystä esimerkiksi nimityksiä luokittelu, kategorisointi tai teemoittelu. Aineistoa tiivistetään ja järjestetään. (Kananen 2014, 113.) Teemoittelu on suositeltava aineiston analysointitapa jonkin käytännöllisen ongelman ratkaisemisessa (Eskola & Suoranta 2000, 178).

Sisällön analyysillä pyritään kuvaamaan aineistoa sanallisesti tiiviissä ja yleisessä muodossa. Tavoitteena on tuottaa sanallinen ja selkeä kuvaus siitä, mitä aineisto tarkoittaa. Tämä edellyttää aineiston tiivistämistä. Sisältöanalyysin vaiheisiin kuuluvat aineiston pelkistäminen eli redusointi, ryhmittely eli klusterointi ja käsitteellistäminen eli abstrahointi. Klusteroinnissa aineisto käydään läpi ja etsitään samankaltaisuuksia ja eroavuuksia. Samansisältöiset käsitteet ryhmitellään yhdeksi luokaksi. Abstrahointivaiheessa oleellinen tieto erotetaan epäoleellisesta ja muodostetaan teoreettinen käsitteistö. Luokituksia yhdistetään laajemmiksi käsitteiksi. (Kananen 2014, 111–115.)

## **7.4 Osallistava osuus**

Työnantajille suunnatun kyselytutkimuksen perusteella toteutetaan koulutusryhmä työnantajille. Koulutuksen teemat muodostetaan tehdyn kyselytutkimuksen perusteella. Koulutuksen teemoja suunniteltaessa huomioidaan kyselyn kyllä/ ei -vastaukset sekä avoimien kysymysten sisällönanalyysit.

Tutkimuksellisessa kehittämistoiminnassa tutkimus palvelee kehittämistä. Kokeilevan toiminnan avulla voidaan selvittää, miten jokin laite tai palvelu käytännössä toimii. Kokeileva toiminta voi olla pilotoivaa eli toimintaa kokeillaan rajatussa ympäristössä. (Toikko & Rantanen 2009, 99, 101, 157.) Koulutussuunnitelman toimivuutta testataan koulutuksen pilottiryhmässä. Koulutusryhmän loppuvaiheessa kysytään koulutukseen osallistuneilta työnantajilta palautetta. Palautteen perusteella arvioidaan uuden toimintamallin käyttökelpoisuutta.

# **8 Kehittämistehtävän toteutus ja tulokset**

## **8.1 Kehittämistehtävän toteutus**

Siun soten avustajakeskuksen ohjaus- ja neuvontapalveluissa oli yhteydenottojen aihepiireihin perustuva näkemys työnantajan tuen tarpeista. Kyselyn avulla haluttiin varmistua, tuleeko työnantajilta muita tuen tarpeita.

Kyselylomakkeen suunnittelu sisälsi tutustumista erilaisiin vammaispalveluissa tehtyihin kyselylomakkeisiin ja selvityksiin. Tarkastelu sisälsi useita AMK-, YAMK- ja pro gradu -tason kyselylomakkeella tehtyjä tutkimuksia henkilökohtaiseen apuun tai vammaispalveluun liittyen. Myös vammaispalvelun asiakastytyväisyyskyselyistä katsottiin mallia kyselylomakkeen tekemiseen ja muotoiluun. Näkövammaiset pyrittiin huomioimaan käyttämällä riittävän isoa fonttikokoa.

Kyselyn toteuttamismuodoksi valittiin postitse lähetettävä lomake. Toteuttamistavaltaan edullisempi Webropol-kysely ei kohderyhmän kohdalla ollut toteuttamiskelpoinen vaihtoehto, koska kaikkien työnantajien sähköpostiosoite ei ollut avustajakeskuksen tiedossa. Kysely olisi antanut vääristyneen kuvan työnantajan tuen tarpeista, mikäli se olisi lähetetty vain sellaisille työnantajille, jotka käyttävät sähköpostia.

Lomakkeen kysymyksissä pyrittiin käyttämään selkeää, yksinkertaista ja täsmällistä kieltä. Lomake pidettiin mahdollisimman lyhyenä. Koko kyselyn piti mahtua yhdelle A4-paperille. Kyselylomake suunniteltiin harkiten ja lomaketta käytiin useita kertoja läpi avustajakeskuksen palveluesimiehen ja palveluvastaavien kanssa. Valmis kyselylomake testattiin opinnäytetyön ohjausryhmässä keväällä 2019. Ohjausryhmästä tuli muutamia muutosehdotuksia lomakkeeseen. Muutosehdotuksia käytiin avustajakeskuksessa läpi palveluesimiehen ja palveluvastaavien kanssa, mutta päädyttiin siihen, ettei kyselylomakkeeseen tehdä kyseisiä muutoksia luottaen avustajakeskuksen henkilöstön substanssiosaamiseen.

Keskustelussa toimeksiantajan kanssa päädyttiin siihen, että 40 kyselyä on riittävä otos. Henkilökohtaisen avun työnantajamallin asiakkaita on noin 360 Siun soten alueella. Otos vastasi noin 10 prosenttia perusjoukosta. Otanta tehtiin asiakaslistauksesta satunnaisotannalla. Kehitysvammaiset asiakkaat jätettiin otannasta pois. Kyselyitä henkilökohtaisten avustajien työnantajille (liite 1) lähetettiin 40 kappaletta viikolla 21. Kyselyn mukana postitettiin saatekirje (liite 2) ja palautuskuori. Kyselyn vastaamiseen annettiin palautusaikaa kaksi viikkoa. Kyselyn laatija ei osallistunut kyselyn lähettämiseen. Siten vaikutus asiakkaan kyselyyn osallistumiseen, vastauksiin ja siihen, kenelle kysely lähetetään, saatiin minimoitua.

Kyselyä lähetettäessä kadon vaikutus tiedostettiin. Tavoitteena oli saada 20 palautunutta kyselyä, jolloin vastausprosentti olisi ollut 50. Siihen ei aivan päästy. Kyselyvastauksia palautui 16 kappaletta eli vastausprosentti oli 40 %. Palautuspäivämäärän jälkeen keskusteltiin toimeksiantajan kanssa, lähetetäänkö kyselyyn liittyen muistutuskirje. Kustannussyistä kyselyvastauksia ei kysytty toiseen kertaan, vaan tyydyttiin palautuneiden vastausten määrään.

Aineiston analysointi tehtiin kesällä ja syksyllä 2019. Koulutussuunnitelmassa keskityttiin niihin asioihin, joissa työnantaja tarvitsee lisää tietoa ja työnantajien toiveet koulutuksen sisältöjen suhteen huomioitiin. Koulutussuunnitelma ja koulutusmateriaali laadittiin elo-syyskuussa ja pilottikoulutusryhmä toteutettiin loka-kuussa 2019.

## 8.2 Työnantajakyselyn tulokset

Kyselyitä henkilökohtaisten avustajien työnantajille lähetettiin 40 kappaletta ja niitä palautui 16 kappaletta ja siten kyselyn vastausprosentti oli 40 %. Palautuneista vastauksista kaksi jätettiin huomioimatta analysoinnissa, koska työnantaja oli menehtynyt ja omainen oli palauttanut kyselyn avustajakeskukseen. Siten analysoinnissa oli mukana 14 vastausta eli 35 % otannasta. Kyselyistä suurin osa (34 kpl) lähetettiin Joensuun alueelle (sis. Kontiolahden). Maakuntaan (Kiitee, Nurmes, Ilomantsi) lähetettiin 6 kyselyä, joista palautui 4 kpl. Siten maakunnan osalta vastausprosentti oli hyvinkin korkea (67 %).

Määrällisten kysymysten analysoinnissa eri kohtien vastaukset laskettiin yhteen. Prosentuaalisia osuuksia ei käytetty, koska vastausten määrä oli pieni. Avointen kysymysten osalla käytettiin sisällönanalyysia eli vastaukset pelkistettiin eli redusoitiin, ryhmiteltiin eli klusteroitiin ja käsitteellistettiin eli abstaroitiin.

Avointen kysymysten analysoinnin abstrahoinnissa yläkäsitteiksi nousivat itsenäinen elämä ja työnantajuus. Klusteroinnissa alaluokiksi muodostuivat itsemääräminen, valinnanvapaus, työlainsäädäntö ja rekrytointi. Pelkistettyjä ilmauksia olivat mm. sairastaminen, sijaistaminen, työnantajan valta ja vastuu, tietosuoja, avustajan valinta, oman tarpeen mukainen palvelu ja itsenäisyys. Esimerkki avointen kysymysten sisällönanalyysista on liitteessä 7 taulukoissa 3, 4 ja 5.

Hyväksi työnantajuudessa koettiin itsenäisyys ja oman tarpeen mukainen avustajapalvelu, jotka mahdollistivat itsemääräämisoikeuden toteutumisen. Itsemääräämisoikeuden toteutuminen ja vapaus valita avustaja tukivat itsenäistä elämää. Hankalina asioina työnantajuudessa koettiin työnantajan valta ja vastuu, jotka liittyivät työlainsäädännön tuntemiseen. Työlainsäädännön ja rekrytoinnin hallinta vaikuttavat työnantajuudessa selviytymiseen.

Työnantajana toimimisessa puolet vastaajista koki hyvänä sen, että saa itse valita avustajan. Myös työtehtävien ja työvuorojen sopiminen työnantajan tarpeista lähtien koettiin helppona. Tosin yhdessä vastauksessa työvuorot suunniteltiin avustajan aikataulujen mukaan. Useassa vastauksessa tuli esille se, että avustajan apu tukee itsenäistä suoriutumista asioiden hoitamisessa, eikä omaisen tarvitse aina olla mukana asioinneilla. Palkka-asioiden hoituminen Suoratyöohjelman kautta koettiin helppona yhdessä vastauksessa.

Hankalaksi työnantajuudessa koettiin sijaisen rekrytointi erityisesti äkillisissä sairastumisissa. Kolmessa vastauksessa tuli esille se, että työnantajat eivät ole saaneet sijaista äkillisesti. Rekrytoinnin haasteet ja oikean avustajan valinta tuli esille monessa vastauksessa. Työnantajan vastuu, irtisanominen, tietosuojaja asiakirjojen säilytys tulivat esille parissa vastauksessa. Erityistapauksiin liittyvät asiat, kuten vakuutuksiin, lisätunteihin ja matkustelemisen tuomiin taukoihin liittyvät asiat mietityttivät yhtä vastaajaa. Syrjäseuduilla koettiin avustajan rekrytoinnin hankaluutta. Myös pitkät matkat liikekeskuksiin koettiin hankalina. Kaksi vastaajaa ei kokenut mitään hankaluuksia työnantajuudessa.

Apua työnantajuuteen on saatu avustajakeskuksesta, vammaispalveluista, palkkasihteeriltä, Siun soten sivuilta, oppaista, työnantajien vertaistukiryhmästä ja Heta-liitosta. Yksi vastaajista on toiminut esimiestehtävissä työssä ollessaan.



Viimeisessä avoimessa kysymyksessä kysyttiin toiveita työnantajille syksyllä alkavan koulutuksen sisällölle. Monessa vastauksessa oli viitattu kyselyssä aiemmin esille tulleisiin asioihin eli kyselyn ensimmäisen sivun ”Kyllä” merkattuihin kohtiin. Useassa vastauksessa ei ollut nimetty muita toiveita koulutukselle. Eräässä vastauksissa toivottiin käsiteltävän yleisesti työhön liittyviä käytännön asioita sekä avustajakeskuksen roolia.

Koulutussuunnitelmaan nostettiin ne teemat, jotka esiintyivät vastauksissa eniten. Kyselyn perusteella työnantajien koulutuksen sisällöksi nousivat seuraavat asiat: työntekijän rekrytointi ja TE-keskuksen palvelujen hyödyntäminen rekrytoinnissa, työntekijän sairastaminen ja sijaistaminen, työterveyshuolto ja työntekijän työkyvyn lasku (havahu-prosessi eli varhaisen välittämisen toimintaperiaate) sekä vuosilomat ja työsopimus. Työnantajien kyselyvastaukset ”kyllä/ ei” kysymyksiin ovat liitteessä 5 taulukossa 1. Kyselyn perusteella vähiten työnantajia askarruttivat tunti-ilmoitusten tekeminen, työvuorosuunnittelu, perehdytys sekä lomautukseen ja palkanmaksuun liittyvät asiat.

Siun soten avustajakeskuksen ohjaus- ja neuvontapalveluun työnantajilta tulevat yhteydenotot liittyvät usein sijaisjärjestelyihin ja työsopimusasioihin. Siten kyselyssä esille nousseet teemat ovat samansuuntaisia kuin ohjaus- ja neuvontapalveluihin tulevat yhteydenotot.

Kyselyn perusteella palkanmaksuun liittyvät asiat eivät työnantajia askarruttaneet. Avustajakeskuksen ohjaus- ja neuvontapalveluun avustajilta tulevat puhe- lut liittyvät usein vuosilomiin, työvuorosuunnitteluun, työsopimukseen ja kokemus- lisiin, joten yhdeksi koulutuksen teemaksi päätettiin ottaa palkanmaksuun liittyvät asiat.

## 9 Koulutuksen pilotointi

### 9.1 Koulutussuunnitelma

Organisaation tavoitteena oli järjestää koulutusryhmä mahdollisimman pienin kustannuksin. Tämä vaikutti koulutusjärjestelyihin mm. tilojen ja asiantuntijaviereiden valintaan. Koulutus järjestettiin avustajakeskuksen kokoustilassa. Siten välttyttiin ylimääräisiltä tilakustannuksilta. Työnantajilla oli myös mahdollisuus tarvittaessa odottaa avustajakeskuksen tiloissa kuljetuspalvelua tapahtuman jälkeen. Jokainen kokoontumiskerta aloitettiin kahvin/ teen ja pienen välipalan ja vapaan keskustelun merkeissä. Avustajakeskus kustansi tarjoilut. Avustajakeskuksen sosiaaliohjaajat auttoivat tarvittaessa työnantajia ulkovaatteiden ja välipalan ottamisen kanssa. Alustavasti suunniteltiin neljä kokoontumiskertaa. Kokoontumiset suunniteltiin torstai- iltapäiville klo 15–17 Siun Soten avustajakeskuksen tiloihin Joensuuhun.

Työnantajien pilottiryhmän koulutusrunko:

1. Aloituskerta 10.10.2019
  - tutustuminen, keskustelua työnantajuudesta, työsopimus
2. Rekrytointi, sijaistus 17.10.2019
  - asiantuntija TE-keskuksesta, muut rekrytointikanavat
- 3 Työterveyshuolto 24.10.2019
  - asiantuntijoina työterveyshoitajat; työterveystarkastus, työntekijän sairastaminen ja sairauden pitkittyminen, työpaikkakäynnit
- 4 Palkanmaksu, lomat, ym. 31.10.2019
  - asiantuntijana palkkasihteeri Meitasta; palkanmaksuun liittyvät asiat
  - kertausta ja koontia koulutuksesta
  - palautekysely ja kehittämis ehdotukset

## 9.2 Pilottiryhmä

Työnantajamallin asiakaslistasta tehtiin manuaalisesti alueellinen sähköpostilista, jolle tiedote ryhmästä jaettiin. Kaikkien työnantajien sähköpostiosoitetta ei ollut tiedossa, joten osalle lähetettiin tieto ryhmästä postitse. Kutsu (liite 3) lähetettiin kirjeitse 25:lle ja sähköpostitse 44:lle Joensuun seudulla asuvalle työnantajalle viikolla 38. Ilmoittautumiset ryhmään pyydettiin tekemään 27.9.2019 mennessä tarjoilun vuoksi. Ryhmään ilmoittautui kahdeksan osallistujaa. Yhdellä osallistujalla oli puhetulkki mukana.

Kaikki osallistujat eivät eri syistä johtuen päässeet aina paikalla, joten ryhmätaapaamisissa oli paikalla 5–6 henkilöä. Ryhmä kokoontui neljänä perättäisenä torstai-iltapäivänä kahden tunnin ajan. Ryhmässä keskusteltiin työnantajuuteen liittyvistä asioista. Vierailijoina ryhmässä kävi TE-keskuksen edustaja, työterveyshoitaja ja palkkasihteeri. Jokaisella kokoontumiskerralla oli teema, josta pääsääntöisesti keskusteltiin. Ryhmäläisten oli myös aina mahdollista nostaa keskusteluun sellaisia aiheita työnantajuudesta, jotka heitä mietityttivät ja josta he halusivat lisää tietoa tai toisten kokemuksia.

## 9.3 Ensimmäinen kokoontuminen

Ensimmäisellä kokoontumiskerralla tutustuttiin aluksi toisiimme ja työnantajat kertoivat itsestään ja kokemuksistaan työnantajina. Ryhmään osallistuneiden työnantajuuden pituus vaihteli parista vuodesta yli kahteenkymmeneen vuoteen. Ensimmäisen kokoontumiskerran teemoina olivat työnantajuus, työlainsäädäntö ja työsopimusasiat. Kävimme diaesityksen avulla läpi työlainsäädäntöä ja samalla kävimme läpi työsopimus pohjaa, miksi tietyt asiat tulee työsopimuksessa olla. Ryhmässä syntyi heti hyvää ja asiallista keskustelua. Ensimmäisellä kerralla keskusteltiin mm. vuosiloman kertymisestä sekä liukuvan ja keskimääräisen työajan eroista.

Osallistujista yksi kuului Heta-liittoon. Kävimme ensin asiat läpi yleisen työlainsäädännön pohjalta. Sen jälkeen käsitelimme keskeisimmät Heta-liiton ja JHL:n työehtosopimuksen tuomat erot yleiseen työlainsäädäntöön.

Kaksi osallistujaa syöttivät itse avustajan työtunnit Suoratyö-ohjelmaan ja he kertoivat kokemuksistaan. Samalla sovittiin, että jollakin tapaamiskerralla käydään itsesyöttöä tarkemmin läpi. Usealta osallistujalta tuli palautetta kokoontumisen lopussa, että tuli uutta tietoa. Työnantajat saivat kirjallista materiaalia mukaansa diaesityksestä.

#### **9.4 Toinen kokoontuminen**

Toisella kokoontumiskerralla teemana oli rekrytointi. TE-keskuksen työntekijä kertoi työ- ja elinkeinotoimiston palveluista työnantajille ja antoi vinkkejä hyvän työpaikkailmoituksen laadintaan. Keskusteltiin yleisesti osallistujien rekrytointikokemuksista. TE-keskuksen edustaja antoi osallistujille kirjallista materiaalia työpaikkailmoituksen luomiseen ja TE-keskuksen avoimen verkkolomakkeen käyttöön. Kävimme läpi myös muita rekrytointikanavia.

TE-keskuksen edustajan vierailun jälkeen jatkoimme keskustelua muista aiheista. Esille nousi tuntien itsesyöttö Suoratyö-ohjelmaan. Kävimme toisen kokoontumiskerran lopussa pikaisesti läpi Suoratyö-ohjelman käyttöä ja tuntien syöttöä ohjelmaan.

#### **9.5 Kolmas kokoontuminen**

Kolmannella kerralla teemana oli työterveyshuolto ja vierailijoina oli kaksi Siun työterveyden työterveyshoitajaa. Työterveyshoitajat kertoivat avustajan työterveystarkastuksesta ja työterveyshoitajan tekemistä työpaikkakäynneistä työnantajan luona. Keskusteltiin myös työntekijän sairastumisesta sekä sairauden pitkittymiseen liittyvistä asioista ja työterveyshuollon roolista avustajan työkyvyn heikentyessä pysyvästi.

Avustajakeskuksen sosiaaliohjaajat toivat esille sen, että muualla Suomessa toimintakäytännöt työterveyshuollon järjestämisen suhteen ovat erilaisia kuin Siun soten alueella. Joillakin paikkakunnilla työnantajat tekevät sopimuksen työterveyshuollosta ja hakevat itse työterveyshuollon kustannukset Kelalta ja vammaispalvelusta. Asiantuntijavierailijoiden lähdettyä keskustelimme lomaker-  
tymästä sekä työntekijän lomautukseen ja irtisanomiseen liittyvistä asioista.

## **9.6 Neljäs kokoontuminen**

Neljännellä kokoontumiskerralla asiantuntijavieraana oli Meidän IT ja talous Oy:n (Meita) palkkasihteeri. Työnantajilla oli mahdollisuus kysyä mm. palkkoihin ja vuosilomiin liittyvistä asioista palkkasihteeriltä. Keskustelu oli runsasta ja työnantajat olivat tyytyväisiä palkkasihteerin vierailuun. Keskustelussa käytiin läpi mm. tunti-  
listojen toimittamista, avustajan sairaajan palkkaa ja kokemusli-  
sien laskemista.

Asiantuntijavierailun jälkeen kertosimme hieman ryhmässä esille tulleita asioita. Lyhyesti muistelimme seuraavia asioita; työsopimus, koeaika, irtisanominen, lomauttaminen, rekrytointi, työpaikkailmoitus, työterveyshuolto, työpaikkakäyn-  
nit, työhöntulotarkastus, palkat, vuosiloma-asiat, työvuorosuunnittelu, sairaus-  
ajan palkka, vakuutukset, kokemuslisät ja työaika. Lopuksi osallistujat täyttivät palautekyselylomakkeen.

## **9.7 Palaute pilottiryhmästä**

Viimeisellä tapaamiskerralla ryhmässä tehtiin palautekysely (liite 4) ja silloin koolla oli kuusi osallistujaa. Palautekyselyn vastaukset löytyvät koostettuina liit-  
teenä 6 taulukossa 2. Yleisesti ottaen palaute oli hyvää. Palaute oli erittäin hy-  
vää käytännön järjestelyjen osalta, myös ryhmäkoko ja kokoontumisväli olivat  
sopivat. Teemat olivat hyvät ja osallistujat saivat tukea työnantajuuteen. Ryh-  
män ohjaus oli osaavaa ja ryhmässä oli hyvä ilmapiiri. Asiantuntijavieraista  
palkkasihteerin vierailu sai parhaimmat arviot. Ryhmään osallistuminen kannatti

ja vastasi odotuksia osallistujien mielestä. Matalimman arvion palautteessa saivat riittävä kokoontumisten määrä ja ryhmässä saadun tiedon ja materiaalin hyödyntäminen jatkossa.

Avoimien kysymysten palautteessa ryhmään osallistuneet kokivat saaneensa uutta tietoa. Osallistujat pitivät ryhmässä tapahtunutta keskustelua ja ryhmän ilmapiiriä hyvänä. Osallistujat toivoivat jatkossakin tällaisia ryhmiä ja suosittelisivat ryhmää muillekin työnantajille. Osallistujat toivoivat myös jatkoryhmää, jossa kerrattaisiin työnantajuuteen liittyviä asioita ja tiedotettaisiin mm. lakimuutoksista. Ryhmäläiset toivoivat vierailevilta asiantuntijoilta materiaalia mukaansa. Nyt vierailijoista ainoastaan Te-keskuksen asiantuntijalla oli itse tehtyä materiaalia mukana. Palautteessa tuli myös ilmi, että jollakin osallistujalla on ollut ennakkoluuloja avustajakeskusta kohtaan ja pilottiryhmän ansiosta ennakkoluulot vähenivät. Palautteessa oli pientä ristiriitaa, koska taulukon mukaan TE-keskuksen vierailu sai huonoimman arvioinnin ja avoimissa kysymyksissä olisi haluttu kirjallista materiaalia. Kuitenkin TE-keskuksen asiantuntija oli ainoa, joka antoi kirjallista materiaalia osallistujille.

Avustajakeskuksen sosiaaliohjaajien kanssa käytiin keskustelua, jossa arvioitiin ryhmän toimivuutta. Keskustelussa tuli esille, että pilottiryhmä oli keskusteleva ja ryhmässä jaettiin omia kokemuksia toisille. Ryhmään osallistujat olivat melko hyvin valveutuneita työnantajuuteen liittyvissä asioissa. Keskustelu oli asiallista ja ryhmän ilmapiiri oli hyvä ja toiset huomioiva.

## 10 Kehittämistyön arviointi

### 10.1 Tulosten tarkastelu

Avustajakeskuksen työnantajille suunnatussa kyselyssä vaikeavammaiset kokivat työnantajuudessa hyväksi itsenäisyyden ja oman tarpeen mukaisen avustajapalvelun, jotka mahdollistivat itsemääräämisoikeuden toteutumisen. Alatainion ja Kumpuvuoren (2014) mukaan henkilökohtainen apu vahvistaa itsemääräisoikeyttä. Myös avustajakeskuksen tekemässä kyselyssä tuli esille, että henkilökohtainen apu tukee vaikeavammaisen itsenäistä suoriutumista. Siun soten avustajakeskuksen työnantajille toukokuussa 2019 tekemässä kyselyssä ja Mladenovin (2019) tutkimuksessa tulee molemmissa esille, että vammaisille on tärkeää, että he pystyvät itse valitsemaan avustajan ja voivat vaikuttaa avustusaikoihin.

Työnantajalla on työnjohto- ja valvontaoikeus eli ns. direktio-oikeus. Esimerkiksi lomasuunnittelu, työvuorosuunnittelu, sijaisten hankkiminen, sairauslomien käsittely, rekrytointi, tiedottaminen, työhyvinvoinnista huolehtiminen ja ristiriitojen ratkaiseminen ovat työnantajavastuita, joihin liittyy vallankäyttöä. (Työturvallisuuskeskus 2015, 11.) Kyselyn perusteella hankalina asioina työnantajuudessa koettiin työnantajan valta ja vastuu. Suurin osa työnantajista hoitaa työnantajavelvoitteensa hyvin, mutta osalla työnantajista on vaikea hahmottaa esimerkiksi sitä, että vastuu rekrytoinnista on heillä itsellään.

Työnantajakyselyssä tuli esille, että työlainsäädännön ja rekrytoinnin hallinta vaikuttavat työnantajuudessa selviytymiseen. Avustajakeskuksen ohjaus- ja neuvontapalveluissa on tullut esille, että osa työnantajista kykenee ennakoimaan sijaistarpeen esimerkiksi avustajan kesäloman ajaksi. Osa työnantajista ei mieti ajoissa sijaisen rekrytointia.

Kunnan ohjaus- ja avustamisvelvollisuus ei tarkoita sitä, että kunnalle siirtyisi työnantajan valvonta ja ohjausoikeus (Räty 2017, 467). Työnantaja on vastuussa tekemistään päätöksistä ja esimerkiksi työvuorosuunnittelusta. Mikäli työnan-

tajan ja avustajan välille tulee erimielisyyksiä, voi Siun soten avustajakeskuksen ohjaus- ja neuvontapalvelu olla keskustelussa mukana neutraalina osapuolena. Dialogisuustaidot joutuvat koetukselle ristiriitatilanteiden hallinnassa ja työnantajien olisi hyvä hallita dialogisuuden edellytykset ja periaatteet (Syvänen ym. 2015, 96).

Dialoginen johtaminen mahdollistaa organisaatioiden ja työntekijöiden tarpeiden yhteensovittamisen (Syvänen ym. 2012, 3). Henkilökohtaisen avun työnantajamallissa työsuhteessa on osapuolina usein vain yksi työntekijä ja työnantaja. Sen vuoksi dialogisuus ja avoin vuorovaikutus työpaikalla olisi erityisen tärkeää.

Kivistö (2011, 2, 120) totesi, että henkilökohtaisen avun työnantajamalli tuki vaikeavammaisen osallisuutta parhaiten. Tutkimuksessa tuli esille myös ongelmia työnantajuudessa. Ongelmat liittyivät lähinnä avustajien yksilöllisiin ominaisuuksiin, tehtävään soveltumattomuuteen sekä persoonaan. Siun soten avustajakeskuksen työnantajille tekemässä kyselyssä tuli esille se, että avustajan apu tukee itsenäistä suoriutumista asioiden hoitamisessa, siten työnantajamalli tukee osallisuutta. Haasteena kyselyssä tuli esille rekrytointi ja oikean avustajan valinta. Näiltä osin kyselyssä tuli esiin samansuuntaisia tuloksia kuin Kivistön tutkimuksessa.

Nurmi-Koikkalainen (2009, 34) on julkaisussaan todennut, että vaikeavammaisen päättää kuka, mitä, milloin, missä ja miten apua antaa. Siun soten työnantajien kyselyssä tuli esille, että oman tarpeen mukainen avustuspalvelu oli työnantajille tärkeää. Samansuuntaisia tuloksia tuli esiin Mladenovin (2019) tutkimuksessa, jossa henkilökohtaisen avun järjestelmän haasteina koettiin olevan "kuka", "missä", "mitä" ja "milloin" kysymyksiin liittyvät rajoitukset.

Opinnäytetyön tarkoituksena oli tukea vaikeavammaisen henkilön työnantajuutta. Kehittämistyö vahvisti ajatusta, että avustajakeskuksen ohjaus- ja neuvontapalveluiden antama ohjaus, neuvonta, koulutus sekä tiedotus työnantajavelvoitteisiin ja oikeuksiin liittyen tukee vaikeavammaista työnantajuudessa. Tavoitteena opinnäytetyössä oli selvittää, missä asioissa vaikeavammaiset tarvitsevat tukea ja tietoa toimiessaan henkilökohtaisten avustajien työnantajana. Työnan-



tajien puolelta kyselyssä nousivat esille työlainsäädäntö, rekrytointi ja työterveyshuolto. Kyseisiä asioita käsiteltiin koulutusryhmässä. Koulutusryhmästä saatu palaute sekä koulutusryhmään osallistuneilta työnantajilta että ohjaus- ja neuvontapalveluiden sosiaaliohjaajilta ja avustajakeskuksen palveluesimieheltä oli hyvää. Siitä syystä työnantajien koulutusryhmiä kannattaa jatkaa ja laajentaa toimintaa koko maakunnan alueelle.

## 10.2 Toteutuksen ja menetelmien tarkastelu

Kehittämistyöllä tarkoitetaan toimintaa, jonka tavoitteena on tutkimustulosten avulla luoda uusia tai entistä parempia palveluja, tuotantovälineitä tai -menetelmiä (Toikko 2012, 144–146; Heikkilä, Jokinen & Nurmela 2008, 21). Opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää, missä asioissa vaikeavammaiset tarvitsevat tukea ja tietoa toimiessaan henkilökohtaisten avustajien työnantajana. Työnantajien tarpeita selvitettiin toukokuussa 2019 tehdyllä kyselyllä. Kyselyn tuloksia hyödynnettiin koulutussuunnitelman tekemisessä.

Kysely sopii tilanteeseen, jossa tutkittava aihe tunnetaan, mutta halutaan varmistua tiedon paikkansa pitävyydestä (Ojasalo ym. 2014, 40–41). Avustajakeskuksen ohjaus- ja neuvontapalveluissa oli tulleiden yhteydenottojen pohjalta jonkinlainen käsitys siitä, missä asioissa työnantajat tarvitsevat tukea. Kyselyn avulla haluttiin varmistua, onko tuen tarpeissa sellaisia osa-alueita, joita avustajakeskuksella ei ole tiedossa.

Kehittäminen on konkreettista toimintaa, jolla pyritään saavuttamaan selkeästi määritelty tavoite (Toikko & Rantanen 2009, 14). Opinnäytetyön tavoitteena oli kehittää työnantajamallin ohjaus- ja neuvontapalvelun työtapoja- ja menetelmiä asiakkaiden tarpeiden mukaisesti. Käyttäjälähtöisyyttä huomioitiin siten, että selvitettiin ensiksi kyselyn avulla asiakkaiden tuen tarpeita. Koulutussuunnitelmaa laatiessa huomioitiin myös työnantajamallin ohjaus- ja neuvontapalveluihin tulleiden yhteydenottojen aihepiirit ja myös kyseisiä aihepiirejä sisällytettiin koulutusruntoon.

Tutkimukselliseen kehittämistyöhön kuuluu käytännön ongelmien ratkaisua ja uusien käytänteiden, tuotteiden tai palveluiden tuottamista ja toteuttamista (Ojasalo ym. 2014, 19). Opinnäytetyön tavoitteena oli Siun soten vammaispalvelun ja avustajakeskuksen työmenetelmien ja työprosessien kehittäminen henkilökohtaisen avun työnantajamallin palvelun suhteen. Avustajakeskuksen työmenetelmiä on kehitetty mm. rekrytoinnin tukemisen ja sijaisvälityksen osalta. Käytössä olevia lomakkeita ja ohjeistuksia on päivitetty ja päivitystä tehdään jatkuvasti esim. lainsäädännön ja työmenetelmien uudistuessa. Vammaispalvelun sosiaalityön kanssa tehdään yhteistyötä ja pyritään panostamaan mm. uusien asiakkaiden ensiohjaukseen.

Kyselylomakkeen laatimisen ohjeistuksessa neuvotaan laittamaan kyselyyn ”ei mielipidettä” -vaihtoehto (Hirsjärvi ym. 2007, 198). Opinnäytetyötä tehtyyn kyselyyn ei kyseistä vaihtoehtoa laitettu, koska haluttiin nimenomaan kyllä tai ei vastauksia.

Hirsjärvi on todennut lomakekyselyn heikkouksiin liittyen, ettei tiedetä, miten vastaaja on selvillä asiasta, josta lomakkeessa kysytään (Hirsjärvi ym. 2007, 190). Työnantajakyselyn vastauksissa tämä tuli esille siten, että Havahuprosessi oli monelle työnantajalle tuntematon käsite. Kyselyä laatiessa kyseisen termin avaamista mietittiin, mutta tehtiin tietoinen valinta, ettei Havahuprosessia selitetty kyselylomakkeessa. Mikäli työnantaja tietää, mitä Havahuprosessi tarkoittaa, hän todennäköisesti tietää siitä jotain. Jos termiä ei tunne, niin silloin ei luultavasti tiedä asiasta tarpeeksi. Termiä olisi ehkä voinut kyselyssä avata enemmän.

Postikyselyn heikkoutena on kato (Hirsjärvi ym. 2007, 191). Kadon vaikutus tiedostettiin, kun aineiston hankintatavaksi valittiin kysely. Otoksen koko oli 40 kyselyä eli noin 10 prosenttia työnantajista eli perusjoukosta. Ajatuksena kuitenkin oli, että kohderyhmä olisi aktiivinen ja puolet kyselyn saaneista palauttaisi kyselyn. Tavoitteena oli saada 20 palautunutta kyselyä, jolloin vastausprosentti olisi ollut 50. Siihen ei aivan päästy. Kyselyvastauksia palautui 16 kappaletta eli vastausprosentti oli 40 %. Näistä kahta vastausta ei otettu analysointiin mukaan, joten analysoinnissa oli mukana 35 % lähetetyistä kyselyistä. Siun soten alueella

on noin 360 henkilökohtaisen avustajan työnantajaa. Analysoinnissa oli siten mukana noin 4,5 prosenttia henkilökohtaisen avun työnantajamallin työnantajista Siun soten alueella. On vaikea arvioida, olisiko tulokset olleet toisenlaisia, jos analysoinnissa olisi ollut mukana vaikka 30 prosenttia perusjoukosta.

Tutkimuksesta rajattiin henkilökohtaisen avun työnantajamallissa olevat kehitysvammaiset pois. Heille kyselylomakkeita ei lähetetty. Kehitysvammaisia toimii työnantajina, mutta usein työnantajavelvoitteita hoitaa joku muu, esimerkiksi palvelutalon työntekijä. Siten kehitysvammaisten kohdalla kyselyyn olisi voinut vastata palvelutalon työntekijä eikä kehitysvammaisen itse. Mikäli kysely olisi toteutettu myös kehitysvammaisille, olisi vastaus todennäköisesti kuvannut palvelutalon henkilöstön näkemystä työnantajuudesta.

Sisällönanalyysillä voidaan tarkoittaa niin laadullista sisällönanalyysia kuin sisällön määrällistä erittelyä ja näitä molempia voidaan hyödyntää samaa aineistoa analysoidessa. Tutkimusaineiston laadullisessa sisällönanalyysissa aineisto ensin pirstotaan pieniin osiin, käsitteellistetään ja lopuksi järjestetään uudelleen uudenlaiseksi kokonaisuudeksi. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 109–116.) Aineiston analysoinnissa käytettiin sekä laadullista sisällönanalyysia kuin sisällön määrällistä erittelyä. Määrällisten kysymysten analysoinnissa eri kohtien vastaukset laskettiin yhteen. Avoimien kysymysten osalla käytettiin aineistolähtöistä sisällön analyysia eli vastaukset pelkistettiin, ryhmiteltiin ja käsitteellistettiin.

Tutkimustulosten luotettavuuden arvioinnin lähtökohtana on tulosten, menetelmien ja tiedonkeruun dokumentaatio (Kananen 2014, 134). Opinnäytetyössä käytetyt menetelmät on pyritty dokumentoimaan huolellisesti. Aineiston analysointia on havainnollistettu liitteenä olevan esimerkin avulla (liite 7). Tiedonkeruuta voi arvioida liitteenä olevien kyselylomakkeiden avulla.

Tutkimuksellinen kehittämistyö lähtee organisaation kehittämistarpeista tai halusta aikaansaada muutoksia (Ojasalo ym. 2014, 19). Siun Soten talousarvioon (2019b, 39) on kirjattu, että henkilökohtaisen avun työnantajamallin kehittämistä ja työnantajataitojen vahvistamista osana avustajakeskuksen työtä jatketaan. Opinnäytetyön yhtenä lähtökohtana oli tämä talousarviossa mainittu tavoite.

Kehittämistehtävän aikana käytiin vuoropuhelua avustajakeskuksen palveluesimiehen, palveluvastaavien ja työnantajamallin ohjaus- ja neuvontapalvelujen sosiaaliohjaajien kanssa. Myös Siun soten vammaispalvelujen palvelujohtaja Tarja Hallikainen sekä erityisasiantuntija Kristiina Räsänen pidettiin ajan tasalla kehittämistyön etenemisestä.

Koulutusryhmän ohjelma pidettiin väljänä, että siihen olisi voitu tehdä muutoksia. Tarvittaessa olisi voitu pitää ylimääräinen koulutuskerta, johon olisi voitu kysyä sosiaalityöntekijää tai kokemusasiantuntijaa vieraaksi, mikäli ryhmäläiset olisivat tuoneet tällaisia tarpeita esille keskustelussa.

### **10.3 Kehittämistyön hyödyt**

Maaliskuussa 2019 Siun soten yhtymähallituksessa esitetyssä tilinpäätöksessä ja toimintakertomuksessa mainitaan, että avustajakeskus on kehittänyt henkilökohtaisen avun työnantajamallin toimintakäytäntöjä asiakkaiden palvelutarpeiden mukaisesti. Avustajakeskuksen palveluohjausresurssia on vahvistettu asiakkaiden työnantajavelvoitteiden hoitamisen helpottamiseksi. (Siun sote 2019c, 66.) Tuolloin avustajakeskuksen työnantajamallin ohjaus- ja neuvontapalveluissa työskenteli 0,5 sosiaaliohjaaja, joka keskittyi pelkästään työnantajamallin asiakkaisiin. Kokeilu työnantajamallin ohjaus- ja neuvontapalveluissa alkoi marraskuussa 2018 0,5 työntekijän työpanoksella ja tammikuussa 2019 puolikkaan työntekijän työpanos siirrettiin pysyvästi ohjaus- ja neuvontapalveluihin. Avustajakeskuksen työnantajamallin ohjaus- ja neuvontapalveluun lisäresursoitiin kesällä 2019 määräaikaisesti kaksi kokoaikaista sosiaaliohjaajaa. Kehittämistyö teki näkyväksi työnantajamallin ohjaustarvetta ja ohjauksesta saatavaa hyötyä sekä työnantajille, avustajille että organisaatiolle. Avustajakeskuksen ohjaus- ja neuvontapalvelun määräaikainen henkilöstö vakinaistettiin vuoden 2020 alusta ja tällä hetkellä avustajakeskuksen ohjaus- ja neuvontapalveluissa työskentelee vakituisesti 2,5 sosiaaliohjaajaa.

Kehittämishankkeissa tavoitteena on tulosten hyödynnettävyys. Hyödynnettävyyteen kuuluu kehittämisen kohteena olleen toimintamallin toimivuuden tarkastelu ja siirrettävyys. (Anttila 2007, 147–148.) Kehittämistoiminnalla ei ole merkitystä, ellei sen seurauksena synny jotain käyttökelpoista (Toikko & Rantanen 2009, 159).

Opinnäytetyötä ja tuotekehityksen tulosta, koulutussuunnitelmaa voidaan hyödyntää Siun soten muilla alueilla (läntinen, eteläinen, pohjoinen) työnantajien koulutusten järjestämiseen. Koulutukseen tehty materiaali on avustajakeskuksen käytössä. Koulutusmallia pilotoitiin Siun soten keskisellä alueella ja asiakaspalautteen perusteella kokeilua voidaan pitää onnistuneena. Vuonna 2020 on tarkoituksena toteuttaa koulutusryhmiä maakunnan eri puolilla ja juurruttaa toimintamalli yhdeksi Siun soten avustajakeskuksen ohjaus- ja neuvontapalvelujen työmenetelmäksi.

Koulutusryhmässä käytiin läpi tuntien itsesyöttöä ja ryhmään osallistuneista kaksi uutta työnantajaa kiinnostui tuntien itsesyötöstä ja heidät on avustajakeskuksen toimesta opastettu työntekijöidensä avustustuntien itsesyöttöön. Ryhmään osallistuneilla työnantajilla on ollut matala kynnyks ottaa avustajakeskuksen yhteyttä työnantajuuteen liittyvissä asioissa. Koulutuspaketin sisällön tekemisen ansiosta opinnäytetyön tekijän tietämys työlainsäädännöstä lisääntyi. Koulutusryhmän järjestämisen myötä avustajakeskuksen ohjaus- ja neuvontapalveluiden yhteistyö joidenkin tahojen kanssa tiivistyi.

#### **10.4 Opinnäytetyön luotettavuus ja eettisyys**

Yhteiskuntatieteellisen vammaistutkimuksen tila on Suomessa tällä hetkellä haastava. Tämä johtuu niukoista resursseista ja siitä, että tieteenalan asema on vasta kehkeytymässä. Suomen ainoa vammaistutkimuksen professuuri on Helsingin yliopistossa. (Vammaispalvelujen käsikirja 2020b.) Siksi ylemmän ammattikorkeakoulun tutkintoon vaadittava tieteellisesti tutkitun tiedon hankkiminen aiheesta oli haastavaa, koska väitöskirjatasoisia tutkimuksia ei Suomessa vammaispalveluista ole montaa tehty. Vammaisten osallisuutta ja osallisuuteen

liittyen henkilökohtaista apua on tutkittu parissa sosiaalityön opintoihin liittyvässä lisensiaatintyössä ja yhdessä väitöskirjassa. Opinnäytetyön tekijä perehtyi henkilökohtaisesta avusta tehtyihin korkeakoulutasoisiin tutkimuksiin, mutta kyseisiä tutkimuksia ei ole tässä työssä lähteinä käytetty. Ulkomaisten tutkimusten vertailu Suomeen vammaispalvelulain mukaisen henkilökohtaisen avun osalta on haasteellista erilaisen yhteiskuntajärjestelmän ja lainsäädännön sekä palvelujen erilaisten järjestämistapojen ja myöntämisen perusteiden suhteen.

Kehittämistoiminnassa on arvioitava lähteiden luotettavuutta ja eettisyyttä (Heikkilä ym. 2008, 44). Opinnäytetyössä on käytetty pääsääntöisesti lähteitä, jotka ovat julkaistu 2010-luvulla. Käytetyt ulkomaiset lähteet ovat julkaistu alan tieteellisissä aikakausjulkaisuissa. Hakusanoina tiedonhaussa on käytetty mm. seuraavia sanoja "personal assistance", "personal aid", "personal assistant", "disability", "employer" yksinään ja erilaisina yhdistelminä. Pääsääntöisesti on haettu artikkeleita, jotka on vertaisarvioitu ja joissa koko teksti on saatavissa. Tiedonhaussa on käytetty mm. seuraavia tietokantoja Academic Search Elite (EBSCO), CINAHL (Ebsco), Directory of open access Journals (DOAJ) sekä kotimainen artikkeliviitetietokanta (ARTO). Lisäksi tietoa on haettu Google Scholarin, Sosnetin ja Julkarin avulla. Pääsääntöisesti on käytetty julkisia lähteitä.

Kehittämistutkimus ei ole varsinaisesti oma tutkimusotteensa, minkä vuoksi sen luotettavuustarkastelu on haasteellista. Sen vuoksi luotettavuutta on tarkasteltava käytettyjen menetelmien avulla. (Kananen 2015, 111.) Tässä tutkimuksessa on käytetty enemmän laadullisia menetelmiä, joten luotettavuuden arviointia tehdään laadullisen tutkimuksen menetelmien mukaisesti. Kyselyjen luotettavuuden arviointiin liittyvät validiteetti ja reabiliteetti käsitteet (Ojasalo ym. 2014, 41). Tutkimuksen reabiliteetti (pätevyys) tarkoittaa mittaustulosten toistettavuutta. Tutkimuksen validiteetti tarkoittaa mittaako mittari tai tutkimusmenetelmä sitä, mitä oli tarkoitus mitata. (Hirsjärvi ym. 2007, 226.)

Sekä työnantajakyselyn että palautekyselyn kysymykset olivat suhteellisen onnistuneet ja kysymykset mittasivat sitä, mitä oli tarkoitus mitata. Siten kyselyn validiteetti on hyvä. Tutkimuksen reabiliteetti riippuu osittain otannasta. Jos tutkimus tehtäisiin uudelleen erilaisella otannalla, keskityttäisiin esimerkiksi maa-

kunnan haja-asutusalueille, voisi kyselyn tulos olla jossain määrin erilainen. Jo tässä otannassa oli havaittavissa eroa maakunnan ja kaupunkialueen välillä. Maakunnasta tulleissa vastauksissa korostuivat heikot kulkuyhteydet, ja kyselyn vastausprosentti oli maakunnassa korkea. Reabiliteettiin vaikuttaa myös se, että vastaaja voi ymmärtää kysymyksen eri tavalla kuin mihin tutkija haluaa vastauksen. Kysymykset pyrittiin lomakkeessa tekemään yksiselitteisiksi, mutta väärinymmärryksen mahdollisuus on aina olemassa.

Opinnäytetyössä pyrittiin selittämään työskentelyn eri vaiheet lyhyesti mutta ymmärrettävästi. Tutkijan selostus tutkimuksen eri vaiheiden toteuttamisesta parantaa laadullisen tutkimuksen luotettavuutta (Hirsjärvi ym. 2007, 227). Koulutusryhmän kokoontumiskertojen teemoja ei opinnäytetyössä teoriaosuudessa eikä pilottiryhmän kokoontumiskertojen yhteydessä avattu. Työlainsäädännön avaamista ei olisi voinut tehdä lyhyesti ja työlainsäädäntöön tutustuminen ei varsinaisesti ollut itse opinnäytetyön tarkoitus. Tavoitteena oli selvittää keinoja, kuinka tukea työnantajaa työnantajuudessa. Koulutusryhmä teemoineen oli menetelmä työnantajan tukemiseen. Työnantajille suunnatun kyselytutkimuksen luotettavuutta lisää se, että lomakkeen laatija ei osallistunut otannan suorittamiseen ja kyselyiden lähettämiseen. Kyselylomakkeen vastauksista yksittäiset asiakkaat eivät ole tunnistettavissa.

Hyvä tieteellinen käytäntö tarkoittaa tiedeyhteisön toimintatapojen noudattamista eli rehellisyyttä, yleistä huolellisuutta ja tarkkuutta tutkimustyössä, tulosten tallentamisessa sekä esittämisessä sekä tutkimusten ja niiden tulosten arvioinnissa. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2012, 6.) Tutkimuksen eteneminen on opinnäytetyössä pyritty kuvaamaan siten, että lukija pystyy hahmottamaan tutkimuksen etenemisen. Kyselylomakkeet ja esimerkki sisällönanalyysistä ovat tarkasteltavissa opinnäytetyön liitteissä.

Tutkimuseettisen lautakunnan mukaan tutkimuksen tekijän on ilmoitettava si-donnaisuudet raportoinnin yhteydessä. Opinnäytetyön tekijä on toimeksiantajan eli Siun soten työntekijä. Siten myös Siun soten arvot vastuullisuus, välittäminen, asiakaslähtöisyys ja yhdenvertaisuus ohjasivat työn tekijää.

Opinnäytetyötä tehtäessä on noudatettu sosiaalialan ammattietiikkaa ja arvoja. Sosiaalialan arvoja ovat mm. ihmisarvo ja ihmisoikeudet, itsemääräämisoikeuden kunnioittaminen, osallisuuden edistäminen ja sosiaalinen oikeudenmukaisuus. (Sosiaalialan ammattihenkilön eettiset ohjeet 2017.)

## 10.5 Pohdinta

ENIL selvitti henkilökohtaisen avun järjestämistä Euroopan valtioissa. Suomi ei ollut selvityksessä mukana. Raportin mukaan henkilökohtaisen avun lainsäädännössä ei ole ikärajoitteita Norjassa, Englannissa ja Alankomaissa. Muissa valtioissa oli pääsääntöisesti ikään liittyviä rajoitteita henkilökohtaisen avun saamisessa. (ENIL 2015a.) Suomessa ei lainsäädännössä varsinaisesti rajata iän perusteella ketään pois henkilökohtaisen avun piiristä, mutta kuitenkin iän mukanaan tuomat sairaudet eivät oikeuta henkilökohtaiseen apuun. Raportin mukaan useimmissa valtioissa lainsäädännössä on rajoitteita siitä, mitä henkilökohtainen avustaja saa tehdä. Suomessa hoiva, hoito ja huolenpito on rajattu henkilökohtaisen avun ulkopuolelle.

Ruotsissa henkilökohtaista apua voi olla joko kunnan järjestämänä tai henkilökohtaisen avun kustannukset voidaan korvata vammaiselle. Vammaisen voi työllistää itse avustajan tai ostaa palvelun palveluntuottajalta tai järjestöltä. Ruotsin henkilökohtaisen avun kustannusten kasvu on aiheuttanut myöntämiskriteereiden tiukentumisen. Hylättyjen hakemusten määrä on yli 80 %. Ruotsissa yli 65-vuotiaat on kuitenkin rajattu pois henkilökohtaisen avun palveluista. (Askheim ym. 2014, 3-18; Brennan ym. 2017, 334-346; Rauch ym. 2018, 56-65.) Ruotsissa henkilökohtaisen avun järjestämistapa perustuu pitkälti ostopalveluihin ja asiakkaan valinnanvapauten palvelun järjestäjän suhteen.

Ranskassa työnantajuuteen saatava tuki on lähinnä vertaistukea. Suomessakin on STEA:n rahoituksella toimivia järjestöjä, jotka tarjoavat vertaistukea työnantajuuteen. Järjestöjen tarjoama vertaistuki on hyvä lisä vaikeavammaisille työnantajuuteen kunnan tarjoaman tuen lisäksi.



Henkilökohtaisen avun asiakkaat ovat Suomessa lisääntyneet vuoden 2015 346 henkilöstä vuoteen 2018 437 henkilöön 100 000 asukasta kohden. Heistä yli 65-vuotiaiden osuus on noussut kyseisellä aikavälillä 517 henkilöstä 671 henkilöön 100 000 asukasta kohden. Kustannukset ovat nousseet vuoden 2015 196 379 000 eurosta 259 168 000 euroon vuonna 2018. Henkilökohtaisen avun kustannukset ovat nousseet kolmessa vuodessa 62 789 000 euroa Suomessa. (Sotkanet 2020.)

Sotkanetin tilastojen mukaan Suomessa henkilökohtaisen avun saajien määrä on noussut ja kustannukset ovat kasvaneet. Entistä suurempi määrä henkilökohtaisen avun saajista on yli 65-vuotiaita. Uudistuvan vammaispalvelulain yksi tavoitteista on hillitä kustannuksia. Jää nähtäväksi, kuinka lakiuudistus siinä onnistuu. Tämän hetken tiedon mukaan uuteen vammaispalvelulakiin ei ole tulossa ikärajausta.

Norjassa henkilökohtaisen avustajan työnantajana on yleensä osuuskunta. Suomessa osuuskunta henkilökohtaisen avustajan työnantajana on harvinaista. Tanskassa on käytössä sekä suomalaista työnantajamallia että palveluseteliä muistuttava järjestelmä. Suomessa henkilökohtaista apua voidaan järjestää seuraavilla tavoilla: palvelusetelillä, ostopalveluna, kunnan omana toimintana tai työnantajamallilla (Laki vammaisuuden perusteella järjestettävistä palveluista ja tukitoimista 1987, 8§). Näissä kaikissa järjestämistavoissa on omia hyviä ja huonoja puolia. Mikään järjestämistapa ei ole haavoittumaton esimerkiksi avustajan sairastuessa äkillisesti. Sijaisen saaminen akuutisti ei ole varmaa millään järjestämistavalla.

Tschanzin (2018) mukaan Ruotsissa vammaiset voivat käyttää yleisiä hyvinvointipalveluita. Suomessa ensisijaisia palveluja kaikille ovat sosiaalipalvelut. Kuitenkin vammaisten kohdalla helposti unohdetaan yleiset sosiaalipalvelut ja vammaisen ohjataan erityispalveluihin, kuten vammaispalveluun, vaikka vammaisen pärjäisi sosiaalipalvelujen turvin. Toki halukkuuteen hakeutua erityispalveluihin vaikuttaa se, että yleiset sosiaalipalvelut ovat maksullisia ja erityispalvelut maksuttomia.

Osassa kunnista työnantajamalli on käytännössä ainoa henkilökohtaisen avun järjestämisvaihtoehto, ja työnantajamallin piiriin on ohjattu työnantajan tehtäviin tosiasiallisesti haluamattomia tai kykenemättömiä henkilöitä (Alatainio & Kumpuvuori 2014, 9). On kyseenalaista, kuinka esimerkiksi kehitysvammainen voi toimia työnantajana ja kuinka hän pystyy ymmärtämään työnantajavelvoitteet. Usein palvelutalon henkilökunta tekee työsopimuksen ja kehitysvammainen vain allekirjoittaa työsopimuksen. Tällaisissa tapauksissa valta-vastuurakenne on epäselvää työntekijälle ja se voi hankaloittaa työntekoa. Työnantajalla on työnjohto- ja valvontaoikeus (Työturvallisuuskeskus 2015, 11). Mikäli työsuhteessa tulee riitatilanteita, on kehitysvammainen kuitenkin se, joka asiasta on työlainsäädännön mukaan vastuussa.

Siun soten alueella vammaispalvelulain mukaista henkilökohtaista apua myönnettäessä vammaispalvelun sosiaalityöntekijä tekee palvelutarvearvion yhdessä asiakkaan ja muiden asiantuntijoiden kanssa. Samalla määritellään asiakkaan päivittäisen avun tarve, tarvittava tuntimäärä sekä laaditaan palvelusuunnitelma. (Siun sote 2017, 14.)

Henkilökohtaisen avun prosessissa yksi tärkeimmistä vaiheista on palvelutarvearvio, jotta asiakas ohjautuisi oikeaan palvelun järjestämistapaan. Siun sotessa on kokeiltu mallia, jossa asiakas on ensin jonkin aikaa, esimerkiksi kaksi kuukautta, Siun soten omassa avustajapalvelussa. Puhutaan ns. arvioivasta avustamisesta. Arvioivan avustamisen aikana arvioidaan asiakkaan avun tarvetta eri toiminnoissa, palvelun tarpeen määrää, asiakkaan toimintakykyä ja tulevaa järjestämistapaa. Samalla asiakas pystyy harjoittelemaan työnjohtajuutta. Työnjohtajuus säilyy asiakkaalla riippumatta siitä, mikä palvelun järjestämistapa jatkossa tulee olemaan.

Palvelusuunnitteluvaiheessa olisi tärkeää käydä läpi henkilökohtaisen avun palvelun eri järjestämistavat ja viranhaltijan olisi hyvä kertoa asiakkaalle kunkin järjestämistavan hyvistä ja huonoista puolista. Kaikkien osapuolten kannalta olisi hyödyllistä, jos työnantajamallissa olisi jatkossa vain sellaisia henkilöitä, jotka kykenevät huolehtimaan työnantajavelvoitteista ja jotka haluavat toimia työnantajina.

Alatainion ja Kumpuvuoren (2014, 9–32) tutkimuksessa painotetaan palvelusuunnittelun ja ohjauksen merkitystä henkilökohtaisen avustajan työnantajalle, mutta myös työnantajan omaa vastuuta, kun palvelusuunnittelu ja ohjaus ovat asianmukaisesti järjestetty. Siun sotessa on päättävän viranhaltijan eli sosiaalityöntekijän tehtävänä selvittää asiakkaan mahdollinen tuen tarve työnantajan tehtävien hoidossa, mikäli palvelun järjestämistavaksi valitaan työnantajamalli (Siun sote 2017, 14). Vammaispalvelun sosiaalityöntekijä on yhteydessä avustajakeskuksen ohjaus- ja neuvontapalveluihin, kun tarvitaan ensiohjausta työnantajuuteen liittyvissä asioissa. Ensiohjauksen avulla työnantajuus saataisiin oikeille urille alusta lähtien. Suurin osa työnantajista huolehtii hyvin työnantajavelvoitteistaan. Osalla työnantajista on vaikeaa hahmottaa työnantajavelvoitteita ja työnantajan vastuuta.

Mikäli Siun soten avustajakeskuksen ohjaus- ja neuvontapalveluiden ja työnantajan ja avustajan välisissä keskustelussa tulee esille, ettei työnantaja pysty hoitamaan työnjohtajuutta ja työnantajavastuita ohjauksesta ja neuvonnasta huolimatta, on avustajakeskuksen otettava asiasta yhteyttä vammaispalvelun sosiaalityöntekijään ja päättävän viranomaisen tehtävänä on arvioida vaikeavammaisen asiakkaan palvelukokonaisuus uudelleen.

## **10.6 Jatkokehittämisideat**

Avustajakeskuksen koulutusryhmään osallistuivat työnantajat, joilla työnantajuus oli hallussa. Haasteena jatkossa tulee olemaan se, kuinka saada koulutukseen osallistumaan sellaiset henkilöt, joilla on vaikeuksia suoriutua työnantajavelvoitteista. Mikäli henkilökohtaisen avun palvelun järjestämistavaksi valitaan työnantajamalli, niin pitäisikö palvelun saajat velvoittaa suorittamaan ns. työnantajan ajokortti esimerkiksi verkkokurssina ennen palvelun käytön aloittamista.

Työnantajamallin koulutus on tarkoitus levittää vuoden 2020 aikana koko maakunnan alueelle ja juurruttaa avustajakeskuksen pysyväksi toimintatavaksi. Kehittämistyötä jatketaan edelleen ja suunnitteilla on esimerkiksi ryhmätoimintaa avustajille.

## Lähteet

- Ahola, S. & Heini, A. 2014. Selvitys työnantajamallin eri toteuttamistavoista. Asistentti.info.
- Alatainio, T. & Kumpuvuori, J. 2014. Vieteriukkodilemma, Perus- ja ihmisoi-  
keusnäkökulmia henkilökohtaisen avun työnantajamalliin ja sen häi-  
riötilanteisiin. Turku: Heta-liitto.
- Anttila, P. 2007. Realistinen evaluaatio ja tuloksellinen kehittämistyö. Tampere:  
Juvanes Print.
- Arajärvi, P. 2011. Johdatus sosiaali oikeuteen. Helsinki: Talentum.
- Askheim, O.P., Bengtsson, H. & Bjelke, B.R., 2014. Personal assistance in a  
Scandinavian context: similarities, differences and developmental  
traits. *Scandinavian Journal of Disability Research*, 16 (S1), 3–18.
- Autio, A. & Sjöblom, S. 2014. Vammaislainsäädännön kansainvälinen selvitys.  
Katsaus tilanteeseen kuudessa maassa. Työpaperi 38/2014. Terveys-  
den ja hyvinvoinnin laitos. Tampere: Juvanes Print – Suomen Yliopis-  
topaino Oy.
- Brennan, C., Rice, J., Traustadóttir, R. & Anderberg, P. 2017. How can states  
ensure access to personal assistance when service delivery is de-  
centralized? A multi-level analysis of Iceland, Norway and Sweden.  
*Scandinavian Journal of Disability Research*. Nov 2017, Vol. 19 Issue  
4, 334-346.
- Christensen, K., Guldvik, I. & Larsson, M., 2014. Active social citizenship: the  
case of disabled peoples' rights to personal assistance. *Scandinavian  
Journal of Disability Research*, 16 (S1), 19–33.
- Dejong G; Batavia A. 1992. The independent living model of personal assis-  
tance in national long-term-care policy. *Generations*, Winter 92; 16  
(1), 89-89.
- ENIL. 2015a., European Network on Independent Living. Personal Assistance  
Services in Europe 2015. 14.1.2020.
- ENIL. 2015b. European Network on Independent Living. Personal assistance  
tables. Personal Assistance Survey, France. 14.1.2020.
- Eskola, J & Suoranta, J. 2000. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. 4. painos.  
Jyväskylä: Gummerus.
- Heikkilä, A., Jokinen, P. & Nurmela, T. 2008. Tutkiva kehittäminen, avaimia tut-  
kimus- ja kehittämishankkeisiin terveysalalla. WSOY oppimateriaalit.
- Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2007. Tutki ja kirjoita. 13. osin uudistet-  
tu painos. Helsinki: Tammi.
- Juuti, P. & Rovio, E. 2010. Keskusteleva johtaminen. Keuruu: Otava.
- Kananen, J. 2014. Toimintatutkimus kehittämistutkimuksen muotona. Miten kir-  
joitan toimintatutkimuksen opinnäytetyönä. Jyväskylän ammattikor-  
keakoulun julkaisuja 185. Suomen yliopistopaino Oy - Juvanes Print.
- Kananen, J. 2015. Kehittämistutkimuksen kirjoittamisen käytännön opas. Miten  
kirjoitan kehittämistutkimuksen vaihe vaiheelta. Jyväskylän ammatti-  
korkeakoulun julkaisuja 212. Suomen yliopistopaino Oy - Juvanes  
Print.
- Kivistö, M. 2011. Henkilökohtainen apu ja monimuotoinen osallisuus. Tutkimus  
vaikeavammaisten osallistumisesta ja osallisuudesta. Licensiaatin  
tutkinto. Lapin yliopisto.

- Kivistö, M. 2014. Kolme ja yksi kuvaa osallisuuteen: monimenetelmällinen tutkimus vaikeavammaisten ihmisten osallisuudesta toimintana, kokemuksena ja kielenkäyttönä. Väitöskirja. Lapin yliopisto.
- Konttinen, J-P. 2010. Perustietoa, Henkilökohtainen avustaja -järjestelmä ja työ-  
lainsäädäntö. Assistentti.info. Vaasa: Arkmedia.
- Laki sosiaali- ja terveydenhuollon asiakasmaksuista 734/1992.
- Laki vammaisuuden perusteella järjestettävistä palveluista ja tukitoimista 380/1987.
- Melstrøm, V., 2019. Uloba -Independent Living Norway. Diaesitys Henkilökohtaisen avun päivillä 3.10. 2019.
- Mladenov, T. 2019. What is good personal assistance made of? Results of a European survey. *Disability & Society Journal*. Received 29 Aug 2018, Accepted 17 May 2019, Published online: 08 Jun 2019.
- Nurmi-Koikkalainen, P. 2009. Välttämätön apu elämisen mahdollistajana: Näkökulmia vaikeavammaisten henkilöiden asumiseen ja apuun. Terveyden ja hyvinvoinnin laitos (THL).
- Ojasalo, K., Moilanen, T. & Ritalahti, J. 2014. Kehittämistyön menetelmät. Uudenlaista osaamista liiketoimintaan. 3. uudistettu painos. Helsinki: Sanoma Pro.
- Rauch, D., Olin E. & Dunér, A. 2018. A Refamilialized System? An Analysis of Recent Developments of Personal Assistance in Sweden. *Social Inclusion* 2018, Volume 6, Issue 2, 56–65.
- Räty, T. 2017. Vammaispalvelut, Vammaispalvelujen soveltamiskäytäntö. Riika: Kynnys ry.
- Siun sote. 2017. Vammaispalvelulain ja -asetuksen soveltamisohjeet. Pohjois-Karjalan sosiaali- ja terveyspalvelujen kuntayhtymä / Siun sote. Hyväksytty yhtymähallituksessa 22.11.2016.
- Siun sote. 2019a. Organisaatio. <https://www.siunsote.fi/organisaatio>. 23.2.2019.
- Siun sote. 2019b. Talousarvio ja toiminta- ja taloussuunnitelma 2019–2021. Yhtymähallitus 29.11.2018. Yhtymävaltuusto 12.12.2018.
- Siun sote. 2019c. Tilinpäätös ja toimintakertomus 2018. Yhtymähallitus 17.5.2019 Yhtymävaltuusto 6.6.2019.
- Sosiaalialan ammattihenkilön eettiset ohjeet. 2017. Arki, arvot ja etiikka. Sosiaalialan korkeakoulutettujen ammattijärjestö Talentia. Punamusta.
- Sosiaalihuoltolaki 1301/2014.
- Sotkanet. 2020. Tulostaulukko henkilökohtaisen avun asiakkaista. 24.1.2020.
- Suomen perustuslaki 731/1999.
- Syvänen, S., Kasvio, A., Loppela, K., Lundell, S., Tappura, S. & Tikkamäki, K. 2012. Dialoginen johtaminen innovatiivisuuden tekijänä. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Syvänen, S., Tikkamäki, K., Loppela, K., Tappura, S., Kasvio, A. & Toikko, T., 2015. Dialoginen johtaminen. Avoin tuloksellisuuteen, työelämän laatuun ja innovatiivisuuteen. Tampere: Juvenes Print.
- Taanila, A. 2019. Kato. Akin menetelmäblogi. 31.3.2019. <https://tilastoapu.wordpress.com/tag/vastausprosentti/>. 1.3.2020.
- Tschanz, C. 2018. Theorising Disability Care (Non-)Personalisation in European Countries: Comparing Personal Assistance Schemes in Switzerland, Germany, Sweden, and the United Kingdom. *Social Inclusion*. 2018;6 (2), 22–33.

- Tikka, S. 2020. Palveluesimies, Siun sote. Haastattelu 14.1.2020. Henkilökohtaisen avun työnantajamallin toimintakäytännöt Siun sotessa.
- Toikko, T. 2012. Sosiaalipalveluiden kehityssuunnat. Tampere: Tampereen yliopistopaino.
- Toikko, T. & Rantanen, T. 2009. Tutkimuksellinen kehittämistoiminta. Näkökulmia kehittämisprosessiin, osallistamiseen ja tiedontuotantoon. Tampere: Tampereen yliopistopaino.
- Tuomi J. & Sarajärvi A. 2009. Laadullinen tutkimus ja sisällön analyysi. 5. painos. Helsinki: Tammi.
- Tuomi J. & Sarajärvi A. 2018. Laadullinen tutkimus ja sisällön analyysi. Helsinki: Tammi.
- Tutkimuseettinen neuvottelukunta. 2012. Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan ohje 2012. Helsinki.
- Työturvallisuuskeskus. 2015. Dialogisen johtamisen palapeli – kehittämisen työkaluja esimiehille. Työturvallisuuskeskus TTK. Nykypaino Oy.
- Vammaispalvelujen käsikirja. 2020a. <https://thl.fi/web/vammaispalvelujen-kasikirja/tuki-ja-palvelut/henkilokohtainen-apu/avun-jarjestamistavat/tyonantajamalli/henkilokohtainen-avustaja-ja-tyolainsaadanto>. 23.1.2020.
- Vammaispalvelujen käsikirja. 2020b. <https://thl.fi/fi/web/vammaispalvelujen-kasikirja/vammaisuus-yhteiskunnassa/vammaistutkimus>. 15.2.2020.
- Weckström, J. 2011. Yhteistä päätöksentekoa? Asiakkaiden kokemuksia osallisuudesta ja harkinnasta vammaispalvelujen järjestämisessä. Sosiaalilähtöisen lisensiaatintutkimus. Helsingin yliopisto.
- YK:n yleissopimus vammaisten henkilöiden oikeuksista ja sopimuksen valinnainen pöytäkirja. 2015. Somero: Suomen YK-liitto.

## Kysely henkilökohtaisen avustajien työnantajille

Tarvitsetko työnantajana lisää tietoa seuraavista asioista:

	Kyllä	En
Työntekijän rekrytointi		
TE-keskuksen palvelujen hyödyntäminen rekrytoinnissa		
Työntekijän perehdytys		
Työsopimukseen liittyvät asiat		
Työvuorosuunnittelu		
Työaikalainsäädäntö		
Tunti-ilmoitusten tekeminen		
Palkanmaksuun liittyvät asiat		
Vuosilomiin liittyvät asiat		
Työntekijän sijaistamiseen liittyvät asiat		
Työntekijän lomautus		
Työtodistuksen tekeminen		
Työnantajavakuutukseen liittyvät asiat		
Työterveyshuollon järjestämiseen liittyvät asiat		
Työntekijän sairastamiseen liittyvät asiat		
Havahu-prosessiin liittyvät asiat		
Työsuhteen päättämiseen liittyvät asiat		
Työnantajan ja työntekijän välisten ristiriitojen selvittämiseen liittyvät asiat		
jossain muussa, missä _____ _____		

Käännä -&gt;

Mitkä asiat koet hankalaksi työnantajana toimimisessa?

---

---

---

Mitkä asiat koet hyvänä työnantajana toimimisessa?

---

---

---

Mistä olet saanut apua työnantajuuteen liittyvissä asioissa?

---

---

---

Avustajakeskus aloittaa syksyllä 2019 työnantajina toimiville tarkoitettuja koulutuksia. Mitä toiveita sinulla on koulutusten sisältöjen suhteen?

---

---

---

Kiitos vastauksesta!



Liite 2

SAATEKIRJE

23.5.2019

## **Arvoisa henkilökohtaisen avustajan työnantaja**

Kehitämme Siunsoten avustajakeskuksen työnantajamallin palvelua.

Opiskelen Karelia-ammattikorkeakoulussa sosionomi (ylempi AMK) -tutkintoa. Opin näytetyönäni suunnittelen ja toteutan koulutuksen työnantajana toimimisesta henkilökohtaisten avustajien työnantajille yhteistyössä avustajakeskuksen kanssa. Koulutussuunnitelma laaditaan liitteenä olevan kyselyn perusteella. Siksi olisi tärkeää, että vastaatte kyselyyn ja palautatte kyselyn avustajakeskukseen, jotta osaamme kohdentaa koulutuksen Teille tärkeisiin asioihin.

Kyselyyn vastataan nimettömänä, eikä vastaajan henkilöllisyys tule esille missään vaiheessa. Kyselyyn vastaaminen vie aikaa noin viisi minuuttia.

Pyydämme palauttamaan kyselyn avustajakeskukseen \_\_ / \_\_ 2019 mennessä oheisessa palautuskuoressa.

Ystävällisin terveisin

Marita Leppänen  
sosionomi (ylempi AMK) -tutkinto-opiskelija  
Siunsote avustajakeskus  
p. 013 330 5666

LIITTEET    Kyselylomake  
                  Palautuskuori

**HEI TYÖNANTAJA!**

Siun Soten avustajakeskus tarjoaa henkilökohtaisten avustajien työnantajille mahdollisuuden saada lisää tietoa työnantajuuteen liittyen. Virvokkeiden nauttimisen ohella voimme keskustella työnantajuuteen liittyvistä asioista.

Ryhmä kokoontuu lokakuussa **torstai iltapäivisin klo 15–17** Siun Soten avustajakeskuksen tiloissa osoitteessa **Rantakatu 23, 3. kerros, 80100 Joensuu. Sisäänkäynti tiloihin on Niskakadun puolelta.**

1. Aloituskerta **to 10.10.2019 klo 15–17;**
  - yleistä keskustelua työnantajuudesta, työsopimusasiat
2. Rekrytointi, sijaistus **to 17.10.2019 klo 15–17**
  - asiantuntija TE-keskuksesta
3. Työterveyshuolto **to 24.10.2019 klo 15–17**
  - asiantuntijoina työterveyshoitajat Siun Työterveys Oy:stä
4. Palkat **to 31.10.2019 klo 15–17**
  - asiantuntijana palkkasihteeri, Meidän IT ja -talous Oy:stä (Meita)

Lisäksi ryhmässä on paikalla Siun Soten Avustajakeskuksen työnantajamallin ohjaus- ja neuvontapalveluiden työntekijöitä.

Ilmoitathan osallistumisestasi perjantaihin 27.9.2019 mennessä ja mahdollisen erityisruokavaliosi välipalatarjoilua varten.

**Ilmoittautuminen numeroon 013 330 5666 joko tekstiviestillä tai soittamalla tai sähköpostitse soitteeseen [avustajakeskus@siunsote.fi](mailto:avustajakeskus@siunsote.fi).**

Ryhmään mahtuu 10 työnantajaa. Mikäli sinulla on työnantajana toimimiseen liittyviä asioita, joita haluat otettavan esille ryhmässä, voit laittaa postia osoitteeseen [avustajakeskus@siunsote.fi](mailto:avustajakeskus@siunsote.fi).

Tarvittaessa ohjelmaan voidaan tehdä muutoksia.

Terveisin

Marita Leppänen

sosiaaliohjaaja

p. 013 330 5666

[avustajakeskus@siunsote.fi](mailto:avustajakeskus@siunsote.fi)

## Arvioi seuraavia ryhmään liittyviä asioita.

	1=Eri mieltä	2 = Jokseenkin eri mieltä	3 = Jokseenkin samaa mieltä	4 = Samaa mieltä
Tapaamisten käytännön järjestelyt olivat sujuvat				
Ryhmä oli sopivan kokoinen				
Ryhmätapaamisen tilat olivat käytännölliset				
Ryhmän kokoontumisia oli riittävästi				
Ryhmän kokoontumisväli oli sopiva				
Sain uutta tietoa				
Kokoontumiskertojen teemat olivat hyvät (rekrytointi jne.)				
Vierailevien asiantuntijoiden osaaminen TE-keskus Työterveyshuolto Palkkasihteeri				
Ryhmän ohjaus oli osaavaa				
Sain tukea työnantajuuteen				
Pystyn hyödyntämään ryhmässä saattua tietoa ja materiaalia jatkossa				
Ajatustenvaihto muiden ryhmäläisten kanssa oli antoisaa				
Ryhmässä oli hyvä ilmapiiri				
Ryhmässä sain tukea ja tietoa toisilta osallistujilta				
Ryhmään osallistuminen vastasi odotuksiani				

Tähän voit kommentoida ja perustella edellisiä:

---



---

Tapaamisissa parasta oli:

---

---

---

Kokoontumisista jäin kaipaamaan:

---

---

Koulutusehdotuksia työnantajuuteen liittyen:

---

---

---





Avoin palaute ja muut terveiset sosiaaliohjaajille:

---

---

---

**Kannattiko ryhmään osallistuminen?**

<input type="checkbox"/> Ei 	<input type="checkbox"/> No-jaa 	<input type="checkbox"/> Joo 	<input type="checkbox"/> Ehdottomasti 
--	--	---	--

**Kiitos palautteestasi!**





Tarvitsetko työnantajana lisää tietoa seuraavista asioista: (14 vastausta = 100 %)

	Kyllä	En	Ei vastausta
Työntekijän rekrytointi	7	6	1
TE-keskuksen palvelujen hyödyntäminen rekrytoinnissa	8	5	1
Työntekijän perehdytys	5	7	2
Työsopimukseen liittyvät asiat	7	5	2
Työvuorosuunnittelu	3	7	4
Työaikalainsäädäntö	5	6	3
Tunti-ilmoitusten tekeminen	4	7	3
Palkanmaksuun liittyvät asiat	4	7	3
Vuosilomiin liittyvät asiat	7	5	3
Työntekijän sijaistamiseen liittyvät asiat	9	4	1
Työntekijän lomautus	5	7	2
Työtodistuksen tekeminen	5	6	3
Työnantajavakuutuksiin liittyvät asiat	4	6	4
Työterveyshuollon järjestämiseen liittyvät asiat	9	3	2
Työntekijän sairastamiseen liittyvät asiat	8	4	2
Havahu-prosessiin liittyvät asiat	7	1	6
Työsuhteen päättämiseen liittyvät asiat	5	5	4
Työnantajan ja työntekijän välisten ristiriitojen selvittämiseen liittyvät asiat	6	4	4
jossain muussa, missä <i>Näkövammaisen opastamiseen, kommunikointiin ja yhteistoimintaan liittyvät asiat</i>	1	0	13

	1=Eri mieltä	2 = Jokseenkin eri mieltä	3 = Jokseenkin samaa mieltä	4 = Samaa mieltä
Tapaamisten käytännön järjestelyt olivat sujuvat			2	4
Ryhmä oli sopivan kokoinen			2	4
Ryhmätapaamisen tilat olivat käytännölliset			3	3
Ryhmän kokoontumisia oli riittävästi			5	1
Ryhmän kokoontumisväli oli sopiva			2	4
Sain uutta tietoa			3	3
Kokoontumiskertojen teemat olivat hyvät (rekrytointi jne.)			2	4
Vierailevien asiantuntijoiden osaaminen:				
➤ TE-keskus		1	1	2
➤ Työterveyshuolto			1	4
➤ Palkkasihteeri			1	5
Ryhmän ohjaus oli osaavaa			2	4
Sain tukea työnantajuuteen			2	4
Pystyn hyödyntämään ryhmässä saatua tietoa ja materiaalia jatkossa			4	2
Ajatustenvaihto muiden ryhmäläisten kanssa oli antoisaa			3	3
Ryhmässä oli hyvä ilmapiiri			1	5
Ryhmässä sain tukea ja tietoa toisilta osallistujilta			3	3
Ryhmään osallistuminen vastasi odotuksiani			2	4

Kaksi vastaajista ei ollut paikalla TE-keskuksen vieraillessa ja yksi työterveyshuollon vieraillessa, joten he jättivät vastaamatta kyseisiin kohtiin.

### Kannattiko ryhmään osallistuminen?

<input type="checkbox"/> Ei 	<input type="checkbox"/> No-jaa 	<input type="checkbox"/> Joo  2 kpl	<input type="checkbox"/> Ehdottomasti  4 kpl
--	--	--	---

Esimerkki sisällönanalyysista

Kysymys: Mitkä asiat koet hyvänä työnantajana toimimisessa?

Taulukko 3 Esimerkki aineiston pelkistämisestä

Alkuperäisilmaisu	Pelkistetty ilmaisu
Saa itse valita oman avustajan. Saa itse valita työntekijän. Vapaus valita työntekijä. Mukava avustaja	Avustajanvalinta
Saa avustajan, kun on tarve. Oman tarpeenmukainen palvelu on hyvä. MINUN aikataulujen mukaan Saa itse toimia ja määrätä, mitä tehdään. Vapaus määrittellä itse aikataulu avustamiselle. Saa järjestelemällä aikaa omille asioille.	Oman tarpeen mukainen palvelu
Itsenäistä toimintaa. Olen itse POMO. Itsenäinen ja omaehtoinen päätösvalta.	Itsenäisyys

Taulukko 4 Esimerkki aineiston ryhmittelystä

Pelkistetty ilmaisu	Alaluokka
Avustajanvalinta	Valinnanvapaus
Itsenäisyys Oman tarpeen mukainen palvelu	Itsemäärääminen

Taulukko 5 Esimerkki aineiston käsitteellistämisestä

Alaluokka	Yläluokka
Itsemäärääminen Valinnanvapaus	Itsenäinen elämä