

KOULUTUKSEN VAIKUTUS TYÖN- ANTAJANA TOIMIMISEEN

Lyhytkestoinen perehdytyskoulutus näkö-
vammaisille henkilökohtaisten avustajien
työnantajille

Olli-Pekka Rättäri

Opinnäytetyö
Toukokuu 2012
Sosiaalialan koulutusohjelma
Ylempi ammattikorkeakoulututkinto

TIIVISTELMÄ

Tampereen ammattikorkeakoulu
Sosiaalialan koulutusohjelma
Ylempi ammattikorkeakoulututkinto

RÄTTÄRI, OLLI-PEKKA:

Koulutuksen vaikutus työnantajana toimimiseen –
Lyhytkestoinen perehdytyskoulutus näkövammaisille henkilökohtaisten avustajien
työnantajille

Opinnäytetyö 122 sivua, josta liitteitä 58 sivua
Toukokuu 2012

Tämä opinnäytetyö koskee näkövammaisia henkilökohtaisten avustajien työnantajia. Opinnäytetyön tarkoituksena oli kehittää lyhytkestoinen perehdytyskoulutus henkilökohtaisen avustajan työnantajana toimimiseen. Opinnäytetyössä oli tarkoitus selvittää myös koulutuksen vaikutuksia työnantajana toimimiseen. Opinnäytetyö koostui kolmesta osasta. Ensiksi kerättiin tietoa mitä asioita koulutuksessa tulisi käsitellä ja minkälainen lyhytkestoinen koulutus olisi rakenteeltaan. Toinen osa oli koulutuksen järjestäminen. Kolmannessa osassa tarkasteltiin koulutuksen vaikutuksia työnantajana toimimiseen.

Opinnäytetyö toteutettiin toimintatutkimuksena. Koulutuksen suunnittelun osalta opinnäytetyön aineisto muodostui sähköpostikyselystä 15 näkövammaistyöntekijälle, joista seitsemän vastasi. Seuraavaksi neljälle näkövammaiselle henkilökohtaisen avustajan työnantajalle tehtiin puhelinhaastattelu koulutuksen tarpeeseen liittyen. Seitsemän näkövammaista henkilökohtaisen avustajan työnantajaa osallistui koulutukseen. Koulutus koostui kolmesta kolmen tunnin koulutuskerrasta. Koulutuksen jälkeen kaikki osallistujat palauttivat palautekyselyn koulutuksesta. Perehdytyskoulutuksen vaikutuksia selvitettiin haastattelemalla kuusi osallistujaa, kun koulutuksesta oli kulunut kolme kuukautta. Laadullinen aineisto analysoitiin induktiivisella sisällön analyysillä.

Lyhytkestoinen perehdytyskoulutus on lisännyt näkövammaisten henkilöiden varmuutta heidän toimiessa henkilökohtaisen avustajan työnantajana. Koulutus on vastannut siihen työnantajuuteen liittyvään tiedontarpeeseen, mitä osallistujat olivat koulutukselle asettaneet. Osallistujat ovat koulutuksen jälkeen kiinnittäneet enemmän huomiota avustajan kanssa keskusteluun. Koulutukseen osallistuneet kokivat, että koulutus tulisi olla pidempi. Osallistujat toivoivat neljättä koulutuskertaa. Opinnäytetyön tulokset osoittavat, että lyhytkestoisella perehdytyskoulutuksella on myönteinen vaikutus henkilökohtaisen avustajan työnantajana toimimiseen.

Asiasanat: lyhytkestoinen koulutus, työnantajana toimiminen, henkilökohtainen apu, näkövammaisuus

ABSTRACT

Tampereen ammattikorkeakoulu
Tampere University of Applied Sciences
Master's Degree Programme in Social Services

RÄTTÄRI, OLLI-PEKKA:

Effect of Training for Acting as Employer –
Short-Term Training for the Visually Impaired Who Work as Employers to Their Personal Assistants

Master's thesis 122 pages, appendices 58 pages
May 2012

This thesis deals with persons with a visual impairment who act as employers to personal assistants. The purpose of this study was to create educational short-term training for them and study the effects of training on the said employers. The study consisted of three parts. First, information for short-term training was gathered. Second, the training was organized. Third, the effects of the training were analysed.

This study utilised an action research approach. The data were gathered via an e-mail questionnaire which was sent to 15 workers of the Finnish Federation of the Visually Impaired, of whom seven completed the questionnaire. Next, four visually impaired persons were interviewed over the phone on their needs for training. Seven visually impaired persons participated in the training. The training consisted of three three-hour sessions. After the training all the participants completed a feedback questionnaire. After three months six participants were interviewed on their experiences of the training. The qualitative data were analysed using inductive content analysis.

The training increased the visually impaired persons' confidence in acting as an employer. The training also met the participants' expectations of gaining relevant information about employment. Discussions between the employers and their personal assistants increased in frequency after the training. The participants also felt that the training should be longer and suggested a fourth training session. The results of this study indicate that short-term training can have a positive effect on the employer of a personal assistant.

Key words: short-term training, acting as an employer, personal assistance, visual impairment

SISÄLLYS

1	JOHDANTO.....	5
2	OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS	7
	2.1 Malli lyhytkestoisesta perehdytyskoulutuksesta näkövammaisille henkilökohtaisten avustajien työnantajille.....	7
	2.2 Opinnäytetyön tutkimuskysymykset.....	8
	2.3 Perusteet opinnäytetyölle	8
3	OPINNÄYTETYÖN TEOREETTINEN VIITEKEHYS.....	11
	3.1 Näkövammaisuus.....	11
	3.2 Vammaispalvelulain mukainen henkilökohtainen apu	12
	3.2.1 Henkilökohtaisen avun laajuus ja järjestämistavat	13
	3.2.2 Henkilökohtainen apu ja työnantajamalli.....	14
	3.2.3 Työsuhteen onnistuminen vaatii tietoa työnantajuuden perusteista.....	15
	3.3 Oppimisesta, opettamisesta ja koulutuksen suunnittelusta	16
	3.3.1 Näkökulma opettamisen ja oppimisen yhteyteen.....	17
	3.3.2 Näkökulma hyvään opetukseen.....	19
	3.4 Näkövammaisopetuksen erityispiirteitä.....	21
4	OPINNÄYTETYÖN TOTEUTUS	23
	4.1 Opinnäytetyön menetelmälliset lähtökohdat	23
	4.2 Toiminnallinen opinnäytetyöprosessi	26
	4.2.1 Koulutuksen suunnittelu	26
	4.2.2 Koulutuksen toteutus.....	30
	4.3 Koulutuksen jälkeen palautekysely ja haastattelut	31
	4.4 Tulosten analysointi.....	32
	4.5 Perehdytyskoulutuksen vaikutukset.....	34
5	OPINNÄYTETYÖN TULOKSET	36
	5.1 Koulutuksen kehittämistyön tulos: Kolme iltapäivää.....	36
	5.2 Koulutuspalaute kolme kuukautta koulutuksen jälkeen	42
	5.3 Kyselyn ja haastatteluiden tulokset tukevat toisiaan	50
6	JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA	54
	6.1 Johtopäätökset toteutetusta perehdytyskoulutuksesta.....	54
	6.2 Opinnäytetyön luotettavuus	58
	LÄHTEET.....	62
	LIITTEET	65
	Liite 1. Puhelinhaastattelu näkövammaisille henkilöille Tampereella järjestettävän pilottikoulutuksen suunnittelua varten.....	65
	Liite 2. Sähköpostikysely Näkövammaisten Keskusliitto ry:n oikeuksienvalvontayksikön työntekijöille.	66
	Liite 3. Kyselylomake Henkilökohtainen apu ja työnantajana toimiminen - koulutukseen osallistuneille.....	68
	Liite 4. Haastattelu toukokuussa 2011 työnantajakoulutukseen osallistuneille	71
	Liite 5. Perehdytyskoulutuksen puherunko PowerPoint-diasarja.....	74

1 JOHDANTO

Syksyllä 2009 vammaispalvelulakiin säädettiin käsitteenä ja palveluna henkilökohtainen apu. Henkilökohtaisella avulla toteutetaan perustuslain 19§:n tarkoittamaa oikeutta välttämättömään huolenpitoon ja riittäviin sosiaalipalveluihin. Henkilökohtaisen avun tarkoituksena on lisätä vaikeavammaisten henkilöiden yhdenvertaisuutta ja itsenäisyyttä, sekä parantaa heidän mahdollisuuksiaan osallistua yhteiskunnan eri toimintoihin. (Räty 2010, 231.) Näkövamma aiheuttaa ongelmia arjessa, esimerkiksi tiedonsaannissa ja sosiaalisessa ympäristössä toimittaessa. Asiakirjojen, oppaiden ja sähköisen viestinnän välittämää tietoa voi olla mahdotonta lukea itsenäisesti. Sellaiset asiat kuin kaupassa käynti, asiointi yleensä, harrastuksiin osallistuminen tai lomakkeiden täyttö voivat muodostua näkövammaisen elämässä kynnyskysymyksiksi. Muun muassa näistä syistä näkövammaiset henkilöt hakevat henkilökohtaisia avustajia selvitäkseen opiskelusta, työstä ja jokapäiväisistä askareista. (Heikkonen 2006, 188.)

Yksi henkilökohtaisen avun järjestämistavoista on työnantajamalli, jossa vaikeavammaisen henkilö toimii työnantajana ja kunta korvaa hänelle vammaispalvelulain mukaiset henkilökohtaisen avustajan palkkaamisesta aiheutuvat kustannukset. Vaikeavammaisen työnantajan ja avustajan välille syntyy työsuhde. (Konttinen 2010, 6.) Työnantajan asema tuo vaikeavammaiselle henkilölle vastuun työsuhteen asianmukaisesta hoitamisesta. Työnantajuuteen liittyvien oikeudellisten vastuukysymysten lainmukainen noudattaminen ja toteuttaminen vaikuttavat suuresti avustussuhteen onnistumiseen. (Akaan-Penttilä 2004, 38–40.)

Aiemmissä tutkimuksissa (Saimanen & Timonen 2006; Heiskanen 2008; Manninen 2008) on tuotu esiin, että vammaiset työnantajat kaipaavat tukea siihen, miten toimia työnantajana ja esimiehenä, sekä miten toimia työsuhteessa avustajan kanssa. Myös omassa työssäni, Näkövammaisten Keskusliitto ry:n aikuisten aluesihteerinä olen havainnut, että henkilökohtaisten avustajien työnantajat tarvitsevat neuvontaa ja ohjausta työnantajana toimimisessa. Suomessa on järjestetty erilaisia koulutuksia henkilökohtaiseen apuun ja henkilökohtaisen avustajan työnantajana toimimiseen (Saimanen & Timonen 2006, 105; Manninen 2008, 28). Kokemukseni mukaan on olemassa tarve erityisesti näkövammaisille henkilökohtaisten avustajien työnantajille suunnattuun lyhytkestoiseen perehdytyskoulutukseen. Tämän tyyppisessä koulutuksessa olisi tärkeää perehtyä

nimenomaan työnantajuuteen liittyviin seikkoihin. Koulutuksen tulisi tähdätä työnantajaroolin vahvistamiseen ja avustajan kanssa toimimisen helpottumiseen.

Koulutuksella katsotaan olevan useita positiivisia vaikutuksia yksilön ja yhteiskunnan kehittymiselle. Koulutuksessa yksilö muun muassa hankkii niitä taitoja, joiden avulla hän selviää kansalaiselämässä. Koulutus antaa mahdollisuuden myös yksilölliseen kasvuun ja sillä on tasa-arvoistava merkitys. (Raivola 2000, 11–12.) Tämän valossa voidaan henkilökohtaisten avustajien työnantajien koulutus työnantajuuteen liittyvissä asioissa nähdä vahvistavan vaikeavammaisten henkilöiden osallistumista yhteiskuntaan. Näkövammaisille henkilöille suunnatussa koulutuksessa on otettava huomioon näkövammaan tuomat erityisvaatimukset onnistuneelle oppimiskokemukselle. Pelkästään näkeville suunnattu opetus ei välttämättä sovellu sokeille henkilöille (Kangasaho 2006, 102).

Tämä opinnäytetyö käsittelee lyhytkestoista perehdytyskoulutusta, joka on suunniteltu ja toteutettu näkövammaisille henkilökohtaisten avustajien työnantajille. Opinnäytetyössä on tutkittu perehdytyskoulutuksen vaikutuksia työnantajana toimimiseen. Opinnäytetyöraporttiin on koottu oppimiseen, kehittämiseen sekä näkövammaisille henkilöille suunnatun koulutuksen järjestämiseen liittyvää tietoa. Pilottityyppinen koulutus on antanut mahdollisuuden kiinnittää huomiota perehdytyskoulutuksen toteuttamiseen näkövammaisille esteettömästi. Tässä opinnäytetyössä on tuotettu tietoa käytännön toimintaympäristössä, jossa tutkimuksellinen asetelma ja menetelmät ovat toimineet kehittämistoiminnan apuna. Toteutuksen yhteydessä voidaankin puhua tutkimuksellisesta kehittämistoiminnasta. (Rantanen & Toikko 2009, 22.) Tämä raportti tuo esiin ne havainnot ja johtopäätökset, jotka lyhytkestoisen perehdytyskoulutuksen toteuttamisen yhteydessä ovat syntyneet.

2 OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS

2.1 Malli lyhytkestoisesta perehdytyskoulutuksesta näkövammaisille henkilökohtaisten avustajien työnantajille

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli kehittää koulutusmalli näkövammaisille henkilökohtaisten avustajien työnantajille, jonka avulla voidaan vastata vammaispalvelulain mukaiseen henkilökohtaiseen apuun liittyvään työnantajuutta koskevaan koulutustarpeeseen. Opinnäytetyöprosessissa suunniteltu ja toteutettu koulutus on muodostettu asiantuntijoilta kerätyn tiedon pohjalta. Kurssin kehitystyötä varten on haastateltu sekä näkövammaisia henkilökohtaisten avustajien työnantajia että Näkövammaisten Keskusliiton oikeuksienvalvontayksikön työntekijöitä.

Perehdytyskoulutus kohdennettiin erityisesti näkövammaisille henkilökohtaisten avustajien työnantajille, koska työelämäkokemuksen mukaan näkövammaisuuden tuoma haitta tiedonsaannissa on otettava huomioon koulutuksen toteutuksessa. Lähtökohtana oli, että perehdytyskoulutuksen myötä osallistujat saavat tietoa työnantajana toimimiseen liittyvistä asioista. Koulutuksen oli tarkoitus perehdyttää henkilökohtaisen avustajan työnantajana toimimiseen. Opinnäytetyö on työelämäsidonnainen ja opinnäytetyön fokus on ollut koulutustarpeeseen vastaavan koulutusmenetelmän suunnittelussa sekä koulutuksesta saatujen kokemusten arvioinnissa.

Perusajatuksena koulutuksen suunnittelussa oli näkövammaistyöntekijöitä sekä näkövammaisia henkilöitä haastatteleamalla luoda kokonaisuus, joka vastaisi näkövammaisten henkilökohtaisten avustajien työnantajien tarpeisiin. Opinnäytetyön tuloksena syntyneen koulutusmateriaalin on tarkoitus jatkossa toimia käytännön työkaluna näkövammaisille henkilöille suunnatussa henkilökohtaisen avun perehdytyskoulutuksessa. Koulutuksen järjestämisen ja siihen osallistuneiden henkilöiden kokemusten keräämisen myötä opinnäytetyö tähtää luodun perehdytyskoulutuksen edelleen kehittämiseen, jotta se vastaisi mahdollisimman hyvin avustajien työnantajien tarpeeseen. Koulutukseen osallistuneiden henkilöiden kokemusten perusteella, opinnäytetyössä on tarkoitus selvittää vastasiko koulutus sille asetettuja odotuksia. Opinnäytetyöprosessi on toteutettu toimintatutkimuksen periaatteen mukaan. Toimintatutkimuksessa on tavoitteena kehittää yhteisön toimintaa. Oma työtään kehittävää tutkijaa voidaan kutsua toimija-

tutkijaksi. Toimija-tutkijalla on yleensä käytännön kokemusta tutkimuskohteesta ja tutkimus käynnistyy tutkijan halusta kehittää omaa työtään. (Huovinen & Roivio 2006, 94.)

2.2 Opinnäytetyön tutkimuskysymykset

Opinnäytetyö vastaa kolmeen peruskysymykseen, jotka koskevat henkilökohtaisten avustajien työnantajien perehdytyskoulusta.

A: Minkälainen lyhytkestoinen perehdytyskoulutus tukee näkövammaista henkilöä työnantajaroolissa?

1) Mitä asioita tulee käsitellä näkövammaisille henkilökohtaisten avustajien työnantajille järjestettävässä perehdytyskoulutuksessa?

B: Minkälaisia vaikutuksia lyhytkestoisella perehdytyskoulutuksella on osallistujien kokemusten mukaan

1) Työnantajana toimimiseen?

2) Työnantajan ja työntekijän väliseen vuorovaikutukseen?

3) Työnantajan rooliin kokemiseen työsuhteessa?

C: Miten perehdytyskoulutusta tulee kehittää osallistujien kokemusten perusteella?

2.3 Perusteet opinnäytetyölle

Työssäni Näkövammaisten Keskusliitto ry:n aikuisten aluesihteerinä, tapaan näkövammaisia henkilöitä, joilla on vaikeuksia itsenäisessä toimimisessa arkipäivän eri tilanteissa. Nämä ongelmat liittyvät pääasiassa näkökyvyn alenemaan ja sen vaikutuksiin. Liitän tähän vammaisuuden tarkastelun vammaisuuden sosiaalisen mallin näkökulmasta. Sosiaalisen mallin mukaan vammaisuuden ydin on yhteiskunnassa, ei yksilöissä, joilla on elimellisiä vammoja. Toisin sanoen yhteiskunta vammauttaa ne ihmiset, joilla on elimellisiä vammoja. Vammaisuus itsessään on ilmiö, joka ilmenee eristämisenä ja pois-sulkemisena yhteiskunnallisesta osallistumisesta. (Vehmas 2005, 120.) Näkövammaan liittyy usein hankaluudet tiedonsaannissa, liikkumisessa ja ihmisten tunnistamisessa (Heikkonen 2006, 188). Nämä asiat yhdessä voivat aiheuttaa ihmisen yhteiskuntaan

osallistumisen vaikeutumisen. Käytettävissä on kuitenkin keinoja, joiden avulla vammaisen henkilö voi osallistua yhteiskuntaan.

Mikäli näkövammaisen henkilö tarvitsee välttämättä toisen henkilön apua arjessa, on hänen mahdollista hakea omasta kunnasta vammaispalvelulain mukaista henkilökohtaista apua. Tätä apua voidaan järjestää esimerkiksi työnantajamallilla. Työnantajamalli tarkoittaa henkilökohtainen avustaja -järjestelmässä järjestämistä, jossa vaikeavammaisen henkilö toimii avustajan työnantajana ja kunta korvaa henkilökohtaisen avustajan palkkaamisesta aiheutuvat kustannukset työnantajan maksettavaksi kuuluvine lakisääteisine maksuineen ja korvauksineen sekä muut kohtuulliset avustajasta aiheutuvat välttämättömät kulut (Vammaispalveluiden käsikirja).

Työnantajamalliin kuuluu vammaisen henkilön toimiminen työnantajana. Vaikeavammaisen henkilön avustaja on tällöin työsopimuslain mukaisessa työsuhteessa vammaiseen henkilöön, ei kuntaan. Vaikka kunta maksaakin korvausta henkilökohtaisen avustajan palkkaukseen, työnantajavastuu kuuluu aina yksin vaikeavammaiselle henkilölle. Avustajalla ei ole oikeutta esittää työsuhteesta johtuvia vaatimuksia kunnalle, vaan avustajan tulee vaatia lakiin ja työsopimukseen perustuvia korvauksia työnantajaltaan. Mikäli nämä korvaukset laiminlyödään tai niitä ei suoriteta asianmukaisesti, avustajalla on oikeus vaatia vahingonkorvausta. (Räty 2010, 255 - 256.) Työnantajamallin vastuullisuudesta johtuen selvitän omassa päivätyössäni, asiakkaiden kanssa yhdessä, työnantajana toimimiseen liittyviä tilanteita. Usein selvitettävät asiat liittyvät työnantajuuden mukanaan tuomiin konkreettisiin tilanteisiin, kuten rekrytointiin, työsopimuksen laatimiseen, työnantajan ja työntekijän oikeuksien sekä velvollisuuksien selvittämiseen, avustajan työtehtävien pohtimiseen sekä työsuhteen päättymiseen liittyviin seikkoihin.

Henkilökohtaisen neuvonnan ja ohjauksen myötä on Näkövammaisten Keskusliiton aikuisten aluesihteerityössä havaittu koulutustarve henkilökohtaisesta avusta näkövammaisille henkilökohtaisten avustajien työnantajille. Avustajan työnantajana toimimiseen, kuten työnantajana toimimiseen yleensä, liittyy monia velvoittavia asioita, joiden hallinta on ensiarvoisen tärkeää toimivan työsuhteen ylläpitämisessä. Koulutuksessa olisi otettava huomioon näkövammaan liittyvät erityistarpeet tiedonsaantiin liittyen. Tästä esimerkkinä koulutuksessa jaettavan materiaalin tuottaminen saavutettavassa muodossa, isokirjoituksena, äänitteenä, pistekirjoituksena tai sähköisessä muodossa.

Vammaispalvelulain mukaan vammaisia henkilöitä on tarvittaessa ohjattava ja autettava avustajan palkkaukseen liittyvissä asioissa. Kunta voi täyttää ohjausvelvoitettaan korvaamalla kustannuksia jotka aiheutuvat esimerkiksi osallistumisesta vammaisjärjestöjen työsuhteasioiden koulutuksiin. (Räty 2010, 253.) Henkilökohtaiseen apuun liittyvänä koulutuksena on Suomessa aiemmin järjestetty muun muassa pilottikoulutuksena toteutettu Kohtaamisia -kurssi työnantajille ja heidän henkilökohtaisille avustajilleen vuosien 2007 ja 2008 aikana. Kohtaamisia -kurssi on kehitetty Asumispalvelusäätiö ASPA:n Vähän mutta välttämättä -projektissa. Projektin tarkoituksena oli arvioida ja kehittää Vähän mutta välttämättä -projektin Päijät-Hämeen pilottialueella järjestämää työnantajien ja henkilökohtaisten avustajien koulutusta. Tavoitteena oli nostaa esiin koulutuksen tuomia kokemuksia ja kehittämistarpeita työnantajien, henkilökohtaisten avustajien ja sosiaalityöntekijöiden näkökulmista. Kehitystyöstä on tehty Yamk opinnäytetyö Pirkanmaan ammattikorkeakoulussa vuonna 2008. Opinnäytetyön tulosten mukaan työnantajien ja henkilökohtaisten avustajien koulutukselle oli olemassa selkeä tarve. Molemmat osapuolet, sekä työnantajat että työntekijät, kaipasivat tietopakettia työnantajana ja avustajana toimimisesta. (Manninen 2008, 2, 7.)

Kynnys ry on järjestänyt koulutusta henkilökohtaisten avustajien työnantajille Pomo-kursseina (Saimanen & Timonen 2006, 105). Myös sosiaalitoimen edustajat Suomessa ovat todenneet tarpeen vammaisten työnantajien koulutukselle. Heidän mukaan koulutuksen tulisi sisältää ohjeita työnantajan velvollisuuksista, tukea työnantajaksi ryhtymisessä ja asioiden hoitamisessa. (Heinonen 2006, 77–78.)

Aluesihteerityössä havaittu koulutustarve on painottunut lyhytkestoisen perehdytyskoulutuksen järjestämiseen henkilökohtaisen avustajan työnantajana toimimisesta. Asiakastyöstä kertyneen kokemuksen myötä olen todennut, että avustajien työnantajat ovat halukkaita osallistumaan koulutukseen, mutta kaikki eivät tahdo sitoutua koulutukseen pidempiaikaisesti. Riikka Mannisen (2008) opinnäytetyö on osaltaan innostanut suunnittelemaan ja toteuttamaan lyhytkestoisen perehdytyskoulutuksen Vähän mutta välttämättä -projektin pidempikestoisen koulutuksen myötä.

3 OPINNÄYTETYÖN TEOREETTINEN VIITEKEHYS

3.1 Näkövammaisuus

Näkövammaisuuden määrittelemisen riippuu yhteiskunnan arvomaailmasta ja yhteisön jäsenilleen asettamista vaatimuksista. Voidaan sanoa, että vammaisuus on yksilön suori-tuskyvyn ja yhteiskunnan vaatimusten välistä ristiriitaa. Edellä mainittuun perustuen, näkövammaisuuden raja riippuu siis siitä, minkälaista näkökykyä yhteiskunta edellyttää jäseniltään. Esimerkiksi erilaisten visuaalisten opasteiden käytön lisääminen lisää taval-laan myös näkövammaisuutta, koska kaikki eivät pysty vastaanottamaan visuaalista tietoa. (Ojamo 2004, 1.)

Näkövammaisuudelle on esitetty useampia sopimuksen mukaisia määrytyksiä. Yleisesti on hyväksytty määrytykset, jonka mukaan: "Näkövammaisena voidaan pitää henkilöä, jon-ka näkökyky on alentunut siinä määrin, että alentumasta aiheutuu vaikeuksia jokapäi-väisen elämän toiminnoissa." Näkövammaiset henkilöt ovat joko sokeita tai eri tavoin heikkonäköisiä. (Heikkonen 2006, 187.) Näkövammaisena pidetään siis henkilöä, jolla on näkökyvyn alentumisesta huomattavaa haittaa jokapäiväisissä toiminnoissa (Ojamo 2004, 1).

Maailman Terveysjärjestön suosituksen mukaan näkövammatt luokitellaan viiden näkö-vamman vaikeusasteluokan mukaan. Heikkonäköinen on henkilö, jonka paremman sil-män näöntarkkuus on lasikorjauksen jälkeen alle 0.3 tai jonka näkö on muusta syystä vastaavalla tavalla heikentynyt. Sokeana pidetään henkilöä, jonka paremman silmän näöntarkkuus on lasikorjauksen jälkeen alle 0.05 tai jonka näkökentän halkaisija on alle 20 astetta. Tutkimuksiin, kansainvälisiin vertailutietoihin ja muihin arvioihin perustuen oletetaan, että Suomessa on näkövammaisia henkilöitä ainakin 80 000. (Ojamo 2004, 2.)

Näkövammaisten tuomien erityispiirteiden huomioiminen perehdytyskoulutuksen suunnit-telussa ja toteutuksessa ohjasi opinnäytetyön tekemistä. Koulutuksen esitystavat, jaetta-va materiaali ja muut koulutukseen liittyvät käytännöt, aina kurssin ilmoituksista ja kou-lutustilan suunnittelusta lähtien tuli suunnitella siten, että otettiin huomioon osallistujien näkövammaisuus. Esimerkiksi koulutukseen liittyvä tiedottaminen tuli suunnitella siten,

että materiaali oli saatavilla perusmuodossa paperilla, sähköisessä muodossa sähköpostina sekä pistekirjoituksena.

3.2 Vammaispalvelulain mukainen henkilökohtainen apu

Laissa vammaisuuden perusteella järjestettävistä palveluista ja tukitoimista 380/1987 (jäljempänä vammaispalvelulaki) on määritelty niitä palveluita, joiden tarkoituksena on edistää vammaisen henkilön edellytyksiä elää ja toimia muiden kanssa yhdenvertaisena yhteiskunnan jäsenenä ja poistaa vammaisuuden aiheuttamia haittoja ja esteitä. Vammaisella henkilöllä laissa tarkoitetaan henkilöä, jolla vamman tai sairauden johdosta on pitkäaikaisesti erityisiä vaikeuksia suoriutua tavanomaisista elämän toiminnoista. Henkilökohtainen apu kuuluu vaikeavammaisille henkilöille järjestettäviin palveluihin. Henkilökohtaista apua järjestettäessä vaikeavammaisena pidetään henkilöä, joka tarvitsee pitkäaikaisen tai etenevän vamman tai sairauden johdosta välttämättä ja toistuvasti toisen henkilön apua. Henkilökohtaisen avun tarkoitus on auttaa vaikeavammaista henkilöä toteuttamaan omia valintojaan kotona sekä kodin ulkopuolella päivittäisissä toimissa, työssä ja opiskelussa, harrastuksissa, yhteiskunnallisessa osallistumisessa tai sosiaalisen vuorovaikutuksen ylläpitämisessä.

Vammaispalvelulaki uudistui vuonna 2009, muutosten astuessa voimaan 1.9.2009. Merkittävin uudistus oli sääntely, joka koskee vaikeavammaisille henkilöille järjestettävää henkilökohtaista apua, josta tuli kunnan erityisen järjestämisvelvollisuuden piiriin kuuluva palvelu. (Konttinen & Ahola 2009, 5.) Nykyisen henkilökohtainen apu palvelun järjestämisvastuun laajuus sekä palvelun sisältö eroaa aikaisemmin voimassa olleesta henkilökohtainen avustaja tukitoimesta, jossa ei vaadittu vaikeavammaisuuden kriteeriä (Räty 2010, 231).

Terveiden ja hyvinvoinnin laitoksen (THL) ylläpitämä tilasto- ja indikaattoripankki SOTKANet osoittaa vammaispalvelulain mukaisen henkilökohtaisen avun päätösten määrän kasvaneen hieman alle kolmestatuhannesta (2817 kpl) noin yhdeksääntuhanteen (8985 kpl) kappaleeseen vuodesta 2000 vuoden 2010 loppuun mennessä (kuvio 1). Tämä päätösten määrän lisääntyminen kertoo uusien työntekijien määrän kasvusta.

KUVIO 1. Tilasto henkilökohtaisen avun asiakkaiden määrästä Suomessa vuosina 2000–2010. (Tilasto- ja indikaattoripankki SOTKANet)



3.2.1 Henkilökohtaisen avun laajuus ja järjestämistavat

Henkilökohtaisen avun määrää arvioidaan ottamalla huomioon vammaiselle henkilölle tehty palvelusuunnitelma ja siinä määritelty yksilöllinen avuntarve. Henkilökohtaista apua on järjestettävä päivittäisiä toimia, työtä ja opiskelua varten siinä laajuudessa kuin vaikeavammaisen henkilö sitä välttämättä tarvitsee ja harrastuksiin, yhteiskunnalliseen osallistumiseen ja sosiaalisen vuorovaikutuksen ylläpitämiseen vähintään 30 tuntia kuukaudessa, jollei tätä pienempi tuntimäärä riitä turvaamaan vaikeavammaisen henkilön välttämätöntä avuntarvetta. (Räty 2010, 236–238.)

Vammaispalvelulain (380/1987, 8 d §) mukaan kunta voi järjestää henkilökohtaista apua kolmella tavalla:

1. korvaamalla vaikeavammaiselle henkilölle henkilökohtaisen avustajan palkkauksesta aiheutuvat kustannukset työnantajan maksettavaksi kuuluvine lakisääteisine maksuineen ja korvauksineen sekä muut kohtuulliset avustajasta aiheutuvat kulut;

2. antamalla vaikeavammaiselle henkilölle avustajapalveluiden hankkimista varten sosiaalihuoltolain 29 a §:ssä tarkoitetun palvelusetelin, jonka arvo on kohtuullinen;
3. hankkimalla vaikeavammaiselle henkilölle avustajapalveluita julkiselta tai yksityiseltä palvelun tuottajalta tai järjestämällä palvelun itse taikka sopimuksin yhdessä muun kunnan tai muiden kuntien kanssa.

Tähän opinnäytetyöhön liittyvä työnantajakoulutus on suunniteltu niille henkilökohtaisten avustajien työnantajille, joiden kohdalla henkilökohtainen apu on järjestetty kohdan 1. järjestämistavan mukaan. Kun vaikeavammaiselle henkilölle korvataan avustajan palkkauksesta aiheutuvat kustannukset, on vaikeavammaisen henkilön henkilökohtainen avustaja työsopimuslain mukaisessa työsuhteessa vammaiseen henkilöön, ei kuntaan. Tällöin työnantajavastuu kuuluu aina vaikeavammaiselle henkilölle. (Räty 2010, 256.)

3.2.2 Henkilökohtainen apu ja työnantajamalli

Henkilökohtaisen avun eri järjestämistavat voidaan nimetä myös työnantajamalliksi, palvelusetelimalliksi ja ostopalvelumalliksi (Konttinen 2010, 6). Tässä opinnäytetyössä henkilökohtaista apua tarkastellaan työnantajamallin järjestämistavan näkökulmasta, jolloin vaikeavammaisen työnantajan ja henkilökohtaisen avustajan välillä on työsuhde. On otettava huomioon, että tällöin kunnan ja avustajan välille ei synny työsuhdetta tai muuta oikeudellista suhdetta. (Konttinen 2010, 6.) Vaikeavammaisen henkilö toimii työnantajana ja on vastuussa työntekijästä ja siitä, että työsuhteeseen liittyvät asiat ovat kunnossa.

Kynnys ry:n, Lihastautiliiton, Näkövammaisten Keskusliiton ja Suomen MS-liiton yhteistyöhankkeen, HAJ -projektin, myötä syntyi vuonna 2006 kirja Tahtoa, tukea ja toiveita – Suuri kertomus henkilökohtaisesta avusta (Heinonen & Saraste 2006). Kirjassa kuvataan vammaispalvelulain mukaista henkilökohtainen avustaja -järjestelmää Suomessa ja muun muassa siihen liittyvää työnantajuutta. Henkilökohtaisten avustajien työnantajille tehtyjen haastattelujen mukaan, vammaiset työnantajat kaipaavat keskustelua ja tukea siihen, miten toimia työnantajana ja esimiehenä sekä miten toimia työsuhteessa avustajan kanssa, silloin kun tulee vaikeuksia. (Saimanen & Timonen 2006, 106.) Nämä tutkimuksiin liittyvät haastattelut antavat osaltaan perusteita henkilökohtaisten avustajien työnantajille suunnatun koulutuksen kehittämiseen.

Toteutettaessa henkilökohtainen apu työnantajamallilla, vaikeavammaisen henkilön ja hänen avustajansa välinen työsuhde perustuu työsopimukseen. Työsopimuksessa työnantaja ja työntekijä sopivat työn tekemisestä palkkaa vastaan. (Räty 2010, 256.) Työsopimuksen teon jälkeen työnantajan tulee huolehtia lukuisista työnantajavelvoitteista, muun muassa työnantajalle kuuluvien vakuutusten ottamisesta, palkan maksun järjestelyistä, työaikakorvauksista, työterveyshuollosta ja esimerkiksi työsopimuksen päättymiseen liittyvistä asioista. Nämä seikat nousivat esille myös tähän opinnäytetyöhön liittyvän koulutuksen suunnittelun yhteydessä. Vammaispalvelulain 8 d §:n 2 momentin mukaan vammaista henkilöä on tarvittaessa ohjattava ja autettava avustajan palkkaukseen liittyvissä asioissa. Sanamuoto tarkoittaa, että kunnan on hyvinkin yksityiskohtaisesti tarvittaessa neuvottava vammaista henkilöä työnantajalle kuuluvissa tehtävissä. Kunta voi täyttää osin ohjausvelvoitettaan korvaamalla esimerkiksi kustannuksia, jotka aiheutuvat vaikeavammaisen henkilön osallistumisesta työsuhdeasioiden koulutuksiin. (Räty 2010, 253.)

3.2.3 Työsuhteen onnistuminen vaatii tietoa työnantajuuden perusteista

Työsopimuksesta seuraa, että sopimuksen perusteella työntekijä on sitoutunut tekemään sovitut työtehtävät työnantajan valvonnan alaisena. Tämä tarkoittaa sitä, että työnantaja päättää ja määrittelee työtehtävät. Työnantajan työjohto- ja valvontaoikeus, direktio-oikeus, on työsuhteen olemassaolon kannalta tärkein tunnusmerkki. Työnjohto-oikeuden puitteissa työnantajalla on oikeus työsopimuksessa sovituisissa rajoissa antaa ohjeita ja määräyksiä, joita työntekijä on velvollinen noudattamaan. Työnantaja määrää muun muassa miten, missä ja milloin avustamisen tulee tapahtua, samoin kuin avustamisen suoritustavan, laadun ja laajuuden. (Akaan-Penttilä 2004, 38.)

Työn teettämisoikeuden lisäksi työnantajalla on oikeus, mutta myös velvollisuus valvoa tehtyä työtä ja annettuja työtehtäviä. Ohjauksella ja valvonnalla on merkitystä silloinkin, kun tarkastellaan työnantajalle kuuluvia työsuojeluelvoitteita. Työsuojeluelvoitteisiin kuuluu muun muassa työntekijän perehdytys. (Akaan-Penttilä 2004, 87.) Perehdyttämällä tarkoitetaan tutustumista johonkin tai jonkin asian aloittamista. Työpaikalla perehdyttämällä tarkoitetaan työntekijän tutustuttamista uuteen asiaan ja uuden työntekijän tutustumista työhön ja tehtäviinsä. Perehdyttämällä on merkitystä siihen, että rekrytoitu hyvä työntekijä myös pysyy hyvänä. (Pyykkö 2004, 86.) Muun muassa työn-

tekijän perehdyttämiseen liittyvät asiat nousivat tärkeään asemaan tämän opinnäytetyön tekemisen aikana ja perehdytyskoulutuksen järjestämisen yhteydessä.

Työnantajuuteen liittyvien vastuukysymysten noudattaminen ja toteuttaminen vaikuttaa suuresti avustussuhteen onnistumiseen. Oikein hoidetut velvollisuudet heijastuvat käytännön elämään. Se osoittaa avustajalle työnantajan arvostusta työsuhdetta ja sitä kautta työntekijää ja tämän työpanosta kohtaan. Työnantajan toimiessa vastuullisesti ja täsmällisesti, voi hän edellyttää myös työntekijältä täsmällisyyttä ja annettujen työtehtävien asianmukaista hoitamista. (Akaan-Penttilä 2004, 40.)

3.3 Oppimisesta, opettamisesta ja koulutuksen suunnittelusta

Ihmisen kehittymistä yhteiskunnan jäsenenä ja ammatinharjoittajana nimitetään sosiaali-
saatioksi, mikä tarkoittaa muun muassa tietoista, tavoitteiseen ohjaukseen perustuvaa
kehittymistä. Tietoista, tavoitteista ohjaamista kutsutaan kasvatukseksi. Kasvatukseen
sisältyy myös itsekasvatus, oman persoonallisuuden tietoinen kehittäminen. (Engeström
1982, 9.) Tähän opinnäytetyöhön liittyy perehdytyskoulutukseen osallistuneiden henki-
löiden kehittyminen sosialisointia, yhteiskunnan jäsenenä kehittymisen myötä. Työhön
liittyy myös opinnäytetyön tekijän ammatillinen kehittyminen. Opinnäytetyöprosessin
alkuvaiheessa kävi selväksi, että koulutuksen suunnittelu vaatii perustietoa opetuksesta.

Opetuksessa käynnistettyjen ja ohjattujen oppimisprosessien tulee avata oppilaille uusia
mahdollisuuksia toimimiseen ja kokemiseen - siis ajattelemiseen, tuntemiseen ja arvi-
oimiseen. Oppimisprosessin täytyy antaa sellaista tietoa, jonka avulla oppilas pystyy
muodostamaan mielipiteensä ja toimimaan oikein uusissa tilanteissa, reagoimaan emo-
tionaalisesti tarkoituksenmukaisella tavalla ja arvioimaan itsenäisesti arvosidonnaisia
asioita. Tämä edellyttää sitä, että tekemisen ja ajattelun uudet sisällöt konstruoidaan.
(Aebli 1991, 303.) Henkilökohtaisten avustajien työnantajat, vaikeavammaiset henkilöt,
ovat avustajapäätöksen saadessaan uuden vaiheen alussa. Työnantajuus on positio, jossa
monikaan ei ole aiemmin ollut. Tutkimusten (Heinonen & Saraste 2006; Manninen
2008) mukaan työnantajat tarvitsevat koulutusta työnantajana toimimisessa. Mannisen
(2008, 2) opinnäytetyön mukaan työnantajien koulutukselle on olemassa selkeä tarve,
työnantajien tarvitessa tietopakettia työnantajana toimimisesta.

Hans Aebli (1991, 303–304) mainitsee opetusta käsittelevässä teoksessaan, että oppimisprosessin saa liikkeelle käytännönläheiset ongelmat. Opetukseen liittyvän selostuksen suola on tapahtumien ketjuun liittyvät ongelmat ja niiden edellyttämät ratkaisut. Jotta opetusta seurattaisiin ja se ymmärrettäisiin, tulee opettajan tehdä selväksi, mistä ongelmasta selviydyimme näytetyn toiminnon tai valmiuden keinoin. Samoin havainnoitaessa jotakin tapahtumaa, se ymmärretään tarkasti silloin, kun se on muodostunut ongelmaksi. Tämä ajattelutapa opetuksesta ja opetuksen seuraamisesta on ohjannut henkilökohtaisten avustajien työnantajille järjestetyn koulutuksen suunnittelua ja toteutusta. Aihealueet koulutuksessa ovat käytännönläheisiä ja niihin liittyvä tieto perustuu olemassa olevaan ohjeistukseen ja materiaaliin.

Työelämän aikuiskoulutus asettaa omia erityisehtoja annettavalle opetukselle. Tällaisia erityisehtoja ovat muun muassa, että opetus suunnitellaan ja toteutetaan oman toimen ohella, opetus liittyy kiinteästi organisaation toiminnallisiin tarpeisiin ja ajankohtaisiin ongelmiin sekä opetukselta vaaditaan käytännöllisiä tuloksia ja soveltuvuutta. Erityispiirteenä työelämän aikuiskoulutuksessa on se, että opetuksessa käsitellään usein aiheita, joista vallitsee erilaisia, keskenään ristiriitaisiakin käsityksiä. (Engeström 1982, 12.) Työnantajille suunnitellun perehdytyskoulutuksen toteutus on tapahtunut oman aluesihteerityöni ohessa ja tarve koulutuksen toteutukseen on noussut näkövammaisten henkilöiden kanssa tehdyn asiakastyön pohjalta.

3.3.1 Näkökulma opettamisen ja oppimisen yhteyteen

Henkilökohtaisten avustajien työnantajille suunnatun perehdytyskoulutuksen suunnittelun yhteydessä on tarkoituksen mukaista perehtyä myös opettamisen vaikutuksiin oppimisprosessissa. Matti Suonperä (1992, 11) esittää teoksessaan *Opettamiskäsitys*, että inhimillistä kokemusta ohjaa ymmärrys, joka on oppijan aktiivinen tiedollinen prosessi. Kun oppiminen ymmärretään näin, ei opettamisen yhteydessä voida puhua tiedon jakamisesta. On tarkoituksenmukaisempaa sanoa opettamisen olevan oppimisen tukemista ja ohjaamista. Opetuksen tarkoituksena on auttaa oppijaa hahmottamaan todellisuutta ja muodostamaan sitä koskevaa tietoa. Perehdytyskoulutuksen yhtenä tavoitteena on lisätä osallistujien tietoa työnantajana toimimisesta, kertomalla työnantajuuteen ja työntekijänä olemiseen liittyvistä seikoista. Koulutuksen aikana käsiteltyjen aihealueiden ja niihin liittyneiden seikkojen avulla on osallistujien tarkoitus muodostaa omalla kohdallaan

tieto työnantajana toimimisesta sekä työnantajuuteen liittyvistä oikeuksista ja velvollisuuksista.

Matti Suonperän (1992, 11) mukaan opetuksen avulla on pyrittävä ohjaamaan tiedonhankintatapahtumaa niin, että siinä edetään havainnoista kokemuksiin ja niiden ymmärtämisen kautta käsitteisiin. Tällöin oppijan teoreettiset käsitykset voidaan kanavoida ohjaamaan oppijan havaintoja ja syntynyt uusi tieto puolestaan täydentämään lähtökohdiana ollutta teoriaa. Opettaminen ja oppiminen perustuvat tarkoituksenmukaisille havainnoille ja asiallisesti rakennetuille käsitteille, joka on kaiken järkevä oppimisen ehto. Oppimista auttaisi, jos jo koulutuksen suunnitteluvaiheessa asetettaisiin mietittäväksi oppimisen ja opettamisen todellinen tarkoitus. Perehdytyskoulutuksen suunnittelu on perustunut näkövammaisilta henkilökohtaisten avustajien työnantajilta sekä Näkövammaisten Keskusliiton oikeuksienvallontayksikön työntekijöiltä saatuihin vastauksiin, kun heiltä kysyttiin: "Mitä asioita sinun mielestä tulisi käsitellä näkövammaisille henkilökohtaisten avustajien työnantajille suunnatussa lyhytkestoisessa perehdytyskoulutuksessa?" Koulutuksen tarkoituksena on tiedon lisäämisen avulla vahvistaa työnantajien valmiuksia toimia työnantajana.

Jotta perehdytyskoulutuksen oppimistilanne olisi ollut mahdollisimman hyvä, pyrittiin koulutuksen yhteydessä poistamaan oppimistilannetta haittaavat ilmiöt, joilla voi olla oppimiseen negatiivisia vaikutuksia. Suonperän (1992, 46–47) mukaan oppimistilanteita haittaavat sellaiset ilmiöt kuten epäonnistumisen pelko, liian ankara ja vaativa opettaja, ahdistava kilpailutilanne ja esimerkiksi liian suuret ympäristön odotukset. Tällaisten oppimisedellytysten vallitessa ei voi odottaa hyviä oppimissuorituksia eikä kelvollisia tuloksia. Keino muuttaa oppijan tila oppimiselle edullisemmaksi on poistaa uhkatekijät ja luoda tilalle myönteinen onnistumista enteilevä ilmapiiri. Opetustoimintaa ajatellen on hyvä huomata, että oppimistilanteet kannattaa virittää aina mahdollisimman selvästi mielihyvää tuottaviksi. Perehdytyskoulutuksen suunnittelussa kiinnitettiin huomiota myönteisen oppimisilmapiirin syntymiseen asettamalla enimmäisosallistujamäärä, pyrkimällä keskustelemaan koulutustilanteeseen, pitämällä kahvitauko koulutusiltapäivien aikana sekä kannustamalla osallistujia keskustelemaan ja kysymään koulutuksen aiheisiin liittyvistä seikoista. Opinnäyteyöprosessin aikana järjestetyssä pilottikoulutuksessa ei ollut osallistumismaksua.

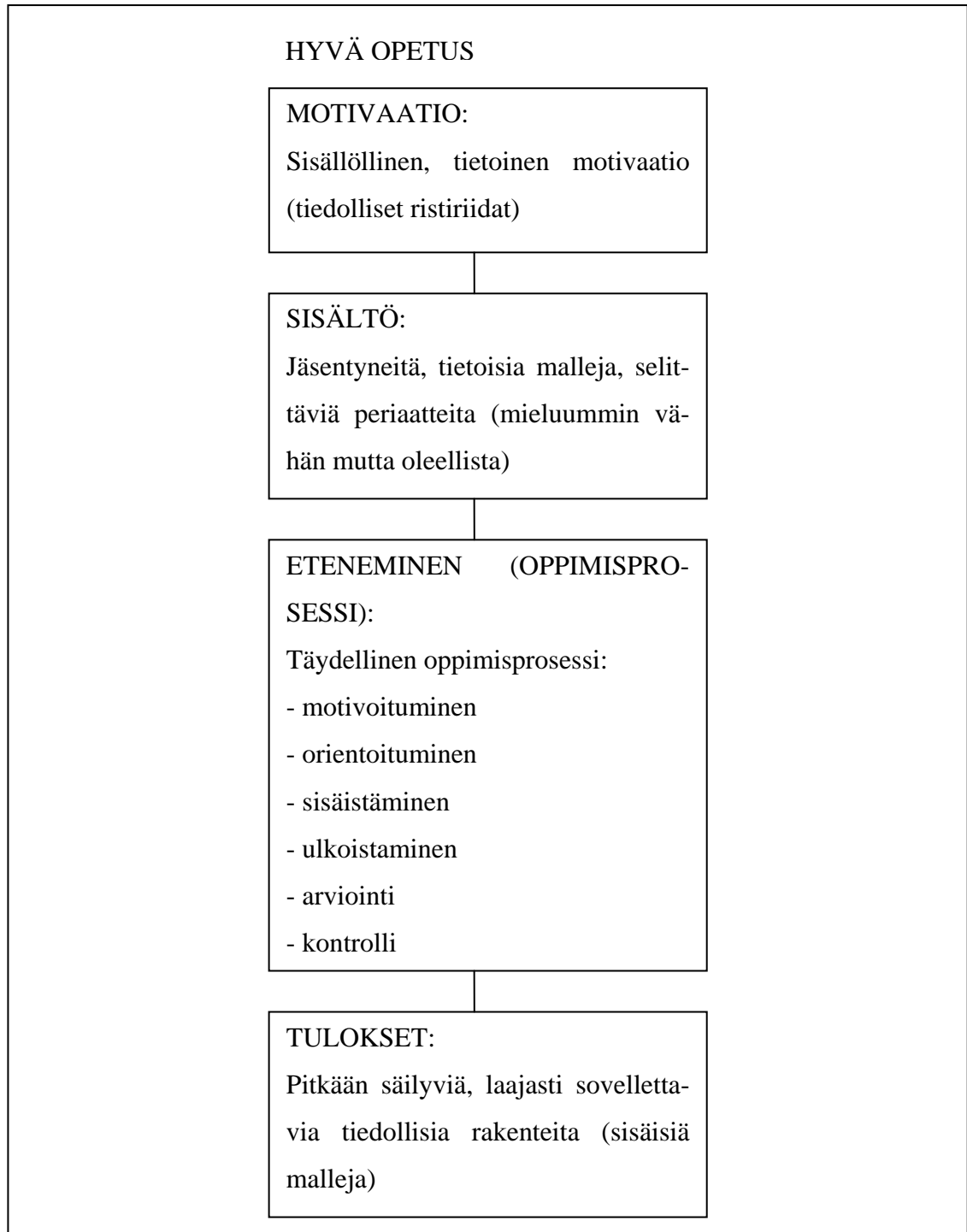
3.3.2 Näkökulma hyvään opetukseen

Oppiminen on oppilaan toimintaa ja opetus on opettajan toimintaa. Opetusprosessissa eli didaktisessa prosessissa on tarkoitus nivoa nämä kaksi toimintaa, oppiminen ja opetus, mahdollisimman hyvin yhteen. Täysin yksiin ne eivät kuitenkaan nivoudu koskaan. Oppilas oppii aina jonkin verran eri tavoin kuin opettaja toivoisi. Opettaminen ei ole tiedon kaatamista tyhjiin astioihin. (Engeström 1982, 62.) Tässä Yrjö Engeströmin näkemyksessä on yhteneväisyyksiä Suonerän edellä esitettyyn teoriaan oppimisesta. Oppilas muodostaa opetetusta asiasta oman ymmärryksen ja todellisuuden.

Opetuksessa opettajalla on johtava rooli. Hyvän opettajan johdolla oppilaiden itsenäisyys kasvaa ja tietoisuus ja vastuu omasta opiskelusta lisääntyvät. Opettaminen ei ole pelkästään esiintymistä yleisölle tai välitöntä vuorovaikutusta oppilaiden kanssa. Opettaminen koostuu oppimistavoitteiden ja oppisisällön valinnasta ja jäsentämisestä, opetus-oppimisprosessin etenemisen ja opetusmenetelmien suunnittelusta sekä välittömästä vuorovaikutuksesta oppilaiden kanssa eli opiskelun johtamisesta. (Engeström 1982, 64.) Näkövammaisille henkilökohtaisten avustajien työnantajille järjestetyssä perehdytyskoulutuksessa tämä otettiin huomioon siinä, että koulutuksen suunnittelusta ja toteutuksesta sekä kouluttamisesta vastasi Näkövammaisten Keskusliitto ry:n aikuisten aluesihteri, jolloin työntekijällä oli näkemys koulutuksen tarpeesta, sisällön rakenteesta, koulutukseen osallistuvien henkilöiden taustasta henkilökohtaisen avun osalta ja koulutukselle asetetuista vaatimuksista.

Perehdytyskoulutuksen suunnittelun perustana on ollut orientaatioperustan käsite, joka on ajattelu- ja toimintamalli. Sen avulla ihminen muodostaa oman käsityksensä jostakin kohteesta. Orientaatioperustan avulla ihminen sekä arvioi ja käsittelee kohdetta että ratkaisee siihen liittyviä tehtäviä. Orientaatioperustan käsitteen on alun perin luonut P. J. Galperin, joka tarkastelee teoksessaan *Johdatus psykologiaan* orientaation merkitystä ihmisen kaikessa toiminnassa. Opetuksellisenä apuneuvona hyvä orientaatioperusta antaa selkeän, systemaattisen kokonaiskuvan opetettavasta asiasta. Se paljastaa yleisen toimintaperiaatteen, vastaa kysymykseen "miksi?" ja antaa toimivan mallin hyvälle suoritukselle. Orientaatioperusta ilmaisee opittavan asian oleelliset osatekijät. (Engeström 1982, 76–79.) Orientaatioperusta on vaikuttanut perehdytyskoulutuksessa erityisesti siihen, että kouluttajan puherungossa selitetään käsiteltävien asiakokonaisuuksien merkitys liittyen työnantajuuteen. Tällä on pyritty motivoimaan osallistujia koulutuksen

aikana ja rohkaistu osallistujia keskusteluun. Yrjö Engeström on tiivistänyt käsityksen hyvästä opetuksesta seuraavaan kaavioon (kuvio 2). Kaavio on toiminut osana perehdytyskoulutuksen suunnittelun teoreettista perustaa.



KUVIO 2. Hyvä opetus (Engeström 1982, 63, muokattu)

3.4 Näkövammaisopetuksen erityispiirteitä

Näkövammaisille henkilökohtaisten avustajien työnantajille järjestetyn lyhytkestoisen perehdytyskoulutuksen suunnittelussa ja toteutuksessa on otettu huomioon koulutukseen osallistuvien henkilöiden mahdollisuudet seurata koulutusta. Koska kaikki perehdytyskoulutukseen osallistuneet henkilöt olivat näkövammaisia, oli koulutuksen perustuttava puhuttuun informaatioon. Koulutuksessa ei käytetty tehostekeinoina heijastettuja kuvia tai tekstejä, eikä opetuksen aikana myöskään jaettu kirjallista materiaalia. Perehdytyskoulutus perustui kouluttajan käytössä olevaan puherunkoon (liite 5), jota kouluttaja pystyi seuraamaan kannettavan tietokoneen näytöltä. Henkilökohtaiseen apuun liittyvät oppaat ja muu koulutuksen kirjallinen materiaali jaettiin osallistujille viimeisen osallistumiskerran päätteeksi. Näkövammaisille suunnatussa opetuksessa on kiinnitettävä huomiota kirjojen ja opetusmateriaalin tuottamiseen tarkoituksenmukaisella tavalla, esimerkiksi pistekirjoituksena tai teknologian avulla (Echeita, Lo´pez, Sandoval & Simo´n 2010, 565). Perehdytyskoulutukseen liittyvä materiaali oli saatavilla tavallisessa paperimuodossa tai osallistujien tarpeen mukaan pistekirjoituksena, sähköisessä muodossa tai äänitteenä.

Näkövammaisten henkilöiden opetuksessa tulee ottaa huomioon myös muita näkövammaan liittyviä seikkoja kuin vain opetusmateriaali. Näkövammaiselle oppiminen voi olla vaikeampaa ja hitaampaa, jopa mahdotonta ilman ohjausta ja järjestelmällistä harjoittelua. Näkevä ihminen oppii jokapäiväisiä arjen taitoja usein huomaamattaan havainnoimalla muiden ihmisten toimintaa. Täten esimerkiksi itsenäisen elämän taitojen harjoittelu ja oppiminen saattaa olla näkövammaisilla henkilöillä haastavampaa kuin näkeville. Itsenäisen elämän taidoilla tarkoitetaan niitä perustaitoja ja tietoja, joita me kaikki tarvitsemme jokaisena arkipäivänä. Itsenäisen elämän taitojen harjoittelun tavoitteena on oman ympäristön ja elämän hallitseminen, jolloin voidaan toimia mahdollisimman itsenäisesti omien edellytysten mukaan. (Lappalainen & Leikas 2006, 149.)

Kirjassa *Näkökulmia Näkövammaisen opetukseen* (Lahtinen, Lahtinen & Paavolainen 2006, 181) tuodaan esiin kuvailun merkitys näkövammaisopetuksessa. Kuvailun avulla hahmotetaan asiayhteyksiä, jolloin tilanteen hallinta lisääntyy. Kuvailu antaa tietoa ja selkeyttää ympäristöä, täydentää henkilön aistihavaintoja ja antaa tarvittavaa tietoa toiminnan pohjaksi. Kuvailu myös auttaa tilaan suunnistautumisessa ja kontaktin saamisessa ympäristöön. Kuvailua voi käyttää sekä heikkonäköisen että täysin sokean

henkilön kanssa. Työnantajien perehdytyskoulutuksen toteutuksessa kuvailu otettiin huomioon oppimisympäristön havainnollistamisessa osallistujille. Kuvailu liittyi myös perehdytyskoulutuksen toisen koulutusiltapäivän aiheeseen Näkövamma ja avustaminen.

Näkövammaopetuksen yksi tärkeimmistä opetuksen periaatteista on moniaistisuus. Oppilaan on opittava kuuntelemaan ympäristöään, tunnustelemaan, suunnistautumaan, tekemään johtopäätöksiä ja luomaan mielikuvia eri aistien avulla asioista sekä ympäristön tapahtumista. Ympäristössä on paljon erilaista informaatiota, jota näkevät havainnoivat tiedostetusti tai tiedostamattaan pelkän näköaistin avulla. Sen sijaan sokea havainnoi asioita jatkuvasti kuulon, hajun, äänen ja tunnon avulla. Opetusta suunniteltaessa on hyvä tiedostaa, että sokealle henkilölle suunnattu havainnollistettava opetus sopii myös erittäin hyvin luokan muille oppilaille. Pelkästään näkeville oppilaille suunnattu opetus ei välttämättä sovellu sokealle oppilaalle. (Kangasaho 2006, 101–102.) Opinnäytetyöhön liittyvä perehdytyskoulutus luotiin siten, että se voidaan viedä läpi puhumalla ja keskustelemalla, jolloin erityisiä tehostekeinoja, kuten heijastettuja kuvia, ei ollut tarpeellista käyttää.

Perehdytyskoulutuksen aikana kiinnitettiin huomiota siihen, että kouluttaja puhutteli osallistujia nimeltä ja että kouluttaja kuvaili tapahtumia koulutuksen aikana. Tilassa jossa on näkövammaisia henkilöitä, on hyvä tapa puhutella kaikkia henkilöitä nimeltä, jolloin näkövammaisen henkilö oppii tunnistamaan muut tilassa olevat äänen perusteella ja paikantamaan heidät. Näkövammaisten henkilöiden opetuksessa opettajan tulee kiinnittää huomiota kerrontaan siitä, mitä luokassa tapahtuu, sillä sokea henkilö ei voi ennakoida tapahtumia, ääniä tai tilanteita. Näin vältetään turhilta pelästymisiltä ja väärinkäsityksiltä. (Kangasaho 2006, 113.)

4 OPINNÄYTETYÖN TOTEUTUS

4.1 Opinnäytetyön menetelmälliset lähtökohdat

Opinnäytetyö perustuu laadullisen tutkimuksen menetelmiin ja on luonteeltaan käytännöllinen, pragmaattinen. Tutkimussuuntauksena käytännölliset tutkimukset edustavat pragmatismia (Kansanen 2004, 15). Opinnäytetyön tehtävänä on järjestelmällisesti saada vastaus toiminnallisista käytännöistä syntyneeseen kysymykseen, joka liittyy henkilökohtaiseen apuun ja työnantajana toimimiseen. Tämän opinnäytetyön päämääränä ei ole yleistettävä tutkimustulos, vaan käytännöllisen ratkaisun löytyminen, jota voidaan käyttää menetelmänä työelämässä (vrt. Varto 1992, 11). Kvalitatiivinen tutkimus pyrkii asiayhteyttä koskevaan tulkintaan ja toimijoiden näkökulman ymmärtämiseen (Hirsjärvi & Hurme 2006, 22).

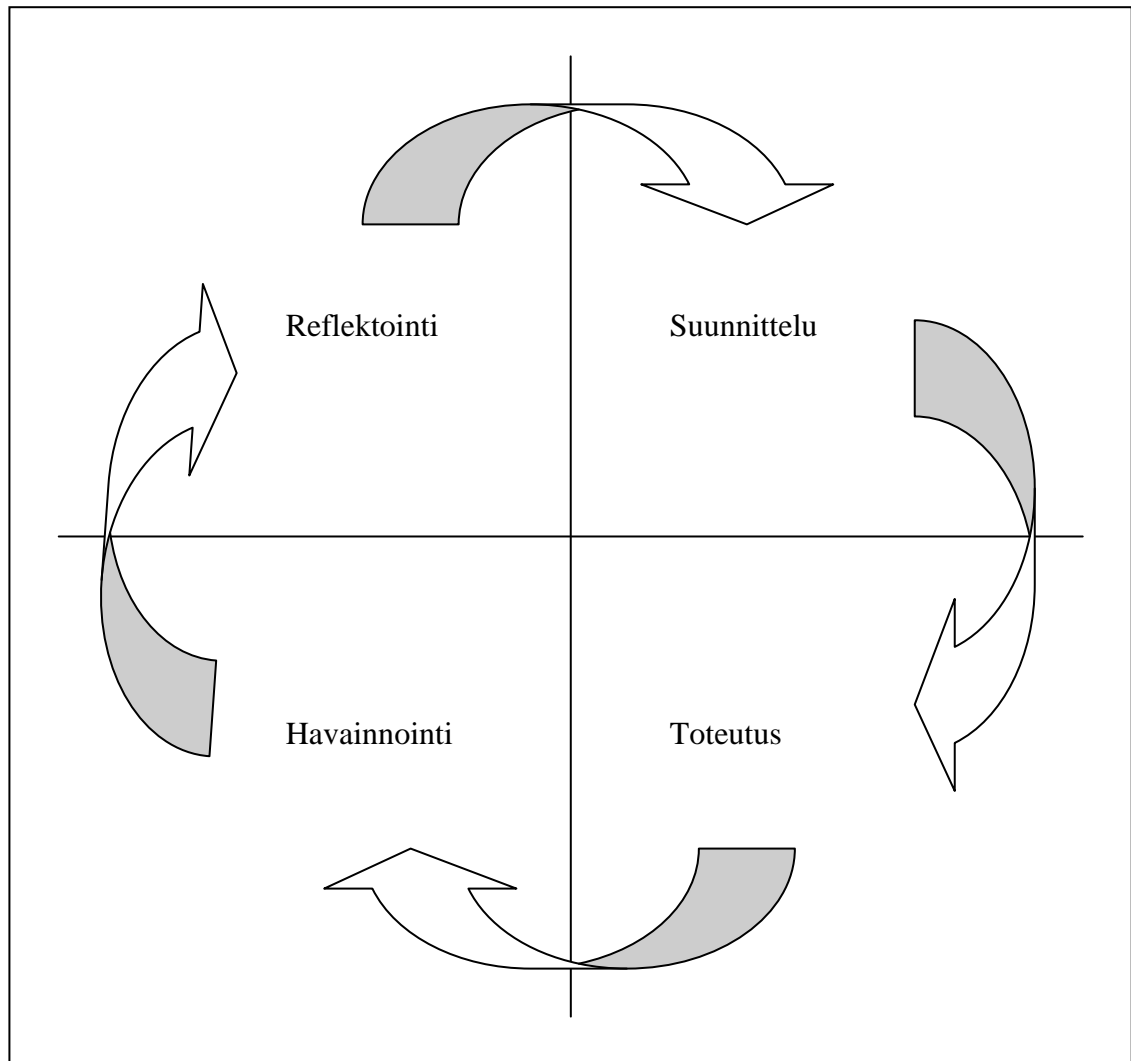
Tämän opinnäytetyön tuloksina on pyritty kuvaamaan koulutuksen sisällöllisiä tarpeita sekä koulutuksen vaikutuksia osallistujiin heidän toimiessa työnantajina. Opinnäytetyöhön liittyvä analyysi niin koulutuksen suunnittelun kuin koulutuksen vaikutukseenkin liittyen perustuu laadittujen kyselyiden ja tehtyjen haastattelujen vastauksiin ja niiden ymmärtämiseen. Laadullisessa analyysissä aiheistoa tarkastellaan kokonaisuutena, jonka ajatellaan valottavan kokonaisuuden rakennetta. Laadullinen analyysi koostuu kahdesta vaiheesta, havaintojen pelkistämisestä ja arvoituksen ratkaisemisesta. (Alasuutari 1995, 28–30.) Laadullisessa tutkimuksessa aineiston analyysi on luonteeltaan myös tutkimukselle suuntaa antavaa. Analyysi kohdistaa tutkimusta tarkoituksenmukaiseksi arvioituun suuntaan. (Kiviniemi 2010, 79.)

Juha Varto (1992, 14) toteaa Laadullisen tutkimuksen metodologiaa käsittelevässä kirjassaan, että ihmistä tutkivissa tieteissä käytetään laadullisia menetelmiä, koska tutkittavat merkitykset ja merkityksiin kietoutuneisuus ilmenevät laatuina, joita ihmisillä, ihmisten toimilla ja kulttuurin ilmiöillä on. Varton mukaan laatuja ei voi muuttaa määrälliseksi ilman, että niihin sovelletaan idealisointia ja rationalisointia, jolloin niiden sisältö kadotetaan. Näin ollen näitä ilmiöitä ei voi tutkia määrällisin keinoin. Tässä opinnäytetyössä merkitykset tulivat esiin perehdytyskoulutuksen vaikutuksia tarkasteltaessa. Laadullisessa tutkimuksessa (ankarat tieteet) ei voi tulla tulokseksi määrällisiä piirteitä, koska tutkimustulokset ovat syntyneet ilman rationalisointia ja idealisointia ja ne liitty-

vät suoraan kokemustodellisuuteen. Samalla periaatteella luonnontieteellisessä tutkimuksessa (täsmälliset tieteet) ei voida kysyä merkityksiä, olettaa kuviteltuja olioita tai antaa tulokseksi eettisiä käskyjä. (Varto 1992, 14, 31.)

Opinnäytetyössä on kyseessä toiminnan kehittäminen ja kehitetyn toiminnan vaikutusten tutkimus, jota on tehty toimintatutkimuksen keinoin. Toimintatutkimuksessa tuotetaan tietoa käytännön kehittämiseksi, jolloin tutkitaan ihmisen toimintaa. Toimintatutkimus auttaa kehitettäessä käytäntöjä entistä paremmiksi. (Heikkinen 2006, 16.) Toimintatutkimus on Kurt Lewinin kenttäteorian ja ryhmädynamiikan pohjalta kehittynyt suuntaus, joka korostaa todellisuuden muuttamista osana tutkimusprosessia. Tutkimustavan ideana on saada aikaan muutoksia sosiaalisessa todellisuudessa ja samalla tutkia näitä muutoksia. Toimintatutkimuksessa on kyse toiminnan kehittämisestä ja sen samanaikaisesta seurannasta. (Toikko & Rantanen 2009, 29–30.) Toimintatutkimuksessa suunnitellaan ja kokeillaan uusia toimintatapoja yleensä ajallisesti rajatussa tutkimus- ja kehittämisprojektissa. Toimintatutkimus voi olla esimerkiksi oman työn kehittämistä. (Heikkinen 2006, 17.)

Toimintatutkimus mielletään kehäksi, jossa toiminta, sen havainnointi, reflektointi ja uudelleen suunnittelu seuraavat toisiaan. Toimintatutkimuksen sykli alkaa, kun suunnitellaan ja toteutetaan uusi toimintatapa. Toteutusta havainnoidaan ja reflektoidaan käytännön aikana ja sen päätyttyä. Toiminnassa kertyneiden kokemusten pohjalta voidaan suunnitella entistä parempi uusi toimintatapa. (Heikkinen 2006, 35.) Toimintatutkimusta voidaan kuvata toimintatutkimuksen syklillä (kuvio 3).



KUVIO 3. Toimintatutkimuksen sykli (Heikkinen 2006, 35.)

Toimintatutkimusta ei voida pitää yhtenäisenä tutkimusotteena, vaan siinä on eri suuntauksia, jotka eroavat toisistaan. Esimerkiksi tutkijan osallisuus voi vaihdella ulkopuolisesta asiantuntijasta tasavertaiseen toimijaan. Samoin toimintatutkimuksen kohde määrittyy eri tutkimushankkeissa eri tavalla. Toimintatutkimuksessa voidaan tavoitella laajaa yhteiskunnallista muutosta, mutta voidaan tavoitella myös suppeammin yksittäisten toimijoiden henkilökohtaista oppimista. Toimintatutkimus voidaan nähdä esimerkiksi selkeärajaisena yhden organisaation sisäisten toimintatapojen kehittämisenä. (Toikko & Rantanen 2009, 30.) Linnasaaren (Linnasaari 2004, 124) mukaan toimintatutkimuksen luotettavuutta on pohdittu paljon. Tällöin on kiinnitetty huomiota esimerkiksi siihen, miten tutkimuksessa tehdyt johtopäätökset vastaavat todellisuutta ja käytäntöjä ja onko muutosta todella tapahtunut. Tutkimuksen luotettavuutta voidaan lisätä kiinnittämällä huomiota tutkimuksen keston. Tutkimuksen tulee kestää riittävän pitkään, jotta todellista muutosta voi tapahtua. Tämä toimintatutkimuksen luotettavuuteen liittyvä seikka

otettiin huomioon opinnäytetyön toteutusta suunniteltaessa siten, että perehdytyskoulutuksen vaikutuksia työnantajana toimimiseen kerättiin haastattelemalla osallistujia, kun koulutuksesta oli kulunut kolme kuukautta.

Koska tämä opinnäytetyö perustuu organisaation työväliseen kehittämiseen sekä yksittäisten toimijoiden henkilökohtaisen osaamisen lisäämiseen, liittyy opinnäytetyöhön työelämän tutkimusavusteisen kehittämisen käsite. Tutkimusavusteisen kehittäminen voidaan nähdä käytäntöön suuntautuneena toimintana, joka tähtää olemassa olevan tilanteen kehittämiseen tieteellistä tietoa hyväksikäyttäen. Tällöin tutkimus palvelee kehittämistä, eli kehittäminen on ensisijainen asia ja tutkimus toissijainen (Toikko & Rantanen 2009, 33.) Perehdytyskoulutuksen suunnittelun osuudessa on käytetty hyväksi opetukseen liittyvää teoriakirjallisuutta. Jotta näkövammaisille henkilökohtaisten avustajien työnantajille suunnatun koulutuksen kokonaisuudesta saataisiin tarkoituksenmukainen, on koulutuksen perustana ollut orientaatioperustan käsite (Engeström 1982, 76), joka on ohjannut kouluttajan tapaa esittää koulutuksen aihealueet ja niiden sisällöt.

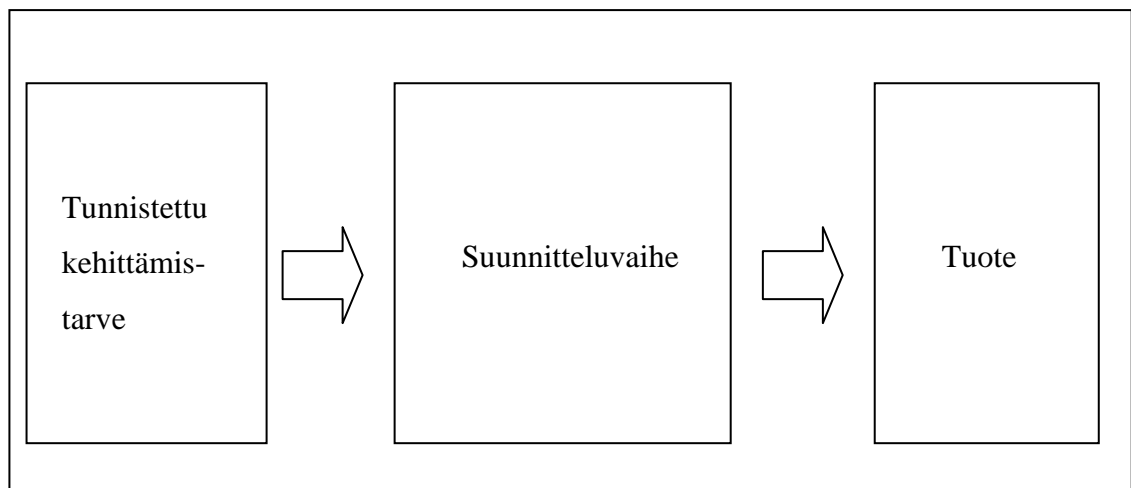
4.2 Toiminnallinen opinnäytetyöprosessi

4.2.1 Koulutuksen suunnittelu

Tämä opinnäytetyö tarkastelee perehdytyskoulutuksen kehittämistä, koulutuksen toteutusta ja koulutuksen vaikutusten arviointia, opinnäytetyön tekijän itse osallistuessa kaikkiin vaiheisiin. Voidaan hyvin puhua toiminnallisesta opinnäytetyöstä. Toiminnallista opinnäytetyötä koskevaan ajatteluun on vaikuttanut muun muassa filosofi Michael Polanyi ja hänen teoksensa "Personal knowledge. Towards a Post-Critical Philosophy". Polanyin ajatuksia soveltaen toiminnallisen opinnäytetyön ihanne on tieto, joka tuotetaan toiminnassa tai paljastetaan toiminnasta toisten toimijoiden kanssa. Yhdessä tekemisen ja elämisen kautta alan ihmisten henkilökohtainen tietämys ja alan käytännöllinen tietämys pääsevät parhaiten esille. Tällöin ammattilaisen henkilökohtainen tieto on merkityksellistä, koska se rakentuu yksilön merkityksenannon kautta, koska ihminen paljasta omassa ammatillisessa toiminnassaan sen, mikä on hänelle tärkeätä yhteisöllisesti tuotetussa. (Airaksinen & Vilka 2004, 11–12.) Ryhtyessäni suunnittelemaan ja toteuttamaan opinnäytetyöhön kuuluvaa perehdytyskoulutusta, olen käyttänyt pohjateoriaa opettamisesta, tutkimustietoa henkilökohtaisten avustajien työnantajien

tarpeesta koulutukselle sekä omaa henkilökohtaista työperäistä kokemustietoa työnantajakoulutuksen tarpeista. Opinnäytetyön käytännön työn toteutusta on ohjannut teorian rinnalla henkilökohtainen ammatillinen kokemus.

Sosiaali- ja terveystieteiden tuotteiden suunnittelu ja kehittäminen jäsentyy tuotekehityksen perusvaiheiden mukaan. Ensimmäinen vaihe on kehitystarpeen tunnistaminen, jota seuraa ideointi ratkaisujen löytämiseksi, tuotteen luonnostelu, kehittäminen ja lopuksi viimeistely. Jos lähtökohdaksi on esimerkiksi jokin sosiaalialan toimintaan liittyvä ongelma tai kehittämistä vaativa tilanne, tuotteen suunnittelu ja kehittäminen käynnistyvät vasta selvitysten, analyysien ja innovaatioprosessien jälkeen. (Jämsä & Manninen 2000, 28.) Työnantajakoulutuksen kehitystarve on tunnistettu työelämälähtöisesti näkövammaisuuden asiantuntijoiden toimesta. Työnantajakoulutuksen kehittämistyön tavoitteeksi asetettiin alusta alkaen uuden koulutuksen luominen vastaamaan nykyisen asiakaskunnan tarpeita (kuvio 4). Työnantajakoulutuksen suunnittelutyön pohjana ei ole käytetty olemassa olevia koulutusmalleja. Palvelujen kehittämisessä tavoitteena voisi olla myös käytössä olevan palvelumuodon parantaminen (Jämsä & Manninen 2000, 29–30).



KUVIO 4. Työnantajakoulutuksen kehittämisprosessi (Jämsä & Manninen 2000, 30, muokattu)

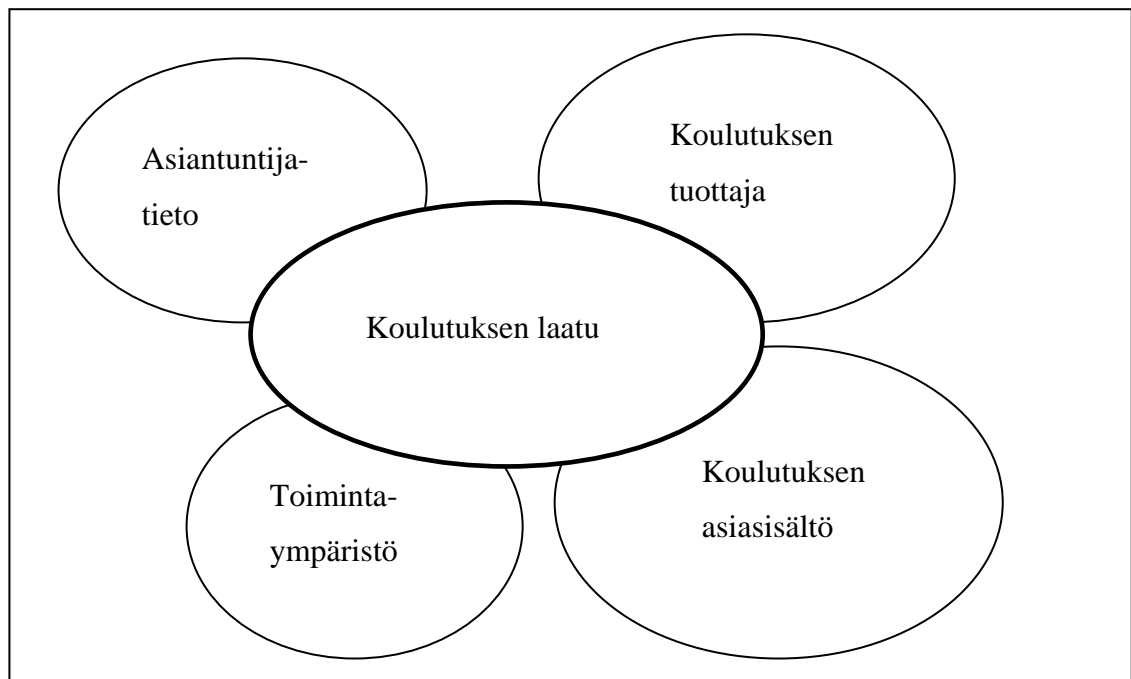
Työnantajakoulutuksen kehittäminen lähti liikkeelle ideavaiheen selvitystyöllä. Haastattelun neljää näkövammaista, henkilökohtaisen avustajan työnantajana toimivaa henkilöä, saadakseni tietoa mitä aiheita tulisi käsitellä lyhytkestoisessa perehdytyskoulutuksessa (haastattelulomake, liite 1). Haastattelu tehtiin puhelinhaastatteluna, koska puhelinhaastattelun yhtenä etuna on tiedon nopea koonti ja käsittely (Hirsjärvi & Hurme 2006, 64).

Sovin haastateltavien kanssa etukäteen haastatteluajan ja lähetin haastateltaville haastattelukysymykset etukäteen sähköpostilla. Tämän tarkoituksena oli mahdollistaa haastattelun onnistuminen. Haastattelukysymykset olivat:

1. Jos toteutettaisiin lyhytkestoinen perehdytyskoulutus työnantajana toimimisesta kohdennetusti näkövammaisille henkilökohtaisten avustajien työnantajille, niin mitä aiheita sinun mielestäsi perehdytyksessä tulisi käsitellä?
2. Mikä olisi sinun mielestäsi hyvä määrä kokoontumiskertoja edellä mainitulle koulutukselle? Yhden kerran kestoksi on suunniteltu kolme tuntia.

Koulutuksen suunnittelun liittyen lähetin Näkövammaisten Keskusliitto ry:n oikeuksienvalvontayksikön näkövammaisten henkilöiden neuvonta- ja ohjaustyötä tekeville työntekijöille sähköpostikyselyn (Liite 2), jonka avulla selvitin niitä aiheita, joita perehdytyskoulutuksessa tulisi käsitellä näkövammaistyöntekijöiden mielestä. Lähetin kyselyn työntekijöille kaksi kertaa, jotta saisin mahdollisimman monta vastausta. Tämä kannatti, koska toisen lähettämisen jälkeen sain vielä kaksi vastausta. Sähköpostikyselyn kysymys oli: "Jos toteutettaisiin lyhytkestoinen perehdytys työnantajana toimimisesta, kohdennetusti näkövammaisille henkilökohtaisten avustajien työnantajille, niin mitä aiheita sinun mielestäsi perehdytyksessä tulisi käsitellä?" Sain kyselyyn yhteensä seitsemän vastausta 15 mahdolliselta vastaajalta.

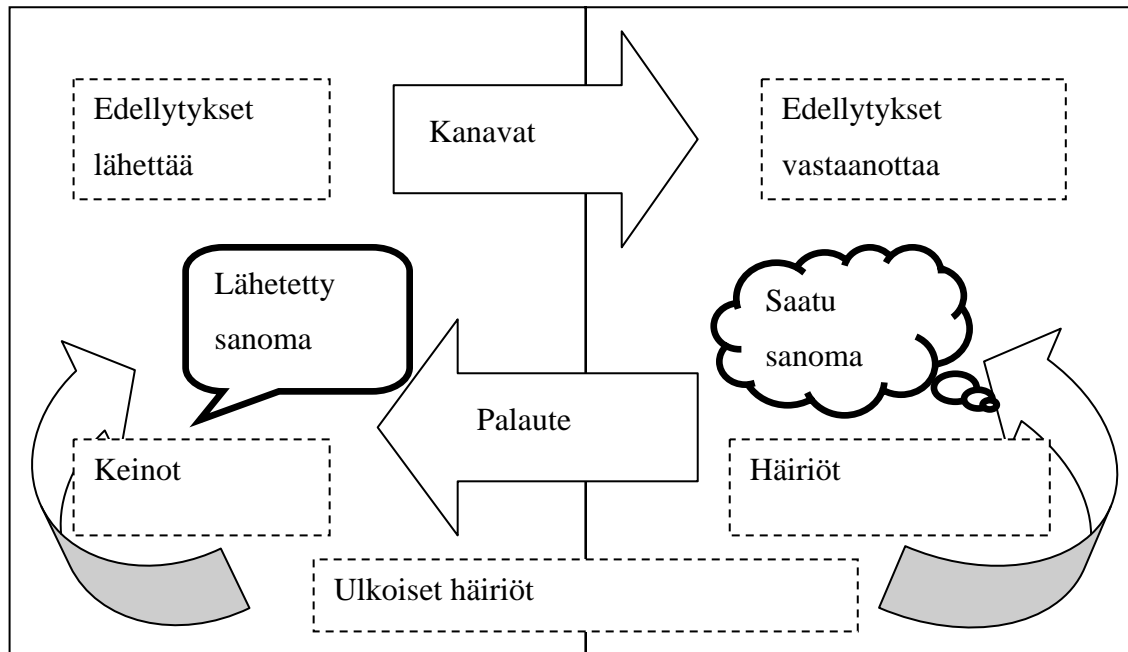
Koulutuksen rakentamisessa kiinnitin huomiota myös koulutuksen laatuun. Laatu syntyy, kun eri näkökohtia yhdistetään ja niiden perusteella pyritään saavuttamaan paras mahdollinen tilanne (Jämsä & Manninen 2000, 43). Koulutuksen rakentamista ohjasi useampi huomioon otettava näkökulma, joiden yhdistäminen liittyi koulutuksen laatuajatteluun. Kuviossa 5 on kuvattu perehdytyskoulutuksen laatuajatteluun liittyvät näkökulmat. Reijo Raivolan (2002, 17) mukaan laatu on arvioitavan kohteen kokonaisvaltainen hahmo, ei vain yksittäisiä ominaisuuksia tai piirteitä. Laatu voidaan tulkita kontekstuaalisesti ja se on suhde kohteen ja tarkkailijan välillä. Koska laatu on näkökulma kohteeseen, se on aina subjektiivinen kokemus. Tämä laatumääritelmä ohjasi minua ottamaan huomioon useampia koulutukseen liittyviä seikkoja, jotka vaikuttivat koulutuksen rakentamiseen toteutettuun muotoon.



KUVIO 5. Perehdytyskoulutuksen laatuajatteluun vaikuttaneet tekijät (Jämsä & Manninen 2000, 43, muokattu)

Koulutuksen toteutukseen liittyen kiinnitin rakentamisvaiheessa erityisesti huomiota viestintään. Koulutuksen suunnittelussa tuli ottaa huomioon osallistujien näkövammaisuus, jotta tieto on lähtökohtaisesti jo siinä muodossa, että sen voi sisäistää ilman näkökykyä. Tämä vaikutti koulutuksen asiasisällön perustumisen puherunkoon, joka on kouluttajan käytössä. Puherunkoa ei heijasteta kuulijoille PowerPoint dioina. Koulutuksen markkinoinnissa, jaettavassa materiaalissa ja palautekyselyssä on otettu huomioon näkövammaisuuksien tuomat hankaluudet tiedonsaantiin liittyen. Materiaalit tuotettiin paperilla, sähköisessä muodossa sekä pistekirjoituksena. Osa materiaalista oli saatavilla myös äänitteenä.

Suunnitellessani koulutuksen informaation jakamista, oli mielestäni tärkeä pitää mielessä lähettäjän tarve ja taito lähettää sanoma, samoin kuin vastaanottajan taito sanoman vastaanottamiseen. Samalla oli huomioitava koulutukseen osallistuvien henkilöiden näkövammaisuus. On ensiarvoista, että eri osapuolten viestinnän tarpeet ja taidot saataisiin mahdollisimman hyvin kohtaamaan. Viestinnässä on toivottavaa, että vastaanotettu sanoma ei poikkeaisi sisällöltään lähetetystä sanomasta. (Jämsä & Manninen 2000, 54–55.) Kuviossa 6 on kuvattu koulutuksen toteutukseen liittyvää viestinnän problematiikkaa. Kuvion vasen puoli kuvaa koulutuksen tuottamaa informaatiota ja oikea puoli osallistujia viestin vastaanottajina.



KUVIO 6. Viestinnän problematiikkaa. (Jämsä & Manninen 2000, 55, muokattu)

Koulutuksen rakentaminen päättyi viimeistelyyn, jolloin keräsin koulutuksen vaatiman materiaalin kokonaisuudeksi. Tähän kokonaisuuteen kuului puherunkona toiminut PowerPoint-diasarja, viimeisellä kerralla jaettava tiedotusmateriaali koulutuksen aikana käsitellyistä asioista, palautekysely koulutuksen jälkeen sekä koulutuksen järjestäjän ohjeet. Viimeistelyvaiheessa suunnittelin myös koulutustilan istumajärjestyksen. Koulutuksen ajaksi koulutustilan pöydät aseteltiin neliöksi, jolloin kaikki osallistujat ja kouluttaja istuivat saman pöydän ääressä. Pöytien asettelulla pyrin edesauttamaan keskustelun syntymistä sekä sitä, että kaikki kuulisivat toisten puheen. Koulutuksen viimeistelyyn kuului koulutukseen liittyvän sähköisen materiaalin muokkaaminen tietokoneella tiedostokansioksi, joka sisältää perehdytyskoulutuksen järjestämiseen tarvittavan materiaalin. Tämä tiedostokansion sisältämä materiaali on opinnäytetyöhön liittyvä konkreettinen kehitystoiminnan tulos, yhdessä järjestetyn koulutuksen kanssa.

4.2.2 Koulutuksen toteutus

Henkilökohtaisten avustajien työnantajille suunniteltu perehdytyskoulutus toteutettiin Tampereella 9.–24.5.2011, kolmen iltapäivän mittaisena. Jokainen iltapäivä kesti kolme tuntia. Koulutuksesta oli ilmoitus Tampereen seudun Näkövammaiset ry:n jäsentiedotteessa. Koulutukseen ilmoittautui yhdeksän henkilöä, joista seitsemän osallistui koulu-

tukseen. Kaikki osallistujat olivat näkövammaisia henkilöitä ja he toimivat henkilökohtaisten avustajien työnantajina. Osallistujat olivat Pirkanmaan ja Kanta-Hämeen alueelta. Koulutuksissa ei ollut paikalla ulkopuolisia henkilöitä. Ensimmäiseen koulutuspäivään osallistui seitsemän osallistujaa, toiseen koulutuspäivään osallistui kuusi osallistujaa ja viimeiseen koulutuspäivään osallistui kuusi osallistujaa.

Koulutusiltapäivissä toimin itse kouluttajana. Tämä oli perusteltua, koska halusin toimia toimintatutkimuksen osana ja näin ymmärtää koulutuksen vaatimuksia kouluttajalle. Havainnoin ympäristöä koulutuksen aikana. Näiden havaintojen mukaan pystyin muuttamaan aiheiden käsittelyn tempo, jotta osallistujat saivat esittää kysymyksiä ja keskustella aiheista. Koulutusten aikana osallistujat esittivät omakohtaisia kysymyksiä henkilökohtaiseen apuun liittyen. Kysymyksiin vastasin minä kouluttajana sekä muut osallistujat.

4.3 Koulutuksen jälkeen palautekysely ja haastattelut

Perehdytyskoulutuksen jälkeen osallistujille lähetettiin palautekysely (Liite 3) postitse ja tarvittaessa sähköpostilla. Palautekyselyn tarkoituksena oli kerätä tietoa siitä vastasiiko koulutus osallistujien odotuksia työnantajakoulutukselle. Palautekyselyllä kerättiin myös tietoa koulutuksen kehittämiseen liittyen. Palautekyselyn palautti seitsemän osallistujaa, eli kaikki osallistujat. Neljä palautekyselyvastausta palautettiin kirjeessä postitse ja kolme sähköpostin välityksellä. Kyselyllä selvitettiin myös sitä, onko lyhytkestoinen perehdytyskoulutus vaikuttanut työnantajan ja avustajan työntekijäsuhteeseen. Kyselylomake oli laadittu siten, että vastaukset antaisivat tietoa myös opinnäytetyön tutkimuskysymyksiin. Vastausten analyysissa on vastauksista nostettu esiin ne seikat jotka kuvaavat osallistujien kokemusta koulutuksesta.

Koska opinnäytetyön tavoitteena oli selvittää miten lyhytkestoinen perehdytyskoulutus avustajan työnantajana toimimiseen vaikuttaa näkövammaisen henkilön toimimiseen työnantajana, oli perusteltua kerätä tietoa koulutuksen vaikutuksista haastattelemalla osallistujia, kun koulutuksesta oli kulunut jonkin aikaa. Valitsin koulutuksen ja haastattelujen väliseksi ajaksi yli kolme kuukautta. Samoin tutkimuskysymykseen onko perehdytyskoulutus vaikuttanut työnantajan ja henkilökohtaisen avustajan väliseen vuorovaikutukseen, oli perusteltua kerätä tietoa samaisessa haastattelussa.

Tutkimuskirjallisuudessa haastattelua ja kyselylomaketta verrattaessa on kiinnitetty huomiota muun muassa seuraaviin seikkoihin: Haastateltavalla on haastattelussa enemmän mahdollisuuksia tulkita kysymyksiä, se on menetelmänä joustavampi ja sallii täsmennykset. Haastattelulla tavoitetaan enemmän henkilöitä, ja edustavuus on parempi, koska kieltäytymisprosentti on pienempi kuin lomaketutkimuksessa. Haastattelun avulla saadaan kuvaavia esimerkkejä. (Hirsjärvi & Hurme 2006, 36.) Valitsin haastattelun tiedonkeruun menetelmäksi, koska halusin saada kuvaavia esimerkkejä opinnäytetyöhön. Osallistumisprosentin sain mahdollisimman korkeaksi, pyytämällä koulutukseen osallistuneita henkilöitä haastatteluun henkilökohtaisesti. Haastattelun eduksi tutkimuksessa nähdään se, että ihminen on haastattelussa subjektina ja että hänelle annetaan mahdollisuus tuoda esille itseään koskevia asioita mahdollisimman vapaasti. Haastattelu on perusteltu tapa kerätä tietoa silloin, kun tutkijan on vaikea tietää etukäteen vastausten suuntia. (Hirsjärvi & Hurme 2006, 36.)

Opinnäytetyöhön liittyvät loppuhaastattelut tein 8.9.–9.11.2011 välisenä aikana. Haastattelulomake valmistui syyskuussa 2011 (liite 4) Lähetin haastattelulomakkeet haastateltaville etukäteen paperilla, sähköpostilla ja pistekirjoitusta käyttäville osallistujille pistekirjoituksena. Haastattelut nauhoitettiin digitaalisella sanelimella. Haastattelin yhteensä kuusi koulutukseen osallistuneista seitsemästä henkilöstä. Yhtä koulutukseen osallistunutta henkilöä minulla ei ollut mahdollisuus haastatella. Litteroin haastattelut sanasta sanaan, jolloin loppuhaastatteluiden aineistoksi tuli yhteensä 37 sivua haastattelutekstiä, tekstin ollessa Word tekstinkäsittelyohjelmassa Arial, koko 12 ja riviväli 1.

4.4 Tulosten analysointi

Tarkastelen tämän opinnäytetyön tuloksia kolmessa eri kokonaisuudessa, tutkimuskysymyksiin perustuen. Opinnäytetyön aineisto, joka on muodoltaan laadullinen, on kerätty sähköpostikyselyn, puolistrukturoidun lomakekyselyn, puhelinhaastatteluiden ja haastatteluiden avulla. Aineisto on tuottanut ihmisten kokemukseen perustuvaa tietoa siitä, mitä asioita ja aiheita henkilökohtaiseen apuun liittyvässä lyhytkestoisessa perehdytyskoulutuksessa tulisi käsitellä. Opinnäytetyön aineisto kertoo myös siitä, miten osallistujat ovat kokeneet koulutuksen ja sen vaikutuksen työnantajana toimimiseen. Lisäksi aineisto vastaa kysymykseen, miten lyhytkestoista perehdytyskoulutusta olisi osallistujien mielestä kehitettävä, jotta se paremmin vastaisi tarkoitustaan, eli toimisi

hyvänä mallina näkövammaisten henkilökohtaisten avustajien työnantajien koulutukseen.

Kirjassa Kvalitatiivisen aineiston analyysi ja tulkinta Klaus Mäkelä (1990, 47–48) toteaa, että tutkijan on hyvä varustautua argumentoimaan sen puolesta, että hänen aineistonsa on analysoimisen arvoinen. Aineistotyypistä huolimatta olisi tarpeellista kiinnittää huomiota aineiston merkittävyyteen ja yhteiskunnalliseen paikkaan, aineiston riittävyteen, analysoinnin kattavuuteen ja analyysin arvioitavuuteen ja toistettavuuteen. Tämän opinnäytetyön aineisto koskee ajankohtaista aihetta, eli vammaispalvelulain mukaista henkilökohtaista apua ja siihen liittyvää vaikeavammaisen henkilön työntajana toimimista. Mielestäni kerätty aineisto on riittävä, koska sen pohjalta on voitu laatia perehdytyskoulutuksen sisältö ja koulutuksen vaikutuksia on pystytty nostamaan aineistosta esiin. Opinnäytetyössä kerätty aineisto on kattava, koska varsinkin perehdytyskoulutuksen jälkeen tehdyt palautekysely ja haastattelut ovat tavoittaneet kaikki mahdolliset vastausten antajat.

Kvalitatiivisen analyysin arvioitavuus tarkoittaa, että lukija kykenee seuraamaan tutkijan päättelyä, ja että hänelle annetaan edellytykset hyväksyä tutkijan tulkinnat tai riitauttaa ne. Analyysin toistettavuus tarkoittaa, että aineiston luokittelu on tehty niin yksiselitteisesti, että toinen tutkija niitä soveltamalla päätyy samoihin tuloksiin. (Mäkelä 1990, 53). Olen analysoinut tässä opinnäytetyössä kertynyttä aineistoa laadullisen sisällön analyysin menetelmän, induktiivisen sisällön analyysin mukaan. Tulosten muodostamisessa olen käyttänyt jokaisen opinnäytetyön kysymyksen kohdalla kerätystä materiaalista nousevia yhdistäviä kategorioita. Induktiivinen sisällön analyysi, jonka perusteella tulokset ovat muodostuneet, tarkoittaa aineiston pelkistämistä, ryhmittelyä ja abstrahointia. Pelkistämällä tarkoitetaan sitä, että aineistosta koodataan ilmaisuja, jotka liittyvät tutkimustehtävään. Ryhmittelyssä pelkistetystä aineistosta yhdistetään ne asiat, jotka näyttävät kuuluvan yhteen. Abstrahoinnissa muodostetaan yleiskäsitteiden avulla kuvaus tutkimuskohteesta. (Kyngäs & Vanhanen 1999, 5.) Opinnäytetyön aineistoa käsiteltäessä induktiivinen sisällön analyysi oli toimiva tapa muodostaa tuloksia, koska sen avulla aineistoteksteistä sai näkyviin niitä seikkoja, jotka osoittivat vahvimmin merkityksen opinnäytetyön tuloksin.

Tutkimusaineiston laadullinen analyysi on yksilöllisempää ja vähemmän standardoitua, kuin kvantitatiivinen aineiston käsittely. Tämän vuoksi on tärkeää, että tutkimusrapor-

tissa annetaan mahdollisimman tarkka kuva niistä teknisistä operaatioista, jotka ovat johtaneet raportoituihin tuloksiin. Tutkimusraportin lukija ei saa olla pelkästään sen armoilla, että hän luottaa tutkijan intuitioon. Laadullisessa tutkimuksessa arvioitavuuden ja toistettavuuden vaatimus on tärkeä. (Mäkelä 1990, 59.) Yllä oleva Klaus Mäkelän teksti laadullisen tutkimuksen kuvaamisen tarkkuudesta on vaikuttanut tämän opinäytetyön tulosten esittämiseen. Olen pyrkinyt tuloksia kuvatessani tuomaan esiin tulosten muodostumisen rakenteen ja sen mihin tulokset vaikuttavat. Olen sijoittanut opinäytetyön tuloksia kuvaavaan osioon katkelmia palautekyselystä ja haastatteluista, jotka elävöittävät tuloksia ja tuovat esiin niitä kokemuksia, joista perehdytyskoulutukseen osallistuneet henkilöt halusivat kurssiin liittyen kertoa.

4.5 Perehdytyskoulutuksen vaikutukset

Onko perehdytyskoulutuksella ollut vaikutusta koulutukseen osallistuneiden henkilöiden toimimiseen työnantajana? Vaikutuksia on mielestäni tärkeä tarkastella, jotta saadaan tietoa onko koulutus vastannut sille asetettuja odotuksia. Opinnäytetyöhön liittyvän tutkimuksellisen kehitystoiminnan tarkoitus oli luoda malli lyhytkestoisesta perehdytyskoulutuksesta näkövammaisille henkilökohtaisten avustajien työnantajille. Koulutukselle asetettiin lähtökohtaisesti odotus myönteisistä vaikutuksista työnantajana toimimiseen.

Tämä opinnäytetyö ei ole arviointitutkimus, koska tutkimusaineistoon ei liity intervention arvon määrittystä. Muutoksen mittaaminen merkitsee sitä, että verrataan kahtena eri ajankohtana tehtyä havaintoa todellisuudesta keskenään ja näiden ero on muutos. Vaikeuttavuuden arvioinnissa tätä mittaria on käytettävä kattavasti ja systemaattisesti. (Paasio 2003, 5, 56). Petteri Paasio (2003, 3) kirjoittaa teoksessa *Vaikeuttavuuden rakenne ja mahdollisuus sosiaalialalla*, että arviointi on systemaattiseen, luotettavaan, kokemusperäiseen aineistoon perustuvaa toiminnan tai intervention arvon määrittelyä viimekädessä sillä perusteella, onko interventio ollut edesauttamassa positiivista muutosta asiakkaan elämäntilanteessa. Tässä opinnäytetyössä perehdytyskoulutuksen vaikutuksia pyritään tuomaan esiin lomakekyselyn vastausten ja henkilökohtaisten haastattelujen antaman kokemustiedon perusteella. Linnansaaren (2004, 129) mukaan toimintatutkimus on yhteisöllinen prosessi, jossa toimintakäytännöt muotoutuvat ihmisten välisessä sosiaalisessa vuorovaikutuksessa. Ja tällöin myös käytäntöjen muuttumisen tulisi olla sosiaalinen

prosessi. Tämän opinnäytetyön aineisto koostuu osaksi osallistujien kokemuksista. Näin ollen koulutuksen vaikutuksia työnantajana toimimiseen tarkastellaan kokemusten analysoinnin myötä. Colin Robsonin (2001, 86) mukaan havainnointia ja keskusteluja sekä haastatteluja, jotka muodostavat merkittävän osan prosessiarvioinnin metodeista, voidaan käyttää epämuodollisesti tuottamaan viitteitä vaikutuksista. Mikäli ennen perehdytyskoulutuksen järjestämistä olisi laadittu arvoasteikko osallistujien taidoista toimia henkilökohtaisen avustajan työnantajana ja mittaukset olisi tehty ennen koulutusta ja koulutuksen jälkeen, olisi koulutuksen vaikutuksia voitu tarkastella vaikuttavuuden arvioinnin metodein. Nyt perehdytyskoulutuksen vaikutukset esitetään sisällön analyysin menetelmin saatuina tuloksina.

5 OPINNÄYTETYÖN TULOKSET

5.1 Koulutuksen kehittämistyön tulos: Kolme iltapäivää

Keräsin puhelinhaastatteluilla tietoa koulutuksen sopivasta kestosta näkövammaisilta henkilöiltä, jotka toimivat henkilökohtaisten avustajien työnantajina. Haastatteluissa vastaajia pyydettiin määrittelemään hyvä määrä koulutuksen kokoontumiskertoja, kun yhden kerran kesto olisi kolme tuntia. Vastaukset vaihtelivat kahdesta viiteen kokoon-
tumiskertaan. Yhden koulutuskerran ajallinen kesto, kolme tuntia, on muodostunut työssäni pitämien koulutusten myötä ja on näin ollut suunnittelijan valinta.

Näkövammaistyöntekijöiden sähköpostikyselyssä ei kysytty mielipidettä perehdytys-
koulutuksen kestosta. Vastausohjeessa kesto oli määritelty kolmena tai neljänä iltapäi-
vänä järjestettäväksi koulutukseksi. Näkövammaistyöntekijät eivät vastauksissaan
myöskään omaehtoisesti ehdottaneet iltapäivien määrän vähentämistä tai lisäämistä.
Lyhytkestoisen perehdytyskoulutuksen kesto kolmen iltapäivän mittaiseksi muodostui
neljän henkilökohtaisen avustajan työnantajan haastattelun perusteella.

Haastatteluissa vastaukset olivat:

" Kaksi tai kolme kertaa. Kahdella ensimmäisellä kerralla käydään asioita läpi ja kolmannella kerralla käydään läpi, että on ymmärtänyt mitä varten avustaja on..."

" Kahdesta neljään kertaa, jos olisi kerran kuussa. Jos olisi kymmenen kertaa, niin en ehkä osallistuisi."

*"Ensimmäinen kerta tutustumista koulutukseen ja ihmisiin, toinen ja kolmas eri asi-
oita ja vielä yksi kerta. Noin neljä kertaa."*

"Korkeintaan viisi kertaa."

Henkilökohtainen apu ja työnantajana toimiminen -perehdytyskoulutuksen aiheet ja sisältö muodostuivat henkilökohtaisten avustajien työnantajien sekä näkövammaistyön-

tekijöiden vastauksista induktiivisen sisällön analyysin perusteella. Sisällön analyysilla voidaan laadullisessa tutkimuksessa analysoida dokumentteja systemaattisesti ja objektiivisesti. Sisällön analyysilla pyritään saamaan kuvaus tutkittavasta ilmiöstä tiivistetyssä ja yleisessä muodossa. (Kyngäs & Vanhanen 1999, 4.)

Olen ensin analysoinut työnantajien ja näkövammaistyöntekijöiden vastaukset erikseen ja tämän jälkeen yhdistänyt ne. Yhdistämisen jälkeen olen aineiston ryhmittelyssä muodostanut pelkistetyistä ilmauksista kategorioita, jotka kuvaavat koulutuksessa käsiteltäviä aiheita. Tämän jälkeen olen edelleen analysoinut alakategorioita ja luonut niistä yläkategorioita, joista on muodostunut koulutuksen aihealueet. Yhdistämällä henkilökohtaisten avustajien työnantajien haastattelut ja näkövammaistyöntekijöille lähetetyn sähköpostikyselyn vastaukset, sain tulokseksi pelkistettyjä ilmaisuja, joista muodostui koulutuksessa käsiteltäväksi 38 eri aihealuetta. Näistä aihealueista muodostin edelleen koulutuksen lopulliset aiheet, joita oli yhteensä 21.

Perehdytyskoulutuksen aiheiden luomisen jälkeen, jaoin aiheet kolmen osaan, kolmelle kolmen tunnin koulutusiltapäivälle, joista perehdytyskoulutus koostui. Tällöin koulutuksen 21 lopullisesta aiheesta muodostui koulutusiltapäivien sisällöt ja koulutuksen teemat. Alla olevista kuvista käy ilmi (kuva 1, 2 & 3) koulutusiltapäivien kokonaisuudet, jotka pitävät sisällään koulutuksessa käsitellyt aiheet.


Perehdytyskoulutuksen suunnittelutyö eteni sosiaali- ja terveysalan tuotteiden tuotekehityksen perusvaiheiden mukaan. Opinnäytetyöhön liittyvässä suunnitteluprosessissa oli selkeästi erotettavissa kehitystarpeen tunnistaminen, jota seurasivat ideointi ratkaisujen löytämiseksi, tuotteen luonnostelu, kehittäminen ja lopuksi viimeistely. Suunnittelutyö vastasi sosiaalialan toimintaan liittyvän tuotteen suunnittelua ja kehittämistä, kuten Jämsä ja Manninen (2000, 28) ovat sitä kuvanneet kirjassa Osaamisen tuotteistaminen sosiaali- ja terveysalalla.

1. PÄIVÄN TEEMAT

- Toimiminen työnantajana
- Työnantajan rooli

--- tauko ---

- Työnantajuuteen liittyvät velvoitteet
- Kuntien ohjeet työnantajille
- Toimiminen avustajan kanssa

 NÄKÖVAMMAISTEN KESKUSLIITTO RY

9


KUVA 1. Ensimmäisen koulutuskerran teemat (Liite 5, dia 9)

2. PÄIVÄN TEEMAT

- Työntekijän rekrytointi ja haku, eli mistä löydän työntekijän
- Työsopimus
- HETA – Henkilökohtaisten Avustajien Työnantajien Liitto ry ja TES
- Työntekijän palkkauksesta aiheutuvat kulut
- Työaika ja työvuorot
- Vuosiloma

-----TAUKO-----

- Näkövamma ja avustaminen
- Avustajan työn sisältö

 NÄKÖVAMMAISTEN KESKUSLIITTO RY

2

KUVA 2. Toisen koulutuskerran teemat (Liite 5, dia 34)


3. PÄIVÄN TEEMAT

- Työsuojelu
- Työterveys
- Työntekijän vakuuttaminen
- Työsuhteen päättymisen

----- TAUKO -----

- Yhteenveto kurssista
- Mistä tietoa lisää
- Avustajien koulutus
- Henkilökohtaiseen apuun liittyvä materiaali, myös pistekirjoituksella
- Palautekysely postilla kotiin

- Kiitos!!!


NÄKÖVAMMAISTEN KESKUSLIITTO RY

2

KUVA 3. Kolmannen koulutuskerran teemat (Liite 5, dia 70, muokattu)

Perehdytyskoulutuksen sisällöllinen osuus konkretisoitui puherungon laatimiseen. Puherunko tarkoittaa PowerPoint-diasarjaa (liite 5), johon on kirjattu perehdytyskoulutuksen aiheet, aiheisiin liittyvää lisätietoa sekä lähteet. Koska koulutus on suunnattu näkövammaisille henkilöille, diasarjaa ei ole tarkoitus heijastaa dataprojektorilla seurattavaksi. Perehdytyskoulutuksen aikana diasarja toimi osana kouluttajan käyttämää koulutusmateriaalia.

Opinnäytetyön tekijän näkökulmasta koulutuksen suunnittelun perustaksi kerätty aineisto vastasi tutkimuskysymykseen:

A: Minkälainen lyhytkestoinen perehdytyskoulutus tukee näkövammaista henkilöä työnantajaroolissa?

1) Mitä asioita tulee käsitellä näkövammaisille henkilökohtaisten avustajien työnantajille järjestettävässä perehdytyskoulutuksessa?

Puhelinhaastattelulla ja sähköpostikyselyllä kerätty aineisto oli mielestäni riittävä. Aineiston suurempi määrä ei olisi muuttanut perehdytyskoulutuksen sisältöä. Perehdytyskoulutuksen asiasisältö nousi selkeästi esiin saadun 11 vastauksen pohjalta.

Tutkin perehdytyskoulutuksen vaikutuksia lähettämällä kyselyn (liite 3) heti perehdytyskoulutuksen jälkeen koulutukseen osallistuneille seitsemälle henkilölle. Kyselyn tarkoitus oli kerätä tietoa perehdytyskoulutuksen sisällön kehittämisen tueksi sekä vastata osaltaan opinnäytetyön tutkimuskysymyksiin:

B: Minkälaisia vaikutuksia lyhytkestoisella perehdytyskoulutuksella on osallistujien kokemusten mukaan

- 1) Työnantajana toimimiseen?
- 2) Työnantajan ja työntekijän väliseen vuorovaikutukseen?
- 3) Työnantajan rooliin kokemiseen työsuhteessa?

C: Miten perehdytyskoulutusta tulee kehittää osallistujien kokemusten perusteella?

Henkilökohtainen apu ja työnantajana toimiminen -koulutukseen osallistuneilla henkilöillä oli hyvin eripituinen kokemus avustajan työnantajana toimimisesta. Koulutukseen osallistui juuri henkilökohtaisen avun päätöksen saanut henkilö sekä noin 20 vuotta avustajan työnantajana toiminut henkilö. Viisi koulutukseen osallistunutta henkilöä oli toiminut avustajan työnantajana alle 10 vuotta.

Kaikkien vastaajien mielestä perehdytyskoulutuksessa käsiteltiin aiheita, jotka ovat hyödyllisiä, kun toimii avustajan työnantajana. Erityisen hyödyllisiksi koulutuksessa käsitellyiksi aiheiksi vastaajat nimesivät: Henkilökohtaisia avustajia koskeva työehtosopimus ja HETA - Henkilökohtaisten Avustajien Työnantajien liitto, työnantajuuteen liittyvät velvoitteet, työntekijän vakuuttaminen, toimiminen avustajan kanssa, näkövamma ja avustaminen, työntekijän rekrytointi, työaika ja työvuorot, työsuojelu sekä työterveys. Tämä tutkimustulos muodostui keräämällä vastauksista ilmaisuja hyödyllisistä aiheista ja vertaamalla niitä perehdytyskoulutuksen aiheisiin. Tällöin hyödyllisiksi aiheiksi nousivat ne aiheet, jotka toistuivat vastauksissa useimmin. Tulosten mukaan koulutuksessa ei ollut aiheita, jotka olisi voinut jättää pois. Kaikki vastaukset kysymyk-

seen: "Oliko koulutuksessa mielestäsi jokin aihe, jonka olisi voinut jättää pois?" olivat tämän suhteen yhteneviä.

Kyselylomakkeella kerättiin tietoa myös koulutuksen vaikutuksista osallistujien toimimiseen avustajan työnantajana. Kysyttäessä perehdytyskurssin vaikutusta toimimiseen henkilökohtaisen avustajan työnantajana, osallistujien vastaukset osoittivat, että tärkein koulutuksen vaikutus on ollut varmuuden saaminen työnantajana toimimiseen. Samoin mainittiin koulutuksen selkeyttävä vaikutus työnantajan velvollisuuksista ja oikeuksista. Vastausten mukaan työntekijän kanssa toimiminen on helpottunut koulutuksen jälkeen, koska saatu tieto on tehnyt avustajan työn suunnittelun helpommaksi.

Kyselyvastausten perusteella perehdytyskoulutuksella on ollut vaikutuksia työnantaja-työntekijäsuhteeseen. Koulutus on herättänyt keskustelua työnantajan ja avustajan välillä muun muassa työvuorojen suunnittelusta sekä niiden aikana tehtävistä töistä. Yhden vastauksen mukaan sekä työnantaja että työntekijä tiesivät koulutuksen jälkeen enemmän velvollisuuksistaan. Koulutus oli auttanut avustajan perehdyttämisessä työhön sekä näkövammaisen henkilön liikkumisen opastamisen ohjaamisessa. Kolmessa vastauksessa mainittiin, että koulutus ei ole vaikuttanut työnantaja-työntekijäsuhteeseen.

Perehdytyskoulutuksen pituus, kolme kolmen tunnin iltapäivää, oli neljän vastaajan mielestä sopiva. Kolme vastaajaa toivoi pidempää koulutusta. Vastauksissa ei kuitenkaan ehdotettu lisäkertojen määrää. Yhdessä vastauksessa kysymykseen koulutuksen pituudesta vastattiin:

"Lyhyemmässä ajassa ei ehkä olisi ehtinyt käsitellä kaikkia tarvittavia aiheita, ja pidempään koulutukseen lähtemisen kynnys olisi voinut olla korkeampi."

Koulutukseen osallistuneista henkilöistä kaksi muuttaisi koulutuksen toteutustapaa siten, että myös henkilökohtaiset avustajat olisivat mukana koulutuksessa. Perusteluna tälle mainittiin yhdessä vastauksessa:

"En osaa lisätä muuta kuin sen, että avustaja voisi olla mukana kursseilla, koska asia on kuitenkin melkoisen yhteinen."

Kyselylomakkeen viimeisessä kysymyksessä osallistujat saivat sanoa, mitä muuta heille tulee mieleen perehdytyskoulutukseen liittyen. Tämän kysymyksen vastauksissa nousi esiin perehdytyskurssin tarpeellisuus ja sen tuoma varmuus työnantajana toimimisessa.

"Koulutus vahvisti käsitystäni siitä, miten hieno asia tämä henkilökohtainen avustaja-järjestelmä on, toimiessaan. On kuitenkin muistettava, että ei ole niin sanotusti ilmaisia lounaita. Vaikka emme työnantajina itse avustajan palkkaa maksakaan, meillä on silti velvollisuuksia. Kun hoidamme velvollisuutemme, meillä on myös oikeuksia."

"Tärkeänä pidin myös sitä, että jokainen sai tuoda esille omia kokemuksiaan siitä miten he olivat kokeneet avustajan kanssa työskentelemisen. Kerrotut kokemukset ovat aina hyvin opettavaisia, joissa tehdyt virheet tulevat esille ja auttavat muita välttämään tuollaiset hankalat karikot."

Vaikka perehdytyskoulutus oli vastaajilta juuri takana, pystyi kyselylomakkeiden vastauksista lukemaan myönteisiä vaikutuksia työnantajana toimimiseen. Kahdessa vastauksessa toivottiin jatkokoulutusta työnantajana toimimisessa. Toisessa näistä vastauksista uusia samanlaisia tilaisuuksia toivottiin, koska tieto avustajan työnantajana toimimisesta helpotti työnantajuutta sekä auttoi säilyttämään hyvät suhteet avustajan kanssa. Kyselyvastausten perusteella koulutuksessa olisi pitänyt käsitellä enemmän avustajan sijaisen palkkaamiseen liittyviä asioita.

5.2 Koulutuspalaute kolme kuukautta koulutuksen jälkeen

Jotta oli mahdollisuus saada tietoa perehdytyskoulutuksen vaikutuksista, kun koulutuksesta oli kulunut pidempi aika, haastattelin koulutukseen osallistuneista henkilöistä kuusi henkilökohtaisesti 8.9.–9.11.2011 välisenä aikana. Haastatteluiden myötä pyrin saamaan tietoa perehdytyskoulutuksen vaikutuksesta työnantajana toimimiseen, tuomaan esiin niitä muutoksia, joita on tapahtunut päivittäisessä toiminnassa avustajan kanssa, joihin koulutus on vaikuttanut sekä saamaan tietoa koulutuksen sisällön ja toteutustavan kehittämiseksi.

Aineiston keräämisen muotona oli puolistrukturoitu haastattelu, jossa kysymykset olivat kaikille samat, mutta vastauksia ei ollut sidottu vastausvaihtoehtoihin (vrt. Hirsjärvi & Hurme 2006, 47). Haastateltavat saivat vastata kysymyksiin omin sanoin. Haastattelut etenivät haastattelulomakkeen (liite 4.) mukaan, jossa kysymysten muoto oli ennalta määrätty. Haastateltavat olivat saaneet haastattelukysymykset etukäteen luettavaksi siinä muodossa, että he pystyivät ne itsenäisesti lukemaan (paperiversion lisäksi sähköpostilla tai pistekirjoituksena).

Haastatteluiden perusteella koulutuksen aihealueista nousi merkittävimiksi: toimiminen avustajan kanssa, avustajan työn sisältö sekä työntekijän rekrytointi. Nämä aiheet esiintyivät haastattelussa useimmin ja niiden merkitystä toimimiseen työnantajana korostettiin. Vastaukset antavat tietoa siitä, mitä aiheita on erityisesti käsiteltävä perehdytyskoulutuksessa. Haastatteluissa vastaaja toivat esiin myös niitä aiheita, joista he toivoivat saavansa tietoa koulutuksen myötä.

"Tää näkövammaisena työnantajana toimiminen, niin sitä puolta voisi niin ku korostaa... Että osaa niin kun oikeella tavalla käyttää tätä avustajaa näkövammaisen avustajana."

"Tommoset piirteet, että osais hyvin kohdella avustajaansa. Niin että nää suhteet olis hyvät ja luottamukselliset."

"Kun tää avustajan työ on kuitenkin semmonen henkilökohtanen ja minun asioiden hoitamista ja niihin perehtymistä, niin mitä voi niin ku tehdä ja sisällyttää tämmöseen toimeen."

Kysyttäessä osallistujilta: "Millainen henkilökohtaiseen apuun ja työnantajuuteen liittyvä kurssi olisi sinun mielestä hyvä?" haastatteluvastauksista nousi esiin konkreettisen käytännön tiedon tarve.

"...just sellanen, että kaikki nää samat asiat, että mistä etsiä avustajaa ja sitten kaikista näistä eduista mitä on työnantajana olijalla ja työntekijällä ja mitä kaupunki

maksaa ja mitä minun pitäisi maksaa. Että kaikki nää samat asiat, että ihmisille tulis tietoo, että miten tää toimii."

"Varmaan mulla eniten oli justinsa se työehtosopimus... Että ehkä joku vähän avaisi mulle sitä, kun on vaikea sitä itse tavata."

"Ja sitten tietysti ihan tätä käytännön työskentelyä avustajan kanssa, sitähan on aina hyvä vahvistaa. Sehän aina toki vahvistuu tietyllä tavalla, kun saa sitä vertaistukea."

"Että mihin minä työnantajana olen oikeutettu ja velvoitettu. Ja sama taas sitten avustaja työntekijänä."

Haastatteluista nousi selkeä koulutuksen kestoon liittyvä kehittämisen tarve. Koulutuksen pituus, kolme iltapäivää, koettiin lyhyenä. Vastauksissa osallistujat kertoivat koulutukseen liittyen, että yhden päivän lisääminen olisi hyvä asia, jolloin koulutuksen kesto olisi neljä kertaa kolme tuntia. Viimeinen koulutuskerta tulisi olla jonkin ajan kuluttua kolmannen koulutuspäivän jälkeen.

"Ihminen jaksaa vain tietyn ajan olla skarppi. Eli ajallisesti se oli mun mielestä semmonen passeli. Et siellä ei tarvinnut alkaa kattoon kelloo, et eiks tää nyt jo lopu."

"Kyllä mulla silloin koulutuksen jälkeen heti tuli mieleen, että neljäs päivä pitäis varata johonkin. Et semmonen neljäs kokoontuminen pyörittämään näitä yhteisiä teemoja mitä siinä oli."

"Sitähän vähän mietittiin, jos olis yks kerta vielä syksyllä tai jossain vaiheessa, mutta ei sitten sen pidempi yhtään."

"Se kolme päivää, mikä siinä oli, niin se teki aika tiukkaa mennä ne asiat läpi... Et se vois olla vaikka se neljä päivääkin."

Yhdessä vastauksessa kurssin pituudeksi ehdotettiin viittä päivää siten, että perehdytyskoulutus toteutettaisiin peräkkäisinä päivinä. Vastauksessa toivottiin myös kurssin pitämistä tällöin paikassa, jossa olisi mahdollisuus yöpyä. Tähän vastaukseen vaikutti osallistujan päivittäin kulkema matka koulutukseen, joka oli noin 100 km. Muissa vastauksissa ei toivottu perehdytyskoulutuksen järjestämistä peräkkäisinä päivinä, eikä viiden kerran mittaisena.

Haastatteluiden tarkoitus oli antaa vastauksia myös kysymykseen: "Minkälaisia vaikutuksia lyhytkestoisella perehdytyskoulutuksella on ollut henkilökohtaisen avustajan työnantajana toimimiseen?" Tämän kysymyksen vastausten luotettavuutta lisäsi mielestäni se, että perehdytyskoulutukseen osallistumisen ja haastatteluiden välinen aika oli enemmän kuin kolme kuukautta. Tällöin osallistujien oli mahdollista viedä perehdytyskoulutuksessa saatuja tietoja käytännön toimintaan.

Haastatteluissa koulutukseen osallistuneet henkilöt kertoivat niistä kokemuksistaan työnantajana toimimiseen liittyen, joihin koulutus on vaikuttanut. Vastauksista pystyi nostamaan esiin työnantajuuteen liittyviä seikkoja, joihin juuri perehdytyskoulutuksella on ollut vaikutusta. Lyhytkestoisen perehdytyskoulutuksen keskeisimmät vaikutukset työnantajana toimimiseen liittyvät työnantajan tehtävien selkeyttämiseen ja työnantajan roolissa toimimiseen. Haastateltavat kertoivat, että koulutuksen jälkeen he ovat tunteet voivansa toimia oikealla tavalla työnantajana.

Perehdytyskoulutus on vahvistanut työnantajien kokemusta työnantajuuteen liittyvistä oikeuksista ja velvollisuuksista. Haastateltavat toivat esiin, että koulutuksen jälkeen he ovat mieltäneet työnantajuuteen liittyvät oikeudet vahvemmiksi, jolloin avustajan mieltäminen työntekijäksi on myös vahvistunut. Vastauksissa tuli esiin, että työnantajan hoitaessa omat velvollisuutensa hyvin, on työnantajan helpompi vaatia työntekijää toimimaan vastuullisesti työsuhteessa. Tämä käy ilmi muun muassa seuraavanlaisista vastauksista:

"Ainakin jotenkin se on vahvistanut sitä työnantajuutta, sitä että toimitaan, että tämä on eri tällaista, kun että tulee vapaaehtoistyöntekijä tai tulee joku kaveri auttelemaan. Niin kun sitä asiaa on ehkä se koulutus vahvistanut."

"Niin sitä työnantajuutta se on vahvistanut tietyllä tavalla ja oikeuksia. Että sitä voi itekin yrittää sitten toimia sillä lailla, että jotenkin avustajallekin selkeämmin esille, että tämä on niin kun nyt toimitaan. Et enemmän mieltii sitä, että tekis ne velvollisuudet niin kun pitää ja toimis sit selkeemmin niin, että se näkyy, että se avustaja on töissä täällä."

" Kyllä siellä selvästi sitä työnantajuutta korostettiin. Et toki tieto tietyllä tavalla lisää tuskaa, et niitä velvoitteitakin sitten on. Ne pitää hoitaa. Ja se (perehdytyskoulutus) vaan vahvisti sitä käsitystä. Mutta kyllähän se sitten vahvisti sitäkin, että on sitten oikeuksiakin. Että sitten, kun on hoitanut, huolehtinut, näistä velvollisuuksista, niin voi oikeesti vaatiakin asioita."

"Kyllä mä uskosin, mä oon, olen pyrkinyt pitämään pikkusen eroo siihen, sillein että mä niin kun olisin se joka sanoo mitä tehdään ja koska tehdään."

Koulutus on antanut osallistujille tietoa muun muassa työntekijän perehdyttämiseen liittyen, kun uusi työntekijä aloittaa työsuhteessa. Koulutuksen vaikutusta kuvaa seuraavat lainaukset haastatteluvastauksista:

"Niin se hyöty tässä oli, mikä siellä tuli esille, että minunhan täytyy nyt työnantajana perehdyttää avustajaa tähän työhönsä. Niin se kurssi auttoi tässäkin asiassa valtavan paljon, että pystyn opettamaan hänet tekemään tätä työtä mitä hän ei ollut aikasemmin tehnyt."

"Juuri tää edistyminen tässä niin on ollut ilmeistä. Muun muassa perehdyttäminen tähän näkövammaseen, vaikeasti näkövammaseen, avustajana olemiseen... tähän oli kohdennettu meille, just vaikeasti näkövammaseille."

" Mitä enemmän pystyy panostaan siihen perehdyttämiseen, niin sitä enemmän siitä on kyllä hyötyä."

Koulutuksen vaikutus työnantajana toimimiseen näkyy vastauksissa myös siinä, että perehdytyskoulutuksen jälkeen osa osallistujista on lisännyt suunnitelmallisuutta avustajan kanssa työskenneltäessä. Tämä tulee ilmi työvuoroista sopimisen tärkeyden korostamisena sekä työvuoron aikana tehtävien työtehtävien etukäteen suunnittelun vahvistumisena. Työnantajat kuvaavat koulutuksen vaikutuksia näin:

"Esimerkkinä mä voin sanoa vain sen, että siellä tuli esille tää työn etukäteen suunnittelu, etukäteissuunnittelu, että tekee sen viikon työlistan ja tuntimäärät."

"Kaikki nämä työajat ja työn suunnitteleminen ja sit, että osaa oikealla tavalla vaatia avustajalta niitä tehtäviä mitkä kuuluu hänelle. Että hän ei palaa ajattelemaan omalta taholtaan, että tämän mä haluan tehdä ja tätä mä en halua tehdä. Että senkin mä pidän hyvin tärkeänä, että se (työtehtävät) pidetään selvänä ja ystävällisessä hengessä."

"Ja et kyllä se koulutus sitä niin ku vahvisti. Just sitä, että on hyvä pyrkiä sopiin asioista ja pyrkii laatiin työvuorot. Ainakin mitä koulutuksessa käytiin läpi näitä asioita mitä kuuluu niin ku velvollisuuksiin."

"No sitä työn tekemisen suunnittelua on tullut varmaan niin kun mietittyä enemmän. Mitä millonkin tehdään ja mitä yleensä sitten voi ehdottaa ja olla ehdottamatta."

Haastatteluaineiston pelkistämisen ja ryhmittelyn tuomien tulosten rinnalla on hyvä esittää myös yksittäisen haastattelun vastauksia kysymykseen koulutuksen vaikutuksista työnantajana toimimiseen. Tämä haastattelu tuo esiin perehdytyskoulutukseen osallistuneiden henkilöiden lähtökohtaeroja, tarkasteltaessa kokemuksia koulutuksesta.

"No mun mielestä ei ole siis minun työnantajana toimimiseen mitään vaikutusta. Jotuneehän ehkä siitä syystä, että mä olen nyt kymmenen vuotta ollut henkilökohtaisen avustajan työnantaja ja olen tottunut puhelimella kyseleeseen, että jos jotakin epäselvää... En ainakaan vielä ole huomannut mitään vaikutusta olleen."

" Johtunee vissiin, että mä oon niin kauan ollut (työnantaja), että vissiin sen verran päälle päsmäri, että mä osaan sanoo sen mitä tehdä pitää ja miten pitää tehdä."

Samassa haastattelussa tuotiin kuitenkin esiin kurssin hyöty vähemmän aikaa työnantajana toimineille henkilökohtaisten avustajien työnantajille, kuten seuraavasta käy ilmi:

"Mutta sitä mieltä olen, että tällöinen kurssi olis varmasti paikallaan sellasille ihmisille, joille on myönnetty henkilökohtainen apu, eli avustaja ja tuota ovat nyt hankkimassa avustajaa ja ryhtymässä työnantajaks. Et semmosille mun mielestä tällöinen kurssi pitäis järjestää ihan tässä muodossa taikka ehkä kenties useempi kerta. Koska tuntuu siltä, näin itse kun olen seurannut, että ihmiset pelkää työnantajana toimimista hirvittävän paljon."

Haastatteluiden vastauksissa korostettiin vertaistuen merkitystä perehdytyskoulutuksen aikana. Osallistujat kertoivat toisiltaan kuulemiensa esimerkkien tuoneen tietoa esimerkiksi siitä, mitä tehtäviä henkilökohtainen avustaja voi tehdä. Myönteinen vertaistuen merkitys nousee esiin seuraavissa kommentteissa:

"Sehän (käytännön työskentely avustajan kanssa) toki aina vahvistuu tietyllä tavalla siinä, kun saa sitä vertaistukea. Sitä sieltä tietysti odotin ja sain... Että vertaistuki oli siinä koulutuksessa aika tärkeä ja sitä odotin ja sain kyllä."

"Ja sit sekin, että siellä autto myös ne juttelut mitä ne toiset osanottajat kerto siitä minkälaisia kokemuksia heillä on. Nekin autto yllättävän paljon antaa tällöisiä ahaa elämyksiä, että hetkinen, voiks käydä noinkin. Ja onks toi ihan niin kun olla pitää. Ja et käyks sitten ja näin."

Haastatteluiden oli tarkoitus vastata myös kysymykseen: "Miten lyhyt perehdytyskoulutus on vaikuttanut työnantajan ja henkilökohtaisen avustajan vuorovaikutukseen työsuhteessa?" Vuorovaikutuksella tässä opinnäytetyössä tarkoitetaan keskustelua avustajan kanssa. Perehdytyskoulutukseen osallistuneiden henkilöiden vastaukset osoittavat, että koulutuksen jälkeen he ovat kiinnittäneet enemmän huomiota avustajan kanssa keskusteluun, kuin aiemmin. Perehdytyskoulutus on antanut työnantajille varmuutta omien mielipiteiden esittämiseen ja työtehtävistä sopimiseen. Haastatteluista nousi esiin se,

että avustajan kanssa kannattaa keskustella työtehtävistä, vaikka olisikin työskennelty yhdessä pitkään. Vastauksissa korostui, että työvuorojen sopimiseen tulee kiinnittää huomiota. Perehdytyskoulutuksen merkitystä vuorovaikutukseen avustajan ja työnantajan välillä kuvaa seuraavat lainaukset haastatteluteksteistä:

"Joo, kyllä se on vaikuttanut. Minusta nyt minä olen niinkö aivan erilainen. Heti istutaan ja puhutaan, että mitä me tänään tehään ja suunnitellaan, että miten se parhaiten menis."

"Ehkä jus se, että koulutus on vahvistanut sitä, että mä sovin kaikesta niin hyvin kun mä voin sopia... Se on kyllä työnantajan velvollisuus panostaa työvuorojen sopimiseen ja se toki tekee siitä sitovan, siitä avustajan käytöstä. Ettet voi ihan ekstemporee tehdä lomallaskaan mitä sattuu jos haluat avustajaa käyttää, vaan sun täytyy mietti se pari päivää etukäteen. Tai siis jopa pari viikkoo, että se on paikalla silloin. Että se koulutus edelleen vahvisti sitä että pitää sopia asioista."

"Kyllä, minusta tuntuu, että se vaikutti (perehdytyskoulutus). Ko sen jälkeen minä siitä niin kö hoksasin, että, joo tämä on nyt aivan eri juttu. Että semmonen. Ja me ollaan keskusteltu, puhuttu asioista."

Tarkasteltaessa perehdytyskoulutuksen vaikutuksia työhön liittyvistä asioista sopimiseen, haastateltujen vastaukset osoittavat, että koulutuksella on ollut siihen myönteinen vaikutus. Asioista sopiminen työnantajan ja työntekijän välillä liittyy oleellisesti kommunikointiin työnantaja-työntekijäsuhteessa. Seuraavissa lainauksissa tuodaan esiin perehdytyskoulutuksen vaikutuksia asioista sopimiseen työnantajan ja työntekijän välillä:

"Niin, helpottunut. No kyllä. Sen takia se helpottuu, kun uskaltaa puhua. Se on niin, jos sitä puhuu ja niin se toinen ni ymmärtää sen hyvin. Ei se mene suhde poikki vaikka sanoo. Vaikka puhuukin asioista."

"Siinä (työnantajana toimiessa) pitää jatkuvasti opetella suhtautumista, tapaa ja keskustelua mistä aiheesta puhuu... Siinä pitäis olla sitten vain, puhua se mistä on kysymys, minkä takia hän (henkilökohtainen avustaja) on täällä."

5.3 Kyselyn ja haastatteluiden tulokset tukevat toisiaan

Sekä koulutuksen jälkeen postitse saatujen kyselyvastausten että haastatteluiden tulokset ovat yhtenevät aiempien tutkimusten kanssa, joissa on todettu henkilökohtaisten avustajien työnantajien koulutuksen tarve. Aiemmistä tutkimuksista nostan tässä esiin Haj-projektiin liittyvät tutkimukset sekä Vähän mutta välttämättä -projektin, joiden tulosten mukaan henkilökohtaisten avustajien työnantajien koulutukselle on tarvetta (Saimanen & Timonen 2006; Manninen 2008). Tämän opinnäytetyön tulokset kertovat, että myös lyhytkestoinen perehdytyskoulutus vaikuttaa myönteisesti henkilökohtaisen avustajan työnantajana toimimiseen.

Seuraavissa taulukoissa on vertailtu koulutuksen jälkeen kerättyjen kyselyvastausten sekä haastatteluiden tuloksia. Taulukkoihin on koottu tietoa perehdytyskoulutuksessa käsitellyistä hyödyllisistä aiheista, koulutuksen vaikutuksesta työnantajana toimimiseen sekä vuorovaikutukseen työsuhteessa. Vertailu tuo esiin ajan kulumisen merkityksen vaikutusten kokemisessa.

Taulukko 1 osoittaa, että heti perehdytyskoulutuksen jälkeen osallistujat nostivat vastauksissaan erityisen hyödyllisiksi aiheiksi enemmän konkreettisia ja rajattuja aiheita kuin haastatteluissa, kun koulutuksesta oli kulunut yli kolme kuukautta. Haastatteluista nousivat korostuneesti esiin koulutuksen aiheet: Toimiminen avustajan kanssa ja Avustajan työn sisältö. Näiden aiheiden sisältö koulutuksessa käsitteli muun muassa avustajan tehtäviä, perehdytystä työhön sekä työntekijän velvollisuuksia. Haastatteluvastauksissa osallistujat painottivat enemmän avustajan työn sisältöön liittyviä asioita kuin lomakevastauksissa heti perehdytyskoulutuksen jälkeen.

TAULUKKO 1. Perehdytyskoulutukseen liittyvät tärkeiksi koetut aiheet.

Mitkä asiat koettiin erityisen hyödyllisiksi perehdytyskoulutuksessa, vastaukset heti koulutuksen jälkeen / lomakekysely	Mitä asioista tulee käsitellä perehdytyskoulutuksessa, vastaukset yli kolme kuukautta koulutuksen jälkeen / haastattelut
<ul style="list-style-type: none"> - Henkilökohtaisten Avustajien Työnantajien Liitto ry ja TES - Työnantajuuteen liittyvät velvoitteet - Työntekijän vakuuttaminen - Toimiminen avustajan kanssa - Näkövamma ja avustaminen - Työntekijän rekrytointi - Työaika ja työvuorot - Työsuojelu sekä työterveys 	<ul style="list-style-type: none"> - Toimiminen avustajan kanssa - Avustajan työn sisältö - Työntekijän rekrytointi

Tarkasteltaessa perehdytyskoulutuksenvaikutuksia työnantajana toimimiseen, käy taulukosta 2 ilmi, että osallistujien kokemukset heti koulutuksen jälkeen ja yli kolme kuukautta koulutuksesta ovat yhteneviä. Perehdytyskoulutuksen myötä osallistujat ovat saaneet varmuutta työnantajana toimimiseen ja samalla koulutus on selkeyttänyt työnantajan oikeuksia ja velvollisuuksia. Mannisen (2008, 55) opinnäytetyön tulosten mukaan henkilökohtaisten avustajien työnantajat kokivat, että koulutuksen myötä he olivat rohkaistuneet käsittelemään ja hoitamaan vaikeitakin asioita ja että työnantajat olivat hyödyntäneet koulutuksesta saatuja tietoja ja taitoja vuorovaikutustilanteissa ja käytännön arkitilanteissa. Lyhytkestoinen perehdytyskoulutus, jota nyt tarkastellaan, on vahvistanut osallistujien toimimista työnantajina ja helpottanut työskentelyä yhdessä työntekijän kanssa.

TAULUKKO 2. Perehdytyskoulutuksen vaikutukset työnantajana toimimiseen.

Perehdytyskoulutuksen vaikutukset työnantajana toimimiseen, vastaukset heti koulutuksen jälkeen / lomakekysely	Perehdytyskoulutuksen vaikutukset työnantajana toimimiseen, vastaukset yli kolme kuukautta koulutuksen jälkeen / haastattelut
<ul style="list-style-type: none"> - Varmuuden saaminen työnantajana toimimiseen. - Koulutuksen selkeyttävä vaikutus työnantajan velvollisuuksista ja oikeuksista. - Koulutuksen jälkeen työntekijän kanssa toimiminen on helpottunut, koska kurssilla saatu tieto on tehnyt helpommaksi avustajan työn suunnittelun. 	<ul style="list-style-type: none"> - Varmuuden saaminen työnantajan roolissa toimimisen. - Työnantajan tehtävien selkeytyminen. - Koulutuksen jälkeen osallistujat ovat tunteneet voivansa toimia oikealla tavalla työnantajana. - Perehdytyskoulutus on vahvistanut työnantajien kokemusta työnantajuu-teen liittyvistä oikeuksista ja velvollisuuksista. - Kun työnantaja hoitaa omat velvollisuudet hyvin, on työnantajan helpompi vaatia myös työntekijää toimimaan vastuullisesti työsuhteessa.

Kun tarkastellaan perehdytyskoulutuksen vaikutusta vuorovaikutukseen työsuhteessa (taulukko 3), nähdään tuloksista, että koulutuksella on ollut vaikutusta työnantajan ja työntekijän väliseen keskusteluun heti koulutuksen jälkeen. Keskustelu liittyy vahvasti työvuorojen suunnitteluun, työvuorojen aikana tehtäviin töihin, avustajan perehdyttämiseen sekä näkövammaisen henkilön liikkumisessa opastamiseen. Kun koulutuksesta oli kulunut yli kolme kuukautta, vastauksista nousee esiin, että osallistujat olivat koulutuksen jälkeen kiinnittäneet enemmän huomiota keskusteluun avustajan kanssa, kuin aiemmin. Vastaukset nostavat esiin myös sen, että avustajan kanssa kannattaa keskustella työtehtävistä, vaikka työsuhde olisikin kestänyt jo pidempään.

TAULUKKO 3. Perehdytyskoulutuksen vaikutus vuorovaikutukseen työsuhteessa.

Perehdytyskoulutuksen vaikutus vuorovaikutukseen työsuhteessa, vastaukset heti koulutuksen jälkeen / lomakekysely	Perehdytyskoulutuksen vaikutus vuorovaikutukseen työsuhteessa, vastaukset yli kolme kuukautta koulutuksen jälkeen / haastattelut
<ul style="list-style-type: none"> - Koulutus oli herättänyt keskustelua työnantajan ja avustajan välillä muun muassa työvuorojen suunnittelusta sekä niiden aikana tehtävistä töistä. - Koulutus oli auttanut työnantajia avustajan perehdyttämisessä työhön sekä näkövammaisen henkilön liikumisen opastamisen ohjaamisessa. 	<ul style="list-style-type: none"> - Osallistujat ovat koulutuksen jälkeen kiinnittäneet enemmän huomiota avustajan kanssa keskusteluun, kuin aiemmin. - Perehdytyskoulutus on antanut työnantajille varmuutta omien mielipiteiden esittämiseen ja työtehtävistä sopimiseen. - Avustajan kanssa kannattaa keskustella työtehtävistä, vaikka työtä olisi tehty yhdessä jo pitkään. - Työvuorojen sopimiseen tulee kiinnittää huomiota.

Akaan-Penttilä (2004, 87) mainitsee, että työnantajalle kuuluviin työsuojeluelvoitteisiin kuuluu muun muassa työntekijän perehdytys. Pyykön (2004, 86) mukaan perehdyttäminen tarkoittaa tutustumista johonkin tai jonkin asian aloittamista. Työpaikalla perehdyttäminen tarkoittaa työntekijän tutustuttamista uuteen asiaan ja uuden työntekijän tutustumista työhön ja tehtäväänsä. Pyykkö mainitsee myös, että perehdyttämisellä on merkitystä siihen, että rekrytoitu hyvä työntekijä myös pysyy hyvänä. Sen ohella, että perehdytyskoulutuksen tulokset osoittavat koulutuksen auttaneen työntekijän perehdyttämisessä työtehtäviin, osoittavat tulokset myös sen, että keskustelu työtehtävistä ja avustajan työstä koetaan tärkeäksi läpi työsuhteen keston.

6 JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA

6.1 Johtopäätökset toteutetusta perehdytyskoulutuksesta

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli kehittää koulutusmalli näkövammaisten henkilökohtaisten avustajien työnantajien lyhytkestoiseen perehdytyskoulutukseen. Kehitetyn perehdytyskoulutusmallin avulla on tarkoitus vastata työnantajuutta koskevaan koulutustarpeeseen. Tarkoituksena oli selvittää, minkälainen lyhytkestoinen perehdytyskoulutus tukee näkövammaista henkilöä työnantajaroolissa ja mitä asioita työnantajille järjestävässä perehdytyskoulutuksessa tulee käsitellä. Tarkoitus oli selvittää myös, minkälaisia vaikutuksia lyhytkestoisella perehdytyskoulutuksella on työnantajana toimimiseen, työnantajan ja työntekijän väliseen vuorovaikutukseen sekä työnantajan roolissa toimimiseen. Saatujen tulosten perusteella oli tarkoituksena myös selvittää miten perehdytyskoulutusta tulee edelleen kehittää.

Toteutin opinnäytetyön toimintatutkimuksen keinoin, toimintatutkimuksen syklin mukaan ja tämä vaikutti siihen, että tutkimusaineisto muodostui usealla eri tavalla ja eri ajankohtina. Koulutuksen suunnitteluvaiheessa koulutuksen sisältöön ja muotoon liittyviä asioita keräsin sähköpostikyselyn ja puhelinhaastattelujen avulla. Tämä tapa oli toimiva, kun tarkastellaan kerätyn aineiston soveltuvuutta koulutuksen suunnitteluun. Vastausten perusteella pystyi luomaan toteutetun koulutuskokonaisuuden. Aineisto ei antanut yksiselitteistä vastausta sopivasta perehdytyskoulutuksen kestosta ja tämä jäi tulosten tulkinnan varaan. Päätyminen kolme iltapäivää kestävään kokonaisuuteen perustui kuitenkin aineistoon ja oli minun, opinnäytetyöntekijänä tekemä, objektiivinen tulkinta vastauksista. Tämä päätös vaati strategista ajattelua ja johtamista. Strateginen johtaminen, edellyttää että ajattelu on kokonaisvaltaista. Toimijan tulee nähdä koko se toimintaympäristö, missä toimitaan. Strateginen ajattelu mahdollistaa tulevaisuuden hahmottamisen ja luovuuden päätöksenteossa. (Helakorpi & Mäntylä 2001, 20.)

Perehdytyskoulutuksen sisällön suunnittelu perustui sähköpostikyselyn ja puhelinhaastatteluiden vastauksiin. Näin kerätyn aineiston perusteella pystyin rakentamaan koulutuksen asiasisällön. Aineiston induktiivinen analysointi muodosti 21 aihetta, joita käsiteltiin kolmen koulutusiltapäivän aikana. Koin aiheiden mukaan kirjoitetun puherungon hyväksi materiaaliksi toimiessani kouluttajana. Koska PowerPoint-diat sisältävät aihe-

seen liittyvän tiedon lisäksi lähdekirjallisuuden, voi kouluttaja tarvittaessa tarkistaa tiedon tai hankkia lisätietoa asiasta lähteiden perusteella. Syntynyt koulutuksen diasarja ja koulutukseen liittyvä muu materiaali muodostavat yhdessä työkalun näkövammaisten henkilökohtaisten avustajien työnantajien koulutukseen. Opinnäytetyö on tässä suhteessa pyrkinyt vastaamaan toimintatutkimuksen tavoitteeseen, eli tutkimuksella on tavoiteltu käytännön hyötyä muillekin kuin tutkijalle itselleen, kuten Heikkinen (2006, 28) on todennut. Mielenkiintoinen seikka koulutuksen sisältämiin aiheisiin liittyen on se, että palautekyselyssä ja haastatteluissa koulutuksen jälkeen osallistujat eivät maininneet aihealueita, joita koulutuksessa olisi pitänyt käsitellä ja jotka olisivat puuttuneet koulutuksesta. Tämän tiedon varassa voi tehdä johtopäätöksen, että koulutuksen 21 aiheen sisältö on vastannut osallistujien odotuksia lyhytkestoiselle perehdytyskoulutukselle.

Perehdytyskoulutuksen jälkeen kerätyn tutkimusaineiston perusteella pystyin muodostamaan vastauksia opinnäytetyön tutkimuskysymyksiin lyhytkestoisen koulutuksen vaikutuksista työnantajana toimimiseen. Koulutuksessa käsiteltyjen aiheiden joukosta osallistujat nostivat esiin niitä aiheita, jotka he kokivat erityisen hyödyllisiksi. Huomioitavaa on, että heti koulutuksen jälkeen tehdyn palautekyselyn vastauksissa oli mainittu useampia aiheita, kuin haastatteluissa, kun koulutuksesta oli kulunut enemmän kuin kolme kuukautta. Näiden tulosten perusteella koulutusta voidaan kehittää siten, että tulevissa koulutuksissa kiinnitetään erityistä huomiota tässä pilottikoulutuksessa hyödyllisiksi koettuihin aiheisiin. Jatkossa koulutuksissa tulee kiinnittää erityistä huomiota seuraaviin aiheisiin: toimiminen avustajan kanssa, avustajan työn sisältö ja työntekijän rekrytointi. Tulevissakin koulutuksissa on tarkoituksenmukaista sisällyttää toteutukseen palautekysely osallistujille. Näin perehdytyskoulutuksen sisältöä ja toteutustapaa voidaan edelleen kehittää, jotta se vastaisi osallistujien tarpeisiin mahdollisimman hyvin. Palautekysely ja haastattelut perehdytyskoulutuksen jälkeen ovat antaneet tietoa myös koulutuksen keston liittyen. Koulutusta tulee kehittää siten, että kolmen iltapäivän lisäksi osallistujille järjestetään yksi kokoontuminen, jossa voidaan tarkastella yksittäisiä työnantajana toimimiseen liittyviä seikkoja. Neljättä kokoontumista varten on perehdytyskoulutuksen kouluttajan valmisteltava ohjelma siten, että käsiteltävät aiheet voidaan käydä läpi osallistujien kanssa keskustellen. Kouluttajan on tietoisesti pyrittävä aktiivoimaan osallistujia keskusteluun.

Perehdytyskoulutuksella on ollut myönteisiä vaikutuksia avustajan työnantajana toimittaessa. Osallistujat ovat muun muassa saaneet varmuutta työnantajan tehtävissä ja kou-

lutuksen jälkeen työntekijän kanssa toimiminen on ollut helpompaa. Tähän on vaikuttanut koulutuksessa saatu tieto avustajan työn suunnitteluun liittyen sekä tieto työnantajan oikeuksista ja velvollisuuksista. Koulutuksen osallistuneet työnantajat kertoivat haastatteluissa, että koulutus oli herättänyt keskustelua työnantajan ja avustajan välillä muun muassa työvuorojen suunnitteluun ja työtehtäviin liittyen. Vastauksissa tuodaan esiin myös, että koulutus on antanut työnantajille varmuutta omien mielipiteiden esittämisen.

Opinnäytetyön tuloksista nousi selvästi esiin työnantajien vertaistuen tarve. Vastaavia tuloksia vertaistuen myönteisestä merkityksestä on saatu muun muassa Mannisen (2008) sekä Saimasen ja Timosen (2006) tutkimuksissa. "Vammaiset työnantajat kaipaavat keskustelua ja tukea siihen miten, toimia työnantajana ja esimiehenä sekä miten toimia työsuhteessa avustajan kanssa silloin, kun tulee vaikeuksia" (Saimanen & Timonen 2006, 106). Tämän opinnäytetyön tulosten perusteella voidaan sanoa, että järjestetty perehdytyskoulutus on ollut osallistujille vertaistuellisesti merkityksellinen. Koulutus on koettu hyödylliseksi, koska osallistujat ovat kuulleet toisten työnantajien kokemuksia henkilökohtaisen avustajan työnantajana toimimisesta. Suonperää (1992, 46–47) mukaillen perehdytyskoulutuksen oppimistilanteisiin pyrittiin luomaan myönteinen onnistumista enteilevä ilmapiiri. Opinnäytetyön tulosten osoittamien myönteisten vaikutusten perusteella voi sanoa, että tässä on onnistuttu.

Ajatus lyhytkestoisesta perehdytyskoulutuksesta näkövammaisille henkilökohtaisten avustajien työnantajille syntyi työelämälähtöisesti, niistä havainnoista, joita näkövammaisten henkilöiden kanssa työskenteleville työntekijöille on kertynyt. Opinnäytetyön lähtökohdana oli luoda perehdytyskoulutus, jossa käydään läpi perusasioita henkilökohtaiseen apuun ja työnantajana toimimiseen liittyen. Koulutuksen toivottiin vahvistavan osallistujien toimintaa työnantajana sekä vaikuttavan myönteisesti työnantajan ja työntekijän vuorovaikutukseen. Opinnäytetyötä ohjanneet tutkimuskysymykset ja niihin perustuva aineisto mahdollisti perehdytyskoulutuksen suunnittelun ja toteutuksen. Tulosten valossa, vuonna 2011 pilotoitu työnantajakoulutus näkövammaisille henkilökohtaisten avustajien työnantajille, on täyttänyt sille asetetut tavoitteet. Osallistujien kokemukset koulutuksesta kuvaavat mielestäni hyvin sitä tunnelmaa, joka koulutusiltapäivissä oli. Osallistujat seurasivat koulutusta aktiivisesti, käyttivät useita puheenvuoroja eri aihealueisiin liittyen, kertoivat omia näkökulmiaan avustajan kanssa työskentelystä ja pyysivät minua kouluttajana selvittämään yksittäisiä asioita tarkemmin. Hans Aebli (1991, 303–304) on maininnut opetusta käsittelevässä teoksessaan, että oppimisproses-

sin saa liikkeelle käytännönläheiset ongelmat. Opetukseen liittyvän selostuksen suola on tapahtumien ketjuun liittyvät ongelmat ja niiden edellyttämät ratkaisut. Jotta opetusta seurattaisiin ja se ymmärrettäisiin, tulee opettajan tehdä selväksi, mistä ongelmasta selviydymme näytetyn toiminnon tai valmiuden keinoin. Mielestäni sillä, että perehdytyskoulutuksen aiheet liittyivät vahvasti työnantajana toimimiseen liittyviin käytännön asioihin, oli vaikutusta osallistujien aktiiviseen osallistumiseen koulutuskerroilla.

Perehdytyskoulutusprosessi on toteutettu siten, että oma ammattitaitoni ja osaamiseni ovat vaatineet kehittymistä prosessin aikana. Opetuskäsitykseen liittyvän kirjallisuuden myötä olen oppinut koulutuksen suunnitteluun ja kouluttamiseen liittyviä asioita. Ilman opinnäytetyöhön kuuluvaa teoriaosuutta en olisi voinut luoda perehdytyskoulutuksen mallia siten, kun se on tässä opinnäytetyössä tehty. Varsinkin Yrjö Engeströmin (1982, 63) käsityksellä hyvästä opetuksesta on ollut vahva vaikutus varsinaiseen kouluttamiseen. Nostan tässä esiin hyvän opetuksen perustumisen tietoiseen motivointiin. Osallistujien motivoinnilla on kokemukseni mukaan ollut vahva merkitys opinnäytetyön tulosten antamaan myönteiseen kuvaan perehdytyskoulutuksesta. Motivointiin liitän myös orientaatioperustan, jonka hahmottamisella opetuksessa voidaan parantaa oppimisen laatua. Alustava, puutteellinenkin orientaatioperusta auttaa oppilaita. (Engeström 1982, 90.) Orientaatioperustan avulla perehdytyskoulutuksessa pyrittiin vaikuttamaan siihen, että osallistujat pystyisivät mahdollisimman hyvin muodostamaan oman käsityksensä henkilökohtaisesta avusta ja työnantajana toimimisesta.

Tässä toimintatutkimuksena toteutetussa opinnäytetyössä syntyneiden tulosten vieminen käytäntöön ja toimintatutkimuksen syklin jatkaminen olisi mielenkiintoinen jatkotutkimuksen kohde. Tutkimuksen keinoin voisi kerätä tietoa koulutuksen kehitystarpeista edelleen. Tällöin saataisiin lisätietoa myös näkövammaisten henkilöiden koulutuksen erityispiirteistä. Toimintatutkimusprosessin eteneminen suunnittelun, toiminnan, havainnoinnin ja reflektion spiraalisena kehänä sopii tämän opinnäytetyön käytännön havainnoiksi jatkotutkimuksen tarpeesta. Toimintatutkimusspiraali koostuu jaksoista, sen lähtiessä liikkeelle muutoksen tarpeesta. (Linnansaari 2004, 118–119). Tämän opinnäytetyön tulokset antavat perusteita toimintatutkimuksen spiraalin eteenpäin viemiselle. Muutoksen tarpeet ovat nousseet esiin osallistujien kokemuksista.

Jatkotutkimuksena tälle opinnäytetyölle ehdotan myös arviointitutkimuksen keinoin tehtävää selvitystä koulutuksen vaikutuksista. Selvityksessä voitaisiin keskittyä sen

muutoksen mittaamiseen, mikä tapahtuu koulutuksen myötä työnantajana toimimisessa. Muutoksen mittaaminen merkitsee kahden eri ajankohtana tehdyn havainnoin vertailua keskenään, jolloin näiden ero on muutos (Paasio 2003, 56). Tällöin voitaisiin tutkia myös sitä, mikä osa koulutuksen sisällöstä on vaikuttavaa työnantajuuden näkökulmasta ja mikä osa koetaan vaikuttavuudeltaan vähäiseksi. Evaluaation välinein voidaan mitata, mitä ihmiset tietävät ja osaavat. Erikseen voidaan tutkia myös, mistä ja miten ihmiset ovat tietonsa hankkineet. (Raivola 2000, 184.) Perehdytyskoulutukseen liittyvä arviointitutkimus voisi kertoa mittaustulosten perusteella, mitä koulutuksessa opitaan ja miten työnantajana toimiminen on kehittynyt. Ruotsissa toimivien tutkijoiden Gerd Ahlströmin ja Barbro Wadenstenin (2010, 180) tutkimustulos osoittaa tärkeäksi sen, että henkilökohtaisen avustajan ja vammaisen henkilön välillä tulisi olla hyvä henkilökemia. Mikäli koulutuksen vaikutuksia tutkittaisiin arviointitutkimuksena, olisi mielenkiintoista selvittää myös, onko koulutuksella vaikutusta koettuun henkilökemiaan avustajan ja työnantajan välillä?

6.2 Opinnäytetyön luotettavuus

Laadullisessa tutkimuksessa on tärkeää antaa lukijalle mahdollisimman tarkka kuva sekä teknisistä operaatioista että ajatusoperaatioista, jotka ovat johtaneet raportoituihin tuloksiin. Lukijan ei tule olla pelkästään sen armoilla, että hän luottaa tutkijan intuitioon. (Mäkelä 1990, 59) Tämän opinnäytetyön aineisto on kerätty usealla eri tavalla. Kaikkia eri aineisto-osia yhdistää kirjallinen muoto. Haastatteluaineistot on kirjoitettu muistiin joko haastattelun yhteydessä tai litteroitu haastatteluäänitteestä. Aineiston kirjallinen muoto on mahdollistanut induktiivisen sisällön analyysin käyttämisen aineistoa analysoitaessa. Näin yksittäisistä ilmauksista on voitu rakentaa käsitteitä, joista on muodostunut opinnäytetyön tulokset.

Opinnäytetyöraporttia kirjoitettaessa olen pyrkinyt kiinnittämään huomiota tarkkaan prosessikuvaukseen niin perehdytyskoulutuksen toteutuksen kuin tulosten analysoinninkin osalta. Kiviniemi (2010, 82) on todennut, että luotettavuuden kannalta katsottuna prosessin esiintuomisessa on kyse tutkimuksen uskottavuuden kannalta keskeisestä valinnasta. Teoreettisen viitekehyksen olen muodostanut mielestäni keskeisistä, opinnäytetyön prosessiin liittyvistä, käsitteistä, jotka ovat vaikuttaneet perehdytyskoulutuksen suunnitteluun ja toteutukseen sekä koko opinnäytetyöprosessin toteuttamiseen.

Tutkimuksen luotettavuutta arvioidaan usein validiteetin ja reliabiliteetin käsitteillä. Validiteetti tarkoittaa tutkimusmenetelmän ja -kohteen yhteensopivuutta ja reliabiliteetti toistettavuutta. Validiteetti ja reliabiliteetti soveltuvat kuitenkin huonosti laadulliseen tutkimukseen ja monet laadullisen tutkimuksen tekijät pitävätkin näitä käsitteitä käyttökelpoisina vain määrällisessä tutkimuksessa. (Heikkinen & Syrjälä 2006, 147–148.) Tämä opinnäytetyö on tehty toimintatutkimuksen keinoin. Heikkinen ja Syrjälä (2006, 149) ovat ehdottaneet viittä eri periaatetta toimintatutkimuksen arvioimiseksi. Nämä ovat historiallinen jatkuvuus, reflektiivisyys, dialektisuus, toimivuus ja havahduttavuus. Toimintatutkimuksen laadun arvioinnin tulisi muodostua näiden periaatteiden kokonaisuudesta.

Tässä opinnäytetyössä tarkastellaan henkilökohtaista apua, joka on vammaispalvelulain mukainen tukitoimi vaikeavammaisen henkilön itsenäisen toiminnan mahdollistamiseksi. Henkilökohtaiseen apuun voi liittyä vammaisen henkilön toimiminen avustajan työnantajana. Henkilökohtaisen avun päätösten lukumäärä on noussut 2000-luvulla ja uusia henkilökohtaisten avustajien työnantajia on tullut lisää vuosittain. Työnantajat ovat aiemmissa tutkimuksissa toivoneet henkilökohtaiseen apuun liittyvää koulutusta. Näkövammaisten henkilöiden kanssa työskentelevät työntekijät ovat havainneet työnantajakoulutuksen tarpeen. Näkövammaistyössä on havaittu erityisesti näkövammaisille työnantajille suunnatun työnantajakoulutuksen tarve. Tässä opinnäytetyössä on pyritty vastaamaan tähän koulutustarpeeseen toimintatutkimuksen keinoin.

Olen ollut kiinteästi osa opinnäytetyötä ja sen toteutusta. Oman työni kautta olen omanut tietyn ymmärryksen henkilökohtaisesta avusta, näkövammaisuudesta ja työnantajuuteen liittyvistä seikoista. Olen joutunut kuitenkin lisäämään omaa osaamistani henkilökohtaisesta avusta ja työnantajana toimimisesta, jotta olen voinut viedä läpi perehdytyskoulutusprosessin. Toimintatutkimuksen syklin aikana olen perustanut tulevan toiminnan aina aikaisempaan toimintaan. Tämän prosessin alussa se on tarkoittanut tutustumista didaktiikkaan ja työnantajana toimimiseen. Tutkimusaineiston keruun aikana olen reflektoinut aineiston vaikutusta toimintatutkimuksen syklin seuraaviin vaiheisiin.

Tämä opinnäytetyöraportti sisältää sekä perehdytyskoulutukseen osallistuneiden henkilöiden ääntä, näkövammaistyöntekijöiden ääntä että omaa tutkijan ääntäni. Näkövammaiset henkilökohtaisten avustajien työnantajat ovat kertoneet omia kokemuksiaan koulutuksesta. Nämä kokemukset ovat tässä raportissa esitetty lainauksina haastatteluista ja

lomakekyselyistä. Näkövammaistyöntekijöiden ääni sisältyy koulutuksen suunnittelu-
vaiheen aineistoon. Oma vaikutukseni kulkee läpi koko opinnäytetyöraportin, sillä
opinnäytetyöprosessiin liittyvät päätökset ovat lopulta olleet aina minun itse tehtävä.

Perehdytyskoulutus on rakentunut teorian tiedon pohjalle ja koulutuksessa on otettu huo-
mioon kohderyhmän erityisvaatimuksia koulutukselle. Keskustelut, perehtyneisyys ai-
heeseen ja koulutuksen myötä syntyneet kokemukset ovat määritelleet koulutuksen toi-
mivuutta. Mielestäni tämä opinnäytetyö on tutkimuksen keinoin osoittanut kokeillun
käytännön toimivaksi. Perehdytyskoulutus on lisännyt osallistujien varmuutta toimia
avustajan työnantajana. Samoin koulutus on vaikuttanut myönteisesti työnantajan ja
työntekijän väliseen vuorovaikutukseen. Opinnäytetyöprosessi on lisännyt omaan tietä-
mystäni henkilökohtaisesta avusta, työnantajuuteen liittyvistä asioista sekä opetuskäsi-
tyksestä. Koulutus on vaikuttanut sekä koulutukseen osallistuneiden henkilöiden toimin-
taan avustajan kanssa että minun omaan toimimiseeni näkövammaistyöntekijänä.

Tieteen eettisiä arvoja ovat pyrkimys riippumattomuuteen ja itsenäisyyteen. Koska tie-
teen päämääränä on tuottaa uutta tieteellisesti todennettua tietoa, tulee tieteellinen tut-
kimus olla myös oikeutettua ja hyvin tehtyä. Tämä toteutuu, kun tutkimuksessa nouda-
tetaan tieteen sisäisiä normeja, joiden lähtökohtana on tieteen riippumattomuus ja pyy-
teetön pyrkimys tuottaa todennettua uutta tietoa. (Kuula 2006, 25–26.) Tätä opinnäyte-
työprosessia on ohjannut työelämälähtöinen tiedonhalu koulutuksen malliin, sisältöön ja
vaikutuksiin liittyen. Työntekijänä olen osallistunut prosessin kaikkiin vaiheisiin, sa-
malla kuitenkin tiedostaen objektiivisen tarkastelun tärkeyden. Tässä opinnäytetyössä
perehdytyskoulutus on pyritty rakentamaan siten, että se mahdollisimman hyvin palveli-
si näkövammaisia henkilökohtaisten avustajien työnantajia. Olen pyrkinyt tekemään
opinnäytetyöhön liittyvät eettiset ratkaisut siten, että tutkimukseen osallistujille ei syn-
tyisi tutkimuksellisen kehittämistoimen aselman myötä sellaisia velvoitteita, joihin
heidän ei kohtuudella voida olettaa osallistuvan.

Opinnäytetyöprosessin alusta asti olen tuonut esiin sen, että perehdytyskoulutuksen jär-
jestäminen on osa opinnäytetyötä ja että prosessin aikana kertyvää materiaalia käytetään
opinnäytetyöraportissa. Olen huomioinut, että yksittäistä vastaajaa tai perehdytyskoulu-
tukseen osallistujaa ei voida tunnistaa lopullisesta raportista. Avoimuus on ollut ohjeena
läpi opinnäytetyökokonaisuuden.

Filosofi Charles Sanders Peircen mukaan ihminen voi muodostaa käsityksiä neljällä tavalla. Perehdytyskoulutukseen liittyvää tietoa on hankittu näistä tieteellisellä menetelmällä, ei itsepäisyyden, auktoriteetin tai intuition ohjaamana, kuten muut Peircen menetelmät kuuluvat. Hankittaessa tietoa tieteellisellä menetelmällä on hyvä kysyä neuvoa muilta ihmisiltä. Saamme parasta mahdollista tietoa, jos etsimme sitä yhteisvoimin. (Yrjönsuuri 1997, 74–75.) Tämän opinnäytetyön tulokset ovat muodostuneet yhdessä toimimisen myötä. Sekä näkövammaistyöntekijät että koulutukseen osallistujat ovat mahdollistaneet perehdytyskoulutusprosessin toteutumisen.

LÄHTEET

Aebli, H. 1991. Opetuksen perusmuodot. Helsinki: WSOY.

Ahola, S. & Konttinen, J-P. 2010. Uudistuva vammaispalvelulaki. Oikeus henkilökohtaiseen apuun vahvistuu. INFO sarja nro 6. Helsinki: Assistentti.info.

Ahlström, G. & Wadensten, B. 2010. Encounters in close care relations from the perspective of personal assistants working with persons with severe disability. *Health and Social Care in the Community* 18(2), 180–188.

Airaksinen, T. & Vilkka, H. 2004. Toiminnallisen opinnäytetyön ohjaajan käsikirja. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Akaan-Penttilä, E. 2004. Pomo-opas. Helsinki: Kynnys ry.

Alasuutari, P. 1995. Laadullinen tutkimus. 3. painos. Tampere: Vastapaino.

Echeita, G., López, M., Sandoval, M. & Simón, C. 2010. The inclusive educational process of students with visual impairments in Spain: An analysis from the perspective of organizations. *Journal of Visual Impairment & Blindness* 9/2010, 565–570.

Engeström, Y. 1982. Perustietoa opetuksesta. Helsinki. Valtiovarainministeriö.

Heikkinen, H. L. T. 2006. Toimintatutkimuksen lähtökohdat. Teoksessa Heikkinen, H. L. T., Rovio, E. & Syrjälä, L. (toim.) Toiminnasta tietoon. Toimintatutkimuksen menetelmät ja lähestymistavat. Helsinki: Kansanvalistusseura, 16–38.

Heikkinen, H. L. T. & Syrjälä, L. 2006 Tutkimuksen arviointi. Teoksessa Heikkinen, H. L. T., Rovio, E. & Syrjälä, L. (toim.) Toiminnasta tietoon. Toimintatutkimuksen menetelmät ja lähestymistavat. Helsinki: Kansanvalistusseura, 144–162.

Heikkonen, M. 2006. Näkövammaisen tarvitsee kuvailevaa avustajaa. Teoksessa Heinonen, M. & Saraste, H. (toim.) Tahtoa, todellisuutta ja toiveita. Suuri kertomus henkilökohtaisesta avusta. Helsinki: HAJ -projekti, Kynnys ry, 187–194.

Heinonen, M. 2006. Sata tarinaa pulasta ja avusta. Teoksessa Heinonen, M. & Saraste, H. (toim.) Tahtoa, todellisuutta ja toiveita. Suuri kertomus henkilökohtaisesta avusta. Helsinki: HAJ -projekti, Kynnys ry, 54–79.

Heinonen, M. & Saraste, H. 2006. Tahtoa, todellisuutta ja toiveita. Suuri kertomus henkilökohtaisesta avusta. Helsinki: HAJ -projekti, Kynnys ry.

Heiskanen, M-L. 2008. Henkilökohtaisen avustajajärjestelmän kaksi vuosikymmentä suomalaisessa vammaispolitiikassa. Raportteja 10/2008. Helsinki: Stakes.

Helakorpi, S. & Mäntylä, R. 2001. Strateginen ja operationaalinen suunnittelu. Teoksessa Helakorpi, S. (toim.) Koulutuksen strateginen ja operationaalinen suunnittelu. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi, 17–36.

- Hirsjärvi, S & Hurme, H. 2006. Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. 4. painos. Helsinki: Yliopistopaino Kustannus / Helsinki University Press.
- Huovinen, T. & Roivio, E. 2006. Toimintatutkija kentällä. Teoksessa Heikkinen, H. L. T., Rovio, E. & Syrjälä, L. (toim.) Toiminnasta tietoon. Toimintatutkimuksen menetelmät ja lähestymistavat. Helsinki: Kansanvalistusseura, 94–130.
- Jämsä, K. & Manninen, E. 2000. Osaamisen tuotteistaminen sosiaali- ja terveysalalla. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.
- Kangasaho, R. 2006. Sokea oppilas ja hänen koulunkäyntinsä tukeminen. Teoksessa Takala, M. & Kontu, E. (toim.) Näkökulmia näkövammaisen opetukseen. Jyväskylä: PS-kustannus, 99–114.
- Kansanen, P. 2004. Johdantoa kasvatustieteellisessä tutkimuksessa käytettävien tutkimusmenetelmien systematiikkaan. Teoksessa Kansanen, P. & Uusikylä, K. (toim.) Opetuksen tutkimuksen monet menetelmät. Jyväskylä: PS-kustannus, 9 – 21.
- Kiviniemi, K. 2010. Laadullinen tutkimus prosessina. Teoksessa Aaltola, J. & Valli, R. (toim.) Ikkunoita tutkimusmetodeihin II. Näkökulmia aloittelevalle tutkijalle tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin ja analyysimenetelmiin.3. painos. Jyväskylä: PS-kustannus, 70 – 85.
- Konttinen, J-P. 2010. Perustietoa. Henkilökohtainen avustaja -järjestelmä ja työlainsäädäntö. INFO sarja nro 8. Helsinki. Assistentti.info.
- Kuula, A. 2006. Tutkimusetiikka. Aineistojen hankinta, käyttö ja säilytys. Tampere: Osuuskunta Vastapaino.
- Kyngäs, H. & Vanhanen, L. 1999. Sisällön analyysi. Hoitotiede Vol. 11, no 1/1999, 3–12.
- Lahtinen, R., Lahtinen, M. & Paavolainen, A. 2006. Kuvailun käyttöä näkövammaisen opetuksessa. Teoksessa Takala, M. & Kontu, E. (toim.) Näkökulmia näkövammaisen opetukseen. Jyväskylä: PS-kustannus, 181–191.
- Laki vammaisuuden perusteella järjestettävistä palveluista ja tukitoimista. 3.4.1987/380.
- Lappalainen, O. & Leikas, E. 2006. Minä ja ympäristöni - itsenäisen elämän taidot. Teoksessa Takala, M. & Kontu, E. (toim.) Näkökulmia näkövammaisen opetukseen. Jyväskylä: PS-kustannus, 149–158.
- Linnasaari, H. 2004. Toimintatutkimus – tutkimus muutoksen palveluksessa. Teoksessa Kansanen, P. & Uusikylä, K. (toim.) Opetuksen tutkimuksen monet menetelmät. Jyväskylä: PS-kustannus, 113 – 131.
- Manninen, R. 2008. Vähän mutta välttämättä -projekti. Työnantajien ja henkilökohtaisten avustajien koulutuksen arviointi ja kehittäminen. Sosiaali- ja terveysalan kehittämisen ja johtamisen koulutusohjelma. Pirkanmaan ammattikorkeakoulu. Opinnäytetyö.

- Mäkelä, K. 1990. Kvalitatiivisen aineiston arviointiperusteet. Teoksessa Mäkelä, K. (toim.) Kvalitatiivisen aineiston analyysi ja tulkinta. Helsinki: Oy Gaudeamus Ab, 42–61.
- Ojamo, M. 2006. Näkövammarekisterin vuosikirja 2004. Helsinki: Stakes, Näkövammaisten Keskusliitto ry.
- Paasio, P. 2003. Vaikuttavuuden arvioinnin rakenne ja mahdollisuus sosiaalialalla. Helsinki: Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimus- ja kehittämiskeskus.
- Pyykkö, V. 2004. Työelämäopas. 5. painos. Joensuu: VesaP Oy.
- Raivola, R. 2000. Tehoa vai laatua koulutukseen? Helsinki: WSOY.
- Raivola, R. 2002. Tavoitetaanko laatu standardeihin yltämällä? Teoksessa Jakku-Sihvonen, R., Mattila, E. & Olkinuora E. (toim.) Koulutuksen arviointi. Lähtökohtia, malleja ja tilannekatsauksia. Turku: Turun yliopiston kasvatustieteiden tiedekunta, 15–30.
- Rantanen, T. & Toikko, T. 2009. Tutkimuksellinen kehittämistoiminta: näkökulmia kehittämisprosessiin, osallistamiseen ja tiedontuotantoon. Tampere: Tampere University Press
- Robson, C. 2001. Käytännön arvioinnin perusteet. Opas evaluaation tekijöille ja tilaajille. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi
- Räty, T. 2010. Vammaispalvelut. Vammaispalvelujen soveltamiskäytäntö. Helsinki: Kynnys ry.
- Saimanen, R. & Timonen, P. 2006. Kokemuksia Vantaalta. Teoksessa Heinonen, M. & Saraste, H. (toim.) Tahtoa, todellisuutta ja toiveita. Suuri kertomus henkilökohtaisesta avusta. Helsinki: HAJ -projekti, Kynnys ry, 80 – 145.
- Suonperä, M. 1992. Opettamiskäsitys. Hämeenlinna: Educons Oy.
- Tilasto- ja indikaattoripankki SOTKANet. Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. Luettu 17.5.2012.
<http://uusi.sotkanet.fi/taulukko/Gw1/101,102,103,104,105,106,107,108,109,110,111/3/3A/0/3608/>
- Vammaispalveluiden käsikirja. Sosiaaliportti.fi Sosiaalialan ammattilaisille. Terveyden ja hyvinvoinnin laitos THL. Luettu 7.4.2012.
<http://www.sosiaaliportti.fi/fi-FI/vammaispalvelujen-kasikirja/itsenaisen-elamantuki/henkilokohtainen-apu/avun-jarjestamistavat/tyonantajamalli/>
- Varto, J. 1992. Laadullisen tutkimuksen metodologia. Helsinki: Kirjayhtymä Oy.
- Vehmas, S. 2005. Vammaisuus. Johdatus historiaan, teoriaan ja etiikkaan. Helsinki: Gaudeamus Kirja. Oy Yliopistokustannus University Press Finland.
- Yrjönsuuri, M. 1997. Tiedon rajat. Johdatus tietoteoriaan. 2. painos. Helsinki: Kirjapaja.

LIITTEET

Liite 1. Puhelinhaastattelu näkövammaisille henkilöille Tampereella järjestettävän pilottikoulutuksen suunnittelua varten.

Puhelinhaastattelu näkövammaisille henkilöille Tampereella järjestettävän pilottikoulutuksen suunnittelua varten. Koulutus on lyhytkestoinen perehdytyskurssi, jossa on tarkoitus käydä läpi henkilökohtaisen avustajan työnantajana toimimiseen liittyviä käytännön asioita.

Päivä:

Haastateltava:

Onko näkövammainen:

Toimiiko henkilökohtaisen avustajan työnantajana:

Avustajatuntimäärä kuukaudessa:

Haastattelukysymykset:

Jos toteutettaisiin lyhytkestoinen perehdytyskoulutus työnantajana toimimisesta kohdennetusti näkövammaisille henkilökohtaisten avustajien työnantajille, niin mitä aiheita sinun mielestäsi perehdytyksessä tulisi käsitellä?

Mikä olisi sinun mielestäsi hyvä määrä kokoontumiskertoja edellä mainitulle koulutukselle? Yhden kerran kestoksi on suunniteltu 3 tuntia.

Vastaamalla kysymykseen annat luvan käyttää vastausta pilottityyppisen koulutuksen suunnittelussa sekä tekemässäni opinnäytetyössä. Vastaukset anonymisoidaan siten, että vastaaja ei ole tunnistettavissa lopullisessa työssä.

Liite 2. Sähköpostikysely Näkövammaisten Keskusliitto ry:n oikeuksienvälontayksikön työntekijöille.

1 (2)

Hei,

liittyen sosiaalialan jatko-opintoihini Tampereen ammattikorkeakoulussa, olen järjestämässä pilottityyppisen koulutuksen henkilökohtaisten avustajien työnantajille, touko-kuussa 2011. Kyseessä on lyhytkestoinen perehdytyskoulutus, jossa on tarkoitus käydä läpi henkilökohtaisen avustajan työnantajana toimimiseen liittyviä käytännön asioita. Koulutuksen suunnittelun, toteutuksen ja vaikutuksen kokonaisuudesta minun on tarkoitus laatia opintoihini kuuluva opinnäytetyö. Tällä hetkellä olen rakentamassa koulutuksen sisältöä.

Olen kerännyt tietoa henkilökohtaiseen apuun liittyvistä koulutuksista Suomessa. Koulutuksia on useamman tyyppisiä ja ne ovat kestoaltaan vaihtelevia. Kuitenkin moni henkilökohtaisen avustajan työnantaja toimii avustajan kanssa ilman perehdytystä työnantajuuteen.

Tässä kysymys, johon toivon teidän vastauksia:

Jos toteutettaisiin lyhytkestoinen perehdytys työnantajana toimimisesta kohdennetusti näkövammaisille henkilökohtaisten avustajien työnantajille, niin mitä aiheita sinun mielestäsi perehdytyksessä tulisi käsitellä?

Kirjoita vastaukseen kaksi mielestäsi tärkeintä aihetta. Mikäli haluat listata tärkeitä aiheita enemmän kuin kaksi, niin laita vastauksessasi aiheet tärkeysjärjestykseen (1., 2., 3. ja niin edelleen). Kysymyksessä lyhyellä perehdytyksellä tarkoitetaan kolmena tai neljänä iltapäivänä järjestettävää koulutusta. Jokainen iltapäivä pitää sisällään kolmen tunnin koulutuksen.

(jatkuu)

2 (2)

Vastaamalla kysymykseen annat samalla luvan käyttää vastausta pilottityyppisen koulutuksen suunnittelussa sekä tekemässäni opinnäytetyössä. Vastaukset anonymisoidaan siten, että vastaaja ei ole tunnistettavissa lopullisessa työssä. Opinnäytetyön valmistuttua tämän sähköpostikyselyn vastaukset tuhoaan.

Mikäli haluat lisätietoa asiasta niin soita tai lähetä sähköpostia.

Terveisin

Olli-Pekka

Olli-Pekka Rättäri

aluesihteer

Näkövammaisten Keskusliitto ry

Kuninkaankatu 8 A 7, 33210 Tampere

Puh. 03 223 0893 / 050 526 3895

www.nkl.fi

Liite 3. Kyselylomake Henkilökohtainen apu ja työnantajana toimiminen -koulutukseen osallistuneille.

1 (3)

Tämän kyselyn tarkoituksena on kerätä kokemuksia koulutuksesta ja vastausten avulla kehittää perehdytyskoulutusta.

Vastaa kysymyksiin kirjoittamalla vastaus kysymyksen alle. Voit tarvittaessa jatkaa vastauksen kirjoittamista lomakkeen toiselle puolelle.

Palauta kyselylomake mukana olevassa kirjekuoressa. Sinun ei tarvitse maksaa postimaksua, vastauskuoren postimaksu on jo maksettu.

Kysymykset:

1. Toimitko henkilökohtaisen avustajan työnantajana?
2. Kuinka monta vuotta olet toiminut henkilökohtaisen avustajan työnantajana?
3. Käsiteltiinkö perehdytyskoulutuksessa sellaisia aiheita, jotka ovat sinusta hyödyllisiä, kun toimit avustajan työnantajana?
4. Mitkä aiheet olivat mielestäsi erityisen hyödyllisiä?
5. Oliko koulutuksessa mielestäsi jokin aihe, jonka olisi voinut jättää pois?

(jatkuu)

2 (3)

6. Puuttuiko koulutuksesta jokin työnantajana toimimiseen liittyvä aihe, josta mielestäsi olisi pitänyt puhua? Mikä tai mitkä aiheet koulutuksesta puuttui?

7. Miten perehdytyskurssi on vaikuttanut sinun toimimiseen henkilökohtaisen avustajan työnantajana?

8. Onko koulutus vaikuttanut sinun ja avustajan työnantaja- työntekijäsuhteeseen? Jos on, kerro esimerkki.

(jatkuu)

3 (3)

9. Koulutus koostui kolmesta kolmen tunnin iltapäivästä. Mitä mieltä olet kestosta? Oliko koulutus sopivan mittainen vai muuttaisitko kestoja pidemmäksi tai lyhyemmäksi?

10. Kuinka kehittäisit perehdytyskoulutusta, eli mitä muuttaisit koulutuksen sisällössä ja toteutustavassa?

11. Mitä muuta haluaisit sanoa perehdytyskoulutukseen liittyen?

Kiitos vaivannäöstäsi!

Käytän tämän kyselyn vastauksia tunnistetiedoitta Tampereen ammattikorkeakoulussa suorittamani sosiaalialan ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon opinnäytetyössä. Vastauksia ei voi tunnistaa opinnäytetyössä.

Lisätietoa opinnäytetyöstä ja kyselystä antavat:

ohjaava opettaja, lehtori Outi Wallin, puhelin 050 311 9743, sähköposti
outi.wallin@tamk.fi,

opinnäytetyön tekijä Olli-Pekka Rättäri, aluesihteerin, Näkövammaisten Keskusliitto ry,
puhelin 03 223 0893, 050 526 3895, sähköposti op.rattari@nkl.fi

Liite 4. Haastattelu toukokuussa 2011 työnantajakoulutukseen osallistuneille

1 (3)

Hei,

osallistuit keväällä Tampereella järjestettyyn lyhytkestoiseen perehdytyskoulutukseen, jonka aiheena oli Henkilökohtainen apu ja työnantajana toimiminen. Koulutuksesta on nyt kulunut kolme kuukautta ja on aika arvioida koulutuksen pidempiaikaista vaikutusta työnantajana toimimiseen.

Tämän haastattelun avulla pyrin keräämään tietoa siitä, mitä vaikutuksia perehdytyskurssilla on ollut osallistujien toimintaan henkilökohtaisen avustajan työnantajana. Samalla kerään tietoa koulutuksen kehittämiseen liittyen.

Haastattelu nauhoitetaan ja litteroidaan. Haastattelu on myös osa ylempään ammattikorkeakoulututkintoon liittyvän opinnäytetyöni aineistoa. Opinnäytetyön valmistumisen jälkeen nauhoitetut haastattelut tuhoetaan ja vain tunnistetiedottomat vastaukset opinnäytetyössä säilyvät.

Haastattelun kolme teemaa:

1. Vaikutus työnantajana toimimiseen

Perehdytyskoulutuksen tarkoituksena oli lisätä valmiuksia toimia työnantajana.

Miten koulutus on mielestäsi vaikuttanut sinun toimimiseen avustajan työnantajana?

Kerro esimerkkejä avustajan kanssa työskentelyyn liittyvistä asioista, joihin kurssille osallistumisella on ollut myönteisiä vaikutuksia.

Mikä aihe koulutuksessa mielestäsi erityisesti vahvisti työntajuutta?

(jatkuu)

2 (3)

2. Mitä muutoksia on tapahtunut päivittäisessä toiminnassa avustajan kanssa

Mitä muutoksia olet havainnut koulutuksen jälkeen omassa toiminnassasi avustajan kanssa?

Onko perehdytyskurssilla ollut sinun mielestäsi vaikutusta näihin muutoksiin?

Miten koulutus on vaikuttanut kommunikointiin avustajan kanssa?

Onko työhön liittyvistä asioista sopiminen helpottunut perehdytyskurssilla käsiteltyjen asioiden myötä?

3. Koulutuksen sisältö

Millaisia odotuksia sinulla oli perehdytyskurssille tullessasi?

Minkälaista tietoa työnantajana toimimisesta olit ajatellut kurssin voivan antaa?

Nyt kun koulutuksen järjestämisestä on kulunut kolme kuukautta ja sinulla on kokemus tästä koulutuksesta, niin kerro ajatuksia siitä millainen henkilökohtaiseen apuun ja työnantajuuteen liittyvä koulutus olisi sinun mielestä hyvä?

Kerro miten muuttaisit keväällä järjestettyä koulutusta, jotta se vastaisi enemmän sinun tarpeita työnantajana toimimisessa, esimerkiksi mistä asioista olisit halunnut saada lisää tietoa?

Mitä muuta haluaisit sanoa perehdytyskoulutukseen liittyen?

Kiitos haastattelusta!

(jatkuu)

3 (3)

Käytän tämän haastattelun vastauksia tunnistetiedoitta Tampereen ammattikorkeakoulussa suorittamani sosiaalialan ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon opinnäytetyössä. Vastaajia ei voi tunnistaa opinnäytetyössä.

Lisätietoa opinnäytetyöstä ja haastattelusta antavat:

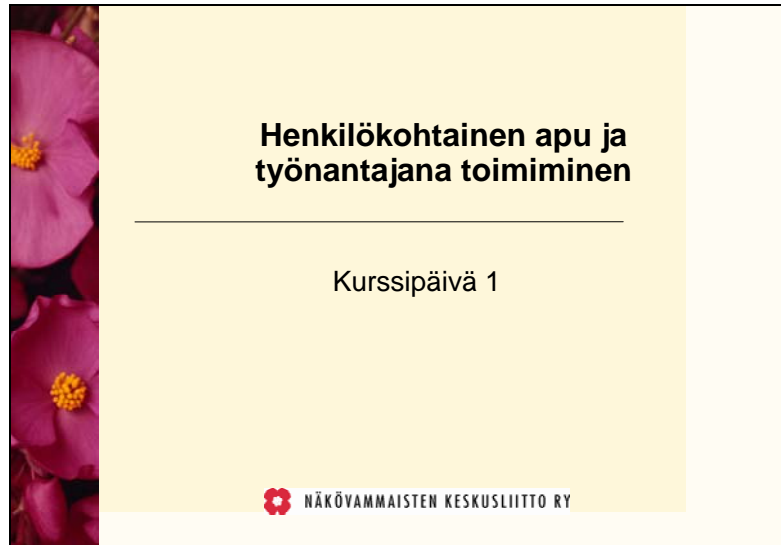
ohjaava opettaja, lehtori Outi Wallin, puhelin 050 311 9743, sähköposti
outi.wallin@tamk.fi,

opinnäytetyön tekijä Olli-Pekka Rättäri, aluesihteerin, Näkövammaisten Keskusliitto ry,
puhelin 03 223 0893, 050 526 3895, sähköposti op.rattari@nkl.fi

Liite 5. Perehdytyskoulutuksen puherunko PowerPoint-diasarja.


1 (49)

Dia 1

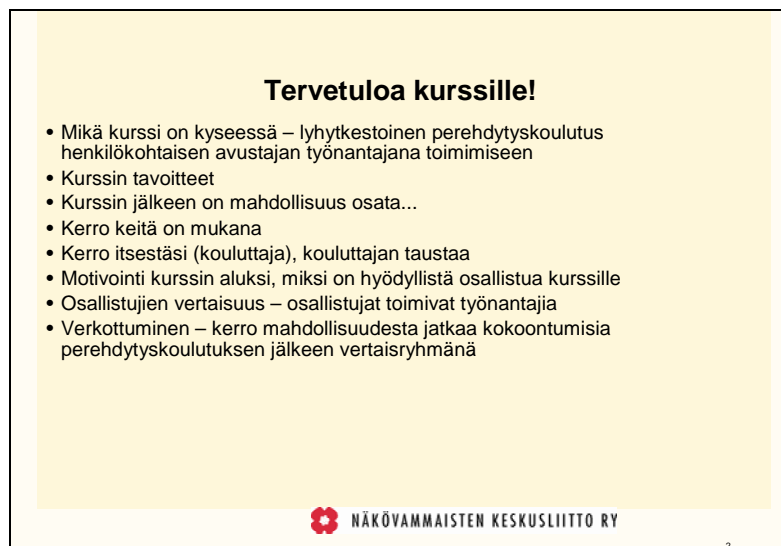


**Henkilökohtainen apu ja
työnantajana toimiminen**

Kurssipäivä 1


 NÄKÖVAMMAISTEN KESKUSLIITTO RY

Dia 2



Tervetuloa kurssille!

- Mikä kurssi on kyseessä – lyhytkestoinen perehdytyskoulutus henkilökohtaisen avustajan työnantajana toimimiseen
- Kurssin tavoitteet
- Kurssin jälkeen on mahdollisuus osata...
- Kerro keitä on mukana
- Kerro itsestäsi (kouluttaja), kouluttajan taustaa
- Motivointi kurssin aluksi, miksi on hyödyllistä osallistua kurssille
- Osallistujien vertaisuus – osallistujat toimivat työnantajia
- Verkottuminen – kerro mahdollisuudesta jatkaa kokoontumisia perehdytyskoulutuksen jälkeen vertaisryhmänä

 NÄKÖVAMMAISTEN KESKUSLIITTO RY


2

(jatkuu)

Dia 3

Tervetuloa kurssille!

- Tämä kurssi on tarkoitettu työnantajille, jotta osallistujilla olisi mahdollisuus keskustella työnantajuuteen liittyvistä hankalista / ei niin mukavista asioista vertaisten (toisten työnantajien) kanssa.
- Jatkossa on mahdollista järjestää henkilökohtaisten avustajien koulutus liittyen näkövammaisuuteen ja näkövammaisuuden huomioimiseen avustaessa – Näkövammaisyhdistykset, NKL ry:n aluesihteerit ja senioripalveluiden toiminnanohjaajat voivat järjestää koulutusta erikseen sopien.


 NÄKÖVAMMAISTEN KESKUSLIITTO RY

3

Dia 4

Orientaatioperusta – mistä näkökulmasta henkilökohtaista apua tarkastellaan

- Vammaispalvelulaki – miksi laki on olemassa
 - Lain tavoitteena on edistää vammaisten henkilöiden tasa-arvoa ja mahdollisuuksia yhdenvertaiseen elämään muiden kansalaisten kanssa.
 - Edelleen lain tarkoituksena on lisätä yksilöllisiä osallistumis- ja toimintamahdollisuuksia.
(Räty, T. 2010. 232.)
- Henkilökohtainen apu – mihin tarkoitettu, mitä se on?
 - Välttämätöntä apua niissä tavanomaiseen elämään liittyvissä toiminnoissa, jotka henkilö tekisi itse, mutta ei niistä vammansa tai sairautensa vuoksi kokonaan tai osittain itse selviä.
(Räty, T. 2010. 232.)

 NÄKÖVAMMAISTEN KESKUSLIITTO RY

4


(jatkuu)

Dia 5

... Jatkuu

Orientaatioperusta – mistä näkökulmasta henkilökohtaista apua tarkastellaan

- Mitä henkilökohtainen apu edellyttää
 - Edellyttää henkilön omaa kykyä määritellä, missä tehtävissä ja toimissa apua tarvitaan, miten ja missä tilanteissa sitä tulisi järjestää.
(Räty, T. 2010. 323.)
- Tämä kurssi perustuu tarkastelemaan henkilökohtaista apua työnantajana toimimisen näkökulmasta!
- Miksi pitäisi oppia työnantajuudesta ?
 - Jotta hyvä palvelu olisi hyvin käytössä!


 NÄKÖVAMMAISTEN KESKUSLIITTO RY

5

Dia 6

Koulutuksen toteutus

- Kolmena iltapäivänä (esimerkiksi kello 12 – 16)

 NÄKÖVAMMAISTEN KESKUSLIITTO RY


6

(jatkuu)

Dia 7

AIHEKOKONAISUUDET

- Toimiminen työnantajana, Työnantajan oikeudet ja velvollisuudet, Työnantajan ja työntekijän roolit, Kuntien ohjeet työnantajalle.
- Työntekijän rekrytointi, Työsopimus, Heta-liitto ja TES, Työntekijän palkkauksesta aiheutuvat kulut, Työaika ja työvuorot.
- Näkövamma ja avustaminen, Avustajan työn sisältö
- Työsuojelu ja työterveysasiat
- Työntekijän vakuuttaminen
- Työsuhteen päättymisen


 NÄKÖVAMMAISTEN KESKUSLIITTO RY

7

Dia 8

AIHEKOKONAISUUDET

- Yhteenveto
- Mistä tietoa lisää / mistä kysyä
- Materiaalia henkilökohtaisesta avusta
- Pistetulosteena yhteystietoja
- Palautekysely postilla kotiin

 NÄKÖVAMMAISTEN KESKUSLIITTO RY

8

(jatkuu)


Dia 9

1. Päivän teemat

- Toimiminen työnantajana
- Työnantajan rooli

--- tauko ---

- Työnantajuuteen liittyvät velvoitteet
- Kuntien ohjeet työnantajille
- Toimiminen avustajan kanssa

 NÄKÖVAMMAISTEN KESKUSLIITTO RY

9

Dia 10

TOIMIMINEN TYÖNANTAJANA


- Mikä tekee avusta henkilökohtaista?

... Riippumatta järjestämistavasta, vaikeavammaisen ihminen itse päättää siitä, mitä, missä, milloin, miten hän saa henkilökohtaista apua ja kuka häntä avustaa!

- Työnantajamalli

... Vaikeavammaisen henkilö toimii avustajan työnantajana. Kunta korvaa henkilökohtaisen avustajan palkkaamisesta aiheutuvat kulut.

(Assistentti.info, esite: Henkilökohtainen apu mitä se on?)

 NÄKÖVAMMAISTEN KESKUSLIITTO RY

10


(jatkuu)

Dia 11

Työnantajan rooli

- Osapuolet: Työnantaja, avustaja ja kunta
- Henkilökohtainen apu järjestelmässä vammaisella työnantajalla, avustajalla eli työntekijällä ja kunnalla palkkakulujen korvaajana, kaikilla on omat roolinsa, *tehtävät, velvollisuudet ja oikeudet*
- **Esimerkki:**
 - Työntekijällä on oikeus vaatia sovittu palkka ajallaan tehdystä työstä vain Sinulta
 - Työnantajana Sinä olet ensisijaisesti vastuussa siitä, että työntekijäsi saa sovitun palkan oikean määrällisenä ja oikeaan aikaan.
 - Sosiaalihuollon asiakkaana Sinulla on oikeus vaatia kuntasi sosiaaliviranomaista korvaamaan Sinulle henkilökohtaisesta avustajasta aiheutuvat kulut voimassa olevan päätöksen ja maksatuksesta sovitun käytännön mukaisesti

(Akaan-Penttilä, E. 2004. 35.)

 NÄKÖVAMMAISTEN KESKUSLIITTO RY

11


Dia 12

Työnantaja päättää

- Kun solmit työsopimuksen avustajan kanssa, hän sitoutuu vastiketta (palkkaa) vastaan toimimaan Sinun henkilökohtaisena avustajanasi.
- Nimeämällä itsesi työnantajaksi sitoudut samalla työnantajaksi työsopimuksessa nimetyille työntekijälle.
- Henkilö, joka työsopimuksessa on nimetty työntekijäksi, sitoutuu avustamaan Sinua, työnantajaa, henkilökohtaisesti sopimuksen mukaisesti.
- Työsopimuksesta seuraa, että sopimuksen perusteella työntekijä on sitoutunut tekemään sovitut työtehtävät, vastiketta vastaan, työnantajan johdon ja valvonnan alaisena.

... Eli työnantaja päättää ja määrittelee työtehtävät sekä tarjoaa teetettävästä työstä sovitun vastikkeen. Työn tuloksen tulee aina koitua työnantajan eduksi. Näin ollen työstä tuleva hyöty koituu Sinun eli työnantajan hyväksi!

(Akaan-Penttilä, E. 2004. 37-38.)

 NÄKÖVAMMAISTEN KESKUSLIITTO RY

12


(jatkuu)

Dia 13

**Työnantajan oikeudet ja velvollisuudet
Työnantaja on vastuussa!**

- Kun työnantajan asema antaa Sinulle oman elämäsi hallinnan ja itsemääräämisen avaimet käteen, niin se samalla myös velvoittaa Sinua vastaamaan näiden avainten lain mukaisesta käytöstä.
- Vastuun kantaminen työnantajana tehdyistä päätöksistä ja niiden vaikutuksista on ehdoton.
- Vaikka joitain työnantajan käytännön rutineihin liittyviä asioita hoitaisikin joku muu taho (esimerkiksi palkanmaksun kunta tai tilitoimisto), vastuuta ei voi siirtää toisen haltuun.
- Vaikka kunta maksaa Sinulle vammaispalvelulain nojalla tukea avustajan palkkukseen, on työnantajan vastuu Sinun eikä kunnan.
- Sinun on siis ehdottomasti huolehdittava siitä, että avustajasi saa palkkansa oikeasuuruisena oikeaan aikaan ja että lakisääteiset vakuutukset, työterveyshuolto jne. ovat kunnossa. Tärkeää on myös pitää sovituista työajoista kiinni!

(Akaan-Penttilä, E. 2004. 38-39.)

 NÄKÖVAMMAISTEN KESKUSLIITTO RY


13

Dia 14

**...Jatkuu
Työnantaja on vastuussa**

- Työnantajan vastuu tarkoittaa myös sitä, että jos esimerkiksi kunnan kanssa syntyy epäselvyyksiä henkilökohtainen apu –järjestelmään liittyvistä asioista, on niiden selvittäminen Sinun ja kunnan välinen asia.
- Avustajasi ei pidä puuttua Sinun ja kunnan välisiin asioihin.
- Toisaalta, mikäli työsuhteessa tai palkkauksessa on jotain, mihin avustajasi on tyytymätön, on hänen puhuttava ja selvitettävä asia sinun kanssasi ja Sinun hoidettava asia asianmukaiseen kuntoon.
- Työsuhteen asianmukainen hoito on ensisijaisesti aina Sinulla.

(Akaan-Penttilä, E. 2004. 39.)

 NÄKÖVAMMAISTEN KESKUSLIITTO RY


14

(jatkuu)

Dia 15

...Jatkuu
Työnantaja on vastuussa

- Työnantajan vastuukysymyksiä käsiteltäessä on merkitystä myös yleisillä työnantajan velvollisuuksilla, koska työsopimusosapuolilla on toisiaan kohtaan muitakin velvollisuuksia kuin työn tekeminen ja vastikkeen maksaminen.
- Työnantajan tulee esimerkiksi edistää työilmapiiriä, huolehtia siitä että työntekijä kykenee suoriutumaan annetuista työtehtävistä sekä huolehtia työsuojelusta ja työterveyshuollosta.
- Mitä vastuusta seuraa:
... Vastuukysymysten noudattaminen ja toteuttaminen vaikuttaa suuresti avustussuhteen onnistumiseen! Oikein hoidetut velvollisuudet heijastuvat suoraan käytännön elämään ja osoittavat avustajallesi, että arvostat työsudetta ja sitä kautta työntekijää ja tämän työpanosta.
- Tällöin voit myös puhtain mielin edellyttää työntekijältäsi täsmällisyyttä ja annettujen työtehtävien asianmukaista hoitamista. Vastuullisena työnantajana olet jo puolitiessä onnistuneessa työsuhteessa.
(Akaan-Penttilä, E. 2004. 39 - 40.)


 NÄKÖVAMMAISTEN KESKUSLIITTO RY

15

Dia 16

Miten se toinen puolisko onnistuneeseen työsuhteeseen löytyy?

- Työsopimuksessa ja työsuhteessa on kaksi osapuolta, joten myös työntekijän työmotivaatiolla, sitoutumisella ja muilla työtulokseen vaikuttavilla seikoilla on merkitystä onnistuneen ja toivotun lopputuloksen kannalta.
(Akaan-Penttilä, E. 2004. 40.)
- Kongitiivinen terapeutti Robert Edelman on kuvannut perusedellytykset hankaluuksien välttämiseksi työyhteisön ihmissuhteissa. Ne ovat:
 - Selkeä työnjako
 - Tasapuolisuus
 - Hyvä tiedonkulku
 - Hyvä yleinen ilmapiiri ja hyvät käytöstavat
 - Työrauhan takaaminen
 - Huomion kiinnittäminen yhteisiin päämääriin

 NÄKÖVAMMAISTEN KESKUSLIITTO RY

16


(jatkuu)

Dia 17

Työnjohto-oikeus

- Työnantajan yksi keskeisimmistä oikeuksista on työnjohto-oikeus. Käytännössä se tarkoittaa sitä, että työnantaja voi määrätä seuraavista seikoista:
 - Mitä työntekijä tekee (työn sisältö)
 - Miten työntekijä työnsä suorittaa (työn suoritustapa)
 - Milloin työtä tehdään (työvuoro)
 - Missä työtä tehdään (työpaikka)

(Konttinen, J-P. 2010. 10)

 NÄKÖVAMMAISTEN KESKUSLIITTO RY


17

Dia 18

...Jatkuu Työnjohto-oikeus

- Työnjohto-oikeuden keskeisimmät rajoitukset taas ovat seuraavat:
 - Lain tai hyvän tavan vastaisia työnjohtomääräyksiä ei saa antaa
 - Työnantajan täytyy ottaa huomioon työntekijän fyysiset ja ammattitaidolliset edellytykset suoriutua hänelle määrätystä tehtävistä
 - Työnantajan työnjohtovalta ulottuu vain työaikaan
 - Työnantaja ei voi poiketa laissa työntekijälle annetuista oikeuksista muuten kuin työntekijälle edullisempaan suuntaan
 - Työnantaja ei saa loukata työntekijän yksityisyyden suojaa

(Konttinen, J-P. 2010. 10)

 NÄKÖVAMMAISTEN KESKUSLIITTO RY

18


(jatkuu)

Dia 19

Työnantajan oikeus määritellä mitä tehdään

- Henkilökohtainen avustaja –järjestelmä (työnantajamalli) on haluttu luoda sellaiseksi, että vaikeavammaisen henkilön itsemääräämisoikeus, osallisuus ja omat valinnat toteutuvat käytännössä.
- Tätä on pidetty tärkeänä ennen muuta siksi, että halutaan tehdä ero *hoitamisen ja avustamisen* välille.
- On kyse siitä, että päätäntävalta siitä, mitä arkipäivässä tapahtuu, pysyy vammaisella henkilöllä eikä siirry hoitohenkilökunnalle tai maksajan asemassa olevalle kunnalle.
- Tarkoitus ei ole, että hoidetaan mahdollisimman nopeasti ja tehokkaasti ne toimenpiteet, joiden avulla henkilö pysyy hengissä, vaan että hän voi itse päättää, millä tavalla haluaa jokapäiväiset toimet rytmittää ja mihin haluaa osallistua.

(Konttinen, J-P. 2010. 9)

 NÄKÖVAMMAISTEN KESKUSLIITTO RY

19

Dia 20


**Asiat sovitaan täsmällisesti ja kirjallisesti
Esimerkkejä...**

- Koska salassapitosäännökset eivät työsuhteessa ole aukottomia, on järkevää ottaa työ sopimukseen ehto salassa pidettävistä asioista niin, että se sitoo molempia osapuolia.
- Kysymyksen voivat tulla lähinnä työnantajan ja työntekijän henkilöä koskevat yksityisasiat.

(Konttinen, J-P. 2010. 11.)

- Työaikakirjanpito:
... Työnantaja on velvollinen pitämään työaikakirjanpitoa työntekijöiden tekemistä tunneista.
... Työnantaja on velvollinen laatimaan ennakolta työvuoroluettelon, josta käyvät ilmi, työpäivät sekä työajan alkaminen ja päättyminen

(Akaan-Penttilä, E. 2004. 102.)

 NÄKÖVAMMAISTEN KESKUSLIITTO RY

20

(jatkuu)

Dia 21

----- **TAUKO** -----


 **NÄKÖVAMMAISTEN KESKUSLIITTO RY**

21

Dia 22

TYÖNANTAJUUTEEN LIITTYVÄT VELVOITTEET

- Olet juuri saanut päätöksen siitä, että kunta korvaa sinulle avustajan palkkaamisesta aiheutuvat kustannukset.
- Mitä seuraavaksi?

 **NÄKÖVAMMAISTEN KESKUSLIITTO RY**


22

(jatkuu)

Dia 23

Kuntien ohjeet työnantajille

- Kerää osallistujien kunnista kuntien ohjeet työnantajille, kerro käytännön esimerkkejä ohjeista
- (mainitse myös, jos kunnassa ei ole erillistä kirjallista ohjetta)
- Kuntien ohjeissa on ohjeistusta esimerkiksi aiheista:
 - Työnantajuus
 - Työsopimus
 - Työaika ja vuosiloma
 - Työntekijän sairastaessa
 - Avustajan lomauttaminen
 - Tuntilistat ja palkanmaksukausi
 - Lisätietoja ja neuvoja


 NÄKÖVAMMAISTEN KESKUSLIITTO RY

23

Dia 24

TOIMIMINEN AVUSTAJAN KANSSA

- Henkilökohtaisen avustajan työnkuva on hyvin laaja ja se tulee aina yksilökohtaisesti kartoittaa ja määritellä vammasi edellyttämän avuntarpeen ja elämäntilanteesi mukaisesti.
- Yksityiskohtaista esimerkkiluetteloa avustustehtävistä ei voi esittää.
- Punaisena lankana voi kuitenkin todeta, että henkilökohtainen avustaja suorittaa sellaiset toiminnot, jotka itse suorittaisit ilman vammiasi aiheuttamaa haittaa ja estettä.
- Henkilökohtainen avustaja toimii käsinäsi, jalkoinasi, silminäsi tai korvinasi vammasta riippuen.
- Henkilökohtaisen avustajan tehtävä on avustaa Sinua elämään haluamallasi tavalla, ei määräten elämäsi sisällöstä.
(Akaan-Penttilä, E. 2004. 25 – 26.)

 NÄKÖVAMMAISTEN KESKUSLIITTO RY

24


(jatkuu)

Dia 25

Perehdyttäminen avustajan työhön

- HAJ-projektin haastattelujen mukaan, vaikka avustajista yli puolella oli sosiaali- ja terveydenhuoltoalan koulutus, avustajat kokivat tietävänsä avustajajärjestelmästä vähän.
- Avustajilla ei ollut selkeää kuvaa siitä työstä ja arjesta, jossa henkilökohtainen avustaja toimii.
- Haastatteluista nousi esiin tarve perehdytykseen!
” Mä olisin toivonut jotain koulutusta avustajan tehtävistä ja arkipäivästä, ku mulla oli silloin aluksi semmosta odottamista, että mitäköhän mä seuraavaksi teen. Et mitäköhän tuo avustettava nyt sanoo, että mitäs tässä nyt tehhäänkään. ”
- Ennen avustajaksi ryhtymistään avustajajärjestelmän tunsi heikosti tai ei ollenkaan 64% haastatelluista.

(Heinonen, M. & Saraste, H. 2006. 128.)

 NÄKÖVAMMAISTEN KESKUSLIITTO RY


25

Dia 26

... Jatkuu
Perehdyttäminen avustajan työhön

- Tärkeimpiä avustajien haastatteluissa esille tulleita koulutuksen / perehdyttämisen aiheita olivat:
 - Vammaisuuden kohtaaminen
 - Hoidolliset toimenpiteet
 - Työsuhteeseen liittyvä lainsäädäntö
- Avustajilla on tarve perehdytykseen:
 - Avustajan ammatin osalta
 - Työtehtävien osalta

(Heinonen, M. & Saraste, H. 2006. 128.)

 NÄKÖVAMMAISTEN KESKUSLIITTO RY


26

(jatkuu)

Dia 27

Työt työntekijän kanssa yhdessä

- Kun työtä tehdään yhdessä, asiallisuus ja ystävällisyys korostuu
- Työntekijä ei ole kaveri vaan työntekijä
 - Lain näkökulmasta katsottuna kyseessä on työsuhde, ei ystävyssuhde
 - Ystävillesi voit olla kiitollisuuden velassa ja ystäväsi sinulle, mutta henkilökohtainen avustaja on työsuhteessa sitoutunut avustamaan sinua työaikana palkkaa vastaan, eikä sinun tarvitse olla hänelle kiitollisuudenvelassa
 - Työsuhde kyllä edellyttää, että hoidat omat työnantajan velvoitteesi asianmukaisesti (Akaan-Penttilä, E. 2004. 27.)
- Ohjaaminen työtehtävien tekemisessä
 - Työtehtävien kertaaminen saattaa joskus tuskastuttaa, mutta perehdytys työhön ja työtehtäviin on edellytys toimivalle työsuhteelle

 NÄKÖVAMMAISTEN KESKUSLIITTO RY

27

Dia 28

TYÖNTEKIJÄN VAATIVA ROOLI

- Henkilökohtaisen avustajan työsuhde on luonteeltaan hyvin omanlaisensa!
- Työ on hyvin intiimiä, jolloin myös työsuhteesta muodostuu helposti läheinen.
- Avustaminen hyvinkin henkilökohtaisissa toimissa (WC, ruokailu, pankkiasiat)
- Työsuhteen asianmukainen ylläpitäminen vaatiikin molemmilta osapuolilta herkkyyttä, kypsyyttä, sitoutumista ja ennen kaikkea ammattitaitoa.
- Onnistunut henkilökohtainen avustajasuhde vaatii aina molemmilta osapuolilta vastaanottoa, avoimuutta työhön liittyvissä asioissa, sekä vastuullisuutta.
- Muista noudattaa tavanomaista kohteliaisuutta ja toisen huomioimista:
... "Niin metsä vastaa, kuin sinne huudetaan".
(Akaan-Penttilä, E. 2004. 27.)

 NÄKÖVAMMAISTEN KESKUSLIITTO RY


28

(jatkuu)

Työntekijän velvollisuudet

- Työntekijällä on velvollisuuksia työsopimuksen laatimisen jälkeen:
- Työsopimukseen liittyy työntekijän henkilökohtainen sitoutuminen työn tekemiseen
- Työntekijä ei saa siirtää työsopimuksesta johtuvia oikeuksia tai velvollisuuksiaan kolmannelle henkilölle ilman työnantajan suostumusta
- ELI Työntekijä ei saa ilman työnantajan suostumusta hankkia toista henkilöä tilalleen
- Työntekijä on sitoutunut tekemään sovitut työnantajan tehtävät sovittuna työaikana


(Akaan-Penttilä, E. 2004. 95.)

 NÄKÖVAMMAISTEN KESKUSLIITTO RY

29

... Jatkuu Työntekijän velvollisuudet

- Kuuliaisuus, uskollisuus ja vaitiolo
- Työntekijän päätehtävä on tehdä työnsä huolellisesti, noudattaen niitä määräyksiä, joita työnantaja työnjohto-oikeutensa puitteissa antaa
... Tätä kutsutaan *kuuliaisuusvelvollisuudeksi*
- Työntekijän on vältettävä toiminnassaan kaikkea, mikä on ristiriidassa avustajalta kohtuuden mukaan vaadittavan menettelyn kanssa.
... Tätä kutsutaan *uskollisuusvelvoitteeksi*
(esim. työnantajan julkinen arvostelu on kiellettyä myös vapaa-aikana, ja voi johtaa työsuhteen päättämiseen.)
- *Vaitiolovelvollisuus*: Tästä voidaan sopia työsopimuksessa ja onkin avustajan työn intiimin luonteen vuoksi suositeltavaa aina sopia vaitiolovelvollisuudesta.
... Työntekijä ei saa ilmaista työnantajaa tai työnantajan kanssa samassa taloudessa olevaa henkilöä tai työtä koskevia asioita ulkopuolisille tahoille.
(Akaan-Penttilä, E. 2004. 95.)

 NÄKÖVAMMAISTEN KESKUSLIITTO RY

30

(jatkuu)


Dia 31

Mitä tämän päivän jälkeen?

- Kerro koska on seuraava kerta, pvm ja kellonaika.
- Seuraavan kerran aiheita ovat:
 - Työntekijän etsiminen ja löytäminen
 - Työsopimus
 - HETA-liitto ja työehtosopimus
 - Työntekijän palkkauksesta aiheutuvat kulut
 - Työajat ja työvuorot

Keskustellen:

- Näkövamma ja avustaminen
- Avustajan työn sisältö


 NÄKÖVAMMAISTEN KESKUSLIITTO RY

31

Dia 32

Lähteet:

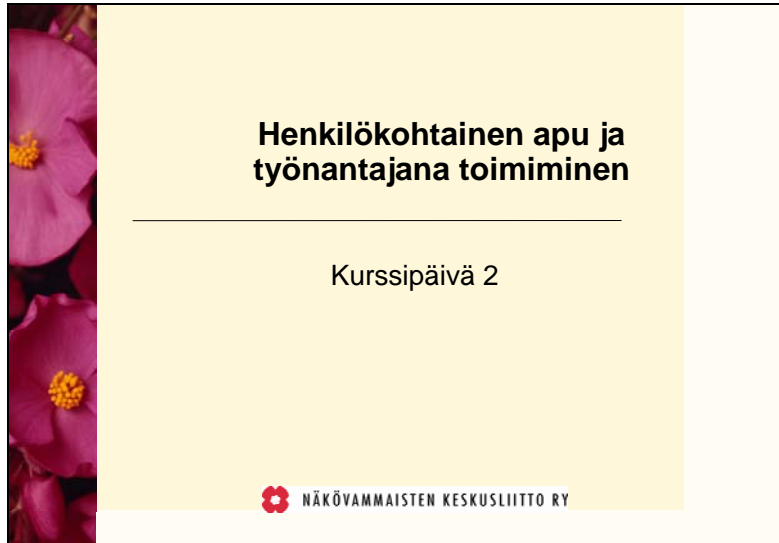
- Akaan-Penttilä, E. 2004. POMO-OPAS. Helsinki: Kynnys ry
- Assistentti.info. Esite: Henkilökohtainen apu mitä se on?
- Heinonen, M. & Saraste, H. 2006. Tahtoa, todellisuutta ja toiveita. HAJ-projekti, Helsinki: Kynnys ry
- Konttinen, J-P. 2010. Perustietoa. Henkilökohtainen avustaja –järjestelmä ja työlainsäädäntö. INFO sarja nro 6. Helsinki: Assistentti.info
- Räisänen, K & Roth, K,. 2007. Hankalat tyypit työelämässä. Helsinki: Työterveyslaitos
- Rätty, T. 2010. Vammaispalvelut. Vammaispalvelujen soveltamiskäytäntö. Helsinki: Kynnys ry

 NÄKÖVAMMAISTEN KESKUSLIITTO RY

32


(jatkuu)

Dia 33

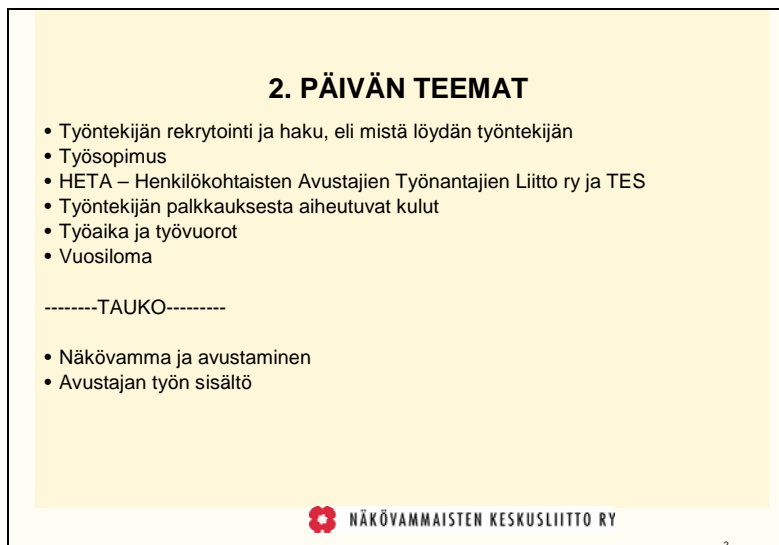


Henkilökohtainen apu ja työnantajana toimiminen

Kurssipäivä 2

 NÄKÖVAMMAISTEN KESKUSLIITTO RY

Dia 34




2. PÄIVÄN TEEMAT

- Työntekijän rekryointi ja haku, eli mistä löydän työntekijän
- Työsopimus
- HETA – Henkilökohtaisten Avustajien Työnantajien Liitto ry ja TES
- Työntekijän palkkauksesta aiheutuvat kulut
- Työaika ja työvuorot
- Vuosiloma

-----TAUKO-----

- Näkövamma ja avustaminen
- Avustajan työn sisältö

 NÄKÖVAMMAISTEN KESKUSLIITTO RY


2

(jatkuu)

Dia 35

**Orientaatioperusta -
Miksi käsitellään tämän päivän aiheita?**

- Tämän päivän jälkeen olisi varmempi tunne ja taitoa lähteä hakemaan työntekijää.
- Malleja työsopimukselle ja sen tekemiseen
- Varmuutta työntekijän valitsemiseen
- Varmuus toimia työnantajana!
- Osaa hakea lisää tietoa asiasta ja rohkeus kysyä!


 NÄKÖVAMMAISTEN KESKUSLIITTO RY

3

Dia 36

Työntekijän rekrytointi – Miten löydän työntekijän?

- Minne työpaikkailmoitus?
- Haastattelu
- Miten palkkaan sijaisen?

 NÄKÖVAMMAISTEN KESKUSLIITTO RY

4


(jatkuu)

Dia 37

... Jatkuu
Työntekijän rekryointi

- Erilaisia tapoja löytää avustaja:
 - Työvoimatoimisto (Nykyään työ- ja elinkeinotoimisto)
 - Sosiaalitoimisto (esimerkiksi vammaispalveluiden työntekijät)
 - Lehti-ilmoitus
 - Internet –ilmoitus
 - Avustajavälitys (esimerkkinä Invalidiliiton Validia-palvelu)
 - Ystävän, tutun kautta
 - Oppilaitokset
- Yleisin tapa etsiä henkilökohtaista avustajaa on jättää työvoimatoimistoon oma ilmoitus avoimesta työpaikasta ja pyytää kiinnostuneilta työnhakijoilta yhteydenottoja.
- Puhelinkeskustelun jälkeen hakija tai hakijat kutsutaan työhaastatteluun, joko kotiin tai täysin neutraaliin paikkaan.

(Heinonen, M. & Saraste, H. 2006. 95.)

 NÄKÖVAMMAISTEN KESKUSLIITTO RY


5

Dia 38

... Jatkuu
Työntekijän rekryointi

- Työntekijää voi hakea myös käyttäen hakupalvelua apuna
- Tästä esimerkkinä Työosuuskunta vararengas Nokian kaupungissa
 - Voi etsiä työntekijää henkilökohtaisen avustajan työhön
 - Toiminta ympäri Suomea (Henkilöstöpalveluyritys)
 - Rekryointipalvelu: Haastattelut ja esihaastattelut
 - Laskutus haastatteluihin menneen ajan mukaan
 - Jaana Immonen (toiminnanjohtaja) puh. 0400 275 200
 - Sirpa Mäenpää (toimistonhoitaja) puh. 0400 691 981

(www.vararengas.fi)

 NÄKÖVAMMAISTEN KESKUSLIITTO RY


6

(jatkuu)

Dia 39

Työhaastattelu

- Haastattelukysymyksiä:
 - Kerro itsestäsi lyhyesti
 - Kuvaile itseäsi ihmisenä? Mitkä ovat parhaita puoliasi?
 - Miten kuvailisit nykyistä elämäntilannettasi/elämääsi?
 - Koulutuksesi
 - Miten työ vaikuttaa perheeseesi ja päinvastoin?
 - Miten työajat soveltuvat perhetilanteeseesi?
 - Onko sinulla jokin elämänohje tai motto, joka on sinulle merkittävä?
 - Mikä sinua innostaa tai motivoi?
 - Mistä turhaudut?
 - Oletko pitkäjänteinen? Miten se näkyy?
 - Mitä työtä teet tällä hetkellä? Miten olet työssäsi viihtynyt?
 - Kuvaile paria työkokemustasi, jotka ovat olleet kaikkein tärkeimpiä oman ammatillisen kehityksesi kannalta?
 - Miksi lopetit edellisen työsi?
 - Työhistorian katkot ja miksi?
 - Mitä olet oppinut aikaisemmista työpaikoistasi?
 - Mikä on työkokemuksesi vammaisen henkilön kanssa työskentelystä?


 NÄKÖVAMMAISTEN KESKUSLIITTO RY

7

Dia 40

... Jatkuu Työhaastattelu

- Kysymyksiä työhaastatteluun, Motivaatio ja odotukset:
 - Miksi haet tätä työpaikkaa?
 - Miksi olet vaihtamassa työpaikkaa?
 - Mikä tässä tehtävässä kiinnostaa ja mikä askarruttaa?
 - Minkälaista työtä mieluiten teet?
 - Minkälaisia odotuksia työn suhteen?
 - Minkälaisia ajatuksia työtehtävien suhteen?
 - Minkälaisia odotuksia työnantajan suhteen?

 NÄKÖVAMMAISTEN KESKUSLIITTO RY


8

(jatkuu)

Dia 41

... Jatkuu
Työhaastattelu

- Kysymyksiä työhaastatteluun, Osaaminen ja ammatillisuus:
 - Miten uskot työkokemuksesi soveltuvan juuri tähän tehtävään?
 - Miten määrittelet vammaisuuden?
 - Miten määrittelet henkilökohtaisen avustamisen?
 - Mitkä arvot ovat tärkeitä elämässäsi ja miten ne näkyvät työssä?
 - Miten käsität vaitiolovelvollisuuden?
 - Miten jaksat rutiineja?
 - Onko sinulla työrajoitteita, jotka vaikuttaisivat tehtävän hoitamiseen?
 - Mitkä ovat vahvuutesi ja heikkoutesi työntekijänä?
 - Minkälainen olet työntekijänä?
 - Minkälaisia ominaisuuksia mielestäsi vaaditaan hyvältä työntekijältä?
 - Onko sinulla kokemusta vaikeista neuvottelutilanteista? Kerro esimerkki.
 - Mitkä osa-alueet tässä tehtävässä vaikuttavat kiinnostavimmilta?
 - ATK-taitosi?

 NÄKÖVAMMAISTEN KESKUSLIITTO RY

9

Dia 42

... Jatkuu
Työhaastattelu


Kysymyksiä työhaastatteluun, muut kysymykset:

- Mitä muita hakuja sinulla on vireillä?
- Onko sinulla joitain rajoitteita tätä työtä ajatellen? (Nostot yms.)
- Suhteesi alkoholiin/huumeisiin? Miten itse käytät alkoholia?
- Onko sinulla vielä kysyttävää meiltä?
- Mitä vielä haluat meidän kysyvän sinulta?
- Onko tässä päivässä jotain erityistä/huomioitavaa, esim. migreeni, flunssa tms?

- Milloin voit aloittaa?

(Työhaastattelukysymykset on muokattu 26.4.2010 Tampereella pidetystä Henkilökohtainen apu – työnantajien iltapäivä –koulutuksen materiaalista.
Työhaastattelukysymykset: Jaana Holm, Lempäälän Ehtookoto ry)

- Voi käyttää myös kaavaketta haastattelun ja haastateltavien arviointiin, haastattelun jälkeen täytettäväksi

 NÄKÖVAMMAISTEN KESKUSLIITTO RY

10


(jatkuu)

Dia 43

Miten palkkaan sijaisen?

Keskustellen:

- Mistä te olette löytäneet sijaisia?
- Onko ollut ongelmia sijaisen palkkaamisessa?
- Avustajan sairausloman ajalta korvataan tehdyn henkilökohtaista apua koskevan päätöksen puitteissa sijaisesta aiheutuneet palkkakulut (Räty, T. 2010. 265.)

 NÄKÖVAMMAISTEN KESKUSLIITTO RY

11


Dia 44

Työsopimus, kun työntekijä on valittu ja aloittaa työt

- Työsopimus voidaan tehdä suullisesti, kirjallisesti tai sähköisesti
- Työsopimus kannattaa tehdä aina kirjallisesti niin, että molemmat osapuolet saavat omat allekirjoitetut kappaleensa
- Jos ei ole tehty kirjallista työsopimusta, niin työnantajan on annettava ilman eri pyyntöä työntekijälle ensimmäisen palkanmaksukauden päättymiseen mennessä kirjallinen selvitys työsuhteen ehdoista
- Kun työsuhteen pelisäännöt on sovittu etukäteen mahdollisimman hyvin ja selkeästi, tämä vähentää epäselvyyksiä työsuhteen aikana ja helpottaa mahdollisten ristiriitatilanteiden selvittämistä

(Konttinen, J-P. 2010. 12)

- Työsopimusmalleja on yleensä kuntien ohjeiden mukana tai sen voi tulostaa Työsuojeluhallinnon verkkosivuilta (www.tyosuojelu.fi).

 NÄKÖVAMMAISTEN KESKUSLIITTO RY

12

(jatkuu)


Dia 45

... Jatkuu
Mitä merkitään työsopimukseen?

- Työsopimukseen merkitään työnantajan ja työntekijän nimet
- Työnantajana on nykyisen järjestelmän mukaan aina vammaisen henkilö itse
- Nimien lisäksi on hyvä laittaa yhteystiedot
- Työpaikan sijainti on hyvä mainita
- Jos työtä tehdään työnantajan kotona sekä kodin ulkopuolella, riittää yleensä työnantajan osoite – Jos vain työnantajan työpaikalla niin tämä osoite
- Jos työ on sellaista, että siihen liittyy pitkiä matkustusjaksoja, on tämä hyvä mainita

- Kyse on lähinnä siitä, että molemmat osapuolet ovat yhtä mieltä siitä, mikä on työn sisältö
- Tähän liittyen työsopimukseen on laitettava kuvaus työstä

(Konttinen, J-P. 2010. 12)

 NÄKÖVAMMAISTEN KESKUSLIITTO RY


13

Dia 46

... Jatkuu
Työsopimuksen vaikutus

- Työsopimuksella ja sen sisällöllä, eli sillä, mitä asioita sopimukseen kirjataan, voidaan vaikuttaa työsuhteen luonteeseen ja työntekoon
- Työn teettämistä koskevilla ratkaisuilla, kuten esimerkiksi seuraavilla ehdoilla, voidaan vaikuttaa työsuhteen sisältöön:
 - Työkohde
 - Työn suoritustapa
 - Koeaika
 - Työsuhteen määräaikaisuus ja peruste
 - Irtisanomisaika
 - Työn tekemisen aika ja paikka
 - Työn suorittajalle asetetut henkilökohtaiset tavoitteet
 - Sovittu korvaus ja sen rakenne
 - Osapuolten velvollisuudet

(Akaan-Penttilä, E. 2004. 84.)

 NÄKÖVAMMAISTEN KESKUSLIITTO RY


14

(jatkuu)

Dia 47

... Jatkuu
Koeaika työsopimuksessa

- Työsopimuksessa voidaan sopia *koeajasta*
- Sen kuluessa sopimus voidaan molemmin puolin purkaa päättymään heti
- Työntekijän puolelta koeajan tarkoituksena on tunnustella vastaako työ sitä, mitä työsopimusta solmittaessa on sovittu
- Työntekijän ei tarvitse ilmoittaa koeajalla perustetta työsuhteensa purkamiselle
- Myös työnantaja voi päättää työsopimuksen koeaikana koeaikamääräykseen vedoten
- Koeajan tarkoituksena on, että työnantaja voi koeajan puiteissa katsoa täyttääkö työntekijän työpanos sitä mitä oli työsopimuksella sovittu
- Työsuhteen perusteeksi riittää siten *koeaika, koeaikapurku*
- Peruste ei kuitenkaan saa olla syrjivä tai epäasiallinen
- Jos työntekijä nostaa kanteen työsuhteen laittomasta päättämisestä, on näyttötaakka tästä työntekijällä
(Akaan-Penttilä, E. 2004. 130, 134.)


 NÄKÖVAMMAISTEN KESKUSLIITTO RY

15

Dia 48

Työntekijän palkkauksesta aiheutuvat kulut

- Henkilökohtainen apu järjestetään vammaispalvelulain mukaan korvaamalla vaikeavammaiselle henkilölle henkilökohtaisen avustajan palkkaamisesta aiheutuvat kustannukset työnantajan maksettaviksi kuuluvine lakisääteisine maksuineen ja korvauksineen.
- Korvauksen piiriin kuuluvat myös muut kohtuulliset avustajasta aiheutuvat välttämättömät kulut
- Säännöksen sanamuodosta huolimatta kunta voi päättää kohtuullisena pidettävän korvauksen suuruudesta (tuntipalkasta). Tällainen kunnan päättämä kohtuullinen korvaus tulee kuitenkin olla sen suuruinen, että sillä tosiasiasa saa avustajan palkattua
- Kunta ei voi määritellä korvausta sellaiselle tasolle, joka estää avustajan palkkaamisen.
(Räty, T. 2010. 247 – 248.)

 NÄKÖVAMMAISTEN KESKUSLIITTO RY

16

(jatkuu)


Dia 49

... Jatkuu

Työntekijän palkkauksesta aiheutuvat kulut

- Yleensä kunnat ovat määritelleet korvauksen kunnan kotiaavustajan palkkauksen suuruiseksi
- Kunnan maksamat lailla säädetty maksut ja korvaukset ovat: sosiaaliturvamaksu, eläkemaksut, lakisääteiset työterveyshuollon maksut sekä pakolliset tapaturma- ja työttömyysvakuutusmaksut
- Kunnan korvaukseen kuuluvat myös työaikalain mukaiset korvaukset pyhä- ja ylitöistä sekä vuosilomalain mukaiset korvaukset sekä työsopimuslain mukainen sairausajan palkka
- Mikäli vammainen henkilö joutuu palkkaamaan avustajalle sijaisen, myös sijaisen palkkakustannukset, sekä sijaisesta johtuvat lakisääteiset kustannukset tulevat kunnan korvauksen piiriin

(Räty, T. 2010. 247 – 248.)

 NÄKÖVAMMAISTEN KESKUSLIITTO RY

17


Dia 50

Muut kohtuulliset avustajasta aiheutuvat välttämättömät kulut

- Korvauksen piiriin kuuluu avustajasta aiheutuvat muut kohtuulliset ja välttämättömät kulut, joita ilman avustamiseen ei olisi voitu ryhtyä tai sitä jatkaa
- Tällaisia välttämättömiä kuluja ovat esimerkiksi kustannukset, jotka aiheutuvat avustajan hankinnasta sekä avustajan koulutuksesta
- Välttämättöminä kustannuksina on pidettävä avustajan matkakuluja silloin, kun avustaminen edellyttää matkustamista vaikeavammaisen henkilön työn, opiskelun tai harrastuksen vuoksi.
- Korvauksen piiriin voi kuulua myös avustamisesta aiheutuneet suoranaiset kulut, kuten esimerkiksi vammaisen henkilön harrastus- tai vapaa-ajan toiminnan avustajasta aiheutuneet kulut (avustajan pääsylippu tilaisuuteen)

(Räty, T. 2010. 249 – 250.)

- Kysy aina etukäteen sosiaalityöntekijältä !

 NÄKÖVAMMAISTEN KESKUSLIITTO RY

18

(jatkuu)

Dia 51


... Jatkuu

Muut kohtuulliset avustajasta aiheutuvat välttämättömät kulut

- Kyseeseen voivat tulla lisäksi työntekijän opastuksesta ja koulutuksesta tai avustajan välttämättömästä perehdyttämisestä johtuneet kulut tai kustannukset, jotka ovat aiheutuneet työturvallisuustekijöiden huomioonottamisesta
- Välttämättömät kulut on suhteellisen laaja käsite. Jos voidaan näyttää, että kohtuullisena pidettävät kustannukset ovat syntyneet vamman aiheuttamista rajoituksista ja työsuhteesta johtuvista perusteista, on kustannukset välttämättömiltä osin korvattava

(Räty, T. 2010. 249 – 250.)

- Edelleen: Kysy sosiaalityöntekijältä etukäteen, miten pitää menetellä, jos kuluja on syntymässä!

 NÄKÖVAMMAISTEN KESKUSLIITTO RY

19

Dia 52

**HETA -
Henkilökohtaisten Avustajien Työntekijien Liitto ry**

- Heta on työntekijäyhdistys henkilökohtaisten avustajien työntekijöille
- Heta ei siis ole yleisellä tasolla toimiva vammaisjärjestö, vaan keskittyy ydintehtävien hoitamiseen, eli henkilökohtaiseen apuun liittyviin asioihin
- Hetan näkemyksen mukaan vaikeavammaisuutta ei rajata mihinkään vammaryhmään
- Liittymismaksu 10 €, Jäsenmaksu 60 €/ vuosi
- **Puhelinneuvonta**, Lakiasiantomisto Jukka Kumpuvuori
Maanantaisin ja Torstaisin, Puhelinnumero on 045 1160 450
Normaali puhelunmaksu.

(www.heta-liitto.fi)

 NÄKÖVAMMAISTEN KESKUSLIITTO RY

20

(jatkuu)

**Henkilökohtaisia avustajia koskeva
valtakunnallinen työehtosopimus**

• MIKÄ HENKILÖKOHTAISTEN AVUSTAJIEN TYÖEHTOSOPIMUS ON?
... Henkilökohtaisten avustajien työehtosopimus on Heta-Liiton ja JHL:n solmima valtakunnallinen työehtosopimus. Sopimuksessa on määräyksiä, jotka säätelevät henkilökohtaisten avustajien työnantajien ja heidän avustajien toimintaa työsuhteessa.


Kuka työehtosopimuksesta hyötyy?

Henkilökohtaisten avustajien työehtosopimus on normaalisitova, eli sitä on noudatettava kaikissa niissä työsuhteissa, joissa **työnantaja on Heta-Liiton jäsen**. Työehtosopimuksesta hyötyy sekä työnantaja että työntekijä.

Työnantajalle sopimus antaa mm:

- työaikalainsäädäntöä paremmat mahdollisuudet sopia omaan avuntarpeisiin vastaavista työajoista
- paremmat mahdollisuudet saada sopivia työntekijöitä, parantaahan työehtosopimus työsuhteen ehtoja
- hyvät pelisäännöt työsuhteen hallintaan
- mahdollisten riitojen käsittelyyn toimintamallin

(www.heta-liitto.fi)

 NÄKÖVAMMAISTEN KESKUSLIITTO RY

21

... Jatkuu
**Henkilökohtaisia avustajia koskeva valtakunnallinen
työehtosopimus**


Avustajille sopimus antaa mm:

- turvaa tietyn palkkatason
- ilta-, lauantai- ja yöllisät
- lomarahat
- kokemuslisät
- 5 ylimääräistä arkipyhävapaata (tai entistä paremmat korvaukset jos silloin ollaan töissä)
- hyvät taustapelisäännöt, jonka mukaan työsuhteessa toimitaan
- mahdollisten riitojen käsittelyyn toimintamallin

Täytyyko sopimus ottaa tosissaan?
... Kyllä täytyy. Heta-Liiton lakisääteisenä tehtävänä on valvoa jäsenten toimintaa.

Entä maksaako kunta työehtosopimuksen mukaiset korvaukset?
... Kyllä maksaa, Heta-Liiton jäsenille. Työehtosopimus on osa velvoittavaa lainsäädäntöä. Työehtosopimuksen mukaiset korvaukset ovat työnantajalle lakisääteisiä, siksi ne ovat pakollisia palkkaukseen liittyviä kustannuksia myös vammaiselle työnantajalle ja siksi tulevat VPL 8 d § perusteella kunnan korvauksen piiriin.

(www.heta-liitto.fi)

 NÄKÖVAMMAISTEN KESKUSLIITTO RY

22


(jatkuu)

Dia 55

Työaika ja työvuorot

- Henkilökohtaisen avustajan palkkaukseen myönnettävässä avustuspäätöksessä määritellään se tuntimäärä, johon avustussumma riittää.
- Mikäli työaika on päivässä yli kuusi tuntia, on työntekijälle annettava vähintään tunnin kestävä lepotauko (Työaikalaki 6 luku 28 §).
- Tunnin voi jakaa esimerkiksi puolen tunnin ruokatauoksi ja kahdeksi 15 minuutin kahvitauoksi. Jos työntekijä saa poistua tauon aikana työpaikalta, lepoaikaa ei lueta työaikaan (Työaikalaki 2 luku 4 §).
- Työnantaja ja työntekijä voivat sopia lyhyemmästä, kuitenkin vähintään puolen tunnin pituisesta lepoajasta. Lepoaikaa ei saa sijoittaa välittömästi työpäivän alkuun eikä loppuun.

(Nokian kaupunki, Henk.koht. avustajatoiminnan ohjeet työnantajille. 2008.)

 NÄKÖVAMMAISTEN KESKUSLIITTO RY


23

Dia 56

... Jatkuu Työaika ja työvuorot

- Jos avustaja tekee töitä 40 tuntia viikossa, työaika on järjestettävä niin, että työntekijä saa kerran viikossa vähintään 35 tuntia kestävästä keskeytymättömän vapaa-ajan, joka on mahdollisuuksien mukaan sijoitettava sunnuntain yhteyteen (Työaikalaki 6 luku 31§).
- Käytännössä tämä yleensä tarkoittaa viikonloppuvapaata.
- Viikoittainen vapaa-aika voidaan kuitenkin järjestää keskimäärin 35 tunniksi 14 vuorokauden ajanjakson aikana. Vapaa-ajan tulee olla kuitenkin vähintään 24 tuntia viikossa.
- Jos avustaja joutuu hätätapauksessa tekemään 40 viikkotyötunnin lisäksi töitä viikonloppuna, pitää näistä työtunneista antaa vastaava määrä vapaata. Näistä viikonloppuna tehdyistä ylimääräisistä tunneista maksetaan myös viikonloppulisät (eli ylimääräisistä tunneista saa sekä korvauksen että vapaan).

(Nokian kaupunki, Henk.koht. avustajatoiminnan ohjeet työnantajille. 2008.)

 NÄKÖVAMMAISTEN KESKUSLIITTO RY


24

(jatkuu)

Dia 57

... Jatkuu
Työaika ja työvuorot

- Sunnuntaityökorvausta maksetaan sunnuntaina, kirkollisena juhlapäivänä, itsenäisyyspäivänä tai vapunpäivänä tehdystä työstä.
- Tärkeä on huomioida sunnuntaityökorvaus kunnalle toimitettavissa tunti- ja vuorokorvauksissa
- Työehtosopimusten mukaiset lauantai- ja iltatyökorvaukset tai iltatyökorvaukset eivät ole vammais- ja työehtosopimusten tarkoittamia lakisääteisiä kustannuksia, eikä kunnalla ole niitä velvollisuutta korvata
- Työaikalaki ei sovelleta työnantajan perheenjäsenen työhön riippumatta siitä, missä he asuvat
(Räty, T. 2010. 261)
- Työvuorot pitää antaa viimeistään 7 päivää ennen kyseessä olevaa vuoroa avustajan tietoon
- Työvuorolista on tärkeä tehdä, jotta esimerkiksi sairaudesta johtuvan poissaolon ajalta saa korvauksen kunnalta ja voi palkata sijaisen!


 NÄKÖVAMMAISTEN KESKUSLIITTO RY

25

Dia 58

Vuosiloma

- Vuosiloman määräytymisestä ja antamisesta on säädetty vuosilomalaisissa (162/2005).
- Lomanmääräytymisvuosi on lomakautta edeltävä vuoden pituinen aika 1.4.-31.3. Lomaoikeus lasketaan tältä ajalta.
- Lomakausi on toukokuun 2. päivän ja syyskuun 30. päivän välinen aika.
- Vuosiloma annetaan kesälomana lomakautena työnantajan määräämänä aikana.
- Kuitenkin se osa vuosittain ansaitusta lomasta, joka ylittää 24 lomapäivää, annetaan työnantajan määräämänä aikana talvilomana lomakauden jälkeen ennen seuraavan vuoden lomakauden alkua.
(Konttinen, J-P. 2010. 16)

 NÄKÖVAMMAISTEN KESKUSLIITTO RY

26


(jatkuu)

Dia 59

**... Jatkuu
Vuosiloma**

- Työntekijällä on oikeus saada lomaa kaksi ja puoli arkipäivää kultakin täydeltä lomanmääräytymiskuukaudelta.
- Jos työsuhde on lomanmääräytymisvuoden loppuun mennessä jatkunut yhdenjaksoisesti alle vuoden, työntekijällä on kuitenkin oikeus saada lomaa kaksi arkipäivää kultakin täydeltä lomanmääräytymiskuukaudelta.
- Täydeksi lomanmääräytymiskuukaudeksi katsotaan lomakautta edeltävän maaliskuun lopussa päättyvän lomanmääräytymisvuoden sellainen kalenterikuukausi, jonka aikana työntekijä on ollut työnantajan työssä vähintään neljänätoista päivänä.
- Jos työntekijä on töissä harvemmin kuin 14 päivänä kuukaudessa, katsotaan täydeksi lomanmääräytymiskuukaudeksi sellainen kalenterikuukausi, jonka aikana työntekijä on ollut työnantajan työssä vähintään 35 työtuntia.

(Konttinen, J-P. 2010. 16 - 17)

 NÄKÖVAMMAISTEN KESKUSLIITTO RY


27

Dia 60

**... Jatkuu
Vuosiloma**

- Työntekijällä, joka sopimuksen mukaan tekee kaikkina kalenterikuukausina työtä alle 14 päivää tai 35 tuntia, on työsuhteen kestäessä oikeus halutessaan saada vapaata kaksi arkipäivää kultakin kalenterikuukaudelta, jonka aikana hän on ollut työsuhteessa.
- Vapaan ajalta työntekijällä on oikeus vuosilomalain mukaiseen lomakorvaukseen.

(Konttinen, J-P. 2010.17)

 NÄKÖVAMMAISTEN KESKUSLIITTO RY

28

(jatkuu)

Dia 61

----- TAUKO -----

 NÄKÖVAMMAISTEN KESKUSLIITTO RY


29

Dia 62

Avustajan työn sisältö ja Perehdytys työtehtäviin

- Aluksi perehdytys työtehtäviin!
- Perehdyttämisellä tarkoitetaan tutustumista johonkin tai jonkun asian aloittamista. *Työpaikalla perehdyttämisellä tarkoitetaan työntekijän tutustumista uuteen asiaan (näkövammaisen henkilön avustaminen) ja uuden työntekijän opettamista työhön ja tehtäväänsä sekä työympäristöön.*
- Perehdyttämisellä on merkitystä siihen miten palkattu hyvä työntekijä myös pysyy hyvänä työntekijänä. Ilman perehdytystä hyvä henkilö voi muuttua varsin pian huonoksi työntekijäksi.

(Pyykkö, V. 2004. 86.)

 NÄKÖVAMMAISTEN KESKUSLIITTO RY

30

(jatkuu)


Dia 63

... Jatkuu

Avustajan työn sisältö ja Perehdytys työtehtäviin

- Perehdyttäminen on uuden työntekijän ensimmäinen työssä oppimisen vaihe. Sen tulisi olla myös ensimmäinen "koulutusinvestointi" uuteen työntekijään.
- Perehdyttämistä vaativia asiakokonaisuuksia työntekijän osalta yleensä ovat:
 - Työn tarkoitus
 - Työpaikan olosuhteet
 - Toimintaohjeet ja toimintatavat
 - Työturvallisuus (esimerkiksi opastamiseen liittyen)
 - Työpaikan ilmapiiri (kun yleensä tehdään kaksin töitä, miten toimitaan)
 - Työskentelytavat, tehtävien sisältö, työnjohto, opastus työtehtävissä
 - Työssä käytettävien laitteiden (esimerkiksi apuvälineet) käyttö
 - Viestiyhteydet, kuinka tavoittaa jos asiaa (puhelimella, sähköpostilla)

(Pyykkö, V. 2004. 86.)

 NÄKÖVAMMAISTEN KESKUSLIITTO RY

31


Dia 64

... Jatkuu

Avustajan työn sisältö ja Perehdytys työtehtäviin

- Perehdyttämisen tavoitteena on
 - Antaa uudelle työntekijälle heti ja nopeasti totuudenmukainen kuva työstä ja työolosuhteista sekä työyhteisöstä
 - Selvittää työntekijän rooli ja osuus työn ja työpaikan kokonaisuudessa
 - Luoda turvallisuuden ja järjestelmällisyyden tunne ja poistaa pelkoja ja ennakkoluuloja
- Erityisen tärkeää on huolehtia, että uusi työntekijä tietää kenen puoleen ja miten voi kääntyä tarvittaessa neuvoja tai opastusta ja että se "puoleen kääntyminen" on positiivinen ja hyvä asia!

(Pyykkö, V. 2004. 87.)

 NÄKÖVAMMAISTEN KESKUSLIITTO RY

32

(jatkuu)

Dia 65


... Jatkuu

Avustajan työn sisältö ja Perehdytys työtehtäviin

- Virheiden tekeminen tai tietämättömyys
 - Perehdyttämisessä tulee huomioida, että virheiden tekeminen tai tietämättömyys eivät useinkaan ole katastrofi tai kaiken loppu – ei ainakaan alussa – vaan pikemminkin innovatiivisuuden alku, mahdollisuus uusille asioille ja mahdollisuus rohkeuden kokemiseen ja oma-aloitteellisuuteen.
 - Tärkeintä onkin, että uudella työntekijällä on tieto ja tilaisuus käsitellä hänelle hankalia asioita.

(Pyykkö, V. 2004. 87.)

- Kysykää työntekijältä jonkin ajan kuluttua onko perehdyttämiseen liittyen tullut kysymyksiä mieleen. Kysellen ja keskustellen asioita saa vietyä eteenpäin!


 NÄKÖVAMMAISTEN KESKUSLIITTO RY

33

Dia 66

Näkövamma ja avustaminen

- Missä avustaja auttaa?
- Tätä aihetta kannattaa käydä läpi keskustellen osallistujien kanssa
- Käydään yhdessä läpi niitä tilanteita, joissa henkilökohtainen avustaja on apuna
- Minkälainen on hyvä avustaja? Mitkä ominaisuudet auttavat toimivan työsuhteen ylläpitämisessä?
- Tässä osioissa keskustelun alkuun saattamista auttaa :
 - Näkövammaisten Keskusliitto ry:n opas: "Palvelutarpeen arviointia varten pohdittavaksi"
 - Kokenut vertainen (henkilökohtaisen avustajan työnantaja) puhumaan avustamisesta ja arjesta avustajan kanssa

 NÄKÖVAMMAISTEN KESKUSLIITTO RY


34

(jatkuu)

Dia 67

Mitä tämän päivän jälkeen?

- Seuraava kerta on pvm ja kellonaika.
- Seuraavan kerran aiheita ovat:
 - Työsuojelu- ja työterveysasiat
 - Työntekijän vakuuttaminen
 - Työsuhteen päätyminen
- Yhteenveto kolmen iltapäivän koulutuksesta
- Mistä tietoa lisää
- Henkilökohtaiseen apuun liittyvän materiaalin jako
- Onko tarvetta pistemateriaalille
- Palautekysely kurssista tulee postilla kotiin (mieti tarvitaanko?)


 NÄKÖVAMMAISTEN KESKUSLIITTO RY

35

Dia 68

Lähteet:

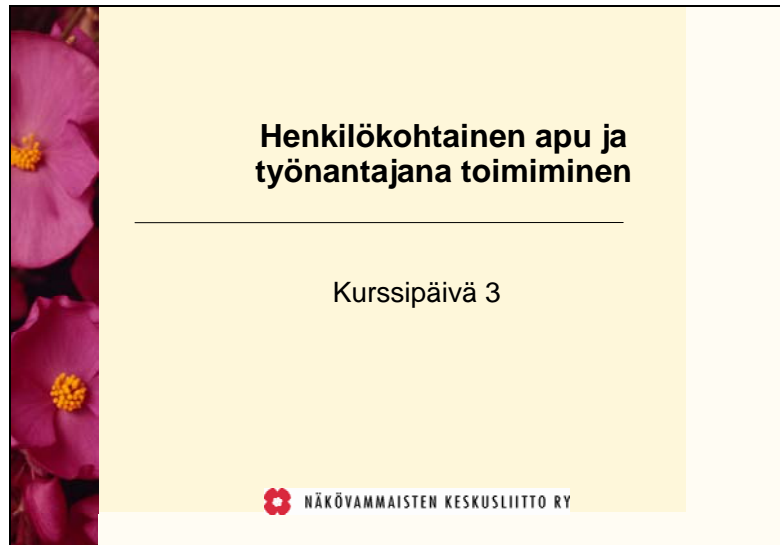
- Akaan-Penttilä, E. 2004. POMO-OPAS. Helsinki: Kynnys ry
- Heinonen, M. & Saraste, H. 2006. Tahtoa, todellisuutta ja toiveita. HAJ-projekti, Helsinki: Kynnys ry
- <http://www.heta-liitto.fi/> (luettu 29.4.2011)
- Konttinen, J-P. 2010. Perustietoa. Henkilökohtainen avustaja –järjestelmä ja työläinsäädäntö. INFO sarja nro 6. Helsinki: Assistentti.info
- Nokian kaupunki. 2008. Vammaispalvelut. Vammaispalvelulain mukaisen henkilökohtaisen avustajatoiminnan ohjeet työnantajille.
- Pyykkö, V. 2004. Työelämäopas. Joensuu: VesaP Oy
- Rätty, T. 2010. Vammaispalvelut. Vammaispalvelujen soveltamiskäytäntö. Helsinki: Kynnys ry
- <http://www.vararengas.fi/> (luettu 29.4.2011)
- Henkilökohtainen apu – työnantajien iltapäivä –koulutukseen liittyvä materiaali, Tampere 26.4.2010. Työhaastattelukysymykset: Jaana Holm, Lempäälän Ehtookoto ry

 NÄKÖVAMMAISTEN KESKUSLIITTO RY

36


(jatkuu)

Dia 69

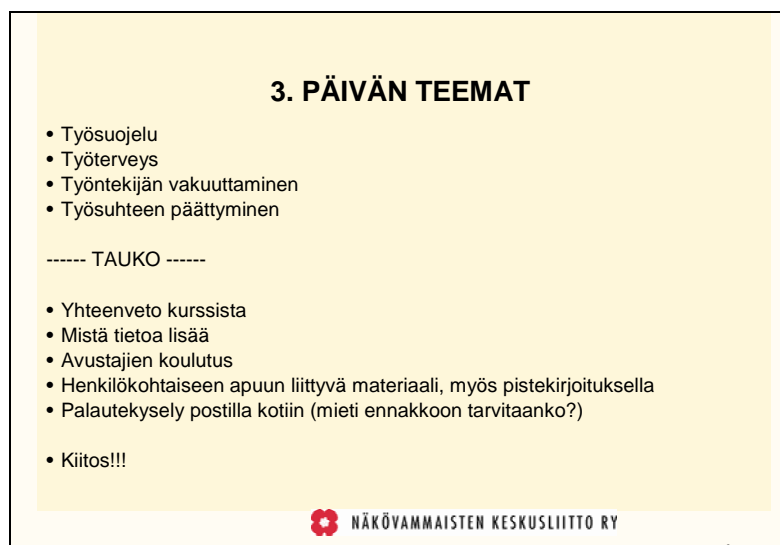


Henkilökohtainen apu ja työnantajana toimiminen

Kurssipäivä 3

 NÄKÖVAMMAISTEN KESKUSLIITTO RY

Dia 70




3. PÄIVÄN TEEMAT

- Työsuojelu
- Työterveys
- Työntekijän vakuuttaminen
- Työsuhteen päättymisen

----- TAUKO -----

- Yhteenveto kurssista
- Mistä tietoa lisää
- Avustajien koulutus
- Henkilökohtaiseen apuun liittyvä materiaali, myös pistekirjoituksella
- Palautekysely postilla kotiin (mieti ennakoon tarvitaanko?)

- Kiitos!!!

 NÄKÖVAMMAISTEN KESKUSLIITTO RY


2

(jatkuu)

Dia 71

**Orientaatioperusta -
Miksi käsitellään tämän päivän aiheita?**

- Tämän päivän jälkeen osallistujilla olisi tietoa työnantajaa koskevasta velvollisuudesta toteuttaa lainmukaista työsuojelua.
- Tähtää työntekijän hyvinvointiin.
- Varmuus toimia työnantajana myös työsuhteen päättyessä!
- Materiaali kurssilta mukaan, jota on mahdollisuus käyttää uuden työntekijän perehdyttämiseen työaikana
- Osaa hakea lisää tietoa asiasta ja rohkeus kysyä!

 NÄKÖVAMMAISTEN KESKUSLIITTO RY


3

Dia 72

Työsuojelu

- Mitä kuuluu työsuojeluun, kun puhutaan henkilökohtaisesta avusta ja avustajan työstä?
 - Työturvallisuuslain mukaan työnantajan on tarpeellisilla toimenpiteillä velvollinen huolehtimaan työntekijöiden *turvallisuudesta ja terveydestä* työssä.
 - Työnantajan on tarkkailtava työympäristön vaaroja ja haittoja ja ryhdyttävä toimiin tapaturmien, terveysvaarojen ja muiden vaaratilanteiden selvittämiseksi ja torjumiseksi.
 - Velvollisuuksia on rajattu siten, että epätavalliset ja ennalta arvaamattomat olosuhteet, joihin työnantaja ei voi vaikuttaa jäävät huolehtimisvelvollisuuden ulkopuolelle.
 - Työnantaja vastaa kaikesta työpaikan työsuojelusta.

(Konttinen, J-P. 2010. 28.)

 NÄKÖVAMMAISTEN KESKUSLIITTO RY

4

(jatkuu)


Dia 73

**... Jatkuu
Työsuojelu**

- Työnantaja perehdyttää työntekijänsä työpaikan oloihin ja oikeisiin työmenetelmiin sekä turvallisuusmääräyksiin.
- Työntekijän puolestaan on noudatettava määräyksiä ja ilmoitettava havaitsemistaan puutteista työnantajalle.

(Konttinen, J-P. 2010. 28.)

- **Keskustelu** nousee tässä tärkeään rooliin. Työntekijän kanssa on puhuttava työturvallisuuteen liittyvistä asioista.
- Mikäli työntekijällä on kysymyksiä mihin et osaa työnantajana vastata, niin **kysykää** ensiksi kunnasta neuvoa ja ohjausta tai käyttäkää esimerkiksi assistentti.infon neuvontapalvelua

 NÄKÖVAMMAISTEN KESKUSLIITTO RY


5

Dia 74

Työterveys

- Työnantajan on työterveyshuoltolain mukaan järjestettävä kaikille työntekijöilleen työterveyshuolto työstä johtuvien terveysvaarojen ehkäisemiseksi ja työolojen kehittämiseksi.
- Työterveyshuolto on ehkäisevää terveydenhoitoa.
- Kunnan korvausvelvollisuus työterveyshuollosta aiheutuvista kuluista koskee ainoastaan lakisääteistä työterveyshuoltoa
- Lakisääteinen työterveyshuolto kattaa työhön liittyvien sairauksien ja tapaturmien ehkäisyn, työn ja työympäristön terveellisyyttä ja turvallisuutta koskevat kartoitukset sekä työntekijän terveyden sekä työ- ja toimintakyvyn arvioinnin.
- Käytännössä tämä tarkoittaa työterveyshuollon toimintasuunnitelman laatimista yhdessä asianomaisen työterveyshuollon kanssa sekä työntekijälle suoritettavaa työhöntulotarkastusta.

(Konttinen, J-P. 2010. 29.)

 NÄKÖVAMMAISTEN KESKUSLIITTO RY

6

(jatkuu)


Dia 75

**... Jatkuu
Työterveys**

- Työntekijällä on velvollisuus osallistua työterveyshuoltolain mukaiseen terveystarkastukseen, työhön tullessaan ja tarvittaessa myös työsuhteen kestäessä.
- Työterveyshuollon osalta vammainen henkilö työnantajana valitsee itse työterveyshuollon palvelujen tuottajan, yleensä terveyskeskuksen tai yksityisen lääkäriaseman.
- Kunta voi osoittaa käytettäväksi sellaisen työterveyshuoltoa antavan työterveysyksikön, jonka kanssa kunta on tehnyt sopimuksen.

(Räty, T. 2010. 264.)

- Soitto työterveyshuoltoon selvittää monta kysymystä samalla kertaa!
- Kelakorvaus on yleensä haettava ensin itse ja sitten kuitti kuntaan.

 NÄKÖVAMMAISTEN KESKUSLIITTO RY


7

Dia 76

**... Jatkuu
Työterveys**

- Työhöntulotarkastus:
 - Usein on syytä suorittaa työhöntulotarkastus työhön tultaessa, koeajan kuluessa.
 - Työhöntulotarkastuksessa selvitetään, onko henkilöllä sellaista vikaa (selkä), vammaa, sairautta tai erityistä herkkyyttä (allergiat), joka saattaisi pahentua työssä tai jonka vuoksi hän on sopimaton toimimaan henkilökohtaisena avustajanasi.
 - Terveystarkastuksissa määritetään työntekijän sopivuutta tiettyyn tehtävään terveyden kannalta katsottuna.
 - Tarkastuksessa saa myös vastauksia työhön liittyviin terveyskysymyksiin.

(Akaan-Penttilä, E. 2004. 122.)

 NÄKÖVAMMAISTEN KESKUSLIITTO RY

8


(jatkuu)

Dia 77

**... Jatkuu
Työterveys**

- Sairausajan palkka:
 - Työntekijällä, joka on sairauden tai tapaturman vuoksi estynyt tekemästä työtään, on oikeus sairausajan palkkaan.
 - Jos työsuhde on kestänyt vähintään kuukauden, työntekijällä on oikeus saada täysi palkkansa sairastumispäivää seuranneen yhdeksännen arkipäivän loppuun. - Eli, Vammaispalvelu korvaa palkkakustannukset sairastumispäivältä ja yhdeksältä seuraavalta arkipäivältä (Kelan omavastuu aika).
 - Alle kuukauden työsuhteessa työntekijällä on vastaavasti oikeus saada 50% palkastaan.
 - Vakituisen avustajan sairastuessa sairausloman ajalle voidaan palkata sijainen. Sijaiselle maksetaan taloudellinen tuki tuntipalkan mukaan.

(Akaan-Penttilä, E. 2004. 122., Nokian kaupunki, Henk.koht. avustajatoiminnan ohjeet työnantajille. 2008.)

 NÄKÖVAMMAISTEN KESKUSLIITTO RY


9

Dia 78

Työntekijän vakuuttaminen

- Työntekijöille on otettava pakolliset työtapaturma-, työttömyys- ja työeläkevakuutukset.
- Kaksi ensimmäistä ovat työpaikkakohtaisia ja jälkimmäinen on työntekijäkohtainen.
- Työpaikkakohtainen ryhmähenkivakuutus on puolestaan vapaaehtoinen!
- Vakuutus sopimusten laatimisen jälkeen vakuutusyhtiöstä lähetetään automaattisesti kaikki tarvittavat vakuutusmaksulomakkeet ja osittain esitäytetyt ilmoituskaavakkeet vuosittain.
- Työtapaturmavakuutuksen osalta on tärkeä huomata, että sen on oltava voimassa heti työsuhteen ensimmäisestä päivästä lukien.

(Akaan-Penttilä, E. 2004. 114 - 115.)

 NÄKÖVAMMAISTEN KESKUSLIITTO RY


10

(jatkuu)

Dia 79

... Jatkuu
Työntekijän vakuuttaminen

- Erityistä Tapaturmavakuutuksesta:
 - Työnantajan on otettava jostakin tapaturmavakuutuksia myöntävistä vakuutuslaitoksista tapaturmavakuutus kaikille työsuhteessa oleville työntekijöilleen, *lukuun ottamatta perheenjäseniä.*
 - Kun työntekijälle sattuu työssä tai työmatkalla tapaturma, on siitä ilmoitettava siihen vakuutusyhtiöön, josta vakuutus on otettu.
 - Lakisääteisen tapaturmavakuutuksen vakuutusmaksu määräytyy maksettujen palkkojen, tehtävän työn riskin ja vakuutusmuodon perusteella.
 - Työntekijöiden nimiä ei tarvitse ilmoittaa, koska vakuutus yleisvakuutuksena kattaa kaikki työsuhteessa olevat henkilöt.
(Akaan-Penttilä, E. 2004. 117.)

 NÄKÖVAMMAISTEN KESKUSLIITTO RY

11


Dia 80

... Jatkuu
Työntekijän vakuuttaminen

- **Vapaaehtoiset** vakuutukset ja vahingonkorvaus
 - Työnantaja voi ottaa työntekijälleen myös ns. vapaaehtoisia vakuutuksia:

Vapaaehtoinen tapaturmavakuutus (jos avustajana on omainen), ryhmähenkivakuutus, vastuuvakuutus (työntekijän toiminnasta seuraavat vahingot) tai kotivakuutus.
 - Edellä mainitut vakuutukset ovat vapaaehtoista vakuuttamista, joka ei siten ole lakisääteinen eikä kunnan välttämättä korvattava kulu!
Vakuutusten korvattavuudesta kannattaa neuvotella kunnan kanssa, jos työolosuhteet vaihtelevat, työnkuva on fyysisesti vaativa tai jos on jokin muu erityinen työhön liittyvää syy vakuutukselle!

(Akaan-Penttilä, E. 2004. 119.)

 NÄKÖVAMMAISTEN KESKUSLIITTO RY


12

(jatkuu)

Dia 81

**Työsopimuksen päättyminen:
Irtisanominen ja muut vaihtoehdot**

- Työsopimus voidaan työsopimuslakia noudattaen irtisanoa tai purkaa, tai työnteko ja palkanmaksu voidaan keskeyttää lomauttamalla työntekijä.
- Työntekijä voidaan irtisanoa vain asiallisesta ja painavasta syystä.
- Asiallisena tai painavana irtisanomisperusteena voidaan pitää työsopimuksesta tai laista johtuvien, työsuhteeseen olennaisesti vaikuttavien velvoitteiden rikkomista tai laiminlyöntiä sekä sellaista työntekijän henkilöön liittyvien työntekoaedellytysten olennaista muuttumista, joiden vuoksi työntekijä ei enää kykene selviytymään työtehtävistä.
- Ennen irtisanomista työntekijää on yleensä *todisteellisesti varoitettava* menettelystään.
- Irtisanomisessa työsuhde päättyy irtisanomisajan kuluttua.
(Räty, T. 2010. 265.)


 NÄKÖVAMMAISTEN KESKUSLIITTO RY

13

Dia 82

**... Jatkuu
Työsuhteen päättyminen, Irtisanominen**

- Työnantajan oikeus päättää työsuhde irtisanomalla työntekijä edellyttää työsopimuslain mukaista irtisanomisperusteen **olemassaoloa**.
- Irtisanomisperusteet jaetaan kahteen pääluokkaan:
 - Työntekijän henkilöön liittyvä syy
 - Taloudellinen tai tuotannollinen syy
- Perustuupa irtisanominen kumpaan perusteeseen tahansa, on perusteen aina oltava asiallinen ja painava.
- (Akaan-Penttilä, E. 2004. 131.)


 NÄKÖVAMMAISTEN KESKUSLIITTO RY

14

(jatkuu)

... Jatkuu
Työsuhteen päätyminen, Irtisanominen


- Irtisanomisperusteena ei voida pitää:
 - Työntekijän sairautta, vammaa tai tapaturmaa, ellei hänen työkykynsä ole näiden vuoksi vähentynyt olennaisesti ja niin pitkäaikaisesti, että työnantajalta ei voida kohtuudella edellyttää sopimussuhteen jatkamista.
 - Työntekijän osallistumista työtaistelutoimenpiteeseen
 - Työntekijän poliittisia, uskonnollisia tai muita mielipiteitä tai hänen osallistumistaan yhteiskunnalliseen tai yhdistystoimintaan
 - Turvautumista työntekijän käytettävissä oleviin oikeusturvakeinoihin
- Taloudellinen ja tuotannollinen irtisanomisperuste on kyseessä, jos työ on vähentynyt tai loppunut.
- Käytännössä tämä tarkoittaa yleensä henkilökohtaisten avustajien osalta sitä, että vaikeavammaisen henkilö ei saa enää kunnalta korvausta henkilökohtaisen avustajan palkkaamiseen tai joutuu jatkuvaan laitoshoitoon. (Konttinen, J-P. 2010. 26.)

 NÄKÖVAMMAISTEN KESKUSLIITTO RY

15

... Jatkuu
Työsuhteen päätyminen

- Käytännössä esiintyviä *irtisanomisperusteita ovat olleet* muun muassa:
 - Töiden laiminlyönti
 - Ilmeinen huolimattomuus työssä
 - Sopeutumattomuus ammattiin
 - Järjestyssääntöjen tai työstä annettujen ohjeiden rikkominen
 - Perusteeton työstä poissaolo tai myöhästely
 - Työstä kieltäytyminen
 - Vahingon aiheuttaminen työnantajalle
 - Työnantajan loukkaaminen
 - Epäasiallinen käytös
- Varoituksen antaminen: Varoituksen tarkoituksena on antaa työntekijälle mahdollisuus korjata menettelynsä ja käytöksensä.
- Anna varoitus kaksin kappalein, kuittausta vastaan! (Akaan-Penttilä, E. 2004. 132.)

 NÄKÖVAMMAISTEN KESKUSLIITTO RY

16

(jatkuu)


... Jatkuu

Työsuhteen päätyminen, työsuhteen purku

- Työsopimuksen voi purkaa työsuhteen tarkoittaman erittäin painavan syyn nojalla.
- Tällaisena syynä voidaan pitää työntekijän tai työnantajan työsuhteen tai laista johtuvien, työsuhteeseen olennaisesti vaikuttavien velvoitteiden vakavaa rikkomista tai laiminlyöntiä.
- Työsopimus päättyy tällöin ilman irtisanomisaikaa. Purkamisen on toteutettava 14 päivän kuluessa perusteen ilmaantumisesta, sen jälkeen purkamisoikeus raukeaa.
- Työsopimusta voidaan pitää purkautuneena, jos työntekijä on ollut poissa työstä vähintään viikon eikä siinä ajassa ole ilmoittanut pätevää estettä.

(Räty, T. 2010. 266.)

Huom! Koeaikapurku erikseen.

 NÄKÖVAMMAISTEN KESKUSLIITTO RY


17

...Jatkuu

Työsuhteen päätyminen, Koeaikapurku

- Huomioi ero työsuhteen purku / koeaikapurku!
- Koeajan tarkoituksena on, että työnantaja voi koeajan puiteissa katsoa täyttääkö työntekijän työpanos sitä mitä oli työsuhteen sovitettu.
- Työsuhteen purun perusteeksi riittää koeaika.
- Peruste ei saa kuitenkaan olla syrjivä tai epäasiallinen.
- Työsuhteen päättämisen syyksi voidaan ilmoittaa pelkkä koeaikapurku.
- Jos työntekijä nostaa kanteen työsuhteen laittomasta päättämisestä, hänellä on tässä yhteydessä mahdollisuus esittää väite, että koeaikapurkuun ovat johtaneet syrjivät tai koeajan tarkoitukseen nähden epäasialliset perusteet.
- Näyttötaakka tässä on työntekijällä.
- Tähän väitteeseen vastatessaan työnantajalla on luonnollisesti velvollisuus esittää oma näyttönsä siitä, että kyseessä eivät ole olleet epäasialliset tai työntekijää syrjivät syyt.

(Akaan-Penttilä, E. 2004. 134 - 135.)

 NÄKÖVAMMAISTEN KESKUSLIITTO RY


18

(jatkuu)

Dia 87

...Jatkuu
Työsuhteen päättäminen, Koeaikapurku

- Koeaikapurkuun liittyen neuvoa kannattaa kysyä muun muassa Työsuojeluhallinnosta.
- Työsuojeluviranomaiseen voi ottaa yhteyttä työsuhteen ehtoihin liittyvissä asioissa. Yhteydenoton perusteella asian hoito siirtyy kyseisistä asioista sillä hetkellä vastaavalle virkamiehelle.
- Yhteydenotto voi tapahtua:
 - Soittamalla aluehallintoviraston vaihteeseen, työsuhteasioiden neuvonta
 - lähettämällä kirje aluehallintovirastoon
 - lähettämällä sähköposti aluehallintoviraston työsuojelun vastuualueen sähköpostiin [tyosuojelu.\(tähän oma alue\)@avi.fi](mailto:tyosuojelu.(tähän oma alue)@avi.fi)

 NÄKÖVAMMAISTEN KESKUSLIITTO RY


19

Dia 88

... Jatkuu
Työsuhteen päättäminen

- Työntekijän irtisanoutuminen
 - Henkilökohtaisen avustajan työsuhde voi päättyä työntekijän itsensä irtisanoutumiseen.
 - Työntekijä ei tarvitse erityistä perustetta irtisanoutumiselleen.
 - Työntekijä on kuitenkin velvollinen noudattamaan joko työ sopimuksessa sovittua irtisanomisaikaa tai työ sopimuslain mukaista irtisanomisaikaa.

(Konttinen, J-P. 2010. 26 - 27.)

 NÄKÖVAMMAISTEN KESKUSLIITTO RY

20


(jatkuu)

Dia 89

... Jatkuu
Työsuhteen päätyminen

- Määräaikainen työsopimus:
 - Määräaikaisen työsuhteen päätyminen ei pääsääntöisesti vaadi työntekijältä mitään toimia.
 - Määräaikainen työsuhde päättyy määräajan päättymiseen.
 - Jos määräaikaisessa työsopimuksessa on joko irtisanomislauseke tai koeaika, voidaan määräaikainenkin työsopimus irtisanoa tai purkaa, kuten toistaiseksi voimassaoleva työsopimus.

(Akaan-Penttilä, E. 2004. 129 - 130.)

 NÄKÖVAMMAISTEN KESKUSLIITTO RY

21


Dia 90

... Jatkuu
Työsuhteen päätyminen, Työtodistus

- Työtodistus
 - Työsuhteen päättyessä työntekijällä on oikeus saada pyynnöstään työnantajalta kirjallinen todistus työsuhteen kestosta ja työtehtävien laadusta.
 - Työntekijän nimenomaisesta pyynnöstä todistuksessa on lisäksi mainittava työsuhteen päättymisen syy sekä arvio työntekijän työtaidoista ja käytöksestä.

(Akaan-Penttilä, E. 2004. 135.)

- Työtodistuksille on yleensä kuntien ohjeiden mukana tai työtodistuksen voi tulostaa Työsuojeluhallinnon verkkosivuilta (www.tyosuojelu.fi).

 NÄKÖVAMMAISTEN KESKUSLIITTO RY

22

(jatkuu)

Dia 91

----- TAUKO -----


 NÄKÖVAMMAISTEN KESKUSLIITTO RY

23

Dia 92

Mistä tietoa lisää

- Jaa materiaali kurssilaisille!
 - Kerro osallistujille mitä jaettava materiaali on.
 - Voit koostaa materiaalista perehdytyskansion osallistujille, johon voi koulutuksen jälkeen lisätä henkilökohtaiseen apuun liittyviä papereita ja käyttää uuden työntekijän perehdytykseen.
- Daisy
- Pistetulosteet
- Oppaat (+ esimerkiksi työhaastattelukysymykset)

 NÄKÖVAMMAISTEN KESKUSLIITTO RY


24

(jatkuu)

Dia 93

Yhteenveto kurssista

- Kolme iltapäivää takana
- Aiheina: toimiminen työnantajana, työnantajan oikeudet ja velvollisuudet, kuntien ohjeet, työntekijän rooli, työntekijän rekrytointi, työsopimus, HETA-liitto ja tes, työntekijän palkkauksesta aiheutuvat kulut, työajat ja työvuorot, näkövamma ja avustaminen, avustajan työn sisältö, työsuojelu, työterveydenhuolto, työntekijän vakuuttaminen, työsuhteen päättymisen.
- Paljon aiheita, mitä jäi päällimmäisenä mieleen?
- Mitä jäi puuttumaan?
- Mitä opit kurssin aikana?


 NÄKÖVAMMAISTEN KESKUSLIITTO RY

25

Dia 94

Avustajien koulutus

- Näkövammaisyhdistykset sekä NKL ry:n senioripalveluiden toiminnanohjaajat voivat järjestää avustajille koulutusta näkövammaisuuden huomioimiseen liittyen. (onko näin sinun alueellasi?)
- Aiheina esimerkiksi opastaminen ja näkövammaisuuden vaikutus arkeen.

 NÄKÖVAMMAISTEN KESKUSLIITTO RY


26

(jatkuu)

Dia 95

Palautekysely postilla kotiin

- Kurssista kerätään palaute kyselylomakkeella.
- Kyselylomake lähetetään postilla kotiin tai vaihtoehtoisesti sähköpostilla.

 NÄKÖVAMMAISTEN KESKUSLIITTO RY

27

Dia 96

Kiitos!!!

- Kiitos osallistumisesta kurssille!
- (Varaa aikaa kurssin loppukeskustelulle. Osallistujilla saattaa olla kysymyksiä, palautetta, ehdotuksia kurssin jatkolle.)

 NÄKÖVAMMAISTEN KESKUSLIITTO RY

28

(jatkuu)

Lähteet

- Akaan-Penttilä, E. 2004. POMO-OPAS. Helsinki: Kynnys ry
- Konttinen, J-P. 2010. Perustietoa. Henkilökohtainen avustaja –järjestelmä ja työlainsäädäntö. INFO sarja nro 6. Helsinki: Assistentti.info
- Nokian kaupunki. 2008. Vammaispalvelut. Vammaispalvelulain mukaisen henkilökohtaisen avustajatoiminnan ohjeet työnantajille.
- Rätty, T. 2010. Vammaispalvelut. Vammaispalvelujen soveltamiskäytäntö. Helsinki: Kynnys ry

