

Riikka Kömi

”Mahdollisuutta päättää omista asioistani”

Henkilökohtaisen avun työnantajan opas Huittisten kaupungin
perusturvakeskukseen

Opinnäytetyö

Kevät 2013

Sosiaali- ja terveysalan yksikkö

Sosiaalialan koulutusohjelma

Sosionomi (AMK)



SEINÄJOEN AMMATTIKORKEAKOULU

Opinnäytetyön tiivistelmä

Koulutusyksikkö: Sosiaali- ja terveystieteiden yksikkö, Kampusalueen toimipiste

Koulutusohjelma: Sosiaalialan koulutusohjelma

Suuntautumisvaihtoehto: Sosionomi (AMK)

Tekijä: Riikka Kömi

Työn nimi: ”Mahdollisuutta päättää omista asioistani”: Henkilökohtaisen avun työnantajan opas Huittisten kaupungin perusturvakeskukseen

Ohjaaja: Kerttu Veikkola

Vuosi: 2013

Sivumäärä: 77

Liitteiden lukumäärä: 4

Opinnäytetyö esittelee prosessikuvauksen henkilökohtaisen avun työnantajan oppaan tekemisestä Huittisten kaupungin perusturvakeskukseen. Opas on tarkoitettu vaikeavammaisille ihmisille, jotka toimivat työnantajina henkilökohtaisille avustajilleen. Opinnäytetyön tavoitteena oli luoda selkeä ja työnantajien tarpeita vastaava opas.

Kunta voi tuottaa henkilökohtaisen avun palvelua kolmella eri tavalla, joista tässä opinnäytetyössä on keskitytty Huittisissa käytössä olevaan työnantajamalliin. Teoriaosuudessa käsitellään henkilökohtaisen avun työnantajamallin keskeisiä teemoja, kuten vaikeavammaisuutta sekä työnantajana ja avustajana toimimista. Teoriaosuus etenee yhteiskunnallisesta näkökulmasta kohti yksilön näkökulmaa käsitellen ensin henkilökohtaisen avun järjestämistä Suomessa, ja edeten siitä kohti työnantajaa ja avustajaa yksilöinä. Teoriaosuudessa tuodaan esille työnantajan oppaassa käsiteltäviä aiheita, kuten työnantajan velvollisuuksia palkanmaksuineen ja työnjohdollisine tehtävineen.

Opinnäytetyö on toiminnallinen opinnäytetyö, jossa tutkimusosuudella on pyritty saamaan opasta varten tarvittavaa tietoa arjen asiantuntijoilta. Tutkimusosuudessa on käytetty laadullista lähestymistapaa, ja tutkimusmenetelminä ovat olleet teemahaastattelu ja kyselylomaketutkimus. Teemahaastattelut on tehty kahdelle perusturvakeskuksen työntekijälle. Lomakekysely tehtiin vaikeavammaisille työnantajille ja heidän avustajillensa. Kyselylomakkeita lähetettiin yhteensä 12:delle työnantajalle, ja niitä palautui yhteensä kymmenen kappaletta, viisi työnantajilta ja viisi avustajilta. Oppaaseen toivottiin erityisesti yksinkertaisuutta ja käytännölläheisyyttä. Tärkeinä oppaaseen liitettävänä lomakkeina pidettiin tuntilista-, työsopimus- sekä työtodistusmallia. Tutkimustuloksista käy myös ilmi työnantajavelvoitteiden vaativuus esimerkiksi niin, että työnantajana toimiminen koettiin byrokratian pyörittämisenä. Toisaalta työnantajana toimiminen koettiin mahdollisuutena päättää omista asioista. Tutkimustulosten esittämisen jälkeen syvennytään oppaan rakentamisprosessiin ja kokonaisuuden arviointiin. Opas on liitetty opinnäytetyön Liitteet -osioon (Liite 4).

Avainsanat: henkilökohtainen apu, vaikeavammaisuus, työnantajana toimiminen, henkilökohtainen avustaja, opas

SEINÄJOKI UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Thesis abstract

Faculty: School of Social Work and Health care

Degree programme: Degree programme of Social Work

Specialisation: Bachelor of Social Work

Author: Riikka Kömi

Title of thesis: "I can make my own decisions": A Guidebook for Employers Receiving Personal Assistance in Huittinen

Supervisor: Kerttu Veikkola

Year: 2013

Number of pages: 77

Number of appendices: 4

Thesis presents a description of process about making a guide book for employers who get personal assistance service in Huittinen. These employers are seriously disabled and they hire themselves their personal assistants. The guide book has been made for Huittinen's social welfare office. The aim of the guide book was to make it simple and meet the requirements of the employer.

Municipality can arrange personal assistance services in three different ways, but this thesis focuses only on the model for employers. The theory part includes the central themes of employer model, such as serious disability and working as an employer and a personal assistant. The theory part advances from a social perspective to an individual one, focusing first on personal assistance services and later on working as an employer and a personal assistant. The theory part bring about subjects that are used in the guide book, mainly the responsibilities of an employer such as salaries.

In this functional thesis, the research part is made because the researcher needs to get information from the customer. The qualitative approach has been used. The research methods used were the theme interview and questionnaire. Theme interviews were made for two social workers who work in services for disabled people. The questionnaires were done for seriously disabled employers and their personal assistants. 24 questionnaires were sent and ten of them were returned. The results of the research were used in the making of the guide book. There were wishes that the guide book would be simple and not full of clauses. Form-examples that should be included in the guide book were the list of working hours and the contract of employment. The research indicates that the responsibilities for employers are demanding, as the meaning of being an employer is considered to be handling bureaucracy issues. On the other hand, some employers said that being an employer gives the possibility to decide for themselves. The guide book has been attached in thesis attachments (Attachment 4).

Keywords: personal assistance, serious disability, being an employer, personal assistant, guide book

SISÄLTÖ

Opinnäytetyön tiivistelmä.....	2
Thesis abstract.....	3
SISÄLTÖ.....	4
Kuvioluettelo.....	6
1 JOHDANTO.....	7
2 TYÖN TAUSTAA JA TAVOITTEET.....	9
2.1 Aiheen rajaus ja tavoitteet.....	10
2.2 Aikaisempia tutkimuksia henkilökohtaisesta avusta ja työnantajana toimimisesta.....	11
3 HENKILÖKOHTAISEN AVUN TAUSTAA.....	13
3.1 Henkilökohtaisen avun historiaa.....	13
3.2 Henkilökohtainen apu kuntien järjestämisvelvollisuutena.....	14
3.3 Avun järjestäminen Pohjoismaissa.....	15
3.4 Kolmen vaihtoehdon Suomi.....	16
3.5 Kuka tarvitsee ja saa henkilökohtaista apua?.....	18
4 TYÖNANTAJANA TOIMIMINEN: OIKEUKSIA JA VELVOLLISUUKSIA.....	22
4.1 Matka työnantajaksi: Vammaissosiaalityön prosessi henkilökohtaisen avun näkökulmasta.....	22
4.2 Mihin tarpeisiin henkilökohtaista apua voi saada?.....	24
4.3 Työnantajana toimimisen perustelut ja oikeudet.....	25
4.4 Velvollisuudet.....	26
5 AVUSTAJANA TOIMIMINEN.....	33
5.1 Kuka toimii avustajana?.....	33
5.2 Työtehtävät.....	34
5.3 Koulutus ja kouluttautuminen.....	35
5.4 Avustajien oikeuksista.....	37
5.5 Pulmakohtia avustajan työssä – vai onko niitä?.....	38
6 EMPIIRINEN AINEISTO.....	41

6.1 Laadullinen lähestymistapa.....	41
6.2 Aineiston keruu ja tutkimusmenetelmät.....	42
6.2.1 Teemahaastattelu	43
6.2.2 Kyselylomaketutkimus.....	45
6.3 Aineiston analysointi	47
6.4 Tulokset	48
7 JOHTOPÄÄTÖKSET	57
7.1 Toiminnallisen opinnäytetyön eettisyys ja arviointi.....	57
7.2 Oppaan rakentamisprosessin kuvaaminen ja arviointi	60
7.3 Tuloksien peilaaminen teoriaan ja tutkimuskysymyksiin sekä jatkotutkimusehdotukset.....	63
8 POHDINTA	67
LÄHTEET	71
LIITTEET.....	77

Kuvioluettelo

Kuvio 1. Henkilökohtaisen avun prosessi perusturvakeskuksen työntekijöiden mukaan	49
Kuvio 2. Avustajan työtehtävät työnantajien kuvaamina	51
Kuvio 3. Avustajan työtehtävät avustajien kuvaamina	51
Kuvio 4. Avustajan työtehtävät työnantajien kuvaamina omin sanoin	52
Kuvio 5. Aloittavan työnantajan on tärkeä tietää	54
Kuvio 6. Työnantajien ja avustajien toiveet oppaan sisällöstä	54
Kuvio 7. Hyvän työnantajan ja avustajan piirteitä avustajien vastausten mukaan .	56

1 JOHDANTO

”Mahdollisuutta päättää omista asioistani” on huittislaisen työnantajan kuvaus siitä, mitä työnantajana toimiminen hänelle merkitsee. Työnantaja saa vammaispalvelulain mukaista henkilökohtaisen avun palvelua, joka on tarkoitettu vaikeavammaisille ihmisille (L3.4.1987/380). Vaikeavammainen ihminen voi käytännössä asua kotonaan, ja saada avustajaltaan tukea ja apua määrittelemiinsä asioihin. Näin hänelle luodaan mahdollisuus toteuttaa itsensä näköistä elämää. Nykyään vammaisista ihmisistä puhuttaessa nostetaankin paljon esille vammaisten ihmisten oikeutta päättää omasta elämästään. Myös sosionomien tekemässä vammaistyössä korostuu asiakkaiden itsemääräämisoikeus sekä asiakkaan äänen esille saaminen (Räty & Tolvanen 2008, 151–153). Ennen työnantajaksi pääsyä kunnan sosiaaliviranomaiset kuitenkin arvioivat lain määrittämien raamien sisällä, onko kyseessä oleva ihminen vaikeavammainen ja oikeutettu henkilökohtaiseen apuun. Vaikeavammaisella ihmisellä tulee olla kyky määritellä avuntarpeen sisältö, aika ja toteutus (L 3.4.1987/380). Työnantajana toimimisen arkikaan ei ole pelkästään ruusuilla tanssimista, vaan mukana tulevat erilaiset velvollisuudet avustajan rekrytoinnista palkanmaksuun.

Vaikeavammaisten ihmisten rooli työnantajina on myös lisääntynyt Suomessa muutaman viime vuoden aikana (Ahola & Konttinen 2009, 5). Tähän yhtenä olennaisena syynä on ollut vammaispalvelulain uudistuminen vuonna 2009, jolloin henkilökohtaisesta avusta tuli subjektiivinen oikeus. Näin ollen kunta ei voi enää vedota määrärahojen loppumiseen palvelun järjestämiseen liittyen (Ahola & Konttinen 2009, 5). Koska työnantajien määrä on lisääntynyt, niin myös työnantajana toimimiseen liittyvän opastuksen ja perehdytyksen tarve on kasvanut. Esimerkiksi jo vuonna 2004 työnantajat ja avustajat ovat HAJ -projektissa tehdyn tutkimuksen mukaan toivoneet saavansa käyttöön toimivia ja helppolukuisia oppaita helpottamaan arjen työskentelyä (Heinonen 2006b, 143). Opinnäytetyöni esitteleekin prosessikuvauksen henkilökohtaisen avun työnantajamalliin sovelletusta oppaasta, joka on tarkoitettu huittislaisille työnantajina toimiville vaikeavammaisille ihmisille. Yhteistyötahona opinnäytetyössäni toimii Huittisten kaupungin perusturvakeskus.

Opinnäytetyöni on toiminnallinen opinnäytetyö, jonka tarkoituksena on käytännön ohjeistaminen esimerkiksi juuri oppaan muodossa (Vilkkä & Airaksinen 2003, 9). Opinnäytetyöni etenee taustojen esittelyn kautta henkilökohtaisen avun määrittelyyn niin työnantajien kuin avustajien näkökulmasta. Teorian jälkeen siirryn tutkimusosuuteen, jossa käsittelen käyttämiäni tutkimusmenetelmiä ja avaan saatuja tutkimustuloksia. Johtopäätöksissä sidon teorian ja saamani tutkimustulokset yhteen sekä esittelen ja arvioin oppaan rakennusprosessia. Pohdinnassa tuon lopuksi vielä esille tuntemuksiani ja pohdintojani liittyen koko opinnäytetyöprosessiin. Liitteenä ovat käyttämäni haastattelurunko, kyselylomakkeet ja niiden saatekirje sekä valmis opas.

2 TYÖN TAUSTAA JA TAVOITTEET

Tässä kappaleessa avaan opinnäytetyöni aiheen taustaa, tutkimuskysymykset sekä keskeisimmät tavoitteeni. Lähdin alkukevästä 2012 kyselemään opinnäytetyön aihetta Huittisten kaupungin perusturvasta, joka oli minulle tuttu paikka vuoden 2011 kesätyöpaikkana. Idea henkilökohtaisen avun työnantajan oppaaseen tuli Huittisten kaupungin sosiaalityön johtajalta, joka kertoi oppaan tarpeesta Huittisissa. Huittisten kaupunki on melkein 11 000 asukkaan kunta (Kuntainfo). Kunnan perusturvakeskus toimii kaupungintalolla, joka sijaitsee keskeisellä paikalla Huittisten kaupungissa. Perusturvakeskuksessa on kaiken kaikkiaan 11 työntekijää, joista kolmelle on keskitetty vammaispalvelut. Sosiaalityön johtaja vastaa vammaispalveluiden toteutumisesta osittain, osittain vammaispalveluista vastaavat lisäksi yksi sosiaaliohjaaja ja yksi sosiaalityöntekijä. Kuitenkaan kenelläkään työntekijällä ei varsinaisesti ole pelkkä vammaispuolen paletti, vaan vammaispalveluista vastaavat työntekijät tekevät myös esimerkiksi toimeentulotukeen liittyviä päätöksiä. Näin ollen henkilökohtainen apukaan ei ole keskitetty kenellekään, vaan sen parissa työskentelee kolme työntekijää jaetusti.

Tutkimuskysymyksien asettamisen avulla pyrin perehtymään mahdollisimman syvällisesti henkilökohtaisen avun työnantajamalliin Huittisissa. Olen asettanut opinnäytetyölleni yhden pääkysymyksen, jonka alle olen lisännyt myös kaksi alakysymystä. Pääkysymys tutkimuksessani on:

1. Miten henkilökohtainen apu toteutuu Huittisissa työnantajamallin näkökulmasta?

Alakysymyksiksi olen asettanut kaksi kysymystä, joiden avulla pyrin vastaamaan pääkysymykseeni:

1. Millaisia asioita henkilökohtaisen avun työnantajat, avustajat ja perusturvakeskuksen työntekijät nostavat keskiöön oppaassa?

2. Mitä asioita on tärkeää nostaa esille työsuhteen alussa?

2.1 Aiheen rajaus ja tavoitteet

Opinnäytetyöni tavoitteet liittyvät läheisesti oppaaseen, mutta myös ammatilliseen kasvuuni. Ensimmäisenä tavoitteena minulla on saada aikaan työnantajien tarpeita vastaava opas Huittisten kaupungille. Tällä tavoitteella pyrin vastaamaan niin nykyisten kuin tulevienkin työnantajien tarpeeseen. Opas on suunnattu erityisesti aloitaville työnantajille, joten olisi tärkeää saada oppaasta heille hyvä apuväline työnantajana toimimisen alkuun. Toisena tavoitteenani on tehdä ymmärrettävä ja selkeä opas uusille työnantajille. Oppaan tulisi siis olla mahdollisimman helposti luettava ja lauserakenteeltaan selkeä.

Kolmas tavoite liittyy omiin ammatillisiin tavoitteisiini. Pyrin syventämään opinnäytetyön avulla koulutuksen kautta tullutta tietoa vammaisuudesta. Sosionomeilla on keskeinen rooli vammaistyön osaajana. Vammaistyössä erityisesti palvelujärjestelmän, ja yleisemmin yhteiskunnallisen tilanteen hahmottaminen sekä työn kehittäminen asiakaslähtöisempään suuntaan lukeutuvat sosionomin osaamisen keskiöön (Räty & Tolvanen 2008, 151–153). Opiskelin koulutuksen aikana vuoden sektoripinnoissa vammaisuutta, mutta siellä henkilökohtainen apu jäi vähemmälle huomiolle. Halusinkin opinnäytetyöni aiheen olevan sellainen, jota en vielä niin hyvin vammasektorilta tuntisi. Näistä syistä oppaan tekemisen tarjoaminen olikin aivan loistava asia! Neljäntenä tavoitteenani on saada kokonaiskuva henkilökohtaisen avun järjestämisestä Huittisissa. Keskeistä opinnäytetyössäni on myös tuoda esille arjen asiantuntijoiden ääni.

Henkilökohtainen apu on itsessään melko laaja käsite, ja tämän vuoksi olenkin rajannut opinnäytetyöni pelkästään työnantajamallin mukaan järjestettyyn henkilökohtaiseen apuun. Lyhyesti sanottuna työnantajamallista puhuttaessa tarkoitetaan yhtä tapaa, jolla kunta voi järjestää henkilökohtaista apua vaikeavammaiselle ihmiselle (L 3.4.1987/380). Työnantajamallissa vaikeavammaisen ihminen toimii palkkaamansa avustajan työnantajana, huolehtii hänelle kuuluvista esimiestehtävistä toimien samalla päämiehenä avustajan työtehtäviin liittyen. Kunta taas toimii maksajana, esimerkiksi avustajan palkan ja muiden lakisääteisten kulujen suhteen. (L 3.4.1987/380.) Toki avaan henkilökohtaisen avun käsitettä kokonaisuudessaan pintapuolisesti, mutta syvemmin käsittelen työnantajamallin näkökulmaa.

Tulen käsittelemään myös työnantajan ja avustajan oikeuksia ja velvollisuuksia, henkilökohtaisen avun historiaa, vammaispalvelulakia sekä vaikeavammaisuutta. Koen näiden aiheiden vastaavan teoriaosuuden puolesta tutkimuskysymyksiini, ja koen ne myös oppaan kannalta keskeisimmiksi käsiteltäviksi asioiksi.

2.2 Aikaisempia tutkimuksia henkilökohtaisesta avusta ja työnantajana toimimisesta

Tutustuin kolmeen tutkimukseen, jotka oli tehty henkilökohtaiseen apuun ja työnantajana toimimiseen liittyen. En löytänyt yhtään sellaista tutkimusta tai opinnäytetyötä, joka olisi tehty nimenomaan oppaan tekemisen raporttina. Olin yllättynyt, että tutkimuksia henkilökohtaisesta avusta ja työnantajana toimimisesta löytyi kuitenkin yllättävän paljon ajatellen, että henkilökohtainen apu ei välttämättä ole ollut niin suosittu aihe yleisesti sosiaalialan tutkimuksessa. Tutkimukset olivat lisäksi suhteellisen uusia, johon osavaikuttajana voidaan nähdä vammaispalvelulain uudistus.

Ensimmäisenä tutustuin Sari Innasen ja Päivi Lindeman-Pakarisen (2010) Kymenlaakson ammattikorkeakoulussa tehtyyn opinnäytetyöhön ”Vaikeavammaisten henkilöiden suoriutuminen työnantajavelvoitteista”, joka käsittelee Kouvolan kaupungissa toimivia henkilökohtaisen avun työnantajia ja heidän suoriutumistaan työnantajatehtävistä. Innanen ja Lindeman-Pakarinen (2010, 7) ovat tehneet postikyselyn, jonka he ovat lähettäneet 120:lle henkilökohtaista apua saavalle asiakkaalle. Takaisin he ovat saaneet 66 vastausta (Innanen & Lindeman-Pakarinen 2010, 30). Innasen ja Lindeman-Pakarisen (2010) teoreettinen viitekehys pitää sisällään vaikeavammaisuuden määrittelyä, vammaispalvelulakia ja työnantajavelvoitteita. Tuloksiksi he ovat saaneet tutkimuksessaan, että työnantajat toivoivat apua ja tukea työnantajavelvoitteista erityisesti palkkaukseen (n. 49 %:ia), lakisääteisten maksujen hoitamiseen (n. 50 %:ia) ja kirjanpitoon verottajaa varten (n. 50 %:ia). Eniten koulutusta toivottiin työterveyshuollon järjestämiseen liittyen (n. 24 %:ia). Kuitenkin 60,9 %:ia vastaajista oli sitä mieltä, että paras tapa järjestää henkilökohtaista apua on nimenomaan työnantajamalli. (Innanen & Lindeman-Pakarinen 2010, 36–37.)

Toisena tutkimuksena tutustuin Anne Välimäen (2012) tekemään pro gradu tutkielmaan, joka on nimeltään ”Vammaispalvelut: Henkilökohtaisen avun myöntämisen ja järjestämisen oikeudelliset ongelmat”. Välimäki (2012) on selvittänyt pro gradu työssään henkilökohtaisen avun järjestämisen oikeudellisten ongelmien olemassaoloa sekä käsitellyt ongelmien sisältöä. Aineistona hänellä on esimerkiksi vammaispalveluiden sosiaalityöntekijöiden vastauksia Varsinais-Suomesta ja Satakunnasta sekä vastauksia eri järjestöistä. Välimäen tekemästä tutkimuksesta selviää erityisesti kuusi teema-aluetta, jotka koetaan henkilökohtaisen avun järjestämisessä haastaviksi ja kehittämistä vaativiksi, ja ne ovat avustajaan liittyvät kysymykset (esimerkiksi kilometrikorvaukset, omaishoidon yhdistäminen henkilökohtaiseen apuun), avuntarpeeseen liittyvät kysymykset (ulkomaanmatkat, tarpeen arviointi vaikeavammaisuuden näkökulmasta, diagnoosit), tuntimääriin ja hake-muksiin liittyvät kysymykset, lasten henkilökohtainen apu, päivätoiminta ja palveluasuminen sekä muut kysymykset (Välimäki 2012, 73). Välimäki pureutuu tutkimuksessaan erityisesti henkilökohtaisen avun myöntämisen prosessiin, ja esittääkin sosiaalityön prosessin mallia niin, että avuntarpeen – ja samalla vaikeavammaisuuden – arvioinnin mittarina voitaisiin käyttää Avun päiväkirjaa, jolloin myös asiakkaan ääni saataisiin kuuluviin (Välimäki 2012, 76).

Kolmantena tutkimuksena tutustuin Leena Hemmingin (2012) Vaasassa tehtyyn ”Henkilökohtainen apu: kyselytutkimus vaasalaisille henkilökohtaisen avustajan työnantajana toimiville vammaisille” -opinnäytetyöhön. Hemmingin (2012) opinnäytetyössä selvitettiin henkilökohtaisen avun järjestämisen riittävyys henkilökohtaisen avun työnantajina toimivien näkökulmasta. Tutkimusmenetelmänä Hemminki on käyttänyt kyselylomaketta, jonka hän on lähettänyt 81:lle työnantajana toimivalle vaasalaiselle. Vastauslomakkeita palautui yhteensä 44. (Hemminki 2012, 31.) Vastauksista selviää, että enemmistö halusi toimia työnantajana, vaikka siihen kymmenen vastaajan mukaan sisältyi raskaitakin velvollisuuksia, kuten palkanmaksuun liittyvät paperityöt (Hemminki 2012, 42). Hemmingin tutkimuksessa myös selviää, että henkilökohtaisen avun työnantajamalli koettiin itsemääräämisoikeutta kohottavaksi osaksi palvelujärjestelmää. Kuitenkin avustajille toivottiin parempaa palkkaa alalle houkuttelemiseksi sekä kursseja ja koulutusta, jotta avustajat olisivat päteviä ja halukkaita avustajan työhön. (Hemminki 2012, 45.)

3 HENKILÖKOHTAISEN AVUN TAUSTAA

Tässä kappaleessa kuvaan henkilökohtaista apua kokonaisuudessaan. Keskityn ensin henkilökohtaisen avun historiaan ja jatkan siitä edelleen nykyisen mallin käytäntöön ja toteutumiseen. Vertailen myös pintapuolisesti Suomen ja muiden Pohjoismaiden tapaa järjestää henkilökohtaista apua.

3.1 Henkilökohtaisen avun historiaa

Henkilökohtaisen avun historia ei ulotu kovin pitkälle menneisyyteen, sillä henkilökohtainen avustajajärjestelmä on kehitetty Tanskassa vasta 1970-luvulla (Heiskanen 2008, 35). Tanskasta Suomeen tieto henkilökohtaisesta avustajajärjestelmästä on kulkenut Gunilla Sjövallin tuomana (Sjövall 2004, 3, Heiskasen 2008, 35 mukaan). Henkilökohtaisen avun voidaan nähdä liittyvän myös Amerikassa 1960-luvulla kehitettyyn Independent Living -ideologiaan, jossa vammaisen ihminen asetetaan valokeilaan niin, että yhteiskunta nähdään vammauttavana tekijänä. IL -paradigmassa korostetaan uudella tavalla vertaistuen merkitystä, ja siinä olennaisena nähdään itsemääräämisoikeuden ja itsenäisen elämän mahdollistaminen. (Heiskanen 2008, 51–52.) Tällaiset ajatukset korostuvat myös henkilökohtaisessa avussa.

Nimikkeenä Suomessa henkilökohtainen apu on noussut esiin vasta järjestelmän muodostumisen yhteydessä eli vuonna 1979 (Akaan-Penttilä 2004, 21). Tätä ennen henkilökohtaista apua ei tunnettu suomalaisessa järjestelmässä, jossa 1800-luvulta 1900-luvulle vammaispuolen asiat nähtiin pikemminkin osana köyhäinhoitoa. Suomalainen vammaishistoria näyttää toteutuneen köyhäinhoidon jälkeen kuntoutusnäkökulman mukaisesti, jolloin keskiössä nähtiin sotainvalidit ja ammattilaisten tekemä kuntoutustyö. Enemmän henkilökohtaiseen apuun suuntaava tuki löytyykin historiasta vasta 1960-luvulla, jolloin hengityslaitetilaille mahdollistettiin apua tuen saamiseksi kotiin. (Heiskanen 2008, 53–55.)

Laillisessa merkityksessä henkilökohtainen apu on saanut itsensä julkisuuteen vuonna 1988, jolloin vammaispalvelulaki tuli voimaan Suomessa sisältäen myös henkilökohtaisen avun oikeuden (Akaan-Penttilä 2004, 21). 1988 kirjatussa laissa nähtiin olennaisena se, että vammaisen ihmisen tulee saada kodissaan määrätä tarvitsemansa avun sisältö sekä aika (Könkkölä 2006, 27). Henkilökohtaisen avun keskeisenä asiana on alusta pitäen ollut se, ettei vaikeavammaista ihmistä nähdä vain objektina eli palvelujen saajana, vaan oman elämän itsenäisenä päättäjänä, subjektina (Sjövall 2004b, 137). Aluksi henkilökohtaisen avun järjestämistä on suunniteltu toteutettavaksi osana vammaispalveluiden järjestämistä 'elämän setelin' avulla. Ideana elämän setelissä oli "Toimiva vaikeavammaisen toimivassa yhteiskunnassa" -toimikunnan mukaan se, että setelin arvon mukaan pystyttäisiin ostamaan palveluita ja näin vältettäisiin palveluiden hakeminen pirstaleisesta palvelujärjestelmästä, kun kaikilla olisi tietyn arvoinen seteli, jolla hankkia tarvitsemansa palvelut. Elämän seteli ei kuitenkaan saanut tuulta siipiensä alle ja jäikin vain toimikunnan raporttiin kirjatuksi. (Komiteamietintö 1987, Heiskasen 2008, 14 mukaan.)

Avustaja -käsitteen muotoutuminen alkoi esiintyä vasta vuosina 1977 – 1979 työskennelleen Kuntoutuspalvelujärjestelmän kehittämistoimikunnan myötä, jolloin esitettiin yksilöllisen avun tarjoamista vaikeavammaisille ihmisille (Komiteamietintö 1979, 211, Heiskasen 2008, 58–59 mukaan). Henkilökohtaisen avustajan nimike on liitetty työvoimaministeriön ammattirekisteriin vasta vuonna 1996 (Akaan-Penttilä 2004, 21). Tämä on mielestäni melko myöhään ajatellen, että lakiin henkilökohtainen apu on saatettu kuitenkin jo lähes kymmenen vuotta aiemmin.

3.2 Henkilökohtainen apu kuntien järjestämisvelvollisuutena

Henkilökohtainen apu kuuluu osaksi lakia vammaisuuden perusteella järjestettävistä palveluista, toisin sanottuna osaksi vammaispalvelulakia. Henkilökohtainen apu muuttui subjektiiviseksi oikeudeksi eli kunnan erityisen järjestämisvelvollisuuden alaisuuteen kuuluvaksi vuonna 2009 osana vammaispalvelulain uudistusta (Ahola & Konttinen 2009, 5). Vammaispalvelulain uudistuksen myötä lain toteut-

tamiseen nousi kolme keskeistä tavoitetta, jotka liittyvät vammaisen ihmisen itsenäisen elämän lisäämiseen, yhteiskuntaan osallistumiseen sekä vammaisten ihmisten yhdenvertaisuuteen yhteiskuntamme jäsenenä (Nurmi-Koikkalainen 2009, 25). Henkilökohtaista apua on siis mahdollista saada vammaispalvelulain nojalla. Kehitysvammalaki on toissijainen vammaispalvelujen ajaessa sen edelle, kun taas sosiaalihuoltolaki on ensisijainen laki vammaispalvelulakiin verrattaessa. Henkilökohtaisen avun järjestämisessä on kuitenkin erittäin tärkeää, että asiakkaan yksilölliset tarpeet ja asiakkaan etu otetaan huomion keskipisteeksi, jolloin henkilökohtaisen avun saaminen sitä tarvitsevalle ihmiselle ei luulisi olevan liian hankalaa suhteessa lakien ensisijaisuuksiin. (Ahola & Konttinen 2009, 40.)

Uudistunut vammaispalvelulaki on herättänyt kunnat – tai asiakkaat – henkilökohtaisen avun palveluun entistä paremmin, mistä kertoo henkilökohtaisen avun saajien kasvanut määrä. Vuoteen 2011 mennessä henkilökohtaisen avun saajien määrä oli lähes kaksinkertaistunut, sillä henkilökohtaista apua vuonna 2009 sai yhteensä 6598 ihmistä ja vuonna 2011 henkilökohtaista apua sai 11 304 ihmistä (Henkilökohtaisen avun asiakkaita vuoden aikana yhteensä). Kasvua selittää juuri vammaispalvelulain uudistuminen, joka mahdollisti henkilökohtaisen avun saamisen määrärahoista riippumatta. Myös vuosina 2010 ja 2011 kasvua on tullut edelleen 20 %:in verran vuosittain (Nurmi-Koikkalainen 30.9.2012). Voidaankin pohtia sitä, milloin myönteisten päätösten määrä tasaantuu, sillä vaikka uusia asiakkuuksia tulisi lisää vuosittain, niin kuitenkin 20 %:in kasvu on mielestäni merkittävän suuri määrä uusia päätöksiä. On mielestäni yllättävää, että päätösten määrän kasvu on jatkunut edelleen näin suurena, mutta ilmeisesti ihmiset ovat alkaneet hakea palvelua yhä enemmän, kun se ei ole enää sidoksissa määrärahoihin.

3.3 Avun järjestäminen Pohjoismaissa

Henkilökohtainen apu ei kuulu vain osaksi suomalaista palvelujärjestelmää, vaan muillakin Pohjoismailla on käytössään henkilökohtaisen avun järjestelmä, hieman eri käytännöillä tosin. Esimerkiksi Ruotsissa kunnat hoitavat työnantajatehtäviä jopa 60–70 %:n verran ja vain 3 %:ia työnantajista suorittaa tehtävät itsenäisesti (Kuosma 2009, 35). Samoin on Norjassa, jossa myös kunnat toimivat ensisijaisesti

työnantajina. Suomen lisäksi Tanskassa vaikeavammaisen ihminen nähdään ensisijaisesti työnantajan tehtävissä. (Heiskanen 2008, 35–36.) Ruotsin ja Norjan malleissa on siis mahdollista antaa työnjohdolliset tehtävät vaikeavammaiselle ihmiselle, mutta kuitenkin kunnat pitävät huolen byrokraattisesta toiminnasta, mikä mielestäni tukee itsemääräämisoikeutta ja vähentää samalla raskaiden velvoitteiden määrää.

Myös henkilökohtaiseen apuun tarvittavan rahan lähde vaihtelee Pohjoismaittain. Selkeimmän eron tekee Ruotsi, jossa avustajan tunneista 20 tuntiin saakka vastaa kunnat ja tämän tuntimäärän ylittävä osuus taas kuuluu sosiaalivakuutuksen piiriin. Norjassa taas henkilökohtainen apu muuttui subjektiiviseksi oikeudeksi vuonna 2000, johon saakka jokaisesta vammaisesta asiakkaasta kunnat olivat saaneet valtionapua tietyn summan, jonka avulla henkilökohtainen apu tuli järjestää. (Heiskanen 2008, 36.) Norjassa ollaan siis oltu Suomeen verrattuna edelläkävijöitä suhteessa siihen, että siellä henkilökohtainen apu on saatu subjektiiviseksi oikeudeksi yhdeksän vuotta Suomea aiemmin.

Ruotsissa työnantajana toimimisen alkuun on panostettu esimerkiksi niin, että työnantajat liittyvät Stil nimiseen osuuskuntaan ja saavat koulutusta työnantajana toimimiseen. Stil -osuuskunnassa päämies toimii avustajansa kouluttajana, kun taas toinen merkittävässä roolissa Ruotsissa oleva osuuskunta Jag antaa koulutusta yhdessä niin avustajille kuin työnantajillekin. (Nurmi-Koikkalainen 2009, 39.) Koulutusta on siis tarjolla työnantajille suhteellisen monipuolisesti.

3.4 Kolmen vaihtoehdon Suomi

Suomessa henkilökohtaista apua voidaan järjestää kolmella eri tavalla, joko yksistään tai osana yksilön tarpeita vastaavaa palvelukokonaisuutta (Nurmi-Koikkalainen 2009, 38). Esittelen lyhyesti kolme eri tapaa, joilla pääasiassa Suomessa henkilökohtaista apua järjestetään. Ensimmäisenä muotona henkilökohtaista apua voidaan järjestää niin, että vaikeavammaisen ihminen toimii työnantajana avustajalle, jolloin kunta korvaa avustajasta aiheutuneet kustannukset työnantajalle (Nurmi-Koikkalainen 2009, 38). Opinnäytetyöni keskittyy tähän vaihtoehtoon.

Toisena vaihtoehtona kunnille on lähteä järjestämään henkilökohtaista apua palvelusetelin muodossa. Palvelusetelijärjestelmässä palvelun saaja saa käyttää tietyn arvoisen palvelusetelin haluamansa palveluntuottajan palveluihin. Tällöin siis tarvitaan palveluntuottajia riittävästi, että palvelusetelijärjestelmän käyttäminen olisi järkevää, ja toisaalta tarvitaan tarpeeksi arvokkaita seteleitä, joita kunnat myöntävät. (Nurmi-Koikkalainen 2009, 39.) Palvelusetelijärjestelmän avulla pystytään siis näkemään osaltaan sitä, millaista palvelua työnantajat toivovat saavansa, ja toisaalta palvelusetelijärjestelmällä avustaja voisi muodostaa itselleen esimerkiksi yrityksen ja toimia useamman ihmisen avustajana, ja näin mahdollistaa kokoaikaisen työn itselleen. Mielestäni palvelusetelillä voitaisiin tukea myös sijaisten hankkimista, kun olisi olemassa riittävästi tunnetuiksi tulleita palveluntuottajia, joilta voisi helposti ja nopeasti tilata sijaisjärjestelyjä. Palvelusetelijärjestelmä on kuitenkin Suomessa sen verran uusi, ettei se ole vielä päässyt näyttämään hyviä puoliaan niin paljon kuin sen oletetaan näyttävän (Nurmi-Koikkalainen 2009, 39).

Kolmantena vaihtoehtona kunta voi järjestää henkilökohtaista apua ostopalveluna, kunnan omana tuotantona tai yhteistyönä eri kuntien kanssa. Tällöin esimerkiksi palvelukodissa tai asuntolassa on mahdollista saada sovitusti henkilökohtaista apua ihmisen tarvitseman yksilöllisen tuen perusteella. (Nurmi-Koikkalainen 2009, 40.) Samoin henkilökohtaista apua voidaan järjestää tämän vaihtoehdon kautta esimerkiksi henkilökohtaisen avun keskuksien kautta, jolloin kunta ostaa palvelun henkilökohtaisen avun keskuksesta. Tämänkaltaisessa sopimuksessa taustalla on kunnan myöntämä maksusitoumus asiakkaalle (Nurmi-Koikkalainen 2009, 40).

Kolmesta edellä kerrotusta tavasta tuottaa henkilökohtaista apua, pystytään työnantajamallilla mielestäni parhaiten tukemaan vaikeavammaisen ihmisen itsemääräämisoikeutta omaa elämää koskevissa asioissa. Kahdelle jälkimmäisellä vaihtoehdolla taas on mahdollista tarjota henkilökohtaisen avun palveluita myös sellaisille ihmisille, jotka eivät kykene täyttämään työnantajana toimimisen ehtoja (Ahola & Konttinen 2009, 36).

3.5 Kuka tarvitsee ja saa henkilökohtaista apua?

Vaikka henkilökohtaisen avun saajien määrä on kasvanut tasaiseen tahtiin, niin henkilökohtaisen avun saaminen ei ole kuitenkaan itsestäänselvyys. Henkilökohtaisen avun saajana on vaikeavammaisen ihminen (L 3.4.1987/380). Vaikeavammaisuus on määritelty vammaispalvelulaissa pykälässä kahdeksan, jossa vaikeavammaiseksi ihmiseksi määritellään päivittäin avuntarpeessa oleva ihminen, jolla on pitkäaikainen tai etenevä sairaus tai vamma, mutta sairaus ei liity kuitenkaan suoranaisesti ikääntymiseen (L 3.4.1987/380). Tällöin lain mukaan vaikeavammaisuus ei ole tiettyihin diagnooseihin perustuva oikeus, vaan merkittävämpää on yksilöllisyyden huomiointi (Ahola & Konttinen 2009, 28). Mielestäni tällaisen jaottelun voidaan toisaalta siis nähdä laajentavan ihmisten mahdollisuuksia saada henkilökohtaista apua, koska huomiota ei kiinnitetä niin suurella arvolla lääketieteelliseen diagnoosiin, vaan pyritään ottamaan huomioon arjen sujuminen käytännössä.

Vaikeavammaisuus tulisi kunnissa peilata asiakkaan toimintaan eli siihen, millaisiin asioihin avustettava avustajaa tarvitsee (Nurmi-Koikkalainen 2009, 22). Tällöin huomiota kiinnitetään nimenomaan avun tarpeen kohteeseen eikä avustettavan diagnoosiin, ja näin mahdollistetaan asiakaslähtöisempi ote työskentelyyn. Ehdoton edellytys henkilökohtaiselle avulle onkin, että toiminnan taustalla on asiakaslähtöisyys, jossa vaikeavammaisen ihminen nähdään elämänsä keskeisimpänä määrittäjänä ja häntä kunnioitetaan tasa-arvoisena yksilönä (Nurmi-Koikkalainen 2006, 39).

Mutta kenellä sitten oikeastaan on mahdollisuus henkilökohtaisen avun saamiseen? Vaikeavammaisuus on sanana hyvin abstraktinen. Vaikeavammaisuuden abstraktisuus voidaan mielestäni toisaalta nähdä palvelun saannin kannalta helpottavana tekijänä ja toisaalta taas lain tuottamana porsaanreikänä, sillä vaikeavammaisuuden määrittely on pitkälti kiinni kunnan työntekijöistä. Jotta henkilökohtaista apua olisi mahdollista saada, niin sosiaalihuollon viranomaisen tulee tehdä avuntarpeen arviointi (Räty 2010, 37). Vaikeavammaisuuden määrittelyn tueksi viranomaisen voi ottaa huomioon Rädyn (2010, 36) mukaan seuraavanlaisia seikkoja: ympäristö vammaisen ihmisen ympärillä, perhetilanne, elämästä suoriutuminen yksilöllisestä näkökulmasta, yksilön taloudellinen puoli, laitoshuollon ulkopuo-

lella selviytyminen sekä se, kuinka lain tarkoitusta pystytään edistämään palveluin ja tukitoimin. Vammaispalveluiden tarvetta arvioitaessa otetaan usein huomioon myös terveydenhuollon näkemys – tosin terveydenhuollon tekemää arviota ei tule nähdä ainoana ja oikeana totuutena (Räty 2010, 35). Terveydenhuollossa taas voidaan kiinnittää huomiota samankaltaisiin asioihin kuin sosiaalihuollon viranomaisenkin eli laitoshuollon ulkopuolella selviytymiseen. Terveydenhuollon puolella huomiota kiinnitetään kuitenkin myös vamman tai sairauden tarkkaan kuvaamiseen sekä sen ennustukseen (Räty 2010, 36). Tärkeää mielestäni onkin huomioda juuri se, että pelkästään terveydenhuollon ammattilaisen esittämä näkemys ei saa olla päätöksen perusteena, vaan myös sosiaalihuollon viranomaisen tilannearvio on tärkeä. Tilannearvion pystyy mielestäni parhaiten tekemään esimerkiksi kotikäynnillä, jolloin on mahdollista nähdä asiakas arjen toiminnoissa. Olennaisinta on kuitenkin se, että sosiaalihuollon viranomaisen ja terveydenhuollon henkilön tekemän arvioinnin ohella vielä keskeisempään rooliin nostetaan hakijan näkökulma avuntarpeestaan (Räty 2010, 234).

Mikäli ikääntymiseen liittyvät tekijät eivät voi olla henkilökohtaisen avun perusteena, niin onko henkilökohtaiselle avulle luotu yläikäraja? Ei ole. Vammaispalvelulaki on jättänyt paljon tulkinnan varaa, sillä se ei erittele tiettyjä sairauksia, jotka estäisivät henkilökohtaisen avun saamisen (Ahola & Konttinen 2009, 28). Tällöin kunnan päättäjille jää rajaamisvapautta henkilökohtaisen avun saamisen suhteen. Toisaalta perustuslaki viittaa ihmisten yhdenvertaisuuteen eli mikäli kunta ei tarjoa henkilökohtaista apua, niin työntekijöiden tulisi ohjata asiakas oikeiden palveluiden piiriin (Ahola & Konttinen 2009, 29). Suomen perustuslaki kieltää myös ikä syrjinnän, ja lisäksi vammaispalvelulaki määrittelee, että ihminen voi saada henkilökohtaista apua ikään katsomatta, mikäli avun tarve ei johdu tavanomaisista ikääntymiseen liittyvistä syistä (Nurmi-Koikkalainen 2009, 42). Yli 65-vuotiaita henkilökohtaisen avun saajia on tullut hieman yli puolet lisää vuoden 2009 lakimuutoksen myötä niin, että kun vuonna 2009 yli 65-vuotiaita avunsaajia oli 1071, niin vuonna 2011 lukumäärä oli kohonnut 2633 avunsaajaan (Henkilökohtaisen avun 65 vuotta täyttäneitä). Tästä voidaankin huomata, että henkilökohtaisen avun tullessa subjektiiviseksi oikeudeksi, on myös yli 65 vuotta täyttäneiden osuus asiakaskunnassa kasvanut.

Toinen kysymys liittyy henkilökohtaisen avun alaikärajaan, jota ei myös ole suoraan määritelty vammaispalvelulaissa (Ahola & Konttinen 2009, 29). Lasten kohdalla on kuitenkin huomioitava avun määrittelyn kyvyt lapselta itseltään eli pystyykö lapsi määrittelemään, millaista apua tarvitsee. Tämän syyn vuoksi henkilökohtaista apua ei usein järjestetäkään lapsen kotiin, vaan kotiin järjestetään hoitoa ja hoivaa tukevaa palveluasumista. Kuitenkin kodin ulkopuolelle on mahdollista saada henkilökohtaista apua esimerkiksi harrastustoimintaan. (Räty 2012, 27.) On mielestäni positiivista, että edes harrastuksiin osallistuminen voidaan lapsen kohdalla mahdollistaa henkilökohtaisen avun puolelta.

Lapsien henkilökohtaista apua käsiteltäessä tulee ottaa huomioon myös avun tarpeen syyt (Ahola & Konttinen 2009, 29). Esimerkiksi, mikäli lapsen kotona asumisen mahdollisuutta edistää se, että hän saa kotiinsa henkilökohtaisen avustajan, niin tällöin henkilökohtaisella avulla tulee tukea tätä tarkoitusta (Ahola & Konttinen 2009, 30). Tällöin siis henkilökohtainen apu voisi mielestäni olla tarpeellinen, mikäli vanhemmat työskentelevät ja lapsen toivottaisiin siltikin asuvan kotona. Näin henkilökohtaisesta avusta voisi olla hyötyä. Kouluun lapsilla käytettävä tuki ei ole henkilökohtaisen avun alla, vaan apua perusopetukseen järjestetään ensisijaisesti kunnan opetustoimen kautta (Räty 2010, 375). Nuorelle henkilökohtainen avustaja voi tarjota mitä mahtavimman itsenäistymisen tuen (Nurmi-Koikkalainen 2009, 42). Nuorelle kotiin tuleva tuki voi olla mielestäni hyvin mahdollistamassa nuoren itsenäisen elämisen harjoittelua. Lisäksi nuorella vaikeavammaisella voisi olla hieno mahdollisuus lähteä kodin ulkopuolelle esimerkiksi harrastamaan, kun hänelle olisi varmistettu avustaja, joka voi tukea nuoren harrastukseen osallistumista.

On tärkeää, että henkilökohtaista apua suunniteltaessa kunnassa otetaan huomioon hakijan yksilölliset tarpeet ja oikeasti henkilökohtaisen avun tarkoitus. Esimerkiksi Susan Erikssonin (2008, 162) tutkimuksessa on tullut esille, kuinka liian vähäinen tuntimäärä on tuottanut sen, että työnantaja on joutunut suunnittelemaan päivänsä ohjelman sen mukaan, milloin avustaja tulee paikalle. Erikssonin tutkimus käsittelee laajasti vammaisten ihmisten elinoloja vammaisille ihmisille tehtyjen haastattelujen kautta (Eriksson 2008, 5). Joka tapauksessa juuri Erikssonin (2008, 162) haastatteluissa esille tullut näkökulma siitä, että vaikeavammaisen joutuu suunnittelemaan päivänsä sen mukaan, kuinka avustaja pääsee paikalle, kertoo

liian vähäisestä tuntimäärästä. Tällöin mielestäni henkilökohtaisen avun idealta viedään pohjaa, mikäli vaikeavammaisen arki riippuu avustajan saapumisesta. Eikö ideana kuitenkin ole, että avustaja mahdollistaa arjen toteutumista työnantajan tarpeiden mukaan? Samankaltaisia tutkimustuloksia on saanut Outi Hyvönen (2010, 17) elämäkertatutkimuksessa, jossa keskeiseen rooliin on noussut vammaispalveluiden toteutumisen kokeminen. Tutkimuksessa tulee esille esimerkiksi kirjoitus, jossa vaikeavammaisen ihminen tuo esille helpotustaan saatuaan avustajan, mutta toteaa seuraavassa lauseessa joutuneensa olemaan pimeässä muutama päivän lampun palamisen vuoksi eikä hänellä ollut ketään auttamassa. Toisessa esimerkissä vammautunut mies pohtii sitä, kuinka hänen tulisi yhtäkkiä osata toimia työnantajana ottamalla huomioon esimerkiksi eläkevakuutukset. Hyvönen tuokin esille, että elämän murrosvaiheessa työnantajavelvoitteiden tuleminen vielä kaiken muun muutoksen aiheuttaman tunteen päälle voi tuntua yksilöstä aivan liian raskaalta. (Hyvönen 2008, 25.) Ovatko työnantajavelvoitteet siis liian vaativia?

Vaikka ikärajoituksia ja diagnooseihin perustuvia rajoituksia henkilökohtaiseen apuun ei olekaan, niin kuitenkin kaksi asiaa ovat merkittäviä rajaavia ehtoja henkilökohtaisen avun saamiselle. Työnantajana toimivalta vaikeavammaiselta ihmiseltä odotetaan ensinnäkin kykyä määritellä avuntarpeensa ja avun toteutustapa (Kuosma 2009, 23). Tämä osaltaan myös rajaa henkilökohtaisen avunsaajien määrää. Toisaalta on hyvä, että henkilökohtaista apua rajataan, koska kuitenkin työnantajana toimiminen tuo vastuuta ja velvollisuuksia, joiden suorittamiseen vaaditaan toimintakykyä. Samaan hengenvetoon on kuitenkin todettava, että työnantajavelvoite jättää osan avuntarpeesta olevista ihmisistä palvelun ulkopuolelle. Monet vaikeavammaiset ihmiset eivät selviydy työnantajana toimimisen tuomista velvoitteista, ja palvelun saamattomuuden johdosta heidän itsemääräämisoikeutensa elämästä vähenee (Kuosma 2011, 57). Ruotsin mukainen malli, jossa kunta toimii työnantajana, voisi toimia myös Suomessa, sillä tällöin työnantajalle jäisi vain työnjohdolliset tehtävät, kun kunta huolehtisi byrokraattisten asioiden hoitamisesta. Toinen henkilökohtaisen avun saantia rajaava tekijä liittyy hoitoon, hoivaan ja valvontaan. Näitä tekijöitä ei nähdä henkilökohtaiseen apuun liittyvänä, koska henkilökohtaisen avun tavoitteina nähdään itsemäärääminen sekä osallistumisen mahdollistaminen (Räty 2010, 233).

4 TYÖNANTAJANA TOIMIMINEN: OIKEUKSIA JA VELVOLLISUUKSIA

Henkilökohtaisen avun yhteiskunnallisen näkökulman jälkeen on hyvä siirtyä työnantajana toimimisen ytimeen. Opas on kuitenkin tarkoitettu nimenomaan työnantajille ohjeistamaan heidän alkutaipalettaan työnantajina, joten koen tärkeäksi tuoda teoriaosuudessa esille tietoa työnantajien arjesta kirjallisuuden antaman tiedon perusteella. Työnantajana toimiminen on mielestäni vaativa tehtävä, jossa pitäisi osata toimia esimiehenä ja kantaa myös esimiehelle kuuluva vastuu. Työnantajana toimimiseen liittyy monia eri velvollisuuksia, joita tulee hoitaa yksin. Tietenkin apua voi pyytää ulkopuolisilta ihmisiltä, mutta kuitenkin oma rohkeus on valttia! Mitä oikeuksia ja velvollisuuksia työnantajille siis oikeastaan kuuluu?

4.1 Matka työnantajaksi: Vammaissosiaalityön prosessi henkilökohtaisen avun näkökulmasta

Sosiaalityöllä on olennainen osa henkilökohtaisen avun järjestämistä työnantajan näkökulmasta, sillä kunta toimii maksajana ja vammaispuolen työntekijöillä on tietyt velvollisuudet esimerkiksi palveluiden tiedottamisesta ja niihin ohjaamisesta sekä palveluiden järjestämisestä. Asiakas voi hakeutua vammaispalveluiden piiriin henkilökohtaisen avun asioissa montaa eri kautta, kuten muiden sosiaalialan ammattilaisten asiasta tiedottamisen, kavereilta kuultujen tietojen tai vaikkapa asiaa koskevien lehtijuttujen kautta. Sosiaalialan ammattilaisista keskeisiä tiedon välittäjiä ovat esimerkiksi kuntoutusohjaajat, palveluohjaajat, sosiaalityöntekijät ja sosiaaliasiamiehet (Nurmi-Koikkalainen 2009, 26). Asiaa koskevia lehtijuttuja saattavat levittää paikalliset toimijat vammaisuuteen liittyvissä asioissa, kuten Kehitysvammaisten Tukiliitto. Vaikeavammaisen ihminen tai hänen läheisensä voivat alkaa pohtia, olisiko tämä palvelumuoto sopivin tapa kyseessä olevalle ihmiselle, ja tämän jälkeen useimmiten otetaan yhteyttä kunnan sosiaaliviranomaisiin.

Vammaissosiaalityön prosessi alkaakin siitä hetkestä, kun vaikeavammaisen ihmisen ottaa yhteyttä kunnan sosiaalitoimeen – oli hänen asianaan sitten juuri henkilökohtainen apu tai jokin muu vammaispalveluihin liittyvä asia. Yhdessä vammaispuolen sosiaalityöntekijän tai -ohjaajan kanssa lähdetään selvittämään ihmisen avuntarvetta. Avuntarpeen kartoitus voi olla osa esimerkiksi palvelutarpeen selvittämistä, jonka tekeminen on uuden vammaispalvelulain mukaan aloitettava viimeistään seitsemäntenä arkipäivänä vammaisen ihmisen tai hänen omaisensa yhteydenotosta (L 3.4.1987/380). Avun tarpeen kartoituksessa olennaisessa osassa on yksilöllinen tarkastelu eli ei keskitytä diagnooseihin, vaan niihin konkreettisiin avun tarpeisiin, joita vammaisella ihmisellä esiintyy. Avun tarpeen kohteita ovat esimerkiksi liikkuminen, kommunikointi sekä opiskelu. (Nurmi-Koikkalainen 2009, 29–30.) Avun tarpeen kartoituksessa pyritään olemaan konkreettisia menemällä asiakkaan arkeen ja näkemällä sitä kautta avun tarpeita paperien katsomisen sijaan. Kuitenkaan vielä palvelutarpeen selvittäminen ja palvelusuunnitelman teko eivät takaa palveluita, vaan palveluita tulee vielä erikseen hakea kunnan sosiaalitoimesta (Nurmi- Koikkalainen 2009, 32). Sosiaalitoimen viranomaisen taas tulee tehdä vammaispalvelulain mukainen päätös henkilökohtaisen avun saamisesta vähintään kolmen kuukauden sisällä suullisen tai kirjallisen hakemuksen jälkeen (Ahola & Konttinen 2009, 16).

Koko henkilökohtaisen avun tärkeänä pointtina on se, että vaikeavammaisen ihmisen itsemääräämisoikeutta tuetaan. Jo hakuvaiheessa onkin tärkeää, että nimenomaan vaikeavammaisen ihmisen mielipidettä kuunnellaan tai siitä otetaan selvää. Henkilökohtaisen avun saamisen yhtenä perusteena on se, että vaikeavammaisen ihmisen on pystyttävä määrittelemään työtehtävät ja toimimaan työnantajana (Räty 2010, 239). Räty toteaaakin, että vaikeavammaisella ihmisellä tulee olla kykyä itsensä hallitsemiseen sekä itsenäiseen päätöksentekoon niin, etteivät muut ihmiset vaikuta hänen päätöksiinsä, ja toisaalta hänen itse pitää ymmärtää asioiden syy-seuraussuhteita. Se, ettei ihminen pysty esimerkiksi puheen avulla kommunikoi-maan, ei vielä tarkoita sitä, ettei hän voisi toteuttaa itsemääräämisoikeuttansa. Palveluntarvetta arvioitaessa viranomaisen velvollisuus onkin selvittää, mitä asiakas tarkoittaa, ja tässä hän voi käyttää tukenaan esimerkiksi vaihtoehtoisia kommunikointikeinoja tai läheisten selvennystä. (Räty 2010, 240.)

On tärkeää huomata, että henkilökohtainen apu ei täysin rajaa muita palveluita pois, vaan vaikeavammaisen ihmisen palvelukarttaa voidaan laajentaa ja täydentää esimerkiksi niin, että vaikeavammaisen ihmisen saa henkilökohtaisen avun lisäksi omaishoidon tukea tai kotihoidon apua. Palveluntarvetta kartoitettaessa tulee myös pohtia sitä, voitaisiinko joillakin asunnon muutostöillä tai apuvälineillä helpottaa vaikeavammaisen ihmisen arkea niin, että hänellä ei olisi tarvetta henkilökohtaiseen apuun ainakaan ympäri vuorokauden. (Räty 2010, 238.)

4.2 Mihin tarpeisiin henkilökohtaista apua voi saada?

Henkilökohtaista apua järjestetään lain määritelmän mukaisesti viiteen eri toimintaan liittyen: päivittäisiin toimintoihin, opiskeluun ja työhön, sosiaaliseen vuorovaihtukseen, yhteiskunnalliseen osallistumiseen sekä harrastuksiin. Päivittäisiin toimintoihin, opiskeluun ja työhön liittyen henkilökohtaista apua tulee lain mukaan järjestää sen mukaan, mitä vaikeavammaisen ihminen kokee tarvitsevansa eli tiettyä aikarajaa ei ole olemassa. (L 3.4.1987/380.) Laki siis tukee vaikeavammaisen ihmisen tekemän avuntarpeen määrittelyn tärkeyttä, koska arviota avuntarpeesta tulisi kysyä asiakkaalta itseltään. Päivittäisillä toiminnoilla viitataan sellaisiin arjessa tehtäviin asioihin, joita ihmiset tekevät toistuvasti tietyllä aikavälillä, esimerkiksi pukeutuminen, liikkuminen ja hygieniasta huolehtiminen (Räty 2010, 234).

Myös työhön on tärkeää saada henkilökohtaista apua, sillä samankaltaiset pulmat esiintyvät myös työpaikalla kuin kotona, esimerkiksi syöttäminen tai lisäkätenä toimimisen tarve (Misra, Orslene & Walls 2010, 22). Mikäli ihminen saa henkilökohtaista apua työpaikallensa, niin avustajan tehtävänä ei ole tehdä työnantajan puolesta asioita, vaan tukea työnantajaa selviytymään mahdollisimman paljon itse annetuista työtehtävistä (Räty 2010, 238). Työ on mielestäni tärkeä osa arkea, ja siksi olisikin tärkeää tukea vaikeavammaisen ihmisen arkea mahdollistamalla hänelle työpaikkaan avustaja. Tutkimuksissa on selvinnyt esimerkiksi, että työn tekeminen tuottaa vammaiselle ihmiselle paremman itsetunnon ja korkeamman mielialan (Holt, Chambless & Hammond 2006, Dowlerin, Hendricksin, Solovievan & Wallshin 2010, 4 mukaan). Misra, Orslene ja Walls (2010, 25) kuitenkin kuvaavat, kuinka kolme neljäosaa henkilökohtaista apua käyttävistä ihmisistä ei ole töissä,

vaikka niin haluaisivat. Tutkimus on tehty Amerikassa, joten se ei anna välttämättä samankaltaista kuvaa Suomen tilanteesta, mutta kuitenkin Suomesta mielestäni on löydettävissä samankaltaisen ilmiön esiintymistä.

Opiskelulla vammaispalvelulaissa taas viitataan pääasiassa tutkintoon johtavaan koulutukseen, kun taas muunlainen opiskelu luetaan harrastustoimintaan kuuluvaksi. On kuitenkin huomattava, että viranomaisilla ei ole oikeutta määrittellä ja hylätä hakemusta sen perusteella, että opiskelu ei olisi tarpeellista yksilölle (Räty 2010, 234–235). Näin ollen hakijan oma määrittely on tässäkin kohtaa perusteltua ja tärkeää ottaa huomioon. Vuodesta 2011 eteenpäin henkilökohtaista apua on tullut järjestää harrastustoimintaan, sosiaalisen vuorovaikutuksen ylläpitämiseen sekä yhteiskunnalliseen osallistumiseen liittyen vähintään 30 tuntia kuukaudessa (Nurmi-Koikkalainen 2009, 37). Vuoteen 2011 asti tuntimäärä oli vastaavasti vähintään 10 tuntia (Nurmi-Koikkalainen 2009, 37). Tuntien nostaminen kertoo mielestäni siitä, että henkilökohtaisen avun roolia nimenomaan osallistumisen näkökulmasta on pyritty korostamaan. Esimerkiksi harrastuksia voidaan pitää ihmisen hyvinvointia edistävänä puolena, ja näin ollen vaikeavammaisen ihmisen elämäniloa pystytään lisäämään, kun hänelle turvataan tuki ja apu myös vapaa-ajalle. Osaksi harrastamisesta avustamista lasketaan myös virkistysmatkat niin kotimaahan kuin ulkomaillekin (Räty 2010, 236). Yhteiskunnallisella osallistumisella viitataan järjestötoimintaan osallistumiseen ja sosiaalisella vuorovaikutuksella esimerkiksi ystävyyssuhteiden ylläpitämiseen vapaa-ajalla (Räty 2010, 235).

4.3 Työnantajana toimimisen perustelut ja oikeudet

Perusteluja työnantaja toimimiselle voidaan löytää niin perustuslaista kuin YK:n vammaisten ihmisoikeussopimuksesta (Ahola & Konttinen 2009, 31). YK:n ihmisoikeussopimuksen 19:s artikla esimerkiksi korostaa sitä, että vammaisella ihmisellä tulee olla mahdollisuus itsemääräämisoikeuden toteutumiseen ja yhteiskunnalliseen osallistumiseen esimerkiksi henkilökohtaisen avun avulla (Suomen YK-liitto 2009, 46). Vaikka siis henkilökohtainen apu on luokiteltu jo Suomessa subjektiiviseksi oikeudeksi, niin myös YK:n sopimus osaltaan tukee henkilökohtaisen avun järjestelmän näkemistä osana ihmisen osallisuutta ja hyvinvointia lisäävänä asia-

na. Myös perustuslain 6 §, joka käsittelee yhdenvertaisuutta ja syrjimisen kieltoa, tukee vammaisten ihmisten oikeutta saada henkilökohtaista apua (L11.6.1999/731). Henkilökohtainen apu mahdollistaakin mielestäni ihmisten osallistumisen yhteiskuntaan yhdenvertaisena, koska ihminen saa tukea ja apua toimintaansa niin, että hän voi olla osallisena suomalaisessa yhteiskunnassa.

Työnantajalla on käytössään myös oikeuksia, jotka toimivat kannustavina tekijöinä työnantajana toimimiselle. Työnantajan oikeuksiin kuuluvat työnjohdolliset tehtävät, kuten työn sisällön määrittäminen, työn suoritustapojen ja työaikojen määrittäminen sekä paikat, joissa avustaja työtä tekee (Konttinen 2010, 10). Työnantaja voi myös irtisanoa tai lomauttaa avustajansa (Nurmi-Koikkalainen 2009, 51). Työnantajana vaikeavammaisella ihmisellä on mahdollisuus määrittää myös itse päivänsä kulku (Konttinen 2010, 9).

4.4 Velvollisuudet

Henkilökohtaisen avun hakemisen ja hyväksytyt päätöksen jälkeen alkaa työnantajana toimimisen arki ja sen mukana velvollisuuksien hoitaminen. Kuvaan seuraavaksi keskeisimpiä työnantajana toimimiseen liittyviä velvollisuuksia, joita tulen avaamaan myös työnantajien oppaassa. Keskeisimpiä velvollisuuksia ovat lakisääteiset maksut, työterveyshuollon järjestäminen ja palkanmaksu. Tuon esille myös keskeisimpiä alkuaskeleita, joita työnantajana toimimisessa on.

Työnantajana toimiminen voi tulla hyvinkin yllättäen vaikeavammaisen ihmisen eteen. Kuten aiemmin on todettu, työnantajana toimimiseen liittyy yllättävän suurta vastuuta, vaikka oikeuksiakin on olemassa. Jotta työnantajana voisi toimia, tulisi-kin työtehtävään saada asianmukaista perehdytystä aivan samalla tavalla kuin työntekijä saa uudelle työpaikalle mennessään. Myös kunnalla on velvollisuus antaa työnantajalle asianmukaista perehdytystä (Urhonen 2011, 50). Perehdytys saattaa kuitenkin jäädä vain monistepinkan jakamiseksi, kuten Urhonen (2011, 50) teoksessaan ”Kompastuksia – Vammaispoliittinen pamfletti” esittää. Perehdytys varmasti vaihtelee paljon kunnittain – varsinkin aikakautena, jona henkilökohtaisen avun keskuskeskukset eivät ole osa valtakunnallista palveluntarjontaa. Esimerkiksi Seinä-

joella henkilökohtaisen avun keskus tarjoaa työnohjausta sekä koulutusta niin työnantajille kuin avustajallekin (Savolainen & Vinni 2012, 5). Osassa kunnista ei taas ole minkäänlaista mahdollisuutta koulutuksiin tai työnohjauksiin – esimerkiksi Huittisissa – ja tämä osaltaan luo epätasa-arvoa henkilökohtaisen avun saajille Suomessa.

Päätöksen jälkeen ensimmäisiä asioita, joita työnantajan tulee tehdä, on aloittaa avustajan hakeminen. Työntekijää on mahdollista lähteä hakemaan useamman reitin kautta, esimerkiksi te -keskuksen, Internet- tai lehti-ilmoituksen tai puskaradion kautta (Assistentti.info 2012, 4). Haastattelun tekeminen on suositeltavaa, mikäli hakijoita on, sillä ensimmäinen vaihtoehto pelkän paperin perusteella ei aina välttämättä ole juuri se parhain.

Työsopimus. Kun sopiva työntekijä on löytynyt rekrytoinnin jälkeen, niin työnantajan tulee laatia työsopimus, jonka avustaja allekirjoittaa. Työsopimukseen kannattaa panostaa niin työnantajan kuin avustajankin. Näin pystytään välttämään esimerkiksi turhat epäselvyydet, kun yhteiset ohjeistukset on laadittu huolellisesti (Konttinen 2010, 11). Tärkeitä asioita työsopimuksessa ovat samat asiat kuin yleensäkin työsopimuksissa eli työnantajan ja työntekijän nimet, yhteystiedot, työpaikka, työsuhteen kesto, työn sisältö, palkanmaksu, vaitiolovelvollisuus, mahdollinen koeaika sekä työsuhteen muoto (Konttinen 2010, 12).

Työsuhde on useimmiten muodoltaan henkilökohtaisen avun kohdalla määräaikainen tai toistaiseksi voimassa oleva. Määräaikaisessa sopimuksessa irtisanomisaika on syytä määritellä hyvin tarkasti, sillä yleensä irtisanomisaika on määriteltävä määräaikaisissa sopimuksissa niin, että sopimuksen päätyttyä työsuhde voidaan irtisanoa ilman erillistä aikaa, mutta työsopimuksen ollessa voimassa irtisanominen ei ole niin helppoa. Määräaikaisissa sopimuksissa tulee määritellä tarkasti syyt irtisanomiselle ja irtisanomisaika. (Konttinen 2010, 12,13.) Määräaikaisia työsopimuksia tehdään käytännössä vain silloin, mikäli työn kesto tai työn määrä on tiedossa jo työsuhdetta solmittaessa (Räty 2010, 257). Lisäksi määräaikaisessa sopimuksessa tulee perustellulla syyllä määritellä, miksi sopimus on juuri määräaikainen. Esimerkkeinä perusteltuun syyhyn ovat erilaiset sijaisuudet, kuten äitiysvapaan tai vuosiloman aikainen sijaisuus. On kuitenkin tärkeätä huomioida, että

henkilökohtaisen avun määräaikaisena annettu päätös kunnan sosiaalitoimesta ei ole määräaikaisuuden peruste. (Henkilökohtaisia avustajia koskeva valtakunnallinen työehtosopimus.) Mikäli sopimus on toistaiseksi voimassaoleva eikä työ sopimuksessa ole mainintaa irtisanomisajasta, niin irtisanominen määräytyy työ sopimustlain mukaisesti (Konttinen 2010, 13). Koeajan käyttäminen työsuhteen alussa on mahdollista myös henkilökohtaisessa avussa. Koeaika voi olla pituudeltaan enintään neljä kuukautta tai mikäli työ sopimus on kahdeksan kuukautta lyhyemmälle aikavälille, niin tällöin koeaika voi olla enintään puolet työ sopimuksen kestosta (Räty 2010, 258).

Työ sopimuksesta on myös hyvä tulla näkyviin työajat. Työaikalaki toimii työaikojen taustalla, ja sen keskeisenä työaikamäärityksenä ovat enintään kahdeksan tuntia päivässä tai enintään 40 tuntia viikossa tehtävä työ (L 9.8.1996/605). Työaikalakiin sisältyy myös yli-, lisä-, sunnuntai- ja hätätyö. Lisätyöllä tarkoitetaan sellaista työajan ylittävää aikaa, joka jää kuitenkin alle 40 tunnin viikossa. (L 9.8.1996/605.) Tällöin lisätyötä on esimerkiksi se, että avustajalla on 30 tunnin sopimus ja hän tekeekin viikossa sovitusti 35 tuntia. Ylityö taas ylittää laissa määritellyn 40 tunnin, jolloin palkka myös muuttuu lisääntyvien tuntien mukaisesti (L 9.8.1996/605). Ylityön maksaminen määrittyy ylittyvän osan mukaan riippuen siitä, onko kyse päivittäisen kahdeksan tunnin vai viikoittaisen 40 tunnin ylittämisestä. Jos päivittäinen kahdeksan tuntia ylittyy, niin yhdeksännestä tunnista maksetaan 50 %:ia enemmän palkkaa ja sen jälkeisistä tunneista 100 %:ia, kun taas viikkotuntien ylittämisestä maksetaan 50 %:ia tunnilta (L 9.8.1996/605). Ylitöiden teettämisestä maksamisvastuussa on vammaisen työnantaja, sillä ylitöiden maksaminen ei kuulu kunnan vastuulle (Vinni, Vesimäki & Puurtinen 2010, 9). Sunnuntailta maksetaan korvausta aina 100 %:ia, mutta sunnuntaityöstä tulee olla merkintä vammais palvelupäätöksessä, jotta kunta maksaa avustajalle palkan myös sunnuntailta (Konttinen 2010, 16). Työajoista on kirjattu erikseen myös työehtosopimuksessa, joka on tehty Heta-liittoon kuuluville työnantajille. Työehtosopimus on joustavampi työaikojen suhteen esimerkiksi mahdollistamalla pidempien työvuorojen ja viikkolepopäivien siirtämisen (Henkilökohtaisia avustajia koskeva valtakunnallinen työehtosopimus).

Työsopimuksen purkamisesta on säädetty erikseen työsopimuslaissa. Työnantajan on mahdollista irtisanoa työntekijänsä vain asiallisesta tai painavasta syystä, ja painavina syinä voidaan nähdä oikeastaan lakia tai työsopimusta rikkovat työskentelytavat avustajan osalta. Työnantajan tulee kuitenkin varoittaa avustajaansa ennen irtisanomista, jolloin avustajalle annetaan mahdollisuus korjata työskentelytapojansa. Irtisanoutumisaika voidaan määritellä erikseen työsopimuksessa, mutta mikäli näin ei ole tehty, niin irtisanomisaika menee työsopimuslain mukaisesti. Työsopimuslaissa on erikseen määritelty irtisanomisajat, jotka vaihtelevat työsuhteen keston mukaan. Esimerkiksi vuoden kestäneessä työsuhteessa irtisanomisaika on 14 päivää ja neljä vuotta kestäneessä työsuhteessa irtisanomisaika on yhden kuukauden. Ilman irtisanomisaikaa työntekijä voidaan irtisanoa, mikäli hän ei ole ilmaantunut töihin viikon aikana eikä ole ilmoittanut syytä poissaololleen. Joka tapauksessa irtisanominen tulee antaa henkilökohtaisesti tai kirjallisesti ja irtisanotavan osapuolen ääni on kuultava ennen irtisanoutumista. (Räty 2010, 265–266.)

Kun työsopimus on kirjattu, niin siirrytään työn aloittamiseen liittyviin asioihin, kuten työntekijän perehdyttämiseen ja työterveyshuollon järjestämiseen. Erilaiset työnantajien oppaat, joihin tutustuin, suosittelivat työnantajia hankkimaan itselleen perehdytyskansion. Esimerkiksi osana HAVU -hanketta valmistettu ”Henkilökohtaisen avun perehdytysopas” kehottaa työnantajia kokoamaan yksien kansien väliin tärkeät yhteystiedot, keskeiset arjen käytännöt, lomakkeet sekä pelastamissuunnitelman (Vinni ym. 2010). Vinni ym. (2010) korostavatkin perehdytyskansion tekemisen olevan vaativa tehtävä, mutta toisaalta sitä on kerran tehtynä helppoa täydentää ja muokata. Jo työsuojelulain 14§ velvoittaa työnantajan perehdyttämään työntekijänsä riittävästi työhön (L 23.8.2002/738). Tästä syystä perehdytyskansion tekeminen on mielestäni hyvä apu avustajan perehdyttämisessä, sillä kansioon on helppoa koota kaikki asiat yksien kansien väliin.

Työnantajan veloitteeksi kuuluu myös **työterveyshuollon järjestäminen** avustajalleen. Työterveyshuoltoon kuuluvat palvelut ovat: työpaikkaselvitykset, neuvonta- ja ohjauspalvelut, ensiapuvalmiuden suunnittelut, terveystarkastukset, työkykyä ylläpitävät toimet sekä vajaakuntoisten seuranta (Vinni ym. 2010, 15). Työterveyshuoltoa työnantajan on mahdollista hankkia kolmella eri tavalla: kansanterveystieteessä tarkoitettua terveyskeskuksesta, järjestämällä työterveyshuollon toisten työn-

antajien kanssa yhdessä tai hankkimalla muualta tarkoitetut palvelut (L 21.12.2001/1383). Työterveyshuollosta on mahdollista sopia kunnan kanssa myös niin, että avustajalle mahdollistetaan kunnan käyttämän työterveyshuollon palvelut (Vinni ym. 2010, 15). Työterveyshuollon korvausta haetaan Kansaneläkelaitokselta, jolle tulee osoittaa kirjallinen selvitys toimeenpanemisesta ja toteutumisesta työterveyshuollon järjestämisen osalta (Räty 2010, 264). Kunnan tulee korvata työnantajalle Kelan korvauksesta jäävä omavastuuosuus (Pomo-opas 2011, 62).

Palkkaus. Kun työntekijä on perehtynyt tehtäväänsä, niin alkaa varsinainen työn arki. Yhtenä keskeisenä osana on palkka, jonka maksaminen kuuluu kunnan vastuulle. Työnantajalla on muutamia vaihtoehtoja palkan laskemiseen, sillä hän voi laskea palkan itse tai antaa tehtävän tilitoimistolle, jolloin korvauksen maksajana joka tapauksessa toimii kunta (Vinni ym. 2010, 10). Palkanmaksu toteutetaan useimmiten niin, että työnantaja maksaa omalta tililtään rahallisen korvauksen ja kunta taas maksaa työnantajalle (Vinni ym. 2010, 10). Tällä tavoin pystytäänkin mielestäni edistämään työnantajana toimivan ihmisen työnantajan roolia, koska hänelle annetaan mahdollisuus palkan laskemiseen ja maksamiseen. Lisäksi palkanmaksutavalla pystytään edelleen turvaamaan se, että työntekijä ei ole missään suhteessa kuntaan, vaan työnantaja toimii ikään kuin kunnan ja avustajan välissä keskeisenä toimijana (Konttinen 2009, 5). Työnantajalla on oikeus siirtää esimerkiksi palkanmaksu tilitoimiston tehtäväksi ja työnantajana toimiminen edunvalvojalte kuitenkin niin, että työnjohto säilyy työnantajalla itsellään. Työnantajana toimimista nimitetään usein myös toisella nimityksellä päämiehisyydeksi (Vinni ym. 2010, 6).

Tärkeää palkanmaksussa on huomioida se, että palkan tulisi olla maksettuna eräpäivänä ja avustajalle tulee antaa palkkalaskelma, jossa on näkyvillä ne asiat, joista palkka koostuu. Avustajan palkan suuruudesta ei ole yhteisesti sovittua määritelmää, vaan palkka määrittyy kuntien mukaisesti. (Vinni ym. 2010, 10.) Kuuluesaan Heta-liiton (Henkilökohtaisten Avustajien Työnantajien Liitto ry) jäseneksi kuuluvat työnantajat – ja heidän avustajansa – työehtosopimuksen piiriin (Henkilökohtaisia avustajia koskeva valtakunnallinen työehtosopimus). Työehtosopimuksessa korostetaan, että kunta määrittää ensisijaisesti palkan suuruuden, mutta peruspalkan on kuitenkin oltava sama kuin muissa työsuhteissa liittyen samaan

työehtosopimukseen (Henkilökohtaisia avustajia koskeva valtakunnallinen työehtosopimus). Tämänhetkinen työehtosopimus on suhteellisen uusi, sillä se on tullut voimaan vasta vuonna 2012. Henkilökohtaisia palkkoja korotetaan kaksi kertaa työehtosopimuksen voimassaoloaikana, ja työehtosopimus onkin voimassa vuoteen 2014 toukokuun loppuun saakka. Ensimmäinen palkkorotus on tapahtunut vuoden 2012 aikana ja toinen korotus tullaan tekemään 1.6.2013, jolloin avustajien palkkaa korotetaan 1,9 %:ia. (Henkilökohtaisia avustajia koskeva valtakunnallinen työehtosopimus.) Mielestäni olisi tärkeää saada työnantajat osaksi Hetaa, sillä tasa-arvoinen palkanmaksu on tärkeä asia. Työnantajien harteille jätetään kuitenkin palkanmaksuun liittyvässä tasa-arvoisuuden toteutumisessa paljon, koska kaikki ei välttämättä ole tietoisia Hetan olemassaolosta.

Lakisääteiset maksut. Työnantajalle kuuluu myös huolehtiminen lakisääteisistä maksuista. Palkan lisäksi työnantajan tulee maksaa avustajalleen sosiaaliturvamaksut, kansaneläkevakuutusmaksu, tapaturmavakuutusmaksu sekä työttömyysvakuutusmaksu (Vinni ym. 2010, 12). Näitä maksuja kutsutaan työnantajan lakisääteisiksi maksuiksi, joihin kuuluu vielä edellä mainittujen lisäksi esimerkiksi työterveyshuollon maksaminen sekä sijaisen hankkimisesta aiheutuvat kulut (Kuosma 2011, 58). Avustajat kuuluvat esimerkiksi TyEL:in eli työntekijän eläkevaakatuksen piiriin, jolloin eläkevakuutusmaksut tilitetään suoraan eläkevakuutusyhtiöön. Työnantajan tulee myös maksaa palkasta aiheutuvat sivukulut, joihin lukeutuvat työnantajan eläke- ja työttömyysvakuutusmaksut. (Pomo-opas, 51–52.) Työnantaja voi valita käyttämänsä vakuutusyhtiön, jolla vakuuttaa avustajansa. Työnantajan tulee hoitaa itse vakuutusten hankkiminen työntekijälleen, ja täten hänen on ilmoitettava kuka hänellä työskentelee. Työnantajan tulee hankkia avustajalle sekä työttömyysvakuutus että tapaturmavakuutus, jolla vakuutetaan työntekijän matkat työn ja kodin välillä. (Räty 2010, 258.)

Lakisääteisten maksujen lisäksi työnantajan maksettavaksi kuuluvat avustajasta aiheutuvat välttämättömät kulut, joihin lasketaan kuuluvaksi esimerkiksi matkakorvaukset (esimerkiksi työnantajan kuljettaminen), avustajan hankkimiseen liittyvät kulut rekrytointivaiheessa sekä avustajan kouluttaminen (Kuosma 2011, 58). Muihin välttämättömiin kuluihin lasketaan kuuluviksi myös esimerkiksi avustajan pääsylipun maksaminen, mikäli henkilökohtaista apua on tarjolla juuri harrastustoimin-

taan (Räty 2010, 250). Kuosma (2011, 58) toteaaakin työnantajana toimimisen olevan valtavan suuri kokonaisuus, jossa vaikeavammaisen ihmisen tulisi toimia tämän kaiken byrokratian pyörittäjänä. Kieltämättä luettelo asioista, joita työnantajan tulee ottaa huomioon, tuntuu melko pitkältä, raskaalta ja vastuulliselta. Tämän listan toteutumisen lisäksi työnantajan tulisi myös antaa työtehtäviä avustajalleen.

Lomautus. Henkilökohtaisen avun tarve voi vaihdella laidasta laitaan – työnantajalla voi olla jossakin vaiheessa esimerkiksi kuntoutusjakso, jolloin hän ei tarvitse avustajan tukea. Tällaisissa tilanteissa käytetään useimmiten avustajan lomauttamista, josta tulee tiedottaa avustajalle kirjallisesti niin aikaisessa vaiheessa kuin on mahdollista tai viimeistään 14 päivää ennen. On kuitenkin olemassa tilanteita – esimerkiksi äkillinen sairaalaan joutuminen - jolloin lomauttaminen ei käytännössä ole mahdollista määritellyn ajan rajoissa. Tällaisissa tapauksissa avustajalle maksetaan 14 päivän edestä korvausta. (Vinni ym. 2010, 12.) Lomauttaminen turvaa osaltaan työnantajaa – ja toisaalta kunnan rahanyörejä – avustajan lomauttamisen ollessa mahdollista. Kuitenkin avustajan työhön tämä seikka tekee ennustamattomuutta ja vaatii näin ollen avustajalta joustavuutta. Mikäli työnantajalle on myönnetty henkilökohtaista apua opiskelun tai koulun suhteen, niin tällöin avustajalla ei ole työtehtäviä koulun loma-ajoilla eikä hän saa tällöin palkkaa (Vinni ym. 2010, 12). Tauko työstä on kyllä tällöin ennustettavissa, mutta samalla työntekijä menettää rahallisen tulon lähdettä aina tietyksi ajoiksi, jolloin hänen tulisi etsiä itselleen muuta työtä, mikäli elättäminen ilman täysipainoista työtä ei ole mahdollista.

5 AVUSTAJANA TOIMIMINEN

Viimeisenä teoriaosuutena käsittelen avustajana toimimista, sillä henkilökohtaisen avun toteutumisessa keskeisenä osuutena on myös avustajan rooli. Mielestäni avustajan työ on vaativa ja erilainen työkenttä eikä se sovi läheskään kaikille. Samalla se kuitenkin muodostaa mielenkiintoisen ja laajan tehtäväalueen, sillä työn sisältö on yhtä yksilöllinen kuin avuntarvitsijakin. Avaan tässä kappaleessa avustajien koulutustaustaa, työtehtäviä, oikeuksia sekä avustajan työn pulmakohtia.

5.1 Kuka toimii avustajana?

Avustajina toimii ihmisiä erilaisilla taustoilla, työkokemuksilla ja koulutuksilla. Avustajina on esimerkiksi opiskelijoita. Omaa ammattitutkintoa avustajille ei ole vielä olemassa, tosin erilaisia projektien osana toteutettuja koulutuksia kyllä riittää. Toisaalta kouluttautumattomuus voi olla siinä mielessä hyvä asia, että avustaja ei liiaksi keskity hoitotyöhön ja hoidon korostamiseen, koska avustajan tulisi kuitenkin kuunnella työnantajaansa ja vastata hänen avuntarpeisiinsa. (Nurmi-Koikkalainen 2009, 51.)

Joissakin harvoissa tapauksissa avustajana voi toimia omainen. Omaiseksi laskeetaan kuuluvaksi (avo)puoliso, lapsi, vanhempi, isovanhempi tai samaa sukupuolta oleva elämänkumppani (Räty 2010, 251). Omaisen toimimiseen avustajan on määritelty tarkasti syyt, sillä esimerkiksi yhdenvertainen osallistuminen ja itsenäistymisen harjoittelu eivät onnistu samalla tavalla kuin avustajan ollessa täysin ulkopuolinen ihminen (Nurmi-Koikkalainen 2009, 41). Ulkopuolinen ihminen tuo mielestäni itsenäistymistä edistäviä keinoja, koska usein perheen sisällä suhde on paljon läheisempi verrattaessa siihen, että täysin vieras ihminen toimisi avustajana. Omaisen voi toimia avustajana esimerkiksi avuntarpeen esiintyessä öisin (Nurmi-Koikkalainen 2009, 41). On kuitenkin tärkeätä huomata, että omaista avustajana ei voida sekoittaa omaishoidon periaatteisiin. Lisäksi omaisen toimiminen avustajana ei saa perustua kunnan toiveisiin, vaan toiveen pitää perustua vaikeavammaisen ihmisen toiveeseen (Nurmi-Koikkalainen 2009, 41).

5.2 Työtehtävät

Avustajan tehtävät määräytyvät yksilöllisesti työsopimuksissa määriteltyjen tehtävien mukaisesti. Tärkeänä pointtina kuitenkin voidaan nähdä avustajan tekemän työn olevan sellaista, jota hänen työnantajansa ilman vammaa tekisi. (Konttinen 2010, 8.) Avustajan tehtäviä ei voida siis määritellä yksiselitteisesti, sillä työtehtävät vaihtelevat työnantajan avuntarpeiden mukaisesti. Jos kuitenkin lähdetään määrittelemään joitakin tyypillisimpiä tehtäviä, joita avustajan työhön kuuluu, niin esimerkkejä ovat hygienian hoito, pukemisessa ja riisumisessa, ruoan valmistuksessa sekä siivouksessa avustaminen (Heinonen 2006a, 43). Nämä ovat sellaisia päivittäisiä toimintoja, jotka liittyvät vahvasti ihmisen selviytymiseen arjessa. Avustaja on myös voitu myöntää avustamaan opiskelussa, lastenhoidossa, työnteossa tai muussa yhteiskunnalliseen toimintaan osallistumisessa. Lisäksi yhtenä keskeisenä avustajan tehtävänä on harrastuksissa avustaminen. (Heinonen 2006a, 43.) Keskeistä avustajana toimimisessa on siis keskittyä avustamaan sellaisiin asioihin osallistumisessa, joita avustettava tekisi itse ilman vammaansa. Avustajan voi osaltaan nähdä osallistavan avustettavaansa, koska avustajan avulla työnantaja pääsee osallistumaan esimerkiksi harrastuksiin muiden ihmisten parissa.

Avustajan työn sisältö voi siis olla hyvinkin monimuotoinen, mutta oleellisinta on edelleen nähdä työnantaja työn sisällön määrittäjänä. Avustajan tulee olla joustava, sillä työajat vaihtelevat avustettavan tarpeesta riippuen valtavasti (Heinonen 2006a, 43). Mikäli työnantaja tarvitsee tukea opiskeluun, niin työaika voi sijoittua niin sanotusti virastojalle, mutta mikäli avuntarve liittyy lähinnä päivittäisten toimintojen ylläpitämiseen, niin tarve saattaa sijoittua esimerkiksi aamuihin, iltoihin ja ruoka-aikoihin. Näin samalla työnantaja saattaa tarvita enemmän kuin yhden avustajan.

Yhtenä avustajan tärkeänä tehtävänä on pitää huoli siitä, että avustettava tulee näkyväksi ja avustaja toimii näkymättömämpänä osapuolena. Tällä tarkoitetaan esimerkiksi tilanteita, joissa kysymykset esitetään avustettavan sijasta avustajalle, jolloin avustajan tulee viime kädessä tehdä selväksi, että asiaa tulee käsitellä työnantajan eikä avustajan kanssa. (Marsh 2011, 18.) Vammaispuolella tehdyn työskentelyn kautta olen monesti huomannut, että vammaisia ihmisiä aliarvioidaan

juuri puhumalla ohjaajan tehtävissä työskentelevälle eikä anneta mahdollisuutta vammaiselle ihmiselle puhua ja vastata kysymyksiin. Tässä kohdassa pohdin kuitenkin sitä, kuinka vaikeata on olla puuttumatta esimerkiksi mielenkiintoiseen keskusteluun tai laittaa itsensä näkymättömäksi korostamaan vain työnantajaa. Tämä osuus on kuitenkin avustaja roolissa erittäin tärkeä ja olennainen. Tärkeä puoli avustajan työssä on myös se, että hänen tulee antaa työnantajalle tilaa (Marsh 2011, 18). Työnantaja saattaa kuitenkin olla henkilökohtaisen avun tarpeessa kello ympäri, jolloin tila yksityisyydelle on täysin mitätön. Tämän vuoksi onkin tärkeää, että avustaja on sellainen, joka pystyy hiljentymään ja antamaan avustettavalle tilaa tehdä omia henkilökohtaisia asioitaan. (Marsh 2011, 18.)

5.3 Koulutus ja kouluttautuminen

Henkilökohtaisten avustajien määrä suhteessa työnantajien määrään on ollut koko ajan pienempi eli tarve on suurempi kuin avustajien määrä (Kullas 2000, 13). Mol.fi -sivustolta voi löytää henkilökohtaisen avustajan paikkoja lähes joka puolelta Suomea, joka osaltaan myös korostaa sitä, että avun tarvitsijoita on enemmän kuin avustajia. Esimerkiksi 11.3.2013 katsoessani mol.fi -sivuilta henkilökohtaisten avustajien paikkoja, niin löysin Suomesta peräti 294 paikkailmoitusta. Miksi tilanne on näin? Avustajilla ei kuitenkaan tarvitse olla koulutusta, jolloin voisi ajatella, että avustajia riittäisi esimerkiksi työttömien ihmisten joukosta, mikäli heillä olisi kiinnostusta työtä kohtaan. Onko avustajien määrän vähäisyyteen vaikuttamassa työn jatkuvuuden epävarmuus tai ihmisten ennakkoluulot vammaisia ihmisiä kohtaan?

Opinnäytetyön tekemisen aikana olen yhä enemmän pohtinut avustajien kouluttautumisen tarvetta. Avustajat joutuvat usein tekemään hoidollisia tehtäviä, joihin lähihoitajan koulutus esimerkiksi voisi antaa varmuutta antaen samalla perustietoa. Avustajan työnkuva ei kuitenkaan ole yksiselitteinen, vaan se vaihtelee laidasta laitaan yksilöittäin avun tarpeen mukaan (Akaan-Penttilä 2004, 25). Voiko siis avustajia kouluttaa henkilökohtaisiksi avustajiksi samankaltaisten tilanteiden löytämisen ollessa vaikeaa? Tietyllä pohjalla, esimerkiksi hoitotyön perusteilla, voitaisiin jo antaa tietynlaista varmuutta avustajan työskentelyyn. Avustajien työtä voitaisiin yhdenmukaistaa, mikäli kaikilla olisi taustalla jokin tietty koulutus pohja. Li-

säksi avustajia voisi löytyä enemmän, kun heidät olisi kohdennettu tekemään nimenomaan avustajan työtä. Lisäksi voitaisiin pidentää työssä pysymistä, mikäli avustajilla olisi oma nimike ja arvostus ammattiryhmässä. Toisaalta henkilökohtaisen avun tarvitsija määrittää kuitenkin ensisijaisesti, tarvitseeko avustajalla olla jotakin koulutusta. Avustajat saattavat usein olla opiskelijoita, joiden työpanosta en tietenkään halua vähätellä. Opiskelijoiden pysyminen avustajana ei kuitenkaan ole oletettavasti pysyvä, jolloin työnantaja on uudelleen työnhaun edessä. Tällaiset asiat saattavat olla työnantajaa rasittavia, kun uusia työntekijöitä tulee jatkuvasti perehdyttää.

Osana HAJ-projektia toteutettiin suuri valtakunnallinen haastattelututkimus, johon osallistuivat työnantajat, henkilökohtaiset avustajat sekä perusturvan edustajat. Vastauksista ilmenee, etteivät vastaajat kokeneet avustajan koulutusta läheskään niin tärkeänä kuin soveltuvuuden työhön. Soveltuvuudella viitataan tässä kohtaa siihen, että avustajien työpaikka on suurimmaksi osaksi työnantajan kotona, jolloin tarvitaan tietynlaista soveltuvuutta siihen, ettei avustajalla ole työkavereita, vaan hän työskentelee melko itsenäisesti. (Heinonen 2006b, 72.) Näin voitaisiinkin todeta, että vaikka sitä helposti ajattelisi koulutuksen olevan tärkeää, niin henkilökohtaisen avun asiantuntijoiden mielestä asia on juuri toisin. Yleisestikin nyky-yhteiskunta suosittelee kouluttautumista aina vain pidemmälle, mutta avustajien kohdalla vaatimusta koulutukseen ei olekaan.

Vaikka avustajan työhön erikseen ei tarvita koulutusta, niin avustajien väliltä on löydettävissä yhteisiä luonteenpiirteitä ja otetta työskentelyyn. Tällaisia ovat esimerkiksi joustavuus, fyysinen kunto sekä kyky työskennellä lähikontaktissa avustettavan kanssa (Kullas 2000, 6). Fyysinen kunto on olennainen osa avustajan työtä siksi, että usein avustajan tulee siirtää työnantajaa, ja toisaalta pukeutumisessa avustaminenkin vaatii hyvää fyysistä kuntoa ja ergonomista työtettä. Oman puolensa avustajan työssä muodostaa myös se, että avustajalla ei usein ole varsinaista työyhteisöä ympärillään ja näin ollen työ on hyvin itsenäistä. (Kullas 2000, 6.) Joillakin työnantajilla voi kuitenkin olla useampi avustaja, jolloin työyhteisö muodostuu kenties nopeissa vuoronvaihdossa tervehtimiseksi. Koska työtä tehdään kuitenkin usein yksin avustettavan kanssa, niin jo siinä tarvitaan vastuunoton taitoa.

5.4 Avustajien oikeuksista

Avustajilla on myös oikeuksia työskentelyssään. Ensinnäkin palkka on korvaus tehdystä työstä, ja tehdystä työstä korvauksen maksaa kunta. Palkan ohella avustajasta maksetaan tavalliset lakisääteiset työnantajamaksut, kuten sosiaaliturvamaksu, työeläkevakuutusmaksu, pakolliset työterveyshuollon maksut ja tapaturmavakuutusmaksu, joita on käsitelty edellä (Konttinen 2010, 19). Palkka maksetaan avustajalle yleisimmin palkanmaksukauden viimeisenä päivänä (Konttinen 2010, 19). Vammaispalvelulaissa on määritelty avustajalle korvattavaksi myös muut kohtuulliset kulut, joita työstä aiheutuu (L 3.4.1987/380). Käytännössä tällaisia korvattavia kuluja ovat esimerkiksi matkakulut ja rekrytointikulut (Konttinen 2010, 19). Avustajien oikeuksiin lukeutuu myös vuosiloma, sairastumisen ajasta maksettava palkka sekä työtodistuksen saaminen työsuhteen loppumisen jälkeen.

Vuosiloma. Avustajalla on myös oikeus vuosilomaan vuosilomalain mukaisesti. Kunnan tehtävänä on korvata sijaisesta aiheutuvat kulut avustajan vuosiloman ajaksi (Vinni ym. 2010, 14). Avustajalla, joka tekee töitä vähintään 14 päivää kuukaudessa tai 35 tuntia viikossa, on mahdollista saada kaksi lomapäivää jokaista kuukautta kohti (L 162/2005). Mikäli avustaja on ollut työsuhteessa samaan työnantajaan yli vuoden maaliskuun loppuun mennessä, on avustaja oikeutettu kahden ja puoleen päivään lomaa kuukaudessa. Kahden ja puolen päivän kertyminen toteutuu myös, mikäli avustaja on työskennellyt henkilökohtaisena avustajana tai muissa samankaltaisissa tehtävissä yhteensä kahden vuoden ajan. Kolmen arkipäivän kertyminen on mahdollista, kun työsuhde on kestänyt vähintään 15 vuotta. Palkka määräytyy vuosilomien kohdalla niin, että avustajalla on mahdollisuus saada säännönmukainen tai keskimääräinen palkka vuosilomalain säännösten mukaisesti. (Henkilökohtaisia avustajia koskeva valtakunnallinen työehtosopimus.)

Avustajan sairastuminen. Avustaja voi myös sairastua. Korvattava palkka riippuu tällöin työsuhteen kestosta, jolloin yli kuukauden kestänyt työsuhde mahdollistaa täyden palkan saamisen, kun taas alle kuukauden kestäneissä työsuhteissa palkasta korvataan puolet (Konttinen 2010, 21). Avustajan on tällöin oikeus saada palkka yhdeksänteen sairauspäivään saakka. Työnantajalla on oikeus vaatia lääkärintodistusta jo ensimmäisestä sairauspäivästä lähtien, ja myös kunnalla on oi-

keus saada nähtäväkseen lääkärintodistus, koska kunta on kuitenkin viime kädessä maksava elin. (Räty 2010, 264.) Sairastumistapauksissa yksi huomioonotettava seikoista on se, että työnantajan vastuulla on hankkia sijainen avustajan sairastuessa. Olisikin tärkeää, että sijaisia olisi mahdollisesti mietitty jo valmiiksi ehkäisemään yllättävien tilanteiden negatiivisia seurauksia. (Konttinen 2010, 21.) Osaltaan voidaankin nähdä, että työnantajan vastuulle jää melko paljon avustajan sairastuessa. Pohdinnan alle voidaan myös esittää se asia, ettei avustajia varmaan ole liiaksi tarjolla muutenkaan Suomessa, joten sijaisjärjestelyt hoidetaan mahdollisesti suureksi osaksi niiden henkilökohtaisten avustajien kautta, jotka jo ovat työsuhteessa toiseen työnantajaan tai sitten omaisten kautta.

Työtodistus. Avustajalla on oikeus saada tehdystä työstä työtodistus työsuhteen päättyessä. Allekirjoitetusta työtodistuksesta tulee käydä ilmi työsuhteen kesto ja työtehtävät. Työntekijän erikseen pyytäessä tulee työnantajan lisäksi eritellä päätymissyys ja antaa oma arvionsa työntekijän työpanoksesta. (Räty 2010, 267–268.)

5.5 Pulmakohtia avustajan työssä – vai onko niitä?

On myös olemassa pulmakohtia, joita voidaan liittää avustajan työhön. Yhtenä pulmakohtana on palkka, joka nähdään liian pienenä verrattuna työn vaativuuteen. Henkilökohtaisia avustajia koskeva valtakunnallinen työehtosopimus onkin pyrkinyt vastaamaan siihen, että työstä saatava korvaus olisi kaikilla samanlainen ja palkka pysyisi muiden palkkojen kilpajuoksussa mukana. Toisena pulmakohtana on nähty avustajien vaihtuvuus (Ahponen 2008, 158). Henkilökohtainen apu on kuitenkin työtä, jossa olennainen osa työskentelyä on suhde toiseen ihmiseen. Esimerkiksi Helena Ahposen (2008, 158) tutkimuksessa haastatellut neljä henkilökohtaista apua saavaa nuorta olivat kokeneet avustajan vaihtumisen monta kertaa. Yhden haastateltavan mukaan vaihtuvuus on raskasta, koska tulee yhä uudelleen tutustua uuteen avustajaan ja opettaa tälle käytännön työt (Ahponen 2008, 156). Työelämässä olevat voivat tunnistaa, että uuden työn opetteluun menee aikansa ennen kuin työstä tulee varmaa ja rutiininomaista. Työnantajasta voikin tuntua raskealta, kun hän joutuu avaamaan elämänsä, kotiovensa ja arkensa tuntemattomalle ihmiselle yhä uudelleen.

Yksi tärkeä pohtimisen paikka liittyy myös avustajan ja työnantajan väliseen suhteeseen eli siihen, nähdäänkö avustussuhde ystävyutenä vai puhtaasti työsuhteena. Kyseessä olevaa asiaa on käsitellyt esimerkiksi Helena Ahponen (2008), joka on tutkinut vaikeavammaisten nuorten itsenäistymistä. Hänen tutkimuksessaan on selvinnyt, että osa piti avustajaa selkeästi työntekijänä, jolle annettiin tehtäviä, kun taas osalla ystävyyssuhde nähtiin olennaisempaan asiana. Ahponen nostaa esille myös sen, että suhde avustajaan koettiin hyvin läheiseksi, koska useimmiten työskentely tapahtuu työnantajan alueella, esimerkiksi kotona. (Ahponen 2008, 155.) Työnantajan ja työntekijän välistä suhdetta onkin ehkä vaikeampi määritellä, koska työ tehdään juuri usein työnantajan kotona, mikä ei kuulu yleisimmin fyysisten työpaikkojen joukkoon. Lisäksi avustaja on osana työnantajan arkea, jolloin mielestäni avustussuhteen pitäminen puhtaasti työsuhteena voi olla vaikeaa, kun työ tapahtuu niin kiinteästi osana toisen ihmisen arkea.

Tärkeää avustajan tehtävässä on se, että hän avustaa sellaisissa asioissa, joissa avustaja häneltä toivoo apua tai tukea. Avustaja ei saa olla se, joka päättää avustettavan puolesta, vaan hänen tulee olla se, joka auttaa avustettavaa tarvittaessa päätöksenteossa. (Ahponen 2008, 156.) Niinpä olisikin tärkeää, että avustajat tukisivat avustettaviensa itsemääräämisoikeutta, koska kuitenkin heidän tehtävänsä on tukea mahdollisimman itsenäiseen elämän toteutumisessa. Avustajan tehtävässä yhden rajanvedollisen muodon tekee myös se, kuinka ulkopuoliset ihmiset esimerkiksi julkisilla paikoilla suhtautuvat avustajaan. Avustaja saatetaan nähdä vaikeavammaisen ihmisen tulkkajana, jolloin esimerkiksi kaupassakäynnillä se ihminen, jolle puhe kohdistetaan, on työnantajan sijasta avustaja (Ahponen 2008, 156).

Avustajien työ ei myös usein ole samankaltaista eri avustajien kesken, koska työn sisältö on riippuvainen avustettavan yksilön tarpeista. Siksi avustussuhteessa saattaa tulla herkästi ristiriitaisuuksia sekä väärinkäsityksiä, jotka olisi voitu välttää alussa luoduilla yhteisillä käytännöillä (Marsh 2011, 19). Yhteisten pelisääntöjen kirjaaminen onkin tärkeitä, jotta jo ennakkoon voidaan välttää turhat väärinymmärrykset. Avustajan työn haasteellisuutta lisää myös työnantajat, jotka ovat persoonallisuudenpiirteiltään hyvin erilaisia. Osa saattaa esimerkiksi pitää seurallisesta avustajasta ja osa taas toivoisi avustajan tekevän vain pyydetyt asiat ja pysyvän

sitten hiljaa. (Marsh 2011, 19.) Persoonallisuudenpiirteet kuitenkin vaikuttavat omalla tavallaan jokaisessa työyhteisössä, mutta toisaalta avustajan ja työnantajan työsuhteessa kemioiden kohtaaminen ovat olennaisemmassa osassa, koska työskentely tapahtuu niin sanotusti aivan iholla.

Vaikka avustajalta odotetaan siis monenlaisia asioita, niin tärkeää on kuitenkin ottaa huomioon, että avustajien ei tule olla erityistaitoisia ellei sitä ole jo rekrytointivaiheessa vaadittu. Näin esimerkiksi autojen renkaiden vaihtamisen osaamattomuus tai tietokoneen korjaaminen eivät ole pakollisia olla avustajalla hanskassa, koska avustettavan tulee osata neuvoa ja ohjata, kuinka asia sitten tehdään (Marsh 2011, 19). Monesti saattaakin tulla sellainen mielikuva, että avustaja olisi jotenkin ”jokapaikanhöylä”, jonka tulisi osata asiat puutarhanhoidosta auton korjaamiseen. Avustaja toimii kuitenkin avustettavan käsinä ja jalkoina – ei päänä (Marsh 2011, 19).

6 EMPIIRINEN AINEISTO

Empiirisen aineiston keräämisessä tärkeimmäksi asiaksi opinnäytetyössäni nousee arjen asiantuntijoiden äänen esille saaminen. Oppaan rakentaminen käyttäjälähtöiseksi palvelee mielestäni parhaiten oppaan tarkoitusta, ja tällöin tietoa oppaan käyttäjistä saa mitä parhaimmin nykyisiltä työnantajilta ja heidän avustajiltaan. Empiirisen aineiston avulla pystyn nostamaan esille sellaisia arjen kokemuksia, jotka eivät tule välttämättä minun mieleeni eivätkä ole nousseet esille kirjallisuuden kautta. Myös paikallisuus korostuu aineiston keruussani, sillä lakien perusteella on luotu tietyt raamit toiminnan järjestämiselle, mutta käytännön toteutuminen kuitenkin vaihtelee kunnittain.

Tässä kappaleessa avaan tutkimukseni teoreettista puolta ja tutkimuksesta saadut tulokset. Keskeistä on huomioida, että opinnäytetyöni on toiminnallinen opinnäytetyö. Toiminnallisessa opinnäytetyössä tutkimusosuus nähdään välttämättömänä vain, mikäli esimerkiksi tietoa tuotetta varten halutaan saada kohderyhmältä, jotta tuote vastaisi käyttäjien tarpeisiin (Vilkka & Airaksinen 2003, 57). Olenkin pyrkinyt tutkimusosuudessa keskittymään tiedonsaantiin arjen asiantuntijoilta, jotta opas olisi hyödyllinen työkalu tuleville työnantajille.

6.1 Laadullinen lähestymistapa

Opinnäytetyöni on laadullisen lähestymistavan mukainen. Lähtökohtana laadullisessa lähestymistavassa on kiinnostus lähteä tutkimaan ja kuvaamaan elettyä elämää (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2009, 160). Voidaankin todeta laadullisen lähestymistavan olevan käytännönläheinen, ja samalla ihmisen kokemusta ja tunteita arvostava lähestymistapa. Laadullisessa tutkimuksessa keskitytään löytämään sellaista tietoa, mitä ei ole tuotu aiemmin näkyväksi, mutta jonka olemassaolo ehkä tiedetään (Hirsjärvi ym. 2009, 161). Laadullisessa lähestymistavassa korostuu myös tutkijan esittämän teorian ja tutkimuksen yhteys, jolloin tutkija tavaltaan on luonut jo itse sitä todellisuutta, jota haluaa lähteä tarkastelemaan rajattuun aiheeseen jo ennen tutkimusta (Hirsjärvi ym. 2009, 161).

Tyypillisimpiin piirteisiin kvalitatiivista eli laadullista lähestymistapaa käytettäessä voidaan lukea kohdejoukon käyttäminen osana tutkimusta satunnaismenetelmän sijaan, jolloin tietoa kerätään ihmisiltä itseltään. Lisäksi laadullisessa lähestymistavassa suositetaan sellaisia metodeja, joiden avulla pyritään saamaan kohderyhmään kuuluvan ihmisen ääni esille. (Hirsjärvi ym. 2009, 164.) Tutkimuksessani olenkin rajannut kohdejoukon satunnaismenetelmän sijaan, kun olen päätenyt tekemään tutkimusta perusturvakeskuksen työntekijöiden, henkilökohtaisen avun työntekijöiden sekä avustajien parissa. Olen kerännyt tietoa ihmisiltä itseltään ja pyrkinyt saamaan esille jokaisen omaa ääntä ja mielipidettä. Toiminnallisessa opinnäytetyössä laadullisen tutkimuksen tavoitteena on saada kokonaiskuva tutkitavasta asiasta (Vilka & Airaksinen 2003, 63). Kokonaisvaltaisen näkemyksen saamiseen olen pyrkinyt vastaamaan, kun olen tutkimuksessani ottanut huomioon sekä avustajat, työntekijät että vammaispalveluiden työntekijät. Näin kokonaiskuvan saaminen on todennäköisempää kuin ottamalla pelkästään tietty joukko mukaan tutkimukseen. Perustelen laadullisen lähestymistavan valintaa myös sillä, että tutkimustuloksien keskiössä minulle tärkeämpää on saada laadullista kuin määrällistä tietoa, koska kuitenkin tutkimukseeni osallistuneiden määrä on pieni.

6.2 Aineiston keruu ja tutkimusmenetelmät

Tutkimusmenetelmien valinnassa olennaista on, että käytetty menetelmä kulkee käsi kädessä teorian kanssa (Alasuutari 2011, 83). Keräsin tutkimusaineistoa sekä teemahaastatteluilla että kyselylomakkeilla. Tein teemahaastattelut perusturvakeskuksen työntekijöille, ja teemahaastattelut järjestettiin työntekijöiden työhuoneissa Huittisten kaupungintalolla. Teemahaastattelut kestivät noin 45 minuuttia. Aluksi minun oli tarkoitus tehdä myös työntekijöille ja avustajille teemahaastattelut, mutta en saanut yhtään yhteydenottoa haastatteluihin liittyen. Niinpä minun tuli siirtyä keräämään tietoa työntekijöiltä ja avustajilta kyselylomakkeilla toivoen samalla, että saisin kyselylomakkeen avulla heiltä vastauksia. Avaan tarkemmin aineiston keruutani tutkimusmenetelmien avaamisen yhteydessä.

6.2.1 Teemahaastattelu

Keskiöön haastattelua käytettäessä tutkimusmenetelmänä nousee haastateltavan näkeminen yksilönä ja subjektina omassa asiassaan. Haastattelun valintaa tutkimusmenetelmäksi perustellaankin usein sillä, että halutaan korostaa vastaajan vastaamista yksilönä ja sellaisesta viitekehystä, josta vastaaja voi tuoda esille haastattelun aikana vapaamuotoisemmin itselleen merkityksellisiä asioita. (Hirsjärvi ym. 2009, 205.) Haastattelujen kautta pyrin saamaan työntekijöiltä sellaista tietoa, jota tarvitsen oppaan tekemisessä. Haastattelujen kautta pyrin myös hahmotamaan työnantajamallin toteutumista Huittisissa sosiaalitoimen näkökulmasta.

Teemahaastattelun valintaa aineistonkeruumenetelmäksi tukee teemahaastattelun yksi määritelmä, jonka ovat tehneet Merton, Fiske ja Kendallin teoksessaan ”The Focused Interview” (1956). Heidän mukaan teemahaastattelun perusteluina nähdään neljä kriteeriä, jotka ovat haastateltavien oma kokemus tutkittavasta asiasta, tutkijan tutustuminen kyseessä olevaan ilmiöön ja analyysin tekeminen sekä analyysin pohjalta teemahaastattelun rakenteen muodostaminen ja lopuksi haastattelun toteuttaminen. (Merton, Fiske & Kendallin 1956, Hirsjärven & Hurmeen 2000, 47 mukaan.) Näiden kriteerien mukaan tutkimukseni ulottuisi juuri näille osaluille eli haastateltavilla – perusturvakeskuksen työntekijöillä – on kokemuksia henkilökohtaisen avun toteutumisesta Huittisten kaupungissa. Minä taas tutkijana käyn läpi aiheeseen kuuluvaa teoriaa ja muodostan sitä kautta esiin nousevista kysymyksistä haastattelurungon. Viimeisessä vaiheessa toteutan itse haastattelun. Näin ollen teemahaastattelu tulee tutkimukseni kohdalla perustelluksi.

Teemahaastattelu tutkimusmenetelmänä on melko avoin ja siinä keskitytään vain keskeiseen eli haastateltavien oman äänen esiin pääsemiseen (Hirsjärvi & Hurme 2000, 48). Teemahaastattelu ei ole rajattu, vaan tiettyjen teemojen sisällä aihetta voidaan lähestyä ainutkertaisella tavalla vuorovaikutuksen luomien merkitysten kautta (Hirsjärvi & Hurme 2000, 48). Teemahaastattelussa valmiiden kysymysten määrittäminen ei ole tiukasti sidottua menetelmän toteuttamisen kanssa, vaan olennaisempaa on kaikkien tema-alueiden läpikäyminen vapaassa järjestyksessä ja avoimessa ilmapiirissä (Eskola & Vastamäki 2010, 29).

Teemahaastattelussa esiintyy tietyt roolit, joita haastatteluun osallistuvat käyttävät. Haastattelija haluaa saada tietoa tiedon omaavalta haastateltavalta, ja näin ollen haastattelun johdattelijana toimii haastattelija (Ruusuvuori ja Tiittula 2005, 23). Haastattelijan tulee toimia kantaa ottamatta ja johdattelematta haastateltavaa (Hirsjärvi & Hurme 2000, 102). Tämä muodostaakin oman haasteensa teemahaastattelulle, jossa tarkoituksena on käydä haastattelua läpi keskustelevasti. Haastattelijan tulisi myös oivaltaa haastateltavan vastauksista jatkokysymyksiä (Hirsjärvi & Hurme 2000, 103). Tällöin haastattelutilanteessa haastattelijalta vaaditaan tarkkaa keskittymistä sekä aiemmin hankitun tiedon sisäistämistä, jotta tutkijan on mahdollista esittää jatkokysymyksiä haastateltavalle. Haastatteluissa en seurannut tiukasti kysymyksiä, vaan haastattelurunko toimi tavallaan muistini tukena, jotta kaikki teema-alueet tulisi käytyä läpi haastattelun aikana. Panostin enemmän keskustelemaan ilmapiiriin kuin liian tiukkaan haastattelurungon seuraamiseen, ja esitinkin enemmän jatkokysymyksiä siirtymällä samalla liukuvammin teemojen sisällä eri kysymysten äärelle.

Teemahaastattelun tyypillisimpinä piirteinä voidaan nähdä asian jakaminen pienempiin ja tarkennettuihin osiin sekä se, ettei kysymyksille olla määritelty sen tarkemmin järjestystä ja muotoa (Hirsjärvi ym. 2009, 208). Olenkin jakanut teemahaastattelurungon kolmeen teema-alueen alle, jotka ovat vaikeavammainen työnantaja Huittisten kaupungissa, kehittäminen ja oppaaseen sisällytettäviä lomakkeita (Liite 1). Jokaisen teeman alle olen sijoittanut teemaan sopivia kysymyksiä, jotka ovat antaneet minulle suuntaa käsiteltävistä asioista haastattelun aikana. Teemahaastattelu voidaan toteuttaa joko yksilö-, pari- tai ryhmähaastatteluna (Hirsjärvi ym. 2009, 210). Koska minulla on vain kaksi haastateltavaa perusturvakeskuksesta, niin koin mielekkäämmäksi haastatella kumpaakin yksinään. Näin molemmat työntekijät saivat tasapuolisesti oman puheenvuoronsa ja luotiin mahdollisuus myös sille, että he voivat tuottaa erilaisesti tietoa henkilökohtaisesta avusta Huittisten kaupungissa.

6.2.2 Kyselylomaketutkimus

Koska teemahaastatteluihin ei ilmoittautunut yhtään työnantajaa tai avustajaa, niin minun tuli pohtia uudelleen aineistonkeruumenetelmäni. Päädyin hankkimaan tietoa kyselylomakkeen avulla, sillä koen kyselylomakkeeseen vastaamisen olevan matalakynnyksinen verrattuna haastatteluun, koska vastaustilanteessa ei tarvitse tavata itselle tuntematonta ihmistä eikä keneenkään tule ottaa yhteyttä omaaloitteisesti. Työnantajille ja avustajille lähetettiin omat kyselylomakkeensa (Liite 3). Työnantajien kyselylomakkeessa oli yhteensä 22 kysymystä, joista yhdeksän oli avoimia kysymyksiä. Kyselylomakkeet jaoin myös teema-alueiden mukaisesti, ja työnantajilla teemoina olivat taustatiedot, työnantajaksi tuleminen, työnantajana toimiminen ja oppaan tekeminen. Avustajien kyselylomake koostui 18 kysymyksestä, joista seitsemän oli puhtaasti avoimia. Avustajien kyselylomakkeen teemat jakautuivat taustatietoihin, avustajana toimimiseen ja oppaan rakentamiseen. Saattekirjeen mukana lähetettiin myös palautuskuoret, joissa vastaajien oli mahdollista palauttaa kyselylomakkeensa. Kyselylomakkeet palautuivat yhteyshenkilölleni.

Kyselylomaketta on käytetty tiedonkeruumenetelmänä jo 1930-luvulta saakka monin eri tavoin. Perinteisin ja käytetyin menetelmä kyselylomakkeen kanssa on ollut nimenomaan postin kautta lähetettävä kysely. Kyselylomakkeiden käyttäminen on kuitenkin jäänyt laadullisen lähestymistavan pehmeiden tapojen, kuten haastattelun, jalkoihin. (Valli 2010, 103.) Kyselylomakkeella pyritään etsimään faktatietoa ja saamaan mahdollisimman yleistettäviä tuloksia. Yleistettävät tulokset ovat mahdollisia, mikäli esimerkiksi avoimiin kysymyksiin saadaan monta samankaltaista vastausta. Lomaketutkimuksessa keskeistä on nähdä se, että kyselylomakkeen vastaukset ilmaisevat ihmisen mielipidettä ja asennetta. (Alasuutari 2011, 111.)

Yhtenä tärkeimpänä asiana kyselylomakkeen tekemisessä on ottaa huomioon lomakkeen rakenne. Aluksi on hyvä kirjata helppoja kysymyksiä, kuten taustatietoja sekä rasti-ruutuun -tyylisiä kysymyksiä. Vasta loppupuolelle on syytä jättää avoimet ja arkaluontoisemmat kysymykset. (Valli 2010, 104.) Kyselylomakkeisiin laitoin niin avoimia kysymyksiä kuin vastausvaihtoehdot sisältäviä kysymyksiä. Avoimien kysymysten kautta pyrin saamaan laadullisen lähestymistavan mukaista tietoa. Avoimilla kysymyksillä on mahdollista saada uusia ideoita sekä tarkemmin tietoa

vastaajien mielipiteistä verrattuna suljettuihin kysymyksiin (Valli 2010, 126). Niinpä olen juuri oppaan tekemisen näkökulmasta laittanut kyselylomakkeisiin avoimia kysymyksiä, joiden toivoin tuottavan ideoita oppaan tekemistä kohtaan.

Valmiissa vastausvaihtoehdoissa olen käyttänyt vaihtoehtona vastata jotakin muuta kuin esittämiäni vaihtoehtoja. Tämä on tärkeää siksi, että osittain oletan tietäväni sopivat vastausvaihtoehdot teoriaosuuden perusteella, mutta samalla en voi olla täysin varma käytännön toteutumisesta. Ohjenuorana lomakkeen tekemisessä kannattaa aikuisten kohdalla pitää viiden sivun maksimipituutta, jotta vastaajan motivaatio vastaamisen pysyisi yllä (Valli 2010, 106). Kyselylomakkeestani tuli työnantajien kohdalla viisi ja avustajien kohdalla neljä sivua pitkä.

Kyselylomakkeen riskeinä ovat vastaamattomuuden helppous ja se, ettei tutkija tiedä keneltä on saanut vastauksen. Toisaalta kyselylomakkeen etuna on, ettei vastaaminen ole ajallisesti sidottu, vaan vastauksia voi kirjata siten kuin vastaajalle parhaiten sopii. (Valli 2010, 107.) Kyselylomaketutkimuksessa osallistuvuutta lisäävät kyselyn kiinnostavuus ja usko siihen, että vastaaja voi vastaamalla vaikuttaa johonkin elämäänsä liittyvään asiaan (KvantiMOTV a). Kolmas osallistumista lisäävä tekijä on vastaajien homogeenisuus eli se, että kysely on suunnattu ryhmälle, jolla on jotakin yhteistä keskenään (Jyrinki 1974, 111). Näillä kolmella perusteella olisikin voinut olettaa, että vastauksia kyselylomakkeisiin olisi tullut paljon, koska vastaajaryhmät ovat homogeenisiä. Kyselylomakkeen saatekirjeessä olen korostanut sitä, että vain vastaajilla on arjen tuottama tieto henkilökohtaisen avun toteutumisesta käytännössä, ja näin ollen heillä onkin ensisijainen mahdollisuus päästä vaikuttamaan henkilökohtaisen avun kehittämiseen Huittisissa.

Vastaajien määrän edistämiseksi on tärkeää ottaa huomioon muutama seikka. Ensinnäkin tutkijan on tärkeää kertoa lomakkeen palauttamismenettelystä (päivä, vastauskuori esimerkiksi) (KvantiMOTV b). Tiedot voidaan kirjata saatekirjeeseen, josta on tärkeätä näkyä, miten, miksi ja kuka tutkimusta tekee sekä se, ettei kenenkään henkilökohtaisia tietoja tulla julkaisemaan (Alastalo 2005, 233). Edellä mainitut tiedot ovat olennaisia paitsi osallistumisen kannalta, niin myös tutkimuseettisesti pakollisia (Alastalo 2005, 233). Olen kirjannut nämä asiat lähettämäni saatekirjeeseen (Liite 2).

6.3 Aineiston analysointi

Aineiston analysointiin liittyy pääasiassa neljä vaihetta, jotka ovat aineiston kuvaaminen ja koodaaminen, yhteyksien löytäminen aineiston eri osien väliltä sekä lopuksi aineiston raportointi (Hirsjärvi & Hurme 2000, 144). Aineiston kuvaaminen tarkoittaa käytännössä tutkittavan ilmiön esittelemistä kattavasti (Hirsjärvi & Hurme 2000, 145). Aineistonani toimi siis perusturvakeskuksen kahdelle työntekijälle tehdyt teemahaastattelut sekä täytettyinä palautuneet kyselylomakkeet työnantajilta ja avustajilta. Kyselylomakkeita palautui yhteensä kymmenen kappaletta, viisi työnantajilta ja viisi avustajilta. Kyselylomakkeita lähetettiin yhteensä 12 työnantajalle, joten lomakkeita palautui alle puolet.

Teemahaastattelun aineiston purkamiseen on käytössä kaksi vaihtoehtoa haastattelujen nauhoittamisen jälkeen. Vaihtoehtoina on, joko kirjoittaa puhtaaksi nauhoitettu aineisto (litterointi) tai tehdä päätelmiä suoraan nauhoitetusta puheesta (Hirsjärvi & Hurme 2000, 138). Minulla ei ollut käytössäni tekstinanalyysiohjelmaa, joten tällaisissa tapauksissa Hirsjärvi ja Hurme (2000, 141) suosittelevat aluksi kirjaamaan haastattelun kerrallaan ja yhdistämään lopuksi haastattelut teemoittain peräkkäin. Tämä tapa kuulostaakin järkevältä, sillä teema-alueittain jakaminen helpottaa näkemään samankaltaisuuksia eri vastaajien vastausten välillä ja vetämään näin johtopäätöksiä. Litteroinkin teemahaastatteluaineiston suoraan Wordiin sanatarkasti yksi haastattelu kerrallaan yhdistäen lopulta haastattelut peräkkäin teemoittain.

Kyselylomakkeen analysoinnissa olen käyttänyt hyödyksi luokittelua luokittelemalla avoimet kysymykset allekkain. Kunkin kysymyksen alle lisäsin työnantajien ja avustajien vastaukset allekkain, jolloin minun oli helpompaa tarkastella kutakin kysymystä kerrallaan ja hahmottaa näin aineistoa. Aineiston luokittelulla on olennainen rooli analyysin pohjana, sillä tyypittely esimerkiksi muodostuu helpommaksi, kun aineistoa on luokiteltu selkeään muotoon (Hirsjärvi & Hurme 2000, 147). Kirjasin avoimien kysymysten vastaukset suoraan Word-tiedostoon. Näin minun oli helpompaa tarkastella yhteneväisyyksiä ja eriävyyksiä vastausten väliltä. Kyselylomakkeen strukturoitujen kysymysten kohdalla käytin avuksi SPSS -ohjelmaa.

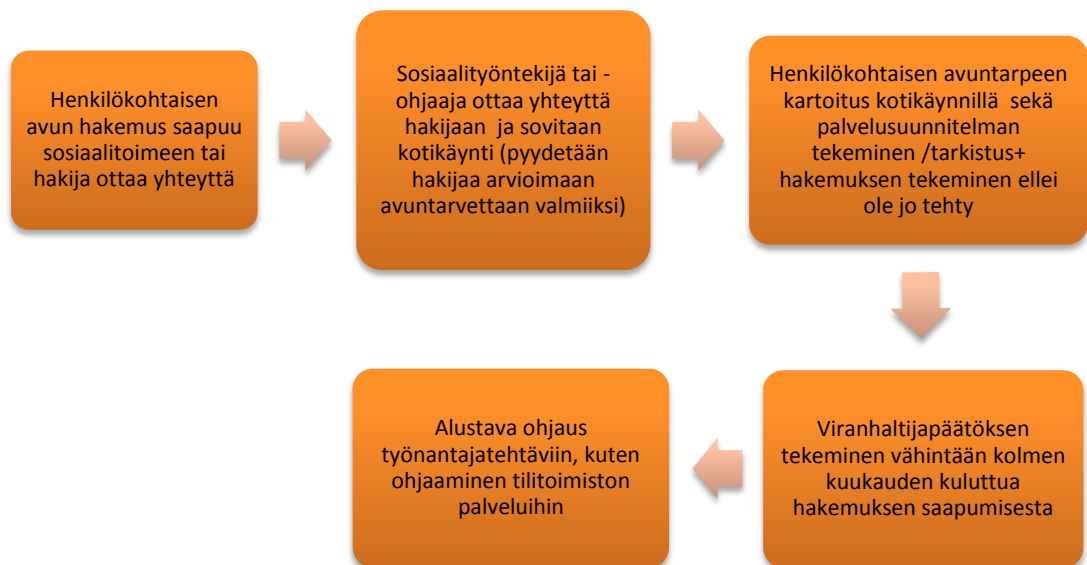
6.4 Tulokset

Teemahaastattelut kahdelle perusturvakeskuksen työntekijälle antoivat hyvää pohjaa kyselylomakkeelle (Liite 3), sillä työntekijöiden vastausten perusteella pystyin syventymään henkilökohtaisen avun järjestämiseen Huittisissa vieläkin tarkemmin. Teemahaastattelujen kautta pystyin myös muokkaamaan ja tarkentamaan kyselylomakkeen kysymyksiä juuri niihin tietoihin, joita koin tarvitsevani työnantajilta ja avustajilta. Vastauslomakkeista yhteensä kymmenen tuli siis takaisin. Vastanneiden työnantajien joukossa oli miehiä ja naisia, ja myös vastanneiden avustajien joukosta löytyi sekä miehiä että naisia.

Olen kuvannut muutamia tuloksia kuvioilla, joilla olen pyrkinyt korostamaan tutkimuskysymysteni ja oppaan tekemisen kannalta keskeisiä vastauksia. En kokenut taulukoiden tekemistä tärkeäksi opinnäytetyössäni, koska vastaajia oli niin vähän, että tuloksissa prosenttimäärät näyttäisivät melko suurilta, ja olisivat näin ollen mielestäni epäluotettavia. Lisäksi laadullisen tiedon saaminen oli olennaisempaa opinnäytetyöni kannalta, joten perustelen tälläkin tavoin taulukoiden pois jättämistä. SPSS -ohjelmassa tehtyjen taulukoiden avulla sain selkeytettyä kuitenkin itseleni vastausten jakautumista. Seuraavaksi kuvaan saamiani keskeisiä tuloksia niin työnantajien, avustajien kuin perusturvakeskuksen työntekijöiden osalta.

Perusturvakeskuksen työntekijöiden antamat vastaukset olivat yleisemmästä näkökulmasta, sillä he ottivat vastauksissaan huomioon kaikki henkilökohtaisen avun palvelun saajat. Kyselylomakkeiden kautta taas keräsin yksilötason tietoa työnantajamallin käytännöstä. Analyysia tehdessäni huomasin, että työnantajat olivat vastanneet kyselylomakkeessa olleisiin avoimiin kysymyksiin monipuolisesti, kun taas avustajat olivat vastanneet avoimiin kysymyksiin niukkasanisemmin. Lomakkeesta saadut vastaukset antoivat kokonaisuudessaan hyvää pohjaa oppaan tekemiselle, ja tukivat mielestäni myös teoriapohjaani.

Henkilökohtaisen avun palvelua tulee siis hakea kaupungin sosiaalitoimesta. Aluksi pyysinkin perusturvakeskuksen työntekijöitä kuvaamaan henkilökohtaisen avun prosessia vammaissosiaalityön näkökulmasta Huittisissa. Työntekijöiden avaama prosessi näyttäytyy hyvin samankaltaisena kuin aiemmin teoriaosuudessa esittämani prosessi.



Kuvio 1. Henkilökohtaisen avun prosessi perusturvakeskuksen työntekijöiden mukaan

Työnantajilta kysyin aluksi tietoa heidän saamastaan tuen määrästä tunneissa. Vastanneiden työnantajien saama tuki henkilökohtaisen avun muodossa vaihteli 40 viikkotunnista 30 tuntiin kuukaudessa. Myös perusturvakeskuksen työntekijät kuvasivat, että työnantajien saama tuntimäärä vaihtelee yksilöllisesti avun tarpeen mukaan 40 viikkotunnista 30 tuntiin kuukaudessa. Jollakin on esimerkiksi jatkuva avun ja tuen tarve, kun taas toinen voi tarvita avustajaa vain uimahallissa käymiseen. Vuonna 2009 tullut lakimuutos ei kuitenkaan perusturvakeskuksen työntekijän arvion mukaan tuonut niin paljoa uusia hakemuksia kuin hän oli odottanut.

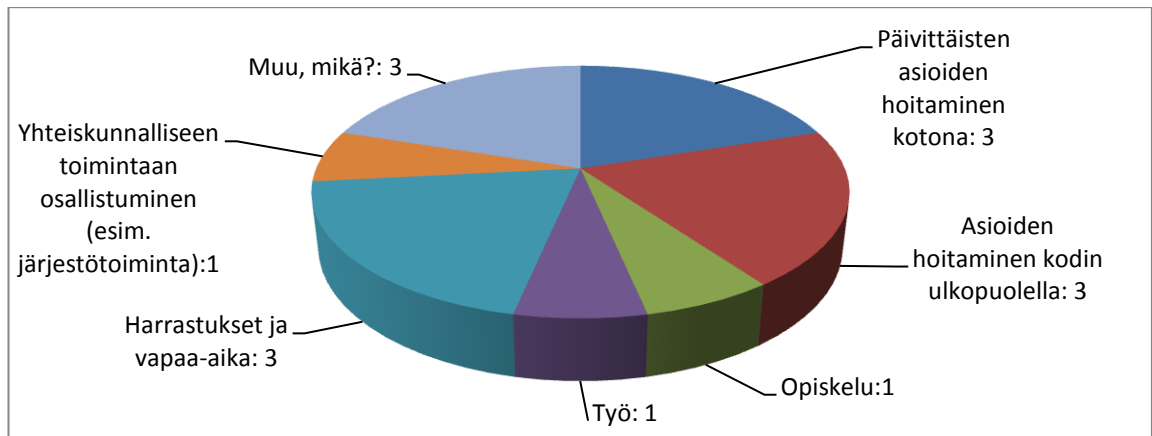
Työnantajat kertoivat löytäneensä avustajan tuttujen tai työ- ja elinkeinotoimiston kautta. Useamman haastattelun järjestäminen ei ollut yleistä, sillä vain yksi työnantaja ilmoitti tehneensä useamman haastattelun. Perusturvakeskuksen työntekijät kuvaavat, että henkilökohtaisen avun saajat ovat löytäneet itselleen hyvin avustajia eli Huittisissa avustajan löytymistä ei ole nähty pulmaksi. Lisäksi työntekijät

kertovat ohjaavansa työnantajia ottamaan yhteyttä työ- ja elinkeinotoimistoon avustajan hakemiseen liittyvissä asioissa, ja tekemään useamman haastattelun. Tämän tiedon kirjasin myös oppaaseen, sillä useamman haastattelun tekeminen on juuri tärkeää, koska välttämättä se ensimmäinen vaihtoehto ei ole aina juuri se sopivin. Työsopimukset olivat neljällä avustajalla voimassa toistaiseksi ja vain yhdellä avustajalla oli määräaikainen sopimus. Tuntien kirjauksesta kysyttäessä neljä avustajaa kertoivat kirjaavansa tunnit omaan listaansa ja yhdellä oli säännöllinen 40 tunnin viikkotyöaika, joten erillistä tunti-listaa ei ollut käytössä.

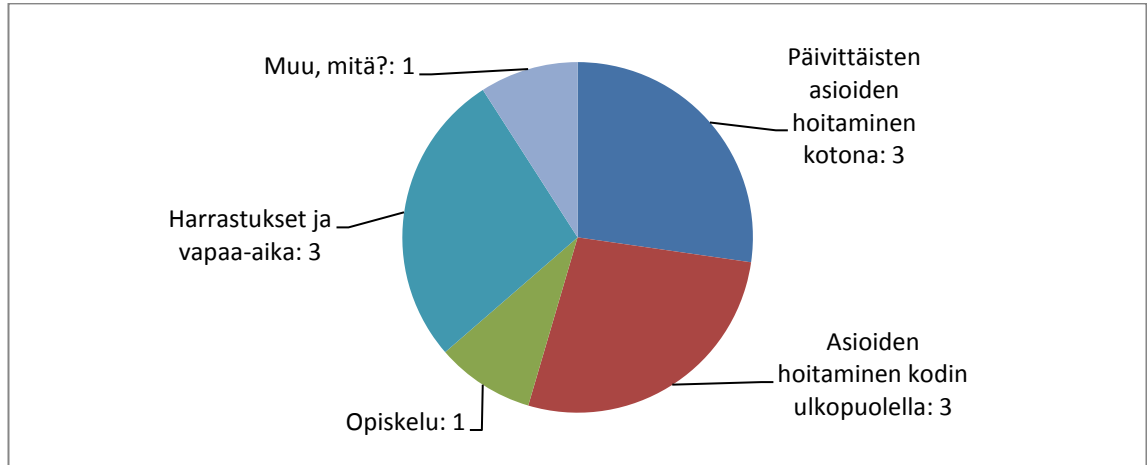
Palkanmaksuun liittyvässä kysymyksessä työnantajat toivat esille, että kolmella vastanneista tilitoimisto hoitaa palkanlaskennan työnantajan ilmoittamien tuntien mukaan, yhdellä työnantajalla tilitoimisto hoitaa palkanlaskennan avustajan ilmoittamien tuntien mukaan ja yhdellä työnantajalla palkanlaskennan hoiti avustaja. Perusturvakeskuksen työntekijät kuvasivat haastatteluissa, että he yleensä ohjaavat työnantajia ottamaan palkanlaskemiseen liittyvissä asioissa yhteyttä tilitoimistoihin. He myös usein neuvovat työnantajia ottamaan yhteyttä tilitoimistoon antaessaan vinkkejä työnantajana toimimisen alkuun. Työntekijöiden haastatteluissa tuli myös esille kehittämissideaa siitä, että palkanmaksun voisi siirtää toimivaksi kaupungin palkanlaskennan kautta, jolloin voitaisiin välttää tilitoimistojen välisumma, ja samalla työnantajia voitaisiin ohjeistaa ottamaan palkanmaksuun liittyvissä kysymyksissä yhteyttä suoraan kaupungin talouspuolelle. Vammaispalvelujen työntekijät kertovat haastattelussa myös, että palkka maksetaan sosiaalityön johtajan hyväksynnän jälkeen palvelusihteerien toimesta, jolloin vammaispalvelujen työntekijät eivät varsinaisesti ole kosketuksissa työnantajan arkeen, ellei muita asioita ole selvitettävänä kyseessä olevan ihmisen kohdalla.

Myös Heta muodostui tärkeäksi osaksi keräämääni perustietoa työnantajien arjesta. Heta tukee työnantajia valtakunnallisesti antamalla koulutusta ja neuvontaa työnantajatehtäviin liittyen. Työnantajista vain yksi kertoi kuuluvansa Hetaan, ja perusturvakeskuksen työntekijät kuvasivat, etteivät monet kuulu Hetaan eivätkä ole tietoisia Hetasta toiminnasta. Työntekijät toivat myös esille, että viranhaltijapäätöksissä on maininta Hetasta, mutta sen enempää he eivät koe voivansa mainostaa Hetaa. Työntekijät toivoivatkin, että oppaaseen liitettäisiin tietoa Hetasta.

Pääkysymyksenäni oli saada tietoa henkilökohtaisen avun toteutumisesta Huittisissa. Tähän kysymykseen sain mielestäni vastauksia esimerkiksi aiemmin kertomistani myönnettyjen tuntien määrästä. Toteutumiseen vastaa myös avustajien työtehtäviin liittyvät kysymykset. Kyselylomakkeessa kysyttiin ensin yleisemmällä tasolla, mitä työtehtäviä avustajalle kuului (Liite 3).



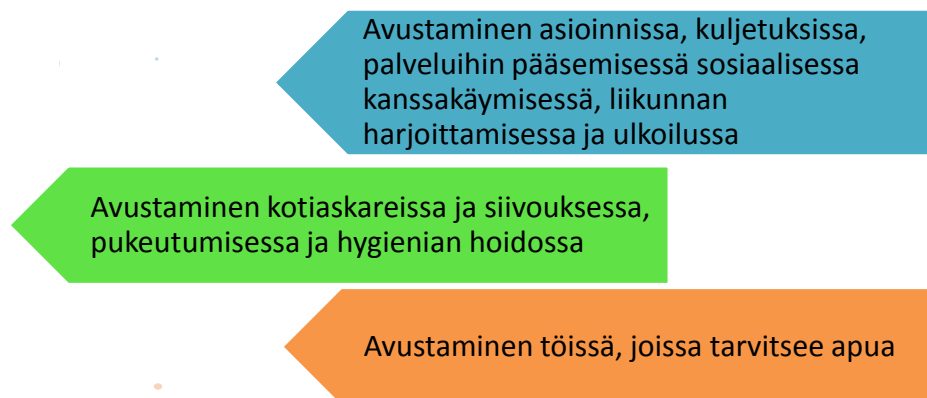
Kuvio 2. Avustajan työtehtävät työnantajien kuvaamina



Kuvio 3. Avustajan työtehtävät avustajien kuvaamina

Kysyttäessä työnantajilta, millaisiin tarkoituksiin he käyttävät avustajan tukea, niin voidaan huomata, että kaikkiin annettuihin vaihtoehtoihin tuli vastauksia. Myös vaihtoehtojen ulkopuolelle tuli vastauksia, ja vastauksiksi kohtaan ”Muu, mitä?” olivat työnantajat kirjanneet esimerkiksi hoito ja kaikki muu, avustaminen pukeutumisessa ja hygienian hoidossa sekä vertaisryhmätoimintaan osallistumisessa avustaminen. Myös avustajille esitettiin samankaltainen kysymys, kuitenkin siinä

muodossa, millaisissa asioissa avustaja avustaa työnantajaansa (Liite 3, kysymys 7). Avustajien vastaukset (Kuvio 3) eroavat työnantajista (Kuvio 2), mikä selittyy sillä, että kaikki vastaajista eivät olleet työsuhteessa yhden suhde yhteen. Laadullisempaan suuntaan työtehtävistä saatiin edelleen tietoa, kun työnantajia pyydettiin avoimen kysymyksen muodossa kuvaamaan avustajan työtehtäviä (Liite 3). Vastaukset kysymykseen on koottu kuvioon 4.



Kuvio 4. Avustajan työtehtävät työnantajien kuvaamina omin sanoin

Avustajan työn toteutumiseen liittyen löytyi aineistosta myös muutamia erityisesti oman mielenkiintoni herättäneitä vastauksia. Kenelläkään avustajista ei esimerkiksi ollut avustajana toimimisen aikana ollut ongelmia työnantajansa kanssa. Tämän tuloksen voidaan osaltaan nähdä kertovan hyvästä työsuhteesta työnantajan kanssa. Tosin avustajat lähettivät vastauslomakkeensa työnantajan kanssa samassa kuoressa, joten osaltaan tämä on voinut olla vaikuttamassa vastauksen sisältöön. Myös se, että ongelmien olemassaolosta pyydettiin kirjaamaan lisätietoa, saattoi vaikuttaa siihen, etteivät avustajat kerro kokeneensa ongelmia työsuhteen aikana. Toisaalta myös perusturvakeskuksen työntekijät kertoivat haastattelussa, että heille ei ole tullut tietoa pulmatilanteista.

Löysin aineistosta myös mielenkiintoisia eroja liittyen avustajien ja työnantajien näkemyksiin avustajien koulutusta ja nimikettä kohtaan. Avustajista kaikki viisi olivat sitä mieltä, ettei avustajalla tarvitse olla koulutusta tai omaa nimikettä, kun taas työnantajien mielipiteet jakautuivat niin, että kahden mukaan avustajilla tulisi olla oma koulutus ja nimike, yhden mielestä ei, yhdellä ei ollut vastausta ja yhdellä oli kyllä ja ei. Perusteluksi työnantajat olivat kirjanneet, että mikäli avustajilla olisi oma

koulutus, niin se voisi tuoda lisää ihmisiä markkinoille ja avustajat pysyisivät työssä pidempään. Koulutuksen sisällöksi ehdotettiin samankaltaisia aiheita kuin lähihoitajilla. Yhden vastaajan mukaan ”sydän paikallaan ja talonpoikaisjärki” riittävät, jolloin koulutusta ei nähty tarpeelliseksi. Kysyttäessä työnantajien koulutus-, työnhous- ja vertaistukitarvetta jakautuivat mielipiteet eri tavoin. Koulutusta ja työhoususta työnantajana toimimiseen koki tarvitsevansa kolme viidestä, kun taas vertaistuelle tarvetta näki vain yksi työnantaja. Perehdytystä työnantajana toimimiseen ei ollut kokenut saaneensa yksikään vastanneista työnantajista. Avustajista kukaan ei kokenut tarvetta vertaistukeen toisien avustajien kanssa.

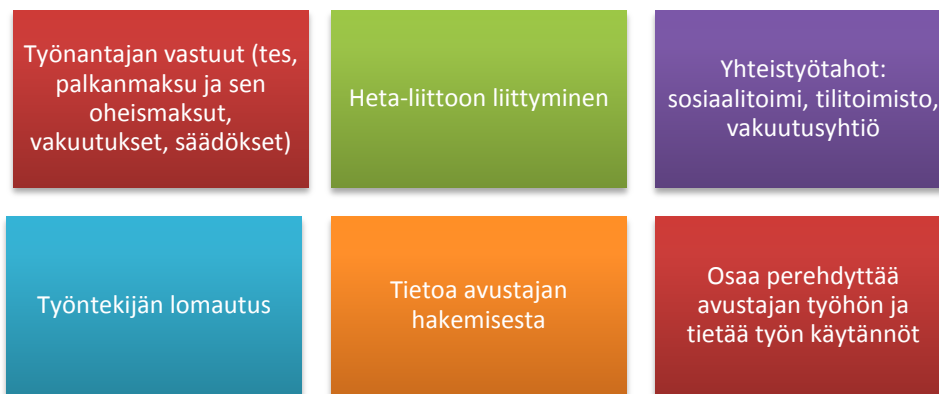
Työnantajat toivat myös esille tärkeää arjen kokemusta siitä, mitä työnantajana toimiminen heille merkitsee ja mitä se on käytännössä. Vastauksista näkyi itsensä näköisen elämän toteutumisen tärkeys sekä työnantajavelvollisuudet. Erilaiset näkökulmat näyttäytyvät seuraavissa vastauksissa:

T3: Olen vastuussa byrokraattisesti paperi- ja vakuutusasioiden hoidosta.

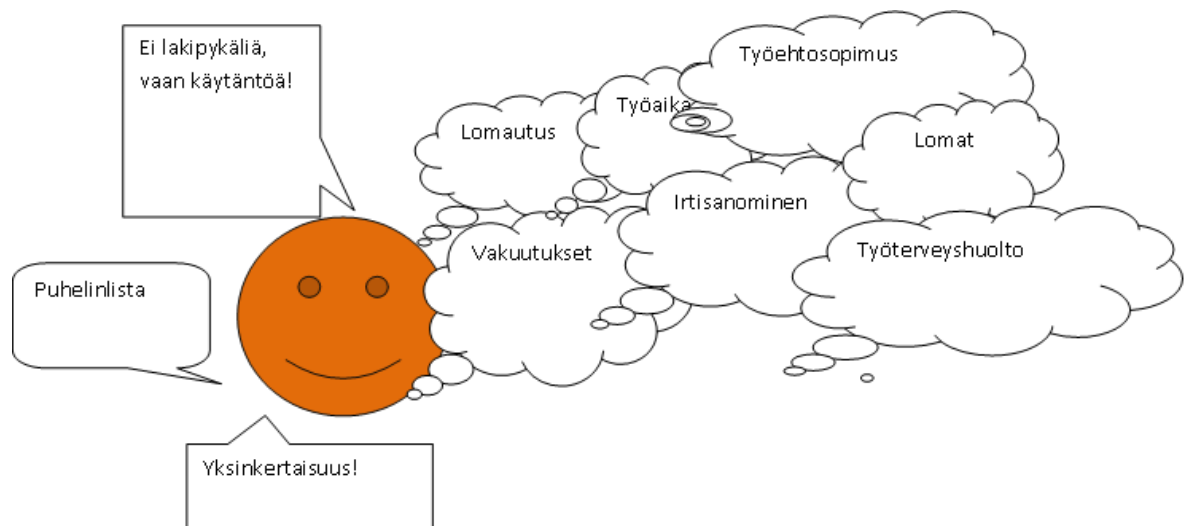
T5: Mahdollisuutta päättää omista asioistani

T2: On ihanaa

Oppaan kannalta erityisen merkittäviksi kysymyksiksi nousivat kysymykset ”Mitä aloittavan työntekijän on tärkeitä tietää?” ja ”Mitä lomakkeita oppaaseen olisi hyvä liittää?”, jotka toivat monipuolisia ja laajoja vastauksia. Tärkeimmiksi oppaaseen liitettäväksi lomakkeiksi nimettiin työsopimus- ja työtodistusmalli sekä tuntilista. Työnantajat olivat keskenään kirjanneet kahteen edellä esittämäni kysymykseen samankaltaisia vastauksia keskenään. Vain Hetaan liittyminen oli vastauksena pelkästään yhdellä työnantajalla, mikä johtui oletettavasti siitä, että hän kuului ainoana vastaajana Hetaan. Työnantajan vastuut oli kirjattu neljän vastaajan kohdalla aloittavan työnantajan tärkeiksi tiedoiksi. Avustajat olivat myös kirjanneet aloittavan työnantajan tietoperustaan kuuluvaksi asiaksi perehdyttämisen. Kuvioon 5 on koottu aloittavan työnantajan tärkeät osaamisalueet ja yksityiskohtaisemmat tiedot toiveista oppaan sisältöön liittyen on esitetty kuviossa 6.



Kuvio 5. Aloittavan työnantajan on tärkeä tietää



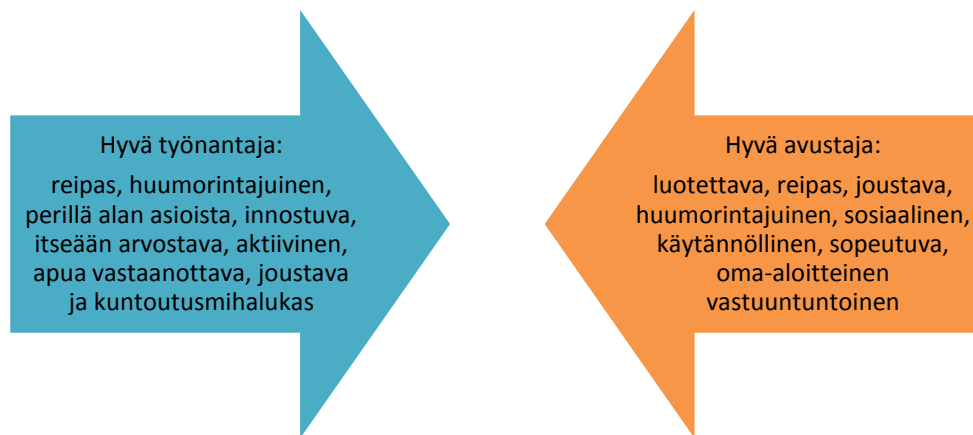
Kuvio 6. Työnantajien ja avustajien toiveet oppaan sisällöstä

Perusturvakeskuksen työntekijöiden vastauksista tuli myös ideoita niihin teemoihin, joita käytin osana oppaan tekemistä. Esimerkiksi kysyessäni, millaisissa asioissa työnantajat pyytävät neuvoa kunnan työntekijöiltä, kertoivat perusturvakeskuksen työntekijät ensin, että soittoja on yleensäkin ottaen tullut vähän. Kuitenkin yhteyttä otettiin esimerkiksi palkkaukseen, avustajan lomiin ja lisätunteihin liittyen. Myös sijaisen hankkimiseen ja pakollisiin vakuutuksiin liittyvät aiheet olivat kysytyjen aiheiden listalla, ja näin toivottuina avattaviksi oppaassa. Puhelinlista, jota työnantajat myös olivat toivoneet, oli myös perusturvakeskuksen työntekijöiden toiveena oppaaseen liitettäväksi.

Aiheet, joita perusturvakeskuksen työntekijät toivoivat haastatteluissa, ovat siis samantyyllisiä kuin työnantajien ja avustajien kuvaamat oppaan aiheet. Yleisesti ottaen toiveet oppaan sisällöstä keskittyivät vahvasti työnantajan velvollisuuksiin. Kuvioista 5 käy ilmi enemmän yleisellä tasolla kirjatut asiat, jotka aloittavan työnantajan on tärkeää tietää. Kuvioista 5 nousevat aiheet ovatkin mielestäni sellaisia, jotka liittyvät työnantajan tarvitsemaan ensitietoon aloittaessaan työnantajana. Kuvioista 6 taas on nähtävillä yksityiskohtaisemmin, millaista tietoa työnantajat ja avustajat ovat toivoneet. Koska vastaajat olivat nimenneet asioita näin yksityiskohtaisesti, niin minun oli helpompaa lähteä rakentamaan oppaan pohjaa, ja samankaltaiset vastaukset toivat luotettavuutta oppaassa esille tuotavien asioiden tärkeydestä.

Myös työterveyshuoltoon liittyen toivottiin lisätietoa liitettäväksi oppaaseen. Työterveyshuollosta tietämättömyys tuli esille muutaman työnantajan ja avustajan kohdalla, sillä kysyttäessä työterveyshuollon järjestämisestä kaksi työnantajaa kertoivat, ettei heillä ole tietoa eivätkä he ole saaneet opastusta työterveyshuollon järjestämiseen liittyen. Ne työnantajat, joilla oli tietoa työterveyshuollosta, kertoivat järjestäneensä työterveyshuollon paikallisessa terveyskeskuksessa. Muutamissa vastauksissa tuli myös esille tarve saada tietoa kokonaisuudessaan niistä käytännön asioista, jotka tulee olla tehtynä toimiessaan työnantajana. Kokonaisuudessaan työnantajat toivoivat, että opas olisi mahdollisimman yksinkertainen, ja siihen olisi koottu käytännössä tarvittavaa tietoa lakipykäliden sijaan.

Avustajien kyselylomakkeeseen monipuolisimmin vastauksia oli kerännyt kysymys, jossa kysyttiin tärkeitä ominaisuuksia hyvässä avustajassa sekä työnantajassa. Halusinkin nostaa nämä avustajien kirjaamat asiat (Kuvio 7) esille oppaassa, sillä mielestäni he ovat nähneet juuri nämä asiat tärkeinä vastaamalla kysymyksiin niin monipuolisesti. Avustajien ominaisuudet olen liittänyt oppaassa osaksi avustajan hakemista ja työnantajan ominaisuudet osaksi käytännön vinkkejä. Näillä vastauksilla sain mielestäni lisättyä oppaan luettavuutta ja tuotua esille avustajien näkökulmaa sekä tietoa nykyisten avustajien arvostamista asioista.



Kuvio 7. Hyvän työnantajan ja avustajan piirteitä avustajien vastausten mukaan

Perusturvakeskuksen työntekijöiden haastattelun lopussa esitin vielä kysymyksen henkilökohtaisen avun kehittämisestä Huittisissa. Työnantajien oppaan tekeminen mainittiin kehittämiseksi itsessään. Tämän lisäksi kehittämisideoina tuli esimerkiksi vertaistukiryhmän pitäminen, palkanmaksun siirtämisen osaksi kaupungin palveluntarjontaa sekä yhteisen tapaamisen järjestäminen, jossa olisi niin avustajia, työnantajia kuin sosiaalitoimen edustajia. Haastatteluissa nousi esille erityisesti pohdintaa yhteisen tapaamisen tai keskusteluryhmän pitämisestä, sillä ryhmällä voitaisiin vähentää yksinäisyydentunnetta, joka avustajilla ja työnantajilla saattaa olla.

7 JOHTOPÄÄTÖKSET

Tässä luvussa avaan kokonaisuudessaan toiminnallisen opinnäytetyön eettisyyttä ja arviointia sekä oppaan rakentamisprosessia. Kerron myös kohtaamistani ongelmista prosessin aikana. Peilaan tässä luvussa myös löytämiäni tuloksia aiemmin esittämäni teoriaan.

Päättökysymyksessäni esitän kysymyksen henkilökohtaisen avun toteutumisesta Huittisissa työnantajamallin kautta. Alakysymykset tukivat pääkysymystä kysyen tärkeimmistä asioista, joita aloittavan työnantajan tulee tietää sekä siitä, mitkä asiat arjen asiantuntijat nostavat keskiöön oppaan tekemisessä. Tavoitteenani oli tehdä niin nykyisten työnantajien kuin uusien työnantajien tarpeita vastaava selkeä opas. Tavoitteenani oli myös saada uusille työnantajille toimiva apuväline työnantajana toimimisen ensiaskeleisiin. Yhtenä tavoitteenani oli myös saada kokonaiskuva henkilökohtaisen avun järjestämisestä Huittisissa. Ammatillisen kasvun tavoitteen toteutumista käsittelem lähemmin pohdinnassa.

7.1 Toiminnallisen opinnäytetyön eettisyys ja arviointi

Tutkimusetiikka on olennainen osa opinnäytetyön tekemistä. Eettinen ajattelu yleisesti on sitä, että ihminen tunnistaa, mikä on oikein ja mikä väärin (Kuula 2006, 22). Etiikka tutkimuksessa pitää sisällään esimerkiksi seuraavanlaisia velvoitteita: älyllisen kiinnostuksen vaatimus, rehellisyys, tunnollisuus, vaaran eliminoiminen, ihmisarvon kunnioittaminen, sosiaalinen vastuu, ammatinharjoituksen edistäminen ja kollegiaalinen arvostus (Pietarinen 1999, Kuula 2006, 30 mukaan). Älyllisen kiinnostuksen vaatimus toteutuu jo siinä mielessä, kun olen omasta mielenkiinnostani lähtenyt tutkimaan henkilökohtaisen avun toteutumista Huittisissa. Vaaran eliminoiminen, sosiaalinen vastuu ja ammatinharjoituksen edistäminen sekä kollegiaalinen arvostus kuvastavat tutkittavien kohtelemista, tutkimuksen merkityksellisyttä ammatinharjoittajien keskuudessa ja muiden ammattilaisten tekemien tutkimusten arvostamista (Pietarinen 1999, Kuula 2006, 30 mukaan). Rehellisyys liittyy tiedonhankintaan ja tutkimuksesta saadun tiedon käsittelyyn (Aaltio & Puusa 2011,

154). Tutkija ei esimerkiksi saa väärentää saamiaan tuloksia oman hyödyn kannalta edullisimmiksi (Kuula 2006, 37).

Tutkimuksen tekemisen eettisyydessä yksi olennaisimmista asioista on vaitiolo- ja salassapitovelvollisuus, jotka koskevat tutkijaa niin tutkimuksenteon aikana kuin sen jälkeenkin (Kuula 2006, 92). Olen työnantajille ja avustajille lähetetyssä saatekirjeessä kertonut tutkimuksen tarkoituksesta ja siitä, ettei heidän henkilötietojaan tulla paljastamaan, koska vain minä näen heidän vastauksensa. Näin olen kertonut työnantajille ja avustajille eettisistä periaatteistani tutkimuksen suhteen. Vaitiolo- ja salassapitovelvollisuus koskevat myös yhteistyökumppaniani eli sosiaalityön johtajaa, jolloin en esimerkiksi voinut ottaa itse yhteyttä työnantajiin ja avustajiin, vaan kirjeet tuli lähettää perusturvakeskuksen kautta. Tämä eettinen puoli on myös tutkimusta rajaava siinä mielessä, että haastatteluihin olisi voinut löytyä osallistujia, mikäli olisin voinut ottaa suoraan yhteyttä työnantajiin.

Tutkimusetiikan osaksi voidaan katsoa myös ammattieettiset periaatteet (Kuula 2006, 24). Tällöin myös sosiaalialan ammattieettiset ohjeet antavat suuntaa tutkimusetiikalle. Sosiaalialan työtä tehtäessä ammattietiikka merkitsee erityisesti kykyä ja halua mahdollistaa asiakkaan äänen esille tuominen (Arki, arvot, elämä, etiikka 2009, 6). Tähän ammattieettiseen osa-alueeseen olen opinnäytetyölläni pyrkinyt, sillä oppaan tekemisessä olen halunnut nostaa esille juuri työnantajien ja avustajien omat äänet. Kuulan (2006, 30) esiintuomissa Pietarisen (1999) tutkimuseettisissä velvollisuuksissa yhdeksi tutkimuseettiseksi puoleksi luetaan myös ihmisarvon kunnioittaminen. Ihmisarvon kunnioittaminen on keskeinen osa myös sosionomin ammattietiikkaa, ja ihmisarvon kunnioittamista noudatetaan itsemääräämis- ja osallistumisoikeuden sekä kohdatuksi tulemisen ja yksityisyyden oikeuden mahdollistamisen kautta (Arki, arvot, elämä ja etiikka 2009, 8).

Toiminnallisen opinnäytetyön arvioinnin keskiöön opasta tehtäessä nousevat kolme osiota. Ensimmäisenä arvioinnin kohteena on työn idea, johon lukeutuvat esimerkiksi kohderyhmä, teoria sekä tavoitteet. Tekijän on tärkeää kuvata prosessia kriittisesti sekä perustella tekemänsä valinnat prosessin aikana. (Vilkkä & Airaksinen 2003, 154–155.) Työn idea tulee perustelluksi sillä, että opinnäytetyöni aihe tuli sosiaalityön johtajalta, ja kohderyhmänä ovat olleet nimenomaan henkilökoh-

taista apua saavat työnantajat. Kohderyhmiksi nostettiin myös avustajat sekä perusturvakeskuksen työntekijät, jotka liittyvät läheisesti henkilökohtaisen avun järjestämiseen. Teorian rajaamista vain työnantajamalliin perustelen sillä, että opinäytetyöni ja opas keskittyvät Huittisissa ainoana henkilökohtaisen avun järjestämistapana olevaan työnantajamalliin, jolloin muiden järjestämistapojen avaaminen tarkemmin olisi ollut mielestäni turhaa. Tavoitteet liittyvät läheisesti oppaan tekemiseen ja ammatilliseen kasvuuni, ja näen ne täten hyvin perusteltuina. Toisena arvioinnin kohteena on keskittyä kuvaamaan aineiston keruuta eli niitä keinoja, joita on käytetty tavoitteisiin vastaamiseksi (Vilkka & Airaksinen 2003, 157). Lisäksi oppaan kohdalla on tärkeää keskittyä arvioimaan, jäikö jotakin esimerkiksi puuttumaan oppaan sisällöstä. Kolmantena arvioinnin kohteena on prosessin ja opinnäytetyön kieliasun kuvaaminen. Tekijän tulee arvioida niin kriittistä ja pohtivaa otetaan kuin työnsä johdonmukaisuutta. Lisäksi toiminnallisen opinnäytetyön tekijän on tärkeää pohtia, onko hänen tekemästään työstä hyötyä asiakkaille ja alan asiantuntijoille. (Vilkka & Airaksinen 2003, 159.)

Tutkimuksen reliaaabeliudella tarkoitetaan sitä, että mitattuja tuloksia pystytään mitaamaan uudelleen ja tulokset ovat samanlaisia keskenään (Hirsjärvi ym. 2007, 226). Tutkimuksen pätevyyttä eli validiteettia arvioidaan sillä, vastaavatko käytetyt mittarit todella tutkimusongelmaan (Hirsjärvi ym. 2007, 226). Mielestäni käytetyt mittarit – teemahaastattelut ja kyselylomakkeet – vastaavat, sillä sain pienemmäläkin aineistolla monipuolisia ja tutkimuskysymyksiini vastaavia tietoja. Toiminnallisessa opinnäytetyössä tutkimuksen pätevyuden arvioinnissa pohditaan myös sitä, onko selvityksen kautta yleistettävissä kohderyhmästä saatu tieto yleisesti koskevaksi koko kohderyhmää (Vilkka & Airaksinen 2003, 158). Suomessa henkilökohtaisen avun asiakkaita on vuonna 2011 tilastoitu olevan 11 304 (Henkilökohtaisen avun asiakkaita yhteensä). Vastanneita työnantajia oli minun tutkimuksessa vain viisi, jolloin tulokset eivät ole suoranaisesti yleistettävissä koko kohderyhmään. Tuloksien voidaan kuitenkin nähdä antavan jonkinlaista näkökulmaa työnantajamallin toiminnasta Suomessa. Se, mihin tutkimustuloksia mielestäni voidaan yleistää, on työnantajamallin toteutumiseen Huittisissa, koska samankaltaisia vastauksia on saatu niin työnantajilta, avustajilta kuin perusturvakeskuksen työntekijöiltä, jotka ovat kaikki keskeisiä toimijoita henkilökohtaisen avun toteutumisessa.

7.2 Oppaan rakentamisprosessin kuvaaminen ja arviointi

Koin oppaan tekemisen merkitykselliseksi, koska kukaan vastanneista työnantajista ei ollut kokenut saaneensa perehdytystä työnantajatehtäviin. Vaikka opas saattaa tuntua paperinipulta, jolla voidaan välttää kasvokkain tapahtuva perehdyttäminen, niin kuitenkin opas mielestäni mahdollistaa tutustumisen asiaan omaan tahtiin ja oppaan pariin on mahdollista palata milloin vain. Lisäksi oppaan tekemisen tärkeys korostui perusturvakeskuksen työntekijöiden vastauksissa, kun he mainitsivat oppaan tekemisen itsessään henkilökohtaisen avun järjestämistä kehittäväksi asiaksi Huittisissa.

Oppaan tekemisen prosessi lähti konkreettisesti käyntiin vasta vastausten palautumisen jälkeen, vaikka oppaan pohjaa olin ideoinut pitkin opinnäytetyöprosessia. Sain paljon innostusta oppaan tekemiseen vastausten palautumisen jälkeen, kun vastauksia tuli enemmän kuin odotin. Vaikka oppaan tekeminen ”paperille” alkoi vasta vastausten palautumisen jälkeen, niin olin kuitenkin pohtinut mielessäni jo valmiiksi pohjaa oppaalle. Olin ajatellut aluksi, että oppaasta tulisi lyhyt, jotta sitä olisi mielekästä lukea. Kuitenkin jo teoriaa kirjoittaessani huomasin, että työnantajan velvollisuuksiin kuuluu laajoja osioita, jolloin tiesin jo valmiiksi, että opas tulee laajenemaan alustavasta suunnitelmastani. Mielestäni oli kuitenkin tärkeämpää tehdä oppaasta mahdollisimman käytännönläheinen ja hyödyllinen kuin jättää opas vain ylimalkaiseksi oppaaksi. Tavoitteena oli kuitenkin luoda työnantajien tarpeita vastaava opas, jota työnantajat voisivat käyttää työnantajana toimiessaan. Tavoitteena oli myös, että opas olisi selkeä ja ymmärrettävä. Näitä tavoitteita peilaten aloin muodostaa opasta.

Oppaan rakenne muotoutui samalla, kun aloin kirjoittaa opasta. Jaoin oppaan kolmeen osaan. Ensimmäinen osa on suunnattu henkilökohtaisen avun hakuprosessiin, toinen osa ensiaskeleisiin työnantajana ja kolmas osa keskittyy työnantajana toimimisen arkeen. Loppuun päätin vielä koota mallit ja yhteystietoluettelon, joita nykyiset työnantajat toivoivat. Oppaan jakaminen osiin mielestäni helpottaa hahmottamaan erilaisia vaiheita ja osioita, joita henkilökohtaisen avun järjestämiseen työnantajamallista liittyy. Aluksi kirjasin työnantajien, avustajien sekä perusturvakeskuksen työntekijöiden toiveet oppaan eri osien alle ja tämän jälkeen tar-

kistin vielä teoriaosuudesta, etten unohtanut mitään osiota. Kyselylomakkeiden ja haastattelujen vastaukset helpottivat huomattavasti oppaan rakentamisprosessia, kuten oli tarkoituskin.

Kuvien lisääminen oppaaseen oli alusta asti ajatuksenani oppaan tekemistä ajatelllessani. Olin aluksi kuitenkin ajatellut, että olisi hienoa saada oppaaseen kuvia työnantajien ja avustajien arjesta konkreettisesti, mutta teemahaastattelujen peruuntumisen takia jätin asian sikseen. Valitsinkin ottamistani valokuvista sellaiset, jotka mielestäni sopivat vertauskuvallisesti oppaan eri osioihin. Lisäksi liitin Clip Artin kautta löytyviä kuvia oppaaseen tuomaan väriä ja keveyttä lukemiseen.

Oppaan tekemisessä minun tuli tehdä myös erikseen ohjeistus esimerkiksi mallien käyttöön. Oppaan tekemisen aikana minun tuli siis ottaa huomioon monia asioita, ja monet asiat nousivatkin esille vasta oppaan tekemisen edetessä. Siksi koin tärkeäksi, että minulla oli riittävästi aikaa tehdä opasta, koska monet asiat tulivat mieleen vasta, kun niitä oli katsonut eri näkökulmista. Toiminnallisessa opinnäytetyössä tuotteen tulee olla yksilöllinen ja persoonallinen, ja kriteereinä onnistuneelle oppaalle ovat sen käytettävyys, houkuttelevuus, informatiivisuus, selkeys, johdonmukaisuus sekä asiasisällön sopivuus (Vilkkä & Airaksinen 2003, 53). Nämä kriteerit olivat minulla selkeästi mielessä koko ajan tehdessäni opasta. Kun koin, että olin saanut kaiken oleellisen tiedon kasattua selkeästi ja mahdollisimman luki-jälähtöisesti oppaaseen, niin lähetin sen koeluettavaksi perusturvakeskuksen kolmelle työntekijälle, jotka keskeisimmin työskentelevät vammaispalveluissa. Heidän antamien vinkkien pohjalta tein tarvittavat korjaukset oppaaseen. Opas tullaan liittämään Huittisten kaupungin Internet -sivuille ja ennen käyttöönottoa opas tulee menemään käsiteltäväksi perusturvalautakunnan kokoukseen kevään aikana.

Koen tavoitteiden oppaan yksinkertaisuuden ja tarpeen vastaamisen osalta toteutuneen. Kiinnitin asiaan vielä erityisesti huomiota, koska työnantajat toivoivat yksinkertaisuutta ja käytännönläheisyyttä. Koen haastattelujen ja kyselylomakkeiden sekä kirjallisuuteen tutustumisen kautta päässeeni henkilökohtaisen avun työnantajamallin käsittelyssä melko syväle ohittaen liiallisen lakipykälän tuijottamisen. Mielestäni lakipykälästä saa tietoa Internetistä, ja siksi olenkin jättänyt lakipykälät hyvin vähälle huomiolle oppaassa.

Oikeastaan merkittävimpänä pulmana koko opinnäytetyöprosessissa näen olleen haastateltavien saamisen. Prosessin alussa minulle oli välittynyt sellainen kuva, että työnantajista moni tulisi olemaan innokkaasti osallistumassa haastatteluun, mutta lähettäessäni haastattelukirjeet kymmenelle mahdolliselle haastateltavalle, en saanut keneltäkään yhteydenottopyyntöä. Yhteydenottomuus saattoi johtua lähestyvistä joulunpyhistä eikä monikaan välttämättä halunnut itse ottaa yhteyttä täysin tuntemattomaan ihmiseen. Tämä sai kuitenkin minut pohtimaan tutkimuksen toteuttamisen vaikeutta siinä mielessä, että tutkijana olisin toivonut nimenomaan palvelun asiantuntijoiden tuntevan itsensä tässä kehittämistyössä subjekteiksi. Kun kukaan ei kuitenkaan ottanut yhteyttä, niin pohdiskelin paljon tutkimuksen toteuttamista ja tavoitettani asiakkaiden äänen esille pääsemisestä. Olinkin harmisani, ettei työnantajista tai avustajista löytynyt haastatteluun halukkaita.

Aloinkin pohtia toista tapaa saada tietoa työnantajilta ja avustajilta niin, että he kokisivat pääsevänsä vaikuttamaan. Päädyinkin kyselylomakkeeseen, joka ei itselleni ollut ehkä niin mieluinen tutkimusmenetelmä. Koin kuitenkin, että kyselylomake on matalan kynnyksen menetelmä, jolloin vastaajien osuus voisi olla suurempi kuin haastattelujen järjestämisen kohdalla. Samalla kuitenkin tiedostin, että kyselylomake vie pohjaa haastattelun syvällisemmältä puolelta, jota olisin itse juuri kaivannut. Joulun- ja tammikuun päiväkirjastani huokuukin epävarmuus ja pelko siitä, saanko opinnäytetyötä tehtyä, jos kyselylomakkeisiin ei löydy vastaajia. Joululoman aikana sain kuitenkin puristettua kyselylomakkeen, vaikka muuten kirjoitusprosessi ei paljoa edennyt. Kun kyselylomakkeita kuitenkin palautui kymmenen, niin sain siitä valtavasti uutta energiaa ja intoa! Vaikka tulokset eivät välttämättä ole yleistettävissä pienen osallistujamäärän ja vastausten jakautumisen eri tavalla vuoksi, niin koen kuitenkin saaneeni monipuolisesti tietoa arjen asiantuntijoilta. Oli mielestäni hyvä, että vastaajilta tuli niin erilaisia vastauksia, koska se toi juuri esiin työnantajien yksilöllisyyttä.

Muuten minulla ei mielestäni ole ollut ongelmia opinnäytetyöprosessissa. Sain aiheen jo ajoissa, joten ajatustyötä on ehtinyt reilun vuoden aikana tehdä paljonkin. Aluksi minua jännitti, löytäisinkö tarpeeksi lähdekirjallisuutta henkilökohtaiseen apuun liittyen, koska kuitenkin vuoden 2009 lakimuutoksesta on kulunut niin vähän aikaa. Yllätyinkin siitä, että materiaalia löytyi mielestäni monipuolisesti.

7.3 Tuloksien peilaaminen teoriaan ja tutkimuskysymyksiin sekä jatkotutkimusehdotukset

Koen saaneeni mielenkiintoisia ja tutkimuskysymyksiini vastaavia tutkimustuloksia. Teoriaosuudessa käsittelemäni aihealueet – henkilökohtaisen avun tausta, työnantajana ja avustajana toimiminen – antoivat minulle jo pohjatietoa siitä, miten työnantajat ja avustajat saattaisivat nähdä henkilökohtaisen avun toteutumisen Huittisissa työnantajamallin näkökulmasta. Myös eroa teorian kanssa löytyi, esimerkiksi avustajan löytämiseen liittyen. Mielestäni tärkeimmän vastauksen pääkysymykseeni sain työnantajana toimimisen merkitystä koskevasta kysymyksestä. Kolme erilaista vastausta antoivat kuvaa siitä, että työnantajana toimiminen on moninäkökulmainen asia sisältäen paperityöt ja vaativat velvollisuudet, mutta myös mahdollisuuden päättää omista asioista. Seuraavaksi teenkin johtopäätöksiä aiemmin esittämistäni tuloksista verrattuna teoriapohjaani ja pyrin kuvaamaan tutkimuskysymyksiini esiin tulleita vastauksia.

Aiemmin esittämistäni tuloksista on mielestäni löydettävissä vastaukset tutkimuskysymyksiini. Työnantajat ja avustajat nostivat keskiöön aloittavan työnantajan tietoperustaan kuuluvaksi työnantajavelvollisuudet, Hetaan liittymisen, avustajan hakemisen, lomautukseen sekä perehdyttämiseen liittyvät asiat (Kuvio 5). Tämä antoi vastausta alakysymykseeni, joka liittyi aloittavan työnantajan tarvitsemiin tietoihin. Toiveet oppaaseen liitettävistä aiheista olivat samansuuntaisia pitäen sisälleen yksityiskohtaisemmin nimetyt työnantajavelvollisuudet, yksinkertaisuuden, lakipykälien välttämisen sekä yhteystietolistan lisäämisen (Kuvio 6). Tämä taas vastaa mielestäni alakysymykseeni, jossa tuli saada selville työnantajien ja avustajien toiveita oppaaseen liittyen.

Työnantajamallin toteutumiseen Huittisten kaupungissa sain vastauksia niin avustajan työtehtäviin, tuntimääriin kuin avustajan hakemiseen liittyen. Henkilökohtaisen avun tavoitteena yhteiskunnallisesti on lisätä itsenäistä elämää, yhteiskunnallista osallistumista ja kokemusta yhteiskunnan yhdenvertaisena jäsenenä olemisesta (Heiskanen 2009, 25). Henkilökohtaista apua vaikeavammaisen ihmisen voidaan nähdä saavan lain mukaan niin päivittäisiin toimintoihin, työhön ja opiskeluun, harrastuksiin, yhteiskunnalliseen osallistumiseen kuin sosiaalisen vuorovai-

kutuksen ylläpitämiseen (L 3.4.1987/380). Huittislaisista työnantajista yksi toi esille käyttävänsä avustajan antamaa tukea yhteiskunnalliseen toimintaan osallistumiseksi (Kuvio 2). Lisäksi vastanneiden työnantajien joukosta löytyi jokaiseen lain määrittämään henkilökohtaisen avun saamisen kohtaan liittyen käyttäjiä. ”Suosituimpina” avustajan työtehtävistä olivat päivittäisissä toiminnoissa avustaminen kotona ja kodin ulkopuolella sekä harrastuksissa ja vapaa-ajalla avustaminen. Työnantajat toivat myös esille tarkemmin avustajillensa kuuluvia työtehtäviä, joihin kuuluivat asiointi, palveluihin pääseminen, sosiaalinen kanssakäyminen, liikunnan harjoittaminen, kotiaskareissa, siivouksessa, pukeutumisessa ja hygienian hoidossa avustaminen. Harrastuksiin pääsemisen sekä asiointissa ja sosiaalisessa kanssakäymisessä avustaminen lisäävät mielestäni yhdenvertaisuuden kokemista yhteiskunnassa. Itsenäistä elämää taas tukee juuri pukeutumisessa, hygienian hoidossa sekä kotiaskareissa avustaminen. Nämä vastaukset antoivat minulle paljon tietoa henkilökohtaisen avun toteutumisesta Huittisissa.

Teoriaosuudessa toin myös esille, että henkilökohtaisen avun myöntämisessä erityisen tärkeää on ottaa huomioon asiakkaan yksilöllinen näkökulma, ja ettei terveydenhuollon näkökulma ole ainoa oikea totuus, vaan myös sosiaalihuollon näkökulma tulee ottaa huomioon (Räty 2010, 34,35). Huittisten perusturvakeskuksen työntekijöiden haastatteluista selviää, että he ottavat ensisijaisesti huomioon hakijan oman määrittelyn. Tätä voidaan perustella sillä, että perusturvakeskuksen työntekijät kertovat pyytävänsä hakijaa tekemään etukäteen arviota siitä, mihin ja kuinka paljon hän kokee avustajan apua ja tukea tarvitsevansa (Kuvio 1). Kuitenkin viime kädessä sosiaalitoimiston työntekijä arvioi, kuuluvatko nämä asiat vammaispalvelulain henkilökohtaisen avun alle. Lisäksi teoriaosuudessa käy ilmi, kuinka vuodesta 2009 on uusien hyväksytyjen päätösten määrä noussut peräti 20 %:ia vuosittain lakimuutoksen jälkeen (Nurmi-Koikkalainen 30.9.2012). Kuitenkin perusturvakeskuksen työntekijän arvion mukaan uusia hakemuksiakaan ei ole tullut niin paljoa kuin hän oli odottanut lakimuutoksen jälkeen. Uusien päätösten määrän näin merkittävä kasvu Suomessa saattaakin kertoa enemmän paikakasidonnaisuudesta eikä siitä, että määrä olisi joka puolella Suomea kasvanut. Esimerkiksi kaupungeissa, joissa aiemmin on vedottu määrärahojen loppumiseen

palvelun saamisen estämiseksi, ei enää voida käyttää samaa perustelua hakemuksen hylkäämisessä.

Kun teoriaosuutta tehdessäni löysin viitteitä siitä, ettei henkilökohtaisia avustajia oikein löydy, niin kuitenkin perusturvakeskuksen työntekijöiden mukaan avustajat ovat löytyneet hyvin eikä kukaan ole jäänyt ilman henkilökohtaista avustajaa. Avustajiin liittyen myös kouluttautuminen on herättänyt keskustelua, ja esimerkiksi osana HAJ -projektia tehdystä tutkimuksesta selviää, että työnantajien mielestä avustajien kouluttautuminen ei ollut läheskään niin tärkeää kuin soveltuvuus työhön (Heinonen 2006b, 72.) Tutkimuksessani työnantajien ja avustajien äänet jakautuivat eri tavoin niin, että avustajat eivät nähneet koulutusta ollenkaan olennaisena, kun taas osa työnantajista muutamat pitivät avustajan kouluttautumista tärkeänä. Perusteluiksi sanottiin esimerkiksi, että kouluttautumisen avulla avustajia saataisiin enemmän markkinoille ja myös pysymään avustajan työssä. Yhdessä vastauksessa todetaan juuri HAJ -projektissa saatujen tuloksien mukaisesti, että maalaisjärki ja sydän paikallaan riittävät, jolloin työhön soveltuminen nähdään tärkeämpänä kuin koulutus.

Tutkimustuloksista käy myös ilmi työnantajien koulutushalukkuus työnantajatehtäviin. Tämä mielestäni kertoo siitä, että työnantajilla on halukkuutta kehittää omaa työskentelyään. Toisaalta tämä tutkimustulos voi viitata myös yksinäisyyden kokemiseen sekä työnantajan pelkoon siitä, onnistuuko hän työnantajana työtehtävissään. Koulutuksen kautta voidaan mielestäni kuitenkin taata varmuutta työnantajalle työnantajana toimimiseen. Kukaan työnantajista ei myös kokenut saaneensa perehdytystä työnantajatehtäviin, mikä osaltaan kertoo mielestäni siitä, että työnantajatehtäviin oppiminen joudutaan opettelemaan sanonnan mukaisesti kantapään kautta, mikä taas vie enemmän aikaa ja resurssia. Tätä asiaa voitaisiin tukea enemmän tukemalla työnantajien koulutusta esimerkiksi juuri Hetan kautta. Hetasta ei kuitenkaan monetkaan tiedä, mikä näkyy osaltaan perusturvakeskuksen työntekijöiden sekä työnantajien vastauksista. Heta kuitenkin ajaa juuri työnantajien asioita, joten on mielestäni yllättävää, ettei siihen kuulunut vastanneista kuin yksi työnantaja. Mielestäni Hetaan liittyminen olisi erittäin tärkeää, koska Heta mahdollistaa tasa-arvoisempaa palkkaa sekä joustavampia käytäntöjä työhön.

Opinnäytetyön alussa esittämistäni tutkimuksista löytyy myös yhteneväisyyksiä tekemäni tutkimuksen kanssa. Esimerkiksi Innasen ja Lindeman-Pakarisen tekemässä tutkimuksessa työnantajat toivoivat eniten koulutusta työterveyshuollon järjestämiseen (Innanen ja Lindeman-Pakarinen 2010, 37). Tutkimustuloksistani selviää myös, että työterveyshuoltoon toivottiin perehdytystä eivätkä kaikki työnantajat edes olleet tietoisia työterveyshuollon järjestämisen velvollisuudesta. Hemminki (2012) on taas saanut tuloksiksi, että työnantajamalli koettiin raskaaksi, mutta kuitenkin itsemääräämisoikeutta lisääväksi. Myös tutkimuksessani selvisi, että toisaalta työnantajana toimiminen koettiin byrokratian pyörittämiseksi, kun taas toisaalta se koettiin ihanaksi ja omista asioista päättämisen mahdollistavaksi.

Jatkotutkimuksena voisi toimia esimerkiksi henkilökohtaisen avun kehittäminen Huittisten kaupungissa, jolloin voitaisiin kouluttaa työnantajia työnantajana toimimiseen ryhmämuotoisesti. Huittisissa ei kuitenkaan samanaikaisesti tule montaa uutta työnantajaa, joten uusia työnantajia voitaisiin kouluttaa esimerkiksi laajemmin Satakunnan alueella kokeiluhankkeena. Tutkimuksessa voitaisiin selvittää koulutuksen merkityksellisyyttä ja mahdollistaa samalla koulutuksen kautta vertais-tuki työnantajille. Tätä työnantajat kuitenkin tutkimukseni mukaan kaipasivat. Lisäksi kukaan työnantajista ei ollut kokenut saaneensa perehdytystä työtehtäviinsä, jolloin perehdytyksen antaminen uusille työnantajille voisi olla jatkotutkimuksen aihe. Jatkotutkimuksena voisi olla myös kokemusten kartoittaminen oppaan toimimisesta sekä tarvittavien muutosten tekeminen.

8 POHDINTA

Pohdinnassa käyn vielä kokonaisuudessaan läpi opinnäytetyön merkitystä minulle tulevana sosionomina (AMK) sekä käsittelen henkilökohtaisen avun pulmakohtia omasta näkökulmastani. Ensinnäkin opinnäytetyön tekeminen kotikaupunkiini Huitisiin on ollut minulle erittäin tärkeää, opettavaa ja merkityksellistä. Olin vielä erityisen mielissäni, kun sain opinnäytetyön aiheen juuri vammaispalveluiden puolelta, koska vammaispalvelut ovat olleet koko opiskelujeni ajan se aihe, johon olen pyrkinyt suuntaamaan opintojani. Minulla oli vain pintaraapaisuna mielikuva henkilökohtaisesta avusta, joten henkilökohtaiseen apuun tarkemmin perehtyminen on antanut minulle todella paljon uutta tietoa! Minusta on ollut mielenkiintoista ja hienoa päästä perehtymään tarkemmin yhteen aiheeseen, josta olen voinut tehdä tutkimusta ja lopuksi myös tuotoksen, joka jää näkyviin. Koen, että minulle on sopinut parhaiten juuri tuotoksen tekeminen opinnäytetyönä, sillä minulle on tärkeää päästä lähelle käytäntöä sekä kehittää uudenlaisia toimintatapoja.

Opinnäytetyöni on tukenut vahvasti ammatillista kasvuani ja se on ollut myös tarpeellinen ja perusteltu osa ajatellen tulevaa työkenttääni sosionomina. Sosionomin tehtäväkenttä vammaistyössä on laaja, mutta erityisemmin sosionomi (AMK) voidaan nähdä asiakkaiden äänen esiintuojana sekä osana havainnoimassa kentän kehittämistarpeita ja keksimässä keinoja osallisuuden ja hyvinvoinnin edistämiseksi (Sarvimäki & Siltaniemi 2007, Rätty & Tolvanen 2008, 147 mukaan). Koen, että oppaan avulla olen nimenomaan keskittynyt osallisuuden lisäämiseen sekä kehittänyt toimivan työkalun vammaistyön kentälle. Vammaistyö on yleensäkin oman kokemukseni perusteella hyvin käytännönläheistä ja konkreettista, joten myös siksi minusta tuntuu hyvältä, että olen tehnyt oppaan, joka jää hyödyksi asiakastyöhön.

Sosionomeille on määritelty myös kuusi kompetenssia, jotka ovat sosiaalialan eettinen osaaminen, asiakastyön osaaminen, sosiaalialan palvelujärjestelmän osaaminen, yhteiskunnallinen analyysitaito, reflektiivinen kehittämis- ja johtamisosaaminen sekä yhteisöllinen osaaminen ja yhteiskunnallinen vaikuttaminen (ECTS -kompetenssit). Kompetenssit ovat pitkin koulutusta täyttyneet pikku hiljaa, mutta koen, että opinnäytetyössä monet kompetenssit ovat tulleet käyttöön samanaikai-

sesti. Esimerkiksi eettistä osaamista on käsitelty opinnäytetyön tekemisessä kokonaisuudessaan, palvelujärjestelmän osaaminen on kehittynyt teoriaa jäsenellesäni, yhteiskunnallinen analyysitaito on myös kehittynyt samalla kun olen kirjannut teoriaa. Reflektiivistä kehittämisosaamista taas on tukenut oppaan tekeminen sekä oma prosessini, jota olen reflektoinut. Yhteiskunnallinen vaikuttaminen taas on ollut käytössä siinä mielessä, että opinnäytetyö tullaan julkaisemaan kaikkien nähtäväksi Theseukseen ja opasta tullaan käyttämään Huittisten kaupungissa niin paperi- kuin Internet -versiona. Asiakastyön kompetenssiin olen pyrkinyt vastaamaan ottamalla huomioon asiakkaiden äänen oppaan tekemisessä. Mielestäni on hienoa, että olen pystynyt opinnäytetyössäni hyödyntämään kompetenssien eri osa-alueita ja ottamaan niitä käyttöön samanaikaisesti.

Vaikka tekemistä on ollut paljon, niin minulle on kuitenkin alusta lähtien ollut selvää, että haluan tehdä opinnäytetyön yksin. Tämä johtuu ehkä siitä, että olen tehnyt opinnäytetyötä omien aikataulujeni mukaan enkä niinkään suunnitellusti tiettyinä ajankohtana. Tärkeänä tukenani on toiminut yhteyshenkilöni perusturvakeskuksesta, ja yhteistyö on toiminut mielestäni moitteettomasti. Huittisten perusturvakeskus on minulle tuttu jo kesätyöpaikkana vuodelta 2011, joten jo siinäkin mielessä minun on ollut helppoa mennä perusturvakeskukseen opinnäytetyöhön liittyvissä asioissa.

Oppaasta koen saaneeni tarpeita vastaavan selkeän opuksen, josta löytyy tietoa ja vinkkejä työnantajana toimimiseen. Opas antaa hyötyä niin henkilökohtaisen avun työnantajille kuin avustajille, mutta hyöty kohdistuu myös sosiaalitoimen henkilökuntaan, sillä heidän on mahdollista tutustua työnantajavelvollisuuksiin kootusti suoraan oppaasta käsin. Oppaalla mahdollistetaan myös perehdytystä, jota kukaan työnantajista ei kokenut saaneensa. Opas tullaan liittämään Huittisten kaupungin Internet -sivuille päivityksen yhteydessä, jolloin työnantajien on mahdollista tutustua oppaaseen myös Internetin kautta ja saavuttaa opas näin entistä helpommin.

Koen, että henkilökohtaisen avun järjestäminen ei ole kuitenkaan täysin virheetön osa suomalaista palvelujärjestelmää. Ajatuksena on hienoa, että palvelun avulla pyritään vastaamaan itsemääräämisoikeuden toteutumiseen ja siihen, että jokainen kokisi olevansa tärkeä osa yhteiskuntaa. Tähän tavoitteeseen pystytään vastaamaan niiden ihmisten kohdalla, joiden on mahdollista saada henkilökohtaista apua. Kuinka sitten käy niille, jotka eivät sovi henkilökohtaisen avun saajan muotiin? Joutuvatko he laitoksiin tai asumisyksiköihin tai ryhmäkoteihin sen perusteella, etteivät he pysty suoriutumaan työnantajavelvoitteista tai eivät pysty määrittelemään avun sisältöä? On mielestäni kuitenkin eri asia saada asua omassa kodissa kuin reilun kymmenen ihmisen ryhmäkodissa. Mielestäni olisikin hyvä, mikäli henkilökohtaisen avun palvelun saamista pystyttäisiin yksilöllistämään yhä enemmän tai vammaispalvelulakiin tuotaisiin enemmän mahdollisuuksia niille, jotka eivät kykene työnantajavelvoitteiden suorittamiseen, mutta jotka kuitenkin selviäisivät ryhmäkotien ulkopuolella. Mielestäni vammaispalvelulaki antaa myös suurpiirteiset raamit, joita kunnissa toteutetaan, ja tämä saattaa johtaa epätasa-arvoiseen asemaan eri kunnissa.

Olen myös pohtinut pitkin opinnäytetyöprosessia työnantajatehtävien vaativuutta. Vaikka en voi asettua työnantajan asemaan, niin voin kuitenkin kuvitella, miltä työnantajavelvoitteet saattaisivat tuntua. Ensinnäkin se, että tarvitsisin toisen ihmisen apua päivittäisten toimintojen onnistumiseen, loisi tietynlaista asennemuutoksen velvoitetta. Aluksi tuntematon ihminen olisi osana jokapäiväistä elämääni ja arkeani, ja olisin samalla avustajan työn kohde, mutta silti myös esimiehen roolissa, jolloin minulle kuuluisi lukuisa määrä erilaisia velvollisuuksia. Jos vielä tähän päälle pohtii, etten saisi paljoa pohjatietoa siitä, mitä minun kuuluisi tehdä, niin selvittämistyö olisi vaativaa ja aikaa vievää. Vaikka sain itse pohjaa työnantajavelvollisuuksista teoriaan tutustuessani, niin siltikin minun piti kunnolla uppoutua jokaiseen velvollisuuteen erikseen. Toteutuuko siis tavoite omannäköisen elämän tekemisen mahdollistamisesta vai vaaditaanko vaikeavammaiselta ihmiseltä liikaa? Jos esimerkiksi ihminen joutuu vakavaan autokolariin ja vammautuu kolarin yhteydessä, niin jo elämänarvot menevät luultavasti tässä vaiheessa täysin uusiksi. Tämän uuden identiteettityön ohella pitäisi sitten vielä etsiä sopiva työntekijä, toimia esimiehenä työntekijälle ja hoitaa työnantajana toimimiseen liittyviä velvolli-

suuksia. Nostankin hattua aivan jokaiselle henkilökohtaisen avun työnantajalle heidän tekemästään vaativasta työstä!

Näiden pohdintojen ohella voin kuitenkin samalla sanoa, että henkilökohtainen apu on hienoa asia niille, jotka pystyvät suoriutumaan työnantajavelvoitteista. Henkilökohtaisella avulla pystytään tukemaan vahvasti vammaisen ihmisen elämää yhdenvertaisena yhteiskunnan jäsenenä, ja työnantajana toimiminenkin voidaan kokea ihanana asiana velvoitteista huolimatta! On myös hienoa, että työnantajille on olemassa Heta -liitto, joka pyrkii viemään työnantajien ja avustajien asioita eteenpäin. Uskon, että Hetan kautta pystytään varmistamaan henkilökohtaisen avun toteutumista valtakunnallisesti tasa-arvoisemmin, kunhan työnantajia saadaan edelleen liittymään osaksi Hetaa. Joka tapauksessa henkilökohtainen apu on mielestäni hyvä ja edelleen kehittämisen arvoinen asia! Vuoden 2009 lakimuutos vei asioita eteenpäin hyvällä vauhdilla, mutta tehtävää ja kehitettävää on edelleen, ja tämä on tärkeitä muistaa.

Opinnäytetyöhöni olen kokonaisuudessaan tyytyväinen. Koen asettamieni tavoitteiden toteutuneen, niin oppaan tekemiseen kuin omaan ammatilliseen kasvuuni-kin liittyen. Ammatilliselle kasvulle opinnäytetyön tekeminen on merkinnyt ensinnäkin laajan tiedon saamista vammaispalvelujärjestelmästä. Lisäksi koen kasvaneeni ammatillisesti prosessin aikana, sillä olen saanut uutta näkökulmaa ja intoa kehittämistyöhön. Lisäksi olen yhä enemmän alkanut arvostaa arjen asiantuntijoiden näkökulmaa, koska ilman arjen asiantuntijoita en olisi voinut tehdä työnantajien tarpeita vastaavaa opasta. Vaikka prosessi on ollut pitkä ja välillä hieman raastavakin, niin olen kuitenkin koko ajan tiedostanut, että menen eteenpäin enkä aio luovuttaa. Opinnäytetyö on kulkenut mielessäni reilun vuoden ajan, ja tänä aikana se on kasvattanut minua ammatillisesti päivä päivältä yhä enemmän. Tämän prosessin jälkeen minulla on yhä varmempi olo lähteä työkentälle sosionomina, joka haluaa nostaa esille asiakkaan äänen!

LÄHTEET

- Aaltio, I. & Puusa, A. 2011. Laadullisen tutkimuksen luotettavuus. Teoksessa: Puusa, A. & Juuti, P. (toim.) Menetelmäviidakon raivaajat: Perusteita laadullisen tutkimuslähestymistavan valintaan. Vantaa: JTO, 153–166.
- Ahola, S. & Konttinen, J-P. 2009. Uudistuva vammaispalvelulaki: Oikeus henkilökohtaiseen apuun vahvistuu. [Verkkojulkaisu] Assistentti.info 2009. [Viitattu: 10.2.2012] Saatavana: http://www.kynnys.fi/images/stories/assistentti.info/print_uudistuva_vammaispalvelulakifinal.pdf
- Ahponen, H. 2008. Vaikeavammaisen nuoren aikuistuminen: Yksilöllinen ja erilainen elämänkulku. Sosiaali- ja terveysalan tutkimuksia 94. Helsinki: Kelan tutkimusosasto 2008.
- Akaan-Penttilä, E. 2004. Pomo-opas. Helsinki: Kynnys ry.
- Alastalo, M. 2005. Metodisuhdanteiden mahti: lomaketutkimus suomalaisessa sosiologiassa 1947–2000. Tampere: Vastapaino.
- Alasuutari, P. 2011. Laadullinen tutkimus 2.0. Tampere: Vastapaino. 4. uud. p.
- Arki, arvot, elämä, etiikka: Sosiaalialan ammattilaisen eettiset ohjeet. 2009. Sosiaalialan korkeakoulutettujen ammattijärjestö Talentia ry. Ammattieettinen lautakunta. 3. uud. p. Helsinki: Talentia.
- Assistentti.info. 2012. Rekrytointiopas 1. [Word-tiedosto] Kynnys ry. [Viitattu 11.3.2013]. Saatavana: <http://www.kynnys.fi/assistentti.html>
- Dowler, D. L., Hendricks, D.J., Solovieva, T. I. & Walsh, R. T. Workplace Personal Assistance Services for People with Disabilities: Making Productive Employment Possible. [Verkkolehtiartikkeli] Journal of Rehabilitation, Volume 76 (4). [Viitattu 4.3.2013] 3–8. Saatavana Academic Search Elitestä. Vaatii käyttöoikeuden.
- Eriksson, S. 2008. Erot, erilaisuus ja elinolot: vammaisten arkielämä ja itsemääräminen. Kehitysvammaliiton tutkimuksia 3/2008. Helsinki: Kehitysvammaliitto.
- ECTS -kompetenssit. Sosiaalialan koulutusohjelma, sosionomi (AMK) -tutkinto. [Verkkosivu] THL. [Viitattu 10.4.2013] Saatavana: http://www.sosiaaliportti.fi/fi-fi/sosiaalialanamkverkosto/sosiaaliala_ammattikorkeakouluissa/sosionomi_amk_tutkinto/ects_kompetenssit/

- Eskola, J. & Vastamäki, J. 2010. Teemahaastattelu: Opit ja opetukset. Teoksessa: J. Aaltola & R. Valli (toim.) Ikkunoita tutkimusmetodeihin 1: Metodien valinta ja aineiston keruu: virikkeitä aloittelevalle tutkijalle. Jyväskylä: PS-kustannus. 26–44.
- Heinonen, M. 2006a. Avustaja, omaishoitaja vai kotipalvelu? Teoksessa: M. Heinonen & H. Saraste (toim.) Tahtoa, todellisuutta ja toiveita: Suuri kertomus henkilökohtaisesta avusta. Helsinki: Kynnys. 40–44.
- Heinonen, M. 2006b. Sata tarinaa pulasta ja avusta. Teoksessa: M. Heinonen & H. Saraste (toim.) Tahtoa, todellisuutta ja toiveita: Suuri kertomus henkilökohtaisesta avusta. Helsinki: Kynnys. 54–146.
- Heiskanen, M-L. 2008. Henkilökohtaisen avustajajärjestelmän kaksi vuosikymmentä suomalaisessa vammaispolitiikassa. [verkkojulkaisu] Helsinki: Stakes. [viitattu 10.2.2013] Saatavana: <http://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/77630/R10-2008-VERKKO.pdf?sequence=1>
- Hemminki, L. 2012. Henkilökohtainen apu: Kyselytutkimus vaasalaisille henkilökohtaisen avustajan työnantajina toimiville vammaisille. Vaasan ammattikorkeakoulu. [Verkkojulkaisu] Opinnäytetyö. [Viitattu 9.3.2013] Saatavana: <https://publications.theseus.fi/bitstream/handle/10024/49872/Henkilokohtainenapu.pdf?sequence=1>
- Henkilökohtaisen avun asiakkaita vuoden aikana yhteensä. [Verkkosivu] THL, Tilasto- ja indikaattoripankki SOTKANet 2005–2012. [Viitattu 26.3.2013]. Saatavana: <http://uusi.sotkanet.fi/portal/page/portal/etusivu/hakusivu/tulossivu?regionCount=1¤tEvent=getData&sexCount=1&setId=p85c1a784c430d86fb6e1bd74134ba7a098b420228df37b&indCount=2&yearCount=3>
- Henkilökohtaisen avun 65 vuotta täyttäneitä asiakkaita vuoden aikana, kunnan kustantamat palvelut. [Verkkosivu] THL, Tilasto- ja indikaattoripankki SOTKANet 2005–2012. [Viitattu 26.3.2013] Saatavana: <http://uusi.sotkanet.fi/portal/page/portal/etusivu/hakusivu/tulossivu?regionCount=1¤tEvent=getData&sexCount=1&setId=p85c1a784c430d86fb6e1bd74134ba7a098b420228df37b&indCount=2&yearCount=3>
- Henkilökohtaisia avustajia koskeva valtakunnallinen työehtosopimus 1.5.2012 – 31.5.2014. Heta - Henkilökohtaisten Avustajien Työnantajien Liitto ry ja Julkisten ja hyvinvointialojen Liitto JHL ry. [Verkkojulkaisu] [Viitattu 27.2.2013] Saatavana: http://www.heta-liitto.fi/Portals/35/Henkilokohtaisten_avustajien_tyoehtosopimus_2012_2014.pdf

- Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 2000. Tutkimushaastattelu: Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Yliopistopaino 2000.
- Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2007. Tutki ja kirjoita. 13. osin uud. p. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.
- Holt, J. M., Chambless, C. E., & Hammond, M. 2006. Employment personal assistance services (EPAS): Medicaid work support. *Journal of Vocational Rehabilitation* 24. 165–175.
- Hyvönen, O. 2010. Vammaisten kertomuksia arjestaan. Teoksessa: S. Vehmas. (toim.) Vammaisuuden kokeminen ja kokemisen vammaisuus: Suomen vammaistutkimuksen Seuran 2. vuosikirja. Helsinki: Kehitysvammaliitto. 17–30.
- Innanen, S. & Lindeman-Pakarinen, P. 2010. Vaikeavammaisten henkilöiden suoriutuminen työnantajavelvoitteista. Kymenlaakson ammattikorkeakoulu. Sosiaalialan koulutusohjelma. [Verkkajulkaisu] Opinnäytetyö. [Viitattu 9.3.2013] Saatavana: https://publications.theseus.fi/bitstream/handle/10024/22108/Lindeman_Pakarinen_Paivi.pdf?sequence=1
- Jyrinki, E. 1974. Kysely ja haastattelu tutkimuksessa. Helsinki: Gaudeamus.
- Komiteanmietintö 1979. Kuntoutuspalvelujärjestelmän kehittämistoimikunnan mietintö. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö.
- Komiteanmietintö 1987:14. 1987. Toimiva vaikeavammainen toimivassa yhteiskunnassa. Helsinki: Sosiaali- ja terveysministeriö.
- Konttinen, J-P. 2010. Perustietoa: Henkilökohtainen avustajajärjestelmä ja työlainsäädäntö. [Verkkajulkaisu] Assistentti.info. [Viitattu 13.3.2013] Saatavana: http://www.sosiaaliportti.fi/File/ba3f9897-a19d-4a83-b9cd-1b332cfe9bf2/web_perustietoa_haj_2010.pdf
- Konttinen, J-P. Henkilökohtainen apu. [Verkkosivu] Vammaispalvelujen käsikirja. [Viitattu 5.2.2013] Saatavana: <http://www.sosiaaliportti.fi/fi-FI/vammaispalvelujen-kasikirja/itsenaisen-elaman-tuki/henkilokohtainen-apu/>
- Kullas, T. 2000. Lähihoitoa pienellä palkalla vuorotta: Ongelmat henkilökohtaisen avustajan työssä. [Verkkajulkaisu] Suomen lähi- ja perushoitajaliitto SuPer ry. [Viitattu 8.1.2013] Saatavana: http://www.superliitto.fi/datafiles/userfiles/File/julkaisut/henkkoht_avustajan_ongelmat.pdf

Kuntainfo. [Verkkosivu] Huittisten kaupunki. [Viitattu 7.3.2013] Saatavana:
<http://www.huittinen.fi/Default.aspx?id=241>

Kuosma, T. 2009. Uudistettu vammaispalvelulaki: Laki vammaisuuden perusteella järjestettävistä palveluista ja tukitoimista. Espoo: Livres 'Belles-Lettres'.

Kuosma, T. 2011. Vaikeavammaisen subjektiiviset oikeudet: Vaikeasti toimintarajoitteiselle henkilölle vammaispalvelulain mukaan kuuluvista subjektiivisista oikeuksista. Espoo: Livres 'Belles-Lettres'.

Kuula, A. 2006. Tutkimusetiikka: aineistojen hankinta, käyttö ja säilytys. Jyväskylä: Vastapaino.

KvantiMOTV a. 26.8.2010. Kyselylomakkeen laatiminen. [Verkkosivu] Yhteiskuntatieteellinen tietoaarkisto. [Viitattu 20.4.2013] Saatavana:
<http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/kyselylomake/laatiminen.html>

KvantiMOTV b. 02.09.2011. Postikyselyaineiston kokoaminen. [Verkkosivu] Yhteiskuntatieteellinen tietoaarkisto. [Viitattu 20.4.2013] Saatavana:
<http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/postikysely/postikysely.html>

Könkkölä, K. 2006. Itsenäisen elämän mairinnousu Suomeen. Teoksessa: M. Heinonen & H. Saraste (toim.) Tahtoa, todellisuutta ja toiveita: Suuri kertomus henkilökohtaisesta avusta. Helsinki: Kynnys. 18–28.

L 9.8.1996/605. Työaikalaki.

L11.6.1999/731 Suomen perustuslaki.

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

L 21.12.2001/1383. Työterveyshuoltolaki.

L 23.8.2002/738. Työturvallisuuslaki.

L 162/2005. Vuosilomalaki.

Marsh, C. 2011. Uusi avustajan ABC: Opas vaikeavammaisten ihmisten henkilökohtaisille avustajille. [Verkkojulkaisu] Helsinki: Helsingin Invalidien yhdistys ry ja Kynnys ry Assistentti.info. [Viitattu 7.3.2013] 2. uud. p. Saatavana:
http://www.sosiaaliportti.fi/File/2112229a-f101-45e3-ab91-1791e0f82d3c/avustajan_abc.pdf

- Merton, R. K., Fiske, M. & Kendall, P. L. 1956. The focused interview. A manual of problems and procedures. Glencoe, IL: Free Press.
- Misra, S., Orslene, L.E. & Walls, R.T. 2010. Personal Assistance Services (PAS) for Workers with Disabilities: Views and Experiences of Employers. [Verkkoleh-tiartikkeli] Journal of Rehabilitation Volume 76 (1), 22–27. [Viitattu 4.3.2013] Saatavana Academic Search Elitestä. Vaatii käyttöoikeuden.
- Nurmi-Koikkalainen, P. 2006. Vammaisuus ja toisen henkilön avuntarve. Teokses-sa: M. Heinonen & H. Saraste (toim.) Tahtoa, todellisuutta ja toiveita: Suuri ker-tomus henkilökohtaisesta avusta. Helsinki: Kynnys. 31–39.
- Nurmi-Koikkalainen, P. 2009. Välttämätön apu elämisen mahdollistajana: Näkö-kulmia vaikeavammaisten henkilöiden asumiseen ja apuun. [Verkkojulkaisu] Terveysten ja hyvinvoinnin laitos. Avauksia 7/2009. [Viitattu 13.11.2012] Saata-vana: <http://www.sosiaaliportti.fi/File/cf6642f8-3cee-4298-b50d-47671ab371c9/v%C3%A4litt%C3%A4m%C3%A4t%C3%B6n+apu.pdf>
- Nurmi-Koikkalainen, P. 30.9.2012. Tilastojen perusteella näyttää siltä, että... [Vi-deotallenne] Assi Assari. [Viitattu: 10.3.2013] Saatavana: <http://www.youtube.com/watch?v=NB6eDLd0li0>
- Pietarinen, J. 1999. Tutkijan ammattietiikan perusta. Teoksessa: S. Lötjönen (toim.) Tutkijan ammattietiikka. Helsinki: Opetusministeriö. Koulutus- ja tiedepo-litiikan osaston julkaisusarja.
- Pomo-opas. Päivitetty 26.9.2011. [Word-tiedosto] Kynnys ry. [Viitattu 11.3.2013] Saatavana: <http://www.kynnys.fi/content/view/668/654/>
- Ruusuvuori, J. & Tiittula, L. (toim.) 2005. Haastattelu: tutkimus, tilanteet ja vuoro-vaikutus. Tampere: Vastapaino.
- Räty, R. & Tolvanen, T. 2008. Sosionomi (AMK) vammaistyön osaajana. Teokses-sa: L. Viinamäki (toim.) 14 puheenvuoroa sosionomien (AMK) asemasta Suo-men hyvinvointiasiantuntijajärjestelmässä. Kemi-Tornion ammattikorkeakoulun julkaisuja. Sarja A: Raportteja ja tutkimuksia 2/2008. 143–158.
- Räty, T. 2010. Vammaispalvelut: Vammaispalvelujen soveltamiskäytäntö. Helsinki: Kynnys ry. 4. uud. p.
- Räty, T. 2012. Palveluasumista vai henkilökohtaista apua?. Sosiaalitieto 11/2012. 26–27.

- Sarvimäki, P. & Siltamäki, A. 2007. Sosiaalihuollon ammatillisen henkilöstön tehtävärakennesuositus. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2007:14. Sosiaali- ja terveysministeriö. Helsinki.
- Savolainen, J. & Vinni, M. 2012. Opas henkilökohtaisen avun työnantajamallin käytännöistä: Eskoon henkilökohtaisen avun keskuksen sopimuskunnille. [Verkko-opas] [Viitattu: 10.1.2013] Saatavana: <http://www.eskoo.fi/default.aspx?id=328>
- Sjövall, G. 2004a. Live Borgeren! ULOBA ja henkilökohtainen avustajajärjestelmä Norjassa. Julkaisu koottu HAJ-henkilökohtainen avustaja-järjestelmän kehittämisprojektin Kisälliseminaariin 14.-15.10.2005. Moniste.
- Sjövall, G. 2004b. Tanskan matkan tuliaisista. 2004. Teoksessa: E. Akaan-Penttilä. Pomo-opas. Helsinki: Kynnys ry. 136–140.
- Suomen YK-liitto. 2009. YK:n yleissopimus vammaisten henkilöiden oikeuksista ja sopimuksen valinnainen pöytäkirja. [Verkkopublication] Helsinki: Suomen YK-liitto. [Viitattu 29.12.2012]. Saatavana: http://www.ykliitto.fi/files/vammaistenoikeudet_kirjanen_net.pdf
- Urhonen, A. 2011. Kompastuksia: Vammaispoliittinen pamfletti. Helsinki: Like.
- Valli, R. 2010. Kyselylomaketutkimus. Teoksessa: J. Aaltola & R. Valli (toim.) Ikäkunoita tutkimusmetodeihin. 3. uud. p. Jyväskylä: PS-kustannus. 103–127.
- Vilka, H. & Airaksinen, T. 2003. Toiminnallinen opinnäytetyö. Helsinki: Tammi.
- Vinni, M., Vesimäki, M. & Puurtinen, P. 2010. Henkilökohtaisen avun perehdytysopas. [Verkkopublication] Havu-hanke. [Viitattu 8.1.2013] Saatavana: http://www.eskoo.fi/documents/Liite%20%20%20Perehdytysopas_ty%C3%B6nantajaa_varten.pdf
- Välimäki, A. 2012. Vammaispalvelut: Henkilökohtaisen avun myöntämisen ja järjestämisen oikeudelliset ongelmat. Pro-gradu -työ. Oy Vasso Ab, Varsinais-Suomen sosiaalialan osaamiskeskus. Julkaisu 3/2012. [Viitattu 9.3.2013] Saatavana: <http://www.vasso.fi/images/vasso/etusivu/ajankohtaiset/GRADUAnneVlimki.pdf>

LIITTEET

LIITE 1. Haastattelurunko perusturvakeskuksen työntekijöille

LIITE 2. Saatekirje työnantajille ja avustajille

LIITE 3. Kyselylomakkeet työnantajille ja avustajille

LIITE 4. Työnantajien opas

LIITE 1. Haastattelurunko perusturvakeskuksen työntekijöille

Perusturvakeskuksen työntekijä

Vaikeavammainen työnantaja Huittisten kaupungissa:

- Kuvaile Huittisten henkilökohtaisen avun työntäjäusprosessi: yhteydenotto → päätös → työntäjäus
- Tunnetako työntäjäusmalli hyvin Huittisissa?
- Kuinka työntäjäus perehdytetään työhönsä, onko kaupungilla velvollisuutta/osuutta perehdytyksessä?
- Miten kaupunki osallistuu avustajien etsimiseen?
- Kuinka vammaispalveluiden työntäjäjat ovat mukana henkilökohtaisen avun saajan arjessa?
- Millaisia pulmatilanteita kaupungin puolesta on selvitetty henkilökohtaiseen apuun liittyen?
- Järjestetäänkö sosiaalitoimen puolesta koulutusta työntäjäjille tai avustajille?
- Tiedätkö Huittisissa olevan toimintaa liittyen henkilökohtaisen avun vertais-tukeen?
- Kuinka hyvin avustajia löytyy? Onko enemmän tarvetta avustajille vai onko avustajia enemmän kuin avun tarvitsijoita?
- Millaisia eri palkanmaksutapoja työntäjäjien on mahdollista käyttää Huittisten kaupungissa?
- Mitä eri tapoja on toimia, mikäli avustaja sairastuu työpäivänä? Onko sijais-listaa?
- Minkä pituisia sopimuksia avustajille tehdään?

Kehittäminen

- Kuinka kehittäisit henkilökohtaista apua?
- Millaisia asioita toivot korostettavan oppaassa?
- Mitä mieltä olisit avustajakeskuksen perustamisesta Huittisiin? Onko tarvetta?

Oppaaseen sisällytettäviä lomakkeita:

- Onko Huittisissa työsopimusmallia/muita lomakkeita?

LIITE 2. Saatekirje työnantajille ja avustajille

Hyvät työnantaja ja avustaja,

Olen sosionomiopiskelija Seinäjoen ammattikorkeakoulusta. Teen opinnäyte-työnäni henkilökohtaiseen apuun liittyvää opasta Huittisten kaupungille. Opas on tarkoitettu Huittisissa toimivien työnantajien käyttöön. Olen mahdollisesti lähestynyt teitä aiemmin haastattelukutsun muodossa. Haastatteluihin ei kuitenkaan ilmoittautunut osanottajia, joten järjestän tiedonkeruun kyselylomakkeen avulla. Oppaan tekemisessä tarvitsen teidän mielipiteitänne, jotta opas vastaisi mahdollisimman hyvin käyttäjien tiedon tarpeeseen.

Ohessa on kyselylomake sekä työnantajalle että avustajalle. Vastatkaa kysymyksiin oman mielipiteenne mukaisesti. Kaikkiin kysymyksiin ei ole pakko vastata, mikäli ne eivät näyttäydy arjessanne. Vastauslomakkeeseen kirjatut tiedot jäävät vain minun tietooni ja aineiston analysoinnin jälkeen lomakkeet tuhoetaan. Toivon, että lähettäisitte kyselylomakkeet 28.2.2013 mennessä vastauskirjekuoressa. Mielipiteenne on tärkeä, jotta opas vastaisi mahdollisimman hyvin uusien työnantajien tarpeisiin!

Mikäli teillä on kysyttävää kyselylomakkeeseen tai oppaan tekemiseen liittyen, niin ottakaa yhteyttä minuun joko sähköpostilla osoitteeseen riikka.komi@seamk.fi tai puhelinnumeroon 044-2928404. Vastaan mielelläni kysymyksiinne!

Ystävällisin terveisin
Riikka Kömi

LIITE 3. Kyselylomakkeet työnantajille ja avustajille**Kyselylomake / Työnantaja****Taustatiedot:**

1. Sukupuoli

 nainen mies

2. Toiminut työnantajana ____ vuotta

3. Kuulutteko HETA-liittoon (Henkilökohtaisten Avustajien Työnantajien Liitto)?

 Kyllä En**Työnantajaksi tuleminen:**

4. Onko teille tehty palvelusuunnitelma?

 Kyllä Ei

5. Mitä kautta löysitte avustajan?

 Tuttujeni kautta Työ- ja elinkeinotoimiston kautta Avustajanani toimii omainen Lehti-ilmoituksen kautta Avustajavälityksen kautta Muu, mikä? _____

6. Järjestittekö monta haastattelua sopivan avustajan löytymistä varten?

 Kyllä En

7. Saitteko perehdytystä työnantajana toimimiseen?

 En Kyllä, Mistä? _____

Työnantajana toimiminen:

8. Minulle on myönnetty avustajan antamaa tukea ___tuntia/ kuukausi/viikko

9. Mihin tarkoitukseen käytätte avustajan antamaa tukea?(Voitte rastittaa useamman vaihtoehdon)

- Päivittäisten asioiden hoitaminen kotona
- Asioiden hoitaminen kodin ulkopuolella
- Opiskelu
- Työ
- Harrastukset ja vapaa-aika
- Yhteiskunnalliseen toimintaan osallistuminen (esim. järjestötoiminta)
- Muu, mikä? _____

10. Millaisia työtehtäviä avustajallenne kuuluu?

11. Kuka hoitaa palkanlaskennan?

- Minä (lasken palkan itse ja maksan palkan, jonka jälkeen toimitan laskun perusturvakeskukseen)
- Läheiseni (läheiseni laskee palkan ja maksaa palkan, jonka jälkeen hän toimittaa laskun perusturvakeskukseen)
- Avustajani (avustajani laskee tunnit ja palkan, jonka jälkeen maksan palkan ja toimitan laskun perusturvakeskukseen)
- Tilitoimisto (tilitoimisto laskee ilmoittamani tunnit ja palkan, jonka jälkeen maksan palkan ja toimitan laskun perusturvakeskukseen)
- Käytössä on jokin muu tapa: mikä? _____

12. Mitä työnantajana toimiminen sinulle merkitsee?

13. Kuinka toimitte, mikäli avustajanne sairastuu tai ei muutoin pääse töihin?

14. Kuinka olette järjestänyt vakuutuksen ja työterveyshuollon avustajallenne?

15. Haluaisitteko koulutusta työnantajana toimimiseen?

Kyllä

En

16. Haluaisitteko vertaistukea työnantajana toimimiseen (esimerkiksi keskusteluryhmä, jossa olisi työnantajia)

Kyllä

En

17. Tulisiko henkilökohtaisilla avustajilla olla oma koulutus ja ammattinimike?

Kyllä

Ei

Jos vastasitte kyllä, niin mitä kyseinen koulutus voisi esimerkiksi pitää sisällään?

Oppaan tekeminen:

Teen vastauksien perusteella oppaan työnantajille. Nyt voitte vaikuttaa oppaan sisältöön kertomalla mielipiteenne!

18. Mitä aloittavan työnantajan on tärkeätä tietää?

19. Millaista tietoa olisitte itse kaivanneet työnantajana toimimisen alussa?

20. Millaisia muita asioita koette tärkeäksi tuoda esille oppaassa?

21. Mitkä tahot ovat olleet apunanne työnantajan toimimisessa?

22. Mitä lomakkeita oppaaseen olisi hyvä liittää? (esimerkiksi tuntilista, työsopimusmalli)

Lomakkeeseen vastasi:

- Työnantaja itse
- Läheinen
- Avustaja

Kiitos vastauksistanne! Toivotaan, että oppaasta tulisi mahdollisimman paljon mielipiteenne näköinen!

Kyselylomake / Avustaja

Taustatiedot:

1. Sukupuoli

- Nainen
 Mies

2. Ikä: ____ vuotta

3. Koulutus: _____

4. Toiminut avustajana nykyiselle työnantajalle ____ vuotta/kuukautta

5. Työsopimukseni on

- Määräaikainen
 Toistaiseksi voimassaoleva
 Jokin muu, mikä? _____

Avustajana toimiminen:

6. Kuinka teistä tuli henkilökohtainen avustaja nykyiselle työnantajallenne?

- Sain tietoa tutuilta
 Työ- ja elinkeinotoimiston kautta
 Olen omainen
 Lehti-ilmoituksen kautta
 Avustajavälityksen kautta
 Muu, mikä? _____

6. Millaisissa asioissa avustatte työnantajaanne? (Voitte rastittaa useamman vaihtoehtoa)

- Päivittäisten asioiden hoitaminen kotona
 Asioiden hoitaminen kodin ulkopuolella
 Opiskelu
 Työ
 Harrastukset ja vapaa-aika
 Yhteiskunnalliseen toimintaan osallistuminen (esim. järjestötoiminta)
 Muu, mitä? _____

7. Onko avustajana työskentelyn aikana esiintynyt ongelmia työnantajanne kanssa?

Ei

Kyllä

Jos vastasitte kyllä, niin millaisia ongelmia?

8. Miten työtuntinne kirjataan?

Kirjaan ne itse omaan listaani

Kirjaan ne yhdessä työnantajan kanssa sovittuun listaan

Työnantaja kirjaa tuntini ylös omaan listaansa

Muun tavoin, miten? _____

9. Mitä kautta työnantaja on järjestänyt teille työterveyshuollon?

10. Koetteko tarvetta keskusteluryhmiin tai työnohjaukseen muiden avustajien kesken?

Kyllä

En

11. Tulisiko avustajilla mielestänne olla oma koulutus ja ammattinimike?

Kyllä

Ei

Jos vastasitte kyllä, niin mitä kyseinen koulutus voisi esimerkiksi pitää sisällään?

12. Oletteko kouluttautuneet avustajana toimimisen aikana?

En

Kyllä, miten? _____

Oppaan rakentaminen:

13. Mitä aloittavan työnantajan on tärkeitä tietää?

14. Millaisia asioita aloittavan avustajan tulisi tietää avustajan työstä?

15. Mitkä tahot ovat hyödyllisiä/tärkeitä avustajan työssä?

16. Millainen on hyvä henkilökohtainen avustaja? Kuvaile muutamalla sanalla/lauseella.

17. Millainen on hyvä työnantaja? Kuvaile muutamalla sanalla/lauseella.

18. Millaisia muita asioita koette tärkeäksi tuoda esille oppaassa?

Kiitos vastauksistanne! Toivotaan, että oppaasta tulisi mahdollisimman paljon mielipiteenne näköinen!