

Katja Leppämäki

Henkilökohtaisen avustajan osaamisen tarpeet

Opinnäytetyö

Kevät 2015

SeAMK Sosiaali- ja terveysala
Sosiaali- ja terveysala ylempi AMK
Kehittäminen ja johtaminen



SEINÄJOEN AMMATTIKORKEAKOULU

Opinnäytetyön tiivistelmä

Koulutusyksikkö: Sosiaali- ja terveysala

Koulutusohjelma: Sosiaali- ja terveysalan kehittäminen ja johtaminen, ylempi AMK

Tekijä: Leppämäki Katja

Työn nimi: Henkilökohtaisen avustajan osaamisen tarpeet

Ohjaaja: Kyrölahti, Eija, yliopettaja

Vuosi: 2015

Sivumäärä: 60

Liitteiden lukumäärä:

Henkilökohtainen apu on vaikeavammaiselle suunnattua palvelua, jonka tarkoituksena on auttaa vammaista henkilöä hänen omien valintojensa toteuttamisessa kotona ja kodin ulkopuolella. MS-tauti on etenevä neurologinen sairaus, joka heikentää sairastuneen toimintakykyä synnyttäen tarpeen henkilökohtaisesta avusta. Henkilökohtaisen avustajan työtä tehdään hyvin erilaisilla koulutustaustoilla ja työhön ei ole yhtenäistä koulutusta Suomessa.

Opinnäytetyö on tutkimuksellista kehittämistoimintaa. Se toteutettiin yhteistyössä Etelä-Pohjanmaan MS-yhdistyksen kanssa. Tavoitteena oli kartoittaa henkilökohtaisten avustajien osaamisen nykytilaa ja kehittämistarpeita. Tarkoituksena oli kehittää koulutuksen avulla henkilökohtaisen avustajan ammatillista osaamista työsäännön MS-tautia sairastavan henkilön avustajana. Aineistoa kerättiin Learning cafe -menetelmän (n=6) avulla ja tästä kertynyttä aineistoa täydennettiin Eskoon henkilökohtaisen avun keskuksen koordinaattorin haastattelulla. Näiden aineistojen tulosten perusteella suunniteltiin koulutus avustajille (n=7) ja laadittiin koulutusmateriaali "Opas MS-tautia sairastavan avustajalle". Avustajien mielipiteitä koulutusillan sisällöstä sekä koulutuksen ja oppaan jatkokehittämisestä kerättiin palautekyselyn avulla.

Tulokset osoittavat, että avustajan yksilöllisillä ominaisuuksilla on merkitystä työssä jaksamiseen. Avustajat kokivat tarvitsevansa lisäkoulutusta ammatillisen osaamisen eri alueilla, joita olivat: ergonomian huomioiminen, apuvälineiden käyttö ja yleinen apuvälinetietous sekä potilassiirtotekniikat. Avustajat kaipasivat pelisääntöjä toimenkuvan selkeyttämiseksi. Työhyvinvointi ja työssä jaksaminen nousivat myös esiin. Nämä kaikki osaamisen eri alueet muodostavat yhdessä avustajan ammatillisen osaamisen ytimen. Järjestetty koulutusilta ja opas sisältöineen saivat positiivista palautetta sekä kehittämisehdotuksia jatkoa ajatellen.

Avainsanat: henkilökohtainen avustaja, MS-tauti, ammatillinen osaaminen, ergonomia, työhyvinvointi

Thesis abstract

Faculty: School of Health Care and Social Work

Degree programme: Master's Degree (UAS) in Health Care and Social Work

Specialisation: Master's programme in Development and Management in Health Care and Social Work

Author: Leppämäki Katja

Title of thesis: Professional Competence Needs for Personal Assistants

Supervisor: Kyrönlähti, Eija, principal lecturer

Year: 2015

Number of pages: 60

Number of appendices:

Personal assistance is a service provided for people with disabilities. The aim is to help disabled people to fulfil their own choices at home and outside their home. Multiple Sclerosis (MS) is a progressive neurological disease which weakens a person's performance and leads to a need for personal assistance. There is no uniform education for personal assistant in Finland and, therefore, personal assistants' educational backgrounds vary considerably.

This thesis is a study of research-based development. It was accomplished together with the Southern Ostrobothnia MS-association. The aim of this work was to survey personal assistants' current professional competence and possible needs to improve it. The purpose of this work was to improve personal assistants' professional competence when working with people with MS. The data for the study was collected by learning café method (n=6) and that data was supplemented with an interview of the coordinator of the Eskoo's Personal Assistance Centre. Based on the data collected, an educational event for personal assistants was planned and held. Educational material for the event was also prepared. It was named "A Guide for Personal Assistants working with People with MS". A feedback form was used to collect personal assistants' opinions and development proposals about the educational event and about the guide for personal assistants.

The results showed that personal assistants' individual features are meaningful regarding how a personal assistant manages at work. Assistants felt that they need more education in different parts of their professional competence. These areas were: taking ergonomics into account, learning how to use different kinds of ancillary and proper techniques to move a patient. Assistants also hoped that their work would be clarified by some rules. Well-being at work and managing at work also came up. All of the above mentioned parts together create the core of a personal assistant's professional competence. The arranged educational event and the guide for assistants received a positive feedback and development proposals for the future.

Keywords: personal assistant, Multiple Sclerosis, professional competence, ergonomics, well-being at work

SISÄLTÖ

Opinnäytetyön tiivistelmä.....	2
Thesis abstract.....	3
SISÄLTÖ.....	4
Kuvio- ja taulukkoluetelo.....	6
1 JOHDANTO.....	7
2 AMMATILLINEN OSAAMINEN.....	9
2.1 Mistä osaaminen syntyy?.....	9
2.2 Ammatillinen osaaminen avustajan työssä.....	12
2.2.1 Avustettavana MS-tautia sairastava henkilö.....	13
2.2.2 Ergonomia osana ammatillista osaamista avustajan työssä.....	14
2.2.3 Työhyvinvointi osana ammatillista osaamista.....	16
2.3 MS-taudin aiheuttamien toimintakyvyn muutosten vaikutus avustajan työhön.....	18
3 TAVOITE JA TARKOITUS, KEHITTÄMISEN KYSYMYKSET.....	21
4 METODOLOGISET LÄHTÖKOHDAT.....	22
5 MENETELMIEN VALINTA JA NIIDEN TOTEUTUS.....	25
5.1 Learning cafe'n avulla avustajat mukaan prosessiin.....	25
5.2 Haastattelulla tarkennusta avustajan työnkuvaan.....	27
6 AINEISTOJEN KUVAUS JA ANALYYSI.....	29
7 TULOKSET.....	33
7.1 Avustajan yksilölliset ominaisuudet.....	33
7.2 Apuvälineiden ja ergonomian merkitys avustajan työssä.....	34
7.3 Avustajalta vaadittavat tiedot ja taidot.....	35
7.4 Avustajan työnkuvan selkeyttäminen.....	36
7.5 Työhyvinvoinnin merkitys työssä jaksamiselle.....	38
7.6 Tulosten yhteenveto.....	38
8 AVUSTAJIEN KOULUTUS.....	40
8.1 Aikuinen oppijana.....	40

8.2	Oppimisen prosessi.....	42
8.3	Koulutustilaisuuden suunnittelu ja toteutus	44
8.4	Avustajien palautetta ja kokemuksia koulutuksesta	47
9	POHDINTA JA JOHTOPÄÄTÖKSET	49
9.1	Opinnäytetyön prosessin eteneminen	49
9.2	Eettisyyden tarkastelu	50
9.3	Prosessin luotettavuus	51
9.4	Avustajien koulutuksen tulevaisuus ja johtopäätökset.....	52
	LÄHTEET	55

Kuvio- ja taulukkoluetelo

Kuvio 1. Kompetenssin syntyminen	11
Kuvio 2. Learning cafen eteneminen.....	26
Kuvio 3. Käsitekartan rakentuminen esimerkkinä ergonomia	31
Kuvio 4. Avustajan yksilölliset ominaisuudet.....	33
Kuvio 5. Tiedot ja taidot sekä koulutustoiveet	36
Kuvio 6. Avustajan ammatillinen osaaminen.....	39
Kuvio 7. Koulutustilaisuuden eteneminen	46
Kuvio 8. Opinnäytetyön eteneminen	49
Taulukko 1. Ergonomian ja apuvälineiden merkitys avustajien kertomana	34
Taulukko 2. Avustajan työnkuvan selkeyttäminen.....	37

1 JOHDANTO

Tämän opinnäytetyön tavoitteena oli kartoittaa henkilökohtaisten avustajien ammatillisen osaamisen nykytilaa ja sen kehittämistarpeita. Henkilökohtaisesta avustajasta käytän jatkossa käsitettä avustaja. Työn lähtökohtana oli keskustelu Etelä-Pohjanmaan MS-yhdistyksen vs. toiminnanjohtajan kanssa. Hän kertoi yhdistyksen jäseniltä kantautuneista viesteistä liittyen tarpeeseen ohjata ja kouluttaa avustajia (Röyskö 2014). Avustajan työhön ei ole olemassa ammattitutkintoa. Oppilaitokset ovat viime aikoina kuitenkin lisänneet avustajille suunnattua koulutustarjontaansa, joka toteutetaan yleensä yhteistyössä vammaisjärjestöjen kanssa (Vammaispalvelun käsikirja 2014). Osaamisen kriteerien puuttuessa avustajan työtä tehdään hyvin kirjavilla koulutustaustoilla lähihoitajista kampaajiin.

Perheenjäsentä, joka huolehtii perheensä vammautuneesta jäsenestä, kutsutaan omaishoitajaksi. Avustaja on perheen ulkopuolinen henkilö. He tekevät hyvin samankaltaista työtä, jonka suurin erottava tekijä on, että avustajan työtehtäviin eivät kuulu hoiva, hoito ja huolenpito, jotka kuuluvat omaishoitajan rooliin (Vinni 2014). Tässä työssä käsittelen perheen ulkopuolelta palkattuja avustajia.

Henkilökohtaista apua saa vaikeavammaisen henkilö, joka pitkäaikaisen tai etenevän sairauden tai vamman vuoksi tarvitsee välttämättä ja toistuvasti toisen henkilön apua päivittäisissä toimissa, työssä ja opiskelussa sekä harrastuksissa, yhteiskunnallisessa osallistumisessa ja sosiaalisessa vuorovaikutuksessa (Assistentti.info). MS-tauti on etenevä neurologinen sairaus, joka vaikuttaa avustettavan toimintakykyyn sitä heikentävästi (Ruutiainen, Wikström & Sivenius 2008, 235). Sitä esiintyy erityisesti Etelä-Pohjanmaan alueella (Käypähoito 2012). MS-tautia sairastavat ovat yksi potilasryhmä, joka tarvitsee avustajia. Vaikeavammaisesta MS-tautia sairastavasta henkilöstä käytän jatkossa käsitettä avustettava. Henkilökohtaisesta avusta on säädetty vammaispalvelulaissa (L 3.4.1987/380).

Avustajien osaamisesta on tehty opinnäytetöitä viimeisten vuosien aikana. Näissä opinnäytetöissä on kartoitettu avustajien osaamista ja mahdollista tarvetta koulutukselle. Esille on noussut lisäkoulutuksen tarve liittyen siirtotekniikoihin, apuvälineisiin ja ergonomiaan. (Ahkiola 2010, 21–24; Mäkinen 2011, 27–30.) Näiden eri aihealueiden osaaminen on tärkeää, sillä ne liittyvät työturvallisuuteen. Työturvalli-

suuslaki määrittelee keinot parantaa työympäristöä ja työntekijän työkykyyn vaikuttavia olosuhteita (L 23.8.2002/738).

Koskinen (2014) kirjoittaa, että nuorena hankitaan ammatillisesta koulutuksesta tai korkeakoulusta eväät työelämään, mutta se ei riitä antamaan eväitä koko pitkälle työuralle. Hän painottaa aikuisväestön jatkuvaa osaamisen kehittämistä ja työikäisten osaamisen eteenpäin vieminen on hänen mukaansa yhteiskunnallisesti tärkeää. Koulutuksesta saatavat uudet tiedot ja taidot ovat avain työn kehittämiseen, parempaan tuottavuuteen ja kykyyn uudistua. Osaaminen liitetään myös työhyvinvointiin (Malkamäki 2015, 10). Hakanen ym. (2012, 77) toteavat tutkimuksessaan työn muokkaamisen, eli tuunaamisen, olevan keino kehittää osaamista. He havaitsivat, että työtä tuunaamalla myös työhyvinvointi kasvaa.

Oman työurani olen tehnyt vaikeavammaisten MS-tautiakin sairastavien fysioterapian parissa. Työssäni olen ohjannut ja neuvonut avustajia arjen eri tilanteissa. Avustajat ovat kaivanneet ohjeita nostoihin, siirtoihin ja tietoa oikeanlaisista asennoista. Kaikki avustajat eivät myöskään ole täysin tietoisia MS-taudista ja sen aiheuttamista toimintakyvyn muutoksista. Siksi opinnäytetyön aihe oli luonnollinen jatko kehittää omaa osaamistani.

Raportointi tässä työssä etenee ajankohtaisten teorioiden kautta learning cafe -menetelmällä ja haastattelulla kerättyjen aineistojen esittelyyn. Aineistojen tulokset yhdistin ja niiden pohjalta toteutin koulutuksen avustajille. Johtopäätöksissä yhdistän tuloksia ja teoriaa.

Tiedonhakua aihealueista tein suomeksi ja englanniksi. Apua sain kirjaston informaattikolta. Käytin hakusanoina: henkilökohtainen avustaja, ammatillinen osaaminen, ergonomia, työhyvinvointi ja MS-tauti. Englanniksi hain tietoa sanoilla: personal assistant, professional competence, multiple sclerosis, ergonomics, back pain ja wellbeing at work. Kotimaisia lähteitä henkilökohtaisesta avusta oli vähän ja ne olivat melko vanhoja. Tuoreimmat tutkimukset aiheesta löysin ulkomaisista artikkeleista. Vaikuttaisikin, ettei kotimaassa aihetta ole toistaiseksi nähty tutkimusnäkökulmasta merkittävänä.

2 AMMATILLINEN OSAAMINEN

Tässä luvussa kerron tarkemmin ammatillisen osaamisen syntymisestä. Kuvailen avustajan työn ammatillisen osaamisen vaatimuksia. Lisäksi kerron ergonomisen osaamisen merkityksestä avustajan työssä. Pyrin myös tuomaan esiin osaamisen merkityksen kokonaisvaltaiselle työhyvinvoinnille.

2.1 Mistä osaaminen syntyy?

Osaaminen on joko tullut korvaamaan käsitteitä ammattitaito ja asiantuntijuus tai niiden rinnalle. Käsite osaaminen ymmärretään monesti ammattitaitoa laajempänä käsitteenä. Se on laajempaa tekemisen hallintaa, jossa painottuu sosiaalinen vuorovaikutus entistä enemmän. Osaaminen ei ole vain asioiden tietämistä. (Helakorpi 2009.) Kompetenssit liittyvät osaamiseen. Se on yksilöllinen ominaisuus, joka selittää henkilön tehokkuutta tai onnistumista hänelle määrättyistä työtehtävistä. Ne mahdollistavat henkilön selviytymisen ammattiinsa liittyvistä tehtävistä. (Ruohotie & Honka 2003, 18, 20.)

Vaadittavat yksilölliset ominaisuudet voivat olla motiiveita, luonteenpiirteitä, asenteita, arvoja, tietämystä sekä kognitiivisia että käytännöllisiä taitoja. Työelämässä ajattelun taito on tärkeä. Työntekijä, joka hallitsee ammattinsa, kykenee analysoimaan ongelmia, on aloitteellinen, ottaa vastuuta työkäytäntöjen toimivuudesta ja ennakoii alansa kehitystä. Vahva ammatillinen osaaminen vaatii aina myös spesifejä kognitiivisia kompetensseja. Nämä rakentuvat niistä kognitiivisista valmiuksista, joita tarvitaan erityistehtävissä. Nämä spesifit kompetenssit voivat olla hyvin kapea-alaisia tai hyvinkin laajoja. Kompetensseja voidaan mitata ja arvioida luotettavasti kriteereillä, joiden avulla määritellään tehokkuus ja onnistuminen työssä. Niiden avulla voidaan erotella selkeästi hyvät ja keskitason suoriutujat tai tehokkaat ja tehottomat suoriutujat. (Ruohotie & Honka 2003, 18, 23.)

Kompetenssi voidaan ymmärtää työn vaatimuksina, jotka jaetaan kahteen. Se voi tarkoittaa virallisia pätevyysvaatimuksia tai työn edellyttämää todellista pätevyyttä. Viralliset vaatimukset näkyvät usein rekrytoinneissa ja palkanmaksussa. Todelliset pätevyysvaatimukset ovat niitä vaatimuksia, jotka ovat välttämättömiä työhön liitty-

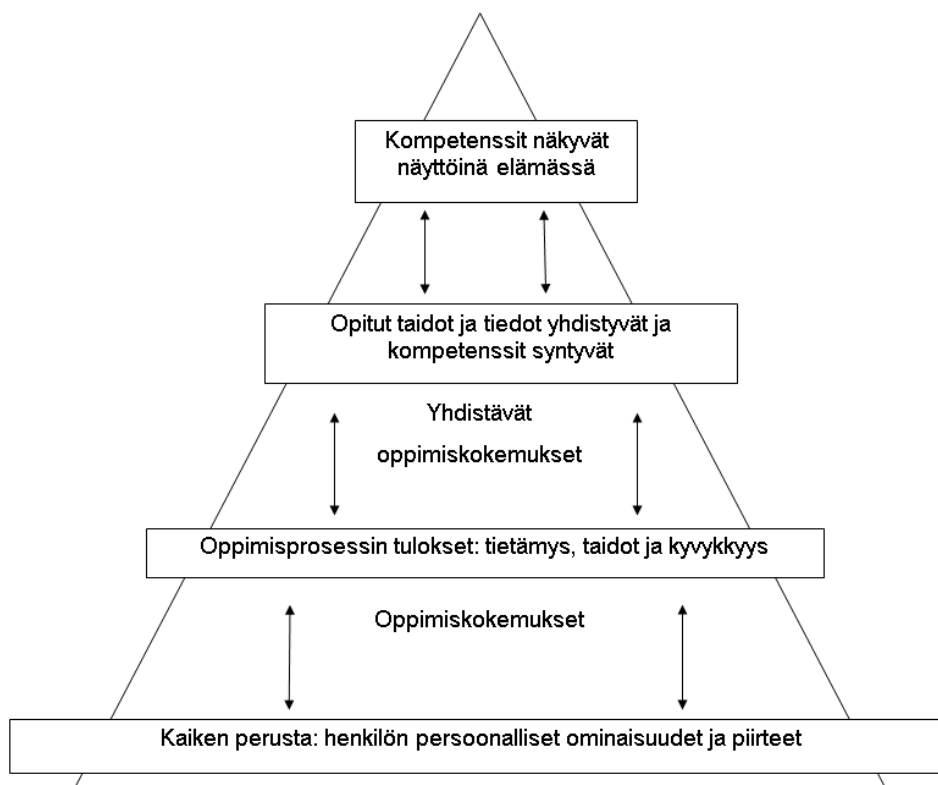
vien tehtävien hoidossa ja niiden oletetaan usein olevan korkeampia kuin viralliset pätevyudet. Tutkintotodistus antaa muodollisen pätevyyden tiettyyn tehtävään. Se nähdään inhimillisenä resurssina tai pääomana, jonka henkilö tuo työpaikalle. Pelkkä tutkintotodistus ei kuitenkaan riitä, vaan ammattilaisilla tulisi olla valmiuksia selvittää erilaisista työelämän haasteista ja muuttuvista tehtävistä. Työelämässä toimimiseen tarvitaan myös yleisiä työelämävalmiuksia, kuten kommunikointi- ja johtamistaitoja, elämänhallintaa sekä innovatiivista ja muutoshakuista toimintaa. Ammatillinen osaaminen koostuu henkilön tiedoista ja taidoista, yleisistä työelämävalmiuksista sekä itsesäätelyvalmiuksista ja sen taustalla on tutkittu tieto sekä näyttöön perustuva toiminta. Tietäminen muodostuu, kun teoria ja käytäntö yhdistyvät. (Ruohotie & Honka 2003, 54–55; Kyrölahti 2005, 116–117.)

Kvalifikaation juuret ovat teollisessa sosiologiassa ja se perustuu työntekijöiltä vaadittavaan konkreettiseen tietoon ja taitoon. Sillä tarkoitetaan sekä yksilöllisiä että yleismaailmallisia ominaisuuksia, joita tehtävän suorittaminen edellyttää. Esimerkkejä näistä ominaisuuksista ovat joustavuus, luotettavuus, vastuullisuus, luovuus ja kyky itsenäiseen työhön. Kvalifikaatio voi olla myös taitoa suoritua nopeasti muuttuvista työtehtävistä ja se voidaan määritellä kompetenssiksi, jota työelämä todellisuudessa vaatii. (Ruohotie & Honka 2003, 54, 57; Illeris 2009, 83.) Ulkopuolelta annetut vaatimukset, kuten tutkintotodistukset, ovat kvalifikaatioita (Kyrölahti 2005, 116).

Kompetenssi kuvasi vielä joitakin vuosia sitten enemmän muodollista pätevyyttä ja laillista oikeutta tehdä päätöksiä tietyllä alalla. Viimeisten kahden vuosikymmenen aikana käsite on muuttunut moderniksi termiksi, joka kuvaa sitä, mitä henkilön on kyettävä tekemään ja saavuttamaan esimerkiksi koulutuksessa, työelämässä, johtamisessa ja politiikassa. Kompetenssi ei ole vain ammatillinen pätevyys työhön, vaan kyky käyttää koulutuksessa saamaansa tietoa käytännössä. Se liittyy henkilön kykyyn suhtautua asianmukaisesti tulevaisuuteen ja ennalta arvaamattomiin tilanteisiin. Kompetenssi on kykyä tehdä työelämässä vastaantulevissa uusissa tilanteissa välittömästi ammatillisesti oikea arvio ja päätös miten toimia. Sitä ei voi tuottaa kuten tavaroita vaan niitä kehitetään. (Illeris 2009, 83–85.)

Voorhees (2001, 8–9) kuvaa julkaisussaan kompetenssin koostuvan taidoista, tiedoista ja kyvykkyydestä suoritua määritellystä tehtävästä. Hän kuvaa oppimista

alla olevan kuvion yksi (1) pyramidimallilla, jota hän kutsuu kompetenssimalliksi (eng. Conceptual learning model). Tässä pyramidissa hän pyrkii kuvaamaan miten siinä ilmenevät eri asiat vaikuttavat toisiinsa ja kompetenssin syntymiseen. Pyramidin alimmassa laatikossa on kaiken perusta, henkilön persoonalliset ominaisuudet ja piirteet, jonka jälkeen tulevat oppimiskokemukset. Näistä yhdessä syntyy pyramidin seuraava vaihe oppimisprosessin tulokset, joita ovat tietämys, taidot ja kyvykkyys. Voorhees'in mukaan kaikkien näiden yhdistyessä oppimiskokemusten myötä syntyvät kompetenssit, jotka ilmenevät näyttöinä elämässä.



Kuvio 1. Kompetenssin syntyminen
(Voorhees 2001)

Henkilön kompetensseja ylläpidetään ja kehitetään. Tämä tapahtuu erilaisten kehittämistoimien kautta, jotka kohdistuvat ammatillisen pätevyyden ylläpitämiseen ja lisäämiseen. Tämä on koko elämänkaaren kattava prosessi. Ammatillista uusiutumista on ajanmukaisen tiedon hankkiminen, taitojen ja tekniikoiden kehittäminen sekä henkilökohtaisen arvostuksen kohottaminen muiden silmissä. Ammatillisen uusiutumisen tavoite on parantaa yksilön suoriutumista ja kompetensseja. (Ruohotie 1995, 122.)

Lindholmin, Nodlycken ja Mårtenssonin (2005, 76) tekemässä tutkimuksessa henkilökohtaiset avustajat kertoivat, että heidän työssään osaaminen korostuu, koska heillä ei ole tutkinnon antamaa pätevyyttä työstä selviytymiseen. Tutkijat raportoivat avustajien taitojen kehittyvän työelämässä ja avustajien kaipaavan koulutusta. Malkamäen (2015, 10) mukaan työssä onnistuminen vaatii osaamista ja lisää työhyvinvointia. Avustajille tulisi luoda väyliä kehittää itseään ja osaamistaan. Tällainen on järjestämäni koulutustilaisuus.

2.2 Ammatillinen osaaminen avustajan työssä

Avustajien tarve on viime vuosien aikana kasvanut ja sen myötä yhä useampi työskentelee avustajana. Vammaispalvelulain muutos vuoden 2009 alussa nosti esiin avustajien tarpeen, kun henkilökohtaisesta avustajasta tuli subjektiivinen oikeus. Tällöin kunnalla on palvelun järjestämisvastuu, kun vaikeavammainen henkilö täyttää avustajan myöntämiskriteerit. Vuonna 2009 henkilökohtaisia avustajia oli noin 8 000, nyt heitä on jo yli 15 000. (Konttinen 2013; Vinni 2014.)

Vammaispalvelulain (L3.4.1987/380) mukaan henkilökohtainen apu on vaikeavammaisen välttämätöntä avustamista niin kotona kuin sen ulkopuolella seuraavissa asioissa: päivittäiset toiminnot, harrastukset, työ ja opiskelu, yhteiskunnallinen osallistuminen sekä sosiaalisen vuorovaikutuksen ylläpitäminen. Edellä mainittuja toimia on järjestettävä siinä laajuudessa, mitä vaikeavammainen henkilö välttämättä tarvitsee. Henkilökohtaista apua on järjestettävä vähintään 30 tuntia kuukaudessa, mikäli tätä pienempi tuntimäärä ei riitä turvaamaan vammaisen henkilön välttämätöntä avuntarvetta. Konttisen (2013) mukaan henkilökohtaisen avun tarkoituksena on tukea vaikeavammaisen henkilön mahdollisimman itsenäistä elämää. Alhström ja Wadenstein (2011, 650) tutkivat perheen kokemusta henkilökohtaisesta avustajasta, kun perheessä on vammaisen henkilö. Perheenjäsenet kokivat hyvän avustajan voimaannuttavan koko perhettä ja lisäävän koko perheen itsenäisyyttä ja vapautta liikkua.

Avustajan työtehtävät riippuvat avustettavan tarpeista ja elämäntilanteista. Alhströmin ja Wadensteinin (2011, 647) tutkimuksessa perheenjäsenet mielsivät avustajan tehtäviin kuuluvan samoja tehtäviä, joita kuvataan myös Assistentti.info'ssa

ja TE-palveluissa kuuluvan avustajan työhön. Näitä tehtäviä ovat avustaminen arkielämän asioissa, kuten: liikkuminen, pukeutuminen, hygienian hoito, ruoka- ja vaatehuolto, kodin siivous, tiedon käsittely ja hankinta sekä asiointi, kuten kaupassa käynti. Lisäksi avustetaan työssä käynnissä, opiskelussa ja kotitehtävien suorittamisessa. Harrastuksissa, yhteiskunnallisessa osallistumisessa ja sosiaalisessa vuorovaikutuksessa avustaminen sisältää liikunta- ja kulttuuriharrastuksia, kyläilyä ja juhliin osallistumista sekä yhdistys- ja poliittisen toiminnan. Tehtävät ovat sellaisia, joita avustettava ei kykene itse tekemään. Avustajan työ on vaativaa sekä henkisesti että fyysisesti avustettavan kunnosta riippuen. Avustajan työhön ei ole erityistä koulutusvaatimusta, mutta avustajalta edellytetään usein hyvää fyysistä kuntoa, tilanneälyä, joustavuutta, arkielämän hallintaa sekä kykyä itsenäiseen työhön. (Assistentti.info; Henkilökohtainen avustaja.)

2.2.1 Avustettavana MS-tautia sairastava henkilö

MS-tauti, eli Multiple Sclerosis, kuuluu eteneviin neurologisiin sairauksiin. Siihen sairastunut tarvitsee korkeatasoisen hoidon lisäksi apua monella elämän eri osa-alueella, esimerkiksi elämänlaatuun ja -hallintaan sekä työ- ja toimintakykyyn liittyvissä asioissa. (Ruutiainen ym. 2008, 235.) Buchanan ym. (2010, 500) toteavat tutkimuksessaan, että sairastuneen toimintakyvyn heikentyessä hän usein tarvitsee henkilökohtaisen avustajan, joka auttaa häntä selviämään päivittäisestä elämästä ja mahdollistaa hänen kotona asumisen.

MS-tautia esiintyy Suomessa epätasaisesti taudin ollessa yleisempi maan länsiosassa verrattuna itä- ja eteläosaan. Erityisen yleinen tauti on Etelä-Pohjanmaalla. Etelä-Pohjanmaan sairaanhoitopiirin alueella taudin ilmaantuvuus on ollut 11,6/100 000 henkeä kohti. Vaasan sairaanhoitopiirin alueella esiintyvyys oli vain 5,2/100 000. Suomessa oli vuonna 2008 noin 6000 MS-tautia sairastavaa. MS-tauti on keskushermoston hajapesäkkeissä oleva sairaus. Sen oireet aiheutuvat joko hermokudosten suoranaisesta vauriosta tai tulehdusvälittäjäaineista, jotka vaikuttavat hermosoluihin tulehduspesäkkeissä tai niiden ympäristössä. Tauti vaikuttaa tiedon kulkemiseen aivoissa sekä aivojen ja vartalon välillä. (Saunamäki,

Hänninen & Suhonen 2005, 542; Ruutiainen ym. 2008, 237–238; Käypähoito 2012; What is MS?.)

MS-tauti on nuorten aikuisten sairaus. Sillä on laajoja vaikutuksia sairastuneen toimintakykyyn, hyvinvointiin, koettuun terveyteen ja yleisesti jokapäiväiseen elämään. Tavallisimmin sairaus puhkeaa 20–40 vuoden iässä. Tauti on naisilla yleisempi. Taudin kulku on hyvin vaihteleva ja sitä on vaikea ennakoida. Arvioiden mukaan neljäsosa sairastuneista säästyy merkittävilta toiminnan rajoituksilta, kun taas kolmasosa saa vaikea-asteisia rajoitteita. (Saunamäki ym. 2005, 542; Palta-
maa 2008, 25; What is MS?.)

MS-tauti etenee joko aaltomaisesti tai sekundaaris-progressiivisesti. Relapsi, eli pahenemisvaihe on tilanne, jolloin uusi neurologinen oire ilmestyy tai vanhat oireet pahenevat äkillisesti. Oireista voi toipua täysin tai niistä voi jäädä toimintahäiriöitä ja jäännösoireita. (Ruutiainen ym. 2008, 238; Käypähoito 2012.)

2.2.2 Ergonomia osana ammatillista osaamista avustajan työssä

Ergonomia taustalla ovat kreikankieliset sanat ergo=työ ja nomos=luonnonlait. Ergonomia on vuorovaikutuksen tutkimista ja kehittämistä ihmisen ja toimintajärjestelmän välillä. Sen tavoitteena on ihmisen hyvinvointi ja järjestelmän suorituskyvyn parantuminen. Ihmisten turvallisuutta, terveyttä ja hyvinvointia sekä järjestelmän tehokasta ja häiriötöntä toimintaa voidaan parantaa ergonomian avulla. Ergonomia on keskeinen osa kokonaisvaltaista työhyvinvointia ja se liittyy fyysisen työhyvinvoinnin osa-alueeseen. (Virolainen 2012, 17, 27–28; Ergonomia 2015.)

Ergonomia on kokonaisvaltainen tarkastelutapa, joka jaetaan kolmeen eri osa-alueeseen: fyysiseen, kognitiiviseen ja organisatoriseen. Käytännössä monesti keskitytään sen johonkin osa-alueeseen. Fyysisen ergonomian taustalla ovat ihmisen anatomiset ja fysiologiset ominaisuudet, joiden mukaisiksi fyysiset toiminnot pyritään sopeuttamaan. Työympäristön, työvälineiden, työpisteiden ja työmenetelmien suunnittelussa korostuu fyysinen ergonomia. Kognitiivinen ergonomia käsittelee ihmisen tiedonkäsittelyn ominaisuuksia. Organisatorinen ergonomia keskittyy erilaisten järjestelmien yhteensovittamiseen. Osallistava ergonomia hyödyntää

käyttäjien tietoja, kokemuksia ja tuntemuksia kehittämisessä ja suunnittelussa. (Virolainen 2012, 28; Ergonomia 2015.)

Ihmisen fyysisen toiminnan tulisi ergonomisesta näkökulmasta olla toistomääriltään ja voiman tarpeiltaan sopivaa. Tulokset työssä tulee saavuttaa säilyttämällä työntekijän työ- ja toimintakyky sekä voimavarat mahdollisimman pitkään. Ergonomian keinoilla voidaan ratkaisevasti säädellä ihmisen fyysistä toimintaa. Nostotyö ja etenkin käsin tehtävät nostot ovat riskitekijöitä selkäongelmille. Yksi väärin tehty nosto voi aiheuttaa pysyvän haitan tekijälleen. Jatkuvassa nostotyössä väsyminen aiheuttaa riskin nostaa väärin. Käsin tehtävät nostot ja siirrot ovat fyysisesti raskaimpia hoitotyön tehtäviä. Tällöin käsin tehtävä siirtotyö tehdään lihasvoimalla, jolloin taakkaa joko nostetaan, lasketaan, työnnetään, vedetään, kannetaan tai rullataan. Siirrettävän henkilön nostamista tulisi välttää. (Nostotyö 2015; Potilassiirrot 2015.)

Avustajan työssä ergonomiset ratkaisut korostuvat erityisesti avustettavan siirto- ja nostotilanteissa. Avustajan työssä ergonomiaan vaikuttavat avustettavan päivittäinen vointi, joka voi vaihdella huomattavasti. Lisäksi avustettavan perussairaus voi edetä joko tasaisesti tai romahdusmaisesti muuttaen hetkessä hänen toimintakykyään oleellisesti. Rissasen (2006, 4-8) mukaan oikeanlaisilla apuvälineillä ja niiden oikea-aikaisella käytöllä voidaan ennaltaehkäistä tuki- ja liikuntaelimistön vaivoja. Työturvallisuuslaki (L 23.8.2002/738) velvoittaa työnantajaa hankkimaan potilassiirroissa tarvittavia apuvälineitä, ja työntekijää käyttämään hänelle hankittuja välineitä.

Tamminen-Peter, Moilanen ja Fagerström (2011, 7) toteavat, että hoitoalalla työskentelevien tuki- ja liikuntaelimistön oireilu on tutkimusten mukaan runsasta. Heidän mukaansa yleisimpiä ovat vaivat alaselässä sekä niska- ja hartiaseudussa, jotka aiheuttavat hoitoalalla eniten sairauspoissaoloja. Heidän mukaansa työpaikoilla tulisi arvioida ja vähentää työn fyysisiä riskejä ja sitä kautta edistää työntekijöiden terveyttä. Potilaiden liikkumisen ja siirtämisen avustamiseen liittyy paljon riskejä ja potilasnostot ovat hoitoalan työntekijöille suurin fyysinen riski. He jatkavat, että usein nostetaan käsin liian raskaita potilaita ja hoitajan taito ohjata ja avustaa potilasta siirtymisissä ja liikkumisessa on monesti puutteellinen. Myös Coluci ja Alexandre (2012, 2516) kertovat kirjallisuuskatsauksessaan hoitoalan henki-

löstön riskeistä saada työperäisiä tuki- ja liikuntaelin vaivoja. He korostavat erityisesti selän alueen ongelmia ja, että vaivojen esiintyvyys on viime vuosina ollut korkea. Heidän mukaansa vaivoja voivat aiheuttaa monet eri tekijät, kuten raskaiden taakkojen nostot ja oudot ja staattiset asennot.

Potilassiirrot (2015) julkaisussa todetaan, että hoitohenkilöstön kuormittumista voidaan merkittävästi vähentää potilassiirtotaidon koulutuksella ja apuvälineillä. Vanhoissa opaskirjoissa olevia potilaiden nostotapoja käytetään Suomessa yleisesti vaikka ne ovat kiistanalaisia ja vaarallisia eivätkä kuntouta potilaita. Julkaisu korostaakin, että hoitohenkilöstön tulisi välttää potilaan siirtämistä käsivoimin, joka puolestaan edellyttää, että työpaikalla on käytössä oikeanlaisia apuvälineitä. Julkaisussa käytetään esimerkkinä hoitajia ja potilaita. Avustajan työ on potilassiirtojen osalta hyvin samanlaista kuin hoitohenkilöstön työ.

Ergonomistandardoinnin (2015) mukaan ergonomiasta on olemassa joukko erilaisia standardeja, joiden pääkohteena ovat ihmisen toiminta ja terveys. Standardien avulla pyritään vastaamaan seuraaviin kysymyksiin: Miten varmistetaan, etteivät käyttäjät kuormitu liikaa tuotteiden ja työympäristön vaikutuksesta? Miten estetään ihmisen ja järjestelmän välisen vuorovaikutuksen häiriöt? Standardeja on olemassa mm. seuraaviin alueisiin esteettömyys, henkinen työkuormitus ja ihmisen fyysinen toiminta (nostaminen, asennot, voimankäyttö). Esimerkkinä on valtioneuvoston tekemä päätös (VNp 1409/1993) käsin tehtävistä nostoista ja siirroista työssä, jota sovelletaan käsin tehtyihin nostoihin, siirtoihin ja muuhun taakan käsittelyyn, josta voi työn luonteen tai epäsuotuisan ergonomian johdosta aiheutua työntekijälle selän vahingoittumisen vaara.

2.2.3 Työhyvinvointi osana ammatillista osaamista

1980-luvulla työhyvinvointiin nähtiin kuuluvan fyysinen työympäristö, tapaturmien torjunta sekä yksittäisten vikojen korjaaminen. Tuolloin tärkeää oli kehittää työympäristöjä. 2010-luvun käsityksen mukaan työhyvinvointi nähdään jo kokonaisvaltaisena ajatteluna työhyvinvoinnista ja sen nähdään liittyvän työn tuottavuuteen. Työhyvinvointi perustuu yhteistyöhön työntekijän ja työnantajan välillä. Työhyvinvointia voidaan edistää kehittämällä työtä, työoloja ja osaamista. Työturvallisuus-

laissa on määritelty työhyvinvoinnin perusta. Työhyvinvointiin vaikuttavia osatekijöitä ovat työ, työpaikan toiminta, työyhteisö, johtaminen, työympäristö sekä työntekijä. Työhyvinvoinnin edistäminen perustuu johdon, esimiesten ja työntekijöiden yhteistyöhön. (Lehto 2014.)

Työhyvinvointi on käsite, joka koskettaa ja kiinnostaa jokaista työelämässä olevaa henkilöä. Ihmiset haluavat viihtyä työssään ja olla energisiä niin työssä, kuin työpäivän jälkeenkin. Se on kaikkien etu, työntekijän, työnantajan ja yhteiskunnan. Käsitteenä se on kokonaisvaltainen, joka jaetaan fyysisen, psyykkisen, sosiaalisen ja henkisen hyvinvoinnin osa-alueisiin. Sillä tarkoitetaan työn mielekkyyttä ja sujuvuutta. Työntekijän oma kokemus syntyy työssä ja töitä tekemällä. Kaikki osa-alueet vaikuttavat toisiinsa, joten työhyvinvointia tulisi tarkastella kokonaisvaltaisesti, eikä irrallisina osa-alueina. Siitä huolehtiminen on sekä työnantajan että työntekijän vastuulla. (Laine, Marsh, Uoti ja Mansikkamäki 2011, 31; Virolainen 2012, 9–11; Lehto 2014; Malkamäki 2015.)

Malkamäen (2015, 1,10) mielestä työhyvinvointi syntyy siitä, että kokee onnistumisia päivittäisessä työssään. Tämä edellyttää työntekijältä riittäviä voimavaroja ja osaamista tavoitteiden saavuttamiseksi. Hän jatkaa, että sen syntymiseksi tarvitaan myös iloa, intohimoa ja kokemuksia. Työhyvinvoinnin kannalta keskeistä on, onko ihmisellä mahdollisuus onnistua työtehtävissään. Hakasen ym. (2012, 44–45) toteuttamassa hankkeessa yksi tavoite oli edistää työntekijöiden työhyvinvointia. He raportoivat tuloksissa työntekijöiden jonkin verran muokkaavan eli tuunaavan työtään. Tuunaaminen tapahtui kehittämällä osaamista ja hyödyntämällä täysillä omia kykyjä työssä. Tutkijat havaitsivat, että työtä tuunaamalla työntekijät tekivät työstään entistä innostavampaa ja se lisäsi työhyvinvointia. Heidän mukaan tuunaamisen edellytys on palveleva johtamiskulttuuri, joka sallii ja kannustaa aloitteellisuuteen työssä.

Avustajien osaamisen kehittyminen on tärkeä keino lisätä heidän onnistumisen kokemuksiaan työssä. Heidän tulee myös tiedostaa omat voimavaransa suhteessa työhön. Yhtä tärkeää on, että avustettava suhtautuu myönteisesti avustajan haluun kehittää itseään. Näiden avulla voidaan vaikuttaa avustajan kokonaisvaltaiseen työhyvinvointiin.

Virolainen (2012) jakaa työhyvinvoinnin kolmeen osa-alueeseen. Psykykinen työhyvinvointi sisältää työilmapiirin, työpaineet ja työn stressaavuuden. Hänen mukaansa kiire aiheuttaa kuormitusta tälle osa-alueelle ja työn mielekkääksi kokeminen on olennaista psyykkisessä hyvinvoinnissa. Myös tunteiden ilmaisu on tärkeää ja jos tunteita ei voi ilmaista, voi se aiheuttaa ahdistuneisuutta ja työpahoinvointia. Henkinen työhyvinvointi ei tarkoita mystisyyttä tai uskonnollisuutta. Hänen mukaan se liittyy toisen ihmisen kohtaamiseen, käytännön toimiin arjessa ja näyttäytyy iloisuutena sekä asiakkaista ja työkavereista välittämisenä. Kokemus siitä, että oma työ vaikuttaa positiivisesti laajemmalti yhteiskuntaan luo puitteita henkiselle hyvinvoinnille. Fyysinen työhyvinvointi korostuu fyysisissä työtehtävissä ja pitää sisällään fyysiset työolosuhteet, työn fyysisen kuormittavuuden ja ergonomiset ratkaisut. Lisäksi työvälitteet, melu, lämpötila työpaikalla ja työpaikan siisteys liittyvät fyysisiin työolosuhteisiin. (Virolainen 2012, 17–19, 26.)

Avustajan työssä näyttävät kaikki työhyvinvoinnin osa-alueet. Fyysinen korostuu, kun avustajat auttavat avustettavia siirtymisissä ja työntävät pyörätuolia asiointimatkoilla. Vinnin (2014) mukaan myötätuntuupumina on viime aikoina noussut hälyttävästi esiin avustajien työssä. Avustajien tulisi osata suhtautua avustettaviin ihmisiin "nähdä vamman yli ja kohdata ihminen ihmisenä". Esimerkkitapauksena työharjoittelujaksolla ollut nuori ihminen tunsu vammautunutta ohjaajaansa kohtaan niin valtavaa myötätuntoa, että hän uupui täysin ja lopulta joutui työkyvyttömyyseläkkeelle.

2.3 MS-taudin aiheuttamien toimintakyvyn muutosten vaikutus avustajan työhön

Taudin oireet alkavat yleensä yksittäisinä, yhden keskushermoston alueelle paikantuvana oireyhtymänä. Tulehduspesäkkeen sijainti keskushermostossa vaikuttaa oireisiin. Liikeratojen vaurio voi aiheuttaa esimerkiksi lihasheikkoutta ja spastisuutta. Tuntoratojen vaurio voi aiheuttaa tuntopuutoksia, parestesioita ja neuralgiaa. Raajakoordinaation häiriöt ja ataksia voivat näkyä tasapaino-ongelmina ja kävelyn vaikeutumisena. (Saunamäki ym. 2005, 537; Ruutiainen ym. 2008, 238; Käypähoito 2012; MS Symptoms.)

Alussa sairauden oireiden vaikutukset henkilön toimintakykyyn eivät välttämättä ole suuria, mutta ajan kuluessa yleensä ilmenee ongelmia. Heikentynyt lihasvoima ja taudin aiheuttama spastisuus (jäykkyys) aiheuttavat esimerkiksi kävelykyvyn heikentymistä niin, että ei jaksaa kävellä pitkiä matkoja ja tasapaino-ongelmat aiheuttavat kaatumisvaaran. Myöhemmässä vaiheessa samat toimintakyvyn muutokset vaikeuttavat tuolista ylösnousuja ja kävelyä tasaisella alustalla. (MS Symptoms.) Käytännössä nämä näkyvät esimerkiksi siten, ettei kaupassa käynti suuressa marketissa onnistu, kun matka parkkialueelta sisään on pitkä ja kaupassa täytyy kävellä satoja metrejä saadakseen kaikki ostoslistan tavarat.

Heikentyneet lihasvoimat ja spastisuus käsissä vaikeuttavat esimerkiksi tavaroiden kantamista, kirjoittamista ja tarttumista. Ruoan valmistaminen ja siivoaminen on usein hankalaa sekä käsien että jalkojen heikentyneen toimintakyvyn vuoksi. Nämä oireet vaikeuttavat myös henkilökohtaisesta hygienista huolehtimista. (MS Symptoms.)

Tulehduspesäkkeet voivat aiheuttaa myös huimausta, kaksoiskuvia, suolen ja virtsarakon toimintahäiriöitä, poikkeavaa uupumusta eli fatiikkia ja ylempien aivotointojen häiriöitä. MS-tauti aiheuttaa myös mielialaoireita sekä heikkoutta muistissa, ongelmanratkaisussa ja muissa kognitiivista suorituskykyä vaativissa tehtävissä. Nykyään kognitiiviset oireet tunnistetaan paremmin ja ne voivat ilmetä jo taudin alkuvaiheessa. Lisäksi tauti aiheuttaa ongelmia puheeseen ja nielemiseen, joka vaikeuttaa syömistä. MS-taudin on todettu lyhentävän henkilön odotettavissa olevaa elinikää noin kuusi vuotta. (Saunamäki ym. 2005, 537; Ruutiainen ym. 2008, 238; Käypähoito 2012; MS Symptoms.)

MS-tauti on hyvin yksilöllinen. Pahenemisvaiheita esiintyy hyvin vaihtelevasti. Jollain on vain muutama pahenemisvaihe koko elämänsä aikana ja he kärsivät lievistä toimintakyvyn haitoista. Toisilla voi tulla vuoden aikana useampi pahenemisvaihe ja heidän toimintakykynsä heikkenee merkittävästi. (MS Symptoms.)

MS-tautia hoidetaan sekä lääkehoidolla, että kuntoutuksella. Kuntoutus voi olla lääkinällistä kuntoutusta tai ammatillista kuntoutusta. Näistä jälkimmäinen tähtää työkyvyn ja ensimmäinen yleiseen toimintakyvyn ylläpymiseen. Työn mukauttamisella henkilö voi pysyä työelämässä. Keinoja siihen ovat esimerkiksi joustavat

työajat, viileä työtila, esteetön liikkuminen työpaikalla ja wc-tilojen hyvä käytettävyys. (Käypähoito 2012.) Työkyvyn säilyminen voi olla henkisesti valtavan merkittävää MS-tautia sairastavalle. Siksi ammatillisen kuntoutuksen mahdollisuudet tulisi huomioida ajoissa.

Lääkinnällinen kuntoutus sisältää monia vaiheita. Lihashuollon ja liikuntaneuvonnan lisäksi ohjataan ja neuvotaan arjen ongelmissa. Lääkinnällinen kuntoutus perustuu yksilölliseen kuntoutussuunnitelmaan. (Käypähoito 2012; MS Symptoms.) Yksilöllinen fysioterapia on MS-kuntoutuksen kulmakivi ja sillä voidaan vaikuttaa sairastuneen lihasvoiman ylläpysymiseen, tasapaino-ongelmiin sekä spastisuuteen (Ruutiainen ym. 2008, 239, 242).

3 TAVOITE JA TARKOITUS, KEHITTÄMISEN KYSYMYKSET

Tavoitteena oli kartoittaa henkilökohtaisten avustajien ammatillisen osaamisen nykytilaa ja kehittämistarpeita. Kartoituksen perusteella suunnittelin ja toteutin avustajien ammatillista osaamista kehittävän koulutustilaisuuden MS-tautia sairastavien henkilöiden avustajille. Kehittämistyön yhtenä tuotoksena laadin oppaan, joka jaettiin avustajille koulutuksessa.

Työni **tarkoitus** oli kehittää koulutuksen avulla henkilökohtaisen avustajan osaamista työssään MS-tautia sairastavan henkilön avustajana.

Kehittämisen pääkysymykset:

Millaista ammatillista osaamista henkilökohtainen avustaja tarvitsee? (tarve)

Millainen koulutus tukee henkilökohtaisen avustajan ammatillisen osaamisen kehittymistä? (tuotos)

Pääkysymyksiä täydentävät kysymykset:

Millaisia ominaisuuksia, tietoa ja taitoa henkilökohtainen avustaja tarvitsee?

Millaiset asiat / tilanteet ovat avustajan työssä vaikeita, haasteellisia ja hankalia?

Millaisia ergonomiaan liittyviä asioita avustajan tulee ottaa huomioon työssään?

Onko asioita, joihin avustajat tarvitsevat koulutusta tai tukea?

4 METODOLOGISET LÄHTÖKOHDAT

Metodologia kuvaa kehittämistoiminnan periaatteita, joita ovat kehittämistoiminnan todellisuus, kehittämisellä tuotettavan tiedon luonne, kehittämisen intressi ja itse kehittämistoiminnan luonne. Näiden määrittely on tärkeää kehittämistoiminnassa, sillä niiden avulla perustellaan käytännön kehittämismenetelmät ja niiden käyttötavat. (Toikko & Rantanen 2009, 35.)

Tutkimuksellinen kehittämistoiminta

Tutkimuksellinen kehittämistoiminta on väljä tutkimustoiminnan ja kehittämistoiminnan risteyspaikkaa kuvaava käsite. Kehittämistyössä tutkimuksellisuus ilmenee ennen kaikkea siten, että kehittäminen etenee järjestelmällisesti, analyyttisesti ja kriittisesti. Tiedon tuottamiseen käytetään aitoja käytännön toimintaympäristöjä käyttäen apuna tutkimuksellisia asetelmia ja menetelmiä. Tämä vaikuttaa kehittämistyön prosesseihin ja menetelmien valintaan. Tutkimuksellisuus tarkoittaa myös, että ymmärretään käytännön ja teorian välisen vuoropuhelun merkitys. Tällöin tuotettu tieto ja ratkaisut rakentuvat jo olemassa olevan tiedon päälle. Vaikka tutkimuksellisen kehittämistoiminnan tavoitteena ovat konkreettiset muutokset, pyrkii se samalla myös perustellun tiedon tuottamiseen. (Toikko & Rantanen 2009, 21–23; Ojasalo, Moilanen & Ritalahti 2014, 18–21.)

Kehittämistoiminta on tavoitteellista ja se tähtää muutokseen, jolla tavoitellaan entistä parempia ja tehokkaampia toimintatapoja. Kehittämistoiminnan kohteena voivat olla työntekijät tai heidän ammatillinen osaamisensa, toimintaprosessit, työyhteisöt kokonaisuudessaan tai organisaation konkreettiset tuotteet. Kehittäminen on sekä johtajien että työntekijöiden toimintaa, jonka tavoitteen voi määritellä organisaation johto tai se voi olla toimijalähtöistä. Kehittämisellä voidaan keksiä ja oppia uusia ja yhtä lailla levittää vanhoja hyväksi havaittuja ideoita, jolloin sen lähtökohdaksi on aito työelämästä nouseva kehittämishanke. (Toikko & Rantanen 2009, 13–17; Ojasalo ym. 2014, 15,18.)

Tämän työn tavoitteena on löytää avustajan työn solmukohtia ja ratkaisuja niihin osallistamalla avustajat kehittämiseen. Osallistavat menetelmät mahdollistavat pääsyn toimijoiden ja työntekijöiden hiljaiseen tietoon, ammattitaitoon sekä koke-

mukseen, jolloin näkökulma kehittämistyössä laajennee, eikä se perustu pelkästään viralliseen tietoon (Ojasalo ym. 2014, 61). Ongelmien löydyttyä ratkaisuja niihin haetaan näyttöön perustuvasta tutkitusta tiedosta. Tuotetaan perusteltua tietoa avustajille yhdessä heidän kanssaan heidän työnsä tueksi.

Kehittämistoiminnan todellisuuskäsitys

Arkiajattelun mukainen todellisuuskäsitys on kehittämistoiminnalle tyypillistä. Realistisella kehittämisorientaatiolla on eri muotoja. Näistä konstruktionismissa korostetaan todellisuuden sosiaalista rakentumista, jolloin käsitys todellisuudesta muodostuu sosiaalisissa prosesseissa. Konstruktivistisesta todellisuuden näkemystä tarvitaan vuorovaikutuksellisen tiedon tuottamiseen. Faktanäkökulmassa reaalitodellisuutta pyritään muuttamaan konkreettisilla tavoilla ja toiminnan kohde liittyy havaittuun reaalitodellisuuteen. Faktanäkökulma pyrkii vaikuttamaan konkreettisesti todennettavaan asiaan. (Toikko & Rantanen 2009, 35–38.)

Tässä työssä todellisuuskäsitys pohjautuu pitkälti konstruktionismiin. Todellisuus avustajan ammatillisesta osaamisesta ja sen haasteista selviää avustajan ja avustettavan välisestä sosiaalisesta prosessista. Todellisuuskäsitys tässä työssä näyttäytyy faktanäkökulman kautta, koska kehittämisen kohde liittyy havaittuun reaalitodellisuuteen, avustajan ammatilliseen osaamiseen.

Praktinen tiedonintressi

Jürgen Habermansin teorian mukaan tutkimuksella on aina jokin syy, eli tiedonintressi, miksi tietoa hankitaan. Praktinen lähestymistapa on vastavuoroista ja korostaa toiminnan prosessiluonnetta. Siinä kohteena olevan ryhmän jäsenet yhdessä asiantuntijoiden kanssa määrittävät toiminnan ongelmat ja suunnittelevat toimet niiden ratkaisemiseksi. Tällaiselle yhteistoiminnalliselle prosessille on ominaista tasa-arvoinen suhde toimijoiden välillä, sekä joustavuus ja avoimuus erilaisille tulkinnoille. Prosessi pyrkii siihen, että osallistujat oppivat ymmärtämään uudella tavalla omaa toimintaansa ja että he tulevaisuudessa pystyvät toimimaan itsenäisesti tietoisena omasta toiminnastaan. Tutkimustyyppi, joka on sitoutunut praktiseen lähestymistapaan, luo sellaista tietoa ja kulttuuristen symboleiden tulkintaa, jotka auttavat yksilöä sosiaalistumaan yhteiskuntaan. Kehittämistoiminnan suhde yhteiskuntaan voidaan jakaa kolmeen lähestymistapaan: positiivinen, kriittinen tai

radikaali. Positiivisessa yksilö tai ryhmä kykenee paremmin sitoutumaan osaksi kokonaisuutta, kun integraatio vahvistuu. (Huttunen & Heikkinen 1999, 160–162; Heikkinen ym. 2008, 43; Toikko & Rantanen 2009, 44–48.)

Tässä kehittämistyössä tiedon intressi on praktinen. Avustajien ammatillisen osaaminen kehittyi prosessin tuloksena. Prosessissa korostuvat avustajien keskinäinen vuorovaikutus sekä vuorovaikutus kehittäjän kanssa. Prosessi pyrkii myös siihen, että avustajat tulevaisuudessa oppivat ymmärtämään omaa tapaansa toimia ja sen kokonaisvaltaista vaikutusta heidän työssään. Suhde yhteiskuntaan on positiivinen. Ammatillisen osaamisen kehittyminen lisää työmotivaatiota ja työssä viihtymistä (ks. luku 2.1.3).

Kehittämistoiminnan reflektiivinen luonne

Prosessiorientoitunut kehittäminen korostaa kehittämisen reflektiivisyyttä. Tämän näkemyksen mukaan kehittämistoiminnan edetessä ja ympäristön muuttuessa syntyy koko ajan uutta tietoa oppimisen ja kokemuksen kautta. Prosessiorientoituneessa kehittämisessä tavoitteet tarjoavat kehykset ja vaikutussuunnan toteutukselle. (Seppänen-Järvelä 1999, 115–116; Toikko & Rantanen 2009, 49–50.)

Seppänen-Järvelä (1999, 115, 182–183) nimittääkin kehittäjää prosessiasiantuntijaksi, jolta vaaditaan sekä vuorovaikutustaitoja että taitoa kuljettaa prosessia. Hänen mukaan prosessin kuljetustaito vaatii epävarmuuden sietokykyä ja riskinottoa, kontekstuaalisuuden ymmärtämistä, prosessien ja kehittämistarpeiden tunnistamista sekä menetelmien hallintaa. Mezirowin (1995, 17, 28–30) mukaan reflektio on oman tarkastelunäkökulman tutkimista. Reflektiivinen näkemys kehittämistoiminnassa tarkoittaa jatkuvaa uudelleenarviointia, joka kohdistuu kehittämisen menetelmiin ja toimintatapoihin sekä kehittämisen perusteluihin ja organisointiin. Toikko & Rantanen (2009, 52–53) jakavat Mezirowin näkemyksen.

Prosessiorientoitunut kehittäminen on tämän kehittämistyön luonne. Tavoitteena on, että avustajat vuorovaikutuksen avulla oppivat uusia asioita prosessin aikana ja heidän osaamisensa kehittyi. Reflektiivisyys, toiminnan arviointi, kulkee läpi koko prosessin arvioitaessa toimijoita ja heidän toimintatapojaan sekä kehittämistä ja sen organisointia.

5 MENETELMIEN VALINTA JA NIIDEN TOTEUTUS

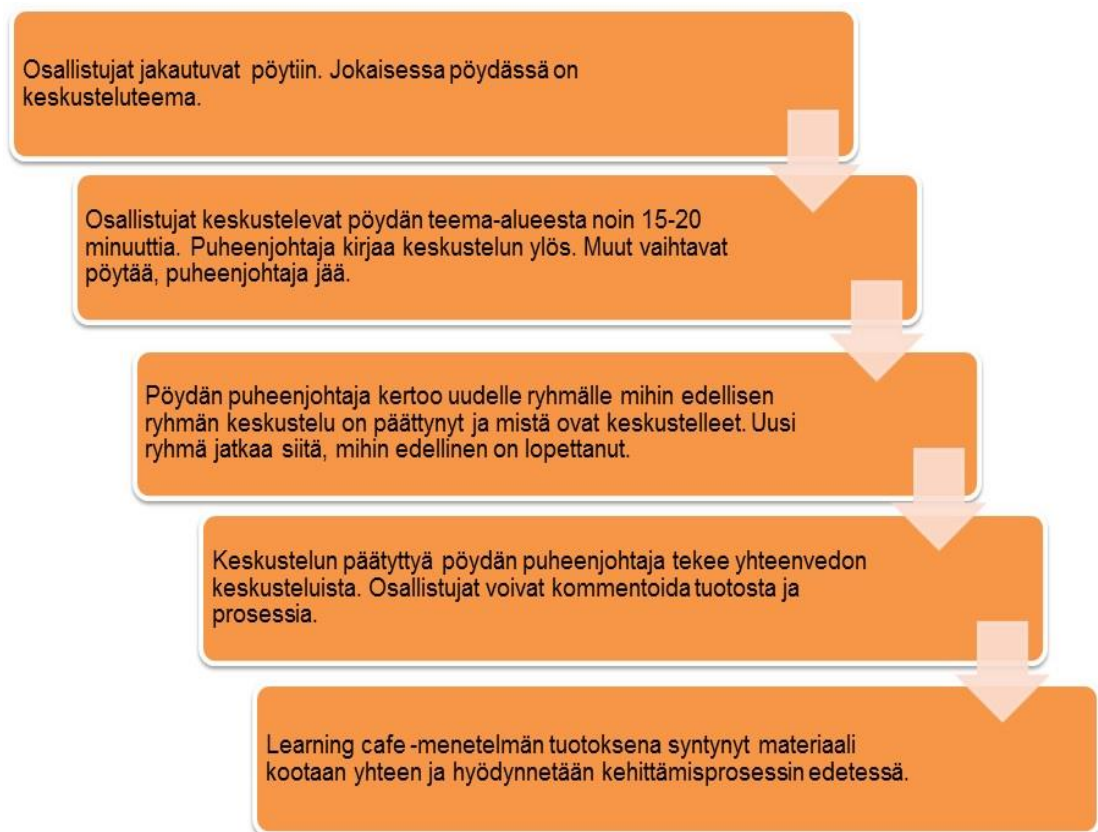
Aineiston keräämisen ja tuottamisen päämenetelmäksi valitsin learning cafe eli oppimiskahvila -menetelmän. Se tuotti työni pääaineiston, jota täydensin tukiaineistolla. Learning cafen analyysin avulla nousivat teemat avustajien koulutus- ja vertaistilaisuuteen. Tukiaineistoa syntyi haastatteleamalla Eskoon henkilökohtaisen avun keskuksen koordinaattoria. Keskustelin hänen kanssaan tarkemmin avustajan ammatillisesta osaamisesta ja avustajan työnkuvasta. Seuraavaksi esittelen näiden menetelmien teoriataustan ja toteutuksen.

5.1 Learning cafe'n avulla avustajat mukaan prosessiin

Learning cafessa jakaudutaan pöytäkuntiin ja ryhmässä pohditaan vastauksia eri teemojen ja kysymysten ratkaisuksi. Tavoitteena on saada esiin mahdollisimman monia näkökulmia ja tuottaa ideoita ja ajatuksia sekä faktatietoa käsiteltävästä aiheesta. Tässä menetelmässä keskustelu on tärkeää, jolloin osallistujilla on mahdollisuus omien näkemystensä selittämiseen. Menetelmä tukee prosessin dialogisuutta sillä ryhmässä voi myös kyseenalaistaa ja kommentoida toisten näkemyksiä. Ryhmä pyrkii kuitenkin löytämään yhteisen konsensuksen, mielipiteen, jolloin ryhmätyöskentely luo yhteistä merkitystä käsiteltävän aiheen ympärille. (Heikkinen 2012; Menetelmiä kouluttajille... .) Learning cafe sopi kehittämistyöhöni, sillä se on osallistava menetelmä, jolla sain tietoa avustajien ammatillisesta osaamisesta. Lisäksi sain useamman henkilön mielipiteen kuuluville. Tämä menetelmä tuotti tietoa, jonka pohjalta työni ohjautui eteenpäin.

Learning cafessa käsiteltävät teemat valitaan joko etukäteen tai paikan päällä ja tilaisuuteen järjestetään yhtä monta pöytää kuin on teemoja. Pöytiin järjestetään kyniä ja papereita, jotta osallistajat voivat kirjoittaa ajatuksiaan ylös ja ne nimetään teemojen mukaan. Osallistajat jakautuvat pöytiin. Puheenjohtaja on pysyvä jäsen pöydässä ja hänen tehtävänsä on kirjata ryhmän ajatukset paperille. Keskustelu avataan sopivalla kysymyksellä tai virkkeellä. Osallistajat kirjoittavat papereihin mielipiteitään ja ryhmä keskustelee kommentoiden, kuunnellen ja omia mielipiteitä esittäen. Puheenjohtaja seuraa, että jokainen saa äänensä kuuluviin ja voi ohjata

keskustelua niin, että jokaisen täytyy ainakin kerran sanoa mielipiteensä. Kaikki osallistujat käyvät jokaisessa pöydässä, ja puheenjohtaja kertoo uudelle ryhmälle edellisen ryhmän ajatuksia lyhyesti ja he jatkavat siitä keskustelua. Näin pyritään saamaan mahdollisimman paljon tietoa käsiteltävistä asioista. Lopuksi puheenjohtajat kertovat pääasiat, joihin ryhmässä päädyttiin. (Heikkinen 2012; Haukijärvi ym. 2014; Lahtinen & Virtainlahti.) Alla olevassa kuviossa kaksi (2) kuvaan learning cafen etenemisen.



Kuvio 2. Learning cafen eteneminen

Kutsuin learning cafe -tilaisuuteen kirjeellä MS-keskuksen MS-tautia sairastavien asiakkaiden avustajat. Tilaisuuteen osallistui viisi avustajaa. Lisäksi yksi avustaja vastasi kysymyksiin sähköpostilla. Hän ei kyennyt osallistumaan tilaisuuteen, mutta halusi kertoa ajatuksensa. Kerroin hänelle kysymykset puhelimesta, jolloin oli mahdollista tarkentaa kysymysten sisältöä ja antaa ohjeet vastaamiseen.

Aluksi kerroin hieman kehittämistyöstä ja sen tarkoituksesta. Pienen osallistujamäärän vuoksi jaoin osallistujat kahteen ryhmään. Itse toimin puheenjohtaja-

na/kirjurina toisessa pöydässä ja kollegani toisessa. Esitimme luvun kolme (s. 21) kehittämisen täydentävät kysymykset ja kirjasimme esille nousevia asioita ylös. Avustajille oli pöydässä kyniä ja papereita, joihin he saivat laittaa ylös ajatuksiaan kysymyksiin liittyen. Molemmilla puheenjohtajilla oli kaksi kysymystä käsiteltävänä ryhmäläisten kanssa. Ryhmäläiset vaihtoivat pöytää käytyään läpi molemmat pöydässä olleet kysymykset. Ryhmät koostuivat eri-ikäisistä avustajista. He toimivat avustajina erilaisissa olosuhteissa toimintakyvyltään erilaisille ihmisille. Tilaisuus kesti puolitoista tuntia (90 minuuttia).

5.2 Haastattelulla tarkennusta avustajan työnkuvaan

Haastattelu eroaa tavallisesta arkikeskustelusta niin, että sillä pyritään tiettyyn päämäärään. Haastattelijalla on tiedon intressi, jonka pohjalta hän esittää kysymyksiä ja ohjaa keskustelua fokusoiden sitä tiettyjen teemojen ympärille. (Ruusu-vuori ja Tiittula 2005, 23.) Haastattelun perusajatus on, että halutaan tietää, mitä jokin henkilö ajattelee tietyistä asiasta. Sen avulla voidaan syventää ja selventää asioita. Siinä voidaan haastateltavan asian konkretisoimiseksi käyttää erilaisia ennalta valmisteltuja virikkeitä, esimerkiksi erilaisia kuvia. Haastattelu on etukäteen suunniteltua vuorovaikutusta, jonka haastattelija aloittaa ja huolehtii sen etenemisestä ja se vaatii osapuolten välistä luottamusta. (Eskola ja Vastamäki 2001, 24; Ojasalo ym. 2014, 106–107.)

Valitessa haastattelun aineistonkeruumenetelmäksi tulee pohtia millaista tietoa kehittämistyön tueksi tarvitaan. Tämän pohjalta määritellään millainen haastattelumenetelmä soveltuu parhaiten omaan kehittämistyöhön. Isoimmat erot menetelmien välillä ovat strukturoinnissa. Tämä tarkoittaa sitä, kuinka kiinteästi kysymykset on muotoiltu ja onko haastattelija valmis joustamaan haastattelutilanteessa. Haastattelumenetelmien muotoja ovat strukturoitu eli lomakehaastattelu, teema-haastattelu, avoin- eli syvähaastattelu ja ryhmähaastattelu. Strukturoitu lomakehaastattelu sopii täydentämään aiemmin tehtyä laadullista aineistonkeruuta. Kysymysten tulee olla yksiselitteisiä, että jokainen vastaaja ymmärtää kysymyksen samalla tavalla. (Eskola ja Vastamäki 2001, 26; Ojasalo ym. 2014, 106–107, 132.)

Teemahaastattelussa teemat eli haastattelun aihe-alueet on valittu etukäteen. Haastattelijalla on varmistettava, että kaikki teema-alueet läpikäydään. Näiden järjestys, kysymysmuoto ja laajuus voivat vaihdella. Teemat voi etsiä kirjallisuudesta tai johdattaa teoriasta. Niiden tulee linkittyä tutkimusongelmaan, joka sitoo kaiken yhteen. Tärkeää on, että vastaaja voi antaa kaikista teema-alueista oman kuvauksensa. (Hirsjärvi, Remes ja Sajavaara 2000, 195; Eskola ja Vastamäki 2001, 33–34; Metsämuuronen 2006, 115.)

Eskoon henkilökohtaisen avun keskuksen koordinaattorin haastatteluun sovelsin teemahaastattelun käytäntöä. Valitsin teemoiksi learning cafen analyysin tulokset avustajan ammatillisesta osaamisesta (kuvio 6, s. 39). Kuvion 6 avulla keskustelimme avustajan työstä. Lisäksi käytin taulukon 2 (s. 37) ristiriitatilanteita kysymyksiinä. Haastattelu toteutui Eskoossa koordinaattorin työpaikalla. Tila oli rauhallinen ja istuimme ison pöydän ääressä vastakkain mutta vierekkäin. Haastattelu kesti noin tunnin ajan. Haastattelu ei ollut perinteinen kysymys-vastaushaastattelu, vaan se oli luonnollista ja innostavaa keskustelua. Haastateltavaa ei tarvinnut ohjailla ja hän oli valmistautunut tilanteeseen tuomalla mukanaan kirjallisuutta ja esitteitä aiheesta. Oma roolini oli kysyjänä hakea asiantuntijalta tietoa ja vastauksia kysymyksiini. Kuuntelin tarkasti, kun hän puhui ja esitin välikysymyksiä, jos halusin tarkentaa jotain.

Aineistojen keräykseen vaikutti kaksi asiaa. Avustajien osallistuminen learning cafeeseen jäi pieneksi. Avustajat eivät kuulu työyhteisöön, joten en voinut pyytää heitä henkilökohtaisesti tilaisuuteen tai velvoittaa osallistumaan työyhteisön yhteiseen etuun vedoten. Haastateltavaa en voinut valita isosta joukosta asiantuntijoita. Henkilökohtaisen avun todellisia ammattilaisia on vähän ja etenkin sellaisia, jotka tuntevat sekä työnantajan (avustettava) että työntekijän roolin. Haastateltavan löytäminen juuri Seinäjoelta oli positiivinen asia. Pienistä osallistujamääristä huolimatta sain kerättyä työn etenemisen kannalta riittävän aineiston.

6 AINEISTOJEN KUVAUS JA ANALYYSI

Laadullisen tutkimuksen analyysitekniikoita on standardoitu vain vähän eikä ole olemassa yhtä oikeaa tai muita parempaa analyysitapaa. (Hirsjärvi & Hurme 2008, 136.) Sovelsin sekä learning cafen että haastattelun aineistojen analyysissä sisällönanalyysiä ja teemahaastattelun teoriaa ja käytäntöä.

Aineiston analyysi alkaa yleensä jo haastattelutilanteessa tutkijan tehdessä havaintoja haastattelun aikana ja jatkuu aineiston purkuvaiheessa (Hirsjärvi & Hurme 2008, 136). Sisällönanalyysi pyrkii kuvaamaan sanallisesti dokumenttien sisältöä. Sillä voidaan analysoida sekä suullista että kirjoitettua kommunikaatiota. Aineiston analyysistä voidaan käyttää joko kolmea eri ilmausta, aineistolähtöinen eli induktiivinen, teorialähtöinen eli deduktiivinen ja teoriaohjaava eli abduktiivinen. Aineisto kuvaa tutkittavaa ilmiötä, josta analyysin on tarkoitus luoda selkeä sanallinen kuvaus. Sisällönanalyysillä saadaan järjestettyä kerätty aineisto johtopäätösten tekoa varten. Analyysiprosessissa aineisto hajotetaan osiin, käsitteellistetään ja kootaan uudelleen loogiseksi kokonaisuudeksi. Aineiston käsittely perustuu loogiseen päättelyyn ja tulkintaan. Aineistolähtöisessä sisällön analyysissä ensisijaisesti pyritään ymmärtämään ja uudistamaan tutkittuja toimintatapoja tutkimuksessa muodostuneiden käsitteiden, luokitusten ja mallien avulla. (Tuomi & Sarajärvi 2002, 105–110; Tiedon analysointi.) Analyysin pohjalta tehtävä päättely on tässä työssä abduktiivista.

Analyysin perustana on aineiston kuvailu, jota ohjaa tutkimuksen tarkoitus. Kuvailua voi olla monenlaista ja monista eri lähtökohdista nousevaa. Vahvassa kuvauksessa tutkija pyrkii kattavaan ja perusteelliseen kuvaukseen ilmiöstä. Heikossa kuvauksessa esitetään usein ilmiöstä pelkkiä faktoja. (Hirsjärvi & Hurme 2008, 145–146.) Avustajat olivat erittäin puheliaita ja aineistoa kertyi osallistujamäärään nähden runsaasti. Jokainen kertoi mielipiteensä ja kokemuksiaan. Yhteensä kaikkiin kysymyksiin puheenjohtajat kirjasivat käsin vastauksia kuusi A4-arkillista. Yhteensä kirjauskohtia oli 77. Näistä kokonaisia lauseita oli 62 ja loput olivat yksittäisiä sanoja. Aineiston kokonaiset lauseet olivat tiivistelmiä keskustelusta. Avustajan ominaisuuksia kirjattiin osittain yhdellä sanalla ranskalaisin viivoin, osin kokonaisilla lauseilla. Puheenjohtaja osallistui keskusteluun välikommenteilla, jos halusi tar-

kennusta keskusteluun. Pääosin hän kuitenkin havainnoi, kuunteli ja kirjasi muistiinpanoja niiden perusteella. Pöydillä oleville lapuille avustajat kirjasivat ranskalaisin viivoin ajatuksiaan. Nämä olivat joko yksittäisiä sanoja tai muutaman sanan lauseita. Yhteensä lapuissa oli 37 kirjattua asiaa, jotka olivat osittain samoja joita keskusteluissa tuli esiin. Keskustelu oli rentoa ja sujuvaa, ilmapiiri oli avoin ja avustajat vertailivat kokemuksiaan. Runsaan keskustelun myötä kertyi monipuolinen aineisto.

Sähköpostilla vastannut avustaja oli listannut asiat ranskalaisin viivoin. Vastaukset olivat kokonaisia lauseita. Sähköpostissa oli yhteensä yhdeksän ranskalaista viivaa. Lisäksi hän oli pohtinut seitsemän lauseen verran yleisesti henkilökohtaisen avustajan työtä. Hän oli myös listannut avustajan työn hyviä puolia neljän lauseen verran.

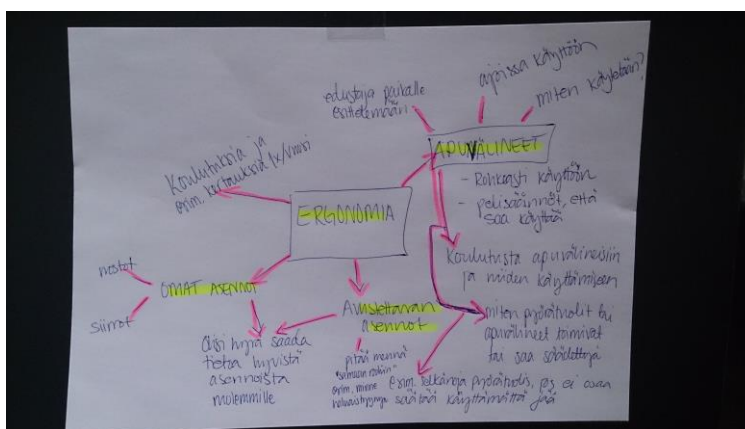
Kirjoitin aineiston auki kysymys kysymykseltä heti keskustelujen jälkeen. Tästä syntyi tekstiä neljä A4-arkillista. Varsinaista litterointia en tehnyt. Runkona toimivat haastattelutilanteessa tehdyt kattavat muistiinpanot (kuusi A4-arkillista) ja toisen haastattelijan kanssa käyty keskustelu haastattelun jälkeen. Auki kirjoituksen jälkeen toinen haastattelija luki aineiston läpi. Näin varmistin vielä, että kaikki oli oikein ymmärretty.

Luin koko aineistoa kokonaisuutena useamman kerran läpi ennen teemoittelun aloittamista. Hirsjärven ja Hurmeen (2008, 143) mukaan aineiston lukeminen on analyysin avaintekijä ja sitä luetaan kokonaisuutena useaan kertaan ennen sen pilkkomista tema-alueisiin, sillä mitä enemmän aineistoa lukee, sitä paremmin siitä alkaa muodostua ajatuksia ja kysymyksiä. Kirjoittajat korostavat, että analyysin onnistumiseksi aineiston tulee olla analysoijalle tuttu. He kertovat analyysin eri vaiheita, joista yksi on aineiston erittely ja luokittelu teemojen mukaan ja toinen on synteesi, jossa pyritään luomaan kokonaiskuvaa ilmiöstä ja esittämään se uudessa perspektiivissä. Käytän jatkossa aineiston luokitteluvaiheesta termiä teemoittelu.

Hirsjärvi ja Hurme (2008, 147–150) korostavat aineiston teemoittelua analyysin olennaisena osana, jonka avulla rakennetaan pohja aineiston tulkinnalle, yksinkertaistamiselle ja tiivistämiselle. Heidän mukaansa se jäsentää tutkittavaa ilmiötä,

kun vertaillaan aineiston eri osia keskenään. Teemoittelu on välivaihe analyysin rakentumisessa ja teemoja yhdistelemällä pyritään löytämään niiden välillä olevat säännönmukaisuudet ja samankaltaisuudet. He muistuttavat, että yhdistelyvaiheessa löydetty yhteydet on pystyttävä ymmärtämään sekä empiirisinä ilmiöitä että teoreettisesti, jolloin pyrkimys on ymmärtää ilmiötä ja kehittää sellainen teoreettinen näkökulma, johon luokiteltu aineisto pystytään sijoittamaan.

Analysoin aineiston jakamalla sen aluksi luvun kolme (s. 21) kehittämistä täydentävien kysymysten mukaan käsitekarttoihin. Metsämuurosen (2006, 125) mukaan käsitekartta auttaa hahmottamaan kokonaisuuden kaikki osat ja selkiyttää niiden välisiä suhteita. Sijoitin kaikkien kysymysten vastauksia näiden käsitekarttojen teemojen mukaan etsimällä niistä yhdenmukaisuuksia ja samankaltaisuuksia. Mikäli vastaus ei sopinut mihinkään näistä teemoista, kirjoitin sen tyhjälle paperille. Tällä tapaa aineistosta nousi kolme pääteemaa **avustajan yksilölliset ominaisuudet, avustajalta vaadittavat tiedot ja taidot sekä ergonomia**. Teemojen alle muodostui alateemoja. Alla olevassa kuviossa kolme (3) on esimerkkinä ergonomian käsitekartta, jossa alateemaksi nousivat apuvälineet. Tyhjälle paperille kirjatusta asioista etsin jälleen samankaltaisuuksia ja yhdenmukaisuuksia. Syntyi vielä kaksi käsitekarttaa, joiden teemat olivat **työhyvinvointi ja toimenkuvan selkeyttäminen**. Kaikki viisi teemaa linkittyvät yhteen isoon aiheeseen, joka on ammatillinen osaaminen. Aineistoa oli käsitekarttojen avulla mukava ja vaivatonta käsitellä. Aineisto myös hahmottui nopeasti ja sitä nousivat pääkohdat selkeästi esiin.



Kuvio 3. Käsitekartan rakentuminen esimerkkinä ergonomia

Aineiston tulkinta on silloin onnistunut, kun lukija kykenee, riippumatta siitä onko hän samaa mieltä tutkijan kanssa näkökulmasta, omaksumaan saman näkökulman tutkijan kanssa ja löytää tekstistä ne asiat, jotka tutkijakin löysi. Laadullisessa tutkimuksessa tulkintoja tehdään ”sisäkkäisesti” eli tutkija tulkitsee tutkittavan tulkintoja ja lukija taas tulkitsee tutkijan tulkintoja. Puhutaan moninkertaisista tulkinnoista. Tulkintojen avulla nähdään asioita kokonaisvaltaisemmin ja niiden avulla nähdään tutkittavien ilmiöiden sosiaaliset merkitykset riippumatta siitä onko hän samaa mieltä tutkijan kanssa näkökulmasta. (Hirsjärvi & Hurme 2008, 151–152.)

Työhyvinvoinnin näkökulmasta ja avustajan toimenkuvan selkeyttämiseksi haastattelin Eskoon henkilökohtaisen avun keskuksen esimiestä ja tiedustelin häneltä keinoja ja mahdollisuuksia työnkuvan selkeyttämiseksi ja mahdollisten pelisääntöjen luomiseksi. Ennen haastattelua käytyjen sähköpostiviestien perusteella esimerkiksi työaika- ja työsopimuslait ovat oleellisia avustajan työssä. Työaikalaki määrittelee reunaehdot työajalle ja työsopimuslaki työtehtävien sisällön (Vinni 2014).

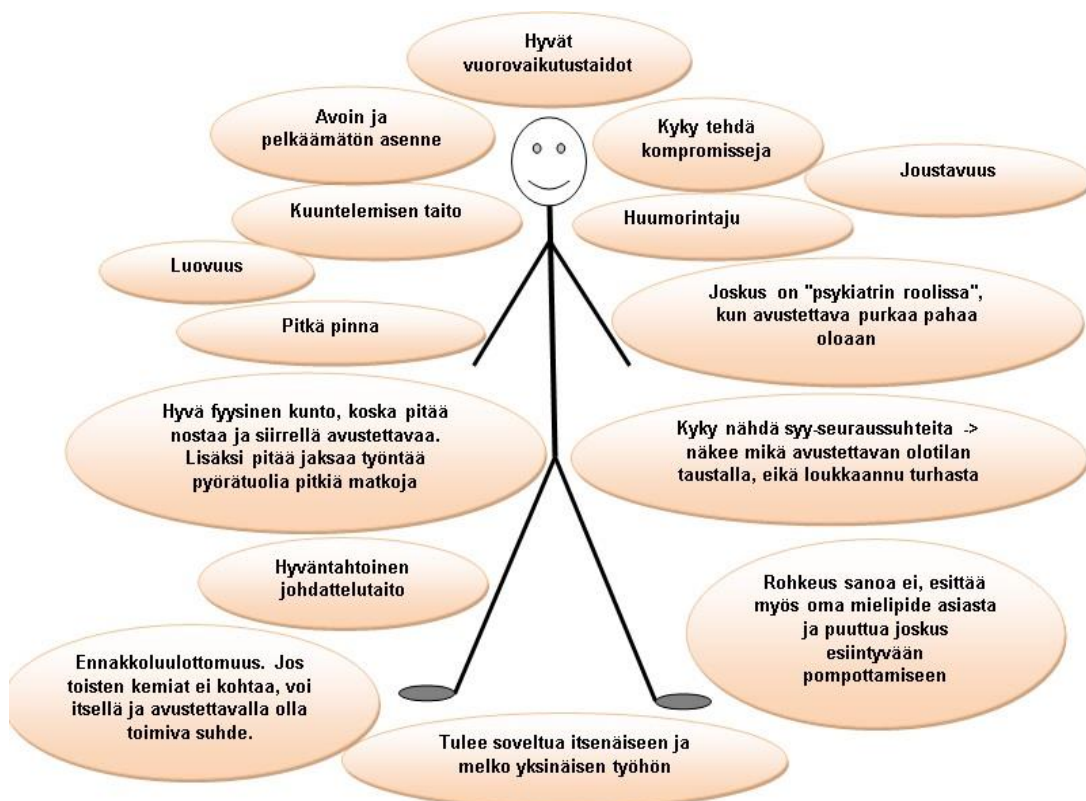
Tein haastattelusta muistiinpanoja kaksi A4-arkillista, joihin kertyi ranskalaisin viivoin 32 asiaa. Näistä kokonaisia lauseita oli 20. Asioita nousi esille runsaasti ja monipuolisesti. Sain mukaani hyödyllisiä esitteitä koskien avustajan työtä. Hyödynsin esitteiden sisältöä koulutuspäivän suunnittelussa. Ne olivat tiiviitä tietopaketteja avustajan työn eri osa-alueilta, esimerkiksi avustajan työn eettisistä periaatteista. Haastattelun jälkeen analysoin aineistoa. Etsin aineistosta yhdenmukaisuuksia jo kuvion kuusi (s. 39) teemojen kanssa ja näiden ympärille kirjasin haastattelun aineistoa. Aineisto jakautui pääosin työnkuvan selkeyttämisen ja työhyvinvoinnin kesken. Aineistossa oli myös käytännön esimerkkejä eri tilanteista. Nämä esimerkit olivat hyvin konkreettisia, ja niiden avulla sain tarkemman kuvan avustajan työstä. Hyödynsin niitä koulutuspäivän sisällön suunnittelussa.

7 TULOKSET

Tässä luvussa kuvaan opinnäytetyön tuloksia. Tulokset rakentuivat yhdistämällä learning cafen ja haastattelun aineistot. Teoriasta olen hakenut tukea tuloksille.

7.1 Avustajan yksilölliset ominaisuudet

Avustajien mukaan avustajalla on hyvä olla tiettyjä yksilöllisiä ominaisuuksia, jotka ovat eduksi työtä tehdessä. Nämä avustajien kertomat ominaisuudet olen kerännyt alla olevaan kuvioon neljä (4). Käytän suoria lainauksia learning cafen aineistosta. Lindholm ym. (2005, 79) toteavat, että avustajan työ voi olla henkisesti ja fyysisesti vaativaa. Tällöin yksilöllisillä ominaisuuksilla on merkitystä. Laine ym. (2011, 18) kuvailevat avustajan ominaisuuksiksi huumorintajun, ihmisläheisyyden ja halun oppia työtehtävät.



Kuvio 4. Avustajan yksilölliset ominaisuudet

7.2 Apuvälineiden ja ergonomian merkitys avustajan työssä

Jaksaakseen tehdä avustajan työtä, on avustajan oman ergonomian sekä psyykkisen ja fyysisen kunnan oltava kohdallaan. Avustajat kokivat apuvälineiden olevan heidän työssään isossa roolissa ja niiden käytön osaaminen/oppiminen on erittäin tärkeää. Kuitenkin suuri osa avustajista oli sitä mieltä, etteivät he tiedä apuvälineistä ja niiden käytöstä tarpeeksi ja toivoivat siltä osa-alueelta lisää tietoa. Ruutiainen ym. (2008, 243–244) toteavat, että noin puolet MS-tautia sairastavista tarvitsee apuvälineen kävelläkseen 100 metriä. Heidän mukaansa apuvälineiden tarve ilmaantuu noin 10 sairastamisvuoden jälkeen ja sähköpyörätuolia tarvitsee joka kymmenes 15 sairastamisvuoden jälkeen. Alla olevaan taulukkoon yksi (1) olen kerännyt avustajien ajatuksia ergonomiasta ja apuvälineistä.

Taulukko 1. Ergonomian ja apuvälineiden merkitys avustajien kertomana

ERGONOMIA
Käydyt koulutukset ovat olleet hyviä, kun niissä on opetettu esimerkiksi nostoja ja siirtoja
Ergonomian kannalta on tärkeää osata käyttää apuvälineitä oikein. Esimerkiksi säätää sähkökäyttöinen sänky oikealle korkeudelle.
Pitäisi tietää perustiedot oikeista nostoasunnoista. Omat työasennot ovat tärkeitä. Avustettavan asentojen huomioiminen on myös tärkeää, esimerkiksi hyvä istuma-asento.
Koulutuksia saisi olla säännöllisesti, esimerkiksi kertauksena kerran vuodessa. Lisäksi koulutuksissa olisi hyvä olla pyörätuolissa istuvia henkilöitä, jolloin koulutus vastaisi heti avustajan työn todellisuutta, kun opittavaa asiaa saisi kokeilla aidossa tilanteessa.
APUVÄLINEET
Työssä apuvälineet ovat usein isossa roolissa. Avustajan täytyy osata käyttää erilaisia pyörätuoleja, henkilönostimia ja muita apuvälineitä.
Apuvälineitä tulisi käyttää rohkeasti ja niiden käytöstä pitäisi olla pelisäännöt, että niitä saa käyttää. Joskus on tilanteita, että avustaja haluaisi käyttää apuvälinettä, mutta avustettava ei koe apuvälinettä tarpeellisenä. Pitäisi osata ottaa oikeat apuvälineet oikeaan aikaan käyttöön.
Auttavat huomioimaan ergonomian ja lisäävät turvallisuutta

Apuväline on väline/laite tai ratkaisu, jonka avulla voidaan edistää ihmisen toimintakykyä silloin, kun henkilön toiminta ja osallistuminen on sairauden, vamman tai ikääntymisen takia heikentynyt. Nykyajan tekniset ratkaisut ovat laajentaneet apu-

välineiden kirjoja ja lisänneet niiden hyödyntämismahdollisuuksia. Vaikeavammaiset henkilöt tarvitsevat yleensä monia apuvälineitä käyttöönsä ja ne mahdollistavat heidän selviytymisensä päivittäisistä toimista. Apuvälineiden avulla mahdollistetaan ja edistetään ihmisten jokapäiväistä toimintaa, liikkumista ja osallistumista yhteiskunnan toimintaan. Tällä tavoin edistetään ihmisten terveyttä ja hyvinvointia. Apuvälineiden käyttöä ja tarvetta seuraavat eri sosiaali- ja terveysalan ammattiryhmät. Vammaisten henkilökohtaiset avustajat ovat yksi ammattiryhmä, jotka seuraavat hyvin läheltä apuvälineen käyttäjän elämää. (Salminen 2003, 15–16; Apuvälineiden laatusuositus 2003; Toimintakyky 2014.)

Apuvälineet ja ergonomia liittyvät myös työsuojeluun. Valtioneuvoston päätöksessä (VNp 1409/1993) korostetaan työnantajan vastuuta nostotilanteiden turvalliseksi saattamisesta. Salminen (2003, 162) korostaa, kuten myös Tamminen-Peter ym. luvussa 2.1.2 (s. 14), että vaikeasti liikuntavammaisten henkilöiden avustajilla esiintyy muun hoitohenkilökunnan tavoin paljon työn fyysisestä kuormittavuudesta johtuvia tuki- ja liikuntaelin sairauksia. Selkävammat, jotka liittyvät nostotilanteisiin ovat yleisiä. Siirtymisten apuvälineet ja hyvä työergonomia helpottavat nostotilanteita. Työturvallisuuslaki (23.8.2002/738) velvoittaa työnantajan huolehtimaan työntekijän turvallisuudesta sekä terveydestä työssä. Laissa mainitaan muun muassa vaara- ja haittatekijöiden estäminen ja poistaminen.

7.3 Avustajalta vaadittavat tiedot ja taidot

Avustajilta vaaditaan erilaisia taitoja ja tietoa asioista, jotka vaikuttavat heidän työhönsä. Kuvioon viisi (s. 36) olen kerännyt suorita ilmauksia aineistosta avustajalta vaadittavista tiedoista ja taidoista sekä. Lisäksi olen koonnut avustajien mielipiteitä ja toiveita koulutukseen liittyen.

Lindholmin ym. (2005, 74–76) tutkimuksessa henkilökohtaiset avustajat kertoivat heiltä vaadittavista tiedoista ja taidoista kuntoutukseen liittyen. Tutkijat raportoivat avustajilta vaadittavan tietoa kuntouttavasta työotteesta, taitoa hyödyntää avustettavan jäljellä olevia toimintakyvyn resursseja, kykyä antaa avustettavan päättää omista asioista ja kykyä säilyttää ammatillisuus. Ahlströmin ja Wadensteinin (2011, 649–650) tutkimuksessa omaiset puolestaan kertoivat avustajalta vaadittavista

ominaisuuksista. Heidän mukaansa avustajan tulee antaa avustettavalle valta päättää omista asioista. Omaiset kokivat avustajan mahdollistavan avustettavalle liikkumisen vapauden ja mahdollisuuden osallistua sosiaalisiin tapahtumiin. Heidän mielestään hyvä avustaja kohottaa avustettavan elämänlaatua.



Kuvio 5. Tiedot ja taidot sekä koulutustoiveet

7.4 Avustajan työnkuvan selkeyttäminen

Avustajan työnkuvassa on epäselvyyksiä, joihin avustajat kaipasivat selvennystä. Avustajat puhuivat pelisääntöjen sopimisesta tietyissä tilanteissa. Taulukkoon kaksi (s. 37) olen koonnut yhteenvedon avustajien esittämistä haastavista tilanteista heidän työssään ja koordinaattorin haastattelulla sekä sähköpostilla saadut vastaukset näihin tilanteisiin. Taulukossa olevat asiat ovat suoria lainauksia aineistosta.

Avustajien rooli vaikeavammaisen henkilön arjessa on suuri. He voivat omalla toiminnallaan edesauttaa toimintakyvyn säilymistä. Yhteistyö vaikeavammaisen henkilön avustajien ja eri kuntoutusta tuottavien tahojen kesken onkin hyvin tarpeellista. Paltamaa ym. (2011, 228–229) toteavat tutkimuksessaan, että ympäristötekijät ovat merkittävässä roolissa vaikeavammaisen henkilön toimintakyvyn ja toiminnallisuuden edistämässä ja siksi onkin tärkeää tiedostaa, että kuntoutuksessa on usein tarpeellista vaikuttaa myös kuntoutujan ympäristöön. Myös Lindholm ym. (2005, 79) kehottavat kuntoutustahoja huomioimaan ja hyödyntämään avustajat kuntoutuksen suunnittelussa.

Taulukko 2. Avustajan työnkuvan selkeyttäminen

AVUSTAJAN TYÖNKUVAN SELKEYTTÄMINEN	
Avustajien kertomat ongelmat	Koordinaattorin vastaus
1. Mikä kuuluu avustajan tehtäviin?	Työtehtävät määritellään tehdyssä työsopimuksessa. Mikäli tehtävät poikkeavat sovitusta, työsopimusta voi käyttää selventämään tilannetta. Avustajan tehtävä on toimia avustettavan käsinä ja jalkoina
2. Mistä työaika alkaa, jos avustettava pyytää käymään vaikka kaupassa ennen työpaikalle saapumista?	Työaikalin mukaan avustettavan osoittamat tehtävät, kuten kaupassa käynti, kuuluvat työaikaan.
3. Saako muuta perhettä kommentaa?	Avustajan tehtävä on hoitaa kodissa ne tehtävät, joista sairastunut on ennen huolehtinut. Esimerkkejä: Jos perheessä äiti sairastuu ja lasten tehtävä on ennen ollut täyttää ja tyhjentää tiskikone, kuuluu se jatkossakin lasten tehtäviin. Samoin, jos mies on aina leikannut nurmikon, kuuluu se jatkossakin hänelle, ei avustajalle
4. Eettisesti arveluttavat tai vaaralliset tilanteet. Esimerkiksi: Avustettavani aikoo nauttia runsaasti alkoholia. Mielestäni ajatus ei ole hyvä huomioiden sairaus ja lääkitys. Miten toimin?	Avustaja ei moralisoi avustettavaa tämän valinnoista, eikä vastaa hänen toimista. Hänellä on kuitenkin vastuu huolehtia vaikeavammaisen henkilön edun toteutumisesta, jos henkilö itse ei kykene sitä hoitamaan. Tällaisessa tilanteessa avustajalla on oikeus kirjoittaa eriävä mielipiteensä paperille ja molemmat allekirjoittavat lapun. Esimerkiksi: "Avustettavani aikoo tänään nauttia runsaasti alkoholia. Mielestäni tämä ei ole hyvä asia lääkitys huomioiden. Päiväys ja allekirjoitukset."
5. Pitääkö minun jumpata avustettavani kanssa?	Mikäli avustettava haluaa oma-aloitteisesti kuntoilla ja jumpata, silloin avustaja auttaa häntä. Kuntoilu ei ole avustajalähtöistä
6. Kuuluuko avustajalle hoidollisia tehtäviä?	Hoito, hoiva ja valvonta eivät kuulu avustajan tehtäviin.
7. Raportointi avustajien välillä on hankalaa. Voiko käyttöön ottaa esimerkiksi reissuvihon, johon kirjataan päivän aikana oleellisia tapahtumia? Esimerkkinä "varattu lääkäri pitkään jatkuneen käsikivun vuoksi".	Reissuvihon käyttöön on esteenä se, että avustajat ovat työsuhteessa työnantajaan, eli avustettavaan. Heillä ei voi olla reissuvihkoa avustettavansa asioista. Työnantajalla voi kuitenkin olla hänen muistinsa tueksi päiväkirja / kalenteri / vihko, johon hänen aloitteestaan kirjoitetaan hänelle olennaiset asiat. Hän ohjaa avustajan lukemaan sitä, jos se on tarpeen.

7.5 Työhyvinvoinnin merkitys työssä jaksamiselle

Vertaistukea kaivattiin, esimerkiksi virkistyspäiviä, joissa voisi keskustella muiden avustajien kanssa työhön liittyvistä asioista. Avustajan työ on melko yksinäistä. Virkistyspäivä nousi yhdeksi mahdollisuudeksi avustajille kokoontua. Avustajan on hyvä osata jättää työasiat työpaikalle, eikä viedä niitä kotiin. Omaisena avustajan roolissa ollessa hankalaa on myös pelko siitä, jaksako hoitaa läheistään. Omaisena on myös vaarana läheisen ja avustajan töiden sekoittuminen ja joskus avustettava ei usko, mitä läheinen sanoo. Avustajat toivat esiin sen, miten mukava oli keskustella toisten avustajien kanssa työhön liittyvistä asioista.

Työhyvinvointiin liittyy vahvasti myös ergonomian ja apuvälineiden osuus. Ne ovat osa fyysistä työhyvinvoinnin osa-aluetta. Avustajan työssä tämä osa-alue korostuu siinä vaiheessa, kun avustettavan toimintakyky on heikentynyt ja hän tarvitsee apua useissa asioissa, kuten siirtymisissä. Lisäksi työnkuvan selkeyttäminen ja pelisääntöjen luominen vaikuttavat sosiaaliseen ja henkiseen työhyvinvointiin. Kokonaisvaltainen työhyvinvointi syntyy onnistumisesta työssä (ks. luku 2.1.3).

7.6 Tulosten yhteenveto

Alla olevaan kuvioon 7 (s. 39) olen kerännyt yhteen edellisissä alaluvuissa esittämiä tulokset. Keskiössä on avustajan ammatillinen osaaminen, johon kaikki ympyrässä olevat teema-alueet vaikuttavat. Ympyrä on jatkumo, joka kuvaa teema-alueiden linkittymistä keskenään. Ympyrä, joka muodostaa avustajan ammatillisen osaamisen.

Avustajan työ on moninaista ja avustajan tulee osata monen eri alan töitä. Avustajan on hyvä osata laittaa ruokaa, tietää apuvälineiden käytöstä ja tehdä hoidollisia toimia. Monessa eri työpaikassa nämä työt jaettaisiin eri osajien kesken kokille, fysioterapeutille ja hoitajalle. Avustajat kokivat tarvitsevansa lisäkoulutusta erityisesti ergonomiasta, apuvälineistä ja niiden käytöstä sekä avustettavien siirtotilanteista. Työnkuva ei kaikilla avustajilla ole selkeä ja tämän vuoksi kaivattiin pelisääntöjä työnkuvan selkeyttämiseksi. Nämä kaikki asiat vaikuttavat onnistuneiden työsuoritusten myötä kokonaisvaltaiseen työhyvinvointiin.

Tämän kehittämistyön tulokset kertovat, että avustajan yksilöllisillä ominaisuuksilla on merkitystä avustajan työssä jaksamiseen. Myös avustettavan toimintakyvyllä on suuri merkitys siihen, millaisia ominaisuuksia avustajalla on hyvä olla. Sosiaaliset taidot ja fyysinen kunto korostuvat avustajan työssä.



Kuvio 6. Avustajan ammatillinen osaaminen

8 AVUSTAJIEN KOULUTUS

Tässä luvussa perehdyin tarkemmin oppimisen prosessiin ja aikuiseen oppijana. Esittelen koulutustilaisuuden suunnittelun ja etenemisen sekä koulutuksen materiaalina toimineen oppaan avustajille, joiden aiheet olen valinnut tulosten perusteella. Lopuksi on avustajien palautetta ja ajatuksia koulutuksesta. Opetuksen tehokkuus on riippuvainen siitä, miten hyvin kouluttaja on sisäistänyt sen, mitä on opettaa aikuisia ja millaisia aikuiset ovat oppijoina (Rogers & Horrocks 2010, 259).

8.1 Aikuinen oppijana

Aikuisen oppimista ja siihen vaikuttavia teorioita on tutkittu 1920-luvulta lähtien. Tultaessa 2000-luvulle on selvinnyt, että aikuisen oppimiseen ei ole olemassa yhtä selkeää teoriaa, vaan siihen vaikuttavat useat eri teorit. Se on kuin palapeli, jonka kaksi tärkeintä palaa on pystytty erottamaan. Ne ovat andragogiikka ja itseohjautuva oppiminen. (Merriam 2001, 3.)

Knowles esitteli 1968 uuden aikuisen oppimista kuvaavan termin, andragogiikan, joka nähtiin tuolloin perinteisen lapsille kohdistetun pedagogiikan vastakohtana. Se keskittyy aikuisen oppijan erityisiin tarpeisiin, jotka tulisi huomioida heidän opetuksessa. Sen mukaan ihminen kasvaa oppimisprosessin myötä. Andragogiikan perustana ovat seuraavat oletukset, jotka kuvaavat aikuista oppijana: Aikuisella oppijalla on riippumaton käsitys itsestään, kyky ohjata omaa oppimista ja tarve tietää, miksi täytyy oppia uutta, ennen kuin hankkivat koulutusta. He ovat vastuussa omasta elämästään ja heidät tulee nähdä ja kohdella osaavina ja itseohjautuvina. Aikuisille kerääntynyt yksilöllinen elämäkokemus on oppimisen lähde, joka nähdään rikkautena aikuiselle oppijalle. Heidän oppimistarpeensa ovat lähellä heidän muuttuvia sosiaalisia roolejaan ja he haluavat oppia uutta, joka auttaa selviytymään tehokkaammin tosielämän tilanteista myös tulevaisuudessa. Aikuinen on oppijana ongelmakeskeinen ja innokas kokeilemaan heti uutta tietoa toiminnassaan. Heidän motivaationsa oppia syntyy sisäisten tekijöiden kautta, ei ulkoisten tekijöiden kuten paremman työn tai palkan kautta. He haluavat oppimisen myötä lisätä työtyytyväisyyttä ja itsetuntoaan. (Merriam 2001, 4–8.; Ota ym. 2006.)

Itseohjautuvassa oppimisessä tärkeä seikka on se, että kun oppija kasvaa ja kypsyy, hän tulee enemmän itseohjautuvaksi ja hyväksyy oman vastuunsa oppimisestaan. Uudistavan oppimisen ja kriittisen reflektion myötä oppija kykenee luomaan kattavamman, erottelukykyisemmän ja johdonmukaisemman käsityksen omasta kokemuksestaan. Käsite reflektio sisältää kolme toiminnan funktiota, joita ovat toiminnan ohjaaminen, tuntemattoman jäsentäminen yhtenäiseksi kokonaisuudeksi ja aikaisemman tiedon perusteiden arviointi uudelleen. (Mezirow 1995, 9; Merriam 2001, 8.)

Kriittinen ajattelu on paljon muutakin kuin vain kognitiivisia toimintoja, kuten loogista päättelyä tai olettamusten perusteiden tutkimista, joilla ei ole tukemaan empiiristä, eli kokemusperäistä näyttöä. Se tarkoittaa myös omien uskomusten ja käyttäytymisen perustana olevien olettamusten tunnistamista. Kriittisen ajattelun myötä kykenemme perustelemaan ajatuksemme ja toimintamme. Se myös velvoittaa meitä arvioimaan näiden perusteiden rationalisuutta. (Mezirow 1995, 9.)

Ota ym. (2006) toteavat tutkimuksessaan, että positiivisen oppimiskokemuksen myötä aikuinen oppija suuremmalla todennäköisyydellä muistaa oppimansa ja sisällyttää sen työhönsä. Heidän mukaansa kouluttajien tulisikin osata huomioida, että rikkain oppimisen lähde asuu oppijoissa itsessään. Tämän vuoksi aikuisten koulutuksessa koulutus- ja opetustekniikoiden tulisi painottua luentojen sijaan kokemusperäisiin tekniikoihin, joilla nostetaan oppijoiden omat kokemukset esiin. He mainitsevat esimerkkinä ryhmäkeskustelut, ongelmien ratkaisut, tapausesimerkit, tositalanteiden jäljittely, ammatilliset pelit ja roolileikit. Myös Rogers'n & Horrocks'n (2010, 259) mukaan aikuisten kouluttaminen / opettaminen on paljon laajempi käsite kuin perinteinen luentotyypinen informointi. He jatkavat, että kouluttajan tulee käyttää sellaisia opetusaktiviteetteja, joilla hän osallistaa oppijoita unohtamatta, että joskus myös perinteiset informatiiviset luennot ovat tarpeen. Heidän mukaansa kouluttajan tärkein tehtävä on tehdä oppijat tietoisiksi oppimisestaan. Kouluttajan tulee olla innovatiivinen, joustava ja oppijoita tukeva. Hänen on myös kyettävä linkittämään oppimateriaali oppijoiden tarpeisiin ja ymmärtää aikuisten opettamisen periaatteet.

8.2 Oppimisen prosessi

Engeström (1992, 45) kertoo opetuksen klassikkoteoksessaan, että täydellisessä oppimisprosessissa oppija on tutkija, joka etsii jollekin ilmiökokonaisuudelle toimivaa ja yleispätevää selitysmallia, jota hän testaa käytännössä ja tekee tarvittavia korjauksia. Hänen mukaansa tämä prosessi koostuu eri osatekijöistä, joista jokainen vaatii oppijalta tietynlaisia opittavan asian työstämisen muotoja, eli oppimistekoja. Hän jatkaa, että täydellinen oppiminen johtaa korkealaatuiseen tietoon, jolloin opittua ainesta hallitaan itsenäisesti ja osataan soveltaa uusissa tilanteissa. Seuraavassa kerron tarkemmin näistä osatekijöistä.

Motivoituminen tarkoittaa, että oppijalla on herännyt sisällöllinen mielenkiinto opittavaa asiaa kohtaan. Tämä edellyttää, että hän on tiedostanut ristiriidan vanhan tietorakenteensa ja uuden opittavan ajatus- ja toimintamallin välillä. Ristiriita tunnistetaan yleensä ongelmatilanteissa, joiden ratkaisuksi eivät entiset arkikäsitkset riitä. Tärkeää on etsiä mahdollisimman yleispätevää ratkaisua ja selitystä ongelmaan. (Engeström 1992, 45.)

Orientoitumisella tarkoitetaan, että muodostetaan jäsentynyt sekä tietoinen lähtökohta, orientaatioperusta, joka selittää periaatteet sekä tietopohjan, joita ongelman ratkaisu edellyttää. Oppijan tulee tarkastella opittavaa asiaa toimivana järjestelmänä, jonka sisäisiä suhteita etsimällä oppija löytää järjestelmän alkuidean. Engeström puhuu tietoisesta linssistä, jonka avulla oppija omaksuu tietoa ja siihen liittyvien tehtävien ratkaisuja, sekä oppii valikoimaan oleellisen tiedon ja muodostaa yksityiskohdista kokonaisuuksia. Nämä kiteytetään ulkoiseen muotoon, esimerkiksi kuvioksi kortille. (Engeström 1992, 45–46.)

Sisäistäminen tarkoittaa, että uuden tiedon avulla muokataan ja muutetaan aikaisempaa ajattelu- ja toimintamallia. Oppija sulauttaa eli painaa mieleensä oppimaansa käyttämällä orientaatioperustaa apunaan asioiden jäsentämiseen ja selittämiseen sekä tehtävien suorittamiseen. Vähitellen ulkoinen malli muuttuu oppijan sisäiseksi malliksi, jolloin esimerkiksi kuviota ei enää tarvita. Pitkälle edennyt sisäistäminen muuttaa suoritukset harjoituksen myötä automaattisiksi. Toiminta nopeutuu, suoritus aika lyhenee, eivätkä ne vaadi pohdintaa. (Engeström 1992, 46.)

Ulkoistaminen tarkoittaa opittavan mallin soveltamista käytäntöön konkreettisten ongelmien ratkaisemiseksi, ympäröivän todellisuuden muuttamiseksi ja uuden tuottamiseksi. Ulkoistaminen on ratkaisevan tärkeää testattaessa ja arvioitaessa opittua toimintaa ja ehdoton edellytys opittavan asian sisäistämiseksi. Täydellisessä oppimisprosessissa sisäistäminen ja ulkoistaminen liittyvät erottamattomasti toisiinsa. Käytännössä ulkoistaminen tapahtuu oppijan harkitessa ratkaisua vaativaan tehtävään, jolloin hän joutuu tiedostamaan oman selitysmallinsa ja purkamaan sen eri menetelmien avulla. (Engeström 1992, 46.)

Arviointi tarkoittaa oppijan suorittamaa opittavan selitys- ja toimintamallin pätevyyden ja todenmukaisuuden kriittistä tarkastelua. Suorittaessaan tehtäviä uuden toimintamallin avulla ja selittäessään tutkittavan järjestelmän ilmenemismuotoja oppija tarkkailee mallin heikkouksia ja aukkoja. Tällä tapaa oppija pyrkii määrittelemään uuden mallin soveltuvuus alueen rajat ja saattaa löytää ongelmia, joiden ratkaisemiseksi mallia täytyy syventää. (Engeström 1992, 46–47.)

Kontrolli tarkoittaa oppijan etäämmältä tapahtuvaa oman oppimisen tarkastelua. Tällöin oppija pysähtyy tarkastelemaan ja erittelemään suoritustaan omaksuttavan uuden ajatus- tai toimintamallin valossa. Tarvittaessa hän korjaa suoritustaan tai käsitystään asiasta. Oppija huomioi tapaansa jäsentää ja tulkita tietoa sekä tarkkailee erityisesti tapaansa soveltaa uutta oppimaansa tehtävien ratkaisun pohjana. Oppijan pyrkimys on tietoisesti parantaa oppimistuloksiaan ja tunnistaa niiden vahvuudet ja virheellisyydet. (Engeström 1992, 47.)

Oppiminen jää pinnalliseksi, jos jokin näistä osatekijöistä jää heikoksi tai puuttuu kokonaan. Tällöin oppiminen ei johda parhaisiin mahdollisiin tuloksiin. Oppijat voivat kokea ymmärtäneensä asian, mutta joutuessaan selittämään asian paperille he huomaavat, että asia on jäänyt puolitiehen. Oppimiseen vaikuttaa oppijan ja opittavan aineksen, eli todellisuutta kuvaavien mallien/teorioiden välisen vuorovaikutuksen lisäksi käytännön todellisuus. Täydellinen oppiminen päättyy uudella korkeammalla tasolla käytäntöön, kun muodostettua uutta tietoa sovelletaan. (Engeström 1992, 48.)

Poikela (2002, 23) kuvaa tutkivan oppimisprosessin alkavan kysymysten esittämisestä, eikä valmiin tiedon pureskelusta. Hänen mukaansa oppimisen tulisi olla tut-

kimalla oppimista heti alusta lähtien. Tähän prosessiin hän kertoo kuuluvan tiedonhankinnan ja lähdekritiikin, teoreettisen ajattelun ja metodien käytön sekä teellisten ja käytännöllisten ongelmien analyysit ja ratkaisut.

8.3 Koulutustilaisuuden suunnittelu ja toteutus

Yhteistyössä Etelä-Pohjanmaan MS-yhdistyksen kanssa järjestin joulukuussa 2014 Seinäjoen keilahallilla MS-tautia sairastavien avustajille koulutustilaisuuden. Tilaisuuden alkuun oli ruokailu ja sen jälkeen kahden tunnin koulutus. Tämän jälkeen avustajilla oli mahdollisuus jäädä vielä keilaamaan. Kutsuin tilaisuuteen MS-tautia sairastavien avustajia MS-yhdistyksen jäsenkirjeellä ja julkaisemalla ilmoituksen yhdistysten toimintapalstalla MS-liiton Avain-lehdessä. Tilaisuuteen ilmoitaututtiin etukäteen, koska paikkoja oli rajoitetusti 12 henkilölle. Lopuksi keräsin avustajilta palautteen.

Käytin tilaisuudessa opetusmenetelmiä, jotka toivat käsiteltävät asiat hyvin lähelle todellisen elämän tilanteita. Tämän vuoksi ryhmän osallistujia määrä oli rajattu. Halusin avustajien saavan mahdollisimman paljon vinkkejä ja apua käytännön työhönsä. Avustajat saivat kokeilla käytännössä siirtämissä ja apuvälineitä.

Koulutustilaisuuden sisältö lähti avustajien tarpeista, mikä on yksi aikuisen oppijan kouluttamisen lähtökohta. Oppimisprosessin ensimmäinen vaihe ongelman tiedostaminen tapahtui learning cafen aineiston analyysin pohjalta. Hain orientatioperustaa aiheisiin teoriasta ja esittelin sekä esiin tulleet ongelmat että näiden teoreettisen taustan koulutuksessa. Koulutuksen aiheista keskusteltiin uuden tiedon valossa ja näin pyrittiin sisäistämään uutta tietoa ja toimintatapoja. Sisäistämisen apuvälineenä toimi jaettu avustajan opas, josta kerron tarkemmin sivulla 45. Opas toimii jatkossa avustajan tiedon ja toimintatapojen ulkoistamisen apuvälineenä, kunnes harjoittelun myötä toiminnot automatisoituvat. Koulutuksessa tiedon ulkoistaminen tapahtui tuoden keskusteluun ja yhteiseen pohdintaan käytännön esimerkkejä avustajan työstä ja erilaisissa tilanteissa toimimisesta. Harjoitimme käytännössä apuvälineiden käyttöä sekä potilassiirtoja pareittain ja ryhmässä. Kävimme käytännössä läpi oppaan kuvia. Koulutustilaisuuden kestoksi valitsin

kaksi tuntia sen vuoksi, että se tapahtui avustajien vapaa-aikana ja kestoaltaan pitkä tilaisuus saattaisi vaikuttaa haluun osallistua siihen.

Apuvälineosioon sain asiantuntijan neuvoja alueellisesta apuvälinekeskuksesta ja he lainasivat tilaisuuteen apuvälineitä asioiden konkretisoimiseksi. Näin avustajilla oli mahdollisuus itse istua henkilönostimessa ja kokea, miltä se tuntuu. Käytännönläheiset esimerkit ovat aikuisen oppijan kouluttamisessa hedelmällisiä, sillä aikuiset haluavat oppia selviytymään paremmin tosielämän tilanteista. Teorioiden mukaan ne myös tukevat avustajien itseohjautuvuutta oppimisessaan ja rohkaisin avustajia tuomaan illan aikana esiin arkielämässä olevia haasteita työssään. Arviointia tapahtui, kun avustajat tekivät kysymyksiä, pohtivat tarkemmin suoritustapojaan siirroissa ja pyysivät näyttämään tarkemmin tiettyjä tilanteita. Heidän esittämät kysymykset alkoivat usein "mitä sitten, kun..." tai "entä sitten, kun...". Oppimistaan avustajat kokosivat yhteen koulutuksen lopuksi vastaamalla palautekyselyyn sekä harjoitteiden aikana käytyjen keskustelujen myötä. Oppimisen kontrollin katsos avustajilla tapahtuneen vasta koulutuksen jälkeen käytännön työssä. Tilaisuuden etenemisen olen kuvannut kuviossa 7 (s. 46).

Jaoin avustajille heti koulutuksen aluksi laatimani avustajan oppaan. Aiheet siihen nousivat tuloksista ja opas toimi koulutuksen sisällön runkona. Oppaassa on luvut aiheista: yleistä MS-taudista, avustajan työnkuva, apuvälineet, ergonomia ja työhyvinvointi, potilassiirrot ja Eskoon henkilökohtaisen avun keskus. Yleistä MS-taudista luvussa kirjoitan taudista yleensä ja sen vaikutuksista sairastuneen toimintakykyyn. Avustajan työnkuva -luvun alle olen sijoittanut kuvausta avustajan työtehtävistä sekä avustajan työn eettiset periaatteet. Lisäksi on myös hyödyllisiä internetlinkkejä, joissa kerrotaan tarkemmin avustajan työnkuvasta sekä kommunikoinnin ja viestinnän tukemiseen liittyvistä asioista. Apuvälineet luvussa käsittelem apuvälineitä yleisesti sekä niiden merkitystä avustajan työkyvyn säilymiselle. Kerron mistä ja mitä apuvälineitä avustettavan on mahdollista saada ja kenellä on niiden huoltovastuu. Avaan myös toimintaperiaatteita alueellisen apuvälinekeskuksen kautta saatavista apuvälinepalveluista.

Ergonomia ja työhyvinvointi luvussa käsittelem ergonomian merkitystä fyysiseen työhyvinvointiin. Kerron myös yleisesti työhyvinvoinnin eri osa-alueista. Ergonomian merkitystä painotan hoitoalalla esiintyvien tuki- ja liikuntaelinvaikeuksien ehkäisy-

sä. Kertaan tärkeimpiä fyysiseen ergonomiaan vaikuttavia asioita: joustot, painon-
siirrot, taivutus lonkista ja suora selkä. Potilassiirrot ovat oppaan laajin luku. Tässä
kuvien ja tekstien avulla käyn läpi erilaisia siirtotilanteita; selinmakuulla lantion siir-
rot, siirtyminen selinmakuulta kylkimakuun kautta istumaan, tuolista siirtyminen,
lattialta ylösnousu, peppukävely, seisomaan nousu ja siirrot henkilönostimella. Li-
säksi on määriteltä hyvä istuma-asento ja istuma-asennon korjaustapoja. Olen
soveltanut kuvatekstien lähdemateriaalina Tamminen-Peterin & Wickströmin 2013
kirjoittamaa kirjaa "Potilassiirrot – Taitava avustaja aktivoi ja auttaa". Kuvaustilan-
teeseen sain apua kahdelta läheiseltäni. Viimeinen luku käsittelee Eskoon henki-
lökohtaisen avun keskusta, sen toimenkuvaa, keitä keskus palvelee ja sen henki-
lökuntaa.



Kuvio 7. Koulutustilaisuuden eteneminen

8.4 Avustajien palautetta ja kokemuksia koulutuksesta

Koulutustilaisuuteen osallistui seitsemän (7) avustajaa. Kaksi perui osallistumisensa viime hetkellä sairastumisen vuoksi. Tilaisuuden tunnelma oli alusta asti rento. Ilta eteni suunnitelman mukaan. Avustajista osa osallistui keskusteluun hyvin aktiivisesti ja osa seurasi kuunnellen. Jokainen toi mielipiteitään esiin ja ryhmätyöskentelyssä kaikki osallistuivat aktiivisesti. Tilaisuuden loppua kohden keskustelu vilkastui. Tilaisuuden lopuksi avustajat täyttivät laatimani palautelomakkeen pienryhmissä.

Palautelomakkeen kysymykset olivat

- Millaisia asioita toivoit tilaisuudessa käsiteltävän?
- Mitä mieltä olet koulutuksessa käytetyistä opetusmenetelmistä ja opetuksen sisällöstä?
- Miten käytettyjä menetelmiä voisi kehittää?
- Mitä mieltä olet jaetusta avustajan oppaasta? Vastasiko sen sisältö tarpeitasi? Puuttuuko jotain?
- Toivoisitko tällaisia tilaisuuksia järjestettävän jatkossakin?
- Muita terveisiä?

Vastauspapereita kertyi kolme. Ensimmäinen kysymys jäi yhdessä paperissa vaille vastausta. Toisessa paperissa kysymys kolme jäi ilman vastausta. Vastaukset kysymyksiin olivat yksittäisiä sanoja, muutaman sanan lauseita tai pitkiä lausekokonaisuuksia. Yhteensä vastauksia oli 29. Vastauksissa oli käytetty paljon kuvailevia sanavalintoja. Avustajat ilmaisivat selvästi, kuinka hienoa on, että heille järjestetään tämän tyyppinen ilta. He kokivat, ettei heille suunnattuja koulutuksia juuri ole. Avustajat toivoivat tilaisuudessa käsiteltävän ergonomiaa ja apuvälineitä. Lisäksi toivottiin, että käsiteltäisiin yleisiä asioita, joita työssä tulee vastaan ikään kuin perehdytystä työhön yleisesti. Toivottiin myös laajempaa näkökulmaa siihen, mitä avustajan työ voi olla.

Opetusmenetelmät ja opetuksen sisällöistä käytännön opettelua sekä oppaan kuvia pidettiin hyvinä. Avustajat kokivat saaneensa hyvää tietoa siitä, mistä saa lisää tietoa, jos työsuhteessa ilmenee ongelmia. Apuvälineistä toivottiin vielä laajemmin

teoreettista läpikäyntiä, etenkin vähemmän käytössä olevista apuvälineistä. Ergonomiaa käsiteltiin heidän mielestään laajasti ja hyvin. He kokivat saaneensa hyviä vinkkejä sekä muistutusta oikeista nostotekniikoista. Työhyvinvointi osion avustajat kokivat hyvänä ja nostivat palautteessa esiin vuorovaikutuksen merkityksen sekä kokonaisvaltaisen työhyvinvoinnin. Menetelmien ja sisältöjen kehittämisehdotuksissa näkyi asian aito pohdinta. Avustajat toivoivat tilaisuuteen mukaan oikeasti MS-tautia sairastavaa henkilöä ja tutustumiskäyntiä apuvälinekeskukseen. He toivoivat enemmän tietoa sellaisten sairastuneiden avustamisesta ja liikuttamisesta, jotka eivät itse pysty liikkumaan ja toimimaan. Tämän koulutuksen sisällön avustajat kokivat kohdistuvan pääasiassa niille avustajille, joiden avustettavat pystyvät vielä itse jonkin verran liikkumaan.

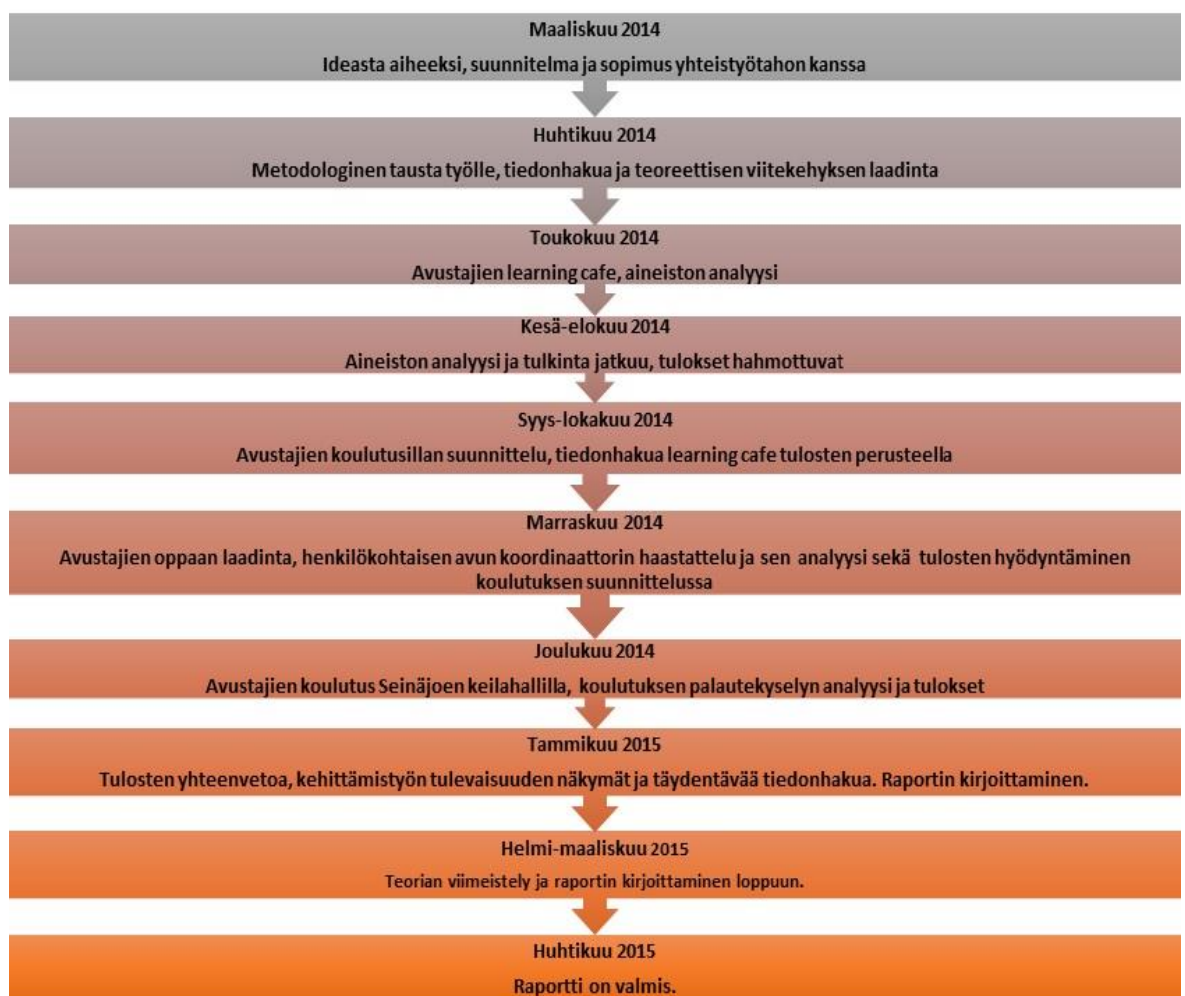
Avustajien opas sai palautteet: "Erittäin hyvä!", "Erinomainen" ja "Hyvä perusopas". Avustajat toivoivat samankaltaisia tilaisuuksia järjestettävän jatkossa ja sisältö voisi heidän mielestään olla laajempikin. Tilaisuuden koettiin antavan valmiuksia kohdata erityyppisiä asiakkaita. Avustajat kiittelivät tilaisuutta runsaasti sekä palautelomakkeessa että tilaisuuden päätyttyä. Mieleen painui erään avustajan kommentti: "Alun ruokailunkin olisi voinut jättää pois ja käyttää senkin ajan näihin asioihin."

9 POHDINTA JA JOHTOPÄÄTÖKSET

Tässä luvussa esittelen opinnäytetyön prosessin etenemisen, eettisyyden ja luotettavuuden. Pohdin johtopäätösten kautta työn tulevaisuutta ja jatkokehittämistä.

9.1 Opinnäytetyön prosessin eteneminen

Prosessi on kestänyt melko tarkkaan vuoden verran. Aihemuutos viivästytti alkua, mutta lopputulokseen pääsin aikataulussa. Työ on edennyt tasaisesti, välillä jopa syöksyen eteenpäin, kuitenkin kasvukipuja unohtamatta. Olen itse kasvanut ammatillisesti paljon prosessin edetessä ja se lienee tärkein tulos koko matkassa. Alla olevaan kuvioon 8 olen kerännyt opinnäytetyön syntymiseen vaikuttaneet tekijät.



Kuvio 8. Opinnäytetyön eteneminen

9.2 Eettisyyden tarkastelu

Sanalla etiikka on kaksi merkitystä. Ensimmäinen merkitys viittaa totuttujen tapojen noudattamiseen ihmisten välisessä kanssakäymisessä. Toisen merkityksen mukaan ihminen toimii eettisesti oikein vasta, kun hän on punninnut tekojensa seurauksia ja merkityksiä ja tehnyt johtopäätöksen, että teko on eettisesti oikea tai väärä. Tällöin teko voi olla yleisen mielipiteen vastainen, mutta henkilö toimii eettisesti oikein päämääriensä vuoksi. (Mäkinen 2006, 11.)

Työelämälähtöisessä kehittämistyössä korostuvat eettiset säännöt sekä tieteen tekemisen että yritysmaailman näkökulmasta. Sinällään kyse on samoista eettisistä säännöistä kuin yhteiskunnassa ja ihmisten välisessä vuorovaikutuksessa yleensäkin. Kehittämistyö tulee tehdä rehellisesti, huolellisesti ja tarkasti, työn tavoitteiden tulee olla korkean moraalien mukaisia ja sen seurausten on oltava käytäntöä hyödyttäviä. Luotettavuus onkin kehittämistyössä ennen kaikkea käyttökelpoisuutta. Kehittämistyössä puhutaankin vakuuttavuudesta luotettavuuden sijaan. Kehittäjän on kyettävä johdonmukaisesti ja uskottavasti osoittamaan tulosten käyttökelpoisuus. (Toikko & Rantanen, 2009, 121–123; Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2013, 6–7; Ojasalo ym. 2014, 48.)

Tieteellisen tutkimuksen normit tutkimuseetikasta koskevat myös työelämälähtöisiä kehittämistöitä. Tutkimuksen kohteena olevan ihmisryhmän on tiedettävä mitä kehittäjä on tekemässä, mikä on toiminnan kohde ja tavoitteet sekä mikä heidän roolinsa kehittämistyössä. Kehittäjä saa rehelliset ja todellisimmat vastaukset silloin, kun hän ei yksilöi vastaajia ja takaa heidän anonymiteettinsä. Kerätyn tiedon tulee pysyä luottamuksellisena ja tutkittavien täytyy tietää mihin kerättyä tietoa käytetään ja kuinka se säilytetään. Tiedonhankinnassa huomioidaan lähteen luotettavuus ja eettisyys. Lähdeviittausten on oltava asianmukaisia. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2013, 6–7; Ojasalo ym. 2014, 48–49.)

Olen noudattanut tässä kehittämistyössä eettisiä periaatteita. Työn toteutukseen osallistuneet avustajat ovat olleet vapaaehtoisesti mukana ja heidän anonymiteettiään on painotettu koko ajan kertomalla siitä heille. Avustajille on kerrottu työn tarkoitus ja koulutustilaisuuden rakentuneen avustajien toiveista. Työtä on tehty avustajan näkökulmasta. Eettisesti katsottuna työn tulokset ovat käytäntöä hyödyt-

täviä. Järjestetty koulutusilta ja laadittu avustajan opas suunniteltiin avustajien tarpeita kuunnellen.

9.3 Prosessin luotettavuus

Käsitteet reliabiliteetti (toistettavuus) ja validiteetti (luotettavuus) liittyvät tutkimukseen. Tutkimuksen luotettavuutta ja pätevyyttä tulisi aina jollain tavalla arvioida, vaikka ei käyttäisi edellä mainittuja termejä. Luotettavuus ja pätevyys vaihtelevat, vaikka tutkimuksen aikana pyritään välttämään virheiden syntymistä. Kehittämistoiminnassa tähän vaikuttaa etenkin se, että kehittämistoiminnassa oleellisten sosiaalisten prosessien toistettavuus ei ole itsestään selvää. Voidaan kerätä ulkoisesti samanlainen ryhmä ja antaa heille sama tehtävä, mutta tulos voi olla toinen, koska ryhmä on yksilöllisiltä ominaisuuksiltaan erilainen. (Hirsjärvi ym. 2002, 213–214; Toikko & Rantanen 2009, 123.)

Aineistojen keräämisen käytetyt menetelmät ovat valittu niin, että ne ovat toistettavissa. Työn raportoinnissa olen pyrkinyt johdonmukaisuuteen ja tarkkuuteen. Aineistot täydentävät toisiaan ja työn tulokset ovat siirrettävissä käytäntöön. Mahdollisimman läpinäkyvällä raportoinnilla olen pyrkinyt tuomaan esiin työn luotettavuuden. Tiedonhankinnassa olen hyödyntänyt tuoreita verkkojulkaisuja ja kirjallisuutta kehittämistyön aiheeseen liittyen. Lisäksi olen hakenut ulkomaista lähdemateriaalia artikkeleista ja kirjallisuudesta. Olen hyödyntänyt teoriatiedon hankinnassa myös vanhempia teoksia, jotka ovat oman tieteenalansa klassikoita ja sisällöltään edelleen päteviä iästään huolimatta.

Työn tulokset pohjautuvat pitkälti avustajien ryhmässä tapahtuneeseen vuorovaikutukseen sekä heidän yksilöllisiin ominaisuuksiinsa. Toistettavuuden kannalta en voi taata, että tulokset olisivat samankaltaisia, sillä tähän työhön osallistuneiden avustajien yksilölliset ominaisuudet vaikuttavat sosiaaliseen prosessiin ja sen kautta syntyneeseen lopputulokseen. Osallistujamäärät jäivät melko pieniksi sekä learning cafe:ssa että koulutuspäivässä. Suuremmalla osallistujamäärällä tulokset voisivat olla erilaisia. Koulutusillan palautekyselyn tein tiukalla aikataululla, mikä osaltaan vaikutti kysymysten asetteluun. Kysymykset oli ymmärretty oikein, mutta syvällisempi pohdinta puuttui useasta kohdasta.

Koulutuksesta sain positiivista palautetta ja olen tyytyväinen, että avustajat löysivät myös kehittämisen kohtia. Se kertoo mielestäni aidosta kiinnostuksesta aiheeseen, joka vaikuttaa tulosten luotettavuuteen. Apuvälineiden ja siirtojen läpikäymiseen varaisin jatkossa vieläkin enemmän aikaa. Koulutuksen voisi jatkossa myös jakaa useammalle kerralle, jolloin yksi kerta käsittelisi vaikka apuvälineitä ja siirtoja ja toinen työnkuvan ongelmia. Apuvälineosio jäi suppeammaksi mitä suunnittelin sillä apuvälinekeskuksen edustaja joutui jäämään tilaisuudesta pois. Avustajan opas on konkreettinen väline, joka toimii koulutuksen kehittämisen runkona.

9.4 Avustajien koulutuksen tulevaisuus ja johtopäätökset

Avustajien tarve on kasvanut viime vuosina ja mol.fi -sivuilta katsottaessa avustajille on koko ajan tarjolla töitä. Työnkuva on laaja ja monesti myös raskas sekä henkisesti että fyysisesti. Avustajien sitoutuminen työhönsä on hyvin vaihtelevaa, "mennään avustajaksi, kun ei muuta ole" on toinen ääripää, kun taas toiset kokevat työn kutsumustyöksi (Vinni 2014).

Työn opinnäytetyön tavoitteena oli kartoittaa henkilökohtaisten avustajien ammatillista osaamista. Kartoituksen tulosten perusteella järjestin avustajille koulutusta. Työn tarkoitus oli avustajan ammatillisen osaamisen kehittyminen koulutuksen avulla, kun avustettava sairastaa MS-tautia. Prosessissa on korostunut avustajien vuorovaikutus sekä keskenään että kehittäjän kanssa. Tämän opinnäytetyön tuloksia voi hyödyntää suunniteltaessa koulutusta avustajille. Seuraavaksi esitän tulosten pohjalta johtopäätökset tutkimuskysymyksittäin.

Millaista ammatillista osaamista avustaja tarvitsee? Avustajan odotetaan usein osaavan hoitaa hyvin laaja-alaisia tehtäviä hoitajasta kokkiin ja terapeutista talonmieheen. Avustajan yksilöllisillä ominaisuuksilla on merkitystä työstä selviytymiseen. Avustajan on hyvä olla vahva sekä fyysisesti että psyykkisesti. Apuvälineet ja ergonomia ovat suuressa roolissa monen avustajan työssä. Avustajien tiedoissa ja taidoissa näillä osa-alueilla on kuitenkin puutteita. Avustajan työnkuva ei aina vastaa sovittua tai siinä oli epäselvyyksiä, kuten saako käyttää apuvälineitä siirtolanteissa. Tähän avustajat toivovat pelisääntöjä.

Millainen koulutus tukee henkilökohtaisen avustajan ammatillisen osaamisen kehittymistä? Avustajat toivovat lisää heille suunnattuja koulutuksia. Heidän mukaansa koulutuksen sisältö tulee suunnitella niin, että se vastaa mahdollisimman hyvin arkielämän tilanteita sekä teorian osalta että käytännön harjoituksissa.

Johtopäätös 1: **Avustajat vaikuttavat tarvitsevan koulutuksia** etenkin ergonomiasta ja apuvälineiden käytöstä. Nämä ovat tärkeitä, sillä ergonomian huomioiminen ja apuvälineiden käyttö keventävät työtä ja vähentävät riskiä tuki- ja liikuntaelinvaivojen syntymiseen (ks. luvut 2.1.2 ja 7.2). Lisäksi osaamisen kehittyminen lisää onnistumisia työelämässä ja tämä puolestaan lisää työhyvinvointia (ks. luku 2.1.3). Myös muut koulutukset avustajan työn keskeisiltä osa-alueilta ovat tärkeitä. Työnkuvan selkeyttämiseen liittyviin koulutuksiin voisivat osallistua myös avustettavat, sillä työnantajan velvollisuudet saattavat olla avustettavalle epäselvät. Tämän myötä uskon myös pelisääntöjen luomisen esimerkiksi apuvälineiden käytöstä helpottuvan.

Johtopäätös 2: Avustajien **koulutuksissa on tarpeen olla aitoja avustettavia**, joiden kanssa harjoitellaan ergonomia- ja apuvälineasioita. Esimerkiksi potilassiirtojen harjoittelu aidolla avustettavalla on paljon opettavampi tilanne verraten siihen, että avustajat siirtelevät toisiaan. Lisäksi uskon, että koulutukseen osallistuu enemmän avustajia, jos siihen osallistuu myös avustettava, koska tällöin koulutus voidaan järjestää työaikana.

Johtopäätös 3: Avustajien koulutuksen **suunnittelussa on tärkeää huomioida sen sisällön lähtevän avustajien tarpeista ja opetusmenetelmät valitaan niin, että ne tukevat aikuisen oppimista** (ks. luvut 8.1 ja 8.2). Koulutuksen pitää olla käytännönläheistä ja avustajia hyödyttävää. Tämä tarkoittaa aitoja käytännön ongelmia ja niiden ratkaisemista sekä konkreettista kokeilemistä.

Tämän työn johtopäätösten perusteella avustajat näyttävät tarvitsevan työhön valmistavaa koulutusta. Vinnin (2014) mukaan laajempaa koulutusta on hankala järjestää, koska avustettavat ovat niin erilaisia. Näen tässä vaiheessa lyhemmät moniammatillisella tiimillä järjestetyt monimuotokoulutukset toimiviksi. Mietin myös oppisopimuskoulutusta vaihtoehtona hankkia lisää osaamista avustajan työhön.

Avustajien ammatilliseen osaamiseen panostaminen on erittäin tärkeää. Työn moninaisuuden vuoksi erilaiset lyhyet koulutukset ovat tärkeitä. Avustajan koulutautumisesta hyötyy sekä avustaja että avustettava. Koulutusta järjestävät tahot ovat kuitenkin vähissä. Vammaisjärjestöt ja avustajien välitystä hoitavat tahot ovat viime aikoina ryhtyneet järjestämään koulutusta avustajille ja avustajiksi ryhtyville (Terveyden- ja hyvinvoinninlaitos 2014). Tällä hetkellä Seinäjoen ympäristössä Lapuan Kristillinen opisto on ainoa, joka järjestää avustajille suunnattua koulutusta. Koulutuksen sisällöt on esitelty opiston sivuilla yleisesti, joten on hankala verratä, käsittelinkö omassa koulutuksessani kuinka paljon samoja asioita.

Mieleeni on tämän kehittämistyöprosessin aikana herännyt kysymyksiä. Nähdäänkö ja ymmärretäänkö avustajan työn laajempaa yhteiskunnallista merkitystä? Ymmärretäänkö se, että jos meillä ei olisi avustajia, tarvitsisimme paljon enemmän resursseja vaikeavammaisten ihmisten hoitoon ja lakisääteisiin palveluihin? Osaatanko avustajien työtä arvostaa tarpeeksi? Ajatellaanko sekä vaikeavammaisen henkilön että avustajan hyötyvän avustajan osaamisen kehittymisestä? Yhteiskunnallisesti katsottuna avustajat tekevät valtavan merkityksellistä työtä. Jokainen avustajan turvin kotona asuva vaikeavammaisen on yhteiskunnalle edullisempi kuin laitos- tai palveluasumisen piiriin päätyvä.

Minusta avustajien työ on moninaista ja toivon, että heille järjestetään tulevaisuudessa kursseja ja koulutusta aihealueista, jotka oleellisesti kuuluvat työnkuvaan, esimerkiksi ergonomia-asiat. Ne ovat osa ammatillista osaamista avustajan työssä. Hoitohenkilökunnalle suunnattuja oppaita löytyy paljon, niiden linkittäminen myös avustajien työhön olisi tärkeää. Laatimani avustajan oppaan jatkoehdyntäminen on MS-yhdistyksessä mietinnän alla. Tätä kirjoittaessani suunnitelmana on ainakin jakaa opas koko jäsenistölle.

LÄHTEET

- Ahkiola K. 2010. Tietoa, taitoa ja empatiaa – henkilökohtaisten avustajien näemyksiä ammattitutkinnosta ja oman työnsä osaamisvaatimuksista. [Verkkojulkaisu]. Opinnäytetyö. Turun ammattikorkeakoulu. [viitattu 31.3.2014]. Saatavilla: <http://theseus17-kk.lib.helsinki.fi/handle/10024/23090>
- Alhström G. & Wadenstein B. 2011. Family member's experiences of personal assistance given to a relative with disabilities. *Health and Social Care in the Community* 19(6), 645-652. Saatavana Ebsco- tietokantapalvelusta. Vaatii käyttöoikeuden.
- Apuvälinepalveluiden laatusuositus 2003. Sosiaali- ja terveysministeriö. [Verkkojulkaisu]. Sosiaali- ja terveysministeriön oppaita 2003:7. [Viitattu 19.2.2015]. Saatavilla: http://www.stm.fi/c/document_library/get_file?folderId=28707&name=DLFE-3516.pdf&title=Apuvalinepalveluiden_laatusuositus_fi.pdf
- Assistentti.info. Ei päiväystä. Henkilökohtainen apu -Mitä se on? [Verkkosivu]. [Viitattu 15.11.2014]. Saatavilla: <http://www.assistentti.info/fi/aineistot/pienesitteet>
- Buchanan R., Radin D., Bonnie J., Chakravorty & Tyry T. 2010. Perceptions of informal care givers: Health and support services provided to people with multiple sclerosis. *Disability and Rehabilitation* 32(6), 500–510. Saatavana Ebsco-tietokantapalvelusta. Vaatii käyttöoikeuden.
- Coluci, M.Z.O. & Alexandre N.M.C 2012. Job factors related to musculoskeletal symptoms among nursing personnel - a review. *Work* 41, 2516-2520. Saatavana Ebsco- tietokantapalvelusta. Vaatii käyttöoikeuden.
- Engeström Y. 1992. Perustietoa opetuksesta. Helsinki, Valtion painatuskeskus.
- Ergonomia 2015. Työterveyslaitos. [verkkosivu]. [Viitattu 28.3.2015]. Saatavilla: <http://www.ttl.fi/fi/ergonomia/Sivut/default.aspx>
- Ergonomiastandardointi 2015. Työterveyslaitos. [verkkosivu]. [Viitattu 28.3.2015]. Saatavilla: <http://www.ttl.fi/fi/ergonomia/ergonomiastandardointi/sivut/default.aspx>
- Eskola J. & Vastamäki J. 2001. Teemahaastattelu: opit ja opetukset. Teoksessa Aaltola J. & Valli R. (toim), 2001. Ikkunoita tutkimusmetodeihin. Jyväskylä, Gummerus Kirjapaino Oy.
- Hakanen J., Harju L., Seppälä P., Laaksonen A. & Pahkin K. 2012. Innostuksen Spiraali - Innostavat ja menestyvät työyhteisöt tutkimus- ja kehittämishankkeen tuloksia. Helsinki, Työterveyslaitos.

- Haukijärvi N., Kangas A., Knuutila H., Leino-Richert E. & Teirasvuo N. 2014. Ta-
voitteena aktiivinen ja työelämälähtöinen oppiminen - Käytännön opetusmene-
telmiä opiskelija- ja työelämälähtöiseen opetukseen ja koulutukseen. [Verkko-
julkaisu]. Tampere, Juvenes Print - Suomen Yliopistopaino Oy. [Viitattu
26.1.2015]. Saatavilla: <http://julkaisut.turkuamk.fi/isbn9789522165107.pdf>
- Hirsjärvi S. & Hurme H. 2008. Tutkimushaastattelu – Teemahaastattelun teoria ja
käytäntö. Helsinki, Yliopistopaino.
- Hirsjärvi S., Remes P. & Sajavaara P. 2000. Tutki ja Kirjoita. Helsinki, Kustannus-
osakeyhtiö Tammi.
- Heikkinen H. 2012. Oppimiskahvila-menetelmä. [Verkkosivu]. Innokylä. [viitattu
8.4.2014]. Saatavilla: <https://www.innokyla.fi/web/malli109421>
- Heikkinen H. L.T, Rovio E. & Syrjälä L. 2008. Toiminnasta tietoon. Toimintatutki-
muksen menetelmät ja lähestymistavat. Helsinki: Kansanvalistusseura.
- Helakorpi S. 2009. Osaaminen ja sen tunnistaminen työelämän ja koulutuksen
yhteisenä haasteena. [verkkojulkaisu]. Ammattikorkeakoulujen verkkojulkaisu.
[Viitattu 9.4.2014]. Saatavilla:
www.uasjournal.fi/index.php/osaaja/article/download/1164/1053
- Henkilökohtainen avustaja. Ei päiväystä. TE-palvelut. [verkkosivu]. [Viitattu
29.3.2014]. Saatavilla: http://www.ammattinetti.fi/ammattit/detail/294_ammatti
- Huttunen R. & Heikkinen H. L.T. 1999. Tiedon intressit ja kriittinen toimintatutki-
mus. Teoksessa Heikkinen, H., Huttunen, R. & Moilanen, P. (toim.), 1999. Siinä
tutkija missä tekijä. Jyväskylä: Atena Kustannus.
- Illeris K. 2009. International Perspectives on Competence development - develop-
ing skills and capabilities. New York USA: Routledge Taylor and Francis Group.
- Konttinen J-P. 2013. Vammaispalvelun käsikirja. [Verkkojulkaisu]. Sosiaaliportti.
[Viitattu 29.3.2014]. Saatavilla: [http://www.sosiaaliportti.fi/fi-
FI/vammaispalvelujen-kasikirja/itsenaisen-elaman-tuki/henkilokohtainen-apu/](http://www.sosiaaliportti.fi/fi-FI/vammaispalvelujen-kasikirja/itsenaisen-elaman-tuki/henkilokohtainen-apu/)
- Koskinen M. 2014. Kehitättkö itse parhaat osaajat? [Verkkosivu]. Työelämä
2020, Kehittyvät työpaikat -blogi. [Viitattu 28.2.2015]. Saatavilla:
[http://www.tyoelama2020.fi/ajankohtaista/tyoelama_2020_-
blogit/kehittyvat_tyopaikat_-
blogi/kehitatteko_itse_parhaat_osaajat.1136.blog?28_o=15](http://www.tyoelama2020.fi/ajankohtaista/tyoelama_2020_-
blogit/kehittyvat_tyopaikat_-
blogi/kehitatteko_itse_parhaat_osaajat.1136.blog?28_o=15)
- Kyrölahti E. 2005. Työterveyshuollossa työskentelevän terveydenhoitajan amma-
tillinen osaaminen – itsesääätelyvalmiuksien kehittäminen ammattikorkeakou-
lussa. Väitöskirja. Tampereen yliopistopaino Oy.

- Käypähoitosuositus 2012. Suomalainen Lääkäriseura Duodecim. [Verkkosivu]. [Viitattu 13.4.2014]. Saatavilla: <http://www.kaypahoito.fi/web/kh/suosituksset/naytaartikkeli/.../hoi36070>
- L 3.4.1987/380. Laki vammaisuuden perusteella järjestettävistä palveluista ja tukitoimista
- L 23.8.2002/738. Työturvallisuuslaki.
- Lahtinen P. & Virtainlahti S. Ohjeet Learning Cafe - menetelmän käytöstä. Ei päiväystä. [Verkkosivu]. Lahden ammattikorkeakoulu. [Viitattu 26.1.2015]. Saatavilla: http://www.lpt.fi/tykes/instructions_docs/Ohjeet_Learning_cafen_eteneminen.pdf
- Laine K., Marsh C., Uoti I. & Mansikkamäki R. (toim.), 2011. Uusi avustajan ABC. Kouvola: Helsingin Invalidien Yhdistys ry ja Kynnys ry Assistentti.info.
- Lehto E. 2014. Hyvinvointia työstä - työhyvinvoinnin ulottuvuudet. Työterveyslaitoksen luennot 20.1.2014.
- Lindholm M., Nodlycke B. & Mårtensson L. 2005. Personal assistant's conceptions of their cooperation in the rehabilitation of disabled persons. Scandinavian Journal of Occupational Therapy 12, 72-80. Saatavana Ebsco- tietokantapalvelusta. Vaatii käyttöoikeuden.
- Malkamäki, R. 2015. Työssä jaksaminen ei voi olla tavoite. Sanomalehti Ilkka 20.2.2015, 1,10.
- Mezirow, J. 1995. Uudistava oppiminen. Kriittinen reflektio aikuiskoulutuksessa. Helsinki: Helsingin yliopisto.
- Menetelmiä kouluttajille ja ohjaustyötä tekeville. Ei päiväystä. Tevere. [verkkosivu]. [Viitattu 29.1.2015]. Saatavilla: <http://www.tevere.fi/menetelmia>
- Merriam, Sharan B. 2001. Andragogy and Self-Directed Learning: Pillars of Adult Learning Theory. New Directions for Adult and Continuing Education 89. 3-14. Saatavana Ebsco- tietokantapalvelusta. Vaatii käyttöoikeuden.
- Metsämuuronen J. 2006. Laadullisen tutkimuksen käsikirja. Jyväskylä, Gummerus Kirjapaino Oy.
- Mäkinen M. 2011. Henkilökohtaisten avustajien koulutuksen sisältö. [Verkkojulkaisu]. Kehittämishanke. Tampereen korkeakoulu ammatillinen opettajakorkeakoulu. [Viitattu 31.3.2014]. Saatavilla: <http://theseus17-kk.lib.helsinki.fi/handle/10024/33273>

- Mäkinen O. 2006. Tutkimusetiikan ABC. Vaajakoski, Gummerus Kirjapaino Oy.
- MS Symptoms. Ei päiväystä. National Multiple Sclerosis Society. [verkkosivu]. [Viitattu 20.2.2015]. Saatavilla: <http://www.nationalmssociety.org/Symptoms-Diagnosis>
- What is MS? Ei päiväystä. National Multiple Sclerosis Society. [verkkosivu]. [Viitattu 20.2.2015]. Saatavilla: <http://www.nationalmssociety.org/What-is-MS>
- Nostotyö 2015. Työterveyslaitos. [Verkkosivu]. [Viitattu 28.3.2015]. Saatavilla: http://www.ttl.fi/fi/ergonomia/tyon_fyysisia_kuormitustekijoita/nostoty/sivut/default.aspx
- Ojasala K., Moilanen T. & Ritalahti R. 2014. Kehittämistyön menetelmät - uudenlaista osaamista liiketoimintaan. Helsinki: Sanoma Pro Oy.
- Ota C., DiCarlo C.F., Burts D.C., Laird R. & Gioe C. 2005. Training and the Needs of Adult Learners.[verkkojulkaisu]. Journal Of Extension 44 (6). [Viitattu 8.11.2014]. Saatavilla: <http://www.joe.org/joe/2006december/tt5.php>
- Paltamaa J., Karhula M., Suomela-Markkanen T. & Autti-Rämö I. (toim.) 2011. Hyvän kuntoutuskäytännön perusta. Käytännön ja tutkimustiedon analyysistä suosituksiin vaikeavammaisten kuntoutuksen kehittämishankkeessa. [Verkkojulkaisu]. Helsinki:Kela. (s.3, 225-235) [Viitattu 19.1.2014]. Saatavilla: <https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/24581/Hyvan?sequence=148>
- Paltamaa J. 2008. Millaisia mittareita MS-tautia sairastavien toimintakyvyn arviointiin? Fysioterapia-lehti. 55.vsk. numero 8/08, s.24-28.
- Poikela E. 2001. Tarvitaanko yliopistossa lehtoreita? Teoksessa Poikela E. & Öystilä S. (toim.) Tutkiminen on oppimista - ja oppiminen tutkimista, s.13-29. Tampere, Tampereen Yliopistopaino.
- Potilassiirrot 2015. Työterveyslaitos. [Verkkosivu]. [Viitattu 28.3.2015]. Saatavilla: http://www.ttl.fi/fi/ergonomia/ergonomia_eri_aloille/terveydenhuolto/potilassiirrot/sivut/default.aspx
- Rissanen (toim.) 2006. Käsien tehtävät nostot ja siirrot työssä. Työsuojelu oppaita ja -ohjeita 23. Tampere, Kirjapaino Hermes.
- Rogers A. and Horrocks N. 2010. Teaching adults. Fourth edition. England:Open University Press.
- Ruohotie P. 1995. Ammatillinen kasvu työelämässä. Hämeenlinna: Tampereen Yliopisto.

- Ruohotie P. & Honka J. 2003. Ammatillinen huippuosaaminen - kompetenssitutkimusten avaama näkökulma huippuosaamiseen, sen kehittämiseen ja johtamiseen. Hämeenlinna: Hämeen ammattikorkeakoulu.
- Ruusuvuori J. & Tiittula L. (toim.) 2005. Haastattelu - Tutkimus, tilanteet ja vuorovaikutus. Tampere: Vastapaino.
- Ruutiainen J., Wikström J. & Sivenius J. 2008. Etenevät neurologiset sairaudet. Teoksessa Rissanen P., Kallanranta T. & Suikkanen A.(toim.) Kuntoutus, s.233-250. Keuruu: Otavan Kirjapaino Oy.
- Röyskö R. 2014. Keskustelu 2/2014.
- Salminen A-L (toim.) 2003. Apuvälinekirja. Kehitysvammaliitto: Tammer-Paino Oy.
- Saunamäki T., Hänninen R. & Suhonen J. 2005. MS-potilaan neuropsykologinen tutkimus ja kuntoutus. [Verkkajulkaisu]. Lääketieteellinen Aikakauskirja Duodecim, s.537-544. [viitattu 2.9.2014]. Saatavilla: <http://www.ebm-guidelines.com/xmedia/duo/duo94857.pdf>
- Seppänen-Järvelä R. 1999. Luottamus prosessiin. Kehittämistyön luonne sosiaali- ja terveysalalla. Helsinki: Stakes.
- Tamminen-Peter L., Moilanen A. ja Fagerström V. 2011. Fyysisten riskien hallintamalli hoitoalalla. Tampere: Tammerprint Oy.
- Tiedon analysointi. Ei päiväystä. Tampereen teknillinen yliopisto, Verne liikenteen tutkimuskeskus. [Verkkosivu]. [Viitattu 15.1.2015]. Saatavilla: <http://www.tut.fi/verne/tutkimusmenetelmat/tiedon-analysointi/>
- Toikko, T. & Rantanen T. 2009. Tutkimuksellinen kehittämistoiminta. Tampere:Tampere University Press.
- Toimintakyky 2014. Terveysten- ja hyvinvoinninlaitos. [verkkosivu]. [Viitattu 19.2.2015]. Saatavilla: <https://www.thl.fi/fi/web/toimintakyky/apuvaiheet>
- Tuomi J. & Sarajärvi A. 2002. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Jyväskylä:Gummerus Kirjapaino Oy.
- Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2013. Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa. [Verkkajulkaisu]. [Viitattu 27.1.2015]. Saatavilla: http://www.tenk.fi/sites/tenk.fi/files/HTK_ohje_2012.pdf
- Vammaispalvelujen käsikirja: avustajien kouluttaminen 2014. Terveysten- ja hyvinvoinninlaitos. [Verkkosivu]. [Viitattu 28.2.2015]. Saatavilla:

<http://www.thl.fi/fi/web/vammaispalvelujen-kasikirja/itsenaisen-elamantuki/henkilokohtainen-apu/avustajien-kouluttaminen>

VNp 1409/1993. Valtioneuvosten päätös käsin tehtävistä nostoista ja siirroista työssä.

Vinni M. 2014. Sähköpostiviesti 1.10.2014.

Vinni M. 2014. Keskustelu 14.11.2014.

Vinni M. 2015. Sähköpostiviesti 17.2.2015.

Virolainen H. 2012. Kokonaisvaltainen työhyvinvointi. Helsinki: BoD – Books on Demand.

Voorhees R. A. 2001. Competency-Based Learning Models: A Necessary Future. Teoksessa: New Directions for Institutional Research 110, 5-13. Saatavana Ebsco- tietokantapalvelusta. Vaatii käyttöoikeuden.

