



## **VÄHÄN MUTTA VÄLTTÄMÄTTÄ -projekti**

**Työnantajien ja henkilökohtaisten avustajien  
koulutuksen arviointi ja kehittäminen**

**Riikka Manninen**

Opinnäytetyö  
Marraskuu 2008  
Ylempi ammattikorkeakoulututkinto  
Sosiaali- ja terveysalan kehittäminen ja  
johtaminen –koulutusohjelma  
Pirkanmaan ammattikorkeakoulu

## TIIVISTELMÄ

Pirkanmaan ammattikorkeakoulu  
Sosiaali- ja terveysalan kehittäminen ja johtaminen -koulutusohjelma  
Sosiaali- ja terveysalan ylempi AMK-tutkinto

MANNINEN RIIKKA:

Vähän mutta välttämättä –projekti

Työnantajien ja henkilökohtaisten avustajien koulutuksen arviointi ja kehittäminen

Opinnäytetyö 97 s., liitteet 12 s.

Marraskuu 2008

---

Tutkimuksen tarkoituksena oli arvioida ja kehittää Vähän mutta välttämättä –projektin Päijät-Hämeen pilottilueella järjestämää työnantajien ja henkilökohtaisten avustajien koulutusta. Tavoitteena oli nostaa esiin koulutuksen tuomia kokemuksia ja kehittämistarpeita työnantajien, henkilökohtaisten avustajien ja sosiaalityöntekijöiden näkökulmista. Ko. pilottikoulutuksesta saatuja kokemuksia hyödynnetään koulutuksen kehittämistyössä ja mallintamisessa. Tutkimuksella saatiin myös tietoa siitä, minkälaisia palveluja ja toimintoja Päijät-Hämeen pilottilueella pitäisi olla liittyen henkilökohtaiseen apuun. Henkilökohtaisen avun tilanne ylipäättään on hyvin ajankohtainen tällä hetkellä, koska vammaislainsäädäntöä ollaan uudistamassa.

Opinnäytetyö toteutettiin toimintatutkimuksena. Tutkija oli mukana työnantajien ja henkilökohtaisten avustajien koulutuksen suunnittelussa, toteuttamisessa ja kehittämisessä. Tutkimusaineistona käytettiin työnantajille ja henkilökohtaisille avustajille tehtyjä kyselyjä ja puhelinhaastatteluja sekä sosiaalityöntekijöille tehtyjä kyselyjä. Aineisto analysoitiin laadullisella sisällön analyysillä. Saatujen kokemusten ja osallistujien kehittämisehdotusten pohjalta tutkija antoi kehittämisehdotuksia ko. koulutuksen jatkokehittämistä varten.

Tulosten mukaan työnantajien ja henkilökohtaisten avustajien koulutukselle oli selkeä tarve olemassa. Molemmat osapuolet kaipasivat tietopakettia työnantajana ja avustajana toimimisesta. Myös vertaistukea kaivattiin. Työnantajien ja avustajien yhteinen koulutus sai tulosten mukaan aikaan vuorovaikutuksen parantumista työnantajan ja avustajan välillä, mikä oli koulutuksen yksi päätavoite.

---

Asiasanat: Henkilökohtainen apu, henkilökohtainen avustaja –järjestelmä, vammaispalvelulaki, vammaisuus, toimintatutkimus, kehittävä vaikuttavuusarviointi

## ABSTRACT

PIRAMK University of Applied Sciences  
Degree Programme in Social- and Health Care of Development and  
Management

MANNINEN RIIKKA:

A project called "Just a little, but necessary"

Evaluating and developing training for the employers and personal assistants

Bachelor`s Thesis 97 pages, 12 appendix pages  
November 2008

---

The purpose of the study was to evaluate and assess the training offered to employers and personal assistants arranged as part of a project in the Päijät-Häme area. The aim was to bring to the fore the experiences and development needs emerging from the perspective of the employers and personal assistants and also of social workers. The experiences gained from this pilot training will be utilised in development work on training and in modelling. The study also yielded information on what services and functions there should be in the Päijät-Häme area regarding personal assistance. The situation in personal assistance is currently very topical, since amendments are being made to the legislation concerning disabled people.

The study was conducted as action research. The researcher was involved in the planning, implementation and further development of training for the employers and personal assistants. The research data consisted of questionnaires distributed to employers and personal assistants and telephone interviews, likewise questionnaires to social workers. The data were analysed using qualitative content analysis. In light of the experiences gained and the participants' development proposals the researcher made development proposals for the further development of the training.

The findings suggest that there is a clear need for training for the employers and personal assistants. Both parties wanted a work package on functioning as an employer and an assistant. Peer support was also called for. Joint training for employers and assistants, according to the research findings, achieved an improvement in interaction between employer and assistant, which was one of the main objectives of the training.

---

Keywords: personal assistance, personal assistance system, Services and Assistance for the Disabled Act, disability, action research, research and development evaluation

## SISÄLLYS

|   |    |
|---|----|
| 1 JOHDANTO .....  | 6  |
| 2 HENKILÖKOHTAISEN AVUN TAUSTAA .....                             | 8  |
| 2.1 Itsenäisen elämän liike.....                                  | 8  |
| 2.2 Esimerkkejä henkilökohtaisen avun tilanteesta maailmalla..... | 9  |
| 2.3 Henkilökohtaisen avun tilanne Suomessa .....                  | 10 |
| 2.3.1 Henkilökohtainen avustaja –järjestelmä tällä hetkellä ..... | 11 |
| 2.3.2 Vammaisen ihminen työnantajana .....                        | 13 |
| 2.3.3 Henkilökohtaisesta avusta ihmisoikeuskysymys .....          | 14 |
| 2.3.4 Vammaispalvelulain uudistus.....                            | 15 |
| 3 VÄHÄN MUTTA VÄLTTÄMÄTTÄ –PROJEKTIN TAUSTAA .....                | 19 |
| 3.1 Yhteiskunnallinen muutos ja kolmas sektori.....               | 19 |
| 3.2 Esimerkkejä avustajatoimintaa koskevista tutkimuksista .....  | 21 |
| 3.3 Näkövammaisuus ja sen aiheuttamat haitat.....                 | 24 |
| 3.4 Vähän mutta välttämättä –projekti.....                        | 25 |
| 3.5 Projektin pilottialueet.....                                  | 26 |
| 4 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS .....                                      | 28 |
| 4.1 Tutkimuksen tarkoitus ja tutkimuskysymykset.....              | 28 |
| 4.2 Tutkimusmetodologia: Toimintatutkimus .....                   | 29 |
| 4.3 Toimintatutkimuksen taustaa .....                             | 30 |
| 5 TUTKIMUSPROSESSIN KUVAUS .....                                  | 32 |
| 5.1 Tutkimusprosessi ja tutkijan rooli .....                      | 32 |
| 5.2 Koulutusprosessin eteneminen .....                            | 35 |
| 6 AINEISTON KERUU JA ANALYSOINTI .....                            | 38 |
| 6.1 Aineiston keruu .....   | 38 |
| 6.2 Aineiston analyysi .....                                      | 40 |
| 7 TUTKIMUSTULOKSET .....  | 43 |
| 7.1 Toiveet ja tarpeet koulutukselle.....                         | 43 |
| 7.1.1 Työnantajat .....   | 43 |
| 7.1.2 Avustajat .....   | 45 |
| 7.1.3 Sosiaalityöntekijät .....                                   | 48 |

|  |    |
|--|----|
| 7.2 Työnantajien ja avustajien kokemukset koulutuksesta.....                   | 50 |
| 7.3 Kehittämisehdotukset koulutukselle .....                                   | 51 |
| 7.3.1 Työnantajat .....  | 51 |
| 7.3.2 Avustajat .....  | 53 |
| 7.4 Koulutuksen tuomat tiedot ja taidot .....                                  | 54 |
| 7.4.1 Työnantajat .....  | 54 |
| 7.4.2 Avustajat .....  | 55 |
| 7.5 Koulutuksen tuomat vaikutukset työsuhteeseen .....                         | 57 |
| 7.6 Koulutuksen merkittävin anti .....   | 58 |
| 7.7 Henkilökohtainen avustaja –järjestelmän kehittämisehdotukset .....         | 60 |
| 7.7.1 Työnantajat .....  | 60 |
| 7.7.2 Avustajat .....  | 61 |
| 7.8 Sosiaalityöntekijöiden näkemykset koulutuksesta ja sen vaikuttavuudesta    | 62 |
| 8 JOHTOPÄÄTÖKSET .....   | 65 |
| 8.1 Koulutuksen jatkotoimenpiteet .....  | 69 |
| 9 POHDINTA .....   | 73 |
| 9.1 Tutkimuksen eettisyys ja luotettavuuskysymyksiä .....                      | 73 |
| 9.2 Kehittämistyön vaikuttavuudesta.....                                       | 75 |
| 9.3 Kehittävä vaikuttavuusarviointi.....                                       | 77 |
| 9.4 Kehittävän vaikuttavuusarvioinnin sykli tutkimus- ja kehittämistoiminnassa | 80 |
| LÄHTEET .....  | 82 |
| LIITTEET .....   | 85 |

## 1 JOHDANTO

Kun keväällä 2007 päätin tehdä opinnäytetyöni liittyen työnantajien ja henkilökohtaisten avustajien koulutukseen minulla ei ollut aavistustakaan, kuinka ajankohtaiseksi aiheeksi henkilökohtainen apu tämän prosessin aikana kehittyi. Vuoden 2007 Valtakunnallisilla henkilökohtaisen avun päivillä peruspalveluministeri Paula Risikko piti esityksen 'Henkilökohtainen avustusjärjestelmä osana vammaispalvelujen kehittämistä'. Puheenvuorossaan hän käsitteli muun muassa lainsäädännön uudistusta ja henkilökohtainen avustaja –järjestelmän kehittämistä. Yleisön puheenvuoroista oli aistittavissa, että ministeriltä odotettiin konkreettisempaa aikataulua lainsäädännön uudistamisen suhteen; miten ja milloin henkilökohtainen avustaja –järjestelmää aiotaan kehittää? Kynnys ry:n toiminnanjohtaja Kalle Könkkölä kuitenkin totesi, että ensimmäistä kertaa poliittisilla päättäjillä on tahtoa hoitaa asia kuntoon ja myös ministeri Risikon henkilökohtainen lupaus asiasta.

Vuotta myöhemmin syksyllä 2008 Valtakunnallisilla henkilökohtaisen avun päivillä Sosiaali- ja terveysministeriön lakimies Jaana Huhta piti puheenvuoron 'Vammaislainsäädännön muutosnäkymät', jossa hän esitteli vammaislainsäädännön kokonaisuudistusta ja lakiesitystä vaikeavammaisten henkilökohtaisesta avusta. Tällä kertaa yleisön reaktiot olivat positiivisempia ja jännittyneen odottavia. Vuoden aikana asiat olivat edenneet suuren askeleen eteenpäin. Uuden lain myötä vaikeavammaisella ihmisellä olisi subjektiivinen oikeus henkilökohtaiseen apuun. Siihen olisi oikeutettu vaikeavammaisen ihminen, joka tarvitsee välttämätöntä ja toistuvaa apua kotona ja kodin ulkopuolella. (STM, Tiedote 271/2008.) Lakiesityksessä puhutaan henkilökohtaisesta avusta, eikä enää henkilökohtainen avustaja –järjestelmästä. Henkilökohtainen apu on käsitteenä sisällöltään laajempi. "Henkilökohtainen apu on vammaisten henkilöiden tärkeimpänä ja kiireellisimpänä pitämä kehittämiskohde ja toteuttaa parhaiten heidän yhdenvertaisuuttaan, itsemääräämisoikeuttaan ja osallisuuttaan" (HE 10.10.2008, 3.)

On ollut mielenkiintoista olla mukana seuraamassa aitiopaikalta tätä muutosta henkilökohtaisen avun kentässä. Työskennellessäni Asumispalvelusäätiö ASPA:n ja Näkövammaisten Keskusliitto ry:n henkilökohtaisen avun kehittämishankkeissa Vähän mutta välttämättä, olen saanut koko ajan ajankohtaista tietoa esimerkiksi lakiuudistuksesta ja olen saanut olla mukana erilaisissa henkilökohtaisen avun kehittämishankkeissa sekä kuntien että kolmannen sektorin kanssa. Myös tämän opinnäytetyön näkökulmana on toiminnan kehittäminen, liittyen henkilökohtaiseen apuun. Tutkimuksen tarkoituksena on arvioida ja kehittää Vähän mutta välttämättä –projektin järjestämää työnantajien ja henkilökohtaisten avustajien pilottikoulutusta, joka järjestettiin Päijät-Hämeen alueella. Tarkoituksena on nostaa esiin koulutuksen tuomia kokemuksia ja kehittämistarpeita työnantajien, henkilökohtaisten avustajien ja sosiaalityöntekijöiden näkökulmista.

Tutkimuksessani kerron ensin henkilökohtaisen avun taustoista ja tämän hetkestä tilanteesta Suomessa. Esimerkkejä on myös muualta maailmasta. Tämän jälkeen kerron tutkimuksen toteutuksesta ja tutkimusprosessin etenemisestä. Tutkimustulososuudessa on paljon suoria lainauksia koulutukseen osallistuneilta työnantajilta ja henkilökohtaisilta avustajilta, koska halusin saada heidän äänensä kuuluviin ko. koulutusta kehitettäessä. Lopuksi pohdin kehittämistyön vaikuttavuutta kehittävän vaikuttavuusarvioinnin kautta.

## 2 HENKILÖKOHTAISEN AVUN TAUSTAA

### 2.1 Itsenäisen elämän liike

1960-luvun lopulla USA:ssa virisi Independent Living –ideologia. Se korosti vammaisten ihmisten itsenäistä selviytymistä laitoshoidon ja omaisten turvin tapahtuvan hoivan sijaan. (Heiskanen 2008, 8.) Itsenäisen elämän liikkeen tärkein perusajatus on vammaisten ihmisten itsemääräämisoikeus. ”Itsenäisen elämän liikkeen lähtökohta on: vammaiset ihmiset ovat elämänsä parhaita asiantuntijoita, heidän täytyy yksilöinä ja yhteisönä ottaa aloite käsiinsä palveluiden suunnittelussa ja kehittämisessä, organisoitua poliittiseksi voimaksi ja puolustaa vammaisten ihmisoikeuksia.” Liikkeen toiminta perustuu vertaistukeen ja apuun, joka tarkoittaa sitä, että kouluttajat ja asiantuntijat ovat mahdollisimman usein itsekin vammaisia ihmisiä. Henkilökohtaista avustajaa on pidetty avaimena itsenäiseen elämään, joten liike korostaa vammaisen ihmisen oikeutta saada henkilökohtaista apua. (Könkkölä 2006, 20.) Zolan (1987) mukaan avun saaja vastaa siitä missä, koska, miten ja kuka apua antaa (Heiskanen 2008, 50). ”Itsenäisen elämän filosofiaan kuuluu myös se ajatus, että ympäristö luo vammaisuutta. Näin ollen esteettömyys, saavutettavuus, ja helppokäyttöisyys ovat keskeisiä tavoitteita.” Keskeinen osa itsenäisen elämän liikettä on vammaisten ihmisten ihmisoikeudet ja niiden puolustaminen. (Könkkölä 2006, 20.) Myös Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriön laatimassa Vammaisten ihmisten asumispalveluiden laatusuosituksessa kunnille todetaan, että ”Hyvin suunniteltu ja toteutettu ympäristö ei sulje ketään ulkopuolelle, vaan avaa mahdollisuuksia yhdenvertaiseen toimintaan”. Laatusuosituksen perustana on perustuslain mukainen tasa-arvo ja yhdenvertaisuus. (Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriön oppaita 2003:4, 3, 17.)

## 2.2 Esimerkkejä henkilökohtaisen avun tilanteesta maailmalla

Itsenäisen elämän liike ja sen sisällä henkilökohtainen apu on maailmanlaajuisen trendi. Se on levinnyt viimeisen kymmenen vuoden aikana myös Aasiaan. Aasiassa itsenäisen elämän liike on hyvin vahva esimerkiksi Japanissa. Se on leviämässä myös esimerkiksi Vietnamiin, Malesiaan, Thaimaahan ja Koreaan. Afrikassa tilanne ei ole edennyt niin pitkälle. (Könkkölä, K. henkilökohtainen tiedonanto 21.8.2008.)

Askheim (2005) toteaa, että vaikka itsenäisen elämän liikkeen juuret ovat USA:ssa, henkilökohtainen apu on silti huonosti hoidettu ainakin julkisin varoin tuettuna. USA:ssa terveystalvut katetaan yleensä vakuutuksilla tai henkilökohtaisella pääomalla. Vähätuloisille ihmisille julkinen Medicaid-ohjelma on ensisijainen taho, joka rahoittaa henkilökohtaista apua. Medicaid on viime sijainen ratkaisu niille ihmisille, joilla ei ole oikeutta muihin järjestelyihin. Niillä ihmisillä, joilla on varaa vakuutuksiin, vakuutusyhtiöt voivat asettaa rajoituksia, minkälaisiin palveluihin vakuutusrahoja voi käyttää. (Askheim 2005, 250.)

Euroopassa on itsenäisen elämän keskuksia, joissa avustajatoiminta on keskeistä. Järjestelmiä on sekä kunnallisia että vakuutus pohjaisia. (Könkkölä, K. henkilökohtainen tiedonanto 21.8.2008.)

Tanska on ollut avustajatoiminnan pioneeri Pohjoismaissa 1970-luvulta lähtien. Sieltä se on levinnyt muihin Pohjoismaihin. (Heiskanen 2008, 35.) Tanskassa järjestelmä on kaikkein erikoistunein. Siellä henkilökohtainen apu koskee vain kaikkein vaikeimmin vammaisia ihmisiä. (Könkkölä, K. henkilökohtainen tiedonanto 21.8.2008.) Tanskan mallissa tuensaajalta edellytetään tietynlaista aktiiviteetin tasoa ja sitä, että vammaisen ihminen toimii avustajansa työnantajana, kuten Suomessakin vielä tällä hetkellä on (Heiskanen 2008, 35).

Ruotsissa henkilökohtaisten avustajien historia alkaa vuodesta 1986, kun käyttäjien kontrolloima STIL (The Stockholm Cooperative for Independent Living) perustettiin (Askheim 2005, 253). Ruotsin järjestelmä on pitkälle kehittynyt. Siel-

lä on kunnallinen henkilökohtainen avustaja –järjestelmä. Kunta on työnantajana noin 70 %:ssä tapauksia, osuuskunnista työnantajana toimii noin 20 % ja itsenäisenä työnantajana toimii vain noin 3 % vammaisista ihmisistä. Ruotsissa olevat osuuskunnat ovat vammaisten ihmisten perustamia ja he ohjaavat niiden toimintaa. (Könkkölä, K. henkilökohtainen tiedonanto 21.8.2008.) Ruotsi eroaa muista Pohjoismaista järjestelmän rahoituksen suhteen. Ruotsissa rahoitus jakaantuu kuntien ja valtion välille. Ruotsin avustajatoiminta on myös paljon laajempaa kuin muissa Pohjoismaissa, koska siellä avustajatoiminnan piiriin kuuluu paljon myös kehitysvammaisia ihmisiä. (Heiskanen 2008, 36 - 37.) Itsenäisen elämän liikkeellä on ollut suuri vaikutus henkilökohtaisen avun kehittymiseen Ruotsissa (Askheim 2005, 254).

Norjassa avustajajärjestelmä alkoi kehittyä 1990-luvun alussa. Sjövallin (2004) mukaan Norjassa oikeus henkilökohtaiseen avustajaan on subjektiivinen oikeus. Norja on omaksunut piirteitä Ruotsin mallista. Työnantajana toimii tavallisesti kunta, mutta siellä on myös vammaisten ihmisten kontrolloimia osuuskuntia, jotka toimivat työnantajina. Askheimin (2000) mukaan Norjassa edellytetään, että vammaisen ihminen pystyy toimimaan esimiehenä tai määrittelemään omat tarpeensa ja hoitamaan esimiehellä kuuluvat tehtävät. (Heiskanen 2008, 35-37.)

### 2.3 Henkilökohtaisen avun tilanne Suomessa

Suomessa ensimmäinen henkilökohtainen avustaja tuli vuonna 1979 Kauniaisiin. Tällä hetkellä voimassa oleva vammaispalvelulaki on tullut voimaan 1987. Noin 5000:llä vammaisella ihmisellä on tällä hetkellä olemassa avustajapäätös. Tarkka määrä ei ole tiedossa, koska päätökset voidaan tilastoida kahdella eri tavalla. Avustajapäätös voi olla osa palveluasumista tai vammaisella ihmisellä on erillinen henkilökohtainen avustaja –päätös. Suomessa on olemassa vielä noin 80 kuntaa, joissa ei ole olemassa yhtään avustajapäätöstä. Ne ovat pääasiallisesti väestömäärältään pieniä kuntia. Valtaosa vammaisista ihmisistä asuu kuitenkin niissä kunnissa, joissa päätöksiä tehdään. Suomen järjestelmä on kunnallinen ja Könkkölän mielestä sinällään yksinkertainen, mutta asioissa

on silti paljon eri tulkintoja. Esimerkiksi avustajien tuntipalkassa voi olla parin euron ero riippuen kunnasta. Avustajilla ei ole olemassa yleissitovaa työehtosopimusta, joka määrittäisi esimerkiksi lisien maksut. (Könkkölä, K. henkilökohtainen tiedonanto 21.8.2008.)

Avustajatuntimäärät vaihtelevat muutamasta tunnista yli 70 tuntiin viikossa. Noin puolet asiakkaista käyttää avustajaa alle 25 tuntia viikossa. (HE 10.10.2008, 15.) Verrattuna muihin Pohjoismaihin Suomen keskimääräiset viikoittaiset avustajatuntimäärät ovat kaikkein vähäisimmät (Heiskanen 2008, 37). Avustajatoiminnan arvioidut kokonaiskustannukset ovat tällä hetkellä noin runsas 50 miljoonaa euroa vuodessa. Avustajatunnin keskimääräinen tuntikustannus on noin 15 - 20 euroa sosiaalikuluneen. Kotipalvelun kustannukset ovat paljon kalliimpia. Yhden kotipalvelukäynnin hinta on runsas 40 euroa. Jos vaikeavammaisille ihmisille myönnettäisiin enemmän avustajapäätöksiä ja -tunteja, kunnat säästäisivät selvää rahaa. Tällöin vaikeavammaisen ihminen ei tarvitsisi välttämättä kuljetus- ja saattajapalveluja niin paljon, koska hän voisi käyttää julkisia liikennevälineitä avustajansa avustamana, jolloin niistäkin säästyisi rahaa. (HE 10.10.2008, 15.)

### 2.3.1 Henkilökohtainen avustaja –järjestelmä tällä hetkellä

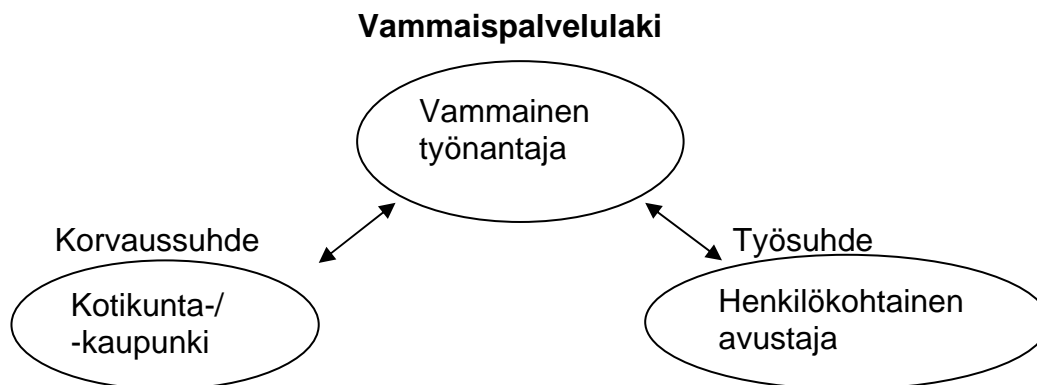
Henkilökohtainen avustaja -järjestelmän taustalla ovat laki ja asetus vammaisuuden perusteella järjestettävistä palveluista ja tukitoimista (Heinonen 2006, 49). Lain (380/1987) ensimmäisessä pykälässä todetaan, että ”lain tarkoituksena on edistää vammaisen henkilön edellytyksiä elää ja toimia muiden kanssa yhdenvertaisena yhteiskunnan jäsenenä sekä ehkäistä ja poistaa vammaisuuden aiheuttamia haittoja ja esteitä” (Laki vammaisuuden perusteella järjestettävistä palveluista ja tukitoimista 3.4.1987/380). Ikä, diagnoosi, taloudellinen tilanne tai muu vastaava tekijä ei ole kriteerinä vammaispalvelulain mukaisten palvelujen tai tukitoimien saamiselle. Kuntien pitäisi sisällyttää lain edellyttämät niin kunnan yleisen kuin erityisen järjestämisvelvollisuuden alaiset palvelut ja tukitoimet seuraavan vuoden talousarvioon. Henkilökohtainen avustaja kuuluu lain

taloudellisten tukitoimien alle. **Kunnan yleinen järjestämisvelvollisuus** on suureksi osaksi riippuvainen kuluvan vuoden talousarvioista ja palvelut ovat harkinnanvaraisia. Henkilökohtainen avustaja –päätös voi siis olla yksittäinen tukitoimi ja siten harkinnanvarainen. (Heinonen 2006, 49.)

Vammaiset ihmiset, jotka tarvitsevat paljon apua ja erilaisia palveluja selviytyäkseen arjesta, kuuluvat **kunnan erityisen järjestämisvelvollisuuden** alaisten palvelujen piiriin. Saadessaan myönteisen päätöksen muodostuu vammaiselle ihmiselle subjektiivinen oikeus palveluihin ja kunnalla on silloin palveluiden järjestämis- ja korvausvelvollisuus. Henkilökohtainen avustaja voi olla osa palveluasumisen järjestämistä, jolloin se kuuluu kunnan erityisen järjestämisvelvollisuuden piiriin. Laki antaa siis sosiaalitoimelle kaksi eri mahdollisuutta tehdä avustajapäätös; joko se myönnetään kunnan yleisen järjestämisvelvollisuuden alaisena tukitoimena tai sidottuna palveluasumispäätökseen. (Heinonen 2006, 49-52.)

Kun vammaiselle ihmiselle on myönnetty päätös kunnan korvauksesta avustajan palkkaamiseen, hänestä tulee vammaispalvelulain mukaan henkilökohtaisen avustajan työnantaja, kun hän palkkaa itselleen avustajan. Päätöksen mukaisesti kunta sitoutuu korvaamaan henkilökohtaisen avustajan palkkaamisesta aiheutuvat kustannukset. Työnantaja vastaa juridisista työnantajan velvollisuuksistaan solmiessaan työsuhteen avustajansa kanssa. (Heinonen 2006, 50.)

KUVIO 1. Vammaispalvelulainmukainen Henkilökohtainen avustaja -järjestelmän toimintaperiaate.



(Heinonen 2006, 51).

”Henkilökohtainen avustaja -järjestelmä on vammaispalvelulain mukainen taloudellinen tukitoimi, jonka avulla vammaisen henkilö palkkaa työntekijän (henkilökohtaisen avustajan) avustamaan itseään päivittäisissä toiminnoissa voidakseen asua ja elää itsenäisesti ja omaehtoisesti. Henkilökohtainen avustaja on tarpeellinen erityisesti vaikeavammaisen henkilön osallistumis- ja toimintamahdollisuuksien takaamiseksi ja hänen päivittäisistä toiminnoistaan suoriutumiseksi. Avustajajärjestelmä korostaa vammaisen henkilön omaa valinnanvapautta, itsenäisyyttä ja mahdollisuutta joustavaan avunsaantiin. Järjestelmä edellyttää vammaiselta henkilöltä kykyä toimia työnantajana ja tehdä elämäänsä koskevia päätöksiä.” (Heinonen & Saraste 2006, 13.)

### 2.3.2 Vammainen ihminen työnantajana

Vammainen ihminen valitsee itselleen sopivan avustajan. Lainsäädännön mukaan avustajalta ei vaadita ammatillista koulutusta tai koulutusvaatimusta. Työnantaja ohjaa ja perehdyttää työntekijänsä (avustajan) ja määrittelee avus-

tajan työtehtävät, joista avustajan työnkuva muodostuu. Työnkuvat ovat vaihtelevia riippuen vammaisen ihmisen avun tarpeesta, elämäntilanteesta ja mahdollisista muista palveluista. Avustajan kuukausittainen kokonaistyöaika riippuu kunnan tekemästä avustajapäätöksestä. Työ voi olla tuntityötä tai kuukausipalkkalaisena tehtävää riippuen avustajapäätöksestä. Yleensä työnantaja huolehtii työntekijänsä (avustajan) palkan laskemisesta ja maksamisesta. Kunnan suositumuksella sen voi tehdä myös kunnan palkkatoimisto tai vammaisen ihminen voi käyttää ulkopuolista tilitoimistoa. (Heinonen 2006, 51.)

Laissa on kuntaa ja viranomaisia velvoitettu ohjaamaan ja neuvomaan vammaista ihmistä, joka toimii työnantajana henkilökohtaiselle avustajalleen. Hallintolain (434/2003) mukaan kunnan sosiaalitoimella on ohjaus- ja neuvontavelvollisuus. Neuvontavelvollisuus pitää sisällään riittävien tietojen antamista eri palveluvaihtoehtoista, hakumenettelyyn liittyvistä asioista ja työnantajan velvoitteista kuntaa kohtaan. (Heinonen 2006, 50.) Vammaispalveluasetuksen (759/1987) 16 §:ssä todetaan, että ”Vammaista henkilöä on tarvittaessa ohjattava ja autettava avustajan palkkaukseen liittyvissä asioissa” (Asetus vammaisuuden perusteella järjestettävistä palveluista ja tukitoimista 18.9.1987/759).

### 2.3.3 Henkilökohtaisesta avusta ihmisoikeuskysymys

Kansainvälisessä vammaispolitiikassa korostuvat ihmisoikeuskysymykset. Kansainvälisten sopimusten keskeisinä tavoitteina ovat vammaisten ihmisten yhdenvertaiset oikeudet ja mahdollisuudet oikeuksiensa toteuttamiseen. ”Keinoja yhdenvertaisuuden saavuttamiselle ovat vammaisnäkökulman valtavirtaistaminen, esteettömyys, syrjinnän kieltäminen, kohtuullinen mukauttaminen sekä tarvittavat tukitoimet ja apuvälineet.” Kansainvälinen toiminta vaikuttaa myös Suomen toimintaan päätöslauselmien, suositusten ja erilaisten yhteistyöprosessien kautta. Keskeisimmät kansainväliset toimijat Suomen vammaispolitiikan ja lainsäädännön kannalta ovat Yhdistyneet kansakunnat (YK), Euroopan neuvosto, Euroopan unioni ja muut Pohjoismaat. (HE 10.10.2008, 8.)

YK hyväksyi vammaisten ihmisten ihmisoikeuksia koskevan yleissopimuksen vuoden 2006 lopussa ja se tuli kansainvälisesti voimaan keväällä 2008. Suomi ei ole vielä ratifioinut sopimusta, koska lainsäädännön uudistaminen on kesken. Euroopan neuvosto on tehnyt vammaispoliittisen toimintaohjelman vuosille 2006-2015, joka on lähtökohdiltaan yhtenevä YK:n yleissopimuksen kanssa. Euroopan unionin vammaispoliittisessa ohjelmassa ja muussa vammaisstrategiassa tavoitteena on edistää vammaisten ihmisten yhdenvertaisia mahdollisuuksia ja osallistumista sekä ylläpitämään syrjimättömyyden näkökulmaa kaikessa unionin toiminnassa. Pohjoismaille yhteistä on Pohjoismainen hyvinvointimalli, joka perustuu yhteiskunnan järjestämiin ja verovaroin rahoitettaviin julkisiin palveluihin. Palveluilla ja tukitoimilla pyritään mahdollistamaan eri väestöryhmien välillä olevien erojen vähentäminen. ”Pohjoismaissa on ollut asenteelliset, tiedolliset ja taloudelliset edellytykset rakentaa yhdenvertaisuuteen perustuvaa ja yksilön tarpeet huomioivaa toimintamallia, joka pyrkii takaamaan kaikille vammaisille kansalaisille tasokkaat palvelut asuinpaikasta ja varallisuudesta riippumatta.” (HE 10.10.2008, 3, 8.) Suomessa asuinkunnalla on nykyisen lain aikana ollut vaikutusta siihen, miten palvelut toteutuvat. Monet vammaisten henkilöiden olosuhteita koskevat tutkimukset ja selvitykset (STM, 2006:9, Kumpuvuori 2004, Paara 2005, Kumpulainen 2007 ja Niemelä 2007) ovat osoittaneet, että vammaispalvelujen myöntämiskäytännöissä ja saatavuudessa on huomattavia kuntakohtaisia eroja (HE 10.10.2008, 9).

#### 2.3.4 Vammaispalvelulain uudistus

Valtioneuvosto päätti henkilökohtaista apua koskevan lakiesityksen sisällöstä 9.10.2008. Laki on tarkoitus saada voimaan 1.9.2009. Lakiehdotus on osa laajempaa hallitusohjelmassa sovittua uudistusta, jossa vammaispalvelulaki ja kehitysvammalaki yhdistetään vaiheittain. (STM, Tiedote 271/2008.) ”Esityksen perustavoitteena on lisätä vaikeavammaisten henkilöiden yhdenvertaisuutta ja itsenäisyyttä sekä parantaa heidän mahdollisuuttaan osallistua yhteiskunnan eri toimintoihin” (HE 10.10.2008, 11). Lakiehdotuksen yleisperusteluissa todetaan,

että ”Henkilökohtainen apu on ehdotetussa laissa luonnehdittu palveluksi, joka tukee vaikeavammaisen henkilön omia valintoja ja hänen omaehtoista toimintaansa, mikä puolestaan edellyttää häneltä kykyä määrittellä avun sisältö ja toteuttamistapa. Henkilökohtaisen avun ulkopuolelle rajautuisivat sellaiset avun tarpeet, joiden tyydyttäminen edellyttää pääosin hoivaa, hoitoa tai valvontaa.” (HE 10.10.2008, 12.)

Lakiehdotuksessa korostuvat asiakkaan oikeuksien ja palvelusuunnitelman merkityksen vahvistaminen. Asiakkaan yksilöllinen avun tarve on huomioitava palveluja ja tukitoimia järjestettäessä. (Huhta 30.9.2008, Vammaislainsäädännön muutosnäkymät.) Kunnan on aloitettava **palvelutarpeen selvittäminen** viimeistään seitsemäntenä arkipäivänä yhteydenotosta. **Palvelusuunnitelma** on laadittava ilman aiheetonta viivytystä ja **koko prosessi päätöksineen** on saatettava loppuun **viimeistään kolmen kuukauden kuluessa**. Lakiuudistuksen myötä vaikeavammaisen ihminen saisi **subjektiivisen oikeuden henkilökohtaiseen apuun**, mikäli laissa mainitut edellytykset täyttyvät. (Huhta 30.9.2008.) Kunta ei siis enää voisi vedota määrärahojen vähyyteen tai loppumiseen, vaan sen olisi järjestettävä tarvittava henkilökohtainen apu vaikeavammaiselle ihmiselle. Henkilökohtainen apu kuuluisi siis kunnan erityisen järjestämisvelvollisuuden alaisten palvelujen piiriin. Tästä käytetään myös termiä subjektiivinen oikeus.

Lakiesityksen 8 c §:ssä määritellään henkilökohtaisen avun sisältö ja määrä seuraavasti:

Henkilökohtaisella avulla tarkoitetaan tässä laissa vaikeavammaisen henkilön välttämätöntä **avustamista kotona ja kodin ulkopuolella**:

- 1) päivittäisissä toimissa;
- 2) työssä ja opiskelussa;
- 3) harrastuksissa;
- 4) yhteiskunnallisessa osallistumisessa; tai
- 5) sosiaalisen vuorovaikutuksen ylläpitämisessä.

Henkilökohtaisen avun tarkoitus on auttaa vaikeavammaista henkilöä **toteuttamaan omia valintojaan** 1 momentissa tarkoitettuja toi-

mia suorittaessaan. Henkilökohtaisen avun järjestäminen edellyttää, että vaikeavammaisella henkilöllä on **voimavaroja määritellä avun sisältö ja toteutustapa.**

Henkilökohtaista apua järjestettäessä vaikeavammaisena pidetään henkilöä, joka tarvitsee **pitkäaikaisen tai etenevän vamman tai sairauden johdosta välttämättä ja toistuvasti toisen henkilön apua** suoriutuakseen 1 momentissa tarkoitetuista toiminnoista **eikä avun tarve johdu pääasiassa ikääntymiseen liittyvistä sairauksista tai toimintarajoitteista.**

Henkilökohtaista **apua on järjestettävä päivittäisiä toimia, työtä ja opiskelua varten siinä laajuudessa kuin vaikeavammaisen henkilö sitä välttämättä tarvitsee.**

**Muita toimintoja varten** henkilökohtaista apua on järjestettävä **vähintään 30 tuntia kuukaudessa**, jollei tätä pienempi tuntimäärä riitä turvaamaan vaikeavammaisen henkilön välttämätöntä avuntarvetta. (HE 10.10.2008, 29.) (lihavointi RM)

Muita toimintoja varten tuntimäärä olisi alkuun rajoitetumpi. Vuosina 2009 - 2010 se olisi vähintään 10 tuntia kuukaudessa ja vuodesta 2011 lähtien vähintään 30 tuntia kuukaudessa. (Huhta 30.9.2008.) Könkkölän mukaan tämä on todella suuri laadullinen muutos. Välttämätön apu koskee sitten myös kodin ulkopuolella olemista. Tällöin sitä ole sidottu vain asumispalveluihin, jotka ovat vain kodin sisällä tai kodin välittömässä läheisyydessä tapahtuvaa toimintaa. (Könkkölä, K. henkilökohtainen tiedonanto 21.8.2008.)

Lakiehdotuksessa määritellään myös se, että **kunnan on otettava huomioon vaikeavammaisen ihmisen oma mielipide ja toivomukset** sekä palvelusuunnitelmassa määritelty **yksilöllinen avun tarve ja elämäntilanne kokonaisuudessaan**, kun henkilökohtaista apua järjestetään tai järjestämistavoista päätetään. Kunta voisi järjestää henkilökohtaista apua kolmella eri tavalla:

- 1) Vaikeavammaisen ihminen toimii työnantajana ja kunta korvaa hänelle avustajan palkkaamisesta aiheutuvat kustannukset (nykyinen järjestelmä)
- 2) Vaikeavammaisen ihminen saa kunnalta palvelusetelin, jolla hän hankkii avustajapalveluja
- 3) Kunta ostaa ostopalveluna tai järjestää palvelun itse (HE 10.10.2008, 29.)

Ehdotetun uuden lain myötä työnantajuus voi siis olla myös muualla kuin vammaisella ihmisellä itsellään. Tämä helpottaisi esimerkiksi kehitysvammaisten ihmisten tilannetta, joiden voi olla vaikea hoitaa lakisääteisiä työnantaja velvoitteita. Vaikka juridinen työnantajuus olisikin kolmannella osapuolella, työnjohtajuus säilyy vammaisella ihmisellä itsellään.

Ehdotetun uuden lain myötä vaikeavammaisen ihmisen **henkilökohtaisena avustajana ei pääsääntöisesti voi toimia hänen omaisensa tai läheisensä**. Siihen pitäisi olla erityisen painava syy, jota voidaan pitää vaikeavammaisen ihmisen edun mukaisena. (HE 10.10.2008.) Nykyisessä järjestelmässä tämä on mahdollista.

Vammaispalvelulain muutokset tuovat selvästi laajemman näkökulman esiin tarkasteltaessa henkilökohtaista apua. Sen myötä vaikeavammaisella ihmisellä ei ole pelkästään oikeus avustajaan vaan käsitteenä laajempaan, eli apuun. Ehdotetussa uudessa laissa on selvästi haluttu korostaa vammaisen ihmisen kuulemista ja hänen mielipiteensä huomioimista päätöstä tehdessä. Monissa keskusteluissa, joissa olen ollut mukana tämän prosessin aikana, on todettu, että lakimuutos edellyttää aivan uuden ajattelutavan omaksumista päätöksentekijöiltä. Mikään asia ei varmasti muutu yhdessä yössä. Tärkeää on kuitenkin se, että muutos, sekä ajattelutavassa että toiminnassa, lähtee käyntiin ja vammaiset ihmiset saavat tarvitsemansa avun.

### 3 VÄHÄN MUTTA VÄLTTÄMÄTTÄ –PROJEKTIN TAUSTAA

Asumispalvelusäätiö ASPA on kolmannen sektorin yleishyödyllinen toimija. Asumispalvelusäätiö ASPA:n ja Näkövammaisten Keskusliitto ry:n viisivuotinen (2006-2010) näkövammaisten ihmisten henkilökohtaisen avun valtakunnallinen kehittämisprojekti on nimeltään Vähän mutta välttämättä. Projekti saa rahoituksen Raha-automaattiyhdistykseltä (RAY). (Vähän mutta välttämättä -projektin toimintakertomus 2006.)

#### 3.1 Yhteiskunnallinen muutos ja kolmas sektori

Kuntien palvelurakenteet ovat muutospaineen alla. Niitä aiheuttavat epävarmuustekijät kuntatalouden kehityksessä, väestön ikärakenteen muutos ja muutoliike. Kuntien ja eri alueiden välillä on suuria taloudellisia ja väestörakenteen kehitykseen liittyviä eroja. Nämä muutokset ovat luoneet tarpeen pohtia, miten hyvinvointipalveluja tuotetaan ja miten tehtävälueita jaetaan uudelleen. 1990-luvulla korostui kolmannen sektorin eli erilaisten voittoa tavoittelemattomien organisaatioiden (järjestöjen, yhdistysten, säätiöiden) merkitys hyvinvointipalvelujen järjestämisessä. 1990-luvun lama ja valtionosuusjärjestelmän uudistus vuonna 1993 tiukensi kuntien rahoitusta, joka aiheutti tiukkoja säästötoimia kuntien sosiaali- ja terveystalouteen. (Laamanen, Ala-Kauhaluoma & Nouko-Juvonen 2002, 13.)

Valtionosuusjärjestelmän muutos antoi myös kunnille vapauden valita, miten ne toteuttavat hyvinvointipalvelut (Laamanen ym. 2002, 19). Taloudellinen lama toi mukanaan paljon työttömyyttä, ihmisten syrjäytymisen riski kasvoi ja ongelmat olivat monimutkaisempia. Palvelujärjestelmä muuttui avohoitopainotteiseksi ja ehkäisevän työn osuus palveluissa kasvoi. Edellä mainitut seikat veivät kuntien resursseja. Tällöin tarvittiin kolmannen sektorin osaamista ja resursseja tuotta-

maan erilaisia palveluja kuntien ohella. Järjestöt pystyvät reagoimaan nopeasti ongelmiin ja erilaisiin tarpeisiin ja tekemään yhteistyötä yli kuntarajojen. Tärkeitä ovat palvelujen kehittämisen kannalta järjestöjen käytävissä olevat erilaiset rahoitusrakenteet, kuten esimerkiksi Raha-automaattiyhdistyksen projektiluonteiseen kehittämiseen suunnatut tuet. (Laamanen ym. 2002, 13.)

Projektimuotoinen yhteistyö palvelujen kehittämisessä järjestöjen ja kuntien välillä on lisääntynyt. Projektimuotoisen yhteistyön kautta järjestöt voivat toteuttaa omia tavoitteitaan, jotka liittyvät ko. järjestön jäsenistön arjen ja ongelmien tuntemukseen kehittämällä uusia ja innovatiivisia tuki- ja toimintamalleja. Kuntien pitäisi pystyä tarjoamaan kuntalaisilleen laadukkaita, asiakaslähtöisiä, tehokkaita ja helposti saatavat palvelut. Palvelujen saatavuuteen ei pitäisi vaikuttaa, kuka sen järjestää; kunta itse, kuntayhtymä, kolmas sektori vai yhteistyöprojekti. Kokonaisvastuu palvelujen järjestämisestä säilyy kuitenkin kunnalla, vaikka palvelun järjestäisikin yksityinen tai kolmas sektori. Kuntien haasteena on kehittää alueellista ja seutukunnallista yhteistoimintaa yhteistyössä muiden toimijoiden kanssa (Laamanen ym. 2002, 13, 14, 20.)

Maassamme on tällä hetkellä käynnissä kunta- ja palvelurakenneuudistus eli PARAS-hanke. Kunnan ja yhteistoiminta-alueen muodostumista ja laajaa väestöpohjaa edellyttävien palvelujen organisointia ohjaa laki kunta- ja palvelurakenneuudistuksesta (169/07). Vammaispalveluista esimerkiksi henkilökohtainen avustajapalvelu kuuluu tähän laajaa väestöpohjaa edellyttäviin palveluihin tai kuntayhtymätason palveluihin. ”Yhteisen järjestämisvastuun piiriin ehdotetaan toimintoja, joissa kokoava päätöksenteko, ohjaus ja resurssointi, johtaminen ja koordinointi ovat olennaisen tärkeitä.” Heiskanen (2008) mukaan tällä hetkellä ei ole vielä konkreettisia esimerkkejä siitä, mitä uudistukset voisivat merkitä henkilökohtaisessa avustajatoiminnassa. (Heiskanen 2008, 91.)

### 3.2 Esimerkkejä avustajatoimintaa koskevista tutkimuksista

Sanna Kangassalo (2002) tarkastelee pro gradu –tutkielmassaan ”Henkilökohtainen avustaja ammattiauttajana” ammatillisen auttamistyön sisältöä henkilökohtainen avustaja –järjestelmän kautta. Keskeistä avustajatyössä on vammaisen ihmisen ja avustajan välinen vuorovaikutussuhde. Tutkimuksessa haastateltiin kahdeksaa vammaista ihmistä ja heidän avustajiaan teemahaastattelumenetelmällä. Tutkimuksessa tarkastellaan sekä työnantajien että avustajien näkemyksiä keskinäisestä vuorovaikutuksesta ja avustajajärjestelmästä. Kangassalon (2002) mukaan auttamissuhteen ammatillisuus avustajatyössä nousee esiin mielenkiintoisella tavalla. Avustajat ovat ammattiauttajia, joilla on oma näkemys työn luonteesta, mutta vammaisen ihminen on kuitenkin oman elämänsä asiantuntija. Työnantaja määrittelee avustajan työtehtävät ja tarvitsemansa avun. Avustajilla ei tarvitse olla koulutusta tai työkokemusta. Heillä ei myöskään ole järjestäytyntä yhteistä toimintaa eikä selkeää näkemystä työnkuvastaan. Alan palkkaus ja arvostus on matala. Ammattiarvostuksen kohottamiseksi Kangassalo (2002) ehdottaa avustajakoulutuksen edelleen kehittämistä sekä avustajien järjestäytymistä. Työnantajan ja avustajan välinen yhteistyö on hyvin intensiivistä, jolloin työnantaja-työntekijäasetelman mukaiset roolit saattavat hämärtyä. Työsuhteeseen saattaa tulla mukaan ystävyttä, jolloin avustajan on vaikea pitää kiinni ammatillisesta roolistaan. Yhtenevä ajatusmaailma ja henkilökiä mainittiin yhteistyön edellytyksenä. Toimivan avustajasuhteen luominen on suuri haaste sekä työnantajalle että avustajalle. ”Avustajan työhön ei sisälly pelkästään arjen tehtävien suorittamista, vaan hänen persoonansa on hänen tärkein työvälineensä.” Kangassalo (2002) toteaa, että molemminpuolisen palautteen lisäksi osapuolet tarvitsevat myös vertaistukea ja muun yhteiskunnan arvostusta. (Kangassalo 2002.)

Vuosina 2003-2006 oli käynnissä HAJ -projekti, joka oli Kynnys ry:n, Lihastautiliiton, Näkövammaisten Keskusliiton ja Suomen MS-liiton yhteistyöhanke. Se on ollut Suomessa ainoa valtakunnallinen kehittämishanke, joka on keskittynyt laaja-alaisesti avustajatoiminnan rakenteeseen ja sisältöön. Projektin tarkoituksena oli kehittää henkilökohtainen avustaja -järjestelmää toimivampaan ja taloudelli-

sempaan suuntaan menettämättä vammaisten ihmisten saamia palveluja. Järjestelmän kehittämisen ohella tarkoituksena oli tukea vammaisia ihmisiä toimimaan tehtävässään työnantajina, lisätä avustajien mahdollisuuksia työskennellä järjestelmän parissa ja parantaa avustajatoiminnan tunnettavuutta Suomessa. Projekti pyrki myös edesauttamaan avustajapäätösten määrän kasvua, jotta ne vastaisivat todellista avun ja palvelujen tarvetta. (Heinonen 2006, 54.)

HAJ -projektin aikana tehtiin valtakunnallinen haastattelututkimus, jonka tarkoituksena oli kuvata henkilökohtainen avustaja -järjestelmän toiminta sosiaalitoimen, vammaisten ihmisten ja henkilökohtaisten avustajien näkökulmasta. Tutkimuksen avulla saatiin selvitettyä järjestelmän toimivuutta arjessa ja sen kehittämistarpeita, hyviä ja toimivia käytänteitä sekä seutukunnallisia ja paikkakunta-kohtaisia toimenpiteitä, joita järjestelmän toiminnan kehittämiseksi oli aloitettu. Selvitystyö koostui kahdesta osasta: valtakunnallinen haastattelututkimus ja rahoitusjärjestelyitä koskeva selvitys. Talousnäkökulmaa tarkasteltiin selvityksessä erikseen. Haastattelututkimukseen osallistui 121 henkilöä 44 eri kunnasta. (Heinonen 2006, 54.) Tutkimuksessa nousi yhtenä tarpeena esiin kehittää ja lisätä koulutusta henkilökohtainen avustaja -järjestelmästä (Heinonen & Saraste 2006, 141).

HAJ -projektin tuloksena esitettiin yhdeksän kehittämissuositusta:

1. Henkilökohtainen apu vammaislain peruskäsitteeksi.
2. Henkilökohtainen apu subjektiiviseksi oikeudeksi ja päätökset toistaiseksi voimassa oleviksi.
3. Koulutusta ja ohjausta sosiaalitoimelle.
4. Lisää valtionapua.
5. Koulutusta ja vertaistukea vammaisille ihmisille.
6. Koulutusta ja työnohjausta avustajille.
7. Avustaja- ja sijaisvälitystä kaikkialle maahan.
8. Henkilökohtaisen avun valtakunnallisen keskuksen toiminta pysyväksi.

9. Avustajakeskukset palvelemaan niin vammaisia asiakkaita kuin avustajia ja muita alalla toimivia.

(Henkilökohtainen apu ja sen järjestäminen tukipalveluineen – HAJ -projektin esittämät kehittämissuositukset tuleville vuosille 2006, 7.)

Marja-Liisa Heiskanen (2008) tarkastelee lisensiaatin tutkimuksessaan henkilökohtaisen avustajajärjestelmän asemaa suomalaisessa vammaispolitiikassa. Tutkimus on kahta vuosikymmentä koskeva kvalitatiivinen tapaustutkimus. Heiskanen (2008) tarkastelee vammaisuutta koskevia malleja ja ideologioita kirjallisen aineiston avulla. Hän kuvailee vammaisuuden sosiaalisen mallin kehitystä kansallisella ja kansainvälisellä tasolla ja etsii Independent Living -ideologian juuria suomalaisesta vammaispolitiikasta. Tutkimuksessaan hän myös haastatteli 65 henkilöä 11 fokusryhmässä. Haastatteluihin osallistui vaikeavammaisia ihmisiä, mielenterveyskuntoutujia, kunnan sosiaalityöntekijöitä ja mielenterveyspalvelujen avohuollon työntekijöitä. Tutkimuskysymyksissä keskityttiin vammaispalvelulain rakenteellisiin tekijöihin. Heiskanen (2008) toteaa, että ”Tutkimuksen tuloksena voi todeta, että lainsäädännöstä huolimatta henkilökohtainen avustajajärjestelmä ei toistaiseksi vastaa riittävästi vammaisten henkilöiden tarpeeseen” (Heiskanen 2008, 3). Vaikeasti liikuntavammaisten ihmisten ryhmässä vaadittiin avustajajärjestelmää subjektiivisen oikeuden piiriin. Heidän mielipiteensä korostivat vammaisuuden poliittista mallia. Sosiaalityöntekijät ehdottivat, että järjestelmän rahoitus muutettaisiin valtion keskitetyn rahoituksen turvin toteutettavaksi. Mielenterveyskuntoutujien ryhmässä korostui tarve vaihtoehtoiseen työnantajuuteen, jotta he saisivat samat mahdollisuudet tarvitsemaansa apuun. Mielenterveyskuntoutujien kohdalla asioita pitäisi tehdä yhdessä eli siinä korostuu kuntoutusideologian mukainen tavoite toimintakyvyn edistämistä. Heiskanen (2008) mukaan Independent Living -ideologiassa avustajan työssä korostuu vammaisen ihmisen puolesta tekeminen niissä tehtävissä, joihin hän ei itse pysty. Pohdittaessa palvelujen järjestämistä tulisi nämä eri ideologiat ottaa huomioon. (Heiskanen 2008.)

Edellä mainituissa tutkimuksissa kehittämistarpeet ovat hyvin samansuuntaisia. Tutkittua tietoa ja selvityksiä aiheesta on siis olemassa, joten nykyinen haaste on saada kehittämisehdotukset käytännön toimintaan, jotta työnantajien ja henkilökohtaisten avustajien tilannetta saadaan parannettua.

### 3.3 Näkövammaisuus ja sen aiheuttamat haitat

Suomessa arvioidaan näkövammaisia ihmisiä olevan vähintään 80 000, joista vajaat 10 000 on sokeita. 65 vuotta täyttäneitä näkövammaisia ihmisiä Suomessa on noin 50 000. (Heikkonen 2006, 187.)

Näkövammaisuutta on määritelty eri tavoin. Yleisesti hyväksytty määritelmä on, että ”näkövammaisena voidaan pitää henkilöä, jonka näkökyky on alentunut siinä määrin, että alentumasta aiheutuu vaikeuksia jokapäiväisen elämän toiminnoissa. Näkövammaisena ei pidetä sellaista henkilöä, jonka näön heikentyä voidaan korjata silmä- tai piilolaseilla.” Näkövammaisuudesta aiheutuvat haitat ovat yksilöllisiä ja niihin vaikuttavat esimerkiksi vammautumisikä, vamman kesto, psyykkinen sopeutumiskyky ja kyky omaksua uusia asioita. Haittoihin vaikuttaa myös epäsuhta ympäristön ja yksilön toimintakyvyn välillä. (Heikkonen 2006, 187.)

Näkövamma aiheuttaa erilaisia ongelmia. Ne voidaan jakaa karkeasti kolmeen ryhmään: liikkumisongelma, tiedonsaantiongelma ja sosiaaliseen kanssakäymiseen liittyvä ongelma. Liikuttaessa erityisesti vieraissa paikoissa näkövammaisen ihmisen on varmistettava opastusavun saanti. Tiedonsaantiin liittyvät ongelmat ovat hyvin laajat. Tavallinen kirjallinen materiaali esimerkiksi kirjat, lehdet ja asiakirjat sekä sähköinen viestintä, opasteet, kyltit tai tuoteselosteet eivät ole näkövammaisen ihmisen saavutettavissa sellaisenaan. Kolmas vaikeus on luonteeltaan sosiaalinen. Siihen liittyvät ihmisten tunnistamisen vaikeus ja tietämättömyys toisten kehon kielestä ja ilmeistä. Näkövammaisen ihminen joutuu

sosiaalisissa tilanteissa käyttämään muita aistejaan saadakseen vihjeitä ympäristöstään ja toisista ihmisistä. (Heikkonen 2006, 188.)

### 3.4 Vähän mutta välttämättä –projekti

HAJ -projektin pohjalta tuli tarve kehittää henkilökohtainen avustaja –järjestelmää vastaamaan paremmin myös näkövammaisten ihmisten tarpeeseen ja lisätä heidän tietoisuuttaan ko. järjestelmästä (RAY projektiseloste 2005). Näkövammaisten ihmisten avustamisen tarpeelle on tyypillistä, että se on lyhytaikaista ja satunnaista. Tämän takia näkövammaisten ihmisten on vaikea löytää pieniin avustajatuntimääriin työntekijää, joka olisi myös ajallisesti käytettävissä silloin, kun apua tarvitsee. (Heikkonen 2006, 190.) Tätä aluetta Vähän mutta välttämättä –projekti suuntautui kehittämään.

Projektilla pyritään näkövammaisten ihmisten henkilökohtaisen avun rakenteiden kehittämiseen ja juurruttamiseen. Ensisijaisena kohderyhmänä projektissa ovat näkövammaiset ihmiset, joilla on tuntimäärällisesti pieni, mutta välttämätön avuntarve. Kyse on näkövammaisten ihmisten enemmistöstä. Toisena kohderyhmänä ovat ne näkövammaiset ihmiset, joilla on avustajapäätös, mutta vaikeuksia löytää pysyvää henkilökohtaista avustajaa. (Vähän mutta välttämättä -projektin toimintakertomus 2006.)

Projektissa toteutetaan erilaisia kokeiluhankkeita, joita kutsutaan piloteiksi. Projektin tavoitteena on tehdä kolme erilaista pilottihanketta. Ne esitellään kohdassa 3.5. Pilottikokeilun toteutus- ja toimintatavat räätälöidään vastaamaan alueen tarvetta ja resursseja. Tarpeiden ja resurssien selville saamisessa projekti tekee yhteistyötä Näkövammaisten Keskusliiton paikallistyöntekijöiden, kuntien, eri toimijoiden ja paikallisten näkövammaisten ihmisten kanssa. (Vähän mutta välttämättä -projektin toimintakertomus 2006.)

Projektissa työskentelee tällä hetkellä projektivastaava ja kaksi osa-aikaista projektityöntekijää. Projektin kokonaistoimintaa ohjaa pääohjausryhmä, johon kuuluvat Näkövammaisten Keskusliitosta järjestöjohtaja ja sosiaaliturvapäällikkö ja Asumispalvelusäätiö ASPA:sta kehittämispäällikkö sekä Vähän mutta välttämättä –projektissa työskentelevät työntekijät. Pilottialueiden toimintaa ohjaa paikallinen ohjausryhmä.

### 3.5 Projektin pilottialueet

Vähän mutta välttämättä -projektin pilotti I alueeseen kuuluvat Päijät-Hämeen alueelta Lahti, Heinola ja Peruspalvelukeskus Oiva, joka pitää sisällään Asikkalan, Hollolan, Hämeenkosken, Padasjoen ja Kärkölän kunnat.

Projekti lähti kartoittamaan ensimmäistä pilottialuetta kesä-heinäkuussa 2006. Näkövammaisten Keskusliiton aluetyöntekijöille tehtyjen kyselyjen perusteella ensimmäiseksi pilottialueeksi projektin pääohjausryhmä valitsi Päijät-Hämeen alueen syyskuussa 2006. Tällöin projektisuunnitelmaan lisättiin myös se, että projekti huomioi myös muut vamma ryhmät, ei pelkästään näkövammaisia ihmisiä. (Vähän mutta välttämättä -projektin toimintakertomus 2006.)

Joulukuussa 2006 projekti järjesti Lahdessa ”Päijät-Hämeen alueen henkilökohtainen avustaja –järjestelmän tulevaisuuden näkymät” tilaisuuden. Sinne kutsuttiin koko Päijät-Hämeen alueen vammaispalveluissa työskentelevät sosiaalityöntekijät sekä näkövammaistyössä työskentelevät ja muita näkövammaisten edustajia. Osallistujia oli yhteensä 19. Tilaisuus oli pilotin käynnistämistilaisuus ja alueen tarpeiden kartoittaminen henkilökohtainen avustaja –järjestelmän näkökulmasta. Projektin paikallinen ohjausryhmä koottiin tilaisuudessa tulleiden ehdotusten pohjalta. (Vähän mutta välttämättä -projektin toimintakertomus 2006.)

Projektin paikalliseen ohjausryhmään kuuluvat Lahdesta vammaispalvelujen johtava sosiaalityöntekijä ja Päijät-Hämeen näkövammaisten puheenjohtaja, Peruspalvelukeskus Oivasta erityispalveluiden päällikkö ja vammaispalvelujen sosiaalityöntekijä, Heinolasta vammaispalvelujen sosiaalityöntekijä, Näkövammaisten Keskusliitosta aluesihteeri ja Asumispalvelusäätiö ASPA:sta kehittämispäällikkö, projektivastaava ja projektityöntekijä.

Pilotti II toiminta keskittyy tiedottamiseen valtakunnallisten infojen muodossa yhteistyössä Näkövammaisten Keskusliiton kanssa. Mahdollinen vammaispalvelulain muutos sekä avustajakeskusten perustaminen valtakunnallisella tasolla antavat suuntaa infotilaisuuksien järjestämiseen. Tietopainotteisia tilaisuuksia järjestetään yhteistyössä assistentti.infon sekä Heta- Henkilökohtaisten Avustajien Työnantajien Liitto ry:n kanssa. (Vähän mutta välttämättä –projektin toimintasuunnitelma 2009.)

Pilotti III sijoittuu Kainuun kuntayhtymän ja Pohjois-Karjalan maakunnan alueelle, joissa erityisinä haasteina avustajajärjestelmän kehittämiseksi ovat harvaanasutut alueet. Painopistealue valikoituu syksyn 2008 aikana. Pilottialueella suoritetaan henkilökohtainen avustaja – järjestelmän tilannekartoitus ja selvitetään yhteistyökumppanit sekä alueen tarpeet. Näiden pohjalta suunnitellaan pilottialueen toiminta vuodeksi 2009. Toimintamuotoina tulee olemaan koulutus, info- ja keskustelutilaisuudet, henkilökohtaisen avun määrittelyn ja arvioinnin kehittäminen, avustajatarpeen tunnistamisen työkalujen kehittäminen ja työnantajarengas –mallin mahdollinen kokeilu. (Vähän mutta välttämättä – projektin toimintasuunnitelma 2009.)

## 4 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

### 4.1 Tutkimuksen tarkoitus ja tutkimuskysymykset

Tutkimuksen tarkoituksena on arvioida ja kehittää Vähän mutta välttämättä –projektin Päijät-Hämeen pilottialueella järjestämää työnantajien ja henkilökohtaisten avustajien koulutusta. Tarkoituksena on nostaa esiin koulutuksen tuomia kokemuksia ja kehittämistarpeita työnantajien, henkilökohtaisten avustajien ja sosiaalityöntekijöiden näkökulmista. Ko. pilottikoulutuksesta saatuja kokemuksia tullaan hyödyntämään koulutuksen kehittämistyössä ja mallintamisessa (liite 1).

Tutkimuksen aihe on hyvin ajankohtainen, kuten johdannossakin jo mainittiin. Henkilökohtainen avustaja -järjestelmän vaiheittainen kehittäminen on mainittu valtioneuvoston hallitusohjelmassa (Hallitusohjelma 19.4.2007, 54). Myös Etelä-Suomen läänin vammaispoliittisessa ohjelmassa vuosille 2007-2010 toimenpide-ehdotuksena on koulutuksen järjestäminen henkilökohtaisesta avusta. Yhtenä koulutuksen järjestäjätahona on nimetty Vähän mutta välttämättä –projekti. (Penttilä 2006, 20.)

Tässä tutkimuksessa **työnantajalla** tarkoitetaan vammaista ihmistä, joka toimii henkilökohtaisen avustajansa työnantajana. **Henkilökohtaisella avustajalla/avustajalla** tarkoitetaan henkilöä, joka toimii vammaisen ihmisen työntekijänä eli avustajana vammaispalvelulain perusteella. Projektissa mukana olevien kuntien vammaispalvelujen sosiaalityöntekijöistä käytetään yhteistä nimitystä **sosiaalityöntekijä/-t**.

Tutkimuksessa etsitään vastauksia seuraaviin kysymyksiin:

Miten koulutusta tulisi kehittää vastaamaan paremmin osallistujien tarpeisiin?

Millaisia valmiuksia koulutus antaa toimia työnantajana ja henkilökohtaisena avustajana?

Miten koulutus vaikuttaa vammaispalvelujen sosiaalityöntekijöiden työhön Päijät-Hämeen pilottialueella?

Minkälaisia palveluja tai toimintoja liittyen henkilökohtainen avustaja-järjestelmään pitäisi Päijät-Hämeen pilottialueella olla?

Miten koulutusta Päijät-Hämeen pilottialueella kannattaa jatkaa?

#### 4.2 Tutkimusmetodologia: Toimintatutkimus

Toimintatutkimus (Action Research) ymmärretään ja määritellään hyvin monella eri tavalla (Järvinen & Järvinen 2004, 128). Tämä on luonnollista, koska toimintatutkimus on jatkuvasti muuttuva ja kehittyvä lähestymistapa eikä sitä ole myöskään helppo kuvata. Toimintatutkimusta pidetään enemmän lähestymistapana tai asenteena kuin tutkimusmenetelmänä, missä tutkimus nivotaan toiminnan kehittämiseen (Heikkinen, Rovio & Syrjälä 2006, 37).

Toimintatutkimuksessa ei ole mitään oikeaa tai väärää tietä. Heikkisen ja Jyrkämän mukaan toimintatutkimuksessa erottuvat seuraavat piirteet: reflektiivisyys, tutkimuksen käytännön läheisyys, muutosinterventio sekä ihmisten aktiivinen osallistuminen hankkeisiin. Toimintatutkimus on prosessi, joka tähtää asioiden muuttamiseen ja kehittämiseen entistä paremmaksi. Sen keskeinen tavoite on myös saada piilevä näkyväksi. (Heikkinen, Huttunen & Moilanen 1999, 17-19.)

Toimintatutkimuksessa tuotetaan tietoa käytännön kehittämiseksi ja siinä tutkitaan ihmisten välistä sosiaalista toimintaa. Toimintatutkimus on yleensä ajallisesti rajattu kehittämis- tai tutkimusprojekti, jonka aikana suunnitellaan ja kokeillaan uusia toimintatapoja. (Heikkinen, Rovio & Syrjälä. 2006, 116-117.) Toimintatutkimuksen avulla pyritään ratkaisemaan erilaisia käytännön ongelmia. Tutkija toimii itse tutkimuksessa käytännön toiminnassa osallistaen muun yhteisön mukaan toimintaan. Sen tavoitteena on vastata johonkin käytännön toiminnassa havaittuun ongelmaan tai muuttaa olemassa olevaa käytäntöä paremmaksi, parantaa sosiaalisia käytäntöjä ja ymmärtämään niitä entistä syvällisemmin. (Metsämuuronen 2001, 28.)

Toimintatutkimuksessa tutkijan rooli ei siis ole ulkopuolinen, vaan tutkija on aktiivinen toimija toiminnan sisällä. Tutkija tulkitsee tutkimuskohdettaan sisältäpäin (emic view) eli toimijan ja osallistujan näkökulmasta. Tällä tavoin tutkijan oma ymmärrys tutkimuskohteesta kehittyy vähitellen. Tätä vähittäistä ymmärtämisen ja tulkinnan prosessia nimitetään hermeneuttiseksi kehäksi. Toimintatutkimukseen osallistujia pyritään voimaannuttamaan ja lisäämään heidän tietojaan ko. asiasta, jotta he itse tarttuisivat asioihin ja pyrkisivät muuttamaan toimintaa. Tutkija on aktiivinen muutoksen käynnistäjä ja rohkaisee osallistujia tarttumaan asioihin, jotta niitä voidaan kehittää heidän kannaltaan paremmiksi. (Heikkinen ym. 2006, 19-20, 22.)

#### 4.3 Toimintatutkimuksen taustaa

Toimintatutkimuksen isänä pidetään saksalais-amerikkalaista sosiaalipsykologia Kurt Lewiniä (1890 - 1947). 1940-luvun lopulla hän toi käsitteen esille kirjoituksissaan ja loi toimintatutkimuksen perusideat. Hänen mielestään tarvittiin käytännöllistä teoriaa ratkomaan mm. sosiaalisia ongelmia, joita 1940-luvun Amerikassa oli. (Tuomi & Sarajärvi 2004, 40.)

Toimintatutkimukseen on vaikuttanut Jurgen Habermasin tiedonintressiteoria. Tiedolla on sen mukaan kolme yhteiskunnallista intressiä: tekninen, praktinen ja emansipatorinen. Toimintatutkimuksessa tiedonintressi tulee esiin kysyttäessä toiminnan kehittämisen tavoitetta. Tekninen intressi pitää sisällään tehokkuuden ja tuloksellisuuden näkökulman kehittämisessä. Praktinen tiedonintressi puolestaan liittyy sosiaalisen toiminnan tutkimiseen ja tulkitsemiseen. Emansipatorinen ajattelu tulee esiin, kun havaitaan, että uuden tulkinnan myötä toiminnan kehittäminen edellyttää asioihin vaikuttamista esimerkiksi poliittisella tasolla. (Heikkinen ym. 2006, 45-46.)

Tämän opinnäytetyön orientaatio on praktinen. Praktisessa toimintatutkimuksessa päämäärinä ovat toiminnan tehokkuus ja vaikuttavuus, ammatillinen kehittyminen, toimijoiden parantunut itseymmärrys ja uudenlaisen tietoisuuden kehkeytyminen (Heikkinen ym. 2006, 47). Tässä opinnäytetyössä edellä mainittuja asioita tutkitaan ja arvioidaan työnantajien ja henkilökohtaisten avustajien näkökulmasta kyselyiden, koulutuspäivistä saatujen palautteiden ja tekemieni havaintojen pohjalta koskien koulutuspäivien kokemuksia. Koulutuksen vaikuttavuuden näkökulmaa arvioivat myös pilottialueen kuntien vammaispalvelujen sosiaalityöntekijät. Tutkijan rooli praktisessa toimintatutkimuksessa on tehdä yhteistyötä osallistujien kanssa ja rohkaista osallistujia osallistumaan ja reflektoidaan omaa toimintaansa. (Heikkinen ym. 2006, 47.)

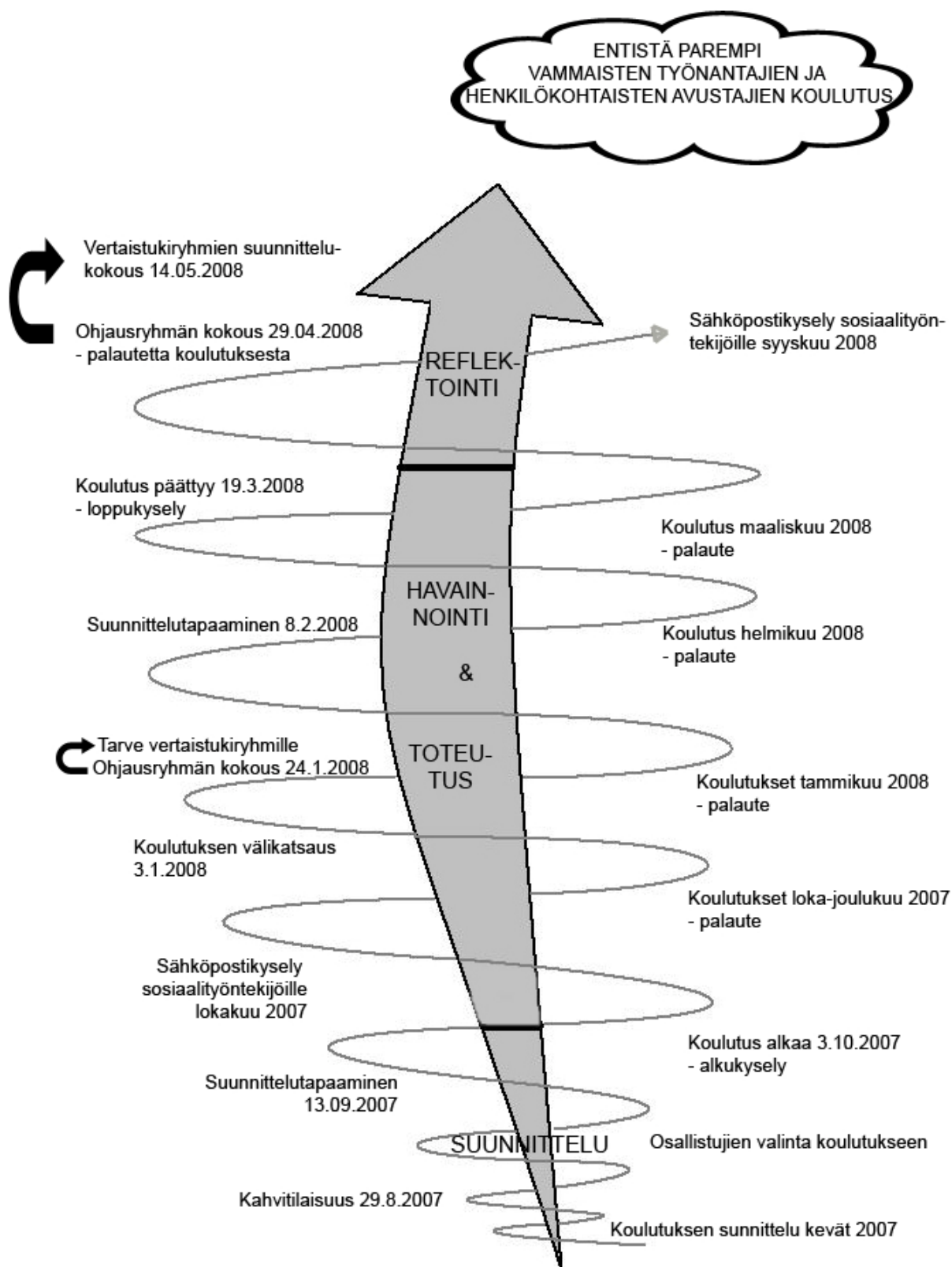
## 5 TUTKIMUSPROSESSIN KUVAUS

### 5.1 Tutkimusprosessi ja tutkijan rooli

Olen ollut osaltani mukana työnantajien ja henkilökohtaisten avustajien koulutuksen suunnittelussa. Tulin mukaan suunnitteluun vasta loppuvaiheessa, kun päälinjaukset koulutuksen sisällöistä olivat jo tehty. Silloinen projektivastaava Anne Pulkkinen teki linjaukset yhdessä projektin ohjausryhmän kanssa. Olen vastannut koulutuksen käytännön toteutuksesta toimimalla yhteyshenkilönä osallistujiin, kouluttajiin ja koulutuspaikkaan päin ja hoitamalla muutenkin koulutusjärjestelyjä. Olen ollut paikalla koulutuksen jokaisella kerralla. Yleensä roolini on ollut tarkkailija ja havainnoija, mutta olen myös osallistunut keskusteluun ja toiminut esimerkiksi vuorovaikutusharjoituksissa kouluttajan apuna. Olen tietoisesti halunnut olla pääasiallisesti sivussa keskustelusta, jotta osallistujat ovat päässeet ääneen. Joissakin tilanteissa olen kuitenkin tehnyt kysymyksiä tai kommentoinut keskustelua ja pyrkinyt sitä kautta aktivoimaan osallistujia. Osallistujille tekemieni kyselyiden tarkoituksena on ollut saada heidät refleктоimaan omaa toimintaansa ja sitä kautta tuottamaan tietoa koulutuksesta ja sen kehittämistarpeista.

Toimintatutkimuksen tutkimusprosessiin kuuluu syklisyys, jossa vuorottelevat suunnittelu, toiminta, havainnointi ja arviointi. Toimintatutkimuksen sykli alkaa siitä, kun tutkija suunnittelee ja toteuttaa uuden toimintatavan. Toteutusta havainnoidaan ja reflektoidaan käytännön aikana ja sen päätyttyä. Saatujen kokemusten pohjalta suunnitellaan entistä parempi uusi toimintatapa. Tämän jälkeen sykli alkaa taas alusta. Nämä useat perättäiset syklit muodostavat toimintatutkimuksen spiraalin, jossa toiminta ja ajattelu liittyvät toisiinsa peräkkäisinä suunnittelun, toiminnan, havainnoinnin, reflektion ja uudelleensuunnittelun kehinä. (Heikkinen ym. 2006, 19, 80.)

Tässä opinnäytetyössä toimintatutkimuksella tarkoitetaan sitä, että olen ollut osaltani mukana työnantajien ja henkilökohtaisten avustajien koulutuksen suunnittelussa, toteuttamisessa ja uudelleen kehittämisessä. Tässä opinnäytetyössä käydään läpi toimintatutkimuksen ensimmäinen sykli.



KUVIO 2. Tutkimusprosessin sykli.

## 5.2 Koulutusprosessin eteneminen

Koulutukseen haki 35 ihmistä, joista 30 valittiin. Kahden ryhmän perustaminen mahdollisti suuremman osallistujamäärän ottamisen kuin alun perin suunniteltiin. Tällä tavoin haluttiin myös vastata koulutuksen kysyntään. Toisessa ryhmässä olivat näkövammaiset työnantajat (5) ja heidän avustajansa (5). Toiseen ryhmään kuuluivat ryhmä ”muut” työnantajat (7) ja heidän avustajansa (13). Koulutuksen aloittivat siis yhteensä 12 työnantajaa ja 18 avustajaa. Koulutus oli osallistujille maksuton.

Ensimmäisellä koulutuskerralla kävimme läpi koulutuksen ohjelmaa ja kysyimme osallistujilta heidän mielipidettään ohjelman sisällöstä ja mahdollisista toiveista. Tekemässäni alkukyselyssä kysyttiin heidän toiveitaan ja odotuksia koulutukselle. Osallistuin kaikkiin muihin koulutuspäiviin havainnoijana, paitsi työnohjauskertaan.

Kävin jatkuvaa keskustelua projektivastaavan kanssa koulutuksen edistymisestä ja reflektoin koulutuksen etenemistä yhdessä projektivastaavan ja ohjausryhmän kanssa omien havaintojeni ja palautelomakkeiden (liite 2) kautta. Tammikuussa 2008, koulutuksen ollessa puolessa välissä, pidimme projektivastaavan kanssa välikatsauksen siihenastisesta koulutuksesta ja teimme ohjelmaan joitakin muutoksia koulutuksen lopun suhteen. Koulutuksen myötä osallistujien taholta oli tullut esiin tarve perustaa vertaistukiryhmät niin työnantajille kuin avustajillekin. Esitin asian projektin ohjausryhmän kokouksessa tammikuun lopussa 2008. Kokouksessa sovimme, että kysyn loppukyselyssäni vielä osallistujien halukkuutta ko. ryhmään osallistumisesta ja että pilottikuntien vammaispalvelujen sosiaalityöntekijät voivat informoida muita asiakkaitaan tulevista ryhmistä. Sovimme, että projekti on käynnistämässä ryhmiä alkuun noin vuoden verran ja tämän jälkeen ne jäisivät toimimaan itsenäisesti. (Vähän mutta välttämättä –projektin Päijät-Hämeen ohjausryhmän kokouspöytäkirja 24.1.2008.)

Helmikuun 2008 suunnittelutapaamisessa suunnittelimme yhdessä projektivastaavan kanssa koulutuksen päätöstilaisuuden ja työstimme todistuksen koulutuksesta (liite 3). Tässä tapaamisessa koulutuksen loppuun saattaminen siirtyi kokonaan minun vastuulleni, koska projektivastaava oli siirtymässä toisiin tehtäviin. Koulutus eteni loppuun suunnitelmien mukaan ja päätöstilaisuus pidettiin Lahdessa koulutuskeskus Fellmannissa maaliskuussa 2008. Osallistujat vastasivat loppukyselyyn, söimme yhteisen lounaan ja jaoin todistukset koulutuksesta.

TAULUKKO 1. Koulutuksen sisältö.

| Pvm        | Klo                                     | Aihe   |
|------------|---|--|
| 3.10.2007  | 13-16 ryhmä 1 ja 2                      | Koulutuksen käytännön asiat ja sisällöt  |
| 17.10.2007 | 13-16 ryhmä 1 ja 2                      | Henkilökohtainen avustaja –järjestelmä, avustajan työn perusteet ja hyvä työnantajuus  |
| 7.11.2007  | 9-12 ryhmä 1<br>13-16 ryhmä 2           | Henkilökohtainen avustaja –järjestelmään liittyvää lainsäädäntöä                       |
| 21.11.2007 | 13-16 ryhmä 1 ja 2                      | Palkanlaskenta ja –maksu   |
| 5.12.2007  | 9-12 ryhmä 1<br>13-16 ryhmä 2           | Vuorovaikutus  |
| 19.12.2007 | 9-12 ryhmä 1<br>13-16 ryhmä 2           | Vuorovaikutus  |
| 9.1.2008   | 13-16 työnantajat ja avustajat erikseen | Rekrytointi ja työntekijän perehdyttäminen (työnantajat)<br>Ammattietiikka (avustajat) |
| 23.1.2008  | 9-12 ryhmä 1<br>13-16 ryhmä 2           | Vuorovaikutus: Ristiriitatilanteet ja niiden käsittely                                 |
| 6.2.2008   | 13-16 työnantajat ja avustajat erikseen | Työnohjaus/ vertaistuki  |
| 20.2.2008  | 9-12 ryhmä 1<br>13-16 ryhmä 2           | Ensiapu  |
| 5.3.2008   | 13-16 ryhmä 1 ja 2                      | Ammattietiikka   |
| 19.3.2008  | 13-16 ryhmä 1 ja 2                      | Päätöstilaisuus  |

Koulutuksen kävivät loppuun 11 työnantajaa ja 14 avustajaa. Poissaoloja koulutuksen aikana oli vähän; osallistujat olivat hyvin sitoutuneita koulutuksessa käymiseen. Koulutukseen osallistuneet saivat kirjalliset materiaalit koulutuksesta. Näkövammaiset ihmiset saivat materiaalin Daisy-versiona. Kaikki osallistujat saivat koulutuksesta myös todistuksen.

Ohjausryhmän kokouksessa huhtikuussa 2008 kerroin koulutuksen loppuajasta ja loppukyselyssä olleista asioista. Nostin esiin joitakin loppukyselyssä olleita asioita ja päällimmäisiä kokemuksia. Tarkemmin aineiston tulokset käytiin läpi ohjausryhmän kokouksessa elokuussa 2008. Pilottikuntien edustajat kertoivat myös saaneensa hyvää palautetta koulutukseen osallistuneilta. Kävimme vielä läpi vertaistukiryhmien aloitusta. Vertaistukiryhmien suunnittelukokous pidettiin Lahdessa 14.5.08 ja ryhmät käynnistyivät syyskuussa 2008.

## 6 AINEISTON KERUU JA ANALYSOINTI

### 6.1 Aineiston keruu

Tässä tutkimuksessa aineistona käytettiin työnantajille ja henkilökohtaisille avustajille tehtyjä kyselyjä ja puhelinhaastatteluja sekä sosiaalityöntekijöille tehtyjä kyselyjä. Aineisto analysoitiin laadullisella sisällön analyysillä deduktiivisesti teemoittamalla aineisto kyselyjen kysymysten mukaisesti. Analyysiyksikkönä oli ajatus/ajatuskokonaisuus.

Toimintatutkimus luokitellaan yleensä laadulliseksi tutkimusmenetelmäksi, mutta siinä voidaan käyttää myös määrällisiä tiedonkeruumenetelmiä. Toimintatutkimuksessa tiedonkeruumenetelminä voivat siis olla osallistuva havainnointi, havainnoinnin pohjalta kirjoitettu tutkimuspäiväkirja, haastattelu ja kysely. Myös tutkijan oma välitön kokemus on osa aineistoa, koska toimintatutkimuksessa hän tarkastelee kohdettaan sisältäpäin. Aineistoina voivat olla myös muu kirjallinen materiaali kuten muistiot ja kokouspöytäkirjat, sähköpostiviestit ja raportit. (Heikkinen ym. 2006, 37, 20, 104.)

Tämän tutkimuksen aineisto on laadullinen. Aineistoa kerättiin kolmesta eri näkökulmasta; työnantajat, henkilökohtaiset avustajat ja projektin pilottialue I:n kuntien vammaispalvelujen sosiaalityöntekijät. Työnantajille ja henkilökohtaisille avustajille tein alkukyselyn (liite 4 ja 5), jossa kartoitettiin heidän odotuksiaan ja tarpeitaan koulutukselle. Alkukyselyyn vastasivat 11 työnantajaa ja 17 avustajaa. ”Eskola (1975) määrittelee kyselyn sellaiseksi menettelytavaksi, jossa tiedonantajat itse täyttävät heille esitetyn kyselylomakkeen joko valvotussa ryhmätilanteessa tai kotonaan” (Tuomi & Sarajärvi 2002, 75). Kyselylomakkeet täytettiin ensimmäisellä koulutuskerralla ja siihen oli varattu ohjelmassa aikaa noin 45 minuuttia. Osa työnantajista ei pystynyt itse kirjoittamaan, joten he vastasivat kyselyn kysymyksiin kotona teknisen apuvälineen avulla ja lähettivät vastaukset sähköpostilla tai kirjasin vastaukset kasvokkain tai tein puhelinhaastattelun.

Kyselylomakkeissa oli seitsemän avointa kysymystä ja kolme taustatietoihin liittyvää kysymystä. Lomakkeessa kysyttiin myös vastaajan nimi, jotta pystyin myöhemmin esittämään tarvittaessa tarkentavia kysymyksiä. Nimitiedot hävitin aineiston analyysin jälkeen, jotta kyselyyn vastannutta ihmistä ei lomakkeesta pystytä tunnistamaan. Käytännönjärjestelyjen ja ryhmän koon perusteella aineiston keruumenetelmäksi valitsin kyselyn, jossa oli avoimia kysymyksiä.

Viimeisenä koulutuspäivänä tein loppukyselyn (liite 6 ja 7) koulutuksesta, jossa arvioitiin koulutusta kokonaisuutena, sen mahdollisesti tuomia tiedollisia ja taidollisia hyötyjä työnantajana ja henkilökohtaisena avustajana toimimiseen ja koulutuksen kehittämisehdotuksia. Loppukyselyyn vastasivat yhdeksän työnantajaa ja 13 avustajaa. Loppukyselyssä avoimia kysymyksiä oli 13 ja kaksi muuhun tietoon liittyvää kysymystä. Loppukyselyn täyttämässä toimittiin samalla tavalla kuin alkukyselyinkin.

Jokaisen koulutuspäivän päätteeksi työnantajat ja henkilökohtaiset avustajat täyttivät myös palautelomakkeen ko. koulutuspäivästä. Lomakkeessa arvioitiin sen päivän koulutuksen sisältöä. Lomakkeet jaettiin päivän lopuksi ja sen täyttämiseen oli varattu aikaa ohjelmassa. Tällä haluttiin varmistaa lomakkeiden täyttäminen ja palauttaminen ja sitä kautta palautteiden saaminen. Ne ihmiset, jotka eivät pystyneet itse kirjoittamaan, saivat vastata palautelomakkeeseen kotona teknisen apuvälineen avulla tai joku toimi heidän kirjurinaan.

Sosiaalityöntekijöille tein alkukyselyn sähköpostitse (liite 8) ennen koulutuksen alkua. Siinä selvitettiin heidän toiveitaan koulutuksen sisällöstä ja mahdollisista hyödyistä helpottamaan heidän työtään toimiessaan työnantajien ja henkilökohtaisten avustajien kanssa. Lähetin alkukyselyn 12:sta sosiaalityöntekijälle, joista kolme vastasi. Sosiaalityöntekijöille tein toisen sähköpostikyselyn (liite 9) syksyllä 2008 kun koulutuksen loppumisesta oli kulunut noin puoli vuotta. Loppukyselyitä lähetin kymmenelle sosiaalityöntekijälle, joista kolme vastasi. Osa sosiaalityöntekijöistä oli vaihtunut alku- ja loppukyselyn välissä, jonka vuoksi he eivät osanneet vastata loppukyselyyni tai sitä ei voitu lähettää ollenkaan. Kyse-

lyssä selvitettiin, oliko koulutuksesta hyötyä heidän työnsä helpottamiseksi ja jos oli, niin miten se on näkynyt. Heiltä kysyttiin myös näkemystä siitä, kannattaako koulutusta Päijät-Hämeen alueella jatkaa.

## 6.2 Aineiston analyysi

Helvi Kyngäs ja Liisa Vanhanen (1999) kuvaavat hyvin sisällön analyysia artikkelissaan ”Sisällön analyysi”. Artikkelin kuva selkeästi sisällön analyysin taustoja ja analyysiprosessin vaiheita kirjallisuuden ja tutkimusten valossa. Sisällön analyysin teoreettinen osuus pohjautuu ko. artikkeliin, joten käytän lähdeviitteenä pelkästään ko. artikkelia enkä alkuperäislähteitä.

Kirjallisuuden mukaan ”sisällön analyysi on menettelytapa, jolla voidaan analysoida dokumentteja systemaattisesti ja objektiivisesti”. Sillä pyritään kuvaamaan tutkittavaa ilmiötä tiivistetyssä ja yleisessä muodossa. Lopputuloksena analyysistä on tutkittavaa ilmiötä kuvaavia kategorioita, käsitejärjestelmä, käsitekartta tai malli. Käsitejärjestelmällä, -kartalla tai mallilla tarkoitetaan ”tutkittavaa ilmiötä kuvailevaa kokonaisuutta, jossa esitetään käsitteet, niiden hierarkia ja mahdolliset suhteet toisiinsa.” Tämän lisäksi tuloksissa kerrotaan, mitä kategoriat tarkoittavat. (Kyngäs & Vanhanen 1999, 4-5, 10.)

Sisällön analyysin tekemiseen ei ole olemassa tarkkoja sääntöjä, vaan ohjeita analyysiprosessin etenemisestä. Analyysia voidaan tehdä joko induktiivisesti tai deduktiivisesti. Induktiivinen lähestymistapa tarkoittaa sitä, että analyysissä lähdetään liikkeelle aineistosta käsin. Deduktiivisessa lähestymistavassa aineistoa luokitetaan johonkin aiempaan käsitejärjestelmään (ennalta valittu kategoria, käsitteet, teemat tai käsitejärjestelmä) nojautuen. (Kyngäs & Vanhanen 1999, 5-6.)

Aineistoon tutustumisvaiheessa luin kyselylomakkeita läpi ja lukiessani poimin ajatuksia/ ajatuskokonaisuuksia kysymysteeman mukaisesti alleviivaamalla niitä tekstistä. Toisin sanoen poimin olennaisen vastauksen ko. kysymykseen. Tämän jälkeen kokosin alleviivaukseni laadulliseen taulukkoon (excel-tilukko). Taulukon vasemmassa reunassa on vastaajan koodi, esimerkiksi A1= avustaja nro 1 ja T1=työnantaja nro 1, ja taulukon yläreunassa vasemmalta oikealle kulkee sarakkeittain kysymysteemat. Jokaisella vastaajaryhmällä (työnantajat, avustajat ja sosiaalityöntekijät) oli oma taulukkonsa. Taulukon avulla aineistoa oli helppo käsitellä. Tämän jälkeen jatkoin analyysia koodaamalla eri värein vastauksia eli samansisältöiset vastaukset/asiat samalla värillä taulukkoon. Tämän jälkeen ryhmittelin samanväriset vastaukset/asiat yhteen ja annoin otsikoksi ryhmän sisältöä kuvaavaan nimen.

Analyysin lopullisena tavoitteena oli saada esille koulutukseen osallistuneiden ja pilottialue I:n vammaispalvelujen sosiaalityöntekijöiden kokemuksia koulutuksesta, sen tarpeellisuudesta, hyödyistä ja kehittämisalueista, joiden perusteella koulutusta kehitetään ja mallinnetaan. Kehittämisehdotuksia koulutuksen parantamiseksi työstettiin yhdessä projektivastaavan ja ohjausryhmän kanssa.

Aineistona käytettiin myös palautelomakkeita koulutuspäivistä sekä muuta projektiin liittyvää materiaalia kuten sähköpostiviestejä, kirjaamiani havaintoja koulutuksesta, muistiinpanoja ja projektin ohjausryhmän kokouspöytäkirjoja, mutta niitä ei analysoitu sisällön analyysillä. Tein myös asiantuntijahaastattelun Kynys ry:n toiminnanjohtajalle Kalle Könkkölälle. Edellä mainituista poimittuja asioita käytettiin lisäinformaationa.

Sisällön analyysia on kritisoitu luotettavuuden suhteen siitä, että tutkimustulos perustuu tutkijan subjektiiviseen näkemykseen ko. asiasta eikä tutkija pysty tarkastelemaan tutkimusprosessia objektiivisesti. Ongelmaa ei pidetä kuitenkaan niin suurena silloin, kun aineistosta on analysoitu vain ilmisisältöä eli aineistossa selkeästi ilmaistuja asioita. ”Tuloksen luotettavuuden kannalta tärkeää on se, että tutkija pystyy osoittamaan yhteyden tuloksen ja aineiston välillä.” Tämä te-

kee sisällön analyysistä haasteellisen menetelmän; kuinka tutkija pelkistää aineiston ja muodostaa ja nimeää kategoriat, jotta ne kuvaavat mahdollisimman hyvin tutkittavaa ilmiötä. (Kyngäs & Vanhanen 1999, 10.)

## 7 TUTKIMUSTULOKSET

Tutkimustuloksia raportoidessani olen käyttänyt paljon suoria lainauksia erityisesti koulutukseen osallistujien, työnantajien ja henkilökohtaisten avustajien, kyselyistä. Halusin tällä tavoin nostaa esiin heidän kokemuksiaan ja saada heidän ääneensä kuulumaan koulutukseen, työsuhteeseen ja henkilökohtaiseen apuun liittyvissä asioissa.

### 7.1 Toiveet ja tarpeet koulutukselle

#### 7.1.1 Työnantajat

Työnantajien tärkein syy koulutukseen hakeutumisessa oli oppia työnantajan rooli. He halusivat myös oppia työnantajuuteen liittyvien tehtävien hoitoa sekä saada vertaistukea toisilta työnantajilta.

*Tunne suurta epävarmuutta työnantajan roolissani.*

*Haluan koulutukselta tiedollista tukea ja kokeneempien ihmisten neuvoja, jotta voin kehittyä työnantajana ja uskallan toimia asemassani.*

*Mistään en ole saanut käytäntöön soveltuvaa tietoa avustajan tehtävistä, oikeuksista, velvollisuuksista...työnantajan oikeuksista ja vastuustani.*

*Kun tietää asiat, on itsetunnoltaan vahvempi ja varmempi työnantaja.*

Työnantajat toivoivat koulutuksessa käsiteltävän myös järjestelmään liittyvää lainsäädäntöä, avustajan roolia ja vuorovaikutustaitoja.

*...mitä kuuluu työnantajuuteen lainsäädännöllisesti”*

*...mitä asioita avustajalta voi vaatia, odottaa...*

*...vuorovaikutus; miten sanotaan ja mitä sanotaan.*

Kysyin myös, mitkä asiat työsuhteissa olivat toimineet hyvin ja minkälaisia hankaluuksia sekä avustajat että työnantajat olivat kokeneet. Näiden kysymysten vastauksista saatiin keskustelunaiheita koulutukseen.

Työnantajat mainitsivat tärkeimpänä hyvin sujuneena asiana hyvät avustajat, mutta myös hankalimpana asiana olivat hankaluudet avustajan kanssa.

*Avustajien kanssa ollut todella helppoa, kysyvät tarpeen vaatiessa.*

*Olen ollut tyytyväinen valitsemieni avustajien taitoon...olen saanut oikeanlaista apua oikeissa asioissa.*

*...jos avustaja ryhtyy kalustamaan taloani tai rytmittämään ruutiinejamme niin kuin itse haluaa, MENNÄÄN METSÄÄN!*

*...sokean on vaikea pyytää tekemään jotain tiettyä asiaa, jos ei edes tiedä sen olevan retuperällä, kun avustaja ei ole kertonut.*

Työnantajilla oli myös ollut hankaluuksia työnantajuuteen liittyvien tehtävien hoidossa kuten esim. työajoista sopiminen ja palkanmaksu. Työnantajat kokivat myös tarvitsevansa tukea ja apua tehtävässään. Työnantajat pitivät tärkeimpänä vertaistukea ja vinkkien saamista toisilta työnantajilta avustajan kanssa toimimiseen. Toinen iso asia oli palkanmaksu. Työnantajat kaipasivat apua sen hoitamiseen.

*Kaipaen vertaistukea, kokemusten vaihtoa, toimintamalleja.*

*...apua palkanmaksuasioissa. Joustavammin saisi toimimaan.*

HAJ -projektin tekemän tutkimuksen mukaan vain 7 % tutkimukseen osallistuneista työnantajista oli saanut mielestään riittävästi tietoa työnantajana toimimiseen (Heinonen 2006, 92). Sama tiedon tarve korostui myös omassa aineistossani. Työnantajat kaipasivat selkeää tietopakettia koko työsuhteeseen liittyvistä asioista; työnantajan ja avustajan rooli, tehtävät, oikeudet ja velvollisuudet, lainsäädäntö jne. Palkanmaksu koettiin vaikeaksi ja siihen toivottiin apua ja tukea. Koulutukseen osallistumisen myötä työnantajat toivoivat saavansa myös vertaistukea toisiltaan.

#### 7.1.2 Avustajat

Avustajilla suurimpana syynä koulutukseen hakeutumisessa oli se, että avustajan työ oli heille uusi asia. He toivoivat saavansa lisätietoa avustajan työstä. Koulutuksen kautta he halusivat myös saada vertaistukea toisilta avustajilta.

*Lähdin koulutukseen saadakseni lisätietoa henkilökohtaisen avustajan työstä.*

*Aikaisempaa kokemusta henkilökohtaisena avustajana toimimisesta ei ole...*

*...haluan kuulla muitten avustajien kokemuksia ja päästä jakamaan omiani...*

*Näkee ”virkasisaria” voi vaihtaa ajatuksia.*

Avustajat kokivat tärkeänä myös itsensä kehittämisen ammatillisesti.

*...tarjoutui mahdollisuus oppia/ saada lisätietoa/ tukea/ vahvistaa omaa ammatillista kasvuani.*

*...haluan kehittää itseäni...*

*Saisi vankemman pohjan toimia avustajana.*

Lisäksi avustajat toivoivat koulutuksen tuovan lisätietoa järjestelmään liittyvästä lainsäädännöstä ja työaikalaista, eri tahojen rooleista sekä toimintamalleja käytännön työhön.

*...työnantajan ja työntekijän velvollisuudet ja oikeudet...*

*...tietoa lainsäädäntöasioista...tietoa käytännön tehtävistä.*

*...lainsäädäntö kiinnostaa aiheena kovasti. Myös palkka-asioihin liittyvät aiheet.*

*...paljon lisää tietoa koko ammatin kattavista käytännön asioista.*

*...työssäni on herännyt paljon kysymyksiä ja "ongelmia", joihin ei ole ollut valmiita toimintamalleja...*

Avustajat kokivat, että parhaiten työssä olivat sujuneet päivittäisten toimien hoitaminen sekä yleensä kommunikointi ja vuorovaikutus. Osan mielestä he eivät olleet kohdanneet mitään hankaluuksia työsuhteessaan, vaan kaikki asiat olivat heidän mielestään sujuneet hyvin.

*...asiointi onnistuu...kommunikointi sujuu.*

*...käytännön arkipäivän askareet.*

*Yhteisymmärrys on ollut ihan hyvää...olemme hyvin pystyneet sopimaan työajoista ja työtehtävistä.*

*...helppo keskustella asioista...*

*Hankaluuksia ei ole tullut eteen.*

Isoimmat hankaluudet avustajilla olivat olleet omien lakisääteisten oikeuksien toteutumisessa sekä työnantajan vääränlaisessa suhtautumisessa avustajaan.

*...ei ole saanut mitään apua asioihin...*

*...epätietoisuus omista lomista...*

*Työnantajan mielivaltainen lomien määrääminen...*

*Työnantaja ei osaa/halua ajatella asioita työntekijän näkökulmasta...työnantajan kiukuttelu työntekijälle.*

Avustajat kokivat tarvitsevansa vertaistukea. Lisäksi toivottiin jotain ulkopuolista kuuntelijaa, johon voisi ottaa yhteyttä. Jotkut kokivat myös lisätiedon saamisen avustajan työstä ja asiantuntijan avun saamisen erityiskysymyksissä hyvänä apuna omaan työhön. Pari avustajaa koki, etteivät he kaipaa minkäänlaista tukea tai apua työhönsä.

*Vertaistukiryhmää, saada keskustella asioista muiden avustajien kanssa – purkaa asioita...*

*...auttava puhelin, josta voi kysyä neuvoa.*

*...asiantuntijan apua ja sairaudesta/vammasta tarkempaa tietoa...*

*En koe kaipaavani tukea työni hoitamiseen...*

Avustajan työhön tullaan usein niin sanotusti pystymetsästä, jolloin tiedon tarve avustajan työstä on suuri (Heinonen 2006, 128). Aineistoni tulokset ovat tässäkin asiassa hyvin yhteneväiset HAJ -projektin tutkimustuloksiin nähden. Siinä todetaan, että 64 % haastatelluista avustajista tunsi heikosti tai ei ollenkaan

avustajajärjestelmää ennen avustajaksi ryhtymistään ja heillä oli suuri tarve koulutukseen. (Heinonen 2006, 128.) Avustajien toiveet koulutukselle olivat melko samansuuntaiset kuin työnantajillakin eli tietopaketti työsuhteesta ja ver-  
taistuen saanti, mutta myös toimintamalleja käytännön työhön ja asiantuntijan apua erityiskysymyksissä.

### 7.1.3 Sosiaalityöntekijät

Sosiaalityöntekijät toivoivat, että ko. koulutuksessa käsiteltäisiin työnantajan ja avustajan velvollisuuksia ja oikeuksia. Joku toivoi myös käsiteltävän ihmisen kohtaamiseen liittyviä kysymyksiä.

*...työntekijän ja työnantajan oikeuksia ja velvollisuuksia koskevaa infoa, koska käytännössä olen tämän huomannut olevan kompas-tuskivi. Myös toisen ihmisen kohtaamiseen liittyvät kysymykset tärkeitä.*

*Toivoisin, että koulutuksessa käsiteltäisiin nimenomaan työnanta-jan velvollisuuksia...tuntuu olevan hyvin epäselvää esim. erilaiset lakisääteiset vakuutukset yms.*

Hyvin sujuneina yksittäisinä asioina sosiaalityöntekijät mainitsivat avustajien saatavuuden ja sen, että pääsääntöisesti kaikki asiat työnantajien ja avustajien kanssa toimiessa sujuvat. Hankalia asioita olivat avustajien epäammattillisuus, avustajien löytäminen ja pysyminen työsuhteessa, palkanmaksuun ja työnanta-juuteen liittyvien velvollisuuksien työllistävä vaikutus vammaispalveluihin.

*...mukana on paljon ihmisiä, jotka toimivat niin kuin työntekijöiden tai työnantajien pitääkin eli pääsääntöisesti hommat sujuu.*

*Epäammattillisuus ja avustajien alhainen koulutustaso sekä huono sitoutuminen työtehtäviin.*

*...työnantajat maksavat itse palkan ja maksuissa on jatkuvasti paljon virheitä...vie kohtuuttomasti aikaa kuukausittain korjailla maksuja ja pyytää lisäselvityksiä työnantajilta, jotta maksut menevät oikein.*

Sosiaalityöntekijöiden mielestä seuraavia asioita järjestelmässä pitäisi kehittää: sijaisjärjestelmä, työnantajuus voisi olla muualla kuin vammaiselle ihmisellä, jos hän ei suoriudu siitä itse, avustajainkien käyttö ja kehittäminen ja palkanmaksun keskittäminen.

*Sijaisten saamista tulisi helpottaa eli jokin sijais- tai rekrytointipankki olisi hyvä.*

*...työnantajuus voisi jossakin tapauksissa olla jossakin muualla...*

*...rinkien käyttö...jolloin työn kuormittavuus vähenisi.*

*Palkanmaksun hoitaminen muulla tavoin esim. tilitoimiston tai jonkun muun järjestelmän kautta.*

Sosiaalityöntekijöiden vastauksissa korostuvat samanlaiset asiat kuin HAJ-projektin tekemässä tutkimuksessa, jossa suurimmaksi kehittämistarpeeksi sosiaalitoimen näkökulmasta nousi työnantajien ja avustajien selviytyminen tehtävissään. Siihen tarvitaan koulutusta ja työnohjausta sekä työnantajille että avustajille. Tutkimuksessa todettiin, että työnantajille tarvitaan koulutusta, jossa käsitellään työnantajan velvollisuuksia, tukea työnantajaksi ryhtymisessä ja asioiden hoitamisessa. (Heinonen 2006, 77.) Myös vastaukset työnantajuuden siirtämisestä jollekin toiselle taholle kuin vammaiselle ihmiselle itselleen, jos hän ei siitä selviydy ja palkanmaksun keskittäminen esimerkiksi kuntaan tai tilitoimistoon olivat samanlaisia kuin HAJ-projektin tutkimuksessa. Myös avustajia koskevat vastaukset pitivät sisällään samoja asioita kuin edelle mainitussa tutkimuksessa

tuli ilmi. Avustajat tarvitsevat koulutusta, jossa käsitellään avustajan työnkuvaa ja sen monimuotoisuutta, avustajan oikeuksia ja velvollisuuksia, salassapitovelvollisuutta ja ihmissuhdetaitoja (Heinonen 2006, 78).

TAULUKKO 2. Toiveet ja tarpeet koulutukselle.

| TYÖNANTAJAT  | AVUSTAJAT  | SOSIAALITYÖNTEKIJÄT  |
|--|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>- Työnantajan roolin oppiminen</li> <li>- Kokonaisvaltainen tietopaketti työnantajan ja avustajan välisestä työsuhteesta</li> <li>- Vertaistuen saaminen</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Tiedon saaminen avustajan työstä</li> <li>- Kokonaisvaltainen tietopaketti työnantajan ja avustajan välisestä työsuhteesta</li> <li>- Vertaistuen saaminen</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Tietoa työnantajien ja avustajien velvollisuuksista ja oikeuksista</li> </ul> |

## 7.2 Työnantajien ja avustajien kokemukset koulutuksesta

Pääasiallisesti työnantajat kokivat koulutuksen tarpeelliseksi ja he saivat tietoa työsuhteeseen liittyvistä asioista, työnantajan roolistaan ja vertaistukea muilta, joita olivat koulutukselta toivoneetkin. Osa koulutuksessa olleista asioista olivat myös ennestään tuttuja. Tämä oli hyvä asia, koska muuten työnantajat eivät olisi pystyneet tehtävässään toimimaan.

*Sain tärkeää tietoa työnantajan ominaisuudessa työntekijöiden asemasta ja tehtävistä...*

*Koulutuksen tärkeimpiä seikkoja oli se, että opetuksessa käsiteltiin monia erilaisia osa-alueita ja koulutuksesta saatiin vertaistukea.*

Avustajat kokivat koulutuksen hyvin tarpeelliseksi. He kokivat saaneensa koulutuksesta hyvää perustietoa avustajan työstä, jota he eivät olleet saaneet aiemmin. Koulutus mahdollisti myös vertaistuen saannin. Joidenkin avustajien itse-tuntemus/itsearvostus myös parani koulutuksen myötä.

*...sain paljon uutta tietoa henkilökohtaisen avustajan työstä, sekä uutta näkökulmaa työn tekemiseen.*

*Erityisen tärkeää on nähdä saman ammattialan ihmisiä, koska työ ei sitä mahdollista= vertaistukea.*

Vastauksista ja muusta tulleesta palautteesta on selvästi käynyt ilmi, että sekä työnantajilla että avustajilla oli suuri tarve saada tietoa työnantajana ja avustajana toimimisesta ja kaikesta siihen liittyvästä. Näiden kokemusten perusteella koulutukselle oli selvä tarve olemassa.

### 7.3 Kehittämisehdotukset koulutukselle

#### 7.3.1 Työnantajat

Työnantajien vastauksissa ei korostunut selkeästi mikään osa-alue, jota olisi pitänyt käsitellä koulutuksessa enemmän. Melkein kaikkia osa-alueita toivottiin käsiteltävän enemmän. Työnantajat eivät myöskään olisi jättäneet mitään käsiteltyjä aihe-alueita pois koulutuksesta. Muutamissa vastauksissa olisi toivottu palkan laskemista ja -maksun harjoittelua käytännössä. Näkövammaiset ihmiset olisivat toivoneet, että aiheita olisi käsitelty enemmän heidän näkökulmastaan.

Puolet työnantajista pidentäisi koulutuksen kestoa ja puolet oli sitä mieltä, että koulutuksen kesto oli tällaisenaan sopiva. Pidempää koulutusta ehdottavat perustelivat asiaa sillä, että koulutuspäivinä aika tuntui loppuvan kesken, aiheita pystyisi käsittelemään perusteellisemmin ja koulutuksesta saatavan todistuksen painoarvo kasvaisi.

*Jotta koulutuksen aiheita voitaisiin käsitellä perusteellisemmin, koulutuksen kokonaiskesto voitaisiin pidentää ja koulutuspäivien pituutta lisätä hieman.*

Mielekkäimpinä opetusmenetelminä työnantajat kokivat toiminnalliset menetelmät, joita käytettiin esimerkiksi vuorovaikutusosuuksissa sekä ryhmätyöskentelyt.

*Minkä kuulee sen unohtaa, minkä tekee sen muistaa.*

*Pienryhmät olivat tehokkaita, niissä vapautui puhumaan ja innostui antamaan palautetta...*

TAULUKKO 3. Työnantajien kehittämissuhteet koulutukselle.

| KOULUTUKSEN AIHE-ALUEET                         | KOULUTUKSEN RAKENNE            | KOULUTUKSEN OPETUSMENETELMÄT                                       |
|---|--------------------------------|--|
| - Kaikkien aihealueiden syvällisempi tarkastelu | - Koulutuksen kesto pidemmäksi | - Luentojen tilalle ryhmätyöskentelyä ja toiminnallisia menetelmiä |

### 7.3.2 Avustajat

Avustajat toivoivat, että heillä olisi ollut enemmän mahdollisuutta vertaistukeen, työnohjaukseen ja työssä jaksamiseen liittyvien asioiden käsittelyyn. Myös työn eettisten kysymysten pohdintaa, ensiapua ja järjestelmään liittyvää lainsäädäntöä toivottiin käsiteltävän enemmän. Pääsääntöisesti avustajatkaan eivät olisi jättäneet mitään aihealueita pois koulutuksesta. Vain parissa vastauksessa ehdotettiin joidenkin aihealueiden vähentämistä esimerkiksi eettisiä kysymyksiä ja lainsäädäntöä vähemmän ja joku olisi poistanut palkanmaksuosuuden kokonaan.

*Enemmän etiikkaa ja lainsäädännöllistä puolta.*

*Vertaistukiryhmää olis voinu olla pari kertaa.*

*Mielestäni kaikki aiheet olivat sen verran tärkeitä, että mitään en jättäisi pois.*

Vähän yli puolet avustajista oli sitä mieltä, että koulutuksen kesto oli tällaiseen sopiva. Vajaa puolet avustajista ehdotti koulutuksen pidentämistä, koska aika koulutuspäivänä tuntui loppuvan kesken. Osa ehdotti myös, että koulutuspäivät olisivat tiheämmin esimerkiksi kerran viikossa.

*Koulutuspäiviä useammin, asioita vain yksi aihe kerrallaan.*

*...monista aiheista olisi tullut enemmän keskustelua ja aika loppui usein kesken.*

Mielekkäimmät opetusmenetelmät myös avustajien mielestä olivat vuorovaikutusosuudessa olleet toiminnalliset menetelmät sekä ryhmätyöskentely. Ryhmätyöskentelyssä korostui nimenomaan avustajien omassa ryhmässä oleminen. Avustajat pitivät myös luennoista.

*Vertaistukiryhmä oli hyvä kun oltiin pienessä ryhmässä, uskalsi puhua.*

*Vuorovaikutustunnit olivat kaikista mieleenpainuvimmat. Pääsi itse esille ja näki kaikki. Pelkkä istuminen on puuduttavaa.*

*Luennoitsijat, jotka olivat itsekin työnantajia olivat hyviä. Kuuli asiat sekä lain-, että työnantajan kannalta.*

TAULUKKO 4. Avustajien kehittämissuositukset koulutukselle.

| KOULUTUKSEN AIHEALUEET  | KOULUTUKSEN RAKENNE   | KOULUTUKSEN OPETUSMENETELMÄT  |
|---|---|---|
| - Enemmän vertaistukea, työnohjausta ja työssä jaksamisen kysymyksiä, eettistä pohdintaa, ensiapua ja lainsäädäntöä | - Koulutuksen kesto sopiva tällaisenaan<br>- Koulutuksen kesto pidempi, jolloin aiheiden syvällisempi tarkastelu mahdollistuu | - Enemmän ryhmätöitä, keskustelua ja toiminnallisia menetelmiä<br>- Myös luentoja<br>- Työnantajat ja avustajat välillä omista ryhmissään |

## 7.4 Koulutuksen tuomat tiedot ja taidot

### 7.4.1 Työnantajat

Työnantajat kokivat oppineensa koulutuksen aikana suhtautumista avustajaan, vuorovaikutustaitoja ja järjestelmään liittyvää lainsäädäntöä. He olivat saaneet myös rekrytointivinkkejä ja tiedostaneet paremmin, että rekrytointiin pitää kiinnittää enemmän huomiota. Osa työnantajista oli huomannut myös vertaistuen tärkeyden koulutuksen myötä. Myös perehdytyksestä osa työnantajista oli saanut uutta tietoa ja vinkkejä sen toteuttamiseen.

*...vuorovaikutus; osaa kuunnella, saa vapautua, saa esittää omia toivomuksiaan.*

*Opin minkäläinen on hyvä työilmoitus.*

*...huomasin etten ole yksin kaivannut vertaistukea.*

Työnantajat kokivat, että koulutuksen myötä he olivat rohkaistuneet käsittelemään ja hoitamaan vaikeitakin asioita ja katsomaan asioita myös avustajan näkökulmasta. Työnantajat olivat hyödyntäneet koulutuksesta saamiaan tietoja ja taitoja esimerkiksi vuorovaikutustilanteissa ja käytännön arkitilanteissa. Yksittäisinä asioina mainittiin myös rekrytointi, perehdytys ja palkanmaksuasiat.

*Asetun avustajan housuihin enemmän, katson asioita myös hänen kannaltaan.*

*Opin tunnistamaan oman tapani joutua ristiriitatilanteisiin.*

*Uskallan nykyään tarttua sellaisiin seikkoihin ja hoitaa sellaisia asioita, joita ennen hieman pelkäsin.*

*Osaan ja ymmärrän antaa paremmin palautetta.*

*Täytyy muistaa, että toinen ei ole ajatustenlukija, myös negatiivista asioista pitää sanoa avoimesti – ja pitää sanoa nättisti.*

#### 7.4.2 Avustajat

Tärkeimmät asiat, jotka avustajat mainitsivat oppineensa koulutuksesta, liittyivät työnantajan ja avustajan väliseen työsuhteeseen. Niitä olivat muun muassa molempien osapuolten työtehtävät ja se, ettei työsuhde ei ole ystävyysuhde sekä molempien osapuolten velvollisuudet ja oikeudet. Avustajat mainitsivat tärkeinä opittuina asioina myös vuorovaikutukseen ja ensiapuun liittyvät asiat. Muutama avustaja mainitsi myös saaneensa lisätietoa palkka-asioissa.

*Työ tehdään työpaikalla ja jätetään päivän päätyttyä sinne.*

*Sain tietoa palkka-, lakiasioista, työtehtävistä, mitä ne pitää sisäl-  
lään.*

*Olen oppinut paremmin kommunikoidaan.*

*Opin uudet elvytysohjeet.*

Osa avustajista koki, että koulutuksen myötä heidän ajattelutavassaan ja toi-  
minnassaan liittyen työhön oli tapahtunut muutoksia, kun taas osan mielestä he  
toimivat samalla tavalla kuin ennenkin.

*Olen pyrkinyt pitämään työ- ja vapaa-ajan enemmän erossa toi-  
sistaan.*

*Osaan miettiä hiukan laaja-alaisemmin ongelmia, joita välillä on.*

*Pinna kestää paremmin.*

Osa oli hyödyntänyt koulutuksesta saamiensa tietoja pitäessään kiinni omista  
oikeuksistaan. Myös palkkaukseen liittyviä asioita ja vuorovaikutustaitoja oli  
hyödynnetty arkipäivän työssä.

*...olen pyytänyt, että työajat sovitaan kuukausittain etukäteen.*

*Kun olin "laittomasti" lomautettuna määräaikaisesta työsuhteesta.*

*Lainsäädäntöosuudesta oli paljon apua kyseisessä tilanteessa.*

Sekä työnantajien että avustajien vastaukset kertovat varmasti siitä, että heidän  
oli helpompi ottaa puheeksi asioita, myös niitä vaikeita, kun niistä oli keskusteltu  
koulutuksessa yhdessä, molempien osapuolten ollessa paikalla. Asiat muuttui-  
vat ikään kuin itsestänselvyyksiksi, joista pitääkin työsuhteessa puhua.

TAULUKKO 5. Koulutuksen tuomat tiedot ja taidot.

| TYÖNANTAJAT  | AVUSTAJAT   |
|--|---|
| - Tietoa suhtautumisesta avustajaan                | - Tietoa työsuhteesta, oikeudet ja velvollisuudet |
| - Vuorovaikutustaitoja                             | - Vuorovaikutustaitoja                            |
| - Tietoa järjestelmään liittyvästä lainsäädännöstä | - Ensiaputaitoja                                  |

### 7.5 Koulutuksen tuomat vaikutukset työsuhteeseen

Suurin osa työnantajista totesi, että koulutuksella oli ollut positiivisia vaikutuksia työsuhteeseen. Mitään negatiivisia vaikutuksia ei tullut esiin. Osa työnantajista mainitsi, että avustajat olivat poimineet asioita käytännön työhön. Joku totesi, että molemminpuolinen ymmärrys asioista oli lisääntynyt ja asioista oli helpompi keskustella. Yksi työnantajista oli vasta nyt tajunnut vastuunsa työnantajana.

*Avustaja on tullut rohkeammaksi - huomioi enemmän, mitä ehkä haluaisin tietää, esim. kertoo kaupassa tarjouksista.*

*...olen tyytyväinen avustajavalintaani – muilta kuullut huonompia tarinoita.*

Myös avustajien kokemukset koulutuksen vaikutuksista työsuhteeseen olivat positiivisia. Avustajat kokivat, että koulutuksen myötä avustaja ja työnantaja olivat lähentyneet toisiaan. He olivat keskustelleet enemmän esimerkiksi koulutuksessa olleista asioista. Joku avustaja totesi ymmärtävänsä työnantajaansa paremmin. Koulutuksen myötä osa avustajista totesi arvostavansa omaa työtään enemmän kuin ennen ja myös asenne työtä kohtaan oli myönteisempi. Toisin sanoen osalle avustajista koulutus oli toiminut motivoivana tekijänä työn tekemiseen.

*Avoimempia ollaan toisillemme.*

*Varmuus omaan osaamiseen, tieto myös omaan oikeuteen ja velvollisuuksiin, osaa arvostaa omaa työtään, pää pystyyn.*

*Olen jaksanut olla paremmin töissä. Ymmärtänyt avustettavaa toisella tavalla.*

*Ala on välillä henkisesti todella raskas ja jopa lopettaminen on käynyt mielessä. Näinä koulutuspäivinä vain on aina muistanut, miten tärkeää tämä työ on.*

TAULUKKO 6. Koulutuksen tuomat vaikutukset työsuhteeseen.

| TYÖNANTAJAT   | AVUSTAJAT   |
|---|---|
| <p>- Positiivisia vaikutuksia työsuhteeseen</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Näkyi avustajan arkityössä</li> <li>➤ Molemminpuolinen ymmärrys lisääntynyt</li> <li>➤ Asioista on helpompi keskustella</li> </ul> | <p>- Positiivisia vaikutuksia työsuhteeseen</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Näkyi avustajan ja työnantajan lähentymisenä</li> <li>➤ Keskustelu lisääntynyt</li> <li>➤ Oman työn arvostus lisääntynyt</li> <li>➤ Asenne työtä kohtaan myönteisempi</li> </ul> |

#### 7.6 Koulutuksen merkittävin anti

Työnantajien mielestä koulutuksen merkittävintä antia olivat toisten tapaaminen, sekä työnantajien että avustajien, verkostoituminen sekä yhteisöllisyys ja näihin liittyvä kokemusten vaihto toisten kanssa eli vertaistuki.

*Kurssin yhteisöllisyys antaa voimia ja iloa.*

*Oppii suhtautumista ja kunnioittamista ja osaan arvostaa hyvää työntekijääni.*

*Olen saanut uusia ystäviä, sosiaalinen verkostoni on tihentynyt. On ollut antoisaa kuunnella toisten kokemuksia ja oppia niistä.*

*Kuuli, että meitä on moneksi sekä työnantajia ja avustajia, ollaan erilaisia ja sitten on samanlaisuuksia.*

HAJ -projektin tekemässä tutkimuksessa tuli esiin sama asia eli se, että työnantajat kaipaavat työnohjausta ja vertaistukea (Heinonen 2006, 106). Vastausten perusteella koulutuksella pystyttiin ainakin osittain vastaamaan tähän tarpeeseen.

Avustajien mielestä koulutuksen tärkein anti oli vertaistuen saaminen. Jotkut kokivat koulutuksen myötä saaneensa varmuutta ja arvostuksen tunnetta omaan työhönsä. Pari avustajaa mainitsi myös yhteishengen ja sen, että aiheita käsiteltiin sekä työnantajien että avustajien näkökulmista.

*Tärkeintä oli tavata muita henkilökohtaisia avustajia ja jakaa mielipiteitä ja kokemuksia.*

*...saada varmuutta omassa työssään ja kuulla muiden kokemuksia vastaavassa työssä.*

*Oli hyvä kuulla työntajien asioita ja ongelmia sekä tavata muita avustajia.*

Avustajat ovat yleensä työssään hyvin yksin ja he kokevat uupumusta. Sitova vaitiolovelvollisuus ja yksintyöskentely ahdistavat heitä. 86 % HAJ -projektin tutkimuksessa mukana olleista avustajista toivoi työnohjausta ja toisten avustajien tapaamista. (Heinonen 2006, 130.) Kokemusten vaihtaminen ja työasioiden purkaminen toisten avustajien ja yhdellä koulutuskerralla myös työnohjaajan

kanssa oli tärkeä asia avustajille. Kerrankin oli lupa puhua asioista, jotka olivat pyörineet mielessä pitkään.

TAULUKKO 7. Koulutuksen merkittävin anti.

| TYÖNANTAJAT        | AVUSTAJAT                |
|--------------------|--------------------------|
| - Vertaistuki      | - Vertaistuki            |
| - Verkostoituminen | - Varmuutta omaan työhön |
| - Yhteisöllisyys   | - Oman työn arvostaminen |

## 7.7 Henkilökohtainen avustaja –järjestelmän kehittämissuhteet

### 7.7.1 Työnantajat

Työnantajat toivoivat, että tulisi joku taho, joka hoitaisi avustajien palkanmaksun, sijaisasiat yms. Tämä asia tuli esiin jo HAJ -projektinkin tutkimuksessa, jossa todetaan: ” Avustajan palkan maksaminen oli selkeästi se työnantajan velvoite, jonka vammaiset henkilöt halusivat ulkoistaa” (Heinonen 2006, 97). Työnantajat toivoivat avustajille myös lisää palkkaa ja työehtosopimusta, joka yhtenäistäisi toimintatapoja. Pari työnantajaa toivoi, että henkilökohtaisen avustajan saaminen olisi subjektiivinen oikeus. Joku ehdotti, että järjestelmän rahoitus pitäisi saada pois kuntien budjetista, jolloin vammaiset ihmiset saisivat saman mahdollisuuden avustajaan kunnasta riippumatta. Ympäri vuorokautinen apu tulisi turvata, jotta turvallisuuden tunne säilyisi. Joku toivoi myös avustajien koulutusjärjestelmän luomista sekä työnantajille selkeää ohjekirjaa.

*Pitäisi saada avustajavälitys, joka hoitaisi myös palkanmaksun.*

*Avustajien palkkaus paremmaksi – toisi lisää henkilöitä töihin alalle ja pitäisi avustajat töissä.*

*Oma TES ja subjektiiviseksi oikeudeksi. Ammatiksi muiden joukkoon, nyt liian huonosti tunnettu ja aliarvostettu kun ei tietoa työn luonteesta ja tarpeesta. Palkkaa pakko saada nostetuksi.*

Työnantajien ja avustajien vastauksien perusteella voi todeta, että henkilökohtaisen avustajan työn yleinen arvostus on heikko ja se näkyy suoraan avustajan palkassa, joka on todella matala. Tämä sama asia on tullut esiin aiemmissakin tutkimuksissa (ks. Heiskanen 2008 ja Kangassalo 2002). Palkankorotuksen myötä avustajan työstä tulisi kilpailukykyisempi ja se saisi avustajat paremmin pysymään työssään; ei tarvitsisi siirtyä paremmin palkattuihin töihin. Askheimin (2000) mukaan: ”Avustajat nähdään viimeisimpänä lisäyksenä hoiva-alan matalapalkkaisissa naisammateissa, jotka ovat huonosti palkattuja, joissa on epä säännölliset työajat ja työsuhteen ehdot ovat epävarmat” (Heiskanen 2008, 38).

### 7.7.2 Avustajat

Avustajien vastauksissa korostui selkeänä kehittämisalueena työehtosopimuksen saaminen alalle. Myös palkkauksen parantamista toivottiin samoin kuin koulutusta. Pari avustajaa mainitsivat myös vertaistukiryhmät. (Loppukyselyä tehdessä vertaisryhmien perustamisesta oli alustavasti jo puhuttu, joten luulen sen vaikuttaneen tähän vastaukseen, jolloin sitä ei enää tässä kohtaa mainittu.) Joku ehdotti soveltuvuustestiä avustajan työhön.

*Ensimmäiseksi pitäisi saada työehtosopimus kuntoon. Edut niin kuin muillakin on. Tehtävän työn arvostus.*

*Palkkaus pitäisi saada kannustavammaksi ja olisi hyvä saada aikaan työehtosopimus.*

*Jonkinlainen koulutus pitäisi olla (ei kuitenkaan samanlainen kuin lähihoitajilla, koska avustettavia on niin monenlaisia ja kaikkien avustajien ei tarte olla hoitoalan ihmisiä) ja työehtosopimus.*

Jo HAJ -projektin tekemässä tutkimuksessa avustajat toivoivat liittoa tai yhdistystä, joka voisi järjestää virkistystoimintaa ja koulutusta ja ajaa palkkauksen ja yhteiskunnallisen aseman parantamista (Heinonen 2006, 132). Tällä hetkellä, syksyllä 2008, Heta – Henkilökohtaisten Avustajien Työnantajien Liitto ry ja JHL – Julkisten ja hyvinvointialojen liitto työstävät työehtosuositusta henkilökohtaisille avustajille. Sen käyttöönotto olisi mahdollisesti vuoden 2009 alussa. (M. Heinonen henkilökohtainen tiedonanto 15.10.2008)

TAULUKKO 8. Järjestelmän kehittämissuhteet.

| TYÖNANTAJAT  | AVUSTAJAT                    |
|--|------------------------------|
| - Joku taho hoitamaan avustajavälityksen, sijaisasiat, palkanmaksun ym. lakisääteiset työnantajamaksut | - Avustajille työehtosopimus |
| - Avustajille lisää palkkaa ja työehtosopimus  | - Palkkaus paremmaksi        |
|  | - Koulutusta                 |

#### 7.8 Sosiaalityöntekijöiden näkemykset koulutuksesta ja sen vaikuttavuudesta

Sosiaalityöntekijät totesivat, että koulutuksesta oli tullut positiivista palautetta. Joku oli myös kysynyt palautetta asiakkailtaan.

*Palaute on ollut myönteistä. Koulutus koettiin hyväksi.*

*Itsenäistä palautetta en ole saanut. Kysyessäni muutamalta on heidän palautteensa ollut pelkästään hyvää.*

Sosiaalityöntekijöiden mielestä tiedustelut sekä neuvonnan ja ohjaamisen tarve niiden asiakkaiden osalta, jotka olivat olleet koulutuksessa, oli vähentynyt.

*Puhelinsoittojen ja tiedustelujen väheneminen voi olla seurausta koulutuksesta.*

*Näppituntumalla vastaten on näiltä koulutuksessa mukana olleilta tullut hyvin vähän neuvontaan ja ohjaamiseen liittyviä pyyntöjä.*

Sosiaalityöntekijät olivat sitä mieltä, että koulutuksia tulisi jatkaa Päijät-Hämeen alueella. Heidän mielestään työnantajat ja avustajat tarvitsevat lisää tietoa työstään. Myös vammaispalvelulain uudistus lisää koulutuksen tarvetta. Joku totesi myös uusien koulutuksesta kiinnostuneiden henkilöiden määrän kasvavan, kun tietoisuus koulutuksesta leviää.

*...niin avustettavien kuin avustajienkin tietämyksessä tästä työstä on kovasti puutteita, mikä osaltaan aiheuttaa turhia konflikteja ja epäselvyyttä ja sitä kautta työsuhteiden lyhytikäisyyttä ja katkeamisia. Lisäksi on otettava huomioon uuteen vammaispalvelulakiin suunnitellut laajennukset henkilökohtaisen avun suhteen, mikä lisää entisestään koulutuksen tarvetta.*

TAULUKKO 8. Sosiaalityöntekijöiden näkemykset koulutuksesta.

| SOSIAALITYÖNTEKIJÄT |  |
|---------------------|--|
| -                   | Palaute koulutuksesta positiivista                           |
| -                   | Tiedustelut sekä neuvonnan ja ohjaamisen tarve on vähentynyt |
| -                   | Koulutuksia pitää jatkaa                                     |

Näiden kolmen vammaispalvelujen sosiaalityöntekijän vastaukset kertovat siitä, että ko. koulutuksella oli ollut vaikutusta myös heidän työhönsä. Se oli näkynyt ko. koulutukseen osallistuneiden yhteydenottojen vähentymisenä. Vähäisen vastaajamäärän takia mitään yleistä johtopäätöstä koulutuksen vaikuttavuudesta vammaispalvelujen sosiaalityöntekijöiden työhön Päijät-Hämeen alueella ei kuitenkaan voida tehdä.

## 8 JOHTOPÄÄTÖKSET

Suomessa on järjestetty erilaisia koulutuksia sekä työnantajina toimiville vammaisille ihmisille että avustajille. HAJ -projektin aikana erilaisia koulutuksia järjestettiin lähinnä vuosina 2004-2006. HAJ -projektissa kehittämistyössä haluttiin vastata kentän tarpeisiin ja projektissa kehitettiin eteenpäin muun muassa Kynnys ry:n Pomokoulutusta. Pomokoulutusta on järjestetty jo 1980-luvulta lähtien. Uutena elementtinä koulutukseen tuli työnantajien kouluttaminen sekä ohjaaminen työnohjauksellisella otteella ja avustajien tukeminen työssä jaksamisessa ja oman roolin löytymisessä. Myös vertaistukitoimintaa kehitettiin. (Heinonen M., henkilökohtainen tiedonanto 22.10.2008.)

Henkilökohtainen avustaja –järjestelmään liittyen koulutuksia järjestettiin erikseen sosiaalityöntekijöille, työnantajille ja avustajille. Koulutuksissa kokeiltiin myös sekaryhmiä, joissa olivat sekä työnantajat että avustajat samanaikaisesti. Näissä ryhmissä käytettiin työnohjauksellista otetta ja teemoja, joista ajateltiin olevan hyvä keskustella molempien osapuolten kanssa yhdessä samanaikaisesti. Osa ryhmistä kokoontui vain muutaman kerran ja osalla ryhmistä oli useampia koulutusjaksoja, esimerkiksi vuoden aikana neljä kaksipäiväistä kokonaisuutta. Jokaisella koulutusjaksolla oli omat teemat ja sisällöt. Koulutuksia ja ryhmiä pidettiin eri puolilla Suomea. Kiinnostuneita oli paljon ja kaikki halukkaat otettiin mukaan. (Heinonen M., henkilökohtainen tiedonanto 22.10.2008.)

Koulutuksista kerätyistä palautteista tuli esiin se, että koulutus-, työnohjaus- ja vertaistukiryhmät koettiin tarpeellisina ja antoisina. Työnantajat kertoivat hyötynensä johtamiseen eli esimiehenä toimimiseen liittyvistä konkreettisista asioista kuten oman elämän hallinta, johtaminen yleensä, työtehtävien nimeäminen avustajalle, vuorovaikutus- ja kommunikointitaidot, ristiriitatilanteiden ennaltaehkäisy ja käsittely sekä oma jaksaminen. Avustajien mielestä oli ollut tärkeää saada keskustella toisten avustajien kanssa työn nostattamista tunteista. Avustajien kanssa oli käsitelty avustajan asemaa ja roolia, oikeuksia ja velvollisuuksia.

sia, työssä jaksamista, vammaisuuteen, pitkäaikaissairauteen ja kuolemaan liittyviä asioita sekä muita avustajien esiin nostamia teemoja. Heinosen kokemuksen mukaan, sekä työnantajat että avustajat olivat hahmottaneet koulutusten ja työnohjauksellisten tapaamisten jälkeen oman roolinsa ja tehtävänsä työsuhteessa tarkemmin ja he kokivat saaneensa konkreettisia työkaluja arjen tilanteisiin. (Heinonen M., henkilökohtainen tiedonanto 22.10.2008.)

Kynnys ry:n Pomokoulutuksen ja HAJ -projektin järjestämien koulutuksien lisäksi avustajille on järjestetty erilaisia koulutuksia muun muassa Orimattilassa, Vantaalla ja Vihdissä sekä työvoimapolitiittisena koulutuksena eri paikkakunnilla jo monen vuoden ajan. Dokumentointi aiemmin järjestetyistä muista koulutuksista on kuitenkin suurelta osaltaan varsin puutteellista. (Heinonen M., henkilökohtainen tiedonanto 22.10.2008.)

Kuten tämänkin tutkimuksen tuloksissa tuli esiin, koulutukselle oli olemassa selkeä tarve Päijät-Hämeen alueella. Uskon sen myös vaikuttaneen koulutuksen saamaan positiiviseen palautteeseen. Toisin sanoen kaikelle tiedolle liittyen henkilökohtaiseen apuun oli tarvetta, jolloin asian kriittinen tarkastelu ei välttämättä ollut mahdollista. Sen takia on tärkeää jatkossakin ko. koulutusta järjestäessä kerätä laaja palaute osallistujilta, jotta koulutuksesta saadaan laajempaa tietoa ja tietoja voidaan verrata keskenään. Tiedot pitää myös koota systemaattisesti. Oppimisen näkökulmasta Lahden koulutukseen osallistuneilta pitäisi kysyä uudelleen esimerkiksi puolen vuoden kuluttua, miten koulutus heidän arjensa/arkityössään sillä hetkellä näkyy. Tällä saataisiin tietoa ko. koulutuksen vaikuttavuudesta pidemmällä aikavälillä.

Työnantajien ja avustajien yhteinen koulutus sai tulosten mukaan aikaan vuorovaikutuksen parantumista työnantajan ja avustajan välillä. Tämä oli koulutuksen yksi päätavoite. Vuorovaikutuksen parantumisella voidaan mahdollisesti ehkäistä ristiriitojen syntymistä ja siten osaltaan luoda jatkuvuutta työsuhteisiin.

Koulutukseen osallistujien keskuudessa nousi esiin myös vertaistuen tarve niin avustajien kuin työnantajienkin parissa. Koulutus osaltaan vastasi jo tähän tarpeeseen. Koulutuksen päätyttyä projekti pystyi vastaamaan vertaistuen tarpeeseen ja käynnisti työnantajien ja avustajien vertaistukiryhmät Lahdessa. Ryhmissä on myös muita henkilöitä, jotka eivät käyneet ko. koulutusta. Projekti kustansi mahdollisille ryhmien vetäjille vertaisohjaajakoulutuksen tänä syksynä. Tällä haluttiin varmistaa ryhmien jatkuminen projektin jälkeenkin ja antaa vetäjille eväitä ryhmien ohjaamiseen.

Avustajat ovat työssään hyvin yksinäisiä, useinkaan työyhteisössä ei ole muita työntekijöitä. Puhumisen tarve työssä eteen tulleista asioista on suuri, koska ei ole ketään jolle asioita voisi purkaa. Koulutukseen osallistuneet avustajat olivat sisäistäneet salassapitovelvollisuuden, tämä tuli esiin monessa kohdassa. He totesivat, että asioista ei voi puhua ulkopuolisille, vaan pitäisi olla joku luottamuksellinen taho, jolle kertoa niistä.

Myös osa työnantajista koki jääneensä työnantajuudessaan hyvin yksin. Karrikoidusti sanottuna sosiaalitoimesta oli annettu paperi, jonka mukaan olisi pitänyt työnantajana pystyä toimimaan ja hoitaa kaikki lakisääteiset työnantajavelvoitteet. Yksi työnantaja totesi:

*Työnantajuus oli minulta totaalisesti hukassa. Pakersin ja sekoilin palkka- ja veroasioissa. En osannut hakea apua...*

Perustietoa työnantajana toimimiseen siis tarvitaan. Myös vertaistukea toisilta työnantajilta kaivataan, jotta voi purkaa esimiehenä toimimiseen liittyviä asioita ja kokemuksia avustajien kanssa toimimisesta.

Jatkossa olisi hyvä myös järjestää esimerkiksi yhden kokonaisen päivän mittaisia koulutuksia eri aiheista. Niitä voisi olla esimerkiksi palkanlaskenta, jota har-

joiteltaisiin konkreettisesti, mikäli siihen tulevaisuudessa on vielä tarvetta. Myös ensiavusta pitäisi olla kokopäivän mittainen koulutus, jolloin asiaa voisi lähestyä myös enemmän työnantajien näkökulmasta. Koulutuksessa pitäisi varata riittävästi aikaa siihen, että kouluttaja pystyisi miettimään yksilöllisesti, miten kukin voisi toimia fyysisistä rajoitteista huolimatta. Myös vuorovaikutukseen liittyviä päiviä pitäisi järjestää yhteisesti sekä työnantajille että avustajille, koska niiden taitojen harjoittelusta hyötyy aina. Mahdollinen uusi vammaispalvelulaki aiheuttaa myös suuren koulutuspaineen, jotta tietoisuus lain sisällöstä ja hengestä leviää. Projekti tulee järjestämään tilaisuuksia lainsäädännön muuttumisesta yhdessä muiden tahojen kanssa.

Osallistuessani koulutuksen jokaiseen kertaan oli ilo huomata, miten motivoituneita ja sitoutuneita ihmiset olivat koulutukseen. Motivoitumisesta kertoo vähäiset poissaolot sekä palautteissa ja kyselyissä olleet kommentit motivaation lisääntymisestä. Myös työnantajat totesivat arvostavansa hyvää avustajaansa, kun kuulivat muilta tarinoita huonommista tilanteista.

Koulutusta suunniteltaessa olisi pitänyt paremmin ottaa huomioon se, minkälaisia koulutuksia aiemmin oli järjestetty ja minkälaisia kokemuksia niistä oli saatu. Koulutuksen suunnitteluvaiheessa projektivastaava oli kartoittanut ja käynyt läpi erilaisia koulutusrunkoja, joita oli järjestetty. Palautteita ja arviointeja niistä ei ollut saatavilla tai niitä ei käyty läpi. Palautteiden ja arviointien saaminen olisi vaatinut monien ihmisten haastattelemista ja tietojen etsimistä, koska dokumentaatiota koulutuksista ei ole kerätty mihinkään yhteen paikkaan systemaattisesti. Kaikista järjestetyistä koulutuksista on todennäköisesti kerätty palautteita, mutta niitä ei ole missään koottuna, johtuen järjestäjätahojen hajanaisuudesta. Suunniteltuja aiheita ja näkökulmia olisi voitu peilata jo pidettyihin koulutuksiin ja kokemuksiin, jolloin tietoisuus olisi ollut laajempaa; mitä ja miten koulutuksen aiheita käsitellään.

Jatkossa koulutukseen osallistuvat tulisi olla tiedossa hyvissä ajoin ennen koulutuksen alkua, jolloin koulutuksen sisältöä voitaisiin suunnitella yhdessä heidän

kanssaan. Toki tietynlainen perusrunko koulutuksessa on hyvä olla olemassa, mutta osallistujista riippuu tarvitaanko esimerkiksi oikeanlaisten nostotekniikoiden harjoittelua tai mitä pitää huomioida, jos kaikki osallistuvat työnantajat ovat näkövammaisia ihmisiä. Tässäkin koulutuksessa toiveita ja tarpeita kysyttiin ensimmäisellä kerralla, mutta koulutuksen aikataulu oli jo tehty, joten paljon osallistujat eivät siihen enää voineet vaikuttaa. Toki keskustelun aiheita ja näkökulmien valintoja aiheisiin pystyttiin tämän pohjalta huomioimaan.

Yhtenä kysymyksenä herää myös se, miten tavoitettaisiin ne työnantajat ja henkilökohtaiset avustajat, jotka eniten koulutusta tarvitsisivat eli ne, joiden työsuhteet ovat hyvin ongelmallisia. Minkälaisella koulutuksella heidän tarpeisiinsa pystyttäisiin vastaamaan? Olisiko koulutus ylipäätään se väylä, jolla niihin pystyttäisiin vaikuttamaan vai joku paljon yksilöllisempi ratkaisu esimerkiksi yksilövalmentaja, työnopastaja/-ohjaaja tai mentori. Tulevaisuudessa Henkilökohtaisen avun seudulliset keskuksset ovat mahdollisesti tällaisia paikkoja, josta työnantajat ja avustajat saavat yksilöllistä tukea.

### 8.1 Koulutuksen jatkotoimenpiteet

Vähän mutta välttämättä –projektin pilotti III on tarkoitus toteuttaa Kainuun ja Pohjois-Karjalan alueella. Siellä on käyty jo alustavia keskusteluja projektin toiminnasta alueella. Yhtenä alueen tarpeena on esitetty koulutuksen järjestäminen. Ko. koulutuksen mallinnusta tullaan käyttämään siellä koulutuksen runkona huomioiden alueen ja osallistujien erityistarpeet.

Myös Sentteri-hankkeen kanssa on keskusteltu mahdollisesta yhteistyöstä ja ko. koulutuksen hyödyntämisestä osana Henkilökohtaisen avun seudullisten keskusten toimintaa. Sentteri-hanke on yksivuotinen kehittämisprojekti (v. 2008), jonka päätoimijoina ovat Heta- Henkilökohtaisten Avustajien Työnantajien Liitto sekä Kynnys ry. Hankkeen tarkoituksena on luoda toimintamalli henki-

lökohtaisen avun keskuksille. Keskuksilla olisi yhdenmukainen toimintamalli, joka perustuu samoihin arvoihin ja eettisiin periaatteisiin, joita ovat: vammaisten ihmisten itsemääräämisoikeus, itsenäisen elämän ja ihmisoikeuksien kunnioittaminen, yksilöllisyys, tasapuolisuus, ammatillisuus, palveluiden luotettavuus ja laadukkuus. (Heinonen M. 15.10.2008.)

Henkilökohtaisen avun seudullisten keskuksien ydintoimintoina olisi:

- Tuki avustajien rekrytointiin (erilaiset työsuhteet)
- Tuki, koulutus ja ohjaus työnantajuuteen/ työnjohtajuuteen ja työntekijyyteen (erilaiset tukipaketit)
- Hallinnolliset ja juridiset palvelut (työnantajan juridisten velvoitteiden hoitaminen, avustajan palkkahallinto)
- Tiedotus, markkinointi ja yhteistyö

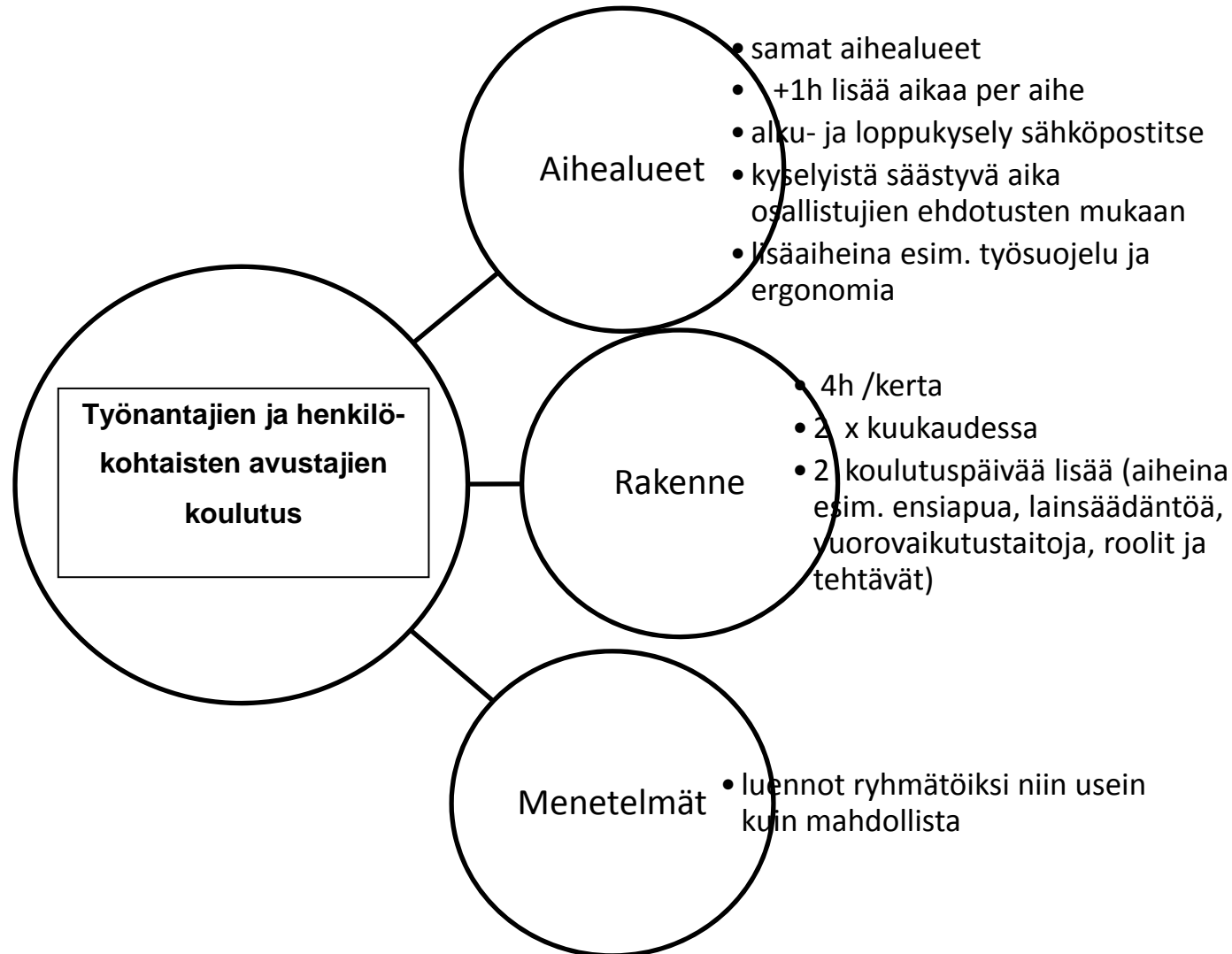
(Heinonen M. 15.10.2008.)

Keskusten käynnistämiseen on haettu rahoitusta Raha-automaattiyhdistykseltä. Myöhemmin toiminta rahoitettaisiin kuntien ostopalveluna. (Heinonen M. 15.10.2008.)

Jatkossa pitäisi miettiä myös koulutuksen rahoittajaa. Vähän mutta välttämättä –projekti mahdollisesti pilottikoulutuksen järjestämisen. Projekti loppuu kuitenkin vuonna 2010, joten jatkossa rahoitus pitää järjestyä muuta kautta. Mikäli Sentteri-hanke saa rahoitusta Henkilökohtaisen avun seudullisiin keskuksiin ja ko. koulutus otetaan keskuksen koulutusvalikoimaan, rahoitus järjestyy sitä kautta. Käynnistysvaiheen jälkeen keskuksat siirtyvät kuntien rahoituksen piiriin, jolloin kunnat ostaisivat kokonaispaketteja keskukselta, johon myös koulutus sisältyisi. Näin ollen koulutus olisi luonteva osa keskuksen toimintaa.

Myös työväenopistojen tai kansalaisopistojen koulutusvalikoimaan ko. koulutus voisi sopia. Mutta silloin pitäisi pystyä vaikuttamaan kouluttajavalintoihin, jotta kouluttajissa olisi myös vammaisia ihmisiä, jolloin koulutuksen laatu ja kokemustieto varmistetaan. Työväen- tai kansalaisopiston kurssina ko. koulutus olisi

tietysti maksullinen, joka voisi karsia mahdollisia osallistujia. Osallistumishinta ei voisi olla kovin korkea, jotta mahdollisimman monen osallistuminen koulutukseen mahdollistuisi. Ko. koulutuksen järjestäjää ja rahoitusta pitää tulevaisuudessa pohtia monesta näkökulmasta, jotta se jäisi elämään myös projektin päätyttyä.

KEHITTÄMISEHDOTUKSET:

**YKSITTÄISET  
KEHITTÄMISEH-  
DOTUKSET**

- lyhyt alustus ja sitten ryhmätöitä
- kotitehtävä: poimi 5 tärkeintä asiaa materiaalista > 5 min. pari-keskustelu seuraavalla kerralla
- luentomateriaalit etukäteen
- enemmän keskusteluaikaa

## 9 POHDINTA

### 9.1 Tutkimuksen eettisyys ja luotettavuuskysymyksiä

Pohdittaessa tutkimuksen eettisiä kysymyksiä, tulee huomioida seuraavat asiat: tutkimukseen osallistuvien informointi, aineiston keräämisessä ja analyysissa käytettävien menetelmien luotettavuus, tutkimukseen osallistuvien anonymiteetti ja tutkimustulosten esittämistapa eli millaisia keinoja tutkija saa käyttää. Tärkeitä eettisiä kysymyksiä ovat myös, miten tutkimusaihe on valittu ja mitä pidetään tärkeänä. (Tuomi & Sarajärvi 2002, 125.)

Tämän tutkimuksen tarkoituksena oli tuoda esiin työnantajina toimivien vammaisten ihmisten, henkilökohtaisten avustajien ja vammaispalveluiden sosiaalityöntekijöiden kokemuksia ja kehittämissuhteita Päijät-Hämeen pilottialueella järjestetystä koulutuksesta. Ko. koulutus järjestettiin ensimmäistä kertaa ja sitä kehittämällä pyritään paremmin vastaamaan osallistujien tarpeisiin tulevaisuudessa liittyen henkilökohtaiseen apuun. Pidän tärkeänä tuoda esiin nimenomaan koulutukseen osallistuneiden työnantajien ja avustajien kokemukset ja äänen, ja siksi halusinkin lainata mahdollisimman paljon osallistujien alkuperäisiä kommentteja asioista. Tutkimuksella saatiin myös tietoa siitä, minkälaisia palveluja ja toimintoja Päijät-Hämeen pilottialueella tarvitaan liittyen henkilökohtaiseen apuun. Tällä tavoin saatiin arvokasta tietoa palvelujen käyttäjien taholta. Näkökulma, joka saattaa unohtua palveluja kehitettäessä.

Tämän tutkimusprosessin aikana pyrittiin selkeästi kertomaan tutkimuksen kulkuun liittyviä asioita. Tutkimuslupa haettiin asianmukaisesti ja osallistujilta (työnantajat ja henkilökohtaiset avustajat) pyydettiin kirjallinen lupa kyselyiden käyttämiseen tutkimuksen aineistona. Sosiaalityöntekijöiltä kysyttiin myös lupa sähköpostin välityksellä tehtäviin kyselyihin. Kaikki aineisto käsiteltiin luottamuksellisesti ja sitä säilytetään ja se hävitetään asianmukaisesti. Tähän tutki-

mukseen osallistuminen ja kyselyihin vastaaminen oli vapaaehtoista. Kyselyyn osallistumisesta kerrottiin koulutukseen osallistujille ensimmäisellä koulutuskeralla ja vielä ennen kyselyiden tekemistä. Myös sosiaalityöntekijöille kerrottiin sähköpostikyselyssä osallistumisen vapaaehtoisuudesta.

Luotettavuutta tässä tutkimuksessa lisää se, että olen ollut mukana koulutusprosessissa koko ajan ja olen seurannut koulutuksen edistymistä paikan päällä. Myös tutkimusprosessin tarkka kuvaaminen lisää luotettavuutta. Tutkimusaineiston luotettavuutta parantaa kyselyjen tekeminen kaikille ko. koulutukseen osallistuneille.

Heikkinen & Syrjälä (2006) toteavat, että toimintatutkimuksen arvioinnissa pitäisi käyttää validointia validiteetin sijaan. Heidän mukaansa: ”validiteetilla viitataan johonkin pysyvään totuuteen tai tosiasioiden tilaan, jota tutkija pyrkii kuvaamaan, validoinnilla tarkoitetaan prosessia, jossa ymmärrys maailmasta kehkeytyy vähitellen” (Heikkinen ym. 2006, 149). He ehdottavat viittä periaatetta toimintatutkimuksen arviointiin. Niitä ovat historiallinen jatkuvuus, reflektiivisyys, dialektisuus, toimivuus ja havahduttavuus. Tutkimuksen laatua ei voida kuitenkaan arvioida kriteeri kerrallaan, vaan kokonaisuus ratkaisee. (Heikkinen ym. 2006, 149.)

Tässä tutkimuksessa kokonaisuuden kannalta kriteerit mielestäni täyttyvät. Ainoastaan havahduttavuuskriteeri, joka pitää sisällään enemmänkin tutkimuksen taiteellisen puolen, ei tässä sellaisenaan täyty. Siihen kuuluu kuitenkin se, että tutkimus havahduttaa ajattelemaan ja tuntemaan asioita uudella tavalla ja tämä toivottavasti tässäkin tutkimuksessa täyttyy. (Heikkinen ym. 2006, 159.)

Historialliseen jatkuvuuteen liittyy Vähän mutta välttämättä -projektia edeltänyt HAJ -projekti, jossa tuli esiin tarve kehittää henkilökohtainen avustaja –järjestelmää vastaamaan paremmin myös näkövammaisten ihmisten avun tarpeeseen sekä myös koulutuksen tarve. Työnantajien ja henkilökohtaisten avustajien koulutus taas puolestaan toi esiin vertaisryhmien perustamisen tarpeen. Myös ko. koulutuksen kehittäminen ja sen ympärillä oleva yhteistyö muiden toi-

mijoiden kanssa on osa historiallista jatkuvuutta, joka ei lopu tähän tutkimukseen. Yhteiskunnallisesti katsottuna henkilökohtaisen avun tilanteen kehittyminen ja vammaispalvelulain uudistus ovat osa historiallista jatkumoa.

Reflektiivisyysperiaatteen kautta tutkimukseen tulee läpinäkyvyyttä (Heikkinen ym. 2006, 154). Tässä tutkimuksessa olen seikkaperäisesti kertonut tutkimusprosessin ja koulutusprosessin etenemisestä sekä omasta roolistani tutkijana. Toimintaa eli ko. koulutuksen etenemistä on refleктоitu koko prosessin ajan ja vielä erityisesti kyselyjen kautta. ”Dialektisuusperiaate perustuu ajatukseen, jonka mukaan sosiaalinen todellisuus rakentuu keskustelussa dialektisena prosessina”(Heikkinen ym. 2006, 154). Tämä tarkoittaa sitä, että toimintatutkimuksen tekstiin sisältyy monenlaisia näkökulmia ja tulkintoja. Tekstissä tulee esiin erilaiset tulkinnat ja ihmisten äänet mahdollisimman autenttisina. Sosiaalinen toisuus hahmottuu tästä moniäänisestä puheesta. Samoista asioista voi olla ristiriitaisia ja jopa toisensa kumoavia ajatuksia, mutta juuri niistä syntyy toimintatutkimuksen rikas ja moniääninen kuva. (Heikkinen ym. 2006, 154.) Tämä mielestäni toteutuu hyvin tässä tutkimuksessa, jossa koulutusta tarkastellaan työnantajien, henkilökohtaisten avustajien ja sosiaalityöntekijöiden näkökulmista ja tuodaan heidän äänensä esiin.

Toimivuusperiaatetta arvioitaessa on pohdittava tutkimuksen käytännön vaikutuksia kuten hyötyä tai osallistujien voimaantumista. Tutkimustuloksissa oli selvästi havaittavissa sekä työnantajien että avustajien voimaantumista ja heidän hyötymistään koulutuksesta. ”Onnistunut tutkimus saa osallistujat uskomaan omiin kykyihinsä ja taitoihinsa. Parhaimmillaan se voimaannuttaa ja saa ihmiset parantamaan omia elinolojaan sekä luottamaan omaan järkeensä ja itsemääräämisoikeuteensa.” (Heikkinen ym. 2006, 155 - 156.)

## 9.2 Kehittämistyön vaikuttavuudesta

Monissa vaikutusarviointihankkeissa on viime vuosina keskitytty indikaattoreiden eli mittareiden kehittämiseen vaikutusten arvioimiseksi. Se on yksi keskei-

nen väline organisaatiotasoisena vaikuttavuuden osoittamiseen ja toiminnan ohjaamiseen. (Saari ym. 2008, 37.) Laadullisessa tutkimuksessa, kuten oma tutkimukseni on, mittareiden kehittäminen on mielestäni vaikeaa. Tutkimukseni laadullisena mittarina voi pitää esimerkiksi sitä, mitkä olivat osallistujien odotukset ko. koulutuksen suhteen ja miten koulutus niihin pystyi vastaamaan. Oppimisen mittarina voi pitää sitä, mitä asioita minä tutkimuksen tekijänä ja toisaalta Asumispalvelusäätiö ASPA organisaationa opin/opimme koulutuksen kautta, esimerkiksi mitä asioita meidän olisi pitänyt huomioida ko. koulutusta suunniteltaessa. Toisin sanoen, mitä epäkohtia koulutukseen osallistujat toivat esiin palautteissa ja koulutusta arvioitaessa.

Vaikuttavuus tarkasteltuna oppimisen näkökulmasta edellyttää, että tarkastelu siirtyy koko organisaation tasolta ruohonjuuritasolle. Oppiminen tapahtuu tutkimusryhmässä tai yhteistä suuntaa rakentavassa tutkimusohjelmassa yhdessä osallisina olevien toimijoiden kanssa. Fettermannin (2001) mukaan oppimisen aikaansaaminen edellyttää arviointikäytännöltä verkostomaista ja vuorovaikutteista työtapaa sekä arvioinnin kohteiden osallistumista kehittämisprosessiin (Saari ym. 2008, 38). Tutkimusprosessini aikana ko. koulutuksen kulkua on reflektoitu koko ajan yhdessä osallistujien kanssa palautteiden kautta ja projektin ohjausryhmän (jossa on mukana myös koulutuksen käynyt osallistuja) sekä projektivastaavan kanssa on käyty keskustelua koulutuksen etenemisestä. Vaikuttavuusarviointien aikajännettä pitäisi laajentaa menneisyyden lisäksi myös tulevan toiminnan suunnan rakentamiseen (Saari ym. 2008, 38). Tutkimuksessani tämä on toteutunut, koska sen tarkoituksena on kehittää ko. koulutusta entistä paremmin vastaamaan tulevaisuuden osallistujien tarpeisiin. Torres & Preskillin (2001) mukaan kehittävä arviointi muuttaa myös arvioijan roolia tutkija-arvioijasta valmentajaksi ja prosessin fasilitaattoriksi. (Saari ym. 2008, 38.)

Arvioinnin muoto riippuu käyttökohteesta ja siitä, mihin teoreettiseen lähestymistapaan oppimisesta se on yhteydessä. 1990-2000 – luvuilla on otettu käyttöön useita osallistuvia arviointitutkimuslähestymistapoja. Kirjallisuudessa näitä kutsutaan osallistuviksi (participatory), toimintatutkimukselliseksi (action evalu-

ation), valtauttaviksi (empowerment) ja kehittäviksi (developmental) evaluointimalleiksi (ks. Patton 1997a, 87 - 113). Malleille on paljon yhteisiä piirteitä, eikä niitä aina toteuteta puhtaasti yhden mallin mukaan. Yhteistä näille kaikille malleille on se, että niissä ”pyritään arviointitiedon parempaan hyödyntämiseen osallistuvan prosessin kautta”. Arvioinnin kohteena olevat osallistuvat koko arviointiprosessiin eli aineiston hankintaan, sen analysointiin ja tulkintaan vuorovaikutteisilla foorumeilla (Saari ym. 2008, 38.) Tutkimuksessani ei ole toimittu puhtaasti edellä mainitulla tavalla, mutta osallistujat ovat osallistuneet prosessiin kokonaisvaltaisesti eli heiltä on kysytty koulutuksen alussa odotuksia ja tarpeita koulutukselle. He ovat antaneet palautetta koko koulutuksen ajan sekä kirjallisesti että suullisesti. He ovat arvioineet koulutusta ja sen toteuttamistapaa koulutuksen viimeisellä kerralla ja heiltä on kysytty koulutuksen kehittämisehdotuksia. Heidät on myös kutsuttu opinnäytetyön esitystilaisuuteen, jossa heillä on mahdollista kommentoida tutkimukseni tuloksia. Tutkimukseni päätarkoituksena oli tuoda esiin juuri koulutukseen osallistuneiden ääni.

Edellä mainituissa lähestymistavoissa korostuvat nimenomaan prosessiin osallistuminen. Tällä tavoin saadaan kuuluville myös niin sanotut heikot äänet ja vähemmän valtaa omaavien osallistujien näkökulmat. Yhteistyössä rakentuva arviointiprosessi saa varmasti aikaan enemmän oppimista niin yksilön kuin organisaationkin tasolla. (Saari ym. 2008, 38.) Toivottavasti tulevaisuudessa asiakkaiden aito kuunteleminen palveluja ja toimintamalleja kehitettäessä tulee olemaan itsestään selvyyttä, jolloin palvelut ja erilaiset toimintamallit vastaavat paremmin ihmisten tarpeisiin.

### 9.3 Kehittävä vaikuttavuusarviointi

Saari ym. (2008) toteaa: ”Jotta toimijat voisivat käyttää arvioinnin tuloksia oman toimintansa kehittämiseen, heidän on itse osallistuttava arviointiprosessiin ja kehitettävä ratkaisuja löydettyihin toiminnan epäkohtiin.” (Saari ym. 2008, 39). Saari ym. (2008) ovat ottaneet aineksia uudelleenlaiseen kehittäväan vaikutta-

vuusarviointiin ekspansiivisen oppimisen teoriasta ja sen käytännön sovelluksesta muutoslaboratoriosta. Tarve tämäntyyppiselle kehittämisotteelle on syntynyt, jotta saataisiin organisaation ylhäältäpäin tulevat muutokset ja alhaaltapäin tuleva ruohonjuuritason arkipäivän toiminnan kehittäminen kohtaamaan. Kyseessä on siis uudenlainen muutosprosessin rakentaminen, jossa yhdistetään organisaation johdon strategiset linjaukset ja ruohonjuuritason kekseliäisyys. Kun työntekijät näkevät oman työnsä tarkoituksen, kohteen ja tuotoksen laajemmassa yhteydessä tapahtuu ekspansiivista oppimista. Tässä oppimisprosessissa asioita ratkaistaan toiminnan kohdetta ja yhteistoimintaa syventämällä. (Saari ym. 2008, 39.)

Vaikuttavuusarvioinnissa analyysiyksikkönä on tutkimushanke tai hankekokoaisuus (Saari ym. 2008, 40). Tässä tutkimuksessa se on Lahdessa järjestetty työnantajien ja henkilökohtaisten avustajien koulutus. Vaikuttavuusarviointia käytetään välineenä uuden toimintatavan rakentamiseen, jolloin siinä ei pitäydytä pelkästään menneen hankkeen arviointiin, vaan pohditaan myös tulevaa koulutuksen kehittäminen. On tärkeää, että arviointiin osallistuvat sekä arvioitavan hankkeen osallistujat ja toimijat sekä uuden hankkeen rakentajat. Arviointiin tulisi osallistua kaikkien niiden toimijoiden, jotka osallistuivat hankkeen läpivientiin tai joiden toimintaan hankkeella vaikutettiin. Tässä lähestymistavassa korostuu käyttäjän merkitys ja rooli, koska käyttäjät ovat parhaita arvioijia siinä, toteutuivatko toivotut vaikutukset heidän toiminnassaan. Jotta hankkeen vaikutuksia voisi realistisesti arvioida, pitäisi hanketta arvioida 1-3 vuoden kuluttua sen päättymisestä. (Saari ym. 2008, 40-41.)

Ko. koulutuksen tarkoituksena oli syventää osallistujien tietoisuutta henkilökohtaisesta avusta, järjestelmän taustoista ja siihen liittyvästä lainsäädännöstä. Yhteisen (työnantajat ja avustajat samassa koulutuksessa) koulutuksen tarkoituksena oli parantaa vuorovaikutusta työnantajan ja avustajan välillä ja lisätä molempien osapuolten ymmärrystä toistensa tehtävistä, näkökulmasta ja roolista. Osallistujat arvioivat ko. koulutusta heti sen päättymisen jälkeen, jolloin todellista oppimista ei varmasti ollut vielä tapahtunut. Sen vuoksi asiaa pitäisi arvioida

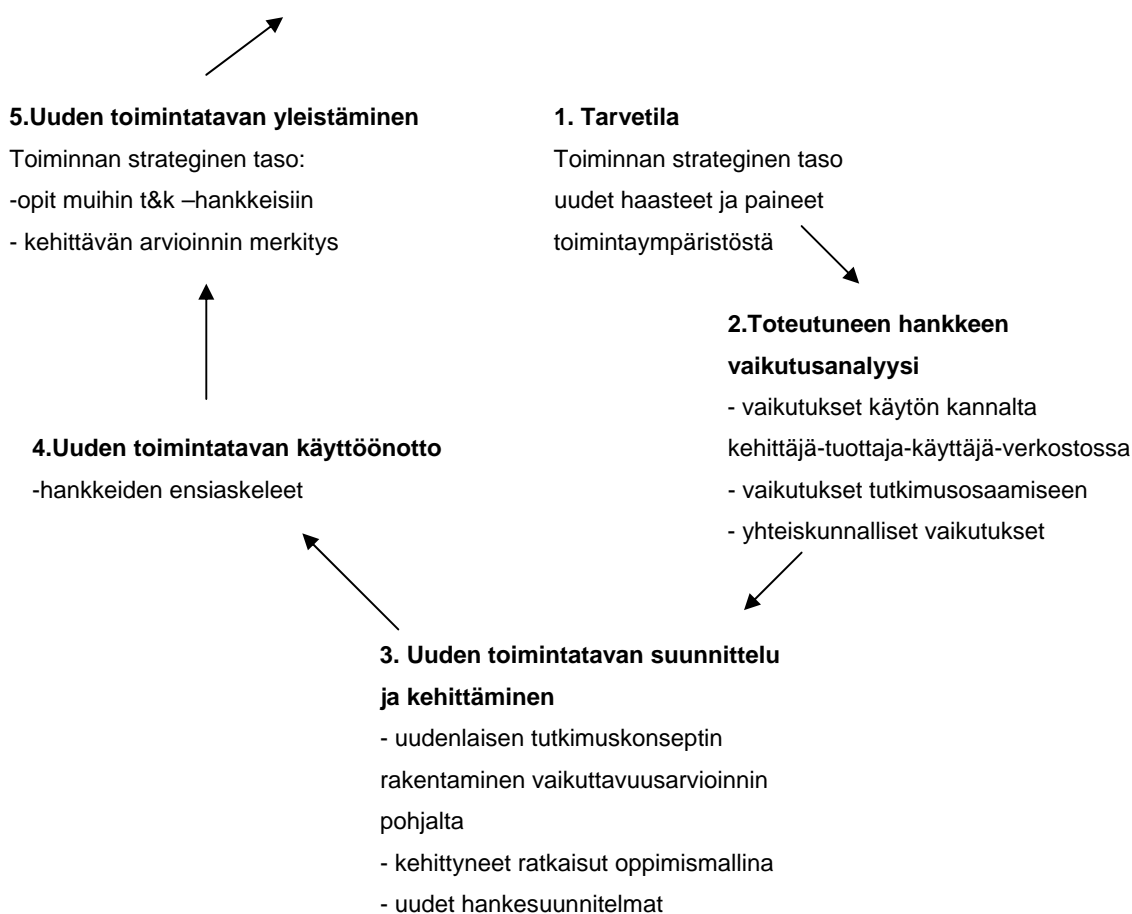
myöhemmin uudestaan, jotta saataisiin pidemmän aikavälin tuloksia esiin. Sosiaalityöntekijät pohtivat ko. koulutuksen vaikuttavuutta omaan työhönsä noin puoli vuotta koulutuksen päätyttyä.

Tutkimustoiminnan vaikuttavuutta pitäisi tarkastella kolmella eri tasolla: asiakas, tutkimusyhteisö ja yhteiskunta. Miten hanke vaikutti asiakkaaseen ja miten tutkimusryhmän osaaminen kehittyi uuden mallin, metodin tai teoreettisen kehittelyn muodossa. Vaikuttavuutta tulisi siis tarkastella molemmista näkökulmista, eikä paneutua vain hankkeen toteutuneisiin tavoitteisiin. Kolmantena tasona on vielä yhteiskunnallinen vaikuttavuus; minkälaisesta yhteiskunnallisesta ongelmasta/asiasta hanke on tuottanut tietoa ja mikä on sen merkitys tulevaisuuden kannalta. (Saari ym. 2008, 41.) Tutkimukseni tuotti tietoa ko. koulutuksen kehittämistyöhön. Lisäksi se tuotti tietoa työnantajana ja avustajana toimimisesta Päijät-Hämeen seudulla ja siitä, miten järjestelmää pitäisi osallistujien mielestä kehittää. Henkilökohtainen apu kaiken kaikkiaan on tällä hetkellä hyvin ajankohtainen asia, koska vammaispalvelulain uudistamisesta on tehty lakiesitys tänä syksynä. Tämän myötä opinnäytetyössäni on erittäin ajankohtaista ja uutta tietoa mahdollisesta uudesta laista, jonka myötä myös toimintaympäristöön tulee varmasti muutoksia.

Vaikuttavuuden näkökulmasta ajateltuna haluan nostaa esiin myös kuntien osuuden koulutuksen mahdollistajana. Alueen kunnat olivat valmiita yhteistyöhön ja myös kehittämään omia käytäntöjään yhtenäisemmäksi. Esimerkkinä kuntien vammaispalvelujen sosiaalityöntekijät työstivät vammaispalvelujen hakemuslomakkeita yhteneväisiksi kahden päivän ajan, jotka projekti heille kustansi. Kunnat päättivät myös yhteisistä linjauksista koskien koulutukseen osallistumista. Kunnat maksoivat yhteisellä päätöksellä avustajille tuntipalkan koulutukseen osallistumisesta. Myös matkat koulutuspaikalle korvattiin omavastuun jälkeen. Alueen kunnat ovat jatkaneet tätä samaa edistyksellistä linjaa vertaisryhmien suhteen. Kuntien edustajat näkevät hyödyn sekä koulutukseen että vertaisryhmiin osallistumisesta. Toivottavasti tämä hyvä käytäntö jatkuu ja leviää myös muualle.

Kehittävässä vaikuttavuusarvioinnissa oppimisen lähtökohtana on tutkimuksen käyttäjän näkökulma tutkimuksen vaikutuksista. Oppimisen kannalta on olennaista se, että hankkeen vaikutuksista käyttäjän toimintaan käydään avointa ja kriittistä keskustelua. Käyttäjän tulee antaa rehellisestä palautetta heikoimminkin toteutuneista asioista. Ne osoittavat toiminnan kehittämiskohteita ja saavat aikaan oppimista. (Saari ym. 2008, 42.) Esimerkkinä tutkimuksestani ovat näkövammaan liittyvät asiat, jotka pitää paremmin huomioida seuraavassa koulutuksessa. Esimerkiksi koulutusmateriaalit pitää saada etukäteen jaetuksi näkövammaisille osallistujille, jotta he pystyvät tutustumaan niihin etukäteen ja sen kautta seuraamaan opetusta paremmin.

#### 9.4 Kehittävän vaikuttavuusarvioinnin sykli tutkimus- ja kehittämistoiminnassa



(muokattu Saari ym. 2008, 43.)

Kehittävän vaikuttavuusarvioinnin sykli tutkimus- ja kehittämistoiminnassa on hyvin samansuuntainen kuin toimintatutkimuksen sykli. Tässä korostuvat vain vielä voimakkaammin arvioinnin ja vaikuttavuuden näkökulmat. Muuten syklissä käydään läpi suunnittelu, toiminta, havainnointi ja reflektointi melko samaan tapaan kuin toimintatutkimuksessa.

Päätyneen hankkeen analyysi antaa mahdollisuuden oman toiminnan kyseenalaistamiseen, jonka jälkeen on otollista etsiä vaihtoehtoisia toimintatapoja ja kehittää uusia toimintamalleja. (Saari ym. 2008, 42.) Konkreettisten toimintojen kehittämistyötä henkilökohtaisen avun ympärillä on vielä paljon. Hyviä asioita on tehty ja toivottavasti tulevaisuudessa hyviä käytäntöjä ja toimintamalleja kuten esimerkiksi Henkilökohtaisen avun seudulliset keskuskeskukset saadaan toimimaan. Tulevaisuudessa nähtäväksi jää, miten vammaispalvelulain uudistus alkaa näkyä ja elää käytännön arjessa ja minkälaisia toimintoja ja toimijoita henkilökohtaisen avun ympärille nykyisten lisäksi muodostuu.

## LÄHTEET

Askheim, O. P. 2005. Personal assistance – direct payments or alternative public service. Does it matter for the promotion of user control. *Disability & Society* Vol. 20, No. 3, May 2005, pp. 247-260.

Henkilökohtainen apu ja sen järjestäminen tukipalveluineen – HAJ -projektin esittämät kehittämissuositukset tuleville vuosille. 2006. Tulostettu 21.10.2008.

<http://www.avustaja.fi/mesemat/HAJ-raportti.doc>

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

Heikkinen, H., Huttunen, R. & Moilanen, P. 1999. Toimintatutkimuksen perusteita ja näköaloja. Juva: WSOY.

Heikkinen, H., Rovio, E. & Syrjälä, L. (toim.) 2006. Toiminnasta tietoon. Toimintatutkimuksen menetelmät ja lähestymistavat. Helsinki: Kansanvalistusseura.

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

Heinonen, M. Sentteri-hankkeen projektinjohtaja. Henkilökohtainen tiedonanto 22.10.2008.

Heinonen, M. 2006. Sata tarinaa pulasta ja avusta. Teoksessa Heinonen, M. & Saraste, H. (toim.) Tahtoa, todellisuutta ja toiveita. Suuri kertomus henkilökohtaisesta avusta. Helsinki: HAJ-projekti, Kynnys ry. 54-145.

Heinonen, M. 15.10.2008. Sentteri-hanke ja Henkilökohtaisen avun seudullisten keskustusten pilotointi. Esitelmä. Lahden seudun ohjausryhmä 15.10.2008, Vähän mutta välttämättä –projekti. Kynnys Ry. Helsinki.

Heinonen, M. 2006. Vammaispalvelulaki peruspilarina. Teoksessa Heinonen, M. & Saraste, H. (toim.) Tahtoa, todellisuutta ja toiveita. Suuri kertomus henkilökohtaisesta avusta. Helsinki: HAJ-projekti, Kynnys ry. 49-52.

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

Heiskanen, M. 2008. Henkilökohtaisen avustajajärjestelmän kaksi vuosikymmentä suomalaisessa vammaispolitiikassa. Helsingin yliopisto. Yhteiskuntapolitiikan laitos. Sosiaalityön lisensiaatintutkimus. Stakes. Raportteja 10/2008. Helsinki: Stakes.

Huhta, J. 30.9.2008. Vammaislainsäädännön muutosnäkymät. Esitelmä. Henkilökohtaisen avun päivät 30.9.2008. Stakes. Helsinki.

Järvinen, P. & Järvinen, A. 2004. Tutkimustyön metodeista. 6.painos. Tampere: Juvenes Print.

Kangassalo, S. 2002. Henkilökohtainen avustaja ammattiauttajana. Tampereen yliopisto. Yhteiskuntatieteellinen tiedekunta. Sosiaalipolitiikan ja sosiaalityönlaitos. Pro gradu –tutkielma.

Kuntaliitto, 2007. Kunta- ja palvelurakenne uudistus. Kunnat toteuttavat uudistuksen. 2. painos. Helsinki: Kuntaliitto.

Kyngäs, H. & Vanhanen, L. 1999. Sisällönanalyysi. Hoitotiede vol. 11, no 1/-99 s. 3 – 12.

Könkkölä, K. Kynnys ry:n toiminnanjohtaja. Haastattelu 21.8.2008. Litteroitu. Haastattelijana Manninen R. Kynnys Ry. Helsinki.

Könkkölä, K. 2006. Itsenäisen elämän mairinnousu Suomeen. Teoksessa Hei nonen, M. & Saraste, H. (toim.) Tahtoa, todellisuutta ja toiveita. Suuri kertomus henkilökohtaisesta avusta. Helsinki: HAJ -projekti, Kynnys ry. 18-26.

Laamanen E., Ala-Kauhaluoma M. & Nouko-Juvonen S. 2002. Kuntien ja kolmannen sektorin projektityhteistyö sosiaali- ja terveydenhuollossa. Kokemuksia ja kehittämisajatuksia. Helsinki: Kuntaliitto.

Laki vammaisuuden perusteella järjestettävistä palveluista ja tukitoimista 3.4.1987/380.

Metsämuuronen J. 2001. Laadullisen tutkimuksen perusteet. Metodologia -sarja 4. 2. tarkistettu painos. International Methelp Ky.

Penttilä, J./ Etelä-Suomen vammaispoliittinen työryhmä, 2006. ENEMMÄN KUIN TAVALLINEN – Etelä- Suomen läänin vammaispoliittinen ohjelma vuosille 2007-2010. Etelä-Suomen lääninhallituksen julkaisuja 110. Helsinki.

Pääministeri Matti Vanhasen 2. hallituksen ohjelma 19.4.2007.

Sosiaali- ja terveysministeriön oppaita 2003:4. Yksilölliset palvelut, toimivat asunnot ja esteetön ympäristö. Vammaisten ihmisten asumispalveluiden laatusuositus. Sosiaali- ja terveysministeriö ja Suomen Kuntaliitto. Helsinki.

STM, Tiedote 271/2008.

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2002. Laadullinen tutkimus ja sisällön analyysi. Helsinki: Tammi.

RAY projektiseloste 2005. Vähän mutta välttämättä –projekti.  
Vähän mutta välttämättä –projektin Päijät-Hämeen ohjausryhmän kokouspöytäkirja 24.1.2008.

Vähän mutta välttämättä -projektin toimintakertomus 2006.

Vähän mutta välttämättä –projektin toimintasuunnitelma 2009.

## LIITTEET

## LIITE 1

## TYÖNANTAJIEN JA HENKILÖKOHTAISTEN AVUSTAJIEN PILOTTIKOULUTUS LAHTI 3.10.2007- 19.3.2008

| 1. Koulutuksen aloitus  | 2. Henkilökohtainen avustaja - järjestelmä   | 3. Henkilökohtainen avustaja – järjestelmään liittyvää lainsäädäntöä  | 4. Palkanmaksu   | 5. Vuorovaikutuskoulutus   | 6. Vuorovaikutuskoulutus  |
|---|--|---|--|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>- vetäjien ja osallistujien esittely</li> <li>- koulutuspäivän aikataulu ja käytännön järjestelyt</li> <li>- koulutuspäivät ja niiden sisällöt</li> <li>- alkukysely: odotukset koulutukselle</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- avustajan työn perusteet</li> <li>- hyvä työnantajajuus</li> <li>- kumppanuus</li> <li>- luottamus</li> <li>- sitoutuminen</li> <li>- vastuu</li> <li>- salassapito-/vaitiolovelvollisuus</li> <li>- hiljainen tieto</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Henkilökohtainen avustaja – järjestelmä</li> <li>- kunnan rooli</li> <li>- vammaispalvelulaki ja –asetus palveluasuminen</li> <li>- työsopimus</li> <li>- palkanmaksuvelvollisuus</li> <li>- työaika</li> <li>- ruokatauko</li> <li>- koeaika</li> <li>- su- ja pyhätyö</li> <li>- kunnan korvattavat lakisääteiset kustannukset</li> <li>- työeläkemaksut</li> <li>- ”vapaaehtoiset korvaukset”</li> <li>- muut kohtuulliset avustajasta aiheutuvat kulut</li> <li>- ylitöiden tekeminen ja korvaaminen</li> <li>- loman määräytyminen ja lomapalkka</li> <li>- omainen avustajana</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- verokortti</li> <li>- luontoisedut</li> <li>- kustannusten korvaukset: kilometrikorvaus, päiväraha</li> <li>- työsopimus</li> <li>- palkka</li> <li>- vuosiloma</li> <li>- työnantajavelvoitteet</li> <li>- vakuutukset</li> <li>- työeläke</li> <li>- työntekijän sairastuminen</li> <li>- työaika ja lepoajat</li> <li>- <u>palkanmaksu</u></li> <li>- palkasta tehtävät vähennykset</li> <li>- vähennysten etuoikeusjärjestys</li> <li>- ennakonpidätyksen alainen palkka</li> <li>- ennakonpidätystavat</li> <li>- kausikohtainen laskenta</li> <li>- sotu ja ennakonpidätystilitykset</li> <li>- palkkakirjanpidon tositteet ja säilytysajat</li> <li>- esimerkkejä</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- esittelykierron ja odotukset</li> <li>- hyvä/huono vuorovaikutustilanne</li> <li>- toisen kohtaaminen</li> <li>- fyysinen läheisyys työssä</li> <li>- eleiden ja ilmeiden merkitys vuorovaikutuksessa</li> <li>- palautteen antaminen</li> <li>- kontakti</li> <li>- läsnäolo</li> <li>- vastuu</li> <li>- tässä ja nyt - eläminen</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- ääneen sanominen, asioiden puheeksi ottaminen</li> <li>- kahdenkeskinen keskustelu (työnantaja ja avustaja) asioista, joista on selvästi sovittu ja asioista, jotka ovat epäselviä</li> <li>- mitä hyviä ominaisuuksia näkee toisissa ja miltä tuntuu sanoa se ja vastaanottaa palautetta itsestä</li> </ul> |

LIITE 1 JATKUU

| 7. Rekrytointi ja työntekijän perehdyttäminen (työnantajat) Ammattietiikka (avustajat)  | 8. Vuorovaikutuskoulutus  | 9. Työnohjaus/vertaistuki (työnantajat ja avustajat omissa ryhmissä)   | 10. Ensiapu   | 11. Etiikka  | 12. Koulutuksen päätöstilaisuus   |
|---|---|--|---|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>- mitä on perehdyttäminen</li> <li>- rekrytointiprosessi</li> <li>- mitä asioita työpaikkailmoitukseen</li> <li>- työhaastattelu</li> <li>- perehdytyksen tavoitteet ja vaikutus</li> <li>- eri tavat oppia</li> <li>- perehdytyspäivät</li> <li>- perehdytyskansio</li> <li>- keinoja perehdytykseen ja sen onnistumiseen</li> <li>- kehityskeskustelut</li> <li>- -----</li> <li>- etiikka ja moraali</li> <li>- ammattietiikka</li> <li>- eettisiä pohdintoja avustajan työssä</li> <li>- Kenen vuoksi? Mitä varten? Mikä on oikein, mikä väärin? Teenkö väärin ellen tiedä?</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- ristiriitatilanteet ja niiden käsittely</li> <li>- vallankäyttö</li> <li>- oma tapa reagoida ristiriitatilanteeseen</li> <li>- erilaiset kontaktin välttämisen muodot</li> <li>- loppukeskustelu vuorovaikutusosuudesta</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- mitä on työnohjaus</li> <li>- ryhmien itse valitsevat keskustelun aiheet</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- hätäensiapu</li> <li>- liikenneonnettomuus</li> <li>- haavat</li> <li>- paineside</li> <li>- palovammat</li> <li>- murtumat</li> <li>- myrkytys</li> <li>- sairaskohtaukset: pyörtyminen, diabetes, epilepsia, rintakipu, aivohalvauus</li> <li>- tajunnan tarkistaminen</li> <li>- kylkiasento</li> <li>- kuljetusasennot</li> <li><br/></li> <li>- yhteystietoja, mistä saa lisätietoja</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- koko ryhmän yhteinen pohdinta ja ryhmätyökentely:</li> <li>- avustamisen perustehtävä</li> <li>- avustamiseen liittyvät arvot</li> <li>- työstettiin avustamisen "ammattieettisiä ohjeita"</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- loppukysely: palaute koulutuksesta ja kehittämisohjeet</li> <li>- yhteinen juhla-lounas</li> <li>- todistusten jako ja kiitospuhe</li> </ul> |

**PALAUTELOMAKE**\_\_\_\_\_  
(päivämäärä)

1. Mikä mielestäsi oli hyvää tämän päivän aiheessa? Minkä takia?

|  |
|--|
|  |
|  |
|  |
|  |
|  |

2. Mitä mielestäsi oli huonoa tämän päivän aiheessa? Minkä takia?

|  |
|--|
|  |
|  |
|  |
|  |
|  |

3. Mitä muuta haluat sanoa?

|  |
|--|
|  |
|  |
|  |
|  |
|  |

*TODISTUS*

nimi

on osallistunut Asumispalvelusäätiö ASPAn ja Näkövammaisten Keskusliitto ry:n yhteistyöprojektin *Vähän mutta välttämättä* järjestämään Työnantajien ja henkilökohtaisten avustajien koulutukseen 3.10.2007-19.3.2008 Lahdes-  
sa.

Koulutuksen sisältö:

|  |            |  |
|--|------------|--|
|  | 3.10.2007  | Koulutuksen käytännön asiat ja sisällöt  |
|  | 17.10.2007 | Henkilökohtainen avustaja -järjestelmä, avustajan työn perusteet ja hyvä työnantajuus  |
|  | 7.11.2007  | Henkilökohtainen avustaja -järjestelmään liittyvää lainsäädäntöä                       |
|  | 21.11.2007 | Palkanlaskenta ja -maksu   |
|  | 5.12.2007  | Vuorovaikutus  |
|  | 19.12.2007 | Vuorovaikutus  |
|  | 9.1.2008   | Rekrytointi ja työntekijän perehdyttäminen (työnantajat) ja ammattietiikka (avustajat) |
|  | 23.1.2008  | Vuorovaikutus: Ristiriitatilanteet ja niiden käsittely                                 |
|  | 6.2.2008   | Työnohjaus/ vertaistuki  |
|  | 20.2.2008  | Ensiapu  |
|  | 5.3.2008   | Ammattietiikka   |
|  | 19.3.2008  | Päätöstilaisuus  |

Koulutuksen kesto yhteensä 36 tuntia.

xxx on osallistunut xx tunnille.

Helsingissä 19.3.2008

Riikka Manninen

Projektityöntekijä

Vähän mutta välttämättä –projekti

**ALKUKYSELY 3.10.2007: TYÖNANTAJAT**

1. Kerro, minkä takia lähdit tähän koulutukseen?
2. Minkälaisia asioita odotat koulutukselta?
3. Mitkä asiat ovat sujuneet hyvin toimiessasi työnantajana?
4. Minkälaisia hankaluuksia olet kohdannut toimiessasi työnantajana?
5. Minkälaista tukea tai apua tarvitsisit toimiessasi työnantajana?
6. Minkälainen on mielestäsi hyvä avustaja? Perustele.
7. Mitä arkipäivässäsi tapahtuu toisin kuin nyt, esim. vuoden kuluttua, jotta tiedät, että koulutuksesta on ollut sinulle hyötyä?

Taustatiedot:

8. Kuinka vanha olet?
9. Kuinka kauan olet toiminut työnantajana?

Annan luvan käyttää tämän kyselyn vastauksiani Riikka Mannisen opinnäytetyön tutkimusaineistona. (ympyröi vastauksesi)

KYLLÄ

EI

Nimi: \_\_\_\_\_

**ALKUKYSELY 3.10.2007: AVUSTAJAT**

1. Kerro, minkä takia lähdit tähän koulutukseen?
2. Minkälaisia asioita odotat koulutukselta?
3. Mitkä asiat ovat sujuneet hyvin toimiessasi henkilökohtaisena avustajana?
4. Minkälaisia hankaluuksia olet kohdannut toimiessasi henkilökohtaisena avustajana?
5. Minkälaista tukea tai apua tarvitsisit toimiessasi henkilökohtaisena avustajana?
6. Minkälainen on mielestäsi hyvä työnantaja? Perustele.
7. Mitä arkipäivässäsi tapahtuu toisin kuin nyt, esim. vuoden kuluttua, jotta tiedät, että koulutuksesta on ollut sinulle hyötyä?

Taustatiedot:

8. Ikä?
9. Koulutus?
10. Kuinka kauan olet toiminut henkilökohtaisena avustajana?

Annan luvan käyttää tämän kyselyn vastauksiani Riikka Mannisen opinnäytetyön tutkimusaineistona. (ympyröi vastauksesi)

KYLLÄ

EI

**LOPPUKYSELY 19.3.2008: TYÖNANTAJAT**

1. Miten koulutus vastasi odotuksiasi? Anna numeroarvio 4 -10 ja perustele vastauksesi.
2. Miten tarpeelliseksi koit koulutuksen? Anna numeroarvio 4 -10 ja perustele vastauksesi.
3. Mitä aihealueita olisi pitänyt käsitellä enemmän?
4. Mitä aihealueita olisi voinut käsitellä vähemmän tai jättää pois? Perustele vastauksesi.
- 5.a Miten muuttaisit koulutuksen aihealueita?
- 5.b Miten muuttaisit koulutuksen rakennetta? esim. koulutuksen kesto, koulutuspäivän kesto, koulutuspäivien tiheys, tms.
- 6.a Mitkä opetusmenetelmät koit mielekkäiksi?
- 6.b Miten kehittäisit käytettäviä opetusmenetelmiä?
7. Mitä opit tämän koulutuksen aikana? Mainitse viisi tärkeintä asiaa, jotka voivat liittyä joko tietoihin, taitoihin tai esim. asenteisiin.
8. Miten toimit eri tavalla työnantajana kuin ennen tätä koulutusta?
9. Missä asioissa/tilanteissa olet hyödyntänyt koulutuksesta saamiasi tietoja ja taitoja?
10. Minkälaisia vaikutuksia koulutuksella on ollut työsuhteeseesi?
11. Mitä taitoja haluat tulevaisuudessa itsessäsi kehittää liittyen työnantajana toimimiseen?

12. Mikä oli mielestäsi koulutuksen tärkein/merkittävin anti?

13. Miten henkilökohtainen avustaja –järjestelmää pitäisi mielestäsi kehittää?

14. Oletko halukas osallistumaan ja sitoutumaan työnantajien vertaistukiryhmään?

15. Haluatko tulla kuuntelemaan Riikan opinnäytetyön esitystä marrasjoulukuussa 2008? Paikka ja aika vielä avoin. Laita yhteystietosi tähän, mikäli haluat saada kutsun.

Annan luvan käyttää tämän kyselyn vastauksiani Riikka Mannisen opinnäytetyön tutkimusaineistona. (ympyröi vastauksesi)

KYLLÄ

EI

Nimi: \_\_\_\_\_

**LOPPUKYSELY 19.3.2008: AVUSTAJAT**

1. Miten koulutus vastasi odotuksiasi? Anna numeroarvio 4 -10 ja perustele vastauksesi.
2. Miten tarpeelliseksi koit koulutuksen? Anna numeroarvio 4 -10 ja perustele vastauksesi.
3. Mitä aihealueita olisi pitänyt käsitellä enemmän?
4. Mitä aihealueita olisi voinut käsitellä vähemmän tai jättää pois? Perustele vastauksesi.
5. a) Miten muuttaisit koulutuksen aihealueita?  
b) Miten muuttaisit koulutuksen rakennetta, esim. koulutuksen kesto, koulutuspäivän kesto, koulutuspäivien tiheys, tms.
6. a) Mitkä opetusmenetelmät koit mielekkäiksi?  
b) Miten kehittäisit käytettäviä opetusmenetelmiä?
7. Mitä opit tämän koulutuksen aikana? Mainitse viisi tärkeintä asiaa, jotka voivat liittyä joko tietoihin, taitoihin tai esim. asenteisiin.
8. Miten toimit eri tavalla työssäsi henkilökohtaisena avustajana kuin ennen tätä koulutusta?
9. Missä asioissa/tilanteissa olet hyödyntänyt koulutuksesta saamiasi tietoja ja taitoja?

## LIITE 7:2

10. Minkälaisia vaikutuksia koulutuksella on ollut työsuhteeseesi?
11. Mitä taitoja aiot/haluat tulevaisuudessa itsessäsi kehittää liittyen henkilökohtaisena avustajana toimimiseen?
12. Mikä oli mielestäsi koulutuksen tärkein/merkittävin anti?
13. Miten henkilökohtainen avustaja –järjestelmää pitäisi mielestäsi kehittää?
14. Oletko halukas osallistumaan ja sitoutumaan avustajien vertaistukiryhmään?
15. Haluatko tulla kuuntelemaan Riikan opinnäytetyön esitystä marras-joulukuussa 2008? Paikka ja aika vielä avoin. Laita yhteystietosi tähän, mikäli haluat saada kutsun.

Annan luvan käyttää tämän kyselyn vastauksiani Riikka Mannisen opinnäytetyön tutkimusaineistona. (ympyröi vastauksesi)

KYLLÄ

EI

Nimi: \_\_\_\_\_

Hyvä vastaanottaja!

Olen Riikka Manninen ja olen opiskelijana Pirkanmaan ammattikorkeakoulussa. Opiskelen ylempää ammattikorkeakoulututkintoa, Sosiaali- ja terveysalan johtaminen ja kehittäminen – koulutusohjelmassa.

Teen opinnäytetyötäni Asumispalvelusäätiö ASPAn ja Näkövammaisten Keskusliitto ry:n yhteistyöprojektissa Vähän mutta välttämättä. Projekti on viisivuotinen (2006-2010) näkövammaisten ihmisten henkilökohtaisen avun valtakunnallinen kehittämisprojekti. Projekti saa rahoituksen Raha-automaattiyhdistykseltä (RAY). Projektilla pyritään näkövammaisten ihmisten henkilökohtaisen avun rakenteiden kehittämiseen ja juurruttamiseen. Ensisijaisena kohderyhmänä projektissa on ne näkövammaiset ihmiset, joilla on tuntimäärällisesti pieni, mutta välttämätön avuntarve. Kyse on näkövammaisten ihmisten enemmistöstä. Toisena kohderyhmänä ovat ne näkövammaiset ihmiset, joilla on avustajapäätös, mutta vaikeuksia löytää pysyvää henkilökohtaista avustajaa.

Opinnäytetyöni tarkoituksena on arvioida ja kehittää Vähän mutta välttämättä –projektin Päijät-Hämeen pilottialueella järjestämää Työnantajien ja henkilökohtaisten avustajien koulutusta. Pilottialueeseen kuuluu Päijät-Hämeen alueelta Lahti, Heinola ja Peruspalvelukeskus Oiva (Asikkala, Hollola, Hämeenkoski, Padasjoki ja Kärkölä). Tarkoituksena on nostaa esiin koulutuksen tuomia kokemuksia ja kehittämistarpeita työnantajien, henkilökohtaisten avustajien ja sosiaalityöntekijöiden näkökulmista. Tarkoituksena on myös selvittää, miten henkilökohtaista avustaja – järjestelmää tulisi pilottialueella kehittää vastaamaan paremmin alueen tarpeisiin.

Teen alku- ja loppukyselyn koulutukseen osallistuville työnantajille ja avustajille. Teille sosiaalityöntekijöille teen tämän alkukyselyn ja syksyllä 2008 loppukyselyn, jolloin koulutuksen loppumisesta on kulunut puoli vuotta. Loppukyselyllä halutaan selvittää Teiltä lähinnä sitä, onko työnantajien ja avustajien koulutuksesta ollut näkyvää hyötyä Teidän työhönne ja jos on, niin minkälaista hyötyä.

Toivon Teidän vastaavan vapaamuotoisesti sähköpostitse alla oleviin kysymyksiin **viimeistään 19.10.2007 mennessä**. Voit vastata kysymysten alle tai numeroida vastauksesi. Tutkimukseen osallistuminen ja tähän kyselyyn vastaaminen on Teille vapaaehtoista.

**ALKUKYSELY: SOSIAALITYÖNTEKIJÄT**

1. Minkälaisia asiasisältöjä toivoisit työnantajien ja avustajien koulutuksessa käsiteltävän ja miksi?
2. Mitkä asiat toimivat mielestäsi hyvin henkilökohtainen avustaja –järjestelmässä alueellasi?
3. Mitkä asiat ovat toimineet hyvin toimiessasi työnantajien ja henkilökohtaisten avustajien kanssa?
4. Minkälaisia hankaluuksia olet kohdannut työssäsi toimiessasi työnantajien ja henkilökohtaisten avustajien kanssa?
5. Miten henkilökohtainen avustaja –järjestelmää tulisi kehittää alueellasi?
6. Mitä arkipäivän työssäsi tapahtuu toisin kuin nyt esimerkiksi vuoden kuluttua, jotta tiedät, että työnantajien ja henkilökohtaisten avustajien koulutuksesta on ollut hyötyä?

Taustatieto:

7. Kuinka kauan olet toiminut vammaispalvelujen sosiaalityöntekijänä?

Annan luvan käyttää vastauksiani Riikka Mannisen opinnäytetyön aineistona: KYLLÄ EI  
(alleviivaa vastauksesi)

Laitan liitteenä tiivistelmän tutkimussuunnitelmastani ja tutkimusaikataulusta. Mikäli haluat tutkimussuunnitelmani kokonaisuudessaan, voin lähettää sen sähköpostitse pyydettyäessä.

Mikäli haluat lisätietoja, ota yhteyttä sähköpostitse tai puhelimella:

Ystävällisin terveisin, Riikka Manninen

---

Riikka Manninen

projektityöntekijä

*Vähän mutta välttämättä* -projekti

gsm. 040-717 1118

riikka.manninen@aspa.fi

[www.aspa.fi/valttamatta](http://www.aspa.fi/valttamatta)

Asumispalvelusäätiö ASPA

Viljatie 4 A

00700 HELSINKI

Hei!

Olen Riikka Manninen ja olen opiskelijana Pirkanmaan ammattikorkeakoulussa. Opiskelen ylempää ammattikorkeakoulututkintoa, Sosiaali- ja terveysalan johtaminen ja kehittäminen - koulutusohjelmassa.

Teen opinnäytetyötäni Asumispalvelusäätiö ASPAn ja Näkövammaisten Keskusliitto ry:n yhteistyöprojektissa *Vähän mutta välttämättä*. Opinnäytetyöni liittyy ko. projektin järjestämään koulutukseen, "Työnantajien ja henkilökohtaisten avustajien koulutus", joka pidettiin Lahdessa lokakuusta 2007- maaliskuuhun 2008. Opinnäytetyöni tarkoituksena on arvioida ja kehittää ko. koulutusta ja tuoda esiin siitä saatuja kokemuksia ja kehittämistarpeita työnantajien, henkilökohtaisten avustajien ja pilottialueen (Lahti, Heinola, Peruspalvelukeskus Oiva) vammaispalveluiden sosiaalityöntekijöiden näkökulmista.

Lähestyin Sinua kyselyllä jo syksyllä 2007 ja nyt olisi loppu kyselyn aika, kun koulutuksen loppumisesta on kulunut vajaa puoli vuotta. Haluan tällä kyselyllä selvittää lähinnä sitä, onko työnantajien ja avustajien koulutuksesta ollut näkyvää hyötyä teidän työhönne ja jos on, niin minkälaista. Pohdi vastauksiasi siis vain niiden asiakkaittesi osalta, jotka kävivät ko. koulutuksen.

Toivon Sinun vastaavan sähköpostitse alla oleviin kysymyksiin **viimeistään perjantaina 12.9.2008.**

Voit vastata kysymysten alle tai numeroida vastauksesi.

#### **LOPPUKYSELY:**

- 1. Minkälaista palautetta olet saanut ko. koulutuksesta?**
- 2. Onko ko. koulutuksella ollut vaikutuksia työhösi? Jos on niin, minkälaisissa asioissa tai tilanteissa olet sen huomannut?**
- 3. Pitäisikö ko. koulutuksia Päijät-Hämeen alueella jatkaa?**
- 4. Muuta kommentoitavaa koulutuksen suhteen?**

Annan luvan käyttää vastauksiani Riikka Mannisen opinnäytetyön aineistona:

**KYLLÄ      EI**

(alleviivaa vastauksesi)

Ystävällisin terveisin, Riikka Manninen [riikka.manninen@aspa.fi](mailto:riikka.manninen@aspa.fi)

---

Riikka Manninen  
projektityöntekijä  
*Vähän mutta välttämättä* -projekti  
gsm. 040-717 1118  
etunimi.sukunimi(at)aspa.fi  
[www.aspa.fi/valtamatta](http://www.aspa.fi/valtamatta)  
Asumispalvelusäätiö ASPA  
Viljatie 4 A  
00700 HELSINKI