

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

Jaana Kärkkäinen

HENKILÖKOHTAISEN AVUN KÄYTTÄJÄN TUKEMINEN  
TYÖNANTAJUUDESSA

Opinnäytetyö  
Huhtikuu 2017



**OPINNÄYTETYÖ**  
**Huhtikuu 2017**  
**Sosiaali- ja terveysalan kehittämisen ja johtamisen koulutusohjelma**  
**Ylempi ammattikorkeakoulututkinto**

Tikkarinne 9  
80200 JOENSUU  
(013) 260 600 (vaihde)

**Tekijä**  
Jaana Kärkkäinen

**Nimeke**  
Henkilökohtaisen avun käyttäjän tukeminen työnantajuudessa

**Toimeksiantaja**  
Honkalampi säätiö/ ESE-keskus

**Tiivistelmä**

Opinnäytetyön toimeksiantajana on toiminut Honkalampi säätiön ESE-keskus. Henkilökohtaisen avun käyttäjä on henkilö, joka vammansa perusteella käyttää usein toisen henkilön apua arjesta selviytymiseen. Vammaispalvelulaki velvoittaa kuntaa huolehtimaan, että vammaisille tarkoitetut palvelut ja tukitoimet on järjestetty sisällöltään sekä laajuudeltaan sellaisina kuin esiintyvä tarve edellyttää. Yksi tapa järjestää henkilökohtaista apua on työnantajamalli.

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli kehittää ja parantaa vammaispalvelun työntekijöiden mahdollisuuksia tukea henkilökohtaisen avun käyttäjää työnantajana toimimisessa. Tehtävänä oli selvittää Joensuun kaupungin vammaispalvelun työntekijöiden valmiuksia tukea henkilökohtaista avun käyttäjää työnantajuudessa ja luoda toimintaohje henkilökohtaisen avun käyttäjän työnantajuudessa tukemista varten. Opinnäytetyön lähestymistapana oli tutkimuksellinen kehittämistoiminta, jossa hyödynnettiin toimintatutkimuksen elementtejä. Aineistoa kerättiin osallistavilla menetelmillä. Tässä työssä teoreettinen viitekehys keskittyi osaamisen kehittämiseen Siun sote -muutoksessa.

Opinnäytetyön tuloksena valmistui toimintaohje vertaisryhmätoiminnan käynnistämisestä vammaispalvelu työnantajamallissa toimiville henkilökohtaisen avun käyttäjille. Suunnitelman mukainen toiminta on käynnistynyt yhteistyönä Siun sote -kantakaupungin alueen vammaispalvelun ja ESE -keskuksen kanssa.

**Kieli**  
suomi

Sivuja 41  
Liitteet 2  
Liitesivumäärä 3

**Asiasanat**  
Henkilökohtainen apu, työnantajamalli, osaamisen kehittäminen, vertaisryhmätoiminta



**THESIS**  
**April 2017**  
**Master's Programme in Development and Management of Social Services and Health Care**

Tikkarinne 9  
80200 JOENSUU  
FINLAND  
+358 13 260 600

Author  
Jaana Kärkkäinen

Title  
Supporting Personal Assistance Users to Act as Employers

Commissioned by  
Honkalampi Foundation, ESE Centre

#### Abstract

This thesis was commissioned by the ESE Centre of Honkalampi Foundation. The term personal assistance user refers to a disabled person who often uses another person's help in coping with everyday life. The Disability Services Act obliges municipalities to ensure that the content and scope of the services and support for the disabled are arranged according to their needs. One way to organize personal assistance is through an employer model.

The purpose of this study was to develop and improve the opportunities of disability service employees to support personal assistance users to act as employers. The assignment was to explore the competence of the Joensuu City disability service employees to support personal assistance users to act as employers and to create a strategy for this purpose. The approach in the thesis was research-oriented development, and the elements of action research were used. The material was collected through participatory methods. In this study, the theoretical framework focused on knowledge development in the Siun sote organisational change.

As a result of this thesis, a guideline was created on commencing peer group activity for personal assistance users acting as employers. The operation started in cooperation with Siun sote disability services in the inner city area and the ESE Centre.

Language  
Finnish

Pages 41  
Appendices 2  
Pages of Appendices 3

#### Keywords

Personal assistance, employer model, knowledge development, peer group activity

# Sisältö

Tiivistelmä

Abstract

1	Johdanto .....	5
2	Näkökulmia palvelujärjestelmän kehittämisestä .....	6
2.1	Julkinen ja kolmas sektori toimijoina .....	6
2.2	Osaamisen johtaminen .....	8
2.3	Osaamisen kehittäminen .....	10
3	Henkilökohtaisen avun käyttäjä vammaispalvelun asiakkaana .....	11
3.1	Palveluohjaus .....	12
3.2	Vammaispalvelulaki .....	13
3.3	Henkilökohtainen apu .....	14
3.4	Työnantajana toimiminen työnantajamallissa .....	15
3.5	Vertaisryhmätoiminta .....	16
4	Opinnäytetyön tarkoitus ja tehtävä .....	17
5	Tutkimuksellinen kehittämistoiminta ja toimintatutkimuksellisuus .....	17
6	Kehittämistyön prosessi .....	21
6.1	Kehittämistyön prosessin lähtökohdat .....	21
6.2	Kehittämistyön osallistavat menetelmät .....	22
6.3	Ensimmäinen kehittämistyöryhmän tapaaminen .....	24
6.4	Toinen kehittämistyöryhmän tapaaminen .....	24
6.5	Kolmas kehittämistyöryhmän tapaaminen .....	26
6.6	Kehittämistyön prosessin arviointi .....	26
7	Kehittämisprosessin tuotos .....	29
7.1	Toimintaohje vertaisryhmätoiminnan käynnistämiseen .....	30
7.2	Toimintaohjeen jalkauttaminen .....	32
8	Pohdinta .....	33
8.1	Tulosten pohdinta .....	33
8.2	Oman opinnäytetyön ja luotettavuuden arviointi .....	35
8.3	Opinäytetyön aikataulu .....	37
8.4	Jatkokehittämissuhteet .....	38
	Lähteet .....	39

Liitteet

Liite 1 Tutkimuslupa

Liite 2 Toimintaohje vertaisryhmä toiminnan käynnistämiseen

## 1 Johdanto

Henkilökohtaisten avustajien työnantajienliitto (Heta-liitto) jätti kesäkuussa 2015 valtioneuvoston oikeuskanslerille kanteluja, jotka liittyivät vammaispalvelulain henkilökohtaisen avun työnantajamallin ohjaus- ja auttamisvelvoitteen käytännön toteuttamiseen. (Heta-liitto 2016.) Lisäksi aiemmassa Karelian ammattikorkeakoulun Yamk -opinnäytetyössä jatkotutkimusehdotuksena oli selvittää millaista tukea henkilökohtaisen avun käyttäjän työnantajuuteen voisi tulevaisuudessa tarjota. (Räsänen 2014, 44.)

Tämän opinnäytetyön pohjautuu Esteittä eteenpäin (ESE)-keskuksen ja Assistentti.infon laatimaan henkilökohtaisen avun työnantajien hyvinvointia koskevaan valtakunnalliseen kyselyyn. ESE-keskus toteutti kyselyn keväällä 2014. Kyselyn avulla selvitettiin työnantajien hyvinvointia ja heidän jaksamistaan toimia työnantajana. Kyselyn tuloksista ESE-keskus julkaisi tammikuussa 2016 raportin ”Aktiivinen oman näköinen elämä”. Tässä opinnäytetyössä ”Aktiivinen oman näköinen elämä” raportti on toiminut asiakkaan äänenä. Eräänä kehittämisen alueena raportissa oli henkilökohtaisten avun käyttäjien tarve saada tukea työnantajuudessa toimimiseen. Haasteiksi kyselyyn vastanneet kokivat mm. työnantajavelvoitteiden hoitamisen, ulkopuolisen tuen puutteen ja sosiaalisen turvallisuuden tunteen puuttumisen. Opinnäytetyön toimeksiantajana on toiminut Honkalampi säätiön ESE-keskus.

Tässä opinnäytetyössä tarkoituksena on kehittää ja parantaa vammaispalvelun työntekijöiden mahdollisuuksia tukea henkilökohtaisen avun käyttäjää työnantajana toimimisessa. Opinnäytetyön tehtävänä on selvittää Joensuun kaupungin vammaispalvelun työntekijöiden valmiuksia tukea henkilökohtaisen avun käyttäjää työnantajuudessa ja luoda työ-/toimintaohje henkilökohtaisen avun käyttäjän työnantajuuden tukemista varten.

Opinnäytetyön tekeminen on sijoittunut Pohjois-Karjalan julkisen sosiaali- ja terveydenhuollon Siun sote -muutoksen eri vaiheisiin ennen ja jälkeen Siun sote -malliin siirtymistä. Opinnäytetyön kehittämisprosessissa luotiin vertaisryhmän

käynnistämistä varten toimintaohje. Toimintaohje jalkautettiin ja sen avulla käynnistyi vertaisryhmätoiminta julkisen ja kolmannen sektorin yhteistyönä Siun sote -kantakaupungin alueen vammaispalvelun työnantajina toimiville henkilökohtaisen avun käyttäjille.

## **2 Näkökulmia palvelujärjestelmän kehittämisestä**

Vuonna 2016 asiakkaan aseman parantaminen ja palvelujen asiakaslähtöisyys ovat olleet keskeisiä tavoitteita sosiaali- ja terveydenhuollon palvelujärjestelmän kehittämisessä. Sosiaali- ja terveydenhuoltoalan verkostojen yhteistyötä halutaan parantaa, että asiakkaalle turvataan toimivat hoito- ja palveluketjut. (Pekurinen 2015.)

### **2.1 Julkinen ja kolmas sektori toimijoina**

Tämä opinnäytetyö on toteutunut julkisen- ja kolmannen sektorin välimaastossa. Opinnäytetyön toimeksiantajana on toiminut ESE-keskus. ESE-keskus on kolmannen sektorin toimija. Tässä työssä kehittämistyöprosessi on toteutunut yhteistyössä julkisen sektorin kanssa Joensuun vammaispalvelussa. Opinnäytetyön tekemisen aikana koko Pohjois-Karjalaa koskeva rakenneuudistus Siun sote on tehnyt tuloaan. Muutos on luonut haasteita opinnäytetyön tekemiselle, koska opinnäytetyön tekeminen on ajoittunut nivelvaiheeseen. Siun sote -muutosta vietiin eteenpäin nopealla tahdilla.

Julkinen sosiaali- ja terveydenhuolto ovat vuosina 2016 – 2017 olleet Pohjois-Karjalassa muutoksessa. Julkisen sektorin palvelut ovat tammikuussa 2017 yhdistyneet Siun sote -alueen toiminnaksi. Vuonna 2014 Pohjois-Karjalan kunnat ja Heinävesi selvittivät uutta sosiaali- ja terveystalouden järjestämistapaa. Silloin perustettiin yhteinen hanke ennakoimaan varsinaista valtakunnan sote -uudistusta. Hankkeella haluttiin turvata maakunnan edut uudistuksessa. Selvitysvaiheessa kysyttiin mielipiteitä ja näkemyksiä asukkailta sekä ammattilaisilta.

Saatujen vastausten pohjalta hahmoteltiin, miten palvelut on hyvä järjestää ja miten ongelmia voidaan korjata. (Siun sote 2016.)

Siun sote on yhdistänyt alueen sosiaali- ja terveystalvveluja uudella tavalla. Yhdistämisen lähtökohtana ovat olleet asukkaiden ja henkilökunnan selvityksessä antamat parannusideat. Siun sote -muutoksessa ovat yhdistyneet 14 kunnan sosiaali- ja terveystalvvelut sekä erikoissairaanhoido saman katon alle. Siun sote tuottaa talvveluja noin 170 000 asukkaalle. Vuoden 2017 alussa yli 6000 kuntien työntekijää siirtyi osaksi Siun sote -organisaatiota. Uudistuksen tavoitteena on ollut, että lähitalvvelut ovat lähellä ja erikoisemmat talvvelut voidaan saada asiakkaan lähelle innovatiivisilla ratkaisuilla. (Siun sote 2016.)

Sosiaalialan kehittämisen keskiössä on 2000-luvun alusta saakka puhuttu hyvistä käytännöistä. Hyvien käytäntöjen keskeinen tarkoitus on ollut tuoda joustavuutta asiakkaan saamaan talvveluun ja tukea asiakkaan hyvää kohtaamista. (Hänninen 2007, 25.) Lisäksi uuden sosiaalihuoltolain tavoitteena on ollut vahvistaa asiakaslähtöisyyttä, kokonaisvaltaisuutta asiakkaan tarpeisiin vastaamisessa sekä turvata tuen saaminen ihmisen omassa arkiympäristössä. Sosiaalihuollon painopiste on nyt siirtymässä korjaavista toimista hyvinvointia edistäviin ja varhaisen tuen toimiin. Tavoitteena on rakentaa tarkoituksenmukainen ja tasapainoinen talvvelukokonaisuus kustannustehokkaasti. (Vammaislainsäädännön uudistamistyöryhmän loppuraportti 2015, 22.) Myös Siun sote -uudistus pyrkii edellä mainitun kaltaisiin asioihin.

Alkujaan koko hyvinvointivaltiomme ihmisten hyvinvoinnin edistämiseen liittynyt kehitys on saanut alkunsa kolmannen sektorin toiminnasta. Kolmannen sektorin toiminnassa historiallisesti merkittävintä on ollut Mannerheimin Lastensuojeluliiton aloittama lastenneuvolatoiminta, joka alkoi vuosikymmeniä ennen kuin lastenneuvola toiminnasta tuli lakisääteistä vuonna 1944. Kolmannen sektorin toimintaa voidaan pitää ensi askeleena hyvinvointiyhteiskuntamme kehittymiselle. Kolmannen sektorin tärkeä tehtävä on ollut kokeilla, kehittää ja tuottaa sosiaali- ja terveystalvveluja julkisen sektorin tukena. Kolmas sektori on organisoinut sekä toteuttanut mm. vapaaehtoistoimintaa. Perinteisesti kolmannen sektorin pe-

rustehtäviä ovat myös olleet eri väestöryhmien edunvalvonta, vaikuttaminen ja asiantuntijana toimiminen. (Salmi 2014.)

Uusien osallistumisen tapojen löytäminen on merkittävässä roolissa sosiaali- ja terveyspalvelujen kehittämisessä ja järjestämisessä. Tavoitteena Siun sote -rakenneuudistuksessa on ollut yhdistää maakunnan sosiaali- ja terveyspalveluja uudella tavalla. Yhtenä tavoitteena on ollut esim. saada koottua hyvinvoinnin parissa toimivat yhteistyö- ja tukiverkostot ja käynnistää yhteistyö. Uusista yhteistyöavauksista mainittakoon AVOT-hanke, jossa hankekumppanuus on muodostunut Siun soten, oppilaitosten ja kolmannen sektorin sitoutuneiden toimijoiden kanssa. (Siun sote 2016.)

## **2.2 Osaamisen johtaminen**

Tässä opinnäytetyössä kehittämistyön keskiössä on ollut osaamisen johtaminen ja osaamisen kehittäminen. Kehittämistyön toimijoina ovat olleet Joensuun kaupungin vammaispalvelun työntekijät. Opinnäytetyössä osaamisen johtaminen ja osaamisen kehittäminen liittyvät keskeisesti Siun sote -mallin sekä kolmannen sektorin toiminnan tarkasteluun. Opinnäytetyön kehittämistoiminta on toteutunut ajalla, jolloin entinen julkisen sektori toimintamalli on muuttunut Siun sote -yhteistoimintamalliksi. Viitalan (2007,170) mukaan osaamisen johtaminen sisältää kaiken tarkoituksenmukaisen toiminnan, jolla strategian mukaista osaamista vaalitaan, kehitetään, uudistetaan sekä hankitaan. Osaamisen johtamisen tarkastelulla viitataan koko johtamisen järjestelmään, jonka toimesta ja ohjauksesta osaamisen johtaminen tapahtuu.

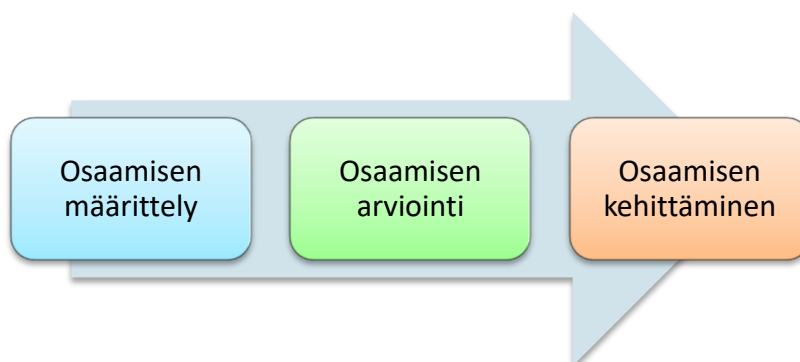
Organisaation kokonaisuuden luominen on kannattavaa, jotta pystytään tarjoamaan asiakkaille laadukkaita palveluja. Laadukas organisaation toiminnan ylläpitäminen sekä kehittäminen edellyttävät johtamisessa toimintaprosessien hallitsemista. Johtajilta vaaditaan taitoa hallita monialaisten verkostojen kokonaisuuksia ja kykyä johtaa toimintaa myös muuttuvissa tilanteissa tai muuttuvissa toimintaympäristöissä. Prosessien hallintaan kuuluu johtajien taito kannustaa



ammattilaisia siinä asiakasympäristössä, missä he kulloinkin toimivat. (Niiranen, Seppänen-Järvelä, Sinkkonen & Vartiainen 2011,168–172.)

Johtamistyössä johtajilta vaaditaan monitaitoisuutta. Yksi tärkeimmistä taidoista on johtamisen taito. Organisaatioissa johtaja on keskeinen palvelujen laadun ylläpitäjä. Johtajan tulee ylläpitää ja vahvistaa omaa sekä henkilöstönsä aloitteellisuutta, motivaatiota, kehittämisorientaatiota ja osaamista. Johdon on kyettävä ylläpitämään liikettä, joka sovittaa yhteen muutoksen ja organisaation tavoitteet. Samalla kuitenkin on säilytettävä suhteet organisaation toiminnan tärkeimpään alueeseen eli siihen palvelutehtävään, joka organisaatiolla on. (Niiranen ym. 2011,163–167.)

Osaamisen johtaminen on tärkeää yrityksen tai organisaation toiminnan perustan ja kilpailukyvyn kannalta. Osaamista voidaan tarkastella esim. raaka-aineen tavoin, se nähdään jatkuvasti uusiutuvana, menestymisen voimavarana. Yksilöiden osaamista on hyvä pitää koko yrityksen etuna, lähtökohtana. Osaaminen on nähtävä osana strategista kilpailukykyä, siksi ammattilaisen rooli osaamisen johtamisessa on keskeinen. Osaamisen kehittämiseksi johtajan on ymmärrettävä osaamisen kehittäminen prosessina (kuvio 1), joka vaatii osaamisen määrittelyä, arviointia ja kehittämistä. (Viitala 2007, 170–171.)



Kuvio 1. Osaamisen kehittämisen prosessi (mukailtu Viitala 2007,181).

Sosiaalialan palveluprosessien toimeenpano vaatii johtajilta soveltamisen taitoa sekä kykyä ajatella vaikutuksia ylhäältä alas että alhaalta ylös. Jälkimmäisenä mainitun ajattelun vahvistaminen on merkittävä tekijä henkilöstön motivoinnissa. Esimerkiksi kun henkilöstö saa mahdollisuuden vaikuttaa sosiaalialan palveluprosessien suunnitteluun ja toteuttamiseen, heidän motivaationsa omaan työ-

hön lisääntyy. Motivoitunut ja osaava työntekijä tarjoaa asiakkaille laadukasta ja tehokasta palvelua. Sosiaalialan innovaatiot syntyvät toimivan vuorovaikutuksen avulla käytäntölähtöisesti. (Viitala 2007, 275.)

Johtajien tulisi mahdollistaa työyhteisöissä uuden oppimista. Oppiva organisaatio on käsite, jossa oppiminen on keskeistä. Oppimista pidetään keskiössä ja tärkeänä yksilön, ryhmän, organisaation ja verkoston tasolla. Keskeistä on tarjota rakenteita, joissa organisaation oppiminen voi toteutua esim. organisaatio, jossa ihmiset voivat kehittää ja käyttää oma osaamistaan. Tavoitteena on, että oppivassa organisaatiossa ihmiset ovat innostuneita, motivoituneita ja sitoutuneita yhteiseen tavoitteeseen ja oman osaamisen kehittämiseen. (Viitala 2007, 172–173.)

Opinnäytetyössä osaamisen johtamisen näkökulma on tullut opinnäytetyöntekijälle tutummaksi Siun sote -muutoksen aikana, koska tekijä on voinut havainnoida millaisia vaikutuksia osaamisen johtamisella on muutostilanteessa.

### **2.3 Osaamisen kehittäminen**

Tässä opinnäytetyössä osaamisen kehittämisen näkökulma nousee esille vaihtoehtoisten, uusien toimintamallien etsimisenä. Osaamisen kehittämiselle on ollut tarve Siun sote -organisaatiomuutoksessa. Lisäksi sosiaalihoitolaki on juuri uudistunut ja tulevaisuudessa suunnitteilla on vammaispalvelulain kokonaisuudistus, jossa vammaispalvelu- ja kehitysvammalait yhdistyisivät.

Osaamisen kehittäminen ei ole ainoastaan yksilön osaamisen kehittämistä, vaan se ulottuu myös koko yhteisön osaamisen kehittämiseen. Osaamisen kehittäminen on syventynyt toimintatapojen kehittämiseen ja uuden osaamisen näkyväksi tekemiseen. Osaamisen laatua tarkastellessa huomio ei ole kiinnittynyt yksittäisten asioiden tarkasteluun vaan tarkastellaan kokonaisuuksien hallintaa sekä niiden uudistamisen kyvykkyyttä. (Lammintakanen 2015, 250–251.)

Organisaatioissa osaamisen kehittämisestä puhutaan usein henkilöstön kehittämisen käsitteellä. Henkilöstön osaamisen kehittämisellä tavoitellaan mm. työn tehostamisen, laadun parantamisen, luovuuden ja innovatiivisuuden lisäämisen lisäksi myös yksilöiden suoriutumisen sekä motivaation että sitoutumisen vahvistamista. Vastuu osaamisesta nähdään yhteisenä. Työntekijä sitoutuu ylläpitämään sekä kehittämään osaamistaan ja vastaavasti organisaatio sitoutuu tukemaan työntekijää hänen prosessissa. (Viitala 2007, 182–183.)

Työn ja osaamisen näkyväksi tekeminen mahdollistaa yksittäisen osaamisen yhdistämistä organisaation kannalta keskeisimpien mallien sekä kokonaisuuksien rakentamiseen. (Kiviranta 2010,178.) Tiedetään, että osaamattomuus työssä luo epävarmuutta ja jännitystä, mikä vähentää työntekijän kokemaa työniloa sekä motivaatiota.(Viitala 2007, 231–232.)

Tässä opinnäytetyössä osaamisen kehittämisen näkökulma on tärkeä siksi, että julkisen sektorin resurssien tiukentaminen on arkipäivää. Tästä syystä erilaisten yhteistyötä rakentavien toimintatapojen kehittäminen sekä niiden juurruttaminen ovat ensiarvoisen tärkeää julkisella sektorilla.

### **3 Henkilökohtaisen avun käyttäjä vammaispalvelun asiakkaana**

Opinnäytetyöhön asiakkaan äänen on antanut ”Aktiivinen oman näköinen elämä”-raportti. Tämä opinnäytetyö pohjautuu kyseisen raportin tulosten tarkasteluun. Tulokset ovat antaneet pohjan myös opinnäytetyön aiheelle ja kehittämistyölle.

Opinnäytetyössä tarkoituksen mukaisen palvelukokonaisuuden tarkastelun ymmärtämiseksi seuraavissa kappaleissa on avattu palveluohjaukseen ja vammaispalvelulain käsitteitä. Käsitteiden avaaminen lisää lukijan ymmärrystä aiheeseen. Lisäksi tässä luvussa on määritelty henkilökohtaisen avun käsite, henkilökohtaisen avun käyttäjän asema sekä oikeudet vammaispalvelun asiak-

kaana. Tämän luvun lopussa avataan opinnäytetyön kehittämistyön tuloksen kannalta merkityksellinen vertaisryhmätoiminnan käsite.

### 3.1 Palveluohjaus

Palveluohjaus käsitteenä tarkoittaa asiakastyön menetelmää (case management) ja palvelujen yhteensovittamista (service coordination) organisaatiossa. Toisin sanoen palveluohjaus on työtapa, joka edistää asiakkaan edun toteutumista. Se on koordinoitua työtä, jolla edistetään yhteistoimintaa eri organisaatioiden ja hallintokuntien välillä. Suomessa palveluohjauksella tarkoitetaan pääasiassa yksilökohtaista palveluohjausta, jossa asiakastyön keskiössä on asiakaslähtöisyys ja luottamuksellisuus. Palveluohjaajan tehtävänä on suunnitella, hankkia ja yhteensovittaa asiakkaan tarvitsemia palveluja. ( Terveys- ja hyvinvoinninlaitos 2016.)

Suomen palveluohjausyhdistyksen (2016) mukaan palveluohjaukselle on olemassa useita määritelmiä. Palveluohjauksella on erilaisia painotuksia asiakkaasta sekä asiakasryhmän mukaan. Asiakaslähtöisyyttä ja asiakkaan etua korostavat näkökulmat mahdollistavat palveluohjauksen sopivuuden lähestymistavaksi monien erilaisten asiakasryhmien kanssa työskenneltäessä. Yleisesti palveluohjauksella tavoitellaan asiakkaan elämänlaadun parantamista.

Suomessa sosiaalihuollon asiakkaan asemaa ja oikeuksia on turvattu lainsäädännössä. Laki sosiaalihuollon asiakkaan asemasta ja oikeuksista (812/2000) määrittää ne periaatteet, joiden mukaan asiakkaita on kohdeltava. Sosiaalihuollon asiakkaalla on oikeus saada laadultaan hyvää ja oikeudenmukaista palvelua. Lain tarkoituksena on edistää asiakaslähtöisyyttä ja asiakassuhteen luottamuksellisuutta.

Asiakkaan itsemääräämisoikeudella palveluiden ja etuuksien yhteydessä tarkoitetaan asiakkaan toivomusten sekä hänen mielipiteidensä kunnioittamista. Asiakkaalle on annettava mahdollisuus osallistua ja vaikuttaa häntä koskevien palvelujen suunnitteluun sekä toteutukseen. Asiakkaalle on selvitettävä häntä kos-

kevien palvelujen eri vaihtoehdot. Asiakkaan itsemääräämisoikeudesta huolimatta voi asiakas joutua hyväksymään viranomaisen esittämän vaihtoehdon. Asiakkaan asia on kuitenkin ratkaistava niin, että ensisijaisesti on otettu huomioon asiakkaan etu. (Terveyden- ja hyvinvoinninlaitos 2011,32.)

### **3.2 Vammaispalvelulaki**

Vammaispolitiikan periaatteina on normalisaatio ja integraatio. Tällä tarkoitetaan vaatimusta kaikkien ihmisten yhdenvertaisuudesta ja tasaveroisista mahdollisuuksista osallistua yhteiskuntaan.(Malm, Matero, Repo & Talvela 2006,24.)

Vammaispalvelulain (380/1987) tarkoituksena on edistää vammaisuuden kriteerit täyttävän henkilön edellytyksiä elää ja toimia yhteiskunnan tasavertaisena jäsenenä sekä ehkäistä ja poistaa vammaisuuden henkilölle aiheuttamia haittoja. Laki velvoittaa kuntaa huolehtimaan, että vammaisille tarkoitetut palvelut ja tukitoimet on järjestetty sisällöltään sekä laajuudeltaan sellaisina kuin paikkakunnalla esiintyvä tarve edellyttää.

Assistentti.info määrittelee verkkosivuillaan henkilökohtaisen avun ideologian lähtevän ajattelusta, että vammainen henkilö on nähtävä subjektina. Henkilökohtaisen avun käyttäjillä on kuitenkin kokemuksia, että heitä on kohdeltu objektina. Esimerkiksi henkilökohtaisen avustajan tehtävä on auttaa avustettavaa niissä tehtävissä mitkä avustettava tekisi itse, mikäli hänen vammaansa ei olisi sille esteenä. (Assistentti.info, 2016.) Ratzka (2005) mukaan henkilökohtaisen avun ideologialla tuetaan henkilökohtaisen avun käyttäjän itsekunnioitusta, itsemääräämisoikeutta ja tasavertaisuutta. Ratzka (2005) jatkaa, että aivan kuten kenellä tahansa ihmisellä on vammaisella henkilöllä samanlainen oikeus valintoihin ja jokapäiväiseen elämään. Toisin sanoen vammaisella on yhtäläinen oikeus itsenäiseen ja riippumattomaan elämään.

### 3.3 Henkilökohtainen apu

Henkilökohtaisen avun käyttäjä on henkilö, joka vammansa tai sairauden perusteella käyttää usein toisen henkilön apua omassa arjessa ja elämässä selviytymisen tukena. (Terveyden- ja hyvinvoinninlaitos, 2016; Jolly 2009,5.)

Henkilökohtainen apu on vammaispalvelulain (380/1987) 8c § mukainen palvelu, johon myöntämiskriteerit täyttävällä vaikeavammaisella henkilöllä on subjektiivinen oikeus. Henkilökohtainen apu on välttämätöntä toisen ihmisen antamaa apua elämän tavanomaisissa toimissa, jotka henkilökohtaisen avun käyttäjä teki itse, mutta ei vammansa tai sairautensa vuoksi selviä niistä itsenäisesti.

Henkilökohtainen apu mahdollistaa henkilökohtaisen avun käyttäjälle itsenäistä ja omannäköistä elämää. Sen avulla mahdollistuu henkilökohtaisen avun käyttäjälle omien valintojen toteuttaminen elämän eri toiminnoissa, kuten päivittäisissä toimissa, työssä, opiskelussa, harrastuksissa, yhteiskunnallisessa osallistumisessa ja sosiaalisen vuorovaikutuksen ylläpitämisessä. (Konttinen 2013; Podro 2013, 3–4.)

Henkilökohtaista apua järjestettäessä kunnan on otettava huomioon vaikeavammaisen oma mielipide ja toivomukset. Kunta voi järjestää henkilökohtaista apua kolmella erilaisella järjestämistavalla, jotka ovat oma toiminta tai ostopalvelu, palveluseteli ja työnantajamalli. Tässä opinnäytetyössä keskitytään työnantajamallin järjestämistapaan. Työnantajamallissa vaikeavammaisen henkilö toimii työnantajana ja hänelle korvataan avustajan palkkaamisesta aiheutuvat välttämättömät kulut. Edellytyksenä työnantajamallin valinnalle on, että avustettavalla henkilöllä on kykyä toimia työnantajana. Lisäksi hänellä tulee olla valmiudet oman elämänsä hallintaan sekä päätöksien tekemiseen. Kunnan on tarvittaessa ohjattava ja autettava vaikeavammaista henkilöä avustajan työnantajuuteen liittyvissä asioissa. (Räty 2010, 246.)

### 3.4 Työnantajana toimiminen työnantajamallissa

Henkilökohtaisen avun järjestämistavoista työnantajamallissa henkilökohtaisen avun käyttäjän itsemääräämisoikeus ja työjohto toteutuvat puhtaimmin. Henkilökohtaisen avun käyttäjän työnantajuus tarkoittaa, että avustaja on työsopimuslain mukaisessa työsuhteessa henkilökohtaiseen avunkäyttäjään eikä kuntaan. Yhteys kuntaan syntyy vain siitä, että kunta maksaa henkilökohtaisen avun käyttäjälle korvausta palkkaamiseen liittyvistä kuluista, mutta työnantajavastuu kuuluu työnantajamallissa toimivalle henkilökohtaisen avun käyttäjälle. Henkilökohtaisen avun käyttäjän ja avustajan väliseen työsuhteeseen ei sovelleta kunnallisen työehtosopimuksen määräyksiä. Työsuhteessa noudatetaan yleisiä työlainsäädöksiä tai Heta-liiton työehtosopimusta, mikäli työnantaja kuuluu Heta-liittoon. (Räty 2010, 244, 256.)

Käytännössä henkilökohtaisen avun käyttäjän työnantajuus tarkoittaa, että avun käyttäjä valitsee itselleen henkilökohtaisen avustajan. Henkilökohtaisen avun käyttäjä tekee itse työsopimuksen, sopii työtehtävistä ja työajoista avustajan kanssa. Aivan kuten muissakin työsopimuksissa laaditussa sopimuksessa määritellään työtehtävät, työajat ja palkkaus lakisääteisine maksuineen sekä mahdollisine muine kuluineen. Lisäksi henkilökohtaisen avun käyttäjä hoitaa avustajalle itsenäisesti palkanmaksun ja siihen liittyvät velvoitteet. Kunta tarvitsee kulkukorvauspäätöksen tekemiseksi henkilökohtaisen avun käyttäjän ja hänen avustajansa tekemän kirjallisen työsopimuksen kopion. Sosiaalityön velvoitteena on tarvittaessa auttaa ja neuvoa henkilökohtaista avun käyttäjää avustajan palkkaamiseen liittyvissä asioissa. (Malm ym. 2006, 369–370; Räty 2010, 256.)

Tässä opinnäytetyössä vertaisryhmätoiminta on muodostunut keskeiseksi osaksi henkilökohtaisen avun käyttäjän työnantajuuden tukemista. Siksi seuraavassa kappaleessa kerrotaan lyhyesti vertaisryhmätoiminnasta.

### 3.5 Vertaisryhmätoiminta

Eräs vertaistoiminnan muoto on vertaisryhmätoiminta. Vertaisryhmä muodostuu ihmisistä, joilla on jokin yhdistävä tekijä heidän elämäntilanteissaan. Heillä on halua jakaa tietoa ja omia kokemuksia toisilleen hyväksyvässä sekä arvostavassa ilmapiirissä ryhmässä. Vertaistukiryhmässä jäsenten kesken toteutuu vertaisuus. (Nylund 2005,195; Meriluoto & Marila-Penttinen 2015,15.)

Meriluodon ja Marila-Penttisen (2015, 8–9) mukaan vertaisuuden kautta koe-taan osallisuutta yhteiskuntaan ja toisiin ihmisiin. Osallisuus on kokemusta kuulumisesta johonkin. Ihmiselle johonkin kuluminen vahvistaa hänen tunnetta oman toiminnan ja ajatusten merkityksestä. Osallisuuden kokemus lisää yksilön vaikuttamisen mahdollisuuksia toimia oman kiinnostuksen mukaan. Osallisuuden kokemuksen syntyminen edellyttää kuulluksi tulemistä, mahdollisuutta haluta liittyä ja kuulua ryhmään tai yhteisöön sekä mahdollisuutta vaikuttaa yhteiseen päätöksentekoon.

Vertaistoimintaan liittyy läheisesti kokemustieto ja sen jakaminen. Kokemustieto on tietoa, joka perustuu henkilön omakohtaisen kokemuksen kautta kertyneeseen tietopääomaan. Kokemustieto on yksi vertaistuen muodoista. (Asumispalvelusäätiö ASPA 2010, 21.)

Minkä tahansa ryhmän ja ryhmätoiminnan suunnitteluun kannattaa käyttää aikaa. Perustettaessa ryhmää on muistettava, että perustettava ryhmä kuuluu yleensä aina johonkin taustaorganisaatioon tai toimintakokonaisuuteen. Tausta-toimijalla on omat tavoitteet, toimintakulttuuri, arvot ja etiikka, joilla kaikilla on vaikutusta ryhmän toimintaan. Ryhmän tehtäviin kuuluu sosialisatio, joka tarkoittaa mm. kokemusten jakamista ja taitojen siirtämistä. Ryhmällä on yleensä myös tunnetehtävä, joka voi olla ymmärryksen lisääminen ja toivon luominen. Ryhmätoiminta antaa ryhmäläisille sisältöä elämään ja tarjoaa hyväksyntää sekä kannustusta. (Kaukila & Lehtonen 2007,15–16.)

Ennen ryhmän perustamista ryhmää suunnittelevan on hyvä selvittää vastauksia seuraaviin kysymyksiin: Kenelle ja miksi ryhmää perustetaan ja millainen on



ryhmän tarkoitus sekä tehtävä. Lisäksi ennakoon on syytä miettiä ryhmän tyyppi esim. avoin vai suljettu, ryhmän koko, kesto, tapaamisten määrä ja koontumispaikka. Ryhmätoimintaa suunniteltaessa on ennakolta mietittävä vastuun jakautumiseen sekä työnjakamiseen, ryhmätoiminnan rahoitukseen ja markkinointiin liittyvät asiat. Markkinoinnilla tarkoitetaan asioita, jotka liittyvät ryhmästä ilmoittamiseen, esitteisiin yms. (Kaukila & Lehtonen 2007, 20–21.)

#### **4 Opinnäytetyön tarkoitus ja tehtävä**

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on kehittää ja parantaa Joensuun kaupungin vammaispalvelun työntekijöiden mahdollisuuksia tukea henkilökohtaisen avun käyttäjää työnantajana toimimisessa. Opinnäytetyön tehtäviä on ollut kaksi:

- selvittää Joensuun kaupungin vammaispalvelun työntekijöiden valmiuksia tukea henkilökohtaista avun käyttäjää työnantajuudessa
- toteuttaa kehittämisprosessi, jossa luodaan toimintaohje henkilökohtaisen avun käyttäjän työnantajuudessa tukemista varten.

#### **5 Tutkimuksellinen kehittämistoiminta ja toimintatutkimuksellisuus**

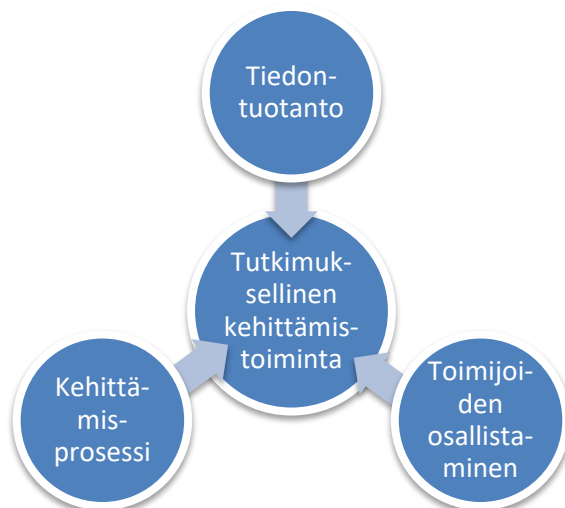
Tämän opinnäytetyön lähestymistapana on ollut tutkimuksellinen kehittämistoiminta ja opinnäytetyössä on hyödynnetty toimintatutkimuksen elementtejä.

Tutkimuksellisen kehittämistoiminnan metodinen ydin rakentuu kehittämistoimintaprosessin, toimijoiden osallisuuden ja tiedontuotannon näkökulmien avulla. Kehittämistoiminta etenee prosessinomaisesti ja etenemistä voidaan jäsentää vaiheistamista hyödyntäen. Kehittämistä perustellaan ja organisoidaan ennen varsinaista toteutusta sekä arviointia. Osallistavalla kehittämisellä pyritään

usein muutokseen. Kehittämisessä eri toimijoiden erilaisia näkemyksiä sovitellaan ja näkemyksistä muodostetaan yhteinen ymmärrys. Kehittäjä ei toimi ulkopuolisena asiantuntijana vaan pyrkii toimimaan aidossa dialogissa toimijoiden kanssa. Kehittämistoimintaa tuetaan tutkimuksella, jolloin edistetään kehittämis-toiminnan tulosten käyttökelpoisuutta ja niiden siirrettävyyttä. (Toikko & Rantanen 2009, 8–10.)

Mainittakoon, että Huovisen ja Rovion (2007, 122–124) mukaan opinnäytetyön ymmärrettävyyttä voi selkeyttää kuvalla tai kaaviolla, joka auttaa opinnäytetyöntekijää jäsentämään omaa toimintaansa ja auttaa tutkimuksen lukijaa ymmärtämään tutkimusta. Tässä opinnäytetyössä erilaiset visuaaliset kuvat ja kuviot on tarkoitettu auttamaan lukijaa.

Kuvio 2 tutkimuksellisen kehittämistoiminnan näkökulmista on auttanut opinnäytetyöntekijää jäsentämään tämän opinnäytetyön kehittämistoiminnan osuuden suunnittelua ja toteutusta.



Kuvio 2. Tutkimuksellisen kehittämistoiminnan näkökulmat (Toikko & Rantanen 2009,10).

Tutkimuksellinen kehittämistoiminta syntyy tutkimuksen ja kehittämistoiminnan risteyspaikassa, jolloin on tärkeää kuvata tutkimustoiminnan sekä kehittämistoiminnan yhteys. Tutkimuksen tiedon tuotantoa ohjaavat käytännöstä kumpua-va ongelmat tai käytännöstä nousseet kysymykset. Kehittämistoiminnan tutki-muksellinen luonne syntyy konkreettisen kehittämistoiminnan tapahtumisesta

aidossa käytännön toiminta ympäristössä, jossa tutkimukselliset asetelmat ja menetelmät toimivat apuna. (Toikko & Rantanen 2009, 21–22.)

Toikon & Rantasen (2009, 18) mukaan kehittämistä tulee aina perustella. Eräs kehittämisen hyvä peruste voi olla palvelujen laadun parantaminen. Kehittämisellä voidaan pyrkiä parantamaan tarjottavien palvelujen laatua esim. sosiaali- ja terveysalalla. Tutkimuksellisessa kehitystoiminnassa tutkimus ei määrittele kehittämistä.

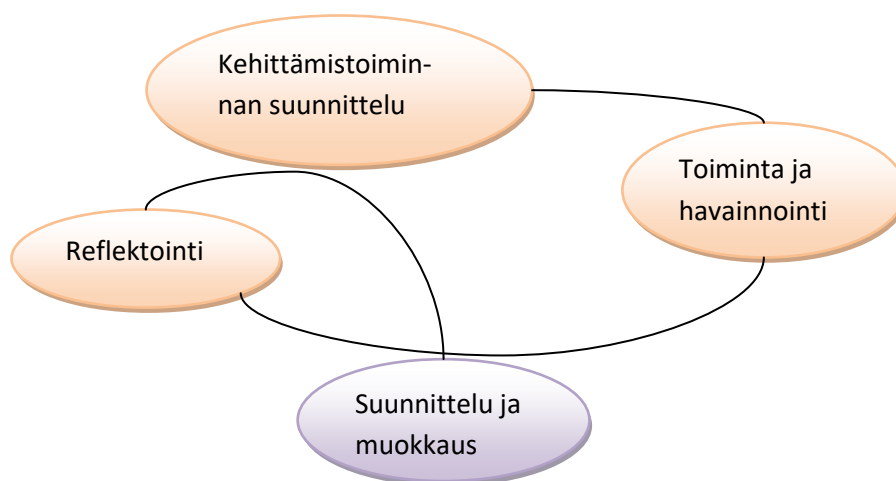
Toikko ja Rantanen (2009, 14–16) jatkavat, että kehittämistoiminnan lähtökohdina ovat nykyisen tilanteen tai toimintatavan toimimattomuuden haasteet. Kehittämistoiminnan avulla tavoitteena on muutos parempaan tai tehokkaampaan toimintatapaan. Kehittämistoiminta voi kohdistua esim. yksilön tai koko työyhteisön ammatillisen osaamiseen ja sillä tähdätään muutokseen työn tekemisen tavassa tai menetelmässä tehdä työtä. Tässä työssä kehittämisen perusteena on työnantajamallissa toimivien henkilökohtaisen avun käyttäjien saaman palvelun laadun ja saatavuuden parantaminen.

Toimijälähtöisessä prosessissa perusajatuksena on toimijoiden osallistuminen. Toimijälähtöisessä kehittämisessä toiminta ja keskustelu vuorottelevat. Yhdessä monen toimijan kanssa voidaan kehittää esimerkiksi työtapoja. Kehittämisen lähtökohta ja toteutus ovat avoimia toimijoiden keskusteluille sekä kehittämisen prosessille. (Toikko 2012, 157.)

Taipaleen (2005, 4) mukaan osallisena olemisen harjoitteluun vaatii osallistujilta ryhmätyö- ja vuorovaikutustaitoja. Näillä tarkoitetaan toisten kunnioittamista, kuuntelemista sekä omien näkemysten arvostamista ja esilletuomista. Kaikilla on yhtäläinen mahdollisuus osallistua tasavertaisesti ryhmän työskentelyyn. Kehtään ei pakoteta vaan jokaisen osallistuminen on vapaaehtoista. Jokaisella on mahdollisuus ilmaista asiansa omalla tavallaan, koska kaikkien ei tarvitse työstää asiaa samanlaisen kaavan mukaan. Ryhmässä erilaiset ilmaisutavat rikastuttavat työskentelyä.

Kehittämistyö toteutettiin yhteistyössä Joensuun vammaispalvelun työntekijöiden kanssa. Työntekijät osallistuivat kehittämistapaamisiin, joissa työskentely tapahtui osallistavia menetelmiä hyödyntämällä.

Jatkuvaa syklistä, etenevää kehittämistoiminnan prosessia voidaan hahmottaa spiraalin avulla. Ensimmäisen kehän jälkeen spiraali jatkuu uusina kehinä, koska kehittämistoiminnan tulokset arvioidaan yhä uudelleen ja uudelleen koko prosessin ajan. (Toikko & Rantanen 2009, 66.) Tässä työssä spiraalimallia hyödyntämällä kehittämistyön toiminnan muutoksia aiheuttaneet tilanteet on saatu näkyväksi ja niitä on ollut helpompi käsitellä prosessin edetessä. Opinnäyte-työntekijä on pystynyt suuntaamaan kehittämistoimintaa uudelleen. Spiraalimalli (kuvio 3) on toiminut kehittämistyön eri vaiheiden ja niiden välisten suhteiden ajattelun ja jäsentämisen tukena. Kehittämistyön eri vaiheiden jäsentäminen on ollut tärkeää.



Kuvio 3. Mukailtu spiraalimalli (Toikko & Rantanen 2009, 67).

Kehittämistoimintaa suuntaava arviointiprosessi tarkoittaa sitä, että tietoa kerätään tiiviisti koko kehittämisprosessin ajan. Usein arviointiaineistoja muodostuu kehittämistoiminnan aikaisesta dokumentaatiosta runsaasti. Kerätyn aineiston kautta toimintaa ja sen tavoitteita arvioidaan koko ajan. Tehty arviointi saattaa muuttaa kehittämisprosessin kulkua tai muuta kehittämisprosessin osa-aluetta. (Toikko & Rantanen 2009, 82–83.)

Tässä opinnäytetyössä arviointia on tehty koko prosessin ajan. Arvioinnin välineinä ovat toimineet mm. mind mapit, kerätyt palautteet ja päiväkirjat. Seuraavassa kappaleessa esitellään tämän opinnäytetyön kehittämistyön prosessi.

## 6 Kehittämistyön prosessi

### 6.1 Kehittämistyön prosessin lähtökohdat

Raportissa ”Aktiivinen oman näköinen elämä” keskeisiksi haasteiksi nousivat henkilökohtaisen avun käyttäjän työnantaja velvoitteissa toimiminen, ulkopuolisen sekä sosiaalisen tuen puute. Toiminnallinen suunnitelma vastaa tutkimuksen toteuttamisen käytännöllisiin haasteisiin, esimerkiksi miten aineistoa hankintaan ja miten sitä käytetään. Kehittäjä ratkaisee miten hän hankkii aineiston, millaisia menetelmiä hän käyttää ja kuinka aineistoja käsitellään. (Huovinen & Rovio 2007, 96–97.) Tässä opinnäytetyössä kehittämistyön toiminnallinen suunnitelma laadittiin keväällä 2016 ja kehittämistyön prosessin toimintavaihe ajoittuu syksyyn 2016. Opinnäytetyön kehittämistyön prosessin osuuteen tarvittu tutkimuslupa myönnettiin Joensuun kaupungin vammaispalveluun kesäkuussa 2016 (liite 1). Kuvio 4 kuvaa tämän työn kehittämisprosessin kulkua. Kuvio on auttanut jäsentämään eri vaiheita ja prosessin eteenpäin viemisestä.



Kuvio 4. Kehittämisprosessin kulku (mukailtu Viitala & Jylhä. 2013, 237).

Tutkimuksellisen kehittämistoiminnan lähtökohtana on tieteellisyyden ja käytännöllisyyden yhdistäminen. Toiminnan suunnittelussa on huomioitava, että vaikuttaminen tapahtuu tutkijan osallistumisella esimerkiksi tutkittavien työntekijöiden toimintaan. (Koppa 2016.)

Joensuun kaupungin vammaispalvelun työntekijöiden kanssa järjestettiin yhteisiä kehittämistapaamisia. Tavoitteena oli järjestää syys-joulukuun 2016 aikana kolme kehittämistapaamista. Opinnäytetyöntekijä kutsui Joensuun vammaispalvelun työntekijät kehittämistapaamisiin sähköpostiviestillä.

Tutkimuksellisen kehittämisen eri suuntauksissa tiivistä yhteistyötä kehittäjän ja toimijoiden välillä on korostettu, mutta osassa suuntauksista riittävää on etäisempi vuorovaikutus näiden kahden välillä. (Toikko & Rantanen 2009, 91.)

Opinnäytetyöntekijä on toiminut fasilitaattorina, jolloin tärkeimpänä tehtävänä on ollut toimia yhteistyön tekemisen kannustajana kehittämistapaamisissa. Opinnäytetyöntekijä on pitänyt tapaamisten välillä päiväkirjaa. Päiväkirjan pitäminen ja sen avulla reflektointi ovat auttaneet jäsentämään ja selkeyttämään työskentelyä opinnäytetyön eri vaiheissa.

## **6.2 Kehittämistyön osallistavat menetelmät**

Kehittämistapaamisissa työskentely tapahtui osallistavaa keskustelua sekä erilaisia osallistavia menetelmiä hyödyntämällä. Osallistavina menetelminä toimivat mukailusti aivoriihi-työskentely, 8x8- menetelmä ja SWOT- analyysi. Valituilla osallistavilla menetelmillä on mahdollistettu avointa, osallistujien ehdoilla etenevää ja heidän osoittamaan suuntaansa tapahtuvaa kehittämistyön prosessia. Tavoitteena on ollut tarjota Joensuun vammaispalvelun työntekijöille mahdollisuus tarkastella ja kehittää omaa työtä.

Toikon & Rantasen (2009, 121–122) mukaan tutkimuksellisen kehittämistoiminnan käytetyillä menetelmillä ja niiden toimivuudella on vaikutusta tutkimuksen luotettavuuteen. Toikko & Rantanen (2009, 123) jatkavat, että pätevyyden li-

säämiseksi tutkijan on kyettävä esittelemään aineistonsa ja aineistoon perustuvat valinnat sekä tulkinat mahdollisimman avoimesti ja johdonmukaisesti.

Käytetyt osallistavat menetelmät on esitelty hyödyntämällä kuvion käyttöä. Kyseisellä raportointitavalla on tarkoituksena selkeyttää opinnäytetyön etenemistä ja auttaa lukijaa paremmin hahmottamaan kehittämistyön prosessin etenemisen eri vaiheita. Lisäksi kuvioiden käyttäminen luo opinnäytetyöhön keveyttä ja voi toisille tuoda helpotusta lukemiseen sekä asioiden mieleen painamiseen.

Kuviossa 5 on esitelty lyhyesti opinnäytetyön kehittämistyön prosessin toteutukseen suunnitellut ja käytetyt osallistavat menetelmät.

Aivorihi-työskentely	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Synonyymina voidaan käyttää esim. ideointityöskentelyä.</li> <li>• Aivorihi-työskentelyn tavoitteena on tuottaa ryhmässä ideoita ja luovia ratkaisuja tilanteeseen, jonka toivotaan olevan toisin.</li> <li>• Ryhmänvetäjä kirjoittaa kaikki esille tulevat ideat ylös esim. fläppipaperille. Ideoita ei vielä tässä vaiheessa arvioida.</li> <li>• Aivorihi-työskentelyssä on tärkeää avoin ilmapiiri. (Innokylä 2016.)</li> </ul>
8x8-menetelmä	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sukulainen ajatuskartalle, se on toteutukseltaan strukturoidumpi.</li> <li>• Ensimmäiseksi yhdelle A4-paperille kirjoitetaan ilmiö, josta halutaan pohtia erilaisia näkökulmia.</li> <li>• Valitun ilmiön ympärille kootaan kahdeksan A4 -paperia, joihin kirjoitetaan asiaan liittyvä näkökulma.</li> <li>• Jokaisesta näkökulmasta kirjataan 8 lisäideaa tai ajatusta.</li> <li>• Menetelmän kautta syntyneitä ideoita ja ajatuksia voidaan jatkossa käsitellä SWOT- analyysia hyödyntämällä. (Haukijärvi, Kangas, Knuutila, Leino-Richert &amp; Teirasvu 2014,23.)</li> </ul>
SWOT-analyysi	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Analyysin nimi tulee englannin kielestä</li> <li>• Kirjaimilla tarkoitetaan sisäisiä vahvuuksia (Strengths), - sisäisiä heikkouksia (Weaknesses) – ulkoisia mahdollisuuksia (Opportunities) - ulkoisia uhkia (Threats).</li> <li>• Työskentelyssä luodaan nelikenttäkaavio, jonka vasemmalle puolelle tulevat myönteiset asiat ja oikealle puolelle haasteelliseksi koetut asiat. (Opetushallitus 2016.)</li> </ul>

Kuvio 5. Opinnäytetyön osallistavat menetelmät.

### **6.3 Ensimmäinen kehittämistyöryhmän tapaaminen**

Ensimmäinen tapaaminen Joensuun vammaispalvelun työntekijöiden kanssa toteutui syyskuussa 2016. Tapaamiseen osallistui viisi (5) vammaispalvelun työntekijää. Tapaamisen alussa opinnäytetyöntekijä esitteli henkilökohtaisen avun käyttäjien hyvinvointia koskevan valtakunnallisen kyselyn tuloksista ESE -keskuksen kokoaman ”Aktiivinen oman näköinen elämä” -raportin. Lisäksi esittelin heille opinnäytetyön viitekehystä.

Aivoriihessä työntekijät pohtivat henkilökohtaisen avun käyttäjän työnantajamallin mukaista asiakkuusprosessia Joensuun vammaispalvelussa. Työntekijät kertoivat asiakkuusprosessin kulun vaiheista, toteutumisesta ja sen kehittämisen alueista Joensuun vammaispalvelussa. Työntekijät arvioivat sekä kirjasivat ylös yhdessä asioita, jotka jo toteutuivat tai joita heillä oli jo kehitetty. Tämän jälkeen he pohtivat niitä asioita, jotka vielä vaativat kehittämistä. Työskentelystä syntyi mindmap, jossa työskentelyn vaiheita jäseneltiin käyttämällä eri värejä. Tärkeimmäksi kehittämisen alueeksi nousi vertaistuen kehittäminen.

Työskentelyvaiheen aikana opinnäytetyöntekijä havainnoi ja teki työntekijöille tarkentavia kysymyksiä. Kehittämistyöryhmätapaamisen lopuksi opinnäytetyöntekijä keräsi teemaa ja käytettyjen menetelmien sopivuutta arvioivan numeraalisen palautteen jokaiselta osallistujalta. Kerätyn palautteen avulla opinnäytetyöntekijä arvioi teemojen ja valittujen menetelmien käytön sopivuutta jatkotyöskentelyä varten. Lisäksi sovittiin yhdessä päivämäärät seuraaville tapaamisille.

### **6.4 Toinen kehittämistyöryhmän tapaaminen**

Toinen kehittämistapaaminen oli sovittu marraskuun alkuun. Kaksi päivää ennen sovittua tapaamista opinnäytetyöntekijälle ilmoitettiin, että työryhmälle on tullut kiireellinen tilaisuus, johon jäsenten olisi välttämätöntä osallistua. Loppuvuoden kiireisistä aikatauluista johtuen tapaamista ei voitu siirtää. Äkillinen suunnitelmien muuttuminen aiheutti sen, että suunnitelma piti muuttua nopeasti. Kehittämistyöryhmän ensimmäisellä tapaamisella tärkeimmäksi noussut kehit-



tämisen alue oli vertaistuen kehittäminen. Muutoksen vuoksi opinnäytetyöntekijä laati tehtävälomakepohjan, joka pohjautui 8x8 -menetelmän logiikkaan. Lomakepohjalla 8x8-menetelmä kuva 1 mukaisesti.

Viimekerralla henkilökohtaisen avun käyttäjän tukemisen tärkeimmäksi kehittämisen osa-alueeksi oman työnsä näkökulmasta valitsitte **vertaistuen kehittämisen**. Vertaistuki on kirjattu siksi laatikoiden keskiöön (Kehittämisen menetelmänä 8x8 menetelmä)

**1. Pohdi mitä huomioon otettavia asioita henkilökohtaisen avun käyttäjän vertaistuen kehittämiseen sinun mielestäsi liittyy.** Kirjaa (lisäämällä teksti) jokaiseen laatikkoon yksi mielestäsi tärkeä huomioitava asia.

**2. Laita kirjoittamasi asian alle ideoita tai ehdotuksia miten/kuka/asian mielestäsi voisi järjestää tai kenelle esim. vastuu ko. asian ympärillä kuuluu?**

Kuva 1. Tehtävälomakepohjan tehtävänanto.

Lomakepohjalle oli laadittu tehtävänannon lisäksi yhdeksän laatikkoa. Keskimäinen laatikko varattiin aiheelle ”Vertaistuen kehittäminen”. Loput ympärillä olevat kahdeksan laatikkoa varattiin tehtävänannon mukaisten vastausten kirjoittamista varten. Tehtävälomakepohja toimitettiin kehittämistyöryhmän kuudelle jäsenelle sähköpostitse. Jokainen työntekijän täydensi vastauksensa sähköpostin liitteenä toimitetulle tehtävälomakepohjalle ja lähetti sen täydennettynä takaisin opinnäytetyöntekijälle.

Täydennettyjä lomakepohjia palautui määräaikaan mennessä kolme kappaletta. Tulostetut vastauslomakepohjat käsiteltiin ensin keräämällä samansuuntaisesti ilmaistuja asioita eri väreillä alleviivaten yhteen. Sen jälkeen vastausten läpikäyminen jatkui teemoittelemalla eri väreillä alleviivattuja asioita alaotsikoiksi. Myöhemmin alaotsikkoja yhdistäväksi aiheeksi muodostui tärkeä pääotsikko vertaisryhmätoiminta ja sen käynnistäminen.

Tässä vaiheessa opinnäytetyöntekijä täydensi omaa osaamistaan vertaisryhmätoiminnan aloittamisesta liittyvällä teoriatiedolla. Teorian avulla syntyi vertaisryhmätoiminnan käynnistämiseen liittyvän teemarunko, johon sijoitettiin työntekijöiden vastauksista teemoittelemalla kerätyt pää- ja alaotsikot. Näin muodostui vertaisryhmän käynnistämistä koskeva toimintasuunnitelman ehdotusrunko.

Palautuneita vastauslomakkeita oli vain kolme. Vastaajien vastauksissa käyttämien ilmaisujen samankaltaisuus auttoi opinnäytetyöntekijää siinä, että teemoittelu helpottui. Annettujen vastausten samankaltaisuus toi esille sitä, että kyseis-

tä aihetta oli kehittämissryhmän jäsenten keskuudessa käsitelty aiemmin. Tehty havainto vahvisti kehitettävän asian tärkeyttä Joensuun vammaispalvelussa.

### **6.5 Kolmas kehittämistyöryhmän tapaaminen**

Kolmannella kehittämistyöryhmän tapaamisella joulukuussa 2016 osallistujia oli kolme. Opinnäytetyöntekijä alusti kehittämistyöryhmätapaamista vertaisryhmätoiminnan käynnistämiseen liittyvällä teorialiedolla ja esitteli vastauslomakkeiden kautta työstetyn materiaalin. Tämän jälkeen opinnäytetyöntekijä jakoi vertaisryhmätoiminnan käynnistämistä koskevan ehdotusrungon paperiversiona kaikille osallistujille. Ehdotusrungon läpi käyminen tapahtui keskustelemalla ja SWOT -analyysimenetelmää hyödyntämällä.

Kehittämistyöryhmän jäsenet pohtivat ehdotusrungon kohtia ja niihin vaikuttavia vahvuuksia, heikkouksia, mahdollisuuksia ja uhkia. Opinnäytetyöntekijä teki työskentelyn aikana tarkentavia kysymyksiä. Näin varmistettiin, että asiaa tulisi pohdittua yhdessä mahdollisimman laajasti ja varsinainen vertaisryhmätoiminnan käynnistämistä koskevan toimintaehdotus ottaisi huomioon mahdollisimman paljon erityishuomiota vaativia asioita. Koko tapaamisen ajan opinnäytetyöntekijä havainnoi sekä kirjasi muistiin kehittämistyöryhmäläisten esille tuomia näkemyksiä ja perusteluja. Työskentelyn tuloksena syntyi yhteisesti hyväksytty vertaisryhmätoimintaa ja sen käynnistämistä koskeva toimintaohje-ehdotus.

Tapaamisen lopuksi opinnäytetyöntekijä keräsi palautteen palautelomakkeella. Opinnäytetyöntekijä kirjoitti kotona puhtaaksi vertaisryhmän käynnistämistä koskevan toimintaohje-ehdotuksen.

### **6.6 Kehittämistyön prosessin arviointi**

Arvioinnin kannalta merkittävänä luotettavuuden kriteerinä voidaan pitää opinnäytetyöntekijää itseään. Tekijä itse on oman työnsä keskeinen osa ja siksi keskeinen väline työn toteutukselle. Opinnäytetyön teksti kuvaa realistisen luo-

tettavuusnäkemysten mukaan työssä käytettyä logiikkaa, toisin sanoen opin-  
näytetyönteksti toimii ikkunana todellisuuteen. (Hirsjärvi, Remes, Sajavaara  
2009, 232–233. Eskola ym. 2008, 210–213.)

Toteutusvaiheen aineistoja dokumentoitiin esimerkiksi mind mapeilla. Lisäksi  
opinnäytetyöntekijä havainnoi ja keräsi jokaisella tapaamiskerralla palautetta.  
Arviointia tehtiin koko kehittämisprosessin ajan. Ulkopuolelta tullutta arviointia  
tekivät kehittämistyön tuloksen arvioinnissa Joensuun kaupungin vammaispal-  
velun esimiehet. Palautetta kerättiin palautelomakkeen avulla jokaiselta tapaa-  
miselta. Kerätyn palautteen avulla prosessia arvioitiin koko ajan ja pystyttiin uu-  
delleen suuntaamaan kehittämistoimintaa.

Palautelomakkeessa kysyttiin osallistujien kokemuksia. Arvosana pyydettiin an-  
tamaan asteikolla 4-10. Kokemuksia kysyttiin seuraavin kysymyksiin: 1) tapaa-  
amisen teeman tärkeyttä oman työn kannalta 2) tapaamiselle valittujen työsken-  
tely menetelmien sopivuutta 3) toiveita seuraavalle kerralle (avoin kysymys).

Ensimmäisellä tapaamiskerralla viisi osallistujaa arvioi teeman tärkeyttä oman  
työn kannalta numeroin 7-8. Kaksi vastaajista antoi 7 ja kolme 8. Tapaamisen  
menetelmien sopivuutta numeroin 8-9. Neljä vastaajista antoi 8 ja yksi vastaajis-  
ta antoi 9. Toiveita seuraavalle kerralle ei noussut.

Toisella tapaamisella palautetta kysyttiin poikkeuksellisesti viimeisen tapaa-  
miskerran alussa, koska toinen tapaaminen hoidettiin sähköposti vastauksilla. Toi-  
sen kerran kolme kehittämistyön tehtävään vastannutta osallistujaa antoivat  
opinnäytetyöntekijälle kirjalliset vastaukset teeman tärkeyteen ja menetelmän  
sopivuuteen s-postin välityksellä. Teema koettiin tärkeäksi ja menetelmän so-  
vellus s-postiin koettiin toimivaksi sekä joustavaksi. Toiveita ei ollut.

Kolmannen tapaamisen lopussa kerättiin jälleen palaute. Palaute kerättiin kol-  
melta osallistujalta käyttäen samoja kysymyksiä kuin ensimmäisellä kerralla.  
Kysymykseen teeman tärkeydestä oman työn kannalta annettiin arvosanoja 8-  
10. Yksi vastaajista arvioi teeman sopivuuden itselleen olevan 8, yksi 9 sekä  
yksi 10. Vastaavasti tapaamisella käytettyjen menetelmien sopivuutta arvioitiin  
erittäin onnistuneeksi arvosanojen ollessa 9-10 välille. Yksi vastaaja antoi ar-

vosanaksi 10 ja kaksi 9. Avoimessa vastauksessa ”toivottiin, että laadittu toimintaohje lähtisi jalkautumaan”. Kerätyn palautteen avulla opinnäytetyöntekijän oma usko aiheen tärkeydestä sai vahvistusta. Lisäksi onnistuneet menetelmävalinnat toivat onnistumisen tunnetta. Palautteen avulla opinnäytetyön kehittämisen prosessia voitiin viedä eteenpäin suunnitellusti.

Aineistoa voi kerätä valmiista aineistoista esimerkiksi päiväkirjoista. (Heikkilä 2010, 17). Kuten aikaisemmin on tuotu esille, piti opinnäytetyöntekijä päiväkirjaa koko opinnäytetyön tekemisen ajan. Päiväkirjamerkinnöistä on voinut tehdä havaintoja mm. Siun sote -muutoksen tuomista haasteista esim. aikataulujen sopimiselle. Siun sote -muutos on ollut menossa juuri opinnäytetyön tekemisen aikana, syksyllä 2016 ja keväällä 2017.

Esimerkkinä mainittakoon vuodenvaihteeseen liittynyt sähköposti vastauksien saamisen haaste. Opinnäytetyöntekijä lähetti 10.12.2016 sähköpostilla toimintaohje-ehdotuksen tutkimusluvan myöntäneille esimiehille. Yhdeltä esimieheltä tuli vastaus 13.12.2016. Vielä vuodenvaihteessa vastauksia muilta esimiehiltä ei ollut tullut lainkaan. Lukuisten uusien sähköposti viestien jälkeen opinnäytetyöntekijä lopulta soitti asiasta päättävälle henkilölle tammikuun lopulla 2017. Tällöin opinnäytetyöntekijä sai puhelimitse tarvittavan hyväksynnän vertaisryhmän käynnistämistä koskevalle toimintaohje-ehdotukselle ja sai luvan edetä sen jalkauttamisessa.

Opinnäytetyön arviointia tukevat arviointimenetelmät olivat prosessin etenemiseen opinnäytetyöntekijän mielestä sopivia. Käytetyt menetelmät olivat opinnäytetyöntekijälle tuttuja. Esim. palautteen kerääminen oli tekijälle tuttu aikaisemman hanketyön työkokemuksen kautta. Valittu arviointimenetelmä oli luontevaa käyttää koko kehittämisprosessin sekä opinnäytetyön tekemisen ajan. Kokeusten kautta tuleva hyöty kehittämiseen tulee parhaiten esiin reflektiivisen ajattelun kautta. Reflektointi mahdollistaa myös toimintatapojen kriittisen tarkastelun, jolloin havaitaan toimimattomia käytäntöjä. (Viitala 2007, 184.)

Lisäksi muistiin kirjoitettuihin asioihin ja tilanteisiin on ollut helppoa palata myöhemmin. Erityisen tärkeinä opinnäytetyöntekijä on pitänyt työskentelyn aikana

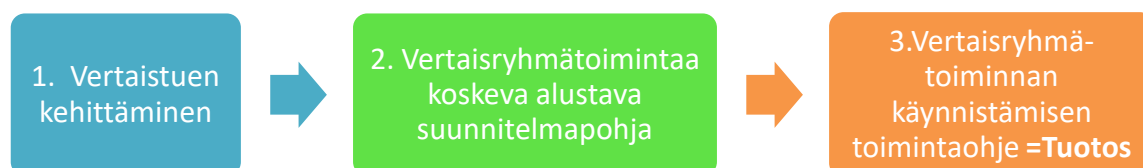
syntyneitä mindmapeja. Niiden avulla on voinut myös muistella ja reflektoida työskentelyn eri vaiheita. Ne ovat visualisoineet pohdintaa ja auttaneet jäsentämään opinäytetyön kirjoittamista.

## 7 Kehittämisprosessin tuotos

Tämän opinäytetyön ajallisesta sijoittumisesta ennen ja jälkeen Siun sote -muutosta on syytä huomioitava joitakin asioita. Aiemmin opinäytetyössä käytetty ilmaisu Joensuun vammaispalvelu muuttuu jatkossa Siun sote -kantakaupungin alueen vammaispalveluksi. Näillä kahdella tarkoitetaan samaa asiaa, mutta Siun sote -muutoksesta johtuen muuttui organisaatiosta käytetty nimitys kesken opinäytetyön.

Opinäytetyön tuotoksena syntyi Siun sote -kantakaupungin vammaispalvelu työnantajamallissa toimiville henkilökohtaisen avun käyttäjille vertaisryhmätoiminnan käynnistämistä varten laadittu toimintaohje. Vertaisryhmätoiminta on suunniteltu toteutettavaksi yhteistyönä Siun sote -kantakaupungin alueen vammaispalvelun ja ESE-keskuksen kanssa. Tulevaisuuden ajatuksena on, että Siun sote -kantakaupungin alueella tapahtuvan pilotoinnin myötä vertaisryhmätoiminnan käynnistämistä koskeva malli on jalkautettavissa suoraan koko Siun sote -alueelle.

Kuviossa 6 on esitelty kertauksena tämän opinäytetyön kehittämistyöryhmätapaamisten kulku vaiheet ja tuotos.



Kuvio 6. Kehittämistyöryhmätapaamisten kulun vaiheet ja tuotos.

## 7.1 Toimintaohje vertaisryhmätoiminnan käynnistämiseen

Tässä opinnäytetyössä tuotos eli tulos on toimintaohje vertaisryhmän käynnistämistä varten (liite 2). Vertaisryhmätoiminta on suunniteltu toteutettavaksi yhteistyössä kolmannen sektorin toimijoiden kanssa Siun sote -kantakaupungin alueen vammaispalvelun henkilökohtaisen avun työnantajamallin asiakkaille. Tällä tavalla vertaistoiminnan järjestämisessä on huomioitu vammaispalvelun tiukkenevat resurssit. Vammaispalvelun tiukat resurssit ovat olleet esteenä vertaistuen järjestämiselle vaikka tarve on ollut tiedossa. Toimintaohjeessa on ensin avattu vertaisryhmän perustamisen kannalta tärkeät asiat.

Toimintaohje alkaa vertaisryhmän perustamisen tavoitteen määrittelyllä. Vertaisryhmän perustamisen tavoitteena on tukea henkilökohtaisen avun käyttäjiä heidän työnantajana toimimisessa. Vertaisryhmä on tarkoitettu aluksi Siun sote -kantakaupungin alueen vammaispalvelun henkilökohtaisen avun työnantajamallin asiakkaille, ja myöhemmin vertaisryhmä voi olla avoin kaikille.

Ryhmämuodoksi toimintaohjeessa on määritelty avoin ryhmä, jossa ei ole sitoumispakkoa. Ryhmän ylläpidosta vastaa yhteistyökumppani, joka tässä tapauksessa on ESE-keskus. Myöhemmin vertaisryhmätoiminnan kautta voi kouluttaa vertaisryhmänohjaajan tai kokemusasiantuntijan työpariksi. Vertaisryhmään osallistumisesta on ilmoitettava ennakkoon sähköpostilla tai tekstiviestillä ryhmän ylläpidosta vastaavalle ryhmänohjaajalle, että ryhmänohjaaja voi järjestää kahvitarjoilun osallistujille.

Kokoontumispaikkana toimii yhteistyökumppanin järjestämä kokoontumispaikka, joka on tiloiltaan esteetön. Paikkaa valitessa on otettava huomioon kokoontumispaikan sijainti, että sinne on helppo tulla. Lisäksi kokoontumispaikan valinnassa on huomioitava, että sinne pääsee julkisilla kulkuneuvoilla tai esim. Nouto- ja -palvelun avulla ja omalla autolla liikkuville ympäristössä on oltava riittävästi parkkipaikkoja.

Vertaisryhmätoiminnan jatkuvuuden turvaaminen kirjattiin toimintaohjeeseen erittäin tärkeänä asiana. Toimintaohjeessa ryhmän kesto on määritelty siten, et-

tä vertaisryhmä kokoontuu kerran kuukaudessa ja kestää kaksi tuntia per kerta. Kokoontumisajankohdaksi parhaaksi ajateltiin päivää tai iltapäivää. Tätä vammaispalvelun työntekijät perustelivat esimerkiksi sillä, että Noutopoika -palvelu toimii arkisin kello 17 saakka.

Vertaisryhmätoiminnan käynnistämisestä ja toteutuksesta aiheutuvat kulut on suunniteltu yhteistyötahon vastuulle. Vertaisryhmätoiminnan tukemiseksi vammaispalvelun työntekijät ehdottivat erilaisten vammaisjärjestöjen ja sponsoreiden kautta hankittavan tuen selvittämisen mahdollisuuksia.

Vertaisryhmästä tiedottaminen kirjattiin toimintaohjeeseen niin, että ensitiedotus vertaisryhmästä tulee työnantajamallissa toimiville henkilökohtaisen avun käyttäjille vammaispalvelun henkilöstön kautta. Näin vaitioloon ja tietojen luovuttamiseen liittyvät asiat eivät muodostu toiminnan aloittamisen esteeksi. Kolmannen sektorin yhteistyötaho suunnittelee selkoesitteen vertaisryhmätoiminnasta. Esitteen laatimisessa on lupa konsultoida vammaispalvelun työntekijöitä ja esite on syytä laatia huolellisesti ja täsmällisesti. Esite laaditaan sekä sähköiseen että paperiseen jaettavaan muotoon.

Vertaisryhmän käynnistyttyä ryhmässä sovitaan yhteisen tiedotuksen foorumi, jossa vertaisryhmätoiminnasta tiedotetaan. Esimerkkeinä toimintaohjeessa oli lueteltu Siun sote -verkkosivujen ajankohtaista osio, Jellin verkkosivut tai yhteistyökumppanin verkkosivut.

Vertaisryhmän tapaamisten runko ajateltiin suunniteltavaksi ryhmäläisiltä kerättyjen teemojen mukaisesti. Teemat kerätään vertaisryhmäläisiltä viimeistään ryhmän ensimmäisellä tapaamiskerralla tai niitä voi vaihtoehtoisesti lähettää sähköpostilla tai tekstiviestillä ryhmänohjaajalle ilmoittautumisen yhteydessä. Ensimmäisellä vertaisryhmätapaamisella tavoitteena on laatia ryhmälle yhteiset tavoitteet ja sopia vertaisryhmälle säännöt. Lisäksi käydään läpi ennakkoon lähetetyt teemaideat ja kerätään vertaisryhmäläisiltä lisää teemaehdotuksia.

Tästä eteenpäin vertaisryhmätoiminta etenee yhdessä sovittujen teemojen avulla ja vertaisryhmäläisiltä tulleiden odotusten sekä ideoiden kautta. Toimintaoh-

jetta rakennettaessa nousi jatkokehittämisen ideana vertaisryhmäohjaajakoulutuspaketinsuunnittelu ja koulutusmateriaalin laatiminen.

## 7.2 Toimintaohjeen jalkauttaminen

Tässä opinnäytetyössä kehittämistyönprosessin tuotoksen jalkauttamiseksi oli ensin suunniteltu järjestettäväksi tapaaminen, jossa opinnäytetyöntekijä esitteli toimintaohjeen kolmannen sektorin sekä julkisen sektorin toimijoille. Tämän tavoitteen saavuttamiseksi opinnäytetyöntekijä laitto joulukuussa 2016 sähköpostitse toimintaohje-ehdotuksen Joensuun vammaispalvelupäällikölle. Sähköpostiviestissä opinnäytetyöntekijä pyysi Joensuun vammaispalvelupäälliköltä lupaa esitellä toimintaohje-ehdotusta opinnäytetyön toimeksiantajalle. Lisäksi opinnäytetyöntekijä ehdotti yhteisen palaverin järjestämistä Joensuun vammaispalvelun ja toimeksiantajan kesken.

Sähköpostivastauksessa Joensuun vammaispalvelunpäällikkö hyväksyi toimintaohje-ehdotuksen ja antoi opinnäytetyöntekijälle palautteen. Hänen mielestä toimintaohje oli hyvä ja Siun soten -strategiaan sopiva uusi toimintamalli. Lisäksi palautteessa kerrottiin, että toimintaohje oli kustannustehokas, asiakaslähtöinen ja palvelun laatua lisäävä.

Siun sote -muutoksesta johtuen Joensuun vammaispalvelupäällikkö siirsi toimintaohjeen jalkauttamista koskevan asian hoidon Siun sote -vammaispalvelujen kehittämispäällikölle. Suunniteltu aikataulu jalkauttamiselle venyi.

Toimintaohjeen jalkauttaminen aloitettiin tammikuun 2017 lopussa aiempaa suunnitelmaa mukaillen. Opinnäytetyöntekijä sai suullisen luvan Siun sote -vammaispalvelun kehittämispäälliköltä esitellä vertaisryhmän käynnistämisen toimintaohjeen kolmannen sektorin toimijalle eli ESE-keskukselle. Näin käynnistyi julkisen sekä kolmannen sektorin yhteistyön ensivaihe. Opinnäytetyöntekijä esitteli vertaisryhmän käynnistämisen toimintaohjeen ESE-keskuksen projekti-koordinaattorille tammikuussa 2017 pidetyssä palaverissa.



Opinnäytetyön vertaisryhmän käynnistämisen toimintaohjeen jalkauttaminen jäi ESE-keskukselle. Jalkauttamisen ensimmäinen tapaaminen ESE-keskuksen ja Siun sote -toimijoiden välillä tapahtui helmikuun alussa 2017. Palaverissa toimijat tekivät sopimuksen yhteistyöstä.

ESE-keskuksen projektikoordinaattori on lähtenyt jatkamaan jalkauttamista opinnäytetyöntekijän tuotoksena syntyneen toimintaohjeen mukaisesti. ESE-keskus on tehnyt esitteen helmikuussa 2017. Laadittu esite on hyväksytty julkisen sektorin toimijoiden puolesta ja esite on lähtenyt jakoon Siun sote -kantakaupungin vammaispalvelun työnantajina toimiville henkilökohtaisen avun käyttäjille. Ensimmäinen vertaisryhmätapaaminen on toteutunut maaliskuussa 2017. Ryhmäläisten ajatukset ja toiveet jalostavat ryhmän jatkoa.

## **8 Pohdinta**

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli kehittää ja parantaa vammaispalvelun työntekijöiden mahdollisuuksia tukea henkilökohtaisen avun käyttäjää työnantajana toimimisessa. Opinnäytetyön ensimmäinen tehtävä oli selvittää Joensuun vammaispalvelun työntekijöiden valmiuksia tukea henkilökohtaisen avun käyttäjää työnantajuudessa. Selvittelyn alkuvaiheessa tuli esille, että Joensuun vammaispalvelussa oli aiemmin vuonna 2016 päivitetty henkilökohtaisen avun käyttäjän työnantajuutta käsittelevä kirjallinen opas. Opas oli toteutettu selkomateriaalina.

### **8.1 Tulosten pohdinta**

Joensuun vammaispalvelun työntekijöiden näkemyksen mukaisesti tärkeimmäksi henkilökohtaisen avun käyttäjän työnantajuudessa tukemisen alueeksi nousi vertaisryhmätoiminnan kehittäminen.

Vammaispalvelun työntekijät näkivät vertaistoiminnan kautta saatavan tuen tärkeänä henkilökohtaisen avun käyttäjän työnantajuuden tukemisessa. Työntekijöiden mielestään vertaisryhmätoiminta on tärkeä sosiaalisen tuen saamisen väylä. Vertaisryhmätoiminnan avulla henkilökohtaisen avun käyttäjillä on tulevaisuudessa mahdollista jakaa kokemuksiaan sekä saada tukea omaan tilanteeseensa toisilta ryhmäläisiltä. Vertaisryhmään osallistujat voivat kokea ryhmän kautta osallisuutta.

Vertaistuki ja sen kehittämisen tarve on ollut nähtävissä myös ESE -keskuksen kokoamasta ”Aktiivinen oman näköinen elämä” -raportista, jossa työnantajina toimivat henkilökohtaisen avun käyttäjät tuovat esille ulkopuolisen tuen puutetta ja sosiaalisen turvattomuuden kokemuksia. Vastaajat kokivat, että heillä ei ollut mahdollisuutta jakaa kuormittaviksi koettuja asioita ja he eivät saaneet tarvitsemaansa tukea.(Nykänen 2016.)

Toisena tehtävänä oli luoda toimintaohje henkilökohtaisen avun käyttäjän työnantajuuden tukemista varten. Laadittu toimintaohje on yksityiskohtainen suunnitelma vertaisryhmätoiminnan käynnistämisen tueksi Siun sote -kantakaupungin vammaispalvelu työnantajamallissa toimiville henkilökohtaisen avun käyttäjille. Toimintaohjeen jalkauttaminen aloitettiin tammikuun 2017 lopussa aiempaa jalkauttamissuunnitelmaa mukaillen. Opinnäytetyön tuotoksen avulla on käynnistynyt julkisen sekä kolmannen sektorin yhteistyön ensivaihe. ESE-keskus teki vertaisryhmätoiminnan esitteen helmikuussa 2017. Vertaisryhmätoiminnan esite lähti jakeluun Siun sote -kantakaupungin vammaispalvelussa työnantajina toimiville henkilökohtaisen avun käyttäjille.

Ensimmäinen vertaisryhmätapaaminen on toteutunut maaliskuussa 2017. Siun sote – muutoksessa organisaation osaamisen johtaminen ja osaamisen kehittäminen ovat olleet monenlaisessa muutoksessa.

Osaamisen kehittämisen näkökulmasta opinnäytetyön tulos on mahdollistunut vammaispalvelun työntekijöiden asiantuntijuutta hyödyntämällä. Vammaispalvelun työntekijöillä on osaamista ja tietoa, mutta heillä ei ole ollut tarvittavia resursseja tuloksen mukaisen toiminnan käynnistämiseen. Siun sote -muutos on

antanut mahdollisuuden yhteistoiminnallisten uusien toimintamallien kokeilemiseen ja sitä kautta esim. vastausta aiempaan resurssikysymykseen. Osaamisen johtamisen näkökulmasta yhteistyön tekeminen eri toimijoiden kesken on Siun sote -linjan mukaista.

Siun sote -tiedotuslehdessä (1/2017) kerrotaan, kuinka tavoitteemme on toimia yhdessä ja onnistua kokonaisvaltaisen terveyden ja hyvinvoinnin edistämiseksi sekä ennakoivassa työssä. Osaamisen vahvistaminen on etulinjassa. (Siun sote 2017,2.)

## **8.2 Oman opinnäytetyön ja luotettavuuden arviointi**

Haluan tässä vaiheessa tuoda esille, että opinnäytetyön aihevalinta on ollut poissa opinnäytetyöntekijän aikaisemman osaamisen vahvuusalueelta. Aihevalinnan opinnäytetyöntekijä teki omasta mielenkiinnosta ja halusta lisätä omaa osaamistaan tutustumalla lähes vieraaseen sosiaalialan toiminta-alueeseen. Opinnäytetyön tekemisen aikana opinnäytetyöntekijä perehtyi vammaispalvelun ja henkilökohtaisen avun käyttäjän aihepiiriin ja tematiikkaan. Luotettavuuden näkökulmasta tämä tukee mielestäni objektiivisuutta aihetta ja sen ilmiötä kohtaan. Opinnäytetyöntekijällä ei ole ollut ennakkokäsitystä, siitä miten asiat tulevat menemään.

Tutkiva sosiaalityö kiinnittyy erityisesti työstä oppimiseen. Keskeistä on työn tekemiseen liittyvä ajattelu ja pohdinta. Sosiaalityön ymmärrys löytyy tietoisesta ja jäsenyntyneestä työotteesta, jossa tutkiva työ on eräs välineistä. Tiedon merkitys nähdään todellisuutta tuottavana ja tähän sosiaalityön ammatillinen kehittyminen voi perustua. Suhde työhön tulisi olla oppiva. (Granfelt, Jokiranta, Karvinen, Matthies, Pohjola 1999, 279.)

Opinnäytetyöntekijä on käyttänyt visuaalisuutta vahvasti mukana koko opinnäytetyön kirjoittamisen tukena. Tällä opinnäytetyöntekijä on halunnut lisätä opinnäytetyön ymmärrettävyyttä, luotettavuutta ja johdonmukaisuutta. Lisäksi tekijän

tavoitteena on ollut raportoida selkeästi, yksinkertaisesti ja avoimesti kaikista opinnäytetyöhön liittyneistä vaiheista.

Tieteellisesti kelvollisen tiedon keskeinen tunnusmerkki on luotettavuus. Kehittämistoiminnassa luotettavuuteen voi liittyä haasteita toistettavuuden alueella. Sosiaalisten prosessien toistettavuuteen voivat vaikuttaa monet tekijät esim. ryhmän jäsenten yksilölliset ja yhteisölliset tekijät. Vastaavasti sitoutumattomuus voi heikentää kehittämistoiminnan aineistojen, menetelmien sekä tuloksen luotettavuutta. (Toikko & Rantanen 2009, 121–124.)

Opinnäytetyön kehittämistyön prosessin tuloksen luotettavuutta heikentää mielestäni jonkin verran kehittämistyöryhmään osallistuneiden vähäinen määrä. Kaikki osallistujat eivät osallistuneet kehittämistyön prosessi tapaamisiin suunnitellusti. Tämä on haastanut kehittämistyön prosessin läpiviemistä. Työntekijöiden kehittämistyöryhmä tapaamisiin sitoutumiseen oli vaikutusta esimerkiksi Siun sote -muutoksella. Haastavinta oli yhden kehittämistapaamisen peruuntuminen. Mikäli tapaamisissa osallistujia olisi ollut enemmän, olisi kerättyä aineistoa syntynyt ehkä laajemmin sekä monipuolisemmin.

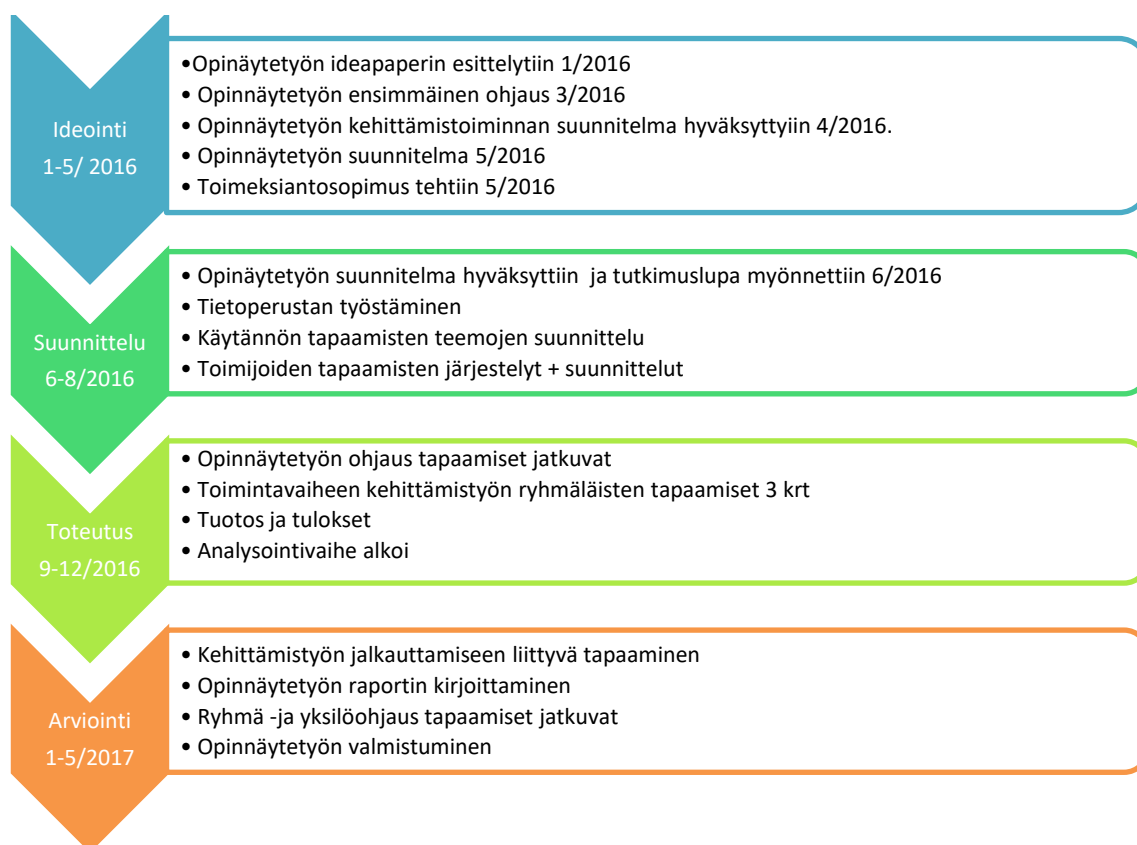
Merkityksellisenä asiana tämän opinnäytetyön onnistumisen kannalta on todettava, että mukana olleet kehittämistyöryhmän jäsenet olivat omaan työhönsä todella sitoutuneita ja heidän näkemyksensä kehittämistä vaativista asioista olivat yhdenmukaisia. Jokainen sitoutuneesti kehittämistyöryhmään osallistunut työntekijä oli todellinen oman alansa asiantuntija. Heidän vuorovaikutuksensa oli selkeää ja ajattelu kokonaisvaltaista. Opinnäytetyöntekijän rooli mahdollistajana oli prosessin eteenpäin viemisen kannalta tärkeää. Tarve kehittämisen oli olemassa.

Toikon ja Rantasen (2009, 118–119) mukaan vuorovaikutus on keskeistä sellaisessa kehittämistoimintaa liittyvässä tiedontuotannossa, jossa pyrkimyksenä on nostaa esille toimijoiden omia näkökulmia ja kokemusta tai vastaavasti tehdä perusteltuja tulkintoja kehitettävästä asiasta. Kehittämistoiminnassa pyritään keräämään tietoa kehittämistoiminnan logiikan kannalta perustellusti. Tiedontuotamisen asetelmia voidaan jäsentää kehittämistoiminnan vaiheiden perustella.

Tässä opinäytetyössä kehittämistyönprosessin analysointivaiheet olivat luontevia, koska kehittämistyöryhmä koostui asiantuntijoista. Opinäytetyöntekijä pystyi toimimaan fasilitaattorin roolissa hyvin ja luottamaan kehittämistyöryhmän jäsenten asiantuntijuuteen. Opinäytetyöntekijälle teemoittelu oli tuttua ja käytetty tekniikka oli ennestään hallussa. Eri värien käyttäminen oli opinäytetyöntekijälle luontainen tapa toimia tilanteissa, joissa asioita työstetään erittelemällä, ryhmittelemällä tai pilkkomalla.

### 8.3 Opinäytetyön aikataulu

Tämä opinäytetyö eteni kaikesta huolimatta hyvin alkuperäisen aikataulu mukaisesti. Opinäytetyön aikataulua ja eri vaiheita on avattu yksityiskohtaisemmin kuviossa 7.



Kuvio 7. Opinäytetyön eteneminen.

Tietoperustassa on käytetty kotimaisia ja ulkomaisia lähteitä. Kirjallisuuden avulla opinäytetyöntekijä on syventänyt omaa ymmärrystään sekä osaamis-

taan opinnäytetyönaihetta kohtaan. Kehittämisprosessin tuotoksena syntyi vertaisryhmätoiminnan käynnistämistä varten toimintaohje. Tuotosta arvioitiin myös vammaispalvelun johdon toimesta. Vertaisryhmän käynnistämisen toimintaohjeen avulla vertaisryhmätoiminta käynnistyi ESE -keskuksen toimesta Siun sote -kantakaupungin vammaispalvelun työnantajamallissa toimiville henkilökohtaisen avun käyttäjille.

#### **8.4 Jatkokehittämissuositukset**

Opinnäytetyön tuloksena syntynyt toimintaohje sisältää valmiin jatkokehittämisen tarpeen ja idean. Tavoitteena on, että toimintaohjeen avulla vertaisryhmätoiminta saadaan suunnitelmien mukaisesti jalkautumaan sekä juurtumaan pysyväksi toiminnaksi mahdollisesti koko Siun sotien alueelle. Toimintaohjeeseen on kirjattu tulevaisuuden tarpeeksi vertaisryhmäohjaajien koulutusten suunnittelu. Vertaisryhmäohjaajan koulutus tulisi suunnitella kyseisen asiakasryhmän tarpeita vastaavaksi.

Lisäksi kehittämistyöryhmän viimeisellä tapaamisella esille nousi vastaavan vertaisryhmätoiminnan käynnistämisen ajatus avustajina toimiville henkilöille. Avustajille suunniteltu vertaisryhmätoiminta voisi toteutua samanaikaisesti eri tilassa henkilökohtaisen avun työntekijöiden vertaisryhmätoiminnan kanssa, koska avustajat ovat mitä todennäköisimmin paikalla samaan aikaan kun avustettavien vertaisryhmä kokoontuu.

Ote päiväkirjastani; "...niin me istuimme saman pöydän äärelle, että saisimme aikaan yhdessä jotain hyvää ja tarpeellista sitä tarvitseville."

## Lähteet

- Asumispalvelusäätiö, ASPA.2010. Vertaistoiminta kannattaa.  
[http://www.kansalaisareena.fi/Vertaistoiminta\\_kannattaa.pdf](http://www.kansalaisareena.fi/Vertaistoiminta_kannattaa.pdf)  
 5.2.2017.
- Eskola, J., Suoranta, J. 2008. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Vastapaino. Jyväskylä.
- Granfelt, R., Jokiranta, H., Karvinen, S., Matthies, A-L., Pohjola, A. 1999. Monisärmäinen sosiaalityö. Gummerus kirjapaino Oy. Jyväskylä.
- Haukijärvi, N., Kangas, A., Knuutila, H., Leino-Richert, E. & Teirasvu, N. 2014. Tavoitteena aktiivinen ja työelämälähtöinen oppiminen. Käytännön opetusmenetelmiä opiskelija- ja työelämälähtöiseen opetukseen ja koulutukseen. Juvenes Print, Suomen Yliopistopaino Oy. Tampere.  
<http://docplayer.fi/10833021-Tavoitteena-aktiivinen-ja-tyoelamalahtoinen-oppiminen.html> 2.4.2016.
- Heikkilä, T.2010. Tilastollinen tutkimus. Edita Prima Oy. Helsinki.
- Heta-liitto. Henkilökohtaisten avustajien työnantajienliitto ry, 2016.  
<http://www.heta-liitto.fi/Default.aspx?tabid=1535&language=fi-FI>  
 2.4.2016.
- Hirsjärvi, S., Remes, P., Sajavaara, P.2009. Tutki ja kirjoita. Tammi. Helsinki.
- Huovinen, T., Rovio, E. 2007. Toimintatutkijat kentällä. Teoksessa Heikkinen, H., L. T., Rovio, E. & Syrjälä, L. Toim. Toiminnasta tietoon. Toimintatutkimuksen menetelmät ja lähestymistavat. Kansanvalistusseura. Vantaa.
- Hänninen, K.2007. Palveluohjaus. Stakes raportti. Valopaino Oy. Helsinki.  
<https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/75697/R20-2007-VERKKO.pdf?sequence=1> 15.9.2016.
- Innokylä.2016. Aivoriihi. <https://www.innokyla.fi/web/malli109565> 2.4.2016
- Jolly, D. 2009. Personal Assistance and Independent Living: article 19 of the UN Convention on the Rights of Persons with Disabilities.  
<http://disability-studies.leeds.ac.uk/files/library/jolly-Personal-Assistance-and-Independent-Living1.pdf> 5.11.2016.
- Kaukila, V., Lehtonen, E. 2007. Ryhmästä enemmän. Käsikirja ryhmänohjaajan taitoja tarvitsevalle. Laadukasta kulttuuria vapaaehtoistyöhön – hanke, Suomen Mielenterveysseura. Helsinki, SMS -tuotanto Oy.
- Kiviranta, Raili. 2010. Onnistu eri-ikäisten johtamisessa. Bookwell Oy. Juva.
- Konttinen, J-P. 2013. Vammaispalvelujen käsikirja, henkilökohtainen apu. Terveysten – ja hyvinvoinninlaitos. THL.  
<https://www.thl.fi/fi/web/vammaispalvelujen-kasikirja/itsenaisen-elaman-tuki/henkilokohtainen-apu> 26.3.2016.
- Koppa. 2016. Toimintatutkimus. Jyväskylän yliopisto.  
<https://koppa.jyu.fi/avoimet/hum/menetelmapolkuja/menetelmapolku/tutkimusstrategiat/toimintatutkimus> 29.10.2016.
- Laki sosiaalihuollon asiakkaan asemasta ja oikeuksista.  
<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2000/20000812> 15.9.2016.
- Laki vammaisuuden perusteella järjestettävistä palveluista ja tukitoimista 8d§  
<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1987/19870380> 2.4.2016.
- Lammintakanen, J. 2015. Henkilöstö voimavarana - osaaminen johtamisen haasteena. Toim. Rissanen, S., Lammintakanen, J. Sosiaali- ja terveys johtaminen. Sanoma Pro Oy. Helsinki.

- Malm, M., Matero, M., Repo, M., Talvela, E-L. 2006. Esteistä mahdollisuuksiin. Vammaistyön perusteet. WSOY. Porvoo.
- Meriluoto, T., Marila-Penttinen, L.2015.Mikä osallisuus ja mikä kokemusasiantuntijuus. Julkaisussa Osallisuus - Osallisuuden ja kokemusasiantuntijuuden käsikirja. Toim. Lehtinen, E. Ensikotien ja turvakotien liitto. <http://www.maaseutupolitiikka.fi/files/3831/Osallisuus-kasikirja.pdf> 8.1.2017.
- Niiranen, V., Seppänen- Järvelä, R., Sinkkonen, M., Vartiainen, P. 2011. Johtaminen sosiaalialalla. Gaudeamus Helsinki University Press. Helsinki
- Nykänen, T. Aktiivinen oman näköinen elämä. 2016. Raportti henkilökohtaisen avun työnantajien kyselyn tuloksista. <http://www.honkalampisaatio.fi/binary/file/-/id/1/fid/437> 15.9.2016.
- Nylund, M. 2005. Vertaisryhmät kokemusten ja tiedon jäsentäjinä. Toim. Nylund, M & Yeung, A. Vapaaehtoistoiminta. Anti, arvot ja osallisuus. Gummerus Kirjapaino Oy. Jyväskylä.
- Opetushallitus.2016. SWOT. [http://www.oph.fi/saadokset\\_ja\\_ohjeet/laadunhallinnan\\_tuki/wbl-toi/menetelmia\\_ja\\_tyovalineita/swot-analyysi](http://www.oph.fi/saadokset_ja_ohjeet/laadunhallinnan_tuki/wbl-toi/menetelmia_ja_tyovalineita/swot-analyysi) 2.4.2016
- Pekurinen, M. Soterko. 2015. Asiakaskeskeiset sosiaali- ja terveydenhuoltopalvelut.<http://www.soterko.fi/fi/tutkimus-ja-kehittamisohjelmat/asiakaskeskeiset-sosiaali-ja-terveyspalvelut> 2.9.2016.
- Podro, S. 2013. The Acas Policy Discussion Papers. Disabled and elderly people and their personal assistants: the challenges of a unique employment relationship. 2013. <http://www.acas.org.uk/media/pdf/j/l/Disabled-and-elderly-people-and-their-personal-assistants.pdf> 5.11.2016.
- Ratzka, A.2005. Independent living institution, ILI. <http://www.independentliving.org/> 12.2.2017.
- Räsänen, S. 2015. Spesio – palvelut ohje koulutuksen järjestämiseen henkilökohtaisten avustajien työnantajille. <http://publications.theseus.fi/handle/10024/92957> 21.11.2015.
- Räty, T.2010. Vammaispalvelut. Vammaispalvelujen soveltamiskäytäntö. Arkmedia Oy. Vaasa
- Siun sote, 2016. <http://www.siunsote.fi/etusivu/siun-sote/mika-siun-sote/> 18.12.2016.
- Siun sote, 2017. Pohjois-Karjalan sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskuksen tiedotuslehti. Tammikuu, 2017. [http://www.siunsote.fi/documents/4823935/4972286/Siunsote\\_tiedotuslehti\\_tammikuu2017/170764e7-eb81-40f3-b3f3-6d87fedf3a15](http://www.siunsote.fi/documents/4823935/4972286/Siunsote_tiedotuslehti_tammikuu2017/170764e7-eb81-40f3-b3f3-6d87fedf3a15) 2.3.2017.
- Suomen palveluohjausyhdistys. 2016. Rauhala, 2011. Mitä palveluohjaus on? <http://www.palveluohjaus.fi/index.php/fi/palveluohjaus/mitae-palveluohjaus-on> 2.10.2016.
- Salmi, T. 2014. Potilaanlääkärilehti. Kolmannen sektorin toiminta laajenee. Lääkäriliitto, 2014. <http://www.potilaanlaakarilehti.fi/kommentit/kolmannen-sektorin-toiminta-alue-laajenee/> 18.12.2016.
- Taipale, T. 2005. Osallistavat menetelmät. Tuki - ja virikeaineisto. Kansan sivistystyön liitto, KSL ry. Helsinki



- Terveyden- ja hyvinvoinninlaitos. 2011. Laki ja asiakkaan oikeudet loppuraportti. Juvenes Print - Tampereen yliopistopaino Oy. Tampere
- Terveyden- ja hyvinvoinninlaitos. 2016. Vammaispalvelun käsikirja. <https://www.thl.fi/fi/web/vammaispalvelujen-kasikirja/palvelujen-jarjestamisprosessi/palveluohjaus> 22.9.2016.
- Toikko, T., Rantanen, T.2009. Tutkimuksellinen kehittämistoiminta. Tampere University Press. Tampere.
- Toikko, T. 2012. Sosiaalipalvelujen kehityssuunnat. Tampereen Yliopistopaino Oy. Tampere.
- Viitala, R. 2007. Henkilöstöjohtaminen. Strateginen kilpailutekijä. Edita Prima Oy. Helsinki.
- Viitanen, R., Jylhä, E.2013. Liiketoiminta osaaminen. Menestyvän yritystoiminnan perusta. Bookwell Oy. Porvoo

**JOENSUUN KAUPUNKI****Viranhaltijapäätös**

1

Sosiaali- ja terveyskeskus  
Sosiaalipalvelujen johtaja

30.6.2016 § 17

189/00.01.03/2013

**Hakija/asianosainen**

Kärkkäinen Jaana

**Asia**

Tutkimuslupa/Karelia-ammattikorkeakoulu/Jaana Kärkkäinen

**Päätöksen perustelut:**

Karelia-ammattikorkeakoulun opiskelija Jaana Kärkkäinen hakee tutkimuslupaa opinnäytetyöhön liittyvän tutkimuksen suorittamiseksi Joensuun kaupungin sosiaali- ja terveyskeskukselta.

Kärkkäisen opinnäytetyön aiheena on "Henkilökohtaisen avun käyttäjän tukeminen työnantajuuudessa."

Opinnäytetyön tehtävänä on selvittää vammaispalvelun työntekijöiden valmiuksia tukea henkilökohtaista avunkäyttäjää työnantajuuudessa toimimisessa ja toteuttaa kehittämisprosessi. Tutkimuksen kohdejoukkona on Joensuun kaupungin vammaispalvelun sosiaalityöntekijät sekä sosiaaliohjaajat, joiden kanssa Kärkkäisen on tarkoitus toteuttaa kehittämisprosessi. Kehittämisprosessisuunnitelmassa on suunniteltu 3-4 tapaamista ko.ammattiryhmäläisten kanssa syksyn 2016 - vuoden alku 2017 aikana. Tapaamisten perusteella on tarkoitus tuottaa työ-/toimintaohje henkilökohtaisen avun käyttäjän työnantajana toimimisen tukemista varten.

Tutkimuksessa on huolehdittava tietojen lainmukaisesta salassapidosta ja ettei vastauksista ole yksilöitävissä henkilöitä tai perheitä. Tutkimus ei aiheuta Joensuun kaupungille kustannuksia.

Tarkemmat tutkimukseen liittyvät tiedot ilmenevät liitteenä olevasta tutkimuslupahakemuksesta liitteineen.

**Päätös**

Myönnän Jaana Kärkkäiselle tutkimusluvun opinnäytetyöhön liittyvän tutkimuksen suorittamiseksi Joensuun kaupungin vammaispalveluissa hakemuksen mukaisesti.

Tutkimustulokset tulee toimittaa Joensuun kaupungin sosiaali- ja terveyskeskuksen käyttöön.

**Toimivallan perusteet**

Hallintosääntö 3 § ja 46 §.  
Sosiaali- ja terveysjohtajan delegointipäätös 4.1.2016 1 §.

**Nähtävänäpito**

Päätös asetetaan yleisesti nähtäväksi sosiaali- ja terveyskeskuksessa ennakoitua ilmoitettuna aikana 1.7.2016

**Allekirjoitus**

Vs. Sosiaalipalvelujen johtaja



Tuuli Ollila

**Tiedoksianto**

Päätöksen olen tänään antanut tiedoksi - ST/TK, Jaana Kärkkäinen, Joensuun kaupunki/Tarja Hallikainen, Leena Suhonen, Sari Tikka

## Toimintaohje

**Vertaisryhmätoiminta**, joka on suunnattu työnantajamallissa toimiville henkilökohtaisten avun asiakkaille Joensuun kaupungin vammaispuolustus-, (myöhemmin mahdollisesti koko Siun sote alueella)

### 1. Ryhmän perustaminen

- **Tavoite (mihin tarpeeseen)**

*Vertaisryhmän tavoitteena on tukea henkilökohtaisen avun käyttäjiä heidän työnantajana toimimisessa. Aluksi vertaisryhmätoiminnan käynnistäminen Joensuun alueella ja myöhemmin jalkautus Siun sote alueelle.*

- **Ryhmänjäsenet(kenelle)**

*Vertaisryhmä Joensuun vammaispuolustuksen henkilökohtaisen avun työnantajamallin asiakkaille heidän työnantajuudessa tukemista varten, myöhemmin avoin kaikille.*

- **Ryhmämuoto**

*- Avoin ryhmä ko. asiakasryhmälle - ei sitoutumispakkoa.  
- Sähköposti tai tekstiviesti ilmoittautuminen ryhmänvetäjätaholle kahvitarjoilun järjestämiseksi.*

### 2. Ryhmän puitteet

- **Ryhmänohjaaja, vastuhenkilö**

*- Ryhmän ylläpito: Aluksi vetäjänrooli yhteistyötaholla (järjestötoimija tai hanke)  
- Myöhemmin yhteistyössä vertaisen / kokemusasiantuntijan kanssa yhdessä  
→ Mahdollisesti jatkokehittämisideana vertaisryhmän ohjaajakoulutuksen järjestäminen yhteistyössä vertaisryhmän yhteistyötaho, Jns vammaispuolustus & järjestötoimijat*

- **Tila**

*- Esteetön aina sama tapaamispaikka, jonne on helppo tulla.  
- Ryhmän ylläpitäjän hankkima kokoontumispaikka.  
- Yhteistyötahon on tilan valinnassa otettava huomioon: sijainti, oman auton pysäköintipaikka asia, julkisen liikenteen ja kyytipalvelun käytettävyyden.*

- **Ryhmän koko, kesto**

*- Avoin ryhmä, tärkeää ryhmän jatkuvuus ja periaate, että ei ole sitoutumispakkoa.  
- n.2h ja 1xkk,  
- kokoontumisen ajankohta päivä vai ilta (huomio esim. Noutopaikka kyydit toteutuu klo 17 saakka)*

- **Talous**

*Vammaisjärjestöjen tuki, järjestöyhteistyö, hankkeet ja sponsorit*

- **Tiedotus**

- *Ensitedotus vertaisryhmästä ja kokoontumisesta tapahtuu henkilökohtaisen avun työnantajamallin asiakkaille → Joensuun vammaispalvelun kautta.*
- *Yhteistyötaho suunnittelee selko esitteen vertaisryhmästä. Esitteen laatiminen syytä toteuttaa huolellisesti ja täsmällisesti. Esitteen teossa on lupa konsultoida Joensuun vammaispalvelun Marita Leppästä.*
- *Esite → paperisena sekä sähköisenä*
- *Jatkossa yhteisestä tiedotusfoorumista sopiminen, missä tiedotetaan? Onko esim. Jelli sivujen kautta, Siun sote: ajankohtaiset osio, yhteistyötahon omilla sivuilla vai missä?*

### **3. Ryhmän käynnistäminen, ryhmätyöskentely**

- *Vertaisryhmätapaamisten runko muodostettaisiin teemojen kautta. Teemat sovitaan yhdessä vertaisryhmän ensimmäisellä kokoontumiskerralla. Tulevilla vertaisryhmäläisillä olisi hyvä olla mahdollisuus laittaa ehdotuksia/toiveita teemoista yhteistyötaholle ennakoon esim. sähköpostilla tai tekstiviestillä.*
- **Ensimmäisellä tapaamiskerralla →**
- *Päätetään vertaisryhmän yhteiset tavoitteet*
- *Ryhmän säännöt*
- *Teemat tapaamisille: käydään läpi ehdotetut teemat ja sovitaan yhteiset teemat tapaamisille*

#### **Muuta huomioitavaa:**

Jatko ideoina Jns vammaispalvelun kehittämissäryhmässä nousi esille:

- *Esim. koulutusten järjestämiseksi yhteistyötahon olisi suositeltavaa tehdä yhteistyötä Joensuun vammaispalvelun ja verkosto toimijoiden kanssa koulutusten sisällön suunnittelussa ja kehittämisessä. (toimintasuunnitelmaehdotuksen kohta 2. otsikko ryhmänohjaaja, vastuhenkilö → vertaisryhmäohjaajakoulutus)*