

KYMENLAAKSON AMMATTIKORKEAKOULU
Sosiaalialan koulutusohjelma / Sosiaalinen kuntoutus

Sari Innanen ja Päivi Lindeman-Pakarinen

VAIKEAVAMMAISTEN HENKILÖIDEN SUORIUTUMINEN TYÖNANTAJA-
VELVOITTEISTA

Opinnäytetyö 2010

TIIVISTELMÄ

KYMENLAAKSON AMMATTIKORKEAKOULU

Sosiaalialan koulutusohjelma

INNANEN, SARI

Vaikeavammaisten henkilöiden suoriutuminen työnantajavelvoitteista

LINDEMAN-PAKARINEN, PÄIVI

Opinnäytetyö

47 sivua + 5 liitesivua

Työn ohjaaja

Lehtori Virve Remes

Toimeksiantaja

Kouvolan kaupungin vammaispalvelut

Marraskuu 2010

Avainsanat

henkilökohtainen apu, työnantajavelvoite, työnantajuus, vaikeavammaisuus

Tutkimuksen tarkoituksena oli kartoittaa vaikeavammaisten henkilöiden suoriutumista työnantajavelvoitteiden hoitamisesta toimiessaan henkilökohtaisen avustajan työnantajana ja sitä millaisia toiveita heillä oli henkilökohtaisen avun järjestämistavasta. Opinnäytetyön aihe tuli Kouvolan kaupungin vammaispalveluilta. Tutkimuskysymyksen valintaan vaikutti vammaispalveluiden kiinnostus selvittää henkilökohtaista apujärjestelmää työnantajavelvoitteiden näkökulmasta. Tutkimuksen kohderyhmäksi muodostuivat ne Kouvola kaupungin vammaispalveluiden asiakkaat, joilla oli vammaispalvelulain mukainen henkilökohtaisen avun päätös.

Teoreettisena viitekehyksenä on käytetty vammaisuuden määrittelyä, henkilökohtaisen avun lainsäädännöllistä lähtökohtaa ja työnantajuuteen liittyviä velvoitteita. Lisäksi haluttiin tuoda esiin vammaisten omia näkemyksiä henkilökohtaisen avun järjestämistavoista.

Aineiston keruumenetelmänä oli survey, joka toteutettiin postikyselynä kesäkuussa 2010. Kyselylomakkeita lähetettiin 120, joista palautui 66. Palautuneista lomakkeista hylättiin kaksi tyhjänä palautunutta lomaketta, joten kyselyyn vastanneiden kokonaismääräksi tuli 64 ja vastausprosentti oli 53,3.

Tutkimustuloksista ilmeni, että vaikeavammaiset työnantajat kokivat suoriutuvansa työnantajavelvoitteista melko itsenäisesti. Työnantajuus haluttiin säilyttää vammaisella henkilöllä itsellään, koska työnjohdollista oikeutta pidettiin tärkeänä. Paperien ja kuittien kierrättäminen koettiin raskaaksi ja aikaa vieviksi tehtäviksi. Tutkimustulosten mukaan vammaiset työnantajat toivoivat työnjohdollisten tehtävien säilyvän edelleen vammaisella henkilöllä, mutta palkkaukseen ja lakisääteisten maksujen hoitamiseen liittyvät tehtävät haluttiin siirtää esimerkiksi kaupungin hoidettaviksi.

ABSTRACT

KYMENLAAKSON AMMATTIKORKEAKOULU

University of Applied Sciences

Social Care

INNANEN, SARI

Severely Disabled People and Their Performance as Employer

LINDEMAN-PAKARINEN, PÄIVI

Bachelor's Thesis

47 pages + 5 pages of appendices

Supervisor

Virve Remes, Senior Lecturer

Commissioned by

Social Welfare of the Disabled in Kouvola

November 2010

Keywords

personal aid, engagement, employer, severely disabled

The purpose of this study was to determine how severely disabled people performed their engagements as an employer of personal aids, and what kind of wishes they had in terms of the methods of arranging personal aid. The topic for the project was given by Social Welfare of the Disabled in Kouvola. The choice of a research question was affected by the level of interest the disability services had towards mapping out a personal aid system from the perspective of employer engagements. The target group for the study was formed by those clients of the disability services, who were entitled to personal aid according to the act of services for disabled.

The theoretical frame of reference is based on the definition of disability, the statutory basis for personal aid and employer engagements. In addition, we wanted to present the methods of arranging personal aid as perceived by the disabled themselves.

Research data gathered via a survey, which was mailed to the participants in June 2010. 120 survey forms were sent out, and 66 of them were returned. Two of the returned forms were empty and therefore disqualified; thus the total amount of responses was 64 and the response percentage 53.3.

The results of the study show that severely disabled employers considered themselves to be able to perform their engagements as an employer fairly independently. The disabled considered their right for supervision important so the participants wanted to remain their work independent to the disabled persons. Handling papers and receipts from one person to another was considered heavy and time-consuming. The results show that the disabled employers wanted the supervisory tasks to remain with the disabled person but they were willing to move tasks concerning hiring and statutory payments to the duties of the city.

SISÄLLYS

TIIVISTELMÄ

ABSTRACT

1	JOHDANTO	6
2	VAMMAISUUS	7
	2.1 Vammaispalvelulain mukainen vammaisuuden määrittely	8
	2.2 Vaikeavammaisuuden arviointi	9
3	HENKILÖKOHTAINEN APU	9
	3.1 Vaikeavammaisuus ja henkilökohtainen apu	11
	3.2 Henkilökohtaisen avun järjestäminen	11
	3.2.1 Päivittäiset toimet, työ ja opiskelu	12
	3.2.2 Harrastukset, yhteiskunnallinen osallistuminen ja sosiaalinen vuorovaikutus	12
	3.3 Itsemääräämisoikeuden toteuttaminen henkilökohtaista apua järjestettäessä	13
	3.4 Henkilökohtaisen avun järjestämistavat	13
	3.4.1 Henkilökohtainen avustajajärjestelmä	14
	3.4.2 Henkilökohtaisen avun palveluseteli	14
	3.4.3 Henkilökohtainen apu ostopalveluna tai kunnan omana toimintana	15
	3.5 Henkilökohtaisen avun järjestämisvastuun laajuus	15
	3.6 Henkilökohtaisen avun järjestämistavan rajaukset	16
4	HENKILÖKOHTAINEN APU ERI VAMMAISRYHMISSÄ	16
	4.1 Liikuntavamma	17
	4.2 Näkövamma	17
	4.3 Kuulovamma	18
	4.4 Kehitysvamma	18
5	TYÖNANTAJUUS	19
	5.1 Työsopimus	20
	5.2 Palkanmaksu	21

5.3	Työterveyshuollon järjestäminen ja toimintasuunnitelma	22
5.4	Lakisääteiset maksut	23
5.5	Työaika	24
5.6	Työntekijän irtisanominen	24
6	KOUVOLAN KAUPUNGIN VAMMAISPALVELUIDEN ORGANISAATIO	25
7	HENKILÖKOHTAISEN AVUN KESKUS	26
8	TUTKIMUS	26
8.1	Tutkimusaiheen valinta	26
8.2	Tutkimuksen tavoite	26
8.3	Tutkimusmetodin valinta	27
8.4	Tutkimusprosessi	27
8.5	Tutkimuksen analyysi	28
8.6	Tutkimuksen luotettavuus ja eettisyys	29
9	TUTKIMUSTULOKSET	30
9.1	Taustatiedot	30
9.2	Työnantajana toimiminen	32
10	YHTEENVETO JA POHDINTA	39
LIITTEET		
	Liite 1. Tutkimuslupa	
	Liite 2. Kyselylomake	
	Liite 3. Asiakaskirje	
	Liite 4. Ohje avustavalle henkilölle	
	Liite 5. Työnantajavelvoitteissa avustavat tahot	

1 JOHDANTO

Vammaispalvelulain tavoitteena on turvata jokaiselle ihmiselle edellytykset toimia täysivaltaisena jäsenenä yhteiskunnassa, vammasta tai pitkäaikaisesta sairaudesta huolimatta. Palveluilla ja tukitoimilla sekä yksilöllisen suunnittelun avulla voidaan edistää vaikeavammaisten ihmisten tasavertaisuutta ja osallisuutta yhteiskunnassa sekä mahdollistetaan heidän oikeutta elää itsensä näköistä elämää.

Henkilökohtainen apu on uudistetussa lainsäädännössä määritelty subjektiiviseksi oikeudeksi vaikeavammaiselle henkilölle 1.9.2009 alkaen. Lain muutoksen tarkoituksena on edistää ja lisätä vaikeavammaisten ihmisten itsenäisyyttä ja itsemääräämisoikeutta sekä osallistumismahdollisuuksia yhteiskunnan eri toimintoihin.

Palvelu kuuluu kunnan erityisen järjestämisvelvollisuuden piiriin, ja henkilökohtaista apua on myönnettävä päivittäisiä toimia, työtä ja opiskelua varten siinä laajuudessa, kuin henkilö sitä välttämättä tarvitsee. Lainsäädännön nojalla kunnalla on lähtökohtaisesti oikeus päättää henkilökohtaisen avun järjestämistavasta.

Työelämän kautta ovat henkilökohtainen apu, vammaisten ihmisten palvelujen suunnittelu sekä heidän sujuva arkensa meille kummallekin läheisiä asioita. Alusta asti oli selvää, että opinnäytetyömme aiheeksi muodostuisi jollakin tapaa vammaispalveluihin liittyvä tutkimustyö. Tartuimme siis innolla opinnäytetyön aiheeseen, kun Kouvolan kaupungin vammaispalvelut osoitti kiinnostuksensa selvittää henkilökohtaisen avun -järjestelmää.

Tutkimuksella oli tarkoitus selvittää vaikeavammaisten henkilöiden suoriutumista työnantajavelvoitteiden hoitamisesta ja tuoda esille heidän mielipiteitään ja toiveitaan henkilökohtaisen avun järjestämistavoista. Tutkimusaiheen kiinnostavuutta lisäsi sen ajankohtaisuus. Vuosia kestänyt lakiuudistus oli vihdoinkin toteutunut ja keskeisen tärkeä tukimuoto usealle vaikeavammaiselle henkilölle oli saatu lainsäädännöllä erityisen järjestämisvelvollisuuden piiriin.

Tutkimuksemme kohderyhmään kuuluivat ne vaikeavammaiset henkilöt, joille Kouvolan kaupungin vammaispalvelut oli myöntänyt päätöksen henkilökohtaisen avun järjestämiseen. Voimassa olevia henkilökohtaisen avun päätöksiä oli huhtikuussa 2010 tehdyn kartoituksen mukaan 120 kappaletta. Henkilökohtaista apua järjestettiin

suurimmalle osalle vaikeavammaisista henkilöistä henkilökohtaisen avustajan avulla. Muutamille henkilöille palvelu järjestettiin ostopalveluna yksityisiltä palvelun tuottajilta.

Kyselylomake lähetettiin Kouvolan vammaispalvelutoimiston kautta kohderyhmään kuuluvalla 120 henkilölle. Vastauskirjeille varasimme oman postilaatikon Kouvolan sosiaaliviraston postinjakelupisteeseen, koska halusimme varmistaa, että vastauspalautuksena tulevat kyselylomakkeet olisivat vain tutkijoiden saatavissa.

Opinnäytetyömme avainsanat ovat henkilökohtainen apu, työnantajavelvoite, työnantajuus ja vaikeavammaisuus. Näitä opinnäytetyön keskeisiä käsitteitä selvitämme ensin teoriaosuudessa ja tutkimustulosten yhteenvedossa nostamme esiin vaikeavammaisten henkilöiden arvokkaan näkökulman työnantajuuteen sekä heidän toivomuksiinsa henkilökohtaisen avun järjestämistavoista

2 VAMMAISUUS

Vammaisuuden erilaiset tulkinnat elävät käsitteinä koko ajan; uusia määritelmiä ja käsitteitä luodaan yhteiskunnan muuttuessa sekä julkisen keskustelun ansiosta. Vammaisuus on eri vuosikymmenillä käsitetty eri tavoin: 1970-luvulla ajateltiin, että se oli vammaisen ihmisen henkilökohtainen tragedia ja 1980-luvulla vammaisuus nähtiin olevan tila, joka syntyy yksilön ja ympäristön suhteessa. 2000-luvulle tultaessa esille on tullut käsitys vammaisuudesta ideologisena konstruktiona. (Nurmi-Koikkalainen 2006, 34.)

Michael Oliverin määrittelemässä vammaisuuden sosiaalisessa mallissa nostetaan esille vammaisten ihmisten itseapua, kokemusta, oikeuksia, valintaa, politiikkaa ja sosiaalista vaihtoa. Vammaisuuden ongelmaa sosiaalisessa mallissa ei kielletä, mutta Oliverin mukaan kyse on myös siitä, että yhteiskunnassa ei huomioida riittävästi vammaisten ihmisten tarpeita eikä kyetä tuottamaan riittävästi heille sopivia palveluja. (Oliver 1996, Nurmi-Koikkalaisen 2006, 34 mukaan.)

Marjo-Riitta Reinikaisen (2007) mukaan *sosiaalista* vastaa paremmin *yhteiskunnallinen*, koska se käsitetään merkitykseltään laajempaan ja se kattaa esimerkiksi sosiaaliturvan, -palveluiden ja -etuuksien sekä sosiaalisen kanssakäymisen ohella laajemmin sosiaalisen ja yhteiskunnallisen toiminnan, käytännöt, rakenteet ja instituutiot. Väitös-

kirjassaan Reinikainen tuo esille vammaisuuden yhteiskunnallisen mallin, jonka mukaan vammaisuutta ei voida pitää yksilön ominaisuutena, ”vaan se kuvaa niitä yksilön kannalta haitallisia sosiaalisia ja yhteiskunnallisia seurauksia, joihin vammaiset ihmiset törmäävät ei-vammaisille suunnitellussa ja heidän ehdoillaan toimivassa yhteiskunnassa” (Reinikainen 2007, 28, 30).

Vammaisiin henkilöihin kuuluvat ne, joilla on pitkäaikainen ruumiillinen, henkinen, älyllinen tai aisteihin liittyvä vamma, joka estää henkilöä osallistumasta täysimääräisesti ja tehokkaasti yhteiskuntaan yhdenvertaisesti muiden kanssa. Vammaisuus taas on normien, historiallisen tilanteen, kokemusten sekä asenteiden ilmentymää, jotka ovat opittuja tai jopa menneisyydestä nousevia. (Nurmi-Koikkalainen 2009, 9.)

Vammaisuuden yleisluontoinen määrittely ei ole riittävä yksilön kannalta erilaisten toimenpiteiden suunnittelun pohjaksi. Suunnitelmia ja toimintaohjeita laadittaessa tulee ottaa huomioon vammaisuuden erilaiset vaikutukset yksilön toimintakykyyn ja toimintamahdollisuuksiin. (Räty 2010, 32.)

Nurmi-Koikkalaisen mukaan henkilöitä, joilla on ominaisuutenaan jokin vammatyyppi, ei tulisi sen perusteella määrittää yhtenäiseksi ryhmäksi, vaan aina on kysymyksessä ainutkertainen ihminen ja hänen yksilöllinen elämäntilanteensa. Mitään tavanomaista vammaisille tyypillistä elämänkulkua ja tyyliä ei ole olemassa. (Nurmi-Koikkalainen 2009, 8.)

2.1 Vammaispalvelulain mukainen vammaisuuden määrittely

Vammaispalvelulain 2. §:n määritelmän mukaan vammaisella henkilöllä tarkoitetaan henkilöä, jolla vamman tai sairauden johdosta on pitkäaikaisesti erityisiä vaikeuksia suoriutua tavanomaisista elämäntoiminnoista (Vammaispalvelulaki). Vammaispalvelulaissa vammaisen henkilön määrittely sisältää toisistaan eroteltavia määreitä, joita ovat *pitkäaikaisuus*, henkilön *erityiset suoriutumisvaikeudet*, *tavanomaiset elämäntoiminnot* ja *välttämätön tarve* (Räty 2010, 33 - 34).

Pitkäaikaisuus: Vamman tai sairauden aiheuttamien rajoitusten yksilön toimintakykyyn tulee olla kestoaltaan pitkäaikaisia ja jatkuvaluonteisia. Lain tulkintasuosituksissa pitkäaikaisuudella tarkoitetaan yli vuoden kestävästä rajoitusta. Pitkäaikaisuudelle ei

voida asettaa ehdottomia takarajoja, mutta jonkin asteista pysyvyyttä ja pitkäaikaisvaikutuksia se edellyttää. (Räty 2010, 34.)

Erityiset suoriutumisvaikeudet: Vammasta tai sairaudesta johtuvat suoriutumisvaikeudet eivät sinänsä ole perusteena palveluiden ja tukitoimien saamiselle, vaan niiden tulee olla kohtuuttoman suuria tai avun tarpeen pitää olla runsas. Vammaisuutta tai vaikeavammaisuutta on arvioitava myös suhteessa henkilön olosuhteisiin ja *elinympäristöön*. (Räty 2010, 34.)

Tavanomaiset elämäntoiminnot: Tavanomaisiin elämäntoimintoihin kuuluvat asuminen, työssä käyminen, opiskeleminen, liikkuminen, asioiminen, yhteiskunnallinen osallistuminen ja vapaa-ajan toiminnot, eli sellaiset jokapäiväiseen elämään liittyvät asiat, joiden voidaan ajatella kuuluvan yleisesti yhteiskunnassa liittyviin hyväksyttyihin toimintoihin (Räty 2010, 35).

Välttämätön tarve: Vammasta tai sairaudesta aiheutuu rajoituksia ja esteitä henkilön toimintakykyyn. Palveluja ja tukitoimia päätettäessä arvioidaan, johtuuko toimintakyvyn puutteet tai esteellisyys vammasta tai sairaudesta ja mitä palveluntarpeita siitä aiheutuu. (Räty 2010, 34 - 35.)

2.2 Vaikeavammaisuuden arviointi

Vammaispalvelulain soveltamiskäytännön mukaan vaikeavammaisuuden määrittely ei voi koskaan perustua yksin lääkärin tai terveydenhuoltohenkilöstön arvioon. Sosiaali-toimessa vaikeavammaisuuden arviointi painottuu henkilön olosuhdeselvityksiin ja elinympäristöön sekä toisaalta selvityksiin siitä, miten määritellään *kohtuullisuus*, *erityisyys* tai *runsaus*. Vaikeavammaisuusarviota tehtäessä huomioidaan myös tukitoimi tai palvelu, jota vammaispalveluna haetaan. Vaikeavammaisuuden määrittely tapahtuu aina yksilöllisesti. (Räty 2010, 36 - 37.)

3 HENKILÖKOHTAINEN APU

Laki vammaisuuden perusteella järjestettävistä palveluista ja tukitoimista tuli Suomessa voimaan 1.1.1988 (380/1987, jäljempänä vammaispalvelulaki). Siinä henkilökohtainen avustajajärjestelmä oli määrärahasidonnainen tuki. Harkinnanvarainen palvelu ei ollut nykypäivänä riittävä turva takaamaan vaikeavammaisille henkilöille heidän

keskinäistä yhdenvertaisuuttaan vamman laadusta ja asuinpaikasta riippumatta sekä vaikeavammaisten henkilöiden yhdenvertaisuutta ja itsemääräämisoikeutta suhteessa muihin kansalaisiin. (Nurmi-Koikkalainen 2009, 24.)

Vammaispalvelulain muutokset tulivat voimaan 1.9.2009. Niissä henkilökohtainen apu oli säädetty subjektiiviseksi oikeudeksi vaikeavammaiselle henkilölle. Palvelu kuuluu kunnan **erityisen järjestämisvelvollisuuden** piiriin ja henkilökohtaista apua on myönnettävä päivittäisiä toimia, työtä ja opiskelua varten siinä laajuudessa kuin henkilö sitä välttämättä tarvitsee. Lain muutoksen myötä vaikeavammaisille henkilöille mahdollistuu henkilökohtainen apu myös kodin ulkopuolisiin toimintoihin, kuten harrastuksiin, sosiaaliseen kanssakäymiseen ja yhteiskunnalliseen osallistumiseen. (Vammaispalvelulaki 8 c §.)

Lain muutoksen tarkoituksena on edistää suunnitelmallisesti vaikeavammaisten ihmisten yhdenvertaisuutta yhteiskunnassa sekä edistää heidän perus- ja ihmisoikeuksiaan. Tavoitteena laissa on **itsenäisyyden ja itsemääräämisoikeuden lisääntyminen** ja lisätä vaikeavammaisten henkilöiden mahdollisuuksia osallistua yhteiskunnan eri toimintoihin. (Kuntainfo 2009.)

”Kunnan erityisen järjestämisvelvollisuuden alaiset palvelut on suunnattu niille kuntalaisille, jotka tarvitsevat runsaasti apua ja joiden selviytyminen arjen tilanteista on riippuvainen eri palveluista. Myönteisen päätöksen yhteydessä vammaiselle henkilölle muodostuu subjektiivinen oikeus palveluihin ja kunnalla on palveluiden järjestämistä ja korvausvelvollisuus.” (Heinonen 2006, 49 - 50.)

Sosiaali- ja terveysvaliokunnan lausunnossa todettiin vuonna 2000, että henkilökohtainen avustajajärjestelmä oli keino vahvistaa vammaisen ihmisen elämää, avustajajärjestelmän kautta voidaan toteuttaa ja tukea omatoimisen asumisen järjestämistä. Haasteina nähtiin mm. henkilökohtaisen avustajan työsuhteiden lyhytaikaisuus ja työnantajan tukimuotojen puute. (Nurmi-Koikkalainen 2009, 24.)

Henkilökohtainen avustajajärjestelmän saaminen lainsäädännöllä subjektiiviseksi oikeudeksi vaikeavammaiselle oli valiokunnan mukaan paras vaihtoehto kehittää järjestelmää. Vammaispalvelulain uudistustyö käynnistyi vuonna 2008 ja uudistustyössä huomioitiin myös vuoden 2000 Sosiaali- ja terveysvaliokunnan näkemyksiä. (Nurmi-Koikkalainen 2009, 24.)

3.1 Vaikeavammaisuus ja henkilökohtainen apu

Vaikeavammaisuus on henkilökohtaisen avun järjestämisen edellytyksenä. Vammaispalvelulain 8 c § 3 momentin mukaan vaikeavammaisena pidetään henkilöä, joka tarvitsee **pitkäaikaisen** tai **etenevän** vamman tai sairauden johdosta **välttämättä** ja **toistuvasti** toisen henkilön apua suoriutuakseen päivittäisistä toimista (Vammaispalvelulaki 19.12.2008/981). Välttämättömästä tai toistuvasta toisen henkilön avun tarpeesta on kyse silloin, kun avun tarve on sekä määrällisesti runsasta että silloin, kun se on jatkuvaluonteista tai määrällisesti vähäisempää, mutta toistuvaa. (Kuntainfo 2009, 4.)

”Vaikeavammaisuus on nähtävänä suhteessa toimintaan. Henkilö voi olla vaikeavammaisen portaisissa liikkumisen suhteen (esim. neliraajahalvaus), mutta ei näkemisen suhteen.” (Nurmi-Koikkalainen 2009, 36).

Henkilökohtaiseen apuun oikeuttavat vammat ja sairaudet ovat pääsääntöisesti luonteeltaan pysyviä. Sairaudet voivat olla myös eteneviä, kuten esimerkiksi MS-tauti ja eräät lihassairaudet. Niille voi olla ominaista toimintakyvyn voimakaskin vaihtelu, ja sen vuoksi toisen henkilön avustamisen tarve voi vaihdella sekä mahdollisesti olla toistuvaa olosuhteista johtuen. Toistuvia avuntarpeita on esimerkiksi näkövammaisilla henkilöillä. Vaikeahoitoisissa epilepsioissa ja muissa neurologisissa sairauksissa avuntarpeita voi esiintyä vaihtelevasti johtuen sairauden kulusta ja tilasta. (Kuntainfo 2009, 4.)

3.2 Henkilökohtaisen avun järjestäminen

Henkilökohtaista apua järjestetään vaikeavammaiselle henkilölle 8 c § 1. momentin mukaan sekä kodissa että sen ulkopuolella (päivittäisissä toimissa, työssä ja opiskelussa sekä harrastuksissa, yhteiskunnallisessa osallistumisessa ja sosiaalisen vuorovaikutuksen ylläpitämisessä) (Räty 2010, 234). Hallituksen esityksessä esimerkkeinä päivittäisistä toimista mainitaan liikkuminen, pukeutuminen, henkilökohtaisen hygienian hoito, vaate- ja ruokahuolto, kodin siisteydestä huolehtiminen sekä asiointi. Asumispalveluiden piirissä olevien vaikeavammaisten henkilöiden avun tarve päivittäisissä toimissa voidaan edelleen turvata asumispalveluyksikön henkilökunnan antamalla avulla, jolloin henkilökohtainen apu voisi kohdistua päivittäisiin kodin ulkopuolisiin toimintoihin. (Nurmi-Koikkalainen 2009, 37.)

Työssä ja opiskelussa tarvittava henkilökohtainen apu tulisi määritellä hallituksen esityksen mukaan samoista lähtökohdista kuin kuljetuspalveluihin liittyvissä vaikeavammaisten henkilöiden työ- ja opiskelumatkoja koskevassa oikeuskäytännössä, eli edellytyksenä on pysyväisluonteinen työ tai tutkintoon johtava opiskelu (Nurmi-Koikkalainen 2009, 37). Opiskeluna on pidettävä myös valmentavaa ja kuntouttavaa opiskelua (Räty 2010, 235).

Yhteiskunnallisella osallistumisella tarkoitetaan esimerkiksi järjestötoimintaan osallistumista ja sosiaalisen vuorovaikutuksen ylläpitäminen pitää sisällään ystävyys-suhteiden mahdollistamisen vapaa-ajan viettämisessä. Harrastustoiminnalla käsitetään myös tavomaiset lomamatkat ulko- ja kotimaassa. (Räty 2010, 235 - 236.)

Ensisijaisesti vammaisen henkilö itse määrittelee toiminnat ja elämänaalueet, jotka ovat hänelle välttämättömiä. Nurmi-Koikkalaisen mukaan ”Avun antaja on henkilö, joka mahdollistaa henkilökohtaisen avun saajan oman tahdon ja näkemyksen toteutumisen tekemällä niitä asioita, joita henkilö itse tekisi, jos siihen kohtuudella pystyisi.” Henkilön näkemyksiä avun tarpeesta tulee arvioida suhteessa muiden kansalaisten toiminnan tarpeeseen ja mahdollisuuksiin. Oleellista on Nurmi-Koikkalaisen mukaan ymmärtää se, ettei välttämätön henkilökohtainen apu ole vain kodissa tapahtuvaa toimintaa. (Nurmi-Koikkalainen 2009, 34 - 35.)

3.2.1 Päivittäiset toimet, työ ja opiskelu

Päivittäisiä toimia, työtä ja opiskelua varten henkilökohtaista apua on järjestettävä siinä laajuudessa kuin henkilö sitä välttämättä tarvitsee. Määrän arviointi on sidoksissa perustuslaissa säädettyyn jokaisen oikeuteen välttämättömään huolenpitoon sekä riittävien palveluiden turvaamiseen jokaiselle kansalaiselle. Lähtökohdiana pidetään sellaista palvelutasoa, joka luo edellytykset toimia yhteiskunnan täysivaltaisena jäsenenä. (Kuntainfo 2009, 5.)

3.2.2 Harrastukset, yhteiskunnallinen osallistuminen ja sosiaalinen vuorovaikutus

Ihmisarvoinen elämä edellyttää perustarpeiden tyydyttämisen lisäksi myös sosiaalisiin tarpeisiin vastaamisen sekä mahdollisuuden itsensä toteuttamiseen (Kuntainfo 2009, 5). Henkilökohtaista apua järjestetään harrastuksiin, yhteiskunnalliseen osallistumiseen ja sosiaaliseen vuorovaikutuksen ylläpitämiseen kodin ulkopuolella vähintään 10

tuntia kuukaudessa, jollei tätä pienempi tuntimäärä riitä turvaamaan henkilön välttämätöntä avun tarvetta. Vähimmäismäärä kodin ulkopuolella tapahtuvaan avustamiseen on vuoden 2011 alusta 30 tuntia kuukaudessa, ellei vähäisempi määrä turvaa välttämätöntä avuntarvetta. (Kuntainfo 2009, 6.)

3.3 Itsemääräämisoikeuden toteuttaminen henkilökohtaista apua järjestettäessä

Vaikeavammaisen henkilön on pystyttävä määrittelemään avuntarpeensa sekä myös määrittelemään miten ja millä tavoin välttämätön avuntarve voidaan järjestää, koska henkilökohtaisen avun tarkoitus on auttaa vaikeavammaista henkilöä toteuttamaan omia valintojaan (Vammaispalvelulaki 8 c §). Kyse on henkilön itsemääräämisoikeudesta ja sen toteuttamisesta, joka edellyttää aina henkilön omaehtoista kykyä hallita itseään ja kykyä tehdä itsenäisiä päätöksiä ja tekoja. Itsemääräämisoikeus edellyttää lisäksi, etteivät muut henkilöt vaikuta vaikeavammaisen henkilön tahdonmuodostukseen, vaan henkilön tulee pystyä muodostamaan oma mielipiteensä sekä myös ymmärrettävä asian kannalta merkitykselliset ratkaisut. (Räty 2010, 239 - 240.)

Lain mukaan viranomaisella on velvollisuus auttaa ja avustaa vaikeavammaista henkilöä ilmaisemaan oma käsityksensä palvelutarpeesta ja sen toteuttamistavoista, mikä edellyttää riittävää valmiutta ja ammattitaitoa työntekijältä. Mielipiteen selvittämisessä on tarpeen mukaan käytettävä esimerkiksi kommunikaation apuvälineitä ja menetelmiä ja mahdollisesti myös huomioida omaisten ja asiakaslain tarkoittamien läheisten käsityksiä siitä, mikä on vaikeavammaisen henkilön oma tahto. (Räty 2010, 240.)

3.4 Henkilökohtaisen avun järjestämistavat

Lainsäädännön nojalla kunnalla on lähtökohtaisesti oikeus päättää henkilökohtaisen avun järjestämistavasta. Vammaispalvelulain 8 d § mukaan kunta voi järjestää henkilökohtaista apua korvaamalla vaikeavammaiselle henkilölle avustajan palkkaamisesta aiheutuvat kohtuulliset kustannukset lakisääteisine maksuineen ja korvauksineen, antamalla vaikeavammaiselle henkilölle avustajapalveluita varten palvelusetelin tai hankkimalla vaikeavammaiselle henkilölle avustajapalveluita julkiselta tai yksityiseltä palveluntuottajalta tai järjestämällä palvelun itse taikka sopimuksin yhdessä muun kunnan tai muiden kuntien kanssa. (Vammaispalvelulaki 8 d §.)

Henkilökohtaisen avun järjestämistapoja voidaan myös yhdistellä toisiinsa, muihin vammaispalveluihin sekä muun sosiaalihuollon lainsäädännön mukaisiin palveluihin ja tukitoimiin, jos se on tarkoituksenmukaista vaikeavammaiselle henkilölle hänen avun tarpeensa huomioiden (Räty 2010, 254).

Palvelua järjestettäessä on aina huomioitava vaikeavammaisen henkilön mielipiteet ja toivomukset sekä yksilöllinen avun tarve ja elämäntilanne, joka on määritelty ja kirjattu hänen palvelusuunnitelmassaan (Kuntainfo 2009, 6). Kunnan päättämän järjestämistavan on tuettava ja edistettävä vaikeavammaisen henkilön itsenäistä elämää ja yhdenvertaisuutta sekä hänen mahdollisuuksiaan tehdä samanlaisia valintoja kuin muut ihmiset (Räty 2010, 244).

3.4.1 Henkilökohtainen avustajajärjestelmä

Vaikeavammaisen henkilö toimii tässä järjestämistavassa avustajan työnantajana, joka palkkaa itselleen sopivan avustajan sekä huolehtii työnantajana työsuhteeseen liittyvistä tavanomaisista vastuista ja oikeuksista (Nurmi-Koikkalainen 2009, 39). Poikkeuksellisesti alaikäisen edunvalvoja -huoltaja voi toimia asiassa työnantajana ja käyttää työnantajalle kuuluvaa työnjohto-oikeutta. Täysi-ikäisen vajaanvaltaisen henkilön puolesta voidaan poikkeuksellisesti määrätä edunvalvoja käyttämään työnjohto-oikeutta. Vammaisella henkilöllä tulee kuitenkin olla itsellään voimavaroja määritellä avun sisältö ja sen toteuttamistapa. (Räty 2010, 246.)

Tarvittaessa kunnan on ohjattava ja autettava vaikeavammaista henkilöä työnantajavelvoitteiden hoitamisessa esimerkiksi palkanlaskentaan ja palkanmaksuun liittyvissä tehtävissä samoin kuin avustajan hankkimiseen liittyvissä palveluissa (Räty 2010, 246). Apunaan työnantajalla voi olla palkanmaksua varten esimerkiksi tilitoimisto, palkka.fi-palvelu, osuuskunta tai kunnan palkanlaskenta (Nurmi-Koikkalainen 2009, 39).

3.4.2 Henkilökohtaisen avun palveluseteli

Kunnassa, jossa on otettu käyttöön sosiaalihuoltolain 29 a §:n tarkoitettu palveluseteli, voidaan henkilökohtaista apua järjestää antamalla palveluseteli vaikeavammaiselle henkilölle, joka hankkii sen turvin tarvitsemaansa avustajapalvelua (Räty 2010, 253). Palvelusetelin rahallinen arvo tulee olla riittävän suuri, jotta vaikeavammaisen henkilö

saa hankittua sillä itselleen henkilökohtaista apua, setelin käyttäjälle ei saa tulla kustannuksia palvelun hankkimisesta. Nurmi-Koikkalaisen mukaan haasteena palvelusetelin käytössä on se, että siitä ei ole Suomessa paljonkaan kokemuksia. Sijaisjärjestelyissä tai tilanteissa, joissa vammaisen henkilö tarvitsee avustajaa tilapäisesti, voi palveluseteli olla ratkaisu tai se voi olla täydentämässä ja turvaamassa henkilökohtaisen avun toteutumista. (Nurmi-Koikkalainen 2009, 39 - 40.)

Palvelusetelillä annettavan henkilökohtaisen avun osalta työnjohto-oikeus on palvelun tuottajalla. Palvelusetelin valvontavastuu on kunnalla, eikä sitä voi siirtää vammaiselle henkilölle. (Räty 2010, 254.)

3.4.3 Henkilökohtainen apu ostopalveluna tai kunnan omana toimintana

Kunta voi hankkia henkilökohtaista apua koskevat palvelut julkiselta tai yksityiseltä palvelun tuottajalta. Henkilökohtaista apua voidaan järjestää osana kunnan omaa toimintaa tai palvelutuotantoa tai yhteistyössä muiden kuntien tai kuntayhtymien kanssa. (Räty 2010, 254.)

Palveluita ostettaessa on Nurmi-Koikkalaisen mukaan huomioitava palveluita käyttävien toiveet ja tarpeet, jotka on ilmaistu palvelusuunnitelmassa. Ostopalvelusopimusneuvotteluille luodaan kunnassa hyvä pohja yksilökohtaisilla asiakasneuvotteluilla sekä palvelujen käyttäjien tarpeiden tiedeostamisella. (Nurmi-Koikkalainen 2009, 40.)

Järjestettäessä henkilökohtaista apua ostopalveluna tai omana toimintana, ei vammaiselle henkilölle synny työnjohdollista oikeutta määrätä henkilökohtaiseen apuun ja sen järjestämiseen liittyvistä työtehtävistä, kuitenkin Rädyn mukaan vammaisen henkilön työnjohdollisiin tehtäviin osallistuminen tulee ainakin välttämättömiltä osin säilyä, muuten henkilökohtaisen avun lähtökohta, itsemääräämisoikeuden huomioiminen ei toteudu. (Räty 2010, 254.)

3.5 Henkilökohtaisen avun järjestämisvastuun laajuus

Henkilökohtaisen avun tarpeen laajuutta määriteltäessä on henkilön omalla mielipiteellä erityistä merkitystä. Asiakkaan palvelusuunnitelmaan kirjattu yksilöllinen avuntarve sekä vaikeavammaisen henkilön elämäntilanne on kokonaisuudessaan huomioitava päätöksen teossa. Myös henkilön saamat muut palvelut, käytössä tai

mahdollisesti käytettävissä olevat apuvälineet sekä perhesuhteet huomioidaan avun välttämättömyyttä ja laajuutta arvioitaessa. (Räty 2010, 236 - 237.)

Asuntoon tehtävät muutostyöt voivat mahdollistaa vaikeavammaisen henkilön itsenäisen ja omaehtoisen suoriutumisen kotona ja vähentää riippuvuutta toisen ihmisen avuista. Kun kysymyksessä on avuntarve turvallisuudesta huolehtimisessa, voidaan henkilölle järjestää henkilökohtaisen avun lisäksi turvavälineitä. Myös kotihoidon tai omaishoidon apua voidaan käyttää täydentävänä palvelumuotona. (Räty 2010, 238.)

3.6 Henkilökohtaisen avun järjestämistavan rajaukset

Kunnalla ei ole erityistä henkilökohtaisen avun järjestämisvelvollisuutta, jos avuntarve perustuu pääasiassa hoivaan, hoitoon ja valvontaan. Erityistä järjestämisvelvollisuutta ei myöskään ole, jos henkilö tarvitsee ympärivuorokautista hoitoa ja valvontaa tai hän on jo perustellusti laitoshoidossa. Pääasiassa ikääntymiseen liittyvistä sairauksista ja toimintarajoitteista johtuva avun ja tuen tarve ei myöskään kuulu vammaispalvelulain nojalla järjestettäväksi. Näissä tilanteissa on henkilön tarvitsema tuki ja apu järjestettävä muun sosiaali- ja terveydenhuollon yleis- ja erityislainsäädännön nojalla. (Kuntainfo 2009, 5.)

4 HENKILÖKOHTAINEN APU ERI VAMMAISRYHMISSÄ

Vaikeavammaisen henkilön avustaminen on teknistä avustamista erilaisissa päivittäisissä tehtävissä ja arjen toiminnoissa, joista hän ei itse pysty suoriutumaan, se ei ole hoitotyötä. Työtehtävät vaihtelevat vammaisen henkilön elämäntavoista ja avuntarpeista johtuen. Tehtäväkuvasta riippuen myös avustajan työympäristö vaihtelee asuin-tilasta sen lähiympäristöön aina erilaisiin työ- sekä opiskeluympäristöihin. Avustaja voi toimia avustamassa vammaista henkilöä tarpeen mukaan asioinneissa, harrastuksissa ja yhteiskunnallisissa tapahtumissa kodin ulkopuolella. Myös työajat voivat olla vaihtelevia, toiset henkilöt tarvitsevat avustamista ympärivuorokautisesti, joillakin henkilöillä on koko- tai osa-aikainen avustamisen tarve. (Nurmi-Koikkalainen 2006, 43.)

4.1 Liikuntavamma

CP on lyhenne englanninkielisestä sanoista Cerebral Palsy. CP-vamma tarkoittaa aivoperäistä halvausta, aivovaurion aiheuttamaa liikunnallista häiriötä tai liikuntavammaa. Kyseessä on yksilöllinen oireyhtymä. Vakavuusaste vaihtelee lievistä motorisista ongelmista ja oppimisvaikeuksista aina vaikeaan monivammaisuuteen, joka rajoittaa ihmisen itsenäistä suoriutumista. Henkilökohtainen apu mahdollistaa CP-vammaisen henkilön itsenäisen elämän. Avustaminen kohdentuu henkilökohtaisissa päivittäisissä toimissa, ruuan laitossa, kodinhoidossa, asioinnissa, sosiaalisten suhteiden hoidossa, yhteiskunnallisessa osallistumisessa ja vapaa-ajan toiminnoissa. (CP-liitto.)

MS-tauti eli multippeliskleroosia on keskushermoston immuunivälitteinen tulehduksellinen sairaus. MS-tauti on yleisin aikuisiän etenevä neurologinen sairaus. Taudin syytä ei tiedetä. Taudin seurauksena liikkeen, ihotunnon, koordinaation, aivohermojen, autonomisen hermoston ja kognitiivisten toimintoihin tulee häiriöitä. Osalla sairastuneista tauti johtaa vaikeavammaisuuteen, mutta osalla toimintakyky säilyy niin, että he selviävät itsenäisesti ilman tukitoimia. (Heinonen & Saraste 2006, 196 - 197.)

MS-tauti voi edetessään vaikeuttaa liikkumista. Tavallisimpia tautiin liittyviä oireita ovat normaalia nopeampi uupuminen lihastyössä, alaraajojen pisteleminen, vaihtelevat tasapainovaikeudet. (MS-liitto.) MS-tautia sairastavalla avuntarve kasvaa vähän kerrallaan, eikä tautiin sairastunut henkilö tai hänen omaisensa välttämättä heti edes huomaa avuntarpeen lisääntymistä. Henkilökohtaisen avustajan turvin MS-tautiin sairastunut voi jatkaa täysipainoista elämää avustajansa turvin. (Heinonen ym. 2006, 198 - 199.)

4.2 Näkövamma

Näkövammaisen henkilön avuntarve on erilaista kuin esimerkiksi liikuntavammaisten henkilöiden. Avuntarve liittyy esimerkiksi tiedon saamiseen tai etsimiseen, liikkumisessa opastamiseen, vaatehuoltoon, tavaroiden ja värien tunnistamiseen, erilaisten koneiden/laitteiden käyttämiseen. Näkövammaisen henkilön tarvitsema apu ei ole luonteeltaan ihmiseen tai henkilöön suoraan kohdentuvaa kuten on esimerkiksi henkilökohtaisessa hygieniassa tarvittava apu. Näkövammaisen henkilö voi tarvita apua tilanteissa, joissa tilan hahmottaminen, suunnistautuminen tai koneiden sekä laitteiden

käyttäminen edellyttävät näköä tai visuaalista informaatiota. Avuntarve voi tulla esiin esimerkiksi henkilökohtaisen avustajan työnantajavelvoitteiden hoitamiseen liittyvien kirjallisten töiden suorittamisessa. Näkövammaisen henkilön mahdollisuus selviytyä päivittäisessä elämässään edellyttää vammaispalvelulain mukaista henkilökohtaista avustajajärjestelmää. (Halin 2009.)

4.3 Kuulovamma

Kuulovammaisen henkilön avustaminen liittyy tulkkauspalveluun ja subjektiiviseen oikeuteen saada sitä. Tulkkauspalvelun kautta kuulovammaisen oikeudet mahdollistuvat mm. oikeus hallita omaa elämäänsä, oikeus oman kielen käyttöön kaikissa elämäntilanteissa, oikeus tiedonsaantiin, oikeus tasa-arvoiseen elämään muiden kanssa, oikeus yhteiskunnan täysivaltaisena jäsenenä aktiiviseen osallistumiseen ja vaikuttamiseen, oikeuksiin ilmaisunvapauteen, oikeus koulutukseen, omaan kulttuuriin, työhön ja vapaa-ajan harrastuksiin, matkusteluun, terveydenhoitoon. (Widberg-Palo & Thuren 2009, 4.)

Henkilöllä, jolla on kuulonäkövamma, kuulovamma tai puhevamma on oikeus tulkkauspalvelun saamiseen, kun hän vammansa vuoksi tarvitsee tulkkausta työssä käymiseen, opiskeluun, asiointiin, yhteiskunnalliseen osallistumiseen, harrastamiseen tai virkistykseen. Tulkkauspalvelujen saannin edellytyksenä on, että henkilö kykenee ilmaisemaan omaa tahtoaan tulkkauksen avulla ja hänellä on käytössään jokin toimiva kommunikointikeino. (Laki vammaisten henkilöiden tulkkauspalveluista 5 §.)

4.4 Kehitysvamma

Kehitysvammaiset henkilöt tarvitsevat apua asioiden ymmärtämiseen. Heistä moni pystyy tutussa ympäristössä toimimaan täysin itsenäisesti, mutta tilanteen tai asian ollessa uusi saattaa kehitysvamma aiheuttaa suuriakin rajoitteita toimimiselle. Kehitysvammaisen henkilön henkilökohtaisessa avussa ei ole kuitenkaan kyse mistään monimutkaisesta vaan kyse on kehitysvammaisen henkilön yksilöllisistä tarpeista ja niihin vastaamisesta. (Kynnys ry.) Kehitysvammaisen aikuisen kohdalla henkilökohtainen apu tähtää mahdollistamaan kehitysvammaiselle itsenäisen ja oman elämän hänen omassa asunnossaan, omien toiveiden mukaisessa ympäristössä henkilökohtaisena avustajan tukemana (Kehitysvammaisten tukiliitto ry).

5 TYÖNANTAJUUS

Henkilökohtainen apu -järjestelmä haluttiin luoda sellaiseksi, että vaikeavammaisen henkilö toimii itse henkilökohtaisen avustajansa työnantajana. Työnantajuus on tärkeä osa henkilökohtainen apu -järjestelmää. Järjestelmää luotaessa haluttiin pitää erillään ”hoitaminen” ja ”avustaminen”. Päätösvalta omasta arjestaan on vaikeavammaisella henkilöllä itsellään eikä häntä hoitavalla hoitohenkilökunnalla. Vaikeavammaisella henkilöllä on henkilökohtaisen avustajansa työnantajana toimiessaan mahdollisuus itse päättää, miten haluaa päivittäiset toimensa jaksottaa. Jos vaikeavammaisen henkilön palvelut hoidetaan esimerkiksi kotipalvelun ja muiden sosiaalihuoltolain mukaisina palveluina, ei palveluiden tuottaminen tapahdu tällöin vaikeavammaisen henkilön ehdoilla vaan sen tahon ehdoilla joka palvelun tuottaa. Kun vaikeavammaisella henkilöllä on mahdollisuus toimia henkilökohtaisen avustajansa työnantajana, työnjohto jää hänelle eikä millekään muulle taholle. (Konttinen 2010, 9 - 10.)

Työnantajuuteen kuuluu erilaiset oikeudet ja velvollisuudet sekä valta ja vastuu. Siihen liittyy tärkeänä osana työnjohto-oikeus. Vaikeavammaisella henkilöllä on mahdollisuus määrätä työn sisältö, työn suoritustapa, työvuorot ja työpaikka. Työnjohto-oikeuteen liittyy myös rajoituksia. On kuitenkin huomioitava, ettei työntekijälle voi antaa lain tai hyvän tavan vastaisia työnjohtomääräyksiä. Työnantajan pitää ottaa huomioon, että työntekijällä on sekä fyysiset että ammattitaidolliset edellytykset suoriutua hänelle määrätystä tehtävistä. Työntekijälle lain myötä annetuista oikeuksista ei voi poiketa kuin ainoastaan työntekijälle edullisempaan suuntaan. Työntekijän yksityisyyden suojaa ei ole oikeutta loukata. Työnantajan työnjohtovalta koskee vain työntekijän työaikana tapahtuvaa toimintaa. (Konttinen 2010, 10.)

Työnantajavelvoitteista tärkein velvollisuus on palkanmaksu. Palkanmaksun lisäksi työnantajan tulee varmistaa, että työntekijän työsuojelusta, työterveyshuollon järjestämisestä ja vakuutuksista huolehditaan. (Konttinen 2010, 11.)

Työsuhteen aikana vaikeavammaisen henkilön tehtäviin kuuluu ohjata ja perehdyttää työntekijänsä ja määrittää ne työtehtävät, joista avustajan toimenkuva muodostuu. Henkilökohtaisen avustajana voi toimia ilman ammatillista koulutusta eikä tehtävän hoitamiseen liity koulutusvaatimusta. Vaikeavammaisen henkilö valitsee itselleen avustajan. Avustajan toimenkuva muodostuu keskeisesti vammaisen työnantajan avun tarpeesta, elämäntilanteesta ja muista mahdollisista palveluista. Kunnan vam-

maispalvelujen myöntämä avustajapäätös ohjaa työsuhteessa avustajan viikoittaista tai kuukausittaista kokonaistyöaikaa. (Heinonen & Saraste 2006, 50.)

Vaikeavammaisen henkilö vastaa avustajan juridisista työnantajan velvollisuuksista toimiessaan avustajan työnantajana. Kunnan vammaispalveluilla on kuitenkin hallintolain (434/2003) mukaan neuvonta- ja ohjausvelvollisuus. Neuvontavelvollisuus käsittää riittävän tiedon antamista työnantajan velvoitteista kuntaa kohtaan ja ohjausvelvollisuus silloin, kun vammaisen henkilö tarvitsee apua avustajan palkkaukseen liittyvissä asioissa. (Heinonen ym. 2006, 50.)

5.1 Työsopimus

Työelämän peruslaki on työsopimuslaki. Työsopimuslaki säätelee työsopimusosapuolten, eli työnantajan ja työntekijän, keskeiset oikeudet ja velvollisuudet. Työsopimuslaki toimii perustana työsopimuksen tekemiselle, lomauttamiselle, työsopimuksen päättämiseksi ja siinä noudatettavalle menettelylle sekä myös siinä tapauksessa, jos työsuhteesta koituu vahingonkorvausvelvollisuutta. (Akaan-Penttilä 2004, 82 - 83.)

Kun vaikeavammaisen henkilö palkkaa itselleen henkilökohtaisen avustajan, solmivat he työsopimuksen jolloin henkilö sitoutuu toimimaan vaikeavammaisen henkilön henkilökohtaisena avustajana. Työsopimuksessa on merkittynä työnantaja ja työntekijä. Kun vaikeavammaisen henkilö solmii työsopimuksen yhdessä avustajansa kanssa, sitoutuu hän toimimaan työnantajana työsopimuksessa merkitylle työntekijälle. Vammaispalvelulain mukaisen henkilökohtaisen avustajajärjestelmän mukaan edellytyksenä työnantajuudelle on, että vaikeavammaisen henkilö on itse lain määrittelemä työnantaja. Tällöin vammaispalvelulain mukainen työnantajuus toteutuu. Jos joku muu taho on solminut vaikeavammaisen henkilön puolesta työsopimuksen henkilökohtaisen avustajan kanssa, ei tällöin ole kyseessä vammaispalvelulain mukainen henkilökohtainen avustajajärjestelmä. Tällaisessa tapauksessa on kyseessä jokin muu järjestelmä. (Akaan-Penttilä 2004, 37 - 38.)

Työsopimus on työn tekemisen perusedellytys. Työhön sitoutuminen riippuu molempien osapuolten sopimuksesta. Työsopimus voi olla suullinen tai kirjallinen, mutta molempien sopijapuolten edunmukaista on, että solmitaan kirjallinen työsopimus. Tämä on erittäin tärkeää etenkin sellaisissa tapauksissa, kun työsuhde on määräaikainen, osa-aikainen tai silloin kun sopimukseen halutaan sisällyttää koeaika. Käytännön

lakisääteinen työnantajavelvoite puoltaa myös työsopimuksen tekemistä kirjallisesti. (Akaan-Penttilä 2004, 84.)

Henkilökohtaisia avustajia koskeva työehtosopimus astuu voimaan 1.12.2010. Sitä ovat velvollisia noudattamaan Henkilökohtaisten Avustajien Työnantajien Liittoon järjestäytyneet työnantajat. Kunnan on korvattava vammaispalvelulain 8 d §:n mukaisesti työehtosopimusten mukaiset kustannukset, jotka ovat työnantajalle lakisääteisiä. (Heta-Liitto.) Työehtosopimuksen piiriin kuuluvat henkilökohtaiset avustajat, joiden työnantajana toimii vammainen henkilö tai hänen edustajansa (Jhl).

5.2 Palkanmaksu

Palkanmaksu ja muiden työnantajamaksujen hoitaminen on erittäin tärkeä työnantajalle kuuluva velvoite. Kunnan maksaessa työnantajalle (vaikeavammaiselle henkilölle) korvauksen henkilökohtaisen avustajan palkkaamisesta aiheutuvista kustannuksista on kunnan samalla korvattava myös ne työnantajamaksut jotka perustuvat lakiin. Tällaisia lakiin perustuvia työnantajamaksuja ovat: sosiaaliturvamaksu, työeläkevakuutusmaksu, työttömyysvakuutusmaksu, tapaturmavakuutusmaksu ja pakollisen työterveyshuollon maksut. Lain edellyttämiä korvattavia, pakollisia kuluja ovat esim. lomaajan palkka, sairausajan palkka, sijaisen palkkakustannukset, sunnuntaityökorvaukset, ylityökorvaukset ja lisätyökorvaukset. Lisäkorvauksista on sovittava kunnan kanssa henkilökohtaisen avunpääöstä tehtäessä. Jos henkilökohtaisen avunpääöksessä työajalle määritetyt rajat ylitetään, on työnantaja yksin vastuussa avustajalleen siitä, että avustaja saa lain mukaan hänelle kuuluvat pakolliset korvaukset. (Konttinen 2010, 18 - 19.)

Palkanmaksukaudella tarkoitetaan sitä aikaa, jolta palkka maksetaan. Palkanmaksukausi saa pääsääntöisesti olla enintään kuukauden pituinen. Työnantajan velvollisuus on maksaa työntekijälle täyden suuruinen palkka, jos työntekijä on ollut työsopimuksen mukaisesti työnantajan käytettävissä voimatta kuitenkaan tehdä työtä työnantajasta johtuvasta syystä, ellei toisin sovita. Työnantajalla on kuitenkin mahdollisuus katkaista palkanmaksuvelvollisuutensa lomauttamalla työntekijä työn vähyyden vuoksi. (Antola, Parnila & Sainio 2009, 86 - 87.)

Työsopimuslain (2001/55) 2. luvun 16 §:n mukaan palkka on maksettava työntekijälle käteisenä tai, jos niin on sovittu, hänen osoittamaansa rahalaitokseen. Työnantaja vas-

taa viimeksi mainitusta palkanmaksutavasta aiheutuvista kustannuksista. Palkka tulee maksaa tai sen on oltava nostettavissa palkan erääntymispäivänä. Työntekijän tulee saada työnantajalta laskelma, josta käy ilmi palkan suuruus ja sen määräytymisen perusteet. (Työsopimuslaki.)

5.3 Työterveyshuollon järjestäminen ja toimintasuunnitelma

Työnantajan on laadittava työterveyshuollon palvelujen tuottajan kanssa kirjallinen sopimus työterveyshuollon järjestämisestä työnantajalle. Sopimuksessa tulee ilmetä työterveyshuollon yleiset järjestelyt sekä palvelujen sisältö ja laajuus. Sopimusta on tarkistettava olosuhteiden olennaisesti muuttuessa. (Akaan-Penttilä 2004, 121.)

Työterveyshuoltolain (2001/1383) tavoitteena on tukea ja edistää työterveyshuollon toimenpiteiden avulla työntekijöiden terveyttä ja työkykyä jotta työntekijän olisi mahdollista jatkaa työuraansa vanhuuseläkeikään asti (Antola ym. 2009, 76).

Vammaispalveluasetuksen 16 §:n mukaan vaikeavammainen henkilö on henkilökohtaisen avustajansa työnantajana toimiessaan velvollinen järjestämään työterveyshuolto kaikille henkilökohtaisille avustajilleen riippumatta perheoikeudellisista suhteistaan. Kyseessä on lakisääteisestä työnantajan maksettavaksi kuuluva maksu, joten kunnalla on velvollisuus korvata työterveyshuollon järjestämisestä aiheutuvat kulut vammaiselle työnantajalle. (Vammaispalveluasetus.)

Työnantajalla on oltava kirjallinen työterveyshuollon toimintasuunnitelma. Toimintasuunnitelman tulee sisältää työterveyshuollon yleiset tavoitteet, työpaikan olosuhteisiin perustuvat tarpeet ja niistä johtuvat toimenpiteet. Työterveyshuollon toimintasuunnitelman tarkistus tulee tehdä vuosittain. Tarkastaminen tehdään sen mukaan kuinka tarpeellista se on ottaen huomioon työpaikan koko. Jos olosuhteissa ei ole tapahtunut muutoksia, riittää ilmoitus siitä, että noudatetaan edellisen vuoden sopimusta. (Antola ym. 2009, 77.)

Työterveyshuollon suunnitelmaan kuuluu työpaikkaselvitys. Työpaikkaselvityksen tarkoituksena on arvioida työpaikan olosuhteet ja työssä esiintyvät riskit. Työpaikkäynnillä arvioidaan onko tarvetta terveystarkastuksiin. (Akaan-Penttilä 2004, 121.)

5.4 Lakisääteiset maksut

Työnantajan velvollisuutena on ottaa työntekijälle pakolliset työtapaturma-, työttömyys- ja työeläkevakuutukset. Työtapaturma- ja työttömyysvakuutus ovat työpaikka-kohtaisia ja työeläkevakuutus on työntekijäkohtainen. (Akaan-Penttilä 2004, 114 - 115.) Työnantajan on suoritettava työntekijästään sosiaaliturvamaksu (Kansaneläkelaitos 2010).

Työeläkemaksu on osa työeläkevakuutusmaksua, josta työnantaja on kokonaisuudessaan vastuussa. Työnantajan tehtävä on pidättää työeläkemaksu työnantajan bruttopalkasta niiltä työntekijöiltä, joille hän on palkanmaksuhetken mukaan arvioituna velvollinen järjestämään työeläkelain mukaisen eläketurva. Työeläkemaksua ei peritä alle 18 -vuotiaalta eikä yli 68 -vuotiaalta. (Eläke-Fennia.) Työeläkemaksu on työntekijälle verovähennyskelpoinen, joten työnantajan tulee merkitä maksu verovirastolle annettavaan vuosi-ilmoitukseen ja työntekijälle annettavaan palkkatositteeseen. (Akaan-Penttilä 2004, 115 - 116.)

Tapaturmavakuutus on osa työntekijän sosiaaliturvaa. Se korvaa työtapaturman tai ammattitaudin aiheuttamat kulut ja ansionmenetykset. Työnantajan velvollisuus on vakuuttaa työntekijä, jos työntekijän työpäivien määrä ylittää 12 päivää kalenterivuodessa. Työnantaja maksaa tapaturmavakuutusmaksut. On tärkeää, että työtapaturmavakuutus on voimassa heti työntekijän ensimmäisestä työpäivästä lähtien. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2010.)

Työttömyysvakuutusmaksu pidetään työntekijän bruttopalkasta. Jos työnantaja on velvollinen ottamaan lakisääteisen tapaturmavakuutuksen työntekijälle, on hän myös velvollinen maksamaan työntekijän työttömyysvakuutusmaksut. (Työttömyysvakuutusrahasto 2010.)

Sosiaaliturvamaksu on maksu joka työnantajan on suoritettava työntekijästä joka on sairausvakuutuslain mukaan Suomessa vakuutettu. Sosiaaliturvamaksu sisältää myös työnantajan sairausvakuutusmaksun. Sosiaaliturvamaksu pidetään työntekijän bruttopalkasta. (Kansaneläkelaitos 2010.)

On tärkeää, että työnantaja pitää kirjaa työsuhteeseen ja työnantajana toimimiseen liittyvistä asiakirjoista ja niihin liittyvistä tiedoista. (Akaan-Penttilä 2004, 125.)

5.5 Työaika

Työaikalain (605/1996) 4 §:n mukaan työajaksi luetaan työhön käytetty aika sekä aika, jonka työntekijä on velvollinen olemaan työpaikalla työnantajan käytettävissä. Työaikaa on siis se aika jonka työntekijä käyttää niiden työtehtävien suorittamiseen jotka on työsopimuksessa sovittuna. Työajaksi luetaan myös se aika jonka työntekijä on velvollinen olemaan työpaikalla työnantajan käytettävissä. (Antola ym.2009, 138.)

Työaikalain (605/1996) 6 §:ssä sanotaan, että *säännöllinen työaika* voi olla enintään 8 tuntia vuorokaudessa ja 40 tuntia viikossa. Säännöllinen työaika on mahdollista järjestää myös niin, että viikoittainen työaika on keskimäärin 40 tuntia viikossa enintään 52 viikon ajanjakson aikana. (Työaikalaki.)

Jaksotyöaika on työaikalain 7 §:n (605/1996) mukaan kyseessä silloin, kun työaika järjestetään kolmen viikon pituisina ajanjaksoina enintään 120 tuntia tai kahden viikon pituisina ajanjaksoina enintään 80 tuntia (Työaikalaki).

5.6 Työntekijän irtisanominen

Työnantajalla on oikeus irtisanoa työntekijä. Se edellyttää kuitenkin työsopimuslain mukaista irtisanomisperusteen olemassa oloa. Irtisanomisperusteet voidaan jakaa kahteen pääluokkaan: Työntekijän henkilöön liittyvään perusteeseen ja taloudelliseen tai tuotannolliseen liittyvään perusteeseen. Irtisanomisperusteen tulee kuitenkin aina olla asiallinen ja painava. Asiallisena ja painavana irtisanomisperusteena voidaan pitää työsopimuksesta tai -laista johtuvien, työsuhteeseen olennaisesti vaikuttavien velvoitteiden vakavaa rikkomista tai laiminlyöntiä. Irtisanomisen perusteena voi olla myös työntekijän henkilöön liittyvien työntekehdelytysten olennaista muuttumista, joiden vuoksi työntekijä ei enää kykene selviytymään työtehtävistään. Irtisanomisen perustetta arvioitaessa tulee aina ottaa huomioon työnantajan ja työntekijän olosuhteet kokonaisuudessaan. (Akaan-Penttilä 2004, 131 - 133.)

Työntekijä tulee tulla kuulluksi työsopimuksen päättämisen perusteesta. Työntekijä voi niin halutessaan ottaa mukaan kuulemistilanteeseen tukihenkilön. Työnantajan on toimitettava irtisanomisilmoitus työntekijälle kohtuullisen ajan kuluessa siitä kun syy irtisanomiseen on tullut hänen tietoonsa. (Akaan-Penttilä 2004, 131 - 132.)

Työntajalla on oikeus irtisanoa työntekijä myös silloin, kun työ on taloudellisista, tuotannollisista tai työnantajan toiminnan uudelleenjärjestelyistä johtuvista syistä vähentynyt joko olennaisesti tai pysyvästi. Henkilökohtaisen avustajan työsuhteeseen liittyen se tarkoittaa lähinnä palkkakulujen korvaamisen lakkaamista tai korvattujen tuntien vähentämistä. (Akaan-Penttilä 2004, 133).

Taloudellinen ja tuotannollinen irtisanomisperustetta voidaan käyttää siinä tapauksessa, jos työ on vähentynyt tai loppunut. Henkilökohtaisen avustajan kohdalla tällainen tilanne voi tulla kyseeseen siinä tapauksessa, kun kunta ei enää maksa vaikeavammaiselle henkilölle korvausta avustajan palkkaamiseksi tai henkilökohtaiselle avustajalle ei ole enää työtä tarjolla, kun vaikeavammaisen henkilö joutuu esimerkiksi pysyvästi laitoshoittoon. (Konttinen 2010, 26.)

6 KOUVOLAN KAUPUNGIN VAMMAISPALVELUIDEN ORGANISAATIO

Kouvolan kaupungin organisaatiossa vammaispalvelut sijoittuvat aikuissosiaalipalveluihin, joka jakautuu lisäksi aikuissosiaalityöhön ja sosiaaliseen kuntoutukseen. Aikuissosiaalipalveluilla tuetaan asiakkaiden itsenäistä suoriutumista ja sosiaalista kuntoutumista. Painopiste on kotona asumista tukevissa palveluissa. (Kouvolan kaupunki 2010)

Vammaispalvelutoimisto sijaitsee Kouvolan ydinkeskustassa kaupungintalolla, alue-toimisto sijaitsee Kuusankoskella. Vammaispalvelut jakautuvat alueellisesti kolmeen eri palvelualueeseen: eteläinen alue, joka käsittää Elimäen ja Anjalan, keskinen alue, johon vanhan Kouvolan lisäksi kuuluvat Kaipiainen ja Utti sekä pohjoinen alue, johon kuuluvat Kuusankoski, Jaala sekä Valkeala. Vammaispalveluissa työskentelee palvelupäällikkö, johtava sosiaalityöntekijä, 2 sosiaalityöntekijää, 5 palveluohjaajaa, asumispalvelujohtaja ja 3 toimistosihteeriä. Vammaisille tarkoitetut palvelut on 1.5.2010 alkaen jaettu vammaisten palveluihin ja kehitysvammaispalveluihin. (Kouvolan kaupunki 2010.)

Kouvolassa oli vuonna 2009 vammaispalvelujen piirissä n. 2 500 asiakasta. Huhtikuussa 2010 tehdyn selvityksen mukaan vammaispalvelulain mukainen henkilökohtaisen avun -päättös oli n. 120 vaikeavammaisella henkilöllä. (Peippo 15.5.2010.)

7 HENKILÖKOHTAISEN AVUN KESKUS

Kaakkois-Suomen henkilökohtaisen avun keskus HENKKA toimii Etelä-Karjalan ja Kymenlaakson kuntien välisenä yhteistyönä. Keskus aloitti toimintansa 1.1.2010. Keskuksen toimintaa koordinoi Kaakkois-Suomen Sosiaalialan osaamiskeskus Oy (Socom). Henkilökohtaisen avun keskuksen tehtävänä on avustaja-työnantajarekisterin kokoaminen ja ylläpitäminen, se välittää ja etsii henkilökohtaisia avustajia lyhyt- ja pitkäaikaisiin työsuhteisiin. Henkilökohtaisen avun keskus neuvoo, ohjaa ja perehdyttää henkilökohtaisen avustajan työnantajana toimivia vaikeavammaisia henkilöitä. Sieltä saa tarvittaessa apua erilaisissa työsuhteeseen liittyvissä asioissa (haastattelujen järjestäminen, työsopimuksen solmiminen). Se ohjaa, neuvoo ja perehdyttää henkilökohtaisia avustajia ja kehittää avustajien koulutustoimintaa yhteistyössä muiden toimijoiden kanssa. (Henkilökohtaisen avun keskus.)

8 TUTKIMUS

8.1 Tutkimusaiheen valinta

Tutkimuksella kartoitamme vaikeavammaisten henkilöiden kokemuksia työnantajuudesta ja heidän toiveitaan henkilökohtaisen avun järjestämistavasta Kouvolan kaupungissa. Tutkimusaiheen valintaan vaikutti Kouvolan kaupungin vammaispalvelujen erityinen kiinnostus aiheeseen. Aihe on ajankohtainen, koska vammaispalvelulainmuutos tuli voimaan 1.9.2009, ja sen myötä vaikeavammaiset henkilöt saivat subjektiivisen oikeuden henkilökohtaiseen apuun eli avun järjestäminen kuuluu kunnan erityisen järjestämisvelvollisuuden piiriin. Tutkimuksemme kautta saadaan vammaispalvelujen asiakkaiden näkemyksiä Kouvolan kaupungin vammaispalvelujen kehittämistyöhön.

8.2 Tutkimuksen tavoite

Tutkimuksemme tavoitteena oli selvittää, suoriutuuko vaikeavammaisen henkilö työnantajavelvoitteiden hoitamisesta toimiessaan henkilökohtaisen avustajan työnantajana. Haluaako vaikeavammaisen henkilö toimia itse työnantajana ja miten hän työnantajavelvoitteiden hoitamisesta selviytyy? Millaisissa asioissa hän koki tarvitsevana avustamista, neuvontaa ja koulutusta? Lisäksi kysyimme heidän näkemyksiään,

millä tavoin kunnan tulisi järjestää henkilökohtaista apua vammaispalvelulain antamat vaihtoehdot huomioiden.

8.3 Tutkimusmetodin valinta

Tutkimusmenetelmämme valintaan vaikutti se, että Kouvolan kaupungin vammaispalvelu esitti, että kysely tehdään koko kohderyhmälle eli kaikille niille vaikeavammaisille henkilöille, joilla on voimassaoleva henkilökohtaisen avun päätös. Päätimme toteuttaa tutkimuksemme postikyselynä, koska kohderyhmä on lukumäärältään suuri. Kyselytutkimuksen avulla saadaan kerättyä laaja tutkimusaineisto. Huolellinen kyselylomakkeen suunnittelu mahdollistaa aineiston nopean tallennuksen ja analysoinnin. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2007, 190.) Kyselylomakkeemme koostui monivalintakysymyksistä ja avoimista kysymyksistä. Avoimien kysymysten tarkoituksena oli selvittää vastaajien omia, yksilökohtaisia näkemyksiä ja toiveita.

8.4 Tutkimusprosessi

Keskustelimme henkilökohtaisen avun tutkimisesta aikuissosiaalityön palvelujohtaja Ritva-Liisa Juntusen ja vammaispalveluista vastaavan palvelupäällikkö Marjatta Horpun kanssa. Meitä kiinnostivat vaikeavammaisten henkilöiden osallistumismahdollisuudet kodin ulkopuolisiin toimintoihin: harrastuksiin, yhteiskunnalliseen osallistumiseen ja sosiaaliseen vuorovaikutukseen. Opinnäytetyömme aihe hyväksyttiin 7.9.2009 opettajien kokouksessa. Tämän jälkeen haimme tutkimusluvan (liite 1) Kouvolan kaupungin vammaispalveluilta. Käynnistimme opinnäytetyöprosessin aiheeseen liittyvän teoriatiedon etsimisellä ja kyselylomakkeen suunnittelulla.

Kouvolan kaupungin vammaispalvelun edustajan kanssa helmikuussa 2010 käydyissä keskusteluissa ilmeni heidän puoleltaan lisäkiinnostus selvittää myös vaikeavammaisen henkilön työnantajuutta. Pohdittuamme tutkimukseemme liittyviä ja esille nousseita kysymyksiä, päätimme rajata tutkittavaa aihetta. Ensisijaisesti huomioimme Kouvolan kaupungin vammaispalvelujen esittämän tutkimuspyynnön työnantajuudesta. Lopulliseksi tutkimusaiheeksemme tuli vaikeavammaisten henkilöiden suoriutuminen työnantajavelvoitteista ja heidän toiveensa henkilökohtaisen avun järjestämistavasta. Uutta tutkimuslupaa ei tarvinnut hakea, vaan saimme jatkaa tutkimusta aiemmin myönnetyn luvan perusteella.

Suunnittelimme tutkimuskysymykseen soveltuvan kyselylomakkeen, johon myös Kouvolan kaupungin vammaispalveluiden edustajat saivat esittää näkemyksiään. Kyselylomakkeen toimivuutta testattiin yhdellä vaikeavammaisella henkilöllä ja hänen omaisellaan. Toukokuussa 2010 kävimme kyselylomakkeemme läpi yhdessä opinäytetyömme ohjaavan opettajamme Virve Remeksen kanssa. Viimeistely kyselylomake oli valmis toukokuussa 2010.

Kesäkuun alussa 2010 lähetimme kyselykaavakkeet (liite 2) 120 vaikeavammaiselle henkilölle. Kirjeisiin laitoimme kyselykaavakkeen liitteeksi asiakaskirjeen (liite 3) ja ohjeen lomakkeen täyttämisen tueksi (liite 4). Saatekirjeeseen laitoimme omat yhteystietomme, jotta vastaajilla oli mahdollisuus tarvittaessa ottaa yhteyttä. Vastausaikaa annoimme kaksi viikkoa. Vammaisjärjestöjen yhdistys ry:n kautta saimme tutkimuksestamme tiedotteen Kouvolan Sanomien järjestöpalstalle. Tämä varmaan osaltaan edisti tutkimuksemme hyvää vastausprosenttia.

8.5 Tutkimuksen analyysi

Aineistomme muodostui pääosin kvantitatiivisesta (määrällisestä) aineistosta, mutta siinä oli myös jonkin verran kvalitatiivista (laadullista) aineistoa mukana. Halusimme tutkimukseemme mukaan myös kvalitatiivista aineistoa, jotta vastaajat saivat tuoda esiin omia näkökulmiaan kysymiimme asioihin. Kvalitatiivisessa tutkimuksessa tutkittavien henkilöiden näkökulmat ja ”ääni” pääsevät esille (Hirsjärvi, Remes & Sajaavaara 2007, 160). Kvantitatiivinen tutkimus käsittelee numeroita ja kvalitatiivinen tutkimus merkityksiä. Kvantitatiivista tutkimusta ja kvalitatiivista tutkimusta on kuitenkin vaikea tarkkarajaisesti erottaa toisistaan, siksi ne ovatkin toisiaan täydentäviä tutkimuksia, ei kilpailevia. (Hirsjärvi ym. 2007, 132 - 133.)

Aloitimme tutkimuksemme analysoinnin tallentamalla saamamme vastaukset SPSS-tilastointiohjelmaan. Avoimiin kysymyksiin saamamme vastaukset litteroimme eli kirjoitimme ne sananasaisesti, juuri siten kuin vastaaja oli ne kirjoittanut (ks. Hirsjärvi ym. 2007, 217). Avointen kysymysten tarkoituksena oli saada laadullista tietoa vastaajien mielipiteistä. Määrällinen tieto ei yksinomaan riitä antamaan selventävää vastausta kysymykseen, jos halutaan saada lisäarvoa vastaajan mielipiteelle. Tutkimuksemme kyselylomakkeessa vastaajilta kysyttiin heidän haluaan toimia henkilökohtaisen avustajansa työnantajana. Vastaajalle oli mahdollisuus perustella antamaansa

”Kyllä”/ ”Ei” -vastausta. Tällä tavoin saimme selville tarkempaa tietoa siitä, miten vastaaja suhtautuu työnantajuuteensa.

SPSS-tilastointiohjelma oli helppokäyttöinen ja sen avulla saimme paljon monipuolista tietoa tutkittavasta ryhmästä. Ristiintaulukoinnilla saimme monenlaisia tuloksia näkyville, prosenteista piirakoihin. Siitä syystä meidän oli tarkkaan pohdittava, mikä tieto oli tarpeellinen tutkimuskysymyksemme kannalta.

8.6 Tutkimuksen luotettavuus ja eettisyys

Jotta tutkimuksessa vältyttäisiin virheiden syntymiseltä, on tutkimuksessa otettava huomioon käsitteet reliabelius sekä validius. Reliabelius tarkoittaa tutkimuksen ei-sattumanvaraisia tuloksia. Validius tarkoittaa pätevyyttä eli mittarin tai tutkimusmenetelmän kykyä mitata juuri niitä asioita, joita tutkimuksella halutaankin mitata. (Hirsjärvi ym. 2007, 226.)

Käytimme kyselylomakkeen suunnitteluun paljon aikaa, jotta tutkimustuloksesta tulisi luotettava. Esitestasimme lomakkeen yhdellä vaikeavammaisella henkilöllä ja hänen omaisellaan, jotta saimme selville, ovatko kysymykset ymmärrettäviä ja onko lomake helppo täyttää. Sen lisäksi Kouvolan kaupungin vammaispalveluiden edustajat tutustuivat kyselylomakkeeseen ja teimme heidän toiveidensa pohjalta joitain muutoksia lomakkeeseen.

Mielestämme onnistuimme laatimaan kyselylomakkeen, jonka avulla saimme vastauksia tutkimuskysymykseemme. Yhden kysymyksen osalta jouduimme hylkäämään saamaamme vastaukset, koska huomioimme, että kysymys oli ymmärretty väärin. Kysyimme, kuinka monta tuntia viikossa vaikeavammaisella työnantajalla kuluu työnantajavelvoitteisiin liittyvien tehtävien hoitamiseen. Vastaukset vaihtelivat 0 - 85 tuntiin viikossa. Tutkimuksen luotettavuuden kannalta jätimme tämän kysymyksen analysoimatta, koska vastaajista 54,7 prosenttia (n=35) eivät olleet mielestämme ymmärtäneet kysymästä tarkoittamallamme tavalla.

”Mittarit ja menetelmät eivät aina vastaa sitä todellisuutta, jota tutkija kuvittelee tutkivansa. Esimerkiksi kyselylomakkeiden kysymyksiin saadaan vastaukset, mutta vastaajat ovat saattaneet käsittää monet kysymykset aivan toisin kuin tutkija on ajatellut. Jos tutkija käsittelee saatuja tuloksia edelleen alkuperäisen oman ajattelumallinsa mu-

kaisesti, ei tuloksia voida pitää tosina ja pätevinä. Mittari siis aiheuttaa tuloksiin virhettä.” (Hirsjärvi ym. 2007, 226.)

Kyselylomakkeen liitteeksi laitoimme asiakaskirjeen, jossa selvitettiin tutkimuksen tarkoitusta; mihin saamaamme tietoa käytämme ja kuka tutkimuksen on tilannut. Kirjeessä kerrottiin, että kaikki saamamme tiedot käsitellään ehdottoman luottamuksellisesti ja kysely toteutetaan nimettömänä, jottei kenenkään yksittäisen vastaajan vastauksia ole mahdollista tunnistaa. Kyselylomakkeen mukana oli myös ohje kyselyssä avustavalla henkilöllä. Ohjeessa korostettiin, että tutkimustulosten luotettavuuden kannalta on tärkeää kirjata vastaukset siten kuin työnantajana toimiva henkilö niihin vastaa.

9 TUTKIMUSTULOKSET

Lähetimme kyselylomakkeet 120 vaikeavammaiselle henkilölle jolla oli voimassa oleva henkilökohtaisen avun päätös. Lomakkeita palautui 66. Jouduimme hylkäämään kaksi tyhjänä palautettua lomaketta. Hyväksytyjen lomakkeiden määräksi muodostui 64, vastausprosentti oli 53,3 prosenttia. Vastaamatta jätti 54 henkilöä eli 46,7 prosenttia kyselyn saaneista.

9.1 Taustatiedot

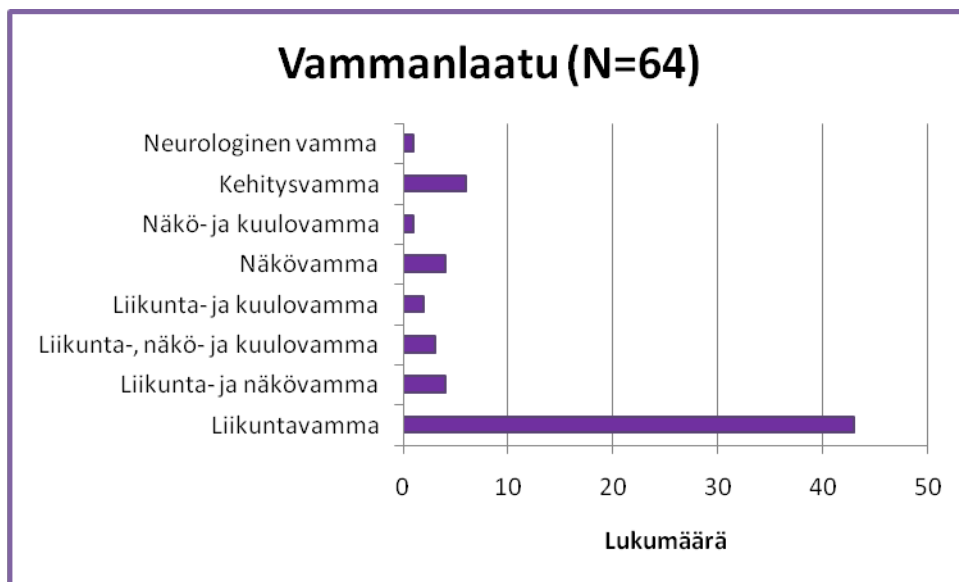
Vastaajista 54,7 prosenttia oli miehiä (n=35) ja 43,8 prosenttia naisia (n=28). 1,6 prosenttia vastaajista (n=1) ei ollut ilmoittanut sukupuoltaan.

Tutkimuksemme kohderyhmä koostui eri-ikäisistä vastaajista. Olimme jaotelleet vastaajat ikäryhmiin lapset ja nuoret (0 - 17 v.), nuoret aikuiset (18 - 39 v.), keski-ikäiset (40 - 64 v.) ja ikääntyvät (yli 65 v.).

Vastaajista lasten ja nuorten osuus oli 6,3 prosenttia (n=4), nuorten aikuisten osuus oli 18,8 prosenttia (n=12), keski-ikäisiä oli 50 prosenttia vastaajista (n=32), ja ikääntyneiden osuus oli 25 prosenttia (n=16). Suurin osa vastaajista kuului keski-ikäisten ryhmään ja toiseksi suurin ryhmä oli yli 65-vuotiaat.

Kyselyyn vastanneista 34,4 prosenttia (n=22) ilmoitti asuvansa itsenäisesti, puolison kanssa asui 31,3 prosenttia (n=20), vanhempiensa luona asuvia oli 12,5 prosenttia (n=8), ja palvelutalossa ilmoitti asuvansa 21,9 prosenttia (n=14).

Suurin osa vastaajista 67,2 prosenttia (n=43) ilmoitti vammanlaaduksi ainoastaan liikuntavamman. Lisäksi oli liikunta- sekä näkövamma 6,3 prosentilla (n=4), liikunta-, näkö- sekä kuulovamma 4,7 prosentilla (n= 3) ja liikunta- sekä kuulovamma 3,1 prosentilla (n=2). Pelkkä näkövamma oli vastaajista 6,3 prosentilla (n=4). Näkö- sekä kuulovamma 1,6 prosentilla (n=1). Kehitysvammaisuus oli ilmoitettu 9,4 prosentilla (n=6) tapauksessa vammanlaaduksi, ja osalla heistä oli lisävammana jokin aistivamma. Huomioimme kehitysvammaiset vastaajat yhtenä ryhmänä olettaen, että kehitysvamma on heidän kohdallaan toimintakykyä rajoittavin vamma. Neurologinen vamma oli 1,6 prosentilla (n=1). Katso kuva 1.



Kuva 1. Vammanlaatu

Henkilökohtaisen avun päätös oli ollut voimassa alle puoli vuotta 9,4 prosentilla (n=6), 0,5 - 1 vuotta 28,1 prosentilla (n=18), yli 1 - 5 vuotta 21,9 prosentilla (n=14), yli 5 - 10 vuotta 15,6 prosenttia (n=10) ja yli 10 vuotta 14,1 prosentilla (n=9). Vastaajista 10,9 prosenttia (n=7) ei ollut vastannut kysymykseen.

9.2 Työnantajana toimiminen

Kysyimme vastaajilta, mitä heidän mielestään olivat henkilökohtaisen avustajan työnantajalle kuuluvat työnantajavelvoitteet. Kysymykseen ei ollut annettuna valmiita vastausvaihtoehtoja, vaan vastaaja sai kertoa oman näkemyksensä työnantajavelvoitteista. Tähän kysymykseen vastasi 56,3 prosenttia (n=36) vastaajista. Osa vastaajista (n=15) tiedosti hyvin työnantajalle kuuluvat velvoitteet:

”Työntekijän vakuutuksista huolehtiminen, palkanmaksu ajallaan, työaikalistojen teko, työohjelman laatiminen, avustajan ohjaamaan toimimaan haluamallaan tavalla.”

”Palkanmaksu ja siihen kuuluvat oheistoiminnot; työntekijän perehdyttäminen, työsopimuksen laatiminen, lakisääteisesti vakuutuksista huolehtiminen, hyvästä työilmapiiristä huolehtiminen, työsuhteen työnantajan toimivallan tiedostaminen ja sen käytäntöön soveltaminen.”

”Lakiin perustuvat (työaika-, vuosiloma- ja työsopimuslaki). Työterveyshuolto, palkanmaksu, ”verot”, etera. Työsuojelulliset asiat, tauot, lommat, ensiaputarvikkeet, yms. Työntekijänvakuutukset.”

”Työtehtävistä ja -ajoista sopiminen. Palkanmaksu, veroista ja työnantajamaksuista huolehtiminen, vakuutusten otto avustajalle, työtuntien kirjaaminen ja ilmoittaminen verottajalle.”

Muutama vastaaja (n=12) ilmoitti työnantajavelvoitteisiin kuuluviksi palkanmaksuun liittyvät asiat ja muiden lakisääteisten maksujen hoitaminen, sekä joissakin vastauksissa mainittiin myös työntekijän perehdyttäminen:

”Palkanmaksu, vakuutusmaksuista huolehtiminen.”

”Huolehtia hänen työhön sopeutumiseensa ja että hän saa tarvittavat tiedot ja ohjeet häneen liittyvistä asioista.”

”Maksuliikenne, huolehtia työntekijän työhyvinvoinnista.”

”Huolehtia palkanmaksuista, työvuorolistoista, neuvoa työtehtävissä.”

Työnantajavelvoitteiksi määriteltiin joissakin vastauksissa (n=9) palkanmaksu ja avustajan työhön liittyvät asiat:

”Palkanmaksu.”

”Palkanmaksu, sotujen maksut.”

”Määritellä viikottaiset työpäivät ja Työtehtävät.”

”Pitää kirjaa työajoista. Tilitoimisto hoitakoon muut velvoitteet.”

Halusimme tutkimuksessamme selvittää vaikeavammaisen henkilön halukkuutta henkilökohtaisen avustajansa työnantajana toimimiseen. Kysymys oli muotoiltu siten, että vastaajan oli mahdollista perustella näkemystään. Vastaajista 67,2 prosenttia (n=43) ilmoitti haluavansa toimia työnantajana ja 29,7 prosenttia (n=19) ei halunnut toimia henkilökohtaisen avustajansa työnantajana. Vastaajista 3,1 prosenttia (n=2) ei vastannut kysymykseen.

67,2 prosenttia (n=43) ilmoitti halunsa toimia työnantajana. Vastausta oli perustellut 27 vastaajaa (n=27). Perusteluista ilmeni, että työnantajina he pystyivät parhaiten vaikuttamaan avustajan palkkaamiseen ja avun sisältöön. Joukosta poimimme muutamia vastauksia:

”Ei muuta vaihtoehtoa.”

”Saa itse valita avustajan ja määrittää avustajan työtehtävät ja työajan.”

”Ilman välikäsiä helpompaa.”

29,7 prosenttia (n=19) ilmoitti, ettei halua toimia työnantajana. Vastausta oli perustellut 17 vastaajaa (n=17). Syyksi haluttomuuteen ilmoitettiin, että kirjalliset tehtävät ja palkanmaksu tuottavat vaikeuksia ja olivat aikaa vieviä. Ne vastaajat, jotka ilmoittivat, että eivät halua toimia työnantajana perustelivat asiaa:

”Ei pysty hoitamaan työnantajavelvoitteita.”

”Ei suoriudu kirjallisista tehtävistä.”

”Velvoitteita on liian paljon.”

”Palkanmaksuun liittyvät asiat tuottavat vaikeuksia.”

”Alaikäinen”

Vastaajista 29,7 prosenttia (n=19) ilmoitti suoriutuvansa työnantajavelvoitteista itsenäisesti, 37,5 prosenttia (n=24) ilmoitti, että suoriutuu niistä osittain ja 32,8 prosenttia (n=21) ilmoitti, etteivät he suoriudu lainkaan työnantajavelvoitteiden hoitamisesta.

Pyysimme vastaajia kertomaan, kuka tai ketkä avustavat heitä työnantajavelvoitteiden hoitamisessa. Ainoastaan 3,1 prosenttia (n=2) ilmoitti, ettei tarvitse avustajaa tehtävän hoitamisessa. Vastaajista 90,6 prosenttia (n=58) nimesi ainakin yhden tahon, joka avustaa heitä työnantajavelvoitteiden hoitamisessa, 6,3 prosenttia (n=4) jätti vastamatta.

Tuloksia analysoidessamme huomioimme, että vaikeavammaisilla työnantajilla oli jopa 23 erilaista avustajatahojen yhdistelmää avustamassa heitä työnantajavelvoitteissa. Esimerkiksi vammaispalvelutoimisto oli mukana yhdeksässä eri avustajatahon yhdistelmässä eli 34,4 prosentilla (n=22) vastaajista. Ainoana avustavana tahona vammaispalvelutoimisto oli 7,8 prosentilla (n=5) vastaajista. Yhteensä 27 vastaajan kohdalla vammaispalvelutoimisto ilmoitettiin erääksi avustavaksi tahoksi. (liite 5)

Kysyimme vastaajilta missä työnantajuuteen liittyvissä tehtävissä he kokivat tarvitsevänsä tukea tai apua. Kysymyksessä oli annettuina neljätoista työnantajuuteen liittyvää tehtävää, joista vastaaja valitsi ”Kyllä” tai ”Ei” -vastausvaihtoehdon sen mukaisesti, missä avun ja tuen tarvetta esiintyy.

Apua työntekijöiden etsimiseen koki tarvitsevänsä 54,7 prosenttia (n=35) vastaajista, mutta 43,8 prosentilla (n=28) ei ollut tarvetta apuun, ja 1,6 prosenttia (n=1) ei ollut vastannut kysymykseen.

Kysyttäessä avuntarvetta sijaisten etsimiseen vastaajista 57,8 prosenttia (n=37) ilmoitti tarvitsevansa apua, ja 37,5 prosenttia (n=24) ei tarvinnut apua, ja vastaajista 4,7 prosenttia (n=3) ei vastannut kysymykseen.

Työntekijöiden haastattelemisessa apua ilmoitti tarvitsevansa 35,9 prosenttia (n=23) vastaajista, ilman apua ilmoitti selviävänsä 60,9 prosenttia (n=39), 3,1 prosenttia (n=2) ei vastannut kysymykseen.

50 prosenttia (n=32) vastaajista ilmoitti tarvitsevansa apua työsopimuksen laatimiseen, avuntarvetta ei ollut 48,4 prosentilla (n=31) vastaajista, ja tähän kysymykseen jätti vastaamatta 1,6 prosenttia (n=1).

Vastaajista 29,7 prosenttia (n=19) ilmoitti tarvitsevansa apua työntekijän perehdyttämiseen, 68,8 prosenttia (n=44) ei tarvinnut apua, ja kysymykseen jätti vastaamatta 1,6 prosenttia (n=1) vastaajista.

Työterveyshuollon järjestämisessä avuntarve oli 65,6 prosentilla (n=42) vastaajista, ainoastaan 25 prosenttia (n=16) ei tarvinnut apua, ja 9,4 prosenttia (n=6) ei ollut vastannut kysymykseen.

Työvuorolistojen täyttämiseen oli avuntarvetta 45,3 prosentilla (n=29) vastaajista, avuntarvetta ei ollut 51,6 prosentilla (n=33), vastaamatta jätti 3,1 prosenttia (n=2).

Työvuorolistojen tarkastamiseen vastaajista 31,3 prosenttia (n=20) ilmoitti tarvitsevansa apua, 64,1 prosenttia (n=41) ei tarvinnut apua, ja 4,7 prosenttia (n=3) ei vastannut.

Palkanmaksuun tarvitsi apua 76,6 prosenttia (n=49) vastaajista, vain 21,9 prosenttia (n=14) ei tarvinnut apua, 1,6 prosenttia (n=1) ei vastannut kysymykseen.

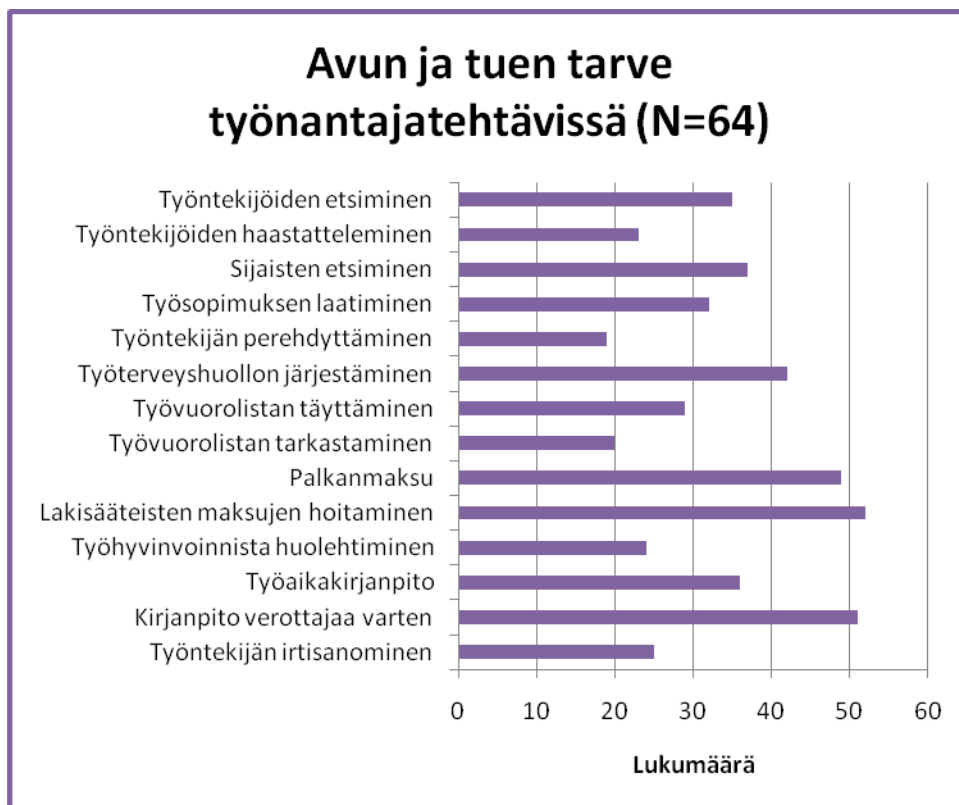
Lakisääteisten maksujen hoitamiseen tarvitsi apua 81,3 prosenttia (n=52) vastaajista, 17,2 prosentilla (n=11) ei ollut avuntarvetta ja 1,6 prosenttia (n=1) ei vastannut tähän kysymykseen.

Työntekijän työhyvinvoinnista huolehtimiseen oli avuntarvetta 37,5 prosentilla (n=24), vastaajista 56,3 prosenttia (n=36) oli vastannut, että ei ole avuntarvetta ja 6,3 prosenttia (n=4) ei ollut vastannut kysymykseen.

Avuntarvetta työaikakirjanpitoon liittyviin tehtäviin oli 56,3 prosentilla (n=36) vastaajista, avuntarvetta ei ollut 40,6 prosentilla (n=26), vastaajista 3,1 prosenttia (n=2) ei ollut vastannut kysymykseen.

Apua verottajan kirjanpitoon liittyvissä tehtävissä ilmoitti tarvitsevänsä 79,7 prosenttia (n=51), apua ei tarvinnut 17,2 prosenttia (n=11) ja tähän kysymykseen jätti vastaamatta 3,1 prosenttia (n=2).

Avustajan irtisanomiseen liittyvissä asioissa avuntarvetta oli 39,1 prosentilla (n=25), avuntarvetta ei ollut 56,3 prosentilla (n=36) ja kysymykseen jätti vastaamatta 4,7 prosenttia (n=4).

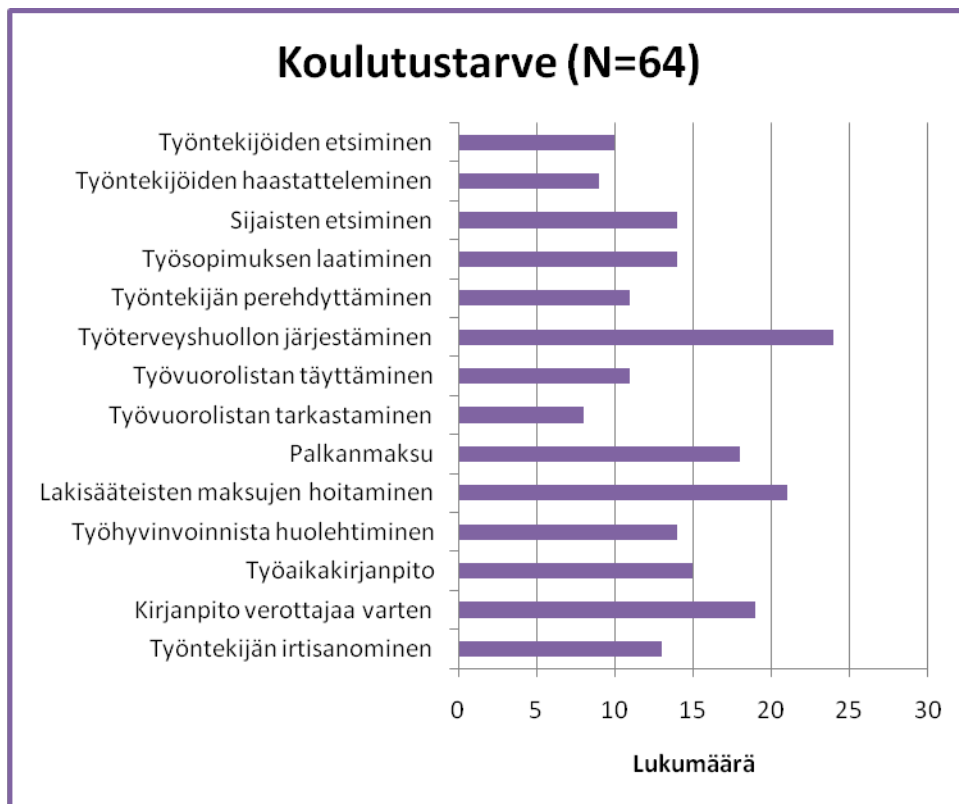


Kuva 2. Avun ja tuen tarve työnantajatehtävissä

Eniten apua tarvittiin työnantajalle kuuluvien lakisääteisten maksujen hoitoon, verottajaa varten tehtävään kirjanpitoon, palkanmaksuun sekä työterveyshuollon järjestämi-

seen liittyvissä asioissa. Itsenäisemmin suoriuduttiin työntekijän perehdytyksen, työvuorolistan tarkistaminen, työntekijän haastattelun, työhyvinvoinnista huolehtimisen sekä työntekijän irtisanomisen osalta. Katso kuva 2.

Vastaajilta kysyttiin, kokivatko he tarvitsevansa lisää työnantavavelvoitteisiin liittyvää koulutusta. Koulutustarvetta selvitettiin samojen työnantajuuuteen liittyvien tehtävien osalta, joilla selvitettiin avun tai tuen tarvetta.



Kuva 3. Koulutustarve

Vastaajista ilmoitti tarvitsevansa eniten koulutusta avustajien työterveyshuollon järjestämisestä, lakisääteisistä maksuista, verottajan kirjanpidosta, palkanmaksusta sekä työaikakirjanpidon hoitamisesta. Katso kuva 3.

Tiedustelimme vastaajilta parasta henkilökohtaisen avun järjestämistapaa. Vastaajista 60,9 prosenttia (n=39) halusi itse palkata henkilökohtaisen avustajan ja toimia työnantajana. 23,4 prosenttia (n=15) halusi, että kunta järjestää avustajapalvelut ostopalveluina tai osana kunnan tai kuntayhtymien toimintaa. Ainoastaan 4,7 prosenttia (n=3)

vastaajista halusi, että avustajapalvelut järjestetään palvelusetelin avulla. 6,3 prosenttia (n=4) oli antanut vastaukseksi eri järjestämistapojen yhdistelmiä. Kysymykseen jätti vastaamatta 4,7 prosenttia (n=3).

Halusimme tutkimuksellamme myös selvittää, mitä näkemyksiä ja toiveita vastaajilla oli henkilökohtaisen avun järjestämistavasta:

”Kunta hoitaa kaikki.”

”Esim. Mistä saatavilla apua äkilliseen tarpeeseen. Tietoa enemmän saatavilla olevista palveluista.”

” Palkanmaksu Sosiaalitoimen hoidettavaksi. Turhat kirjeet pois! Säätöä tuhansia euroja vuositasolla! Valtakirjat käyttöön!”

”Tämän hetkinen tapa A. Palkkaan itse avustajan on minulle parastapa ja antaa päättämismvapauden itselleni avustajien suhteen sekä työsuhteen pysyvyys eli sama avustaja kokoajan tuo rutiineja ja helpottaa arkea.”

”Nykyinen systeemi hyvä, kunhan paperityöt jää tuntiastian tekoon ja palkanmaksuun.”

”Kotiutettava vammanen saisi avut ilman näitä hirveitä rahan ja kuittien kierrätystä avustajan palkattua. Kaupunki hoitaisi Avustajan palkan ja verottajalle, vakuutukseen, sairauspap. ym. ym.”

”Hyvää, että voin itse valita avustajani. Huonoa, että työnantajana velvollisuuteni ja tehtäväni ovat melko vaikeita.”

”Olen tyytyväinen tähän systeemiin. Poikkeuksena laskutus. On aivan idioottimaista, kun esim. työterveyshuollosta tulee lasku, niin minun tulee maksaa se ensin, sitten periä rahat kaupungilta. Sitten minun tulee hakea kelakorvaus ja palauttaa se kaupungille. Eikö asiaa voisi hoitaa niin, että kaupunki hoitaa laskut ja työterveyshuolto vähentää suoraan kelakorvauksen laskusta, ettei papereita tarvitsisi pallotella paikasta paikkaan.”

”Palkkaan itse henkilökohtaisen avustajan. Kaupunki huolehtii verojen, työeläkemaksujen hoidosta ja maksaa avustajan palkan erilliselle tilille. Joko kaupunki hoitaa verottajalle kirjanpidon tai erillinen tilitoimisto.”

”Vaikka suoriudunkin kohtalaisen itsenäisesti työnantajan velvoitteista, rohkenen kysyä. Olisiko mahdollista, että palkan maksu tapahtuisi esim. kaupungin palkanlaskijalla. Ja avustettava henkilö toimittaisi kaupungille tunti- ja avustajien nimet, sotut ja tilinumerot. kaupungille tulisi myös edullisemmaksi, kun se voisi ottaa kaikille avustajille yhteisen vakuutuksen yhdestä firmasta. Työterveyshuoltokin olisi helppoa ryhmälle. Avustajalle voisi järjestää jonkinlaisia virkistyspäiviä ja koulutusta (jota jo onkin ollut jonkin aikaa). Virkistyspäivä voisi olla esim. retki patikoimaan jonka ohessa voisi olla jonkin näköistä keskustelua jotta työssä jaksaminen olisi parempaa. Työnohjausta avustajille.”

Kuten edellä olevista vastaajien näkemyksistä on mahdollista päätellä, on toiminnassa paljon hyvääkin, mutta paperitöihin liittyvään byrokraatiaan toivotaan muutosta.

10 YHTEENVETO JA POHDINTA

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää, suoriutuvatko vaikeavammaiset henkilöt työnantajavelvoitteiden hoitamisesta ja millaisia toiveita heillä oli henkilökohtaisen avun järjestämistavasta. Tutkimuksessa vaikeavammaiset työnantajat arvioivat suoriutumistaan työnantajavelvoitteiden hoitamisesta, missä asioissa he selviytyivät ja missä he tarvitsivat apua, tukea ja koulutusta.

Tutkimuksemme perusteella vaikeavammaiset työnantajat näyttäsivät suoriutuvan työnantajavelvoitteista melko itsenäisesti (67,2 %), vain yksikolmasosa vastaajista koki, etteivät suoriudu lainkaan tehtävistä. HAJ-projektin (2004) tekemässä tutkimuksessa tutkimustulos oli samansuuntainen, siinä haastatelluista 67 henkilöstä reilu kolmannes arvioi selviytyvänsä työnantajan velvollisuuksista ja jaksavansa hyvin (Heinonen 2006, 103). Myös Hanna Hiljanen (2009) on tutkimuksessaan todennut, että vammaiset työnantajat kykenevät pääsääntöisesti hoitamaan heille kuuluvat työnantajavelvoitteet itsenäisesti.

Tutkimukseen vastanneista reilusti yli puolet (67,2 %) halusi säilyttää työnantajuuden vaikeavammaisella henkilöllä itsellään. Tämä tulos vahvistui, kun heitä pyydettiin kertomaan mielestään sopivin vaihtoehto henkilökohtaisen avun järjestämistavaksi. Suurin osa (60,9 %) halusi itse palkata henkilökohtaisen avustajan ja toimia työnantajana. Myös Hanna Hiljasen (2009) tutkimuksen mukaan vammaiset henkilöt toivoivat saavansa valita jatkossakin omat avustajansa ja toimia työnantajina.

Kyselylomakkeella oli kaikkiaan 14 kysymystä, joista osa oli strukturoituja, eli tilastollisia kysymyksiä ja osa avoimia kysymyksiä. Kouvolan kaupungin vammaispalvelut toivoivat palautetta vastaajilta, joten loppuun lisättiin 15 kysymys johon vastaajat saivat kertoa mahdolliset terveisensä.

Vastaajien sukupuolijakauma meni melko tasan. Keski-ikäisten vastaajien joukko oli suurin, 50 % kaikista kyselyyn vastanneista. Valtaosa asui itsenäisesti, mutta lähes yhtä suuri osa vastaajista ilmoitti asuvansa puolisonsa kanssa. Myös palvelutalossa asuvia henkilöitä oli henkilökohtaisen avun piirissä.

Vastaajista suurimmalla osalla (67,2 %) oli liikuntavamma. Muut vammat tai niiden yhdistelmät olivat edustettuina keskenään melko samansuuruisina vastaajaryhminä. Liikuntavamma vaikuttaisi olevan toimintakyvynrajoitteista se, jonka perusteella henkilökohtainen avun saanti on välttämätöntä, jotta henkilö suoriutuu päivittäisistä toimista. HAJ-projektissa (2004) saatujen selvitysten perusteella liikuntavammaisten osuus oli yli puolet vastaajista. Samaan tulokseen olivat päässeet Haapamäki & Rahja (2009) tekemässään tutkimuksessa.

Tarkasteltaessa avustajasuhteen kestoa suhteessa työnantajavelvoitteista suoriutumiseen havaitsimme, että itsenäisemmin suoriutuivat ne henkilöt, joiden työnantajuus oli kestänyt yli viisi vuotta. Eniten avustamista tai tukea työnantajavelvoitteissa tarvitsivat henkilöt, joilla avustajasuhde oli kestänyt puolesta vuodesta viiteen vuoteen. Vastaajista, joiden avustajasuhde oli kestänyt alle puoli vuotta, lähes kaikki ilmoittivat selviytyvänsä melko itsenäisesti työnantajavelvoitteista. Tämän tutkimuksen avulla emme pysty osoittamaan, johtuuko heidän itsenäinen suoriutuminen hyvästä alkupe rehdytyksestä työnantajuuteen tai tiedostavatko he vielä kaikkea heille työnantajina kuuluvia tehtäviä.

Oma työnantajuus ja itsemääräämisoikeus korostuivat henkilökohtaisen avun toivoissa järjestämistavoissa. Tärkeänä pidettiin mahdollisuutta päättää itse avustajalle kuuluvista tehtävistä, avustajan työajoista sekä olla itse valitsemassa työntekijää. Toisaalta osa vastaajista ei kokenut työnantajuutta mieleiseksi vaihtoehdoksi koska runsas kirjallisten tehtävien hoitaminen ja palkanmaksuun liittyvät asiat koettiin vaikeiksi ja aikaa vieviksi. Henkilökohtainen avustajajärjestelmä koettiin parhaaksi vaihtoehdoksi. Vastauksista nousi kuitenkin esiin tarvetta kehittää järjestelmää työnantajavelvoitteiden näkökulmasta. Työnjohdollisten tehtävien toivottiin säilyvän edelleen vammaisella työnantajalla. Palkkauksen ja lakisääteisten maksujen osalta haluttiin muutosta ja ne tehtävät voisi siirtää kaupungin hoidettaviksi. Samaan tulokseen päästiin myös HAJ-projektin (2004) haastattelututkimuksessa. Siinä vammaiset työnantajat ehdottivat, että työnjohdollinen ote säilyisi vammaisella henkilöllä, jolloin hän voi perehdytyksen ja ohjauksen kautta vaikuttaa toivomallaan tavalla avustajan toimintaan. Palveluorganisaatio hoitaisi palkanmaksuun ym. liittyvät tehtävät.

Työnantajat kokivat suoriutuvansa työnantajavelvoitteista melko itsenäisesti ja työnantajuus haluttiin säilyttää vammaisella itsellään. Työnantajuudesta ei kuitenkaan selvitä ilman apua ja tukea, jota he saavat kukin omilta avustavilta tahoilta. Mitään yksittäistä avustamisjärjestelmää ei työnantajavelvoitteiden hoitamiseen ole, vaan jokainen vammaisen työnantaja on luonut omanlaisensa verkoston tuekseen. Asioihin, joihin koettiin tarvittavan eniten ulkopuolista apua, olivat palkanmaksuun ym. kirjallisiin tehtäviin liittyvät velvoitteet (lakisääteiset maksut, työterveyshuollon järjestäminen, kirjanpito). Samat avustamista vaativat työnantajavelvoitteet nousivat tutkimuksessa myös koulutustoiiveiksi, toisaalta koulutusta ei koettu kuitenkaan erityisen tärkeäksi.

Henkilökohtainen apujärjestelmän tutkiminen on uudistuneen lainsäädännön vuoksi ajankohtainen ja mielenkiintoinen aihe. Tutkimuksen toimeksiantaja Kouvolan kaupungin vammaispalvelut halusi tutkimuksella selvitettävän vaikeavammaisen työnantajan suoriutumista työnantajalle kuuluvien velvoitteiden hoitamisesta sekä henkilökohtaisen avun järjestämistapaa. Kouvolan kaupungin vammaispalvelut hyödyntää saatuja tutkimustuloksia palvelujen kehittämistyössä.

Tutkimusprosessi oli mielenkiintoinen, ja koimme sen voimaannuttavaksi. Toisaalta se oli myös voimavaroja kuluttava, koska opinnäytetyötä teimme omien palkkatöiden ohessa. Perhe-elämän sekä muun yksityiselämän osa-alueiden kanssa yhteen sovitel-

len ja aika on rajallista. Vuorokauteen emme saaneet lisätunteja. Haasteita antoi sekä tutkimuksen tekemisen teoreettinen osaaminen, että tutkimustyön käytännön toteuttaminen. Samalla saimme päivittäin iloita uusien asioiden oppimisesta ja taitojen karttumisesta. Mielenkiintoiseksi ja läheiseksi asian teki opinnäytetyön aiheen yhteys työelämään ja omaan työhistoriaamme. Olemme kumpikin Kouvolan kaupungin palveluksessa, Päivi kotihoidossa ja Sari vammaispalveluissa. Meidän molempien työhön liittyy enemmän tai vähemmän vammaisten henkilöiden arjesta selviytymisen asiat ja henkilökohtainen apu.

Tutkimusprosessin kuluessa ja sen ansiosta olemme saaneet arvokasta asiakasnäkökulmaa, välitöntä tietoa vammaisten henkilöiden kokemuksista ja sitä kautta ymmärrystä työnantajuuteen liittyvistä arjenhaasteista vammaisen henkilön elämässä. Tutkimus on tuonut ymmärrystä seikalle, että työnantajavelvoitteiden hoitaminen olisi haastava tehtävä kenelle hyvänsä meistä. Olemme erilaisia. Toisilla meillä on taitoja matemaattiseen ja toisilta onnistuu paremmin sosiaalinen vuorovaikutus.

Vaikka osa velvoitteiden hoitamisesta koetaan raskaana, halutaan työnantajuudesta pitää kiinni, jotta vammaisen ihminen voi määrätä omasta elämästään ja siihen sisältyvästä avustamisen tarpeistaan. Tämä itsemääräämisoikeus, valinnan vapaus (vammaispalvelulaki 8 c § 2. mom.), on lähtökohtana myös lainsäätäjällä, mikä tulisi olla näkökulmana henkilökohtaisen avun järjestämisen kehittämistyössä kunnissa.

Tutkimustuloksissa nousi esille vammaisten työnantajien laaja avustavientahojen verkosto, jonka avulla he suoriutuvat työnantajalle kuuluvien tehtävien hoidosta. Yksittäisen vammaisen työnantajan on siis henkilökohtaisen avun päätöksen saatuaan itse luotava yksilöllinen järjestelmänsä siihen kaikkeen moninaiseen ”*paperisotaan, rahan ja kuittien kierrätykseen*”.

Mielestämme järjestelmän kehittämisessä on kiinnitettävä huomiota erityisesti työnantajavelvoitteista suoriutumiseen. Henkilökohtaisen avustajajärjestelmän kehittämistyössä olisi tärkeää selvittää, mikä taho hoitaisi tulevaisuudessa työnantajuuteen liittyvät kirjalliset ja palkanmaksuun kuuluvat toimitustyöt keskitetysti. Työnjohdollinen oikeus säilyisi edelleen vammaisella henkilöllä, mikä antaa hänelle mahdollisuuden päättää itse asioistaan, tekemisistään tai tekemättä jättämisistään.

Opinnäytetyön kyselylomakkeella vastaajilla oli mahdollisuus laittaa terveisiä Kouvolan kaupungin vammaispalveluille. Terveiset kirjaamme ja toimitamme erillisellä liitteellä tiedoksi vammaispalveluille siten, ettei kenenkään henkilöllisyyttä ole mahdollisuutta tunnistaa. Ohessa on muutamia terveisiä, joita palautteena tuli:

”Avuntarvitsia saisi valkata itse avustajan, mutta vammaispalvelu hoitaisi työntekijän kaikki asiat ilman ”kierrätystä”. Työsopimus, Palkat, vakuutukset, työlistat, lomat, sairaustapaukset, sijaisen, sijaiset.”

”Pitäisi saada ohjausta työnantajana toimimisesta. Nyt on ollut tosi vaikeata saada mitään tietoa”

”Liikaa paperiasioita”

”Järkevä kätevä avustaja-asioissa. Miksi yksinkertaiset asiat pitää tehdä moni mutkaiseksi. Lisää harmia kaikille, etenkin avun tarvitsijoille!”

”En viitsi edes hankkia henkilökohtaista avustajaa, koska palkkaaminen on niin vaikeaa”

”Henkilökohtaiseen apuun liittyvät asiat ovat sujuneet hyvin. Muut vammaispalvelulakiin liittyvät asiat uudessa Kouvossa ei oikein toimi, kouluarvosana 7”

”Palvelut ovat toimineet erinomaisella tavalla. Kiitos siitä”

”Monet asiat saavat kiitosta, kunhan vielä paperien postittelu vähenisi henkilökohtaisen avun kohdalla.”

LÄHTEET

Akaan-Penttilä, E. 2004. Pomo-Opas. Pieksämäki: RT-Print Oy.

Antola, M. Parnila, K. & Sainio, J. 2009. Työsuhde käytännönläheisesti. Helsinki: Gummerus Kirjapaino Oy.

Suomen CP-Liitto ry. Saatavissa: <http://www.cp-liitto.fi/index.phtml?s=74> [viitattu 9.10.2010].

Eläke-Fennia. Päivitetty 18.12.2009. Saatavissa: <http://www.vakuutukset.fi/Page.aspx?DocumentId=9936&SectionId=7670> [viitattu 7.9.2010].

Haapamäki, P. & Rahja, M. 2009. Avustajakeskus – henkilökohtainen apu. Vaasan ammattikorkeakoulu. Opinnäytetyö. Saatavissa: <https://publications.theseus.fi/handle/10024/5690> [viitattu 4.10.2010].

Halin, J. 2009. Vähän mutta välttämättä. Näkövammaisten avustajatoiminnan kehittämisprojekti. Väli­raportti 2006 - 2008. Saatavissa: http://www.aspa.fi/1963/Vahan_mutta_valttamatta-projektin_valiraportti_kasineen.pdf [viitattu 7.9.2010].

Hallintolaki 6.6.2003/434.

Heinonen, M. & Saraste, H. 2006. Tahtoa, todellisuutta ja toiveita. Vaasa: Oy Arkmedia Ab.

Henkilökohtaisten Avustajien Työnantajien Liitto. Saatavissa: <http://www.heta-liitto.fi> [viitattu 2.11.2010].

Hiljanen, H. 2009. ”Henkilökohtainen avustaja merkitsee elämää”. Jyväskylän ammattikorkeakoulu. Opinnäytetyö. Saatavissa: https://oa.doria.fibitstream/handle/10024/44110/jamk12375315614_df?sequence=1. [viitattu 20.8.2010].

Hirsjärvi, S. Remes, P. & Sajavaara, P. 2007. 13. osin uudistettu painos. Keuruu: Otavan Kirjapaino Oy.

JHL – Julkisten ja hyvinvointialojen liitto. Saatavissa:

http://qsb.webcast.fi/j/jhl/jhl_2010_1021_audio_01 [viitattu 2.11.2010].

Kaakkois-Suomen sosiaalialan osaamiskeskus Saatavissa:

<http://socom.fi/henkilokohtaisenavunkeskus/index.html> [viitattu 1.9.2010].

Kansaneläkelaitos 2010. Saatavissa:

<http://www.kela.fi/in/internet/suomi.nsf/NET/210108121545KP?openDocument> [viitattu 30.9.2010].

Kehitysvammaisten tukiliitto ry. Oma ovi, oma tuki. Näkökulmia kehitysvammaisten ihmisten yksilölliseen elämään. Saatavissa:

http://www.kvtl.fi/julkaisut/1256545820oma_ovi_-opas.pdf [viitattu 5.9.2010].

Konttinen, J.-P. 2010. Perustietoa. Henkilökohtainen avustaja -järjestelmä ja työlainsäädäntö. Saatavissa: http://www.kynnys.fi/images/stories/assistentti-info/web_perustietoa_haj_2010.pdf [viitattu 29.9.2010].

Kuntainfo 2009. Vammaispalvelulain muutokset 1.9.2009 lukien. Sosiaali- ja terveysministeriö.

Kynnys ry. Saatavissa: <http://www.kynnys.fi/content/view/623/612> [viitattu 9.9.2010].

Laki vammaisten henkilöiden tulkkaukspalveluista 19.2.2010/133.

Laki vammaisuuden perusteella järjestettävistä palveluista ja tukitoimista 3.4.1987/380.

MS-liitto. Saatavissa: <http://ms-liitto.fi/index.phtml?s=103> [viitattu 4.9.2010].

Nurmi-Koikkalainen, P. 2009. Välttämätön apu elämisen mahdollistajana. Näkökulmia vaikeavammaisten henkilöiden asumiseen ja apuun. Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. Avauksia 7/2009. Terveyden ja hyvinvoinnin laitos. Helsinki: ValopainoOy.

Reinikainen, M.-R. 2007. Vammaisuuden sukupuolittuneet ja sortavat diskurssit. Yhteiskunnallinen diskursiivinen näkökulma vammaisuuteen. Jyväskylän yliopisto. Väitöskirja. Saatavissa:

<https://jyx.jyu.fi/dspace/bitstream/handle/123456789/13370/9789513928469.pdf?sequence=1>. [viitattu. 9.9.2010].

Räty, T. 2010. Vammaispalvelut. Vammaispalvelujen soveltamiskäytännöt. Vaasa: Arkmedia Oy.

Sosiaalityö 2010. Kouvolan kaupunki. Kotisivut saatavissa:

<http://www.kouvola.fi/palvelut/sosiaalijaperhepalvelut/sosiaalityo.html>. [viitattu 5.9.2010].

Tapaturmavakuutus 2010. Sosiaali- ja terveysministeriö. Saatavissa:

http://www.stm.fi/vakuutusasiat/lakisaateinen_vakuutus/tapaturmavakuutus [viitattu 1.10.2010].

Työaikalaki 9.8.1996/605.

Työsopimuslaki 26.1.2001/55.

Työterveyshuoltolaki 21.12.2001/1383.

Työttömyysvakuutusrahasto 2010. Saatavissa:

<http://www.tvr.fi/?4;2;10500;5500;10500;468.html#3.1> [viitattu 1.10.2010].

Vammaispalvelut 2010. Kouvolan kaupunki. Kotisivut saatavissa:

<http://www.kouvola.fi/palvelut/sosiaalijaperhepalvelut/vammaispalvelut.html>. [viitattu 8.9.2010].

Vammaispalveluasetus 18.9.1987/759.

Widberg-Palo, M. & Thuren, V. 2009. "Tulkkauspalvelut. Viittomakielisten asiakkaiden näkökulmasta". Kuurojen Liitto ry. Raportti. Saatavissa: <http://www.kl-deaf.fi/File/3bc072d2-e896-4368-82ef->

a43eca3e70c0/Tulkkuspalvelut%20viittomakielisten%20asiakkaiden%20n%c3%a4k
%c3%b6kulmasta%202009.pdf. [viitattu 4.9.2010].

Kouvolan kaupunki
Perusturvan toimiala
Aikuissosiaalipalvelujen palvelujohtaja

Viranhaltijapäätös
Yleinen päätös
17.03.2010

1 §

Tutkimuslupahakemus, Vaikeavammaisten henkilöiden avuntarve kodin ulkopuoliseen toimintaan

Selostus asiasta Päivi Lindeman-Pakarinen ja Sari Innanen hakevat tutkimuslupaa opinnäytetyötä varten. Tutkimuksen tavoitteena on kartoittaa vaikeavammaisten henkilöiden avuntarvetta kodin ulkopuoliseen toimintaan joilla on voimassa oleva vammaispalvelulain 8 §:n nojalla myönnetty henkilökohtainen avustajapäätös. Tutkimuksen avulla tuodaan myös esiin asiakkaan näkemyksiä ja toiveita avun järjestämistavoista. Tutkimus on tarkoitus toteuttaa vuoden 2010 aikana.

Päätös Myönnetään tutkimusluvan Kymenlaakson ammattikorkeakoulun opiskelija Päivi Lindeman-Pakariselle ja Sari Innaselle. Tutkimuksen aiheena on vaikeavammaisten henkilöiden avuntarve kodin ulkopuolisena toimintana.

Päivi Lindeman-Pakarinen ja Sari Innanen sitoutuu käyttämään aineistoa vain tutkimustehtävän selvittämiseen ja siten, että tutkimukseen osallistuneiden henkilöiden henkilöllisyys pysyy salassa. Vastauslomakkeet tulee hävittää henkilötietolain 1999/523 määräämällä tavalla.

Päätöksen perustelu

Päätösvallan peruste Kouvolan perusturvalautakunnan päätös 13.1.2009 § 14.



Ritva-Liisa Juntunen
Aikuissosiaalipalvelujen palvelujohtaja

Jakelu Lindeman-Pakarinen Päivi
Innanen Sari
Peippo Heli

**KYSELYLOMAKE VAIKEAVAMMAISILLE HENKILÖILLE
HENKILÖKOHTAISEN AVUSTAJAN TYÖNANTAJANA
TOIMIMISESTA**

Sosionomiopiskelija Päivi Lindeman-Pakarinen So07AS

Sosionomiopiskelija Sari Innanen So07AS

Kymenlaakson ammattikorkeakoulu, Kuusankoski

Vastatkaa kysymyksiin rastittamalla itsellenne sopivin vastausvaihtoehto.

VASTAAJAN TAUSTATIEDOT

1. Sukupuoli:

Nainen

Mies

2. Ikä:

0 – 17 v.

18 – 39 v.

40 – 64 v.

yli 65 v.

3. Asun:

Itsenäisesti

Puolison kanssa

Vanhempien luona

palvelutalossa

Muu, mikä? _____

4. Minulla on (rastittakaa kaikki itseänne koskevat vaihtoehdot):

Liikuntavamma

Kehitysvamma

Näkövamma

Kuulovamma

Muu vamma, mikä? _____

5. Henkilökohtaisen avustajan työnantajavelvoitteisiin liittyvien tehtävien hoitamiseen kuuluva tuntimäärä viikossa _____ tuntia

6. Kuinka kauan teillä on ollut henkilökohtainen avustaja?

TYÖNANTAJANA TOIMIMINEN

7. Mitä henkilökohtaisen avustajan työnantajalle kuuluvat työnantajavelvollisuudet mielestänne ovat?

8. Haluatteko toimia itse henkilökohtaisen avustajanne työnantajana?

___ Kyllä

Miksi?

___ Ei

Miksi?

9. Suoriudutteko työnantajavelvoitteiden hoitamisesta itsenäisesti?

___ Kyllä

___ Suoriudun osasta

___ En suoriudu lainkaan

10. Työnantajavelvoitteissa teitä avustaa (rastittakaa kaikki käyttämäanne vaihtoehdot)

___ Omainen

___ Edunvalvoja

___ Henkilökohtainen avustaja

___ Tilitoimisto

___ Vammaispalvelutoimisto

___ Muu taho, mikä? _____

___ En tarvitse avustajaa

11. Koetteko tarvitsevanne tukea ja apua seuraavien työnantajalle kuuluvien velvollisuuksien hoitamisessa? (rastittakaa KYLLÄ tai EI vastausvaihtoehto)

	Kyllä	Ei
Työntekijöiden etsiminen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sijaisten etsiminen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Työntekijöiden haastatteleminen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Työsopimuksen laatiminen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Työntekijän perehdyttäminen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Työterveyshuollon suunnitelman sekä sopimuksen laatiminen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Työvuorolistan laatiminen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Työvuorolistan tarkastaminen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Palkanmaksu	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Lakisääteisten maksujen hoitaminen (verot, eläkemaksu ja vakuutukset)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Työntekijän työhyvinvoinnista huolehtiminen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Työaikakirjanpito	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kirjanpito verottajaa varten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Työntekijän irtisanominen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

12. Koetteko tarvitsevanne lisää koulutusta: (Voitte rastittaa useamman kohdan)

- Työntekijöiden etsiminen
- Sijaisten etsiminen
- Työntekijöiden haastattelevinen
- Työsopimuksen laatiminen
- Työntekijän perehdyttäminen
- Työterveyshuollon suunnitelman sekä
sopimuksen laatiminen
- Työvuorolistan laatiminen
- Työvuorolistan tarkastaminen
- Palkanmaksu
- Lakisääteisten maksujen hoitaminen
(verot, eläkemaksu ja vakuutukset)
- Työntekijän työhyvinvoinnista
huolehtiminen
- Työaikakirjanpito
- Kirjanpito verottajaa varten
- Työntekijän irtisanominen

HENKILÖKOHTAISEN AVUN JÄRJESTÄMISTAPA

13. Mikä on mielestänne paras henkilökohtaisen avun järjestämistapa

- ___ Vaikeavammainen henkilö palkkaa itselleen henkilökohtaisen avustajan
- ___ Vaikeavammainen henkilö ostaa avustajapalvelun kunnan antamalla palvelusetelillä.
- ___ Vaikeavammainen henkilö saa kunnan järjestämään tai hankkimaan avustajapalvelua.

Henkilökohtainen apu voidaan järjestää niin, että vaikeavammainen henkilö

A. Palkkaa itselleen henkilökohtaisen avustajan

Henkilökohtainen avustaja – järjestelmä. Vaikeavammainen henkilö toimii henkilökohtaisen avustajan työnantajana. Kunta korvaa avustajan palkkaamisesta aiheutuvat kohtuulliset ja välttämättömät kustannukset kokonaisuudessaan. Tarvittaessa kunnan viranomaisten on ohjattava ja autettava avustajan palkkaamiseen liittyvissä asioissa.

B. Ostaa avustajapalvelun kunnan antamalla palvelusetelillä

Kunta antaa vaikeavammaiselle henkilölle palvelusetelin avustajapalvelun hankkimista varten. Kunta hyväksyy palveluntuottajat, joiden palveluja käytetään. Palvelusetelin arvo on määrättävä palvelusetelilain 7 §:n 2 momentin nojalla sellaiseksi, että asiakkaalle ei jää maksettavaksi omavastuusuutta. Palveluseteliä käytettäessä palvelujen tuottajan ja vaikeavammaisen henkilön välille ei muodostu työsuhdetta eikä vaikeavammainen henkilö toimi työnantajana.

C. Saa kunnan järjestämään tai hankkimaan avustajapalvelua

Kunta hankkii avustajapalveluja ostopalveluna joko julkiselta tai yksityiseltä palvelujen tuottajalta, järjestää avustajapalvelua osana omaa toimintaa tai palvelutuotantoa tai järjestää avustajapalvelua sopimuksin yhteistyössä muiden kuntien tai kuntayhtymien kanssa.

14. Teidän omia näkemyksiä ja toiveita henkilökohtaisen avun järjestämistavasta:

15. Mitä terveisiä haluatte laittaa Kouvolan vammaispalveluille?

Kiitos, että vastasitte kyselyymme!

Palautus 21.6.2010 mennessä.

ARVOISA VASTAAJA

Vammaispalvelulain muutoksen myötä tuli henkilökohtainen apu subjektiiviseksi oikeudeksi vaikeavammaiselle henkilölle. Palvelu kuuluu 1.9.2009 alkaen kunnan erityisen järjestämisvelvollisuuden piiriin. Henkilökohtaista apua on järjestettävä päivittäisiä toimia, työtä ja opiskelua varten siinä laajuudessa kuin vaikeavammaisen henkilö sitä välttämättä tarvitsee. Henkilökohtaisen avun tarkoitus on auttaa vaikeavammaista henkilöä toteuttamaan omia valintojaan.

Opiskelemme Kymenlaakson ammattikorkeakoulussa sosiaalialaa suorittaen sosionomin (AMK) tutkintoa. Koulutusohjelmaamme kuuluvan opinnäytetyön tarkoituksena on tuottaa tietoa Kouvolan kaupungin vammaispalveluiden käyttöön myöhempää kehittämistyötä varten.

Tutkimuksemme pyrkii selvittämään, miten vaikeavammaisen henkilö suoriutuu työnantajavelvoitteiden hoitamisesta toimiessaan henkilökohtaisen avustajan työnantajana. Tutkimuksen avulla tuodaan myös esiin asiakkaan toiveita avun järjestämistavasta.

Opinnäytetyötämme ohjaa lehtori Virve Remes.

Pyydämme Teitä ystävällisesti vastaamaan oheiseen kyselyyn ja palauttamaan kyselylomakkeen **maanantai 21.6.2010** mennessä oheisessa kuoressa, jonka postimaksu on maksettu.

Kaikki tiedot käsitellään ehdottoman luottamuksellisesti. Kysely toteutetaan nimettömänä. Tutkimustulokset raportoidaan niin, ettei kenenkään yksittäisen vastaajan mielipiteitä ole mahdollista tunnistaa. Tutkimuksen onnistumisen kannalta on tärkeää, että juuri Te vastaatte kysymyksiin.

Annamme mielellämme tarvittaessa lisätietoja tutkimuksesta.

Yhteistyöstä kiittäen

Sari Innanen
sosionomiopiskelija (AMK)

Päivi Lindeman-Pakarinen
sosionomiopiskelija (AMK)

Ohjeeksi kyselyssä avustavalle henkilölle:

Kyselyn tarkoituksena on tuoda esille vaikeavammaisen työnantajan kokemuksia työnantajuuteen liittyen.

Tutkimustulosten luotettavuuden kannalta on erittäin tärkeää, että kyselylomakkeelle merkityt vastaukset kirjataan siten kuin työnantajana toimiva henkilö niihin vastaa. Jos kysymykseen ei ole vastausta, voi sen kohdan jättää tyhjäksi.

Työnantajatehtävissä avustavat tahot (N=64)

