

Ese

**Henkilökohtaisen avun
kehittämiskeskus**

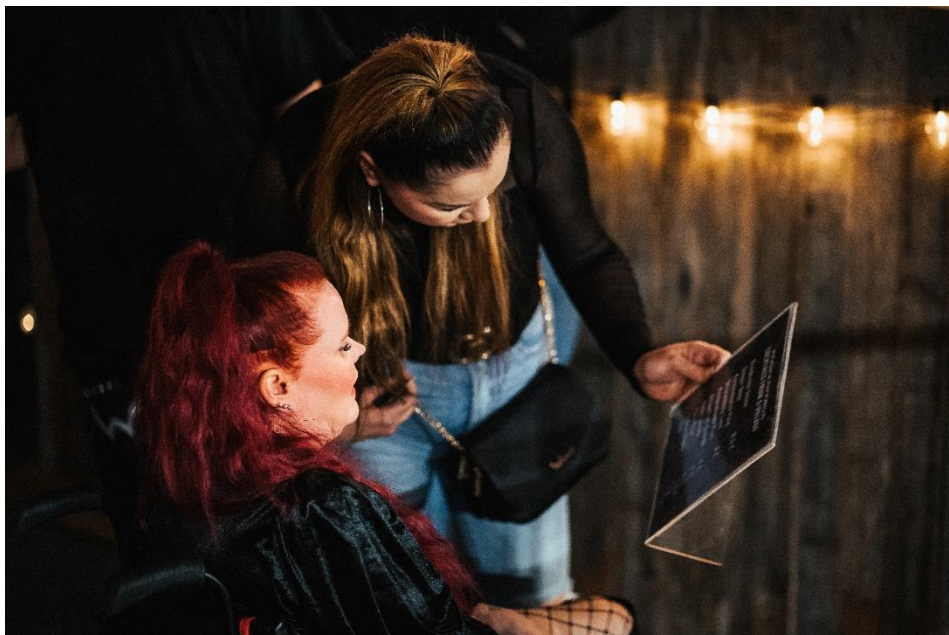
Hyvinvointikysely

henkilökohtaisille avustajille 2022



Sisällys

Kyselyn taustaa	3
Mitä on henkilökohtainen apu?.....	4
Vastaajien taustatiedot	6
Tulokset.....	7
Hakeutuminen alalle.....	7
Perehdytys	7
Työn organisointi ja työohjeet.....	8
Apuvälineet ja ergonomia	8
Tapaturmat.....	10
Ilmapiiri ja yhteistyö	11
Poissaolot.....	13
Epäoikeudenmukaisuus ja epäasiallinen käytös.....	14
Työsuhteen tukipilarit.....	15
Palaute työstä.....	17
Ajatukset omasta työstä.....	17
Uupumus ja stressi.....	23
Voimavarat arjessa ja hyvinvointia tukevat rutiinit	23
Sana on vapaa.....	24
Yhteenveto	27
Lähteet.....	29



Kyselyn taustaa

Honkalampi-säätiön henkilökohtaisen avun kehittämiskeskus Ese on aloittanut toimintansa projektista vuonna 1997. Projektin nimi oli kokonaisuudessaan Vammaiset lapset, varhaisnuoret, nuoret ja itsenäistymisen askeleet esteittä eteenpäin. Projektin käynnistyttyä huhtikuussa 1997 otettiin käyttöön lyhenne ”Ese” sanoista Esteittä Eteenpäin. Toimintaa rahoittaa Stea.

Honkalampi-säätiön henkilökohtaisen avun kehittämiskeskus Ese toteutti hyvinvointikyselyn henkilökohtaisille avustajille 20.7.-21.8.2022. Kyselyn tarkoitus oli selvittää henkilökohtaisinä avustajina työskentelevien ajatuksia ja tarpeita tästä tärkeästä työstä. Lisäksi vastauksista pyrittiin poimimaan asioita ja ilmiöitä, joita voisi hyödyntää toiminnan suunnittelussa ja kehitystyössä. Kuinka henkilökohtaisia avustajia voidaan tukea heidän työssään entistä paremmin?

Samana vuonna toukokuussa toteutettiin hyvinvointikysely henkilökohtaisen avun käyttäjille. Tieto molemmista kyselyistä lähetettiin eri puolille Suomea Avustajakeskuksiin, henkilökohtaisen avun palveluntuottajille sekä yhteistyökumppaneille. Postituslistalla oli noin 40 eri tahoa. Kysely julkaistiin lisäksi Esen sosiaalisessa mediassa (Instagram ja Facebook) sekä nettisivuilla. Kyselyyn vastasi lopulta 40 henkilöä.

Kyselyyn vastattiin nimettömänä. Joissakin kysymyksissä pyysimme mm. arvioimaan työoloja ja yhteistyötä. Vastajille annettiin ohje, että jos he työskentelevät useamman henkilön avustajana, he voivat itse päättää, mitä työsuhdetta arvioivat. Toivoimme kuitenkin, että vastauksissa arvioitiin johdonmukaisesti samaa työsuhdetta.

Henkilökohtaisen avun peruseriaatteisiin kuuluvat itsenäisyys, yhdenvertaisuus ja valinnanvapaus. Käytämme tässä kyselyssä satunnaisesti sanaa ”avustettava”, ja sillä tarkoitetaan henkilökohtaisen avun käyttäjää. Sanaa ”avustettava” käytämme puhtaasti selkeyden ja lauserakenteiden takia. Haluamme korostaa, että vammaisen henkilö on aktiivinen, oman elämänsä asiantuntija.

Mitä on henkilökohtainen apu?

Terveyden ja hyvinvoinninlaitoksen Vammaispalveluiden käsikirja määrittelee henkilökohtaisen avun seuraavasti:

Henkilökohtainen apu on

- ✓ *toisen ihmisen antamaa välttämätöntä apua niissä (tavanomaisen elämän) asioissa, joita henkilö ei pysty kokonaan tai osittain itse vamman tai sairauden vuoksi tekemään*
- ✓ *itsenäisen elämän mahdollistaja vaikeavammaiselle henkilölle*
- ✓ *palvelu, jota tulee myöntää vammaispalvelulain mukaiset edellytykset täyttävälle vaikeavammaiselle henkilölle.*

Henkilökohtainen apu kohdistuu niihin toimiin, jotka henkilö tekisi itse, mutta ei niistä vamman tai sairauden vuoksi selviä. Henkilökohtaisen avun tarkoitus on auttaa vaikeavammaista henkilöä omien valintojensa toteuttamisessa niin kotona kuin kodin ulkopuolella:

- ✓ *päivittäisissä toimissa*
- ✓ *työssä ja opiskelussa*
- ✓ *harrastuksissa*
- ✓ *yhteiskunnallisessa osallistumisessa*
- ✓ *sosiaalisen vuorovaikutuksen ylläpitämisessä*

Henkilökohtaista apua voidaan järjestää Suomessa eri tavoilla. Kunta voi korvata vaikeavammaiselle henkilölle avustajan palkkauksesta aiheutuvat kustannukset. Tätä mallia kutsutaan työnantajamalliksi. Henkilökohtaisen avun palveluseteli -mallissa vaikeavammaisen henkilö saa palvelusetelin ja listan kunnan hyväksymistä palveluntuottajista, joista hän valitsee itselleen sopivimman. Lisäksi henkilökohtaista apua voidaan järjestää kunnan omana palveluna tai ostopalveluna. (THL Vammaispalveluiden käsikirja, Henkilökohtainen apu, 2022.)

Suomessa on arviolta 25 000–30 000 henkilökohtaista avustajaa (JHL, luentodiat 2022). Vuonna 2010 Milja Mäkisen toteuttama Ammattina avustaja kyselyn tuloksista selvisi, että 93 % henkilökohtaisista avustajista on naisia. Kysely kuvasi työtehtäviä seuraavasti:

- ✓ Työnkuvat erittäin monipuolisia, myös työn henkinen puoli, ”olkapäänä oleminen”, näyttäytyi voimakkaasti
- ✓ Yleisimpiä avustettavan kotona suoritettavia tehtäviä avustaminen pukeutumisessa ja wc –käynneissä sekä ruuanlaitto ja siivoaminen
- ✓ Kodin ulkopuolella suoritettavista tehtävistä yleisimpiä harrastuksissa, sekä ostoksilla ja muissa asioinneissa avustaminen
- ✓ Työssä tai opiskelussa avustaa päivittäin n. 10 % avustajista.

Työelämä tutkimuksen näkökulmasta positiivisia asioita henkilökohtaisen avustajan työssä olivat:

- ✓ Avustajan työn joustavuus
- ✓ Avustajan ja avustettavan välinen erityinen suhde
- ✓ ”matalan kynnyksen” työ
- ✓ Työn antoisuus –suurin osa avustajista kokee työnsä henkisesti antoisaksi ja muuhunkin elämään voimaa antavaksi, kyseessä usein selvästi kutsumusammatti
- ✓ Avustajat kokevat sekä itse tekevänsä arvokasta työtä, että myös avustettavansa arvostavan sitä.

Kyselyn mukaan tulevaisuuden haasteita olivat:

- ✓ Tapaturmien vähentäminen –koti on myös työtila
- ✓ Työterveyshuollon järjestäminen
- ✓ Työnkuvan selkiyttäminen
- ✓ Avustajan ja avustettavan erityinen suhde: työntekijä –työnantaja –roolit usein hämärtyvät, esim. työaika
- ✓ Avustajien työssä jaksamisesta huolehtiminen, esim. vertaistuen ja keskustelumahdollisuuksien järjestäminen, koska työ usein yksinäistä
- ✓ Avustajien työn tunnettuus ja arvostus erityisesti kunnissa ja työnhakijoiden keskuudessa

Kysely toteutettiin yhteistyössä JHL: n ja Turun seudun Avustajakeskuksen kanssa. (Ammattina avustaja, 2022.)

Vastaajien taustatiedot

Vastaajista kaikki olivat täysi-ikäisiä. Kaksi vastaajista oli 18–30-vuotiaita, viisi vastaajaa 31–40-vuotiaita sekä kahdeksan vastaajaa 41–50 vuotta. Suurin osa vastaajista (21 henkilöä) olivat 51–60-vuotiaita. Yli 60 vuotta oli neljä vastaajista. Vastaajista 90 % eli 36 henkilöä oli Itä-Suomesta ja loput neljä vastaajaa Keski-Suomesta.

Viisi vastaajaa oli työskennellyt henkilökohtaisena avustajana alle vuoden. Vastaajista 13 henkilöä oli työskennellyt avustajana 1–5 vuotta ja 15 henkilöä 6–10 vuotta. Yli 10 vuotta oli työskennellyt seitsemän henkilöä vastaajista.

Vastaajista 16 henkilöä ilmoitti, että heillä on yksi avustettava, ja 12 vastaajaa kertoi, että heillä oli kaksi avustettavaa. Seitsemällä vastaajalla oli kolme avustettavaa ja yhdellä vastaajalla oli neljä avustettavaa. Neljä henkilöä ilmoitti, että heillä on avustettavia viisi henkilöä tai enemmän.

Vastaajilta kysyttiin, kuka toimii heidän työnantajanaan vai ovatko he itse yrittäjinä alalla.

Vastauksissa sai valita useamman vaihtoehdon. Vastauksia tuli tästä syystä yhteensä 45 kappaletta, ja vastaukset jakaantuivat seuraavasti:

- 60 % vastaajista kertoi työskentelevänsä yrityksen kautta
- 29 % vastaajista kertoi, että heillä on yksityinen työnantaja (työnantajamalli)
- 11 % vastaajista kertoi, että heillä on oma henkilökohtaisen avun palveluita tarjoava yritys.

Ylimääräiset vastaukset muodostuivat siitä, että neljä vastaajaa työskenteli sekä yksityisellä työnantajalla että yrityksen kautta. Yksi vastaajista työskenteli yksityisellä työnantajalla, mutta hänellä oli myös avustajapalveluita tarjoava oma yritys. Kukaan vastaajista ei ollut avustajakeskuksen / kaupungin / kunnan työntekijä.

Kaikki vastaajat kertoivat, että yhteistyöstä on tehty kirjallinen sopimus (paperisena tai sähköisenä). Kaikille vastaajista oli määritelty palkanmaksupäivä, ja he saivat säännöllisesti palkkaa.

Vastaajista 25 henkilöä kertoi, että työsuhteessa noudatetaan yksityisen sosiaalialan työehtosopimusta. Kolmella vastaajalla oli työsuhteen pohjalla ”Heta-tes”. Kolme vastaajaa kertoi, että työsuhteita on useita ja niissä noudatetaan eri työehtosopimuksia. Kaksi vastaajaa ei ollut mikään työehtosopimuksen alla (vain työlainsäädäntö). Yksi vastaajista kertoi, että työsuhteessa noudatetaan KVTES: iä. Kuusi vastaajaa ei osannut sanoa, mitä työehtosopimusta noudatetaan vai

noudatetaanko vain työlainsäädäntöä. Vastaajista 38 henkilöä vastasi kyllä, kun kysyttiin, onko heille järjestetty lakisääteinen työterveyshuolto. Kaksi vastaajaa vastasi ei.

Tulokset

Hakeutuminen alalle

Vastaajilla oli erilaisia syitä hakeutua henkilökohtaisen avustajan tehtäviin. Vastaajista 35 % (14 henkilöä) ilmoitti, että tärkein syy oli halu tehdä töitä ihmisten parissa. Vastaajista kahdeksan henkilöä kertoi, että kyseessä oli positiivisessa mielessä alan vaihto eli oma valinta ja halu kokeilla jotain erilaista työtä. Toiset kahdeksan vastaajaa kertoi, että henkilökohtaisen avustajan työ sopi sen hetkiseen elämäntilanteeseen tai muun työn rinnalle. Neljälle vastaajalle töitä oli tarjottu suoraan. Kaksi vastaajaa kertoi, että oma fyysinen toimintakyky pakotti siirtymään toisenlaisiin tehtäviin. Kaksi hakijaa koki, että iän takia oma työllistyminen on haastavaa tai halusi tehdä jotain eläkkeellä. Kaksi hakijaa kertoi, että työllistyminen henkilökohtaiseksi avustajaksi vaikutti todennäköiseltä ja taloudellinen tilanne vaikutti hakeutumaan töihin.

Perehdytys

Vastaajista 36 henkilöä kertoi, että heidät on perehdytetty työtehtäviin. Näistä vastaajista 12 henkilöä kertoi, että perehdytyksen oli tehnyt henkilökohtaisen avun käyttäjä itse. Seitsemän henkilöä oli perehdytetty (palveluntuottajan) esihenkilön toimesta. Kaksi vastaajaa kertoi, että heidät perehdytti palvelukodin henkilökunta. Lopuissa vastauksissa (15 henkilöä) perehdytyksen oli tehnyt joku muu tai useampi taho. Perehdytykseen oli vastaajien mukaan osallistuneet avustettavat, nykyiset tai edelliset työntekijät (avustajat), palvelukodin henkilökunta ja omaiset. Viisi vastaajaa kertoi, ettei heitä ole perehdytetty työtehtäviin. Yksi vastaaja vastasi ”ei aina”.

Työn organisointi ja työohjeet

Kyselyssä pyrittiin selvittämään, onko henkilökohtaisen avun käyttäjillä, minkä verran työnjohto-oikeutta peilaten henkilökohtaisen avun ideologiaa. Vastaajilta kysyttiin, kuka ohjaa työtä sekä antaa ohjeita työn tekemiseen. Vastaajista 21 henkilöä vastasi, että henkilökohtaisen avun käyttäjä itse ohjaa työtä ja antaa ohjeita työn tekemiseen. Kaksi vastaajaa kertoi, että henkilökohtaisen avun käyttäjät ohjaavat pääsääntöisesti työtä itse, mutta lisäksi omaiset käyttävät tai yrittävät käyttää työnjohto-oikeutta eikä se ollut vastauksien mukaan hyvä asia. Neljä vastaajaa vastasi, että pääsääntöisesti avustettava, mutta myös työtä saa tehdä paljon myös oma-aloitteisesti ja itsenäisesti. Tämä koettiin hyvänä asiana.

Neljä vastaajaa kertoi, että palveluntuottaja ohjaa työtä. Yksi vastaaja kertoi, että juuri kukaan ohjaa hänen työtään. Lopuissa kahdeksassa vastauksessa kerrottiin seuraavia asioita:

- *Esihenkilö ja avustettavat*
- *Minä, asiakas ja palvelukoti*
- *Hoitokodin henkilökunta*
- *Palvelukoti / avustettava. Tosin palvelukotien (jopa saman yrityksen eri yksiköt) ohjeet poikkeavat merkittävästi toisistaan ja saman yksikön sisälläkin ohjeet poikkeavat sen mukaan, kuka ohjeet antaa. Yleensä pyydän ohjeet joko tekstiviestinä tai whatsapp-viestinä jolloin minulle jää ”todiste” annetuista ohjeista.*
- *Muuttuvat tilanteet ja avustettavan terveyteen liittyvät asiat ohjeistaa avustettan tytär*
- *Avustettava itse ja myös hoitokodissa henkilökunta. Yhdellä avustettavalla vaimo joka on omaishoitaja*
- *Päiväkeskus*

Apuvälineet ja ergonomia

Vastaajilta kysyttiin, ovatko he saaneet riittävästi opastusta avun saajan apuvälineisiin (esimerkiksi turvallinen liikkuminen pyörätuolin kanssa, henkilönostimen käyttö, liuku- / siirtolauta). Vastaajista 28 henkilöä koki, että he ovat saaneet riittävästi opastusta yllä mainittuihin esimerkkeihin. Kahdessa vastauksessa tuli ilmi, ettei avustettavalla ole apuvälineitä. Kolme vastaajaa kertoi, että apuvälineet olivat entuudestaan tuttuja, ja niitä oli käyty läpi esimerkiksi henkilökohtaisen avustajan

koulutuksessa. Kaksi vastaajaa kertoi, että olivat saaneet opastusta, mutta olisivat kaivanneet niistä myös lisätietoja. Yksi vastaaja kertoi, että oli saanut avustettavan opastuksen. Tämä vastaus oli kuitenkin tulkittavissa, että hänkin olisi kaivannut lisätietoja. Kolme vastaajaa ei ollut saanut minkäänlaista opastusta tai perehdytystä apuvälineisiin tai siirtotekniikoihin. Yksi vastaaja kertoi, että ”työ opettaa”.

Vastaajia pyydettiin arvioimaan ergonomiaan liittyviä asioita asteikolla yhdestä neljään. (Yksi tarkoittaa, että toteutuu huonosti, neljä tarkoittaa, että toteutuu erinomaisesti.)

Tässä kyselyssä:

Fyysinen ergonomia tarkoitti työn fyysisiä ulottuvuuksia kuten työasentoa, työvälineitä ja työympäristöä.

Kognitiivinen ergonomia tarkoitti työn henkistä ja sosiaalista kuormittavuutta.

Organisatorinen ergonomia tarkoitti muun muassa työn organisointia, työprosesseja ja aikatauluja.

Fyysisen ergonomian vastaukset:

12,5 % toteutuu heikosti

72,5 % toteutuu hyvin

15 % toteutuu erinomaisesti

Kognitiivisen ergonomian vastaukset:

22,5 % toteutuu heikosti

67,5 % toteutuu hyvin

10 % toteutuu erinomaisesti

Organisatorisen ergonomian vastaukset:

10 % toteutuu heikosti

70 % toteutuu hyvin

20 % toteutuu erinomaisesti

Vastaajilta kysyttiin, onko heidän työpaikkansa savuton. Vastaajista 37 henkilöä kertoi, että työpaikka on savuton. Kolme vastaajaa vastasi, ettei työpaikka ole savuton.

Tapaturmat

Vastaajia pyrittiin arvioimaan kulunutta viimeistä vuotta, ja pohtimaan, onko siellä tapahtunut tapaturmia. Vastaajia pyydettiin kuvailemaan tapaturmaan johtaneita puitteita, tilanteita ja seurauksia. Neljälle vastaajalle oli tapahtunut tapaturma, ja loput 35 vastaajaa kertoi, ettei heille ole sattunut ollenkaan tapaturmia. Yksi vastaaja kertoi, ettei tapaturmia ole sattunut, mutta näkee työpaikalla ja ergonomiassa paljon puutteita, jotka voisivat helposti johtaa tapaturmaan. Tapaturmia vastaajista neljä henkilöä kuvasi tapahtumia seuraavasti. (Tunnistetiedot on poistettu, mutta asiasisältö on pidetty samana.)

- Henkilökohtaisen avun käyttäjä oli tönäissyt henkilökohtaista avustajaa asiointitilanteessa, ja avustaja oli melkein kaatunut. Avustaja arvioi nyt jälkikäteen, että henkilökohtaisen avun käyttäjä oli ollut selkeästi erilainen jo jonkin aikaa. Avun saajaan lääkitystä oli arvioitu ja muutettu myöhemmin terveydenhuollon henkilökunnan toimesta.
- Työntekijä oli kaatunut ulkona maahan, kun oli samalla pidellyt henkilökohtaisen avun käyttäjää kiinni. (Tulkitaan, että tässä on tuettu toista henkilöä esim. kävellessä.) Työntekijä oli ollut kolme viikkoa sairauslomalla.
- Työntekijälle oli tullut venähdys kylkeen, koska työasento(pukeutumistilanteessa) oli ollut hyvin hankala.
- Henkilökohtaisen avun käyttäjä oli melkein pudonnut ulkoilutilanteessa. (Tulkitaan, että kyseessä on ollut henkilökohtaisen avun käyttäjä, jolla on käytössä pyörätuoli.) Henkilökohtaisen avun käyttäjältä oli puuttunut vyö: palvelukodin henkilökunta oli unohtanut sen laittaa ja henkilökohtainen avustaja oli unohtanut tarkistaa.

Ilmapiiri ja yhteistyö

Vastaajia pyydettiin kuvailemaan yhteistyötä ja ilmapiiristä työpaikalla (vastaajan ja avustettavan välillä). Kaikki saapuneet vastaukset on lueteltu alle:

Rento

Hyvä (kuusi vastausta)

Kaikkien viiden avustettavan kanssa asiat sujuvat tosi helposti ja hyvin. Joustetaan puolin ja toisin asioissa. Töihin on kiva mennä.

Enimmäkseen hyvä neljän henkilön osalta. Yhden kanssa vaikeampaa.

Todella hyvä, vaikka haasteita on

Erittäin hyvä

Hyvä ja luottavainen

Hyvin ja neutraalisti, hän ei jaksa paljoa puhua

Erittäin hyvä

Leppoisaa kun osaan ns. suodattaa asioita.

Rento, toimiva ja joustava.

Hyvässä hengessä mennään

Mukava ja leppoisa

Riippuu avustettavasta henkilöstä. Jos henkilökemiat eivät kohtaa, ei ko asiakkaan avustamista kannata jatkaa. Toisaalta joidenkin avustettavien kanssa yhteistyö ja kommunikointi sujuu erittäin hyvin.

Vaihtelee päivittäin. Riippuu avustettavan mielialasta

Yhteistyö on sujuvaa. Olen oppinut tunnistamaan avustettavan tunnetiloja. Avoimuus auttaa paljon.samoin kun on puhelias sopivasti.

Sujunut hyvin kaikkien nykyisten avustettavieni kanssa.

Avustettavan kanssa erittäin hyvä mutta huono ilmapiiri palvelukodin ja omaisten välillä heijastuu myös minun työhöni

Yhteistyö sujuu hyvin kolme vuotta yhdessä, alamme tuntee toisemme hyvin. Ilmapiiri on luottavainen, välitön ja rauhallinen.

Asiallinen.

Työkaveri erittäin hyvä meillä hommat toimii asiakas on tuulella käypä mieli muuttuu yhden äkin seuraavasta päivästä ei tiedä mitä tulevan pitää.

Muuten ihan hyvä mutta kesäisin tahti ja ilmapiiri kiristyy meistä johtumattomista syistä.

Yhteistyö sujuu hyvin

Toimii hyvin

Erittäin hyvin. Paljon rennompi kuin päiväkeskus ja asiakkaan välinen.

Ok.

Toisena päivänä toimii, toisena päivänä ei toimi.

Meillä on todella hyvä suhde

Meillä on hyvä ja avoin yhteistyö. Ilmapiiri on myös hyvä.

Ei aina hyviä. Joskus pitää asentaa rajat, oli väkivalta mun asiaakaani kohti. Ensimmäinen avustettava on palvelutalossa..

Välillä ilmapiiri on hyvä ja asiat rullaa , joinakin päivinä tuntuu että mikään ei ota sujuakseen .

Yritämme olla kärsivällisiä toisiamme kohtaan , kumpikin tietää toisensa heikkoudet ja vahvuudet työpäivän aikana .

Leppoisaksi.

Melko hyvä.

Yhteistyö sujuu todella hyvin

Yhteistyö on vuosien aikana hioutunut toimivaksi, ymmärrämme toisiamme ja sairauden (jonka vuoksi avustaja tarpeen) mukanaan tuomia kommervenkkejä.

Hyvä, avoin, välitön, toista kunnioittava

Vastaajilta kysyttiin, onko heille selkeää oma roolisi suhteessa avustettavan läheisiin ja yhteistyötahoihin. (Läheisillä tarkoitettiin tässä yhteydessä esimerkiksi perhettä ja lähiomaisia. Yhteistyötahoilla tarkoitettiin esimerkiksi kotihoitoa ja fysioterapeuttia.) Lisäksi kysyttiin, onko jokin asia yhteistyöhön liittyen, joka on epäselvä tai joka mietityttää vastaajia.

Vastaajista 31 henkilöä kertoi, että heidän roolinsa suhteessa avustettavan läheisiin ja mahdollisiin yhteistyötahoihin on selkeä. Kahdeksan vastaajaa kertoi joistakin haasteista yhteistyössä. Haasteita aiheuttivat mm. omaiset, joiden tahto oli eri suhteessa henkilökohtaisen avun saajaan. Kahdessa näistä vastauksista tuotiin esille haasteet yhteistyössä palvelukotien kanssa, joissa avustajan rooli ja työtehtävät olivat epäselviä. (Yhtä vastausta ei pystytty käsittelemään vastauksen tulkinnan varaisuuden takia.)

Kysyttäessä, miten ristiriitatilanteet ratkaistaan työpaikalla, 10 vastaajaa kertoi, ettei työsuhteessa ole vielä tullut vastaan ristiriitatilanteita. Vastaajista 18 henkilöä kertoi, että ristiriitatilanteet on ratkottu keskustelemalla ja puhumalla. Yksi vastaaja kertoi, että asioista keskustelemalla ja huumorilla on ratkottu tilanteita. Kolme vastaajaa kertoi, että keskustelu sekä anteeksi antaminen ja anteeksi pyytäminen ovat toimivia ratkaisuja. Kahdessa vastauksessa tuli esille ns. ristiriitatilanteiden välttäminen ja rauhanneuvottelijan rooli. Viisi vastaajaa oli pyytänyt mukaan ulkopuolisen tahon: palvelukoti (kaksi vastaajaa), omainen (yksi vastaaja) ja oma esimies (kaksi vastaajaa). Yksi vastaaja koki, että aika ratkaisee tilanteet.

Poissaolot

Vastaajilta kysyttiin, järjestykö heille yleensä sijainen poissaolojen (lomien tai sairauspoissaolojen) ajaksi. Yhdeksän vastaajaa kertoi, ettei heidän tilallensa ole sijaista poissaolojen ajaksi. Loput 31 vastaajaa kertoi, että sijainen oli järjestynyt. Lisäksi pyydettiin tarkastelemaan viimeistä kulunutta vuotta. Vastaajilta kysyttiin, jos he ovat olleet sairaana tai ansaituilla lomapäivillä, onko heitä pyydetty palaamaan töihin / työvuoroon. Kolme vastaajaa kertoi, että heitä oli pyydetty palaamaan töihin 1–2 kertaa. Loput 37 vastaajaa kertoi, ettei heitä ole koskaan pyydetty palaamaan töihin lomalta tai sairauslomalta.

Epäoikeudenmukaisuus ja epäasiallinen käytös

Vastaajia pyydettiin tarkastelemaan taaksepäin viimeistä viittä vuotta. Heiltä kysyttiin, onko siellä ollut asioita tai tilanteita, joissa he kokevat, että heitä on kohdeltu epäoikeudenmukaisesti tai epäasiallisesti. Lisäksi pyydettiin vapaasti kuvailemaan, miten tilanne ratkesi vai jäikö se avoimeksi. Vastaajista 18 henkilöä ei ollut kokenut epäoikeudenmukaisia tilanteita henkilökohtaisen avustajan työssä. Yksi vastaaja jätti tämän kysymyksen tyhjäksi. Loput 21 vastaajaa kertoi seuraavanlaisista tilanteista nykyisestä tai aiemmasta työsuhteesta henkilökohtaisena avustajana (viiden vuoden ajanjaksolta):

- *Henkilökohtaisten (avustajan) ominaisuuksien arvostelu liian tuttavallisesti.*
- *Työnantaja on kyllä aina pitänyt minunkin puolia, ei ole jäänyt mitään hampaankoloon töistä. Tällä hetkellä on yksi tilanne auki asiakkaan omaisen kanssa mutta firma auttaa siinäkin. Huono kohtelu tulee omaiselta, ei työnantajalta tai asiakkaalta.*
- *Kyllä. Jotkut jääneet avoimiksi. Jotkut ratkesivat lopettamalla työt kyseisessä paikassa.*
- *Kerran asiakas tönäisi kaupassa. Tästä tapauksesta keskusteltiin asiakkaan ja palvelukodin kanssa, palvelukoti oli myös yhteydessä asiakkaan lähiomaisiin.*
- *Kotihoito käy myös ja sen muutama työntekijä ,olettivat asioita jotka eivät pitäneet paikkaansa*
- *On montakin mutta ne edellisellä asiakkaalla joka oli erittäin haastava kaikin puolin. Tilanteet loppujen lopuksi ratkesivat kun asiakas siirtyi laitoshoitoon.*
- *Keskustelemalla.*
- *On kohdeltu epäoikeudenmukaisesti, otettuani yhteyttä yrityksen johtoon niin asia korjautui välittömästi. Myös erään asiakkaan sukulainen puhelimitse haukkui minut. Tämä asia puitiin läpi, enkä enää halunnut avustaa tätä henkilöä enää, sain mielenrauhan. Tosin jouduin sairauslomalle koska stressaannuin ja menetin yöneni. Nyt kaikki ok.*
- *Soitin esimiehelleni ja kerroin saamastani huonosta kohtelusta.*
- *Avustettava puuttui minun henkilökohtaisiin asioihin. Ratkaisin tilanteen lähtemällä pois*
- *On epäasiallisuuksia ollut. Mutta avustettava on seuraavalla kerralla ollut todella ystävällinen. tavallaan hyvittänyt.*
- *Oli tapaus, jossa oli tahallista väärinkäyttöä jatkuvasti. Esihenkilöni ratkaisi asian hyvin ja oikeudenmukaisesti.*

- *koen ehkä ajoittain että avustajan työtä ei arvosteta muun hoitohenkilökunnan ja esim. sosiaaliohjaajien taholta*
- *Avustettavan kanssa keskustelaan tilanteista esim. seuraavan työvuoron aikana. Esim. jos avustettavan verensokerin mittausta ei onnistu sovittuna päivänä, koska suuttuu tilanteessa. Mutta seuraavana päivänä pyytää anteeksi olleensa väärässä ja asia sovitaan.*
- *Avustettava ei ymmärtänyt että itsenäisyyspäivä on palkallinen vapaa, en saanu korvausta. Myös talviloman takia jouduin jättämään kaksi työvuoroa tekemättä kun hänen mielestä kuukauden 40 tuntia ylittyisi. Palveluohjaaja selitti heille asian mutta ei ymmärtänyt. Nämä asiat kaivaa mieltä*
- *Kun omassa terveydentilassa tapahtui muutosta huonompaan, niin en saanut ymmärtämystä avustettavani taholta. Hänen mielestään tein tahallisesti väärin. Avustettava puhu pahaa toisista avustajista. Tilanne jäi avoimeksi.*
- *Joo, oli yhden asiaakan kanssa. Soitin esimiehelle ja hän asensi rajat mun asiakkaani*
- *Päivät ovat erilaisia ja vuosien mittaan asiakkani kunto on heikentynyt mittavasti. Olen pyrkinyt ottamaan sen huomioon monissa tilanteissa enkä ole puuttunut liiemmin asioihin vaan pyrkinyt tekemään parhaani tehtävissäni.*
- *On kohdeltu epäasiallisesti. Nyt ok.*
- *Joskus on ollut asiakkaan puolelta tyyliä kohtelua. Ne jäävät usein avoimeksi.*
- *Minulla oli työsuhde, jossa oli silloin tällöin haasteita, joita piti käsitellä henkisesti tasolla. Mutta työsuhde oli kuitenkin molemmin puolin kunnioittava ja saimme ratkaistua asiat puhumalla. Koin sen kuitenkin väsyttäväksi henkisesti tasolla, koska hankaluudet toistuivat. Joten lopetin työsuhteen ja irtisanoutumisen meni hyvin ja yhteisymmärryksessä. Sen jälkeen olen jaksanut paremmin, mutta koin kokemuksen kuitenkin kasvattavana.*
- *Olen uusi avustaja ja koen, että hoitopaikan hoitajat liikaa puuttuvat siihen, mitä avustettavan kanssa tehdään.*

Työsuhteen tukipilarit

Vastaajilta kysyttiin työsuhteen tukipilareista eli kenen kanssa he keskustelevat ja käyvät läpi työsuhteeseen liittyviä asioita. (Esimerkiksi työsuhteessasi esiintyviä haasteita tai ongelmatilanteita.) Vastauksissa tulee esille, että vastaajat ovat kollegiaalisen tuen osalta eriarvoisessa asemassa. Ne, jotka työskentelevät yksityisillä työantajilla, ei todennäköisesti ole

muuta tahoja kuin tämä oma työyhteisö eli avustettava. Niillä, jotka ovat yrityksen työntekijöitä, on todennäköisesti paremmat tukiverkostot työyhteisössä: oma lähiesimies, kollegat eli samaa työtä tekevät sekä mahdollisesti myös esimerkiksi työnohjausta tai avustajatapaamisia.

Vastaajat antoivat seuraavanlaisia vastauksia:

- *Työnantaja*
- *Tarvittaessa soitto esimiehelle*
- *Soitan firman esimiehelle.*
- *Palveluesimiehen*
- *Esihenkilön*
- *Palvelukodin kanssa*
- *Kollegani kanssa.*
- *(tyhjä vastaus)*
- *Palveluohjaaja, jos aihetta ilmenee*
- *Palveluesimies*
- *Hoitokotien henkilökunta*
- *Toimitusjohtajan. Toisessa asiassa työterveyshuollon, heille kaikille iso kiitos, asiani otettiin mallikkaasti esille ja minua kuunneltiin.*
- *Ei kenenkään kanssa.*
- *Toistaiseksi ei ole ollu sellaisia tilanteita*
- *Esimiehen*
- *Ei ole tarvetta keskustella*
- *Oman esimieheni kanssa.*
- *Työparina ja pomon.*
- *Esimiehen kanssa*
- *Esihenkilöni kanssa. Netin omassa vain meidän työyhteisöllemme tarkoitettulla sivustolla, jossa asiakkaan asioita ei paljasteta niin, että joku tiedostaisi kenestä on kyse.*
- *en kenenkään*
- *Oman esimiehenä kanssa.*
- *Avustettavan kanssa, toisen avustajan kanssa sekä esimiehen kanssa.*
- *Työkaveri ja esimies*
- *Mieheni, niiltä osin kuin pystyn puhumaan paljastamatta liikaa.*
- *Esimies ja avustettavan tytär*
- *Palveluohjaaja.*

- *Asiakkaan päiväkeskuksen*
- *Ohjaajan kanssa.*
- *En puhu kenenkään kanssa. Kotona purkautuu pahantuulisuuksena.*
- *Pomon*
- *Työ kaverin kanssa.*
- *Vain esimiehet kanssa*
- *En keskustele asioista kenenkään kanssa koska minua sitoo vaitiolovelvollisuus . Mikäli minulla on -jotain kerrottavaa tahi ongelmia , otan yhteyttä työnantajaani Joensuussa .*
- *Lähimmän esimiehen kanssa.*
- *Palveluesimiehen.*
- *työnantajan edustajien*
- *En yleensä kenenkään, tarvittaessa palveluohjaajan.*
- *Esimieheni ja työkaverin kanssa*
- *Palv.esimies*

Palaute työstä

Vastaajilta haluttiin tietää myös, saavatko he säännöllisesti palautetta joko arjessa tai esim. palaute- tai kehityskeskustelujen muodossa. Vastaajista 15 henkilöä kertoi saavansa säännöllisesti palautetta tai kiitosta tehdystä työstä. Kaksi vastaaja saa palautetta joskus. Toiselle näistä vastaajista on tullut hyvää palautetta ns. selän takana palvelukodin henkilökunnalta. (Yhtä vastausta ei pystytty käsittelemään vastauksen tulkinnan varaisuuden takia.) Loput 22 vastaajaa ei ollut saanut työstään palautetta eikä heille ollut pidetty palaute- tai kehityskeskusteluja.

Ajatukset omasta työstä

Vastaajia pyydettiin tarkastelemaan omaa työtä sekä arvioimaan asteikolla 1–4 alla olevia väittämiä. (Yksi tarkoittaa ei toteudu ollenkaan – neljä tarkoittaa, että toteutuu erinomaisesti.)

Työssäni on toisiaan kunnioittava ja ystävällinen ilmapiiri.

10 % toteutuu heikosti

62,5 % toteutuu hyvin

27,5 % toteutuu erinomaisesti

Minulla on selkeät työtehtävät ja olen saanut niihin selkeät ohjeet.

7,5 % toteutuu heikosti

62 % toteutuu hyvin

27,5 % toteutuu erinomaisesti

Saan tehdä työni rauhassa.

7,5 % toteutuu heikosti

55 % toteutuu hyvin

37,5 % toteutuu erinomaisesti

Oloni työvuorossa on levollinen ja turvallinen.

5 % toteutuu heikosti

60 % toteutuu hyvin

35 % toteutuu erinomaisesti

Minusta on mukava mennä työvuoroon.

10 % toteutuu heikosti

55 % toteutuu hyvin

35 % toteutuu erinomaisesti

Poistun pääsääntöisesti hyvällä mielellä työvuorostani

5 % toteutuu heikosti

60 % toteutuu hyvin

35 % toteutuu erinomaisesti

Vastaajilta kysyttiin, nauttivatko he työstään. Vastaajista 87,5 % (35 vastaajista) nautti työstään useimmiten. Loput 12,5 % (viisi vastaajaa) nautti työstään joskus. Harvoin tai ei juurikaan vaihtoehto ei saanut vastauksia ollenkaan. Vastaajat kertovat työstään:

- *Rento ja huumorintajuinen ilmapiiri*
- *Vapaus, liikkuvuus, monipuolisuus*
- *Pystyn itse vaikuttamaan työaikatauluihin (sovin ne suoraan asiakkaiden kanssa, firma ei anna valmiita työvuoroja), työ on kevyttä verrattuna keittiötyöhön, työ on monipuolista erilaisine asiakkaineen, taksikuskit, hoitohenkilökunta ja fyssarit on työkavereitani arjessa.*
- *Tietynlainen vapaus ja työtehtävät vaihtelevia.*
- *Asukkaiden toiveiden mahdollistaminen, työajat*
- *Rutiinit ja saa olla avuksi asiakkaalle*
- *Vapaus. Organisointi. Uusien asioiden luominen. Ongelmien ratkominen yhdessä*
- *Saan tehdä omaan tahtiin työni ja suunnitellaan yhdessä avustettavan kanssa tulevat työt ja menot. avustettava on helppo ja asiallinen käytökseltään+++*
- *Rauhallinen, kiireetön työpaikka eikä muita työkavereita*
- *Rento työ*
- *Hyvät hoitokodit ja niiden henkilökunta*
- *Auttaa avustettavia juuri niissä asioissa joissa he tarvitsevat minua. jos*
- *Saa käyttää omaa osaamista, taitoja ja kykyjä asiakkaan auttamiseen.*
- *Itsenäinen, kiireetön,*
- *Monipuoliset työtehtävät, suht joustava työaika, saa olla avuksi*
- *Oma rauha*
- *Avustettavan positiivinen palaute (esim. iloinen ilme, nauru, hymy, joskus sanallinen kiitos) ja se, että tietää tehneensä jotain merkityksellistä työtä.*
- *Yksikään päivä ei ole samanlainen.*

- *Kun tunnen että olen se ainoa ihminen ja saan siitä avustettavalta kiitoksen.se tuntuu hyvältä. Tunnen tekeväni tärkeää työtä.*
- *Joskus asiakkaat ovat tosi mukavia. Jos asiakas ei ole hoitokodissa*
- *vapaus ja omatoimisuus, joustavat työntekijät, mukavat hetket avustettavan kanssa kun hän saa hetkeksi sairautensa ja huolensa unohdettua*
- *Ihmissuhteet ja työn mielekkyys.*
- *Vapaus,työn määrän olen saanut määrätä.*
- *Osaa työn tehdä hyvin ja oikein, olen ammattitaitoinen, säännöllinen työaika*
- *Osa-aikaisuus, lyhyt työmatka,*
- *Työtä voi tehdä omalla persoonalla ja omaa työtä arvostetaan ja työmäärän voi itse määrittellä esim. osa-aikatyö*
- *Vapaus*
- *Asiakas*
- *Auttaminen, kivat avustettavat ollut. Tavannut erilaisia ihmisiä ja kuullut heidän elämästä.*
- *Monipuolinen työ. Jokainen päivä on erilainen. Työntekijät ovat minulle sopivia.*
- *Se että työlläni on merkitystä asiakkaan elämässä ja se näkyy konkreettisesti*
- *Saa tehdä itsenäisesti työtä. Saa jutella avustettavan kanssa.*
- *Hyvä sydämen, avoin, aktiivinen, laulavan, hyvä koulutus pohja.*
- *Parasta työssäni on se että tuntee olevansa hyödyksi , on osannut auttaa ja saa hyvää palautetta suoraan asiakkaalta . Uuden oppiminen on mukavaa.*
- *Useammalla ihmisellä olen avustajana se on kaikkien kanssa erilaista tekemistä, ettei ole yhtä ja samaa. Hyvin erilaisia persoonia se tekee työstä kiinnostavaa.*
- *On hienoa, kun asiat sujuvat hyvin ja on hyvä ilmapiiri töissä.*
- *Parasta työssäni on työntekijiltäni saatu positiivinen palaute. Kun he esimerkiksi nauttivat silminnähden heidän kanssaan vietämästäni ajasta.*
- *Tällä hetkellä parasta joustavat työaikataulut.*
- *Ihmisläheisyys*
- *Saan auttaa henkilöä selviyttämään päivästä. Merkityksellistästaaajia pyydettiin kuvailemaan työnsä parhaita puolia. He kertoivat seuraavanlaisia asioita:*

Vastaajia pyydettiin kuvailemaan asioita työssä tai omalla alalla, joihin he toivoisivat parannusta tai joita tulisi kehittää. Vastaajat kertoivat seuraavia asioita:

- *Työvuoroista ilmoittaminen aiemmin*
- *Työkavereiden puute, tyhy päiviä ei ikinä*
- *Sijaisjärjestelyä haluaisin toimivammaksi, tutun asiakkaan luo on aina helpompi mennä joten työnkiertopäivät voisi tuoda tähän helpotusta. Ei ole kiva jos loma on kiinni siitä saako sijaista.*
- *Perehdytys ja jo paikkaa hakiessa pitäisi enemmän tietää tulevista työtehtävistä.*
- *Yhteistyö asiakkaiden läheisten kanssa.*
- *Näin on hyvä*
- *avustajien tapaamisia. Ja että asiakas todella tietää mitä hänelle kuuluu, eli ei teetä töitä jotka eivät avustajalle kuulu, tällä viittaa edellisiin asiakkaisiin*
- *En osaa sanoa*
- *Perehdytys työhön*
- *Uudesta avustettavasta enemmän tietoa, ettei tulisi turhia perehdytys käyntejä. Tällaiset turhauttaa ja vie aikaani.*
- *Työvaatetuksen huomioiminen. Nykyisellään käytetään omia vaatteita ja ne voivat mennä pilalle jos esim. jotain pesuainetta roiskahtaa päälle. Harmittaa että vaate menee pilalle ja pitää ostaa uusia tilalle.*
- *Välillä avustettavat eivät tunnu ymmärtävän, että ihan kaikki ns. kotitalouksien työt eivät kuulu henkilökohtaisen avustajan tehtäviksi ja työn ei kuuluisi olla puolesta tekemistä.*
- *Palvelukotien ohjeistuksen yhtenäistäminen.*
- *Kunnon perehdytys*
- *Ehkä se kun tätä työtä tekee yksin. Niin esimies tai työnantajavoisivat enemmän antaa palautetta tai kysellä kuulumisia. Tai sitten avustettavaan yhteys .eikä niin että avustaja välittää tietoja ym. avustettavalle. Esim. Kun oli puhetta milloin ja mihin klon aikaan saa työnantajalle soittaa avustettava. Puhelinajat vaikka postitse avustettaville.*
- *Aikataulut hoitolaitoksissa, jos mahdollista.*
- *joissain tilanteissa kaipaisi ohjeita töiden roolijakoon (hoitajat, omaiset) ja alkuun olisi ollut hyvä saada työväliseisiin opastusta enemmän. Myös viittomakielen opiskelu itsenäisesti on ollut haastavaa. Pikkupaikkakunnan ongelma näkyy siinä että kaikki tuki on aina kaukana.*

- *Kontaktit toisiin samaa työtä tekeviin. Ihan tämä netti yhteys ei mielestäni korvaa aitoa henkilökontaktia, vaikka se onkin tätä päivää.*
- *Työn ilmapiiri, asioista infotaan ajoissa*
- *Tuntien vähyys, selkeämmät kehykset mitä kuuluu meille tehtäväksi.*
- *Avustajien palkkaus ja yhteisten tapaamisten lisääminen avustajien kesken*
- *Selkeät mitä kuuluu työtehtäviin*
- *Aika sekavaa kun työnantaja, asiakas ja päiväkeskus yhtälö. Aika rikkonainen yhtälö, jokaiseen pitää ottaa erikseen yhteyttä.*
- *Enemmän palkkaa.*
- *Avustajakin on ihminen ja avustajallakin on/voi olla omia terveyshaasteita jotka vaikuttaa jaksamiseen työssä. Toivoisin että avustettavat ymmärtäisivät tämän, evätkä odottaisi 100% onnistumista työntekijältä.*
- *Myös viikonloppuisin olisi työnantaja puolella joku paikalla.*
- *Kaikki tekniikka oppiva*
- *Peruskoulutusta sähköpyörätuolien käyttöön ja pesutuolien huoltoon liikuntavammaisille*
- *Esimiehille olisi tarpeen koulutusta siitä, miten ongelmatilanteissa tulisi menetellä jos avustaja on jollain tavalla neuvoja ja apua vailla. ei riitä jos esimies sanoo älä välitä ja koeta unohtaa koko asia. Ei se mielestäni näin toimi vaan esimiehellä on oltava kykyä ja halua ratkoa hankaliakin tilanteita. Ei ketään syyllistämällä vaan keskustelemalla asiat perinpohjin. Esimiehen kuuluu tietää kertoa avustajalle mitä työterveys tarjontaa on avustajille saatavana.*
- *Olisi hyvä, jos vapaapäivinä ei tarvitsisi olla aina tavoitettavissa.*
- *Toivoisin esim pääsylippujen hankintaan selkeyttä ja helpottamista, että avustajalle ei tarvitsisi ostaa erillistä lippua. Usein netissä sitä ei saa hoidettua ja pitää soittaa puhelinpalveluun, jonne voi joutua jonottamaan useampi tunti. Olisi hyvä myös panostaa kulttuuri- ja vapaa-ajan tapahtumissa esteettömyyteen.*
- *Toivon, että avustajan työtä arvostettaisiin enemmän*
- *Toivoisin, että kaikki työntekijät suhtautuisivat työhön sen ansaitsemalla vakavuudella.*
- *Tärkeää työtä*
- *tyhjiä vastauksia kaksi kappaletta*
- *ei osaa sanoa -vastauksia viisi kappaletta*

Uupumus ja stressi

Vastaajilta kysyttiin, ovatko he kokeneet työstä johtuvaa stressiä tai uupumusta viimeisen vuoden aikana. Stressin tasoa pyrittiin arvioimaan asteikolla 1–4. (Yksi tarkoitti, että on kokenut paljon stressiä tai uupumusta. Neljä tarkoitti, ettet ole kokenut ollenkaan stressiä tai uupumusta.)

Vastaukset jakaantuivat seuraavasti:

- 2,5 % Koen itseni toistuvasti stressaantuneeksi tai uupuneeksi.
- 12,5 % Koen itseni hieman stressaantuneeksi tai uupuneeksi.
- 47,5 % Olen satunnaisesti stressaantunut, mutta en uupunut.
- 37,5 % En koe stressiä tai uupumusta.

Voimavarat arjessa ja hyvinvointia tukevat rutiinit

Kun kysyttiin, mitkä asiat antavat iloa ja voimavaroja arkeen sekä jaksamista työhön, vastaajat luettelivat seuraavanlaisia asioita. (Samankaltaisia vastauksia on yhdistetty.)

- oma perhe, läheiset ja ystävät, lapsenlapset
- työn ja vapaa-ajan tasapaino
- ihanat avustettavat, asiakkaat ja työnantajat
- liikunta
- musiikki
- elokuvat
- mökkeily, sauna
- lepo ja hyvät yöunet
- luonto
- mahdollisuus vaikuttaa omaan työhön
- tyhy -liikuntamahdollisuudet työkavereiden kanssa
- saatu palaute ja tehdyn työn positiiviset vaikutukset toisen henkilön arjessa
- eläimet
- hengellisyys, uskonto

Vastaajilta kysyttiin, onko heillä rutiineja, jotka tukevat heidän hyvinvointiaan. Vastaajat luettelivat seuraavanlaisia asioita. (Samankaltaisia vastauksia on yhdistetty.)

- liikunta eri muodoissa
- meditaatio, jooga
- eläimet
- elokuvat tai tv-sarjat
- yhteiset hetket perheen tai läheisten kanssa, tasapainoiset ihmissuhteet
- lepo
- säännölliset ja terveelliset elämäntavat
- käsityöt
- karaoket
- hengellisyys, uskonto
- valmistautuminen tulevaan työpäivään

Yksi vastaaja jätti tämän kysymyksen tyhjäksi. Neljä vastaajaa kertoi, ettei heillä ole rutiineja, jotka tukisivat heidän hyvinvointiaan.

Sana on vapaa

Kyselyn lopuksi vastaajilla oli vielä mahdollisuus kertoa asioita, joita ei kyselyssä kysytty. Seuraavia asioita tuotiin esille.

- *Kiitos*
- *Ehkä tämä muiden avustajien tapaamisen tärkeys jäi sanomatta, joko teamsissä tai livenä. Heitä näkee niin harvoin!*
- *Kun on viisi avustettavaa, niin oli vaikea vastata kysymyksiin. 4 vapaa-ajan ja yksi kyökki/pesu/siivous yms. juttu. Vaihtoehdoissa olis saanu olla vaihtoehto melko hyvin, sillä monessa kohtaa toteutuu heikosti/hyvin...kumpikaan ei täsmää.*
- *Hyvää kesää!*
- *Kaikki ok*
- *Tässäpä kaikki 😊😊*
- *Lottovoitto odotellen 👍👍*

- N/A (tulkitaan: ei tarvetta vastata)
- Vielä enemmän joustavuutta työhön ja työvuoroihin
- olisi mukavaa jos avustajat osallistuisivat yhdessä johonkin yhteiseen yhdessäolemiseen, ei pelkästään jouluruokailuun, toki se on hieno kun sellainen meille järjestetään ja osallistun itse siihen. Kuitenkin olisi mahtavaa tutustua muihin jossain muussa tapahtumassa.
- Eipä mitään. 😊
- Kiitos tästä, kyllä tätä työtä voi suositella toisillekin!
- Kaikki sanottu
- Suosittelen henkilökohtaisen avustajan työtä! Tämä tuo iloa sekä avustettavan että omaan elämään. Joka päivä oppii jotain uutta.
- Enemmän arvostusta ja palkkaa tätä työtä tekeville
- Pidän työstäni ja nautin ihmisten tapaamisesta. Tämä työ on minun juttu 😊
- Koronan/fluunssan kanssa pitäisi olla enemmän tasapuolisuutta. Me emme saa mennä töihin jos yhtään mitään oiretta on mutta töistäpäin ei tarte ilmoitella mitään ja sieltähän sen koronan sain. Ei maski ja hanskat suojanneet. Paremmat suojautumistarvikkeet olisi tarpeen altistumispaikassa.
- Avustajan työ on antoisaa ja voi kokea onnistumista omasta työstään
- Hyvää marjakesää kaikille!
- Kiva kysely :)
- Ei kysyttävää eikä sanottavaa.
- **ETTÄ SELLAINEN TYÖ ON OLEMASSA, JUURI MINULLE SOPII TÄYDELLISESTI!!!!!!**
- Onko mahdollista saada Ensiapu-koulutus x paikkaan vielä tänä vuonna ? Voiko x paikassa järjestää Avustaja-iltoja? Viimeksi korona esti tapaamiset , mutta olisi kiva tavata toisia avustajia. (Vastauksesta on poistettu paikkakunta ja merkitty se x.)
- Vaikka jotain epäkohtia on joista jo mainitsin aiemmin, olen pääsääntöisesti ollut tyytyväinen työnantajaani (yrityksen nimi poistettu). Saan neuvoja jos joku asia mietityttää. Kaikki esimiehet ovat mukavia, kohteliaita ja varmaan heilläkin on paljon kaikenlaista kiirettä työssään. Mukavaa olisi jos avustajat olisivat inokkaampia yhteisiin tapaamisiin. Iso kiitos kyselystä ja kaikille hyvää kesän jatkoa.
- Olen miinuksista huolimatta suhteellisen tyytyväinen työhöni ja myös kiitollinen kun minut palkattiin.

- *siinäpä sitä olikin*
- *Kaikki hyvin tällä hetkellä*
- *Hienoa työtä*
- *Arvostetaan merkityksellistä työtämme!!*

Yhteenveto

Kyselyssä selvisi, että vastaajien osalta työsopimukselliset perusasiat olivat kunnossa. Vastaajilla oli kirjalliset työsopimukset, heille oli määritelty palkanmaksupäivä ja he saivat säännöllisesti palkkaa. Huolta herättää jonkin verran se, ettei osa vastaajista tiennyt, mitä työehtoja heidän työsuhteessaan noudatetaan. Lisäksi kaikille ollut järjestetty lakisääteistä työterveyshuoltoa tai vastaajat eivät ainakaan olleet asiasta tietoisia.

Työpaikasta ja työtehtävästä riippumatta työsuhteen tulisi alkaa kattavalla perehdytyksellä. Vastauksista selvisi, että avustajien perehdytys voi olla hyvin moninaista. Kuka perehdyttää vai perehdyttääkö useampi henkilö vai ei kukaan? Kenellä on perehdytysvastuu esim., kun henkilökohtaisen avun käyttäjä asuu palveluasumisessa? Kuinka varmistetaan se, että henkilökohtaisen avun käyttäjän toiveet ja tarpeet tulevat kuulluksi eikä perehdytyksessä jää asioita käymättä läpi, jos perehdytyksen tekee joku muu kuin avustettava itse tai perehdytyksen tekee useampi henkilö? Samoja haasteita liittyy myös työvuorosuunnitteluun ja työtehtävistä sopimiseen. Kenen tarpeista lähtien henkilökohtainen apu toteutuu?

Kun kysyttiin työn ergonomiasta eri näkökulmasta, erityisesti työn henkinen ja sosiaalinen kuormittavuus nousi esille. Vastaajista 22,5 % kertoi, että kognitiivinen ergonomia toteutuu heikosti. Samaan asiaan liittyvät varmasti haasteet siinä, kun työyhteisö on usein kahden hengen yksikkö (henkilökohtaisen avun käyttäjä ja avustaja). Kuinka erityisesti työnantajamallilla työskenteleviä avustajia voitaisiin tukea työssä paremmin? Henkilökohtaista apua tarjoavat yritykset ja kunnat pystyvät tarjoamaan työntekijöilleen eri tavalla erilaisia tukimuotoja. Usein työskennellessä kunnalle tai yritykselle henkilökohtaisilla avustajilla on laajennettu työterveyshuolto, kun taas työnantajamallilla toimivilla on todennäköisesti vain lakisääteinen työterveyshuolto. Toisaalta, jos tarkastellaan asiaa yli ammattiryhmärajojen, tuskin koskaan saadaan aikaiseksi sellaista tilannetta, että eri työnantajat samalta alalta tarjoaisivat työntekijöilleen täysin samanlaiset työsuhde-edut. (Toki lakiin ja työehtosopimukseen liittyvät asiat ovat asia erikseen.) Henkilökohtaiseen apuun ja avustajan työhön liittyy kuitenkin tiettyjä erityispiirteitä, jotka on hyvä pitää mielessä, kun tarkastellaan avustajan työtä esimerkiksi hyvinvoinnin ja työsuojelun näkökulmasta. Kyselystä myös palautteen antamiseen liittyvät käytänteet on hyvä nostaa erillisenä asiana esille. Huomattava osa vastaajista ei ollut saanut työstään palautetta. Säännöllinen palaute työstä on kuitenkin erittäin tärkeää työntekijälle ammattiryhmästä riippumatta.

Vastaajilta kysyttiin, onko heitä pyydetty palaamaan poissaolojaksolta (esim. sairaus- tai vuosiloma) takaisin töihin, jos sijaista ei ole järjestynyt. Vastaajista 37 henkilöä kertoi, ettei heitä ole pyydetty palaamaan kesken poissaolojakson. Vastaajat kertoivat, että myös sijaiset olivat pääsääntöisesti järjestyneet heidän poissaolojensa ajaksi.

Erityisen positiivista vastauksissa oli se, että henkilökohtaiset avustajat näkevät itse työnsä merkityksen ja tärkeyden. He nauttivat työstään ja ilmapiiri työpaikalla on pääsääntöisesti positiivinen.

Henkilökohtaisen avustajan työ saatetaan nähdä ns. ulkopuolisten toimesta välivaiheen työnä tai työnä, johon mennään, jos muuta työtä ei ole tarjolla. Suurimmasta osasta vastauksista kuitenkin nousi esille se, että alalle tullaan omasta halusta ja motivaatiosta tehdä tärkeää työtä.

Henkilökohtaisen avustajan työ on siis eläkeura, johon tulisi yhteiskunnassa suhtautua työn ansaitsemalla vakavuudella ja kunnioituksella.

Joensuussa 9.11.2022

Lähteet

Ammattina avustaminen

<https://docplayer.fi/24831513-Ammattina-avustaminen.html> 8.11.2022

JHL, luentodiat Avustajan haasteet arjessa 8.11.2022

<https://www.slideshare.net/AssiAssari/avustajan-haasteet-arjessa-jhl-luento>

THL Vammaispalveluiden käsikirja, henkilökohtainen apu 7.11.2022

<https://thl.fi/fi/web/vammaispalvelujen-kasikirja/tuki-ja-palvelut/henkilokohtainen-apu>