

Opinnäytetyö (AMK)

Sosiaalialan koulutusohjelma

Sosiaalipalvelutyö

2014

Anna-Maria Salminen

HENKILÖKOHTAISEN AVUSTAJAN TYÖTÄ TUKEMASSA

- Työhyvinvointia tukevien toimien kehittäminen yhteistyössä Lounais-Suomen Avustajakeskuksen Salon alueen avustajien kanssa



TURUN AMMATTIKORKEAKOULU
TURKU UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

OPINNÄYTETYÖ (AMK) | TIIVISTELMÄ

TURUN AMMATTIKORKEAKOULU

Sosiaalialan koulutusohjelma | Sosiaalipalvelutyö

2014 | 37+5

Ohjaaja: Meeri Rusi

Anna-Maria Salminen

HENKILÖKOHTAISEN AVUSTAJAN TYÖTÄ TUKEMASSA-TYÖHYVINVOINTIA TUKEVIEN TOIMIEN KEHITTÄMINEN YHTEISTYÖSSÄ LOUNAIS-SUOMEN AVUSTAJAKESKUKSEN SALON ALUEEN AVUSTAJIEN KANSSA

Toiminnallisena opinnäytetyönä toteutin kehittämishankkeen yhteistyössä Lounais-Suomen Avustajakeskuksen kanssa. Kehittämistyön tavoitteena oli palkallisten eli henkilökohtaisina avustajina toimivien avustajien työn tukeminen. Hankkeen tehtävänä oli avustajien työhyvinvointia tukevien toimien kehittäminen osallistamalla avustajat kehittämistyöhön. Kehittämishanke toteutettiin Avustajakeskuksen Salon alueen avustajien kanssa. Tarkoituksena oli, että kehittämishankkeen tuotokset ja tulokset olisivat hyödynnettävissä myös muilla Avustajakeskuksen alueilla.

Henkilökohtaisen avun asiakkaiden ja avustajien määrän kasvaessa tulisi kiinnittää huomiota avustajien työhyvinvointiin. Avustajan työn haasteina ovat siihen liittyvät erityispiirteet. Avustajan työn tukeminen on avustajan ja työnantajan sekä avustajien välitystoiminnan edun mukaista.

Kehittämishankkeen aikana suunnittelin ja toteutin kuusi avustajatapaamista. Kehittämisen menetelminä käytin teoriatietoon perehtymistä, hankepäiväkirjaa, toimintasuunnitelmia, muistioita, valokuvia, havainnointia ja kyselylomakkeita. Ryhmätoiminnassa hyödynsin toiminnallisia menetelmiä. Toiminnan tuotoksina syntyi prosessikuvaus avustajatapaamisista, kirjallinen ohjeistus avustajille ja avustajan henkilökortin pienimuotoinen kokeilu. Lisäksi kehittämishankkeen aikana saatiin tietoa avustajatapaamisten hyödyistä ja ehdotuksia Avustajakeskuksen toimintaan jatkossa.

Toiminnan arvioinnissa apuna olivat muistioiden lisäksi avustajille tehdyt kyselylomakkeet avustajatapaamisista ja henkilökortin kokeilusta. Avustajatapaamisissa vuorovaikutus ja muilta avustajilta saatu tuki koettiin tärkeimpinä työhyvinvointia edistävinä tekijöinä. Vaikka idea henkilökortista herätti paljon kiinnostusta hankkeen alussa, henkilökortin kokeilussa saadut arviot kortin hyödyistä jäivät melko vähäisiksi. Se, että henkilökorttia käytettäessä pystyttiin todentamaan oma ammatillisuus, koettiin työn tekemistä helpottavana tekijänä.

ASIASANAT:

Henkilökohtainen avustaja, työhyvinvointi, toiminnalliset menetelmät

BACHELOR'S THESIS | ABSTRACT

TURKU UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Degree Program of Social Services | Development and Management of Social Services

2014 | 37+5

Instructor: Meeri Rusi

Anna-Maria Salminen

**SUPPORTING THE WORK OF A PERSONAL ASSISTANT
-DEVELOPING ACTIVITIES TO SUPPORT WELL-BEING AT WORK IN
COOPERATION WITH THE ASSISTANT CENTER OF SOUTHWESTERN
FINLAND AND THE ASSISTANTS OPERATING IN THE SALO REGION**

As a practice-based thesis I carried out a development project in cooperation with the Assistant Center of Southwestern Finland. The goal was to support the work of salaried personal assistants and the task was to develop means to support well-being at work by involving the personal assistants to the development project. The functional part of the project was carried out with the assistants operating in the Salo region. The idea was that the output and results of this development project would be available for use in other Assistant Center's regions well.

While the amount of Assistant Center's customers and personal assistants increases, attention should be paid to well-being at work. The challenges in personal assistant's work are the special characteristics associated with it. Supporting the work of an assistant benefits the employee, employer and the work of the Assistant Center.

During the development project I designed and carried out six personal assistant meetings. As development methods I used theory examination, photographs, observation and questionnaires and also kept a project journal, made work plans and wrote memos. During the group meetings I utilized functional methods. As a result a process description of the meetings was developed together with a manual for the personal assistants and a small-scale experiment of ID cards. Moreover, during the project, useful information was gained both about the benefits of the meetings and also how to improve Assistant Center's activities in the future.

The evaluation of the functional methods was carried out with the help of memos and questionnaires about the assistant meetings and the ID card experiment. In the meetings interaction and support of other personal assistants were seen as the most important factors improving well-being at work. Although the idea of an ID card attracted a lot of interest in the beginning of the project, the estimations of the gained benefits remained small. By using the ID card, though, it was possible to prove once professionalism, which was seen as a facilitating factor at work.

KEYWORDS:

Personal assistant, well-being at work, functional methods

SISÄLTÖ

| | |
|--|-----------|
| 1 JOHDANTO | 6 |
| 2 KEHITTÄMISTYÖN TAUSTAT JA TAVOITTEET | 7 |
| 2.1 Avustajien työn tukeminen kehittämisen kohteena | 7 |
| 2.2 Avustajakeskus toimeksiantajana ja yhteistyötahona | 8 |
| 3 TEORIA KEHITTÄMISTYÖN TAUSTALLA | 10 |
| 3.1 Henkilökohtainen apu ja työnantajamalli | 10 |
| 3.2 Avustajakeskus tukena henkilökohtaisen avustajan työsuhteessa | 12 |
| 3.3 Työhyvinvoinnin kokonaisvaltaisuus | 13 |
| 3.4 Työn hallinnan yhteys työhyvinvointiin | 14 |
| 3.5 Työidentiteetti ja sosiaalinen tuki | 16 |
| 4 AVUSTAJATAPAAMISET TOIMINNALLISENA OPINNÄYTETYÖNÄ JA KEHITTÄMISTOIMINTANA | 18 |
| 4.1 Toiminnallisen opinnäytetyön ja kehittämistoiminnan piirteitä | 18 |
| 4.2 Avustajatapaamisten prosessorientoituneisuus | 19 |
| 4.3 Menetelmät kehittämistyön dokumentoinnissa | 19 |
| 4.4 Kehittämistoiminnan vuorovaikutuksellisuus | 21 |
| 5 AVUSTAJATAPAAMISTEN TOTEUTUS | 22 |
| 5.1 Avustajien kuuleminen toiminnallisen prosessin aloitusvaiheena | 22 |
| 5.2 Ryhmätoiminnassa huomioitavaa | 23 |
| 5.2.1 Ohjaajan rooli ryhmässä | 25 |
| 5.2.2 Toiminnalliset menetelmät osana avustajatapaamisia | 26 |
| 5.3 Avustajan henkilökortti-kokeilu | 27 |
| 5.3.1 Ideoinnista kokeilevaan toimintaan | 27 |
| 5.3.2 Henkilökortti-kokeilun arviointi | 28 |
| 5.4 Kehittämishankkeen prosessikuvaus | 29 |
| 6 KEHITTÄMISHANKKEEN ARVIOINTI | 32 |
| 6.1 Avustajatapaamisten arviointi | 32 |
| 6.2 Kehittämistyön arviointi | 33 |
| 6.3 Kehittämistyö oppimisen ja ammatillisen kasvun näkökulmasta | 34 |

LIITTEET

- Liite 1. Kutsu avustajille
- Liite 2. Henkilökortti-kokeilun arviointi
- Liite 3. Avustajatapaamisten arviointi

KUVAT

- Kuva 1. Avustajien luomat säännöt avustajatapaamisille 2013.© Salminen 24
- Kuva 2. Suunnittelua korukurssilla 28.8.2013.© Salminen 25
- Kuva 3. Valmis henkilökortti kokeiltavaksi.© Salminen 28

KUVIOT

- Kuvio 1. Työhyvinvoinnin tekijät, mukaillen Marja-Liisa Mankan mallia (2007). 14
- Kuvio 2. Avustajien ideat työhyvinvoinnin tueksi 2013. 22
- Kuvio 3. Kehittämishankkeen prosessikuvaus. 31

1 JOHDANTO

Toiminnallisen opinnäytetyöni yhteistyötahona toimi Lounais-Suomen Avustajakeskus. Varsinais-Suomen ja Satakunnan alueella toimivalla Avustajakeskuksella on sekä vapaaehtoisten että palkallisten avustajien välitystoimintaa. Toimintaa hallinnoi Turun seudun lihastautiyhdistys ry.

Opinnäytetyöni tavoitteena oli kehittää toimintatapoja henkilökohtaisten avustajien työhyvinvoinnin tukemiseksi yhteistyössä alueen avustajien kanssa. Aiheen valinta sai alkunsa kiinnostuksestani vammaistyötä kohtaan sekä työkokemuksesta henkilökohtaisena avustajana. Opinnäytetyön toiminnallinen osuus toteutettiin Salossa yhdessä Avustajakeskuksen Salon alueen palkallisten avustajien kanssa.

Kehittämistyön aikana toteutettiin yhteensä kuusi avustajatapaamista. Avustajatapaamisten avulla kerättiin tietoa osallistujien kokemuksista avustajan työhyvinvoinnista ja samalla kehitettiin toiminnassa tulleita ideoita eteenpäin. Avustajatapaamisten aikana toteutettiin muun muassa avustajan henkilökorttiin liittyvä kokeilu sekä kirjallinen ohjeistus auton käytöstä työssä.

Raportissa esittelen aluksi kehittämistoiminnan toimintaympäristön, taustat sekä toiminnassa hyödynnettyä teoriaa. Tämän jälkeen raportti etenee työn toiminnallisen osuuden kuvaukseen. Lopuksi arvioin kehittämistyötä kokonaisuudessaan, muun muassa prosessin aika syntyneitä tuotoksia ja tuloksia.

2 KEHITTÄMISTYÖN TAUSTAT JA TAVOITTEET

2.1 Avustajien työn tukeminen kehittämisen kohteena

Kiinnostukseni henkilökohtaisen avustajan työhön ja avustajia välittävään organisaatioon sai alkunsa toimiessani henkilökohtaisena avustajana kesällä vuonna 2012. Työskentely ilman työtovereita ja avustettavan toimiminen esimiehenä tekivät työsuhteesta aikaisempiin työkokemuksiini nähden erilaisen. Työsuhteen päätyttyä pohdin, saavatko avustajat riittävästi tukea työhönsä. Mietin myös, miten avustajien työssä jaksamisesta huolehditaan.

Pohdintani johdattivat minut palaveriin vuoden 2012 loppupuolella Turun seudun lihastautiyhdistyksen järjestösuunnittelija Pirjo Rissasen luokse ja opinnäytetyöprosessin alkutaipaleelle. Opinnäytetyöni pääkäsitteeksi muodostui keskustelun myötä työhyvinvointi. Järjestösuunnittelija kannusti minua toiminnalliseen kehittämistyöhön, jossa avustajien ääni tulisi kuuluville Työhyvinvoinnin käsittäessä monta osatekijää ja ulottuvuutta oli kiinnostavaa nähdä, mihin osaluueeseen avustajat itse toivoisivat tukea ja kiinnitettävän huomiota.

Helmikuussa 2013, opinnäytetyön suunnitelmavaiheessa, työn tehtäväksi tarkentui avustajien työhyvinvointia ja työssä jaksamista tukevien toimien kehittäminen. Toimintaympäristöksi tarkentui Avustajakeskuksen Salon toimialue, joka käsitti tuolloin Salon lisäksi myös Someron ja Paimion. Tiivis yhteistyö Avustajakeskuksen Salon alueohjaajan Krista Suosaari-Vihiniemen kanssa alkoi.

Salon seutu sopi hyvin työn toiminnalliseen osuuteen, koska esimerkiksi avustajien vertaistukitoimintaa, jota muilla alueilla vaihtelevasti toteutetaan, ei tuolloin alueella säännöllisesti järjestetty. Alueella toimi kehittämistyön alussa arviolta 60-70 avustajaa työsuhteessa (K. Suosaari-Vihiniemi, henkilökohtainen tiedonanto 3.3.2013). Esimerkiksi vuonna 2011 palkallisia välityksiä tehtiin Salon alueella 69 kappaletta (Avustajakeskus 2011). Avustajakeskuksen Salon alueohjaajan Krista Suosaari-Vihiniemen mukaan (2013) palkallisten ja vapaaehtoisten vertaistukitoimintaa oli kokeiltu Avustajakeskuksen aloittaessa toimin-

tansa Salossa, mutta innostus siihen jostain syystä hiipui (K. Suosaari-Vihiniemi, henkilökohtainen tiedonanto 3.3.2013). Koska opinnäytetyössäni keskityn avustajien työhyvinvointiin, kehittämishankkeen kohderyhmänä olivat juuri palkkatyössä olevat avustajat.

2.2 Avustajakeskus toimeksiantajana ja yhteistyötahona

Toiminnallisen opinnäytetyöni tein yhteistyössä Lounais-Suomen Avustajakeskuksen kanssa. Avustajakeskuksen toiminta keskittyy vapaaehtoisten ja palkallisten avustajien sekä tukihenkilöiden välitykseen näkö-, liikunta- ja kehitysvammaisille henkilöille. (TSLY 2013.) Avustajakeskus järjestää lisäksi erilaisia koulutuksia muun muassa avustajille ja avustajiksi haluaville (Avustajakeskus 2013).

Vuonna 2012 toimintaa rahoittivat Raha-automaattiyhdistys, sopimuskunnat sekä OK-opintokeskus (Avustajakeskus 2013). Avustajakeskuksen toimintaa hallinnoi valtakunnallisen Lihastautiliiton jäsenjärjestö Turun seudun lihastautiyhdistys ry (TSLY 2013). Avustajakeskuksen toimialueita ovat Varsinais-Suomi ja Satakunta (Avustajakeskus 2013).

Kehittämishankkeen alkaessa Avustajakeskuksen toimipisteet sijaitsivat Turussa, Raumalla, Porissa, Laitilassa ja Salossa. Vuoden 2013 toiminnasta vastasivat toiminnanjohtaja, toiminnanohjaaja, järjestösuunnittelija, kuusi palkallisen tai vapaaehtoistoiminnan parissa työskennellyttä alueohjaajaa ja heitä sijaistaneet henkilöt sekä taloushallinnosta ja palkanlaskennasta vastaavat kaksi henkilöä. (Avustajakeskus 2014.) Järjestösuunnittelija Pirjo Rissanen toimi opinnäytetyötäni ja kehittämishanketta ohjaavana henkilönä. Muita keskeisiä henkilöitä toimeksiantajan puolelta olivat toiminnanjohtaja Sirke Salmela ja Salon alueen alueohjaaja Krista Suosaari-Vihiniemi.

Avustajakeskuksen toimintaraportin (Avustajakeskus 2014) tilastossa näkyy selvästi avustajien määrän kasvu vuosien 2007 ja 2013 välillä. Vuonna 2013 avustajia välitettiin palkallisiin töihin koko toimialueella noin 700. Myös avusta-

jien määrä on noussut tasaisesti ja vuoden aikana tehtiinkin yhteensä 556 haastattelua avustajiksi haluaville.

Avustajakeskus ohjasi ja neuvoi vuoden aikana puhelimitse lähes 500 kertaa. Soittajista 30% oli avustajina toimivia henkilöitä, 30% työnantajia ja loput viranomaisia, omaisia tai muita asiasta kiinnostuneita. Välitysasioissa otettiin yhteyttä lähes 1400 kertaa ja lisäksi muita yhteydenottoja oli reilu 1000. Kaiken kaikkiaan palkallisen välitystoiminnan yhteydenottoja oli yhteensä 2788. (Avustajakeskus 2014.)

3 TEORIA KEHITTÄMISTYÖN TAUSTALLA

3.1 Henkilökohtainen apu ja työnantajamalli

Käsitteenä ja palveluna henkilökohtainen apu säädettiin vammaispalvelulakiin vuonna 2009 (Räty 2010, 231). Tuolloin uudistunut vammaispalvelulaki (981/2008) antaa nyt lain tarkoittamalle vaikeavammaiselle henkilölle subjektiivisen oikeuden henkilökohtaiseen apuun kotona ja kodin ulkopuolella. Osittaisen uudistuksen tarkoituksena oli vahvistaa vaikeavammaisten henkilöiden mahdollisuutta saada henkilökohtaista apua. (Kivistö 2011, 5.)

Ideologia henkilökohtaiseen apuun lähti liikkeelle Yhdysvalloissa 1960-luvulla Independent Living-liikkeen (itsenäinen elämä-liike) myötä. Liikkeen takana olivat vaikeavammaiset nuoret miehet, jotka omasta aloitteestaan ryhtyivät asumaan sairaalan ulkopuolella avustajien avustuksella ohjaten heitä itse. Henkilökohtaisen avun juuret ovat juuri laitosasumisen purkamisessa. (Kivistö 2011, 50-51.)

Henkilökohtainen apu palveluna toteuttaa osaltaan perustuslain 19 §:n tarkoittamaa oikeutta välttämättömään huolenpitoon ja riittäviin sosiaalipalveluihin. Järjestämisvastuun laajuudessa ja palvelun sisällössä on eroja aikaisemmin voimassa olleeseen henkilökohtainen avustaja nimiseen tukitoimeen. (Räty 2010, 231.)

Vaikeavammaisuus määritellään vammaispalvelulain 8 c §:ssä ensisijaisesti yksilöllisen toimintakyvyn ja sen rajoitteiden perusteella. Henkilökohtaista apua järjestettäessä vaikeavammaisena pidetään henkilöä, joka tarvitsee pitkäaikaisen tai etenevän vamman tai sairauden johdosta välttämättä ja toistuvasti toisen henkilön apua suoriutuakseen tavanomaisista elämän toiminnoista. Pääasiassa ikääntymisestä johtuvat sairaudet ja toimintarajoitteet on rajattu henkilökohtaisen avun soveltamisalan ulkopuolelle. (THL 2014.)

Henkilökohtaista apua voidaan järjestää kolmella eri tavalla. Työntajamallissa vaikeavammaisen ihminen palkkaa henkilökohtaisen avustajan eli toimii tämän

työntajana. Kunta korvaa henkilökohtaisen avustajan palkkaamiseen liittyvät kulut. Palvelusetelimallissa henkilökohtaisen avun asiakas ostaa avustajapalvelun kunnalta saadulta palvelusetelillä. Vaikeavammaisen henkilö voi myös saada kunnan järjestämää tai ostamaa avustajapalvelua. Järjestämistavasta riippumatta vaikeavammaisen ihmisen tulisi aina itse päättää mihin toimintaan, missä paikassa ja milloin hän henkilökohtaista apua haluaa. Myös se, miten avustaminen tapahtuu ja kuka avustaa tulevat olla hänen päätettävissään. (THL 2014.)

Salon vammaispalveluesitteen mukaan (Salon kaupunki 2014) henkilökohtainen apu järjestetään ensisijaisesti korvaamalla avustajan palkkaamisesta aiheutuvat kulut tai maksamalla vapaa-ajan palkkiota asiakkaan valitsemalle henkilölle. Vaikka vammaispalvelulain mukaan henkilökohtaisen avun järjestämistavasta päätettäessä on otettava huomioon asiakkaan elämäntilanne, todellisuudessa monissa kunnissa ainoa järjestämistapa on työntajamalli. Työntajamalli edellyttää kuitenkin avustettavalta kykyä toimia työntajana. Hänen on hallittava lakisääteiset työntajavelvoitteet ja hänellä on oltava esimiestaitoja. Lisäksi hänellä tulisi olla mahdollisuus saada neuvoja ja apua tarvittaessa. (Aspa-säätiö 2013.)

Tilasto- ja indikaattoripankki SOTKANetin (2013) tilastoista ilmenee, että henkilökohtaista apua saaneiden määrä on noussut Salossa 51 asiakkaasta 129 asiakkaaseen vuosien 2009 ja 2011 välillä. Turussa vastaavina vuosina asiakasmäärä on noussut 72 asiakkaasta 317 asiakkaaseen. Henkilökohtaisen avun myöntäminen on kasvanut paikkakunnilla moninkertaisesti, minkä myötä myös avustajien tarve ja määrä on luonnollisesti kasvanut.

Henkilökohtaisten avustajien määrän on ennustettu nousevan lähitulevaisuudessa huomattavasti. Henkilökohtaisten avustajien ammattiin ja erityisesti sen juridisiin perusteisiin on kiinnitetty kuitenkin toistaiseksi vain vähän huomiota. Työntekijät, eivätkä työntajatkaan usein tiedä omia oikeuksiaan. (Kivistö 2011, 65.)

3.2 Avustajakeskus tukena henkilökohtaisen avustajan työsuhteessa

Avustajan ja vaikeavammaisen työnantajan työsuhteeseen sisältyy lukuisia erityispiirteitä, joten työsuhteen sujumiseen tulee kiinnittää huomiota työsuhteen alusta alkaen (Avustajakeskus 2013). Henkilökohtaisen avustajan työnkuva muovautuu aina yksilöllisesti työnantajan toiveiden ja tarpeiden mukaan. Kahden eri avustajan työnkuvat eivät ole koskaan samanlaisia. (THL 2014.)

Henkilökohtaisen avustajan työhön liittyy vaihtelevuuden ja yksilöllisyyden lisäksi myös se ominaispiirre, että työtä tehdään ikään kuin toisen ihmisen iholla. Sekä avustettavan että avustajan reviirit rikkoutuvat avustustilanteissa, sillä molemmat joutuvat päästämään vieraan ihmisen hyvin lähelle itseään. Toisaalta molemmilla osapuolilla on myös oikeus yksityisyyteen. Työnantajan yksityisyyden kunnioittaminen voi toisinaan edellyttää avustajan pysymistä taustalla. Esimerkiksi yksityisten puhelinkeskusteluiden käyminen voi olla hankalaa, jos avustaja on jatkuvasti läsnä. Työnantaja saattaa puolestaan olla kiinnostunut esimerkiksi avustajan sosiaalisesta elämästä tai perhetaustasta, mutta avustaja itse päättää mitä henkilökohtaisia asioita hän on valmis jakamaan. (THL 2014.)

Avustajakeskuksen Tuettu työnantajuus -palvelu tukee työnantajaa aina avustajan rekrytointivaiheesta alkaen koko työsuhteen ajan ja tarvittaessa myös uuden avustajan haussa. Avustajakeskuksen työntekijä on mukana sovittaessa työsuhteen ehtoja, työvuoroja ja terveen työsuhteen reunaehtoja. Työnantajuutta tukevan ohjauksen ja neuvonnan lisäksi Avustajakeskus hoitaa lain vaatimat asiat kuten palkanlaskennan sekä vero- ja vakuutusvelvoitteet. (Avustajakeskus 2013.) Vaikka Avustajakeskuksen Tuettu työnantajuus -palvelu tukee työsuhteen molempia osapuolia, sekä työnantajaa että työntekijää, pääpaino palvelulla on mielestäni työnantajuutta edistävä. Avustajan työssä jaksamiseen tulisi kiinnittää enemmän huomiota, koska se on myös työnantajan sekä Avustajakeskuksen avustajavälityksen edun mukaista.

Avustajakeskuksen raportissa (Avustajakeskus 2013) järjestösuunnittelija Pirjo Rissanen uskoo, että haasteena tulevaisuudessa tulee olemaan työntekijöiden löytäminen henkilökohtaisen avustajan työhön. Syitä työntekijäpulaan voivat olla

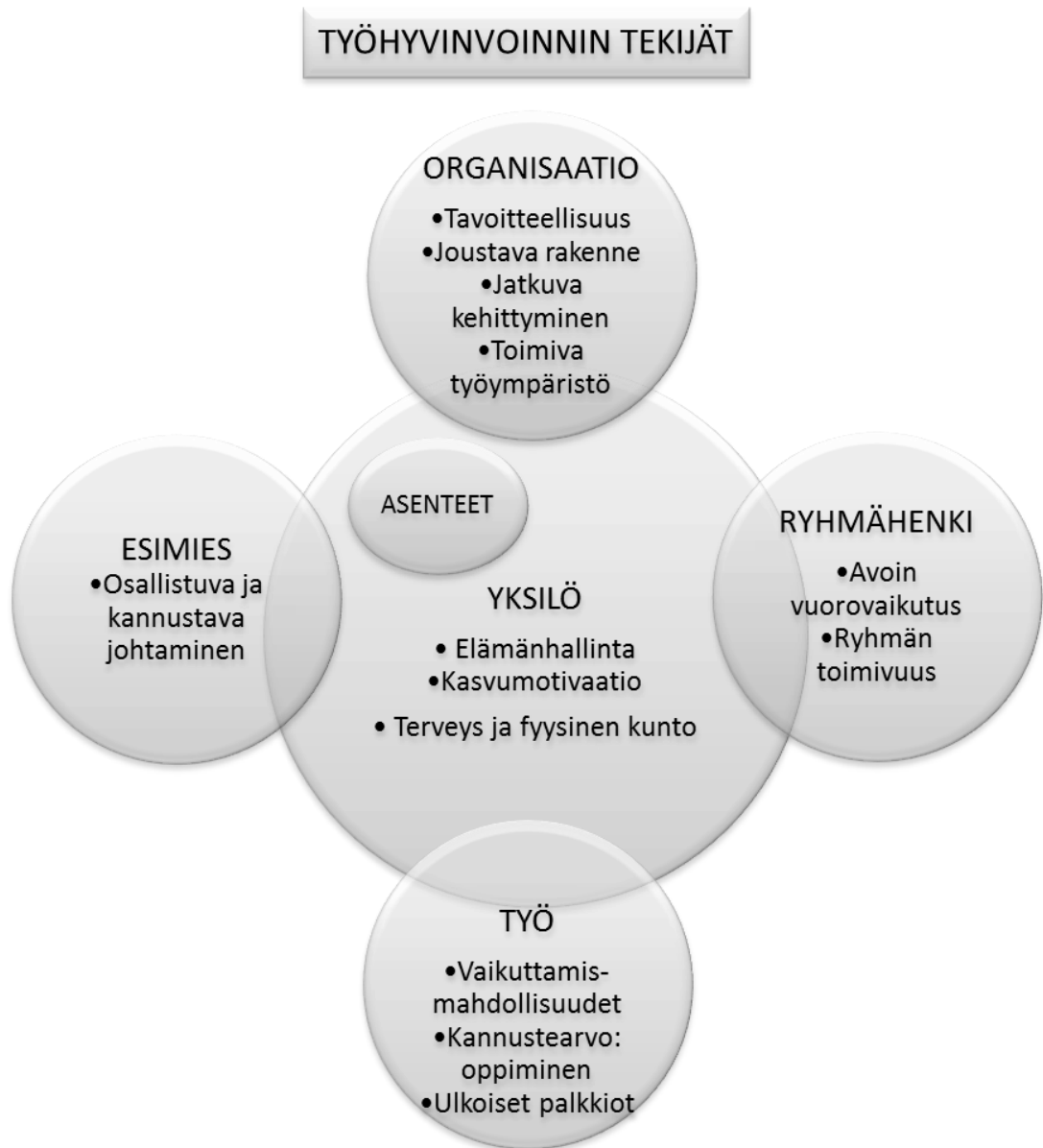
muun muassa alan tuntemattomuus, työssä mahdollisesti koettu yksinäisyys, matala palkka ja avustettavien erilaiset taidot työnantajina. Henkilökohtaisen avun keskusten tulisi olla avustajien ammatti-identiteetin nostattajia ja avustajien työolojen puolestapuhujia.

3.3 Työhyvinvoinnin kokonaisvaltaisuus

Työhyvinvoinnin käsitteessä voidaan nähdä samankaltaisia piirteitä maailman terveysjärjestön WHO:n terveys-määritelmän kanssa. Määritelmän mukaan terveys on täydellisen fyysisen, psyykkisen ja sosiaalisen hyvinvoinnin tila. Jotkut asiantuntijoista ovat liittäneet käsitteeseen myös henkisen näkökulman.

Työhyvinvointi on terveys-käsitteen lailla hyvin kokonaisvaltainen ilmiö. Työhyvinvointi ja sen kokeminen muodostuvat monista eri tekijöistä. Työhyvinvoinnin kokemiseen vaikuttavat työpaikan, työnteon ja työyhteisön lisäksi yksilön omat elintavat, terveydentila sekä muu elämäntilanne, kuten perhe. (Virolainen 2012, 11-12.)

Myös Marja-Liisa Mankan (2007) työhyvinvointimalli on laaja-alainen. Työyhteisön kielteisestä voimavaroja kuluttavasta tarkastelusta tulisi siirtyä mahdollisuuksien ja työssä ilmenevien myönteisten piirteiden tutkimiseen ja kehittämiseen. Työhyvinvoinnin nähdään mahdollistuvan työntekijän ja organisaation myönteisestä vuorovaikutuksesta. Mielekkään työn mahdollistamisesta tulee tuloksellista työnantajalle ja työniloa aiheuttavaa työntekijälle. (Manka ym. 2007, 4.) Kuviossa 1 on mukaelma Mankan työhyvinvointimallista.



Kuvio 1. Työhyvinvoinnin tekijät, mukailten Marja-Liisa Mankan mallia (2007).

3.4 Työn hallinnan yhteys työhyvinvointiin

Työolojen riskitekijöiden yhteyttä siirtymiseen työkyvyttömyyseläkkeelle tarkastelevassa tutkimuksessa (Lahelma ym. 2012) raskaan, fyysisen työkuorman

lisäksi psykososiaalisista tekijöistä alhainen työn hallinta nähtiin suurena riskitekijänä. Tutkimus vahvistaa kokonaisuudessaan työolojen suurta vaikutusta riskitekijöinä työkyvyttömyyseläkkeelle siirtymiselle. Ennalta ehkäisevä panos työolojen kohentamiseksi edesauttaisi pidempien työurien saavuttamista, alhaisempia kustannuksia työkyvyttömyydestä ja terveempää ikääntymistä ja eläkettä. (Lahelma ym. 2012, 9-10.) Suomalainen työelämä on muuttunut viimeisten vuosikymmenten aikana siten, että henkisen työn taakka on lisääntynyt. Työstressin ja sitä aiheuttavien olosuhteiden tarkastelu on tullut yhä tärkeämmäksi. (Waris 1999, 3.)

Työn vaatimusten ja työn hallinnan tulisi olla tasapainossa yksilön työhyvinvoinnin takaamiseksi. Karasek (1979) on luonut mallin kuvaamaan työn vaatimusten ja hallinnan suhdetta. Kun työn vaatimukset ovat vähäiset ja kokemus työn hallinnasta suuri, työ on kuormittamatonta. Vaikka työn hallinta tuo työhön viihtyisyyttä, seurauksena on ennemmin tai myöhemmin työntekijän pitkästymisen.

Mikäli työn hallinta ja työn kuormitus ovat puolestaan vähäiset, yksilö kokee helposti työn passivoivana. Tuolloin työn viihtyisyyttä vähentää alhainen hallinnan tunne, eikä työ tarjoa myöskään haasteita. Seurauksena voi olla kyynisyttä, laiskistumista ja välinpitämättömyyttä.

Työn kuormittavuutta lisää työn vähäinen hallinnan tunne työssä, jossa vaatimukset ovat suuret. Kuormittavuus johtaa pitkään jatkuessaan helposti väsymykseen ja jopa uupumiseen. Kaikkein paras tilanne on silloin, kun yksilö kokee työssään sopivasti työn hallinnan tunnetta ja työssä on sopivassa määrin haasteita. Sen kaltaisessa tilanteessa yksilö pinnistelee tavoitteiden saavuttamiseksi ja oppii uutta, jolloin myös motivaatio työtä kohtaan säilyy hyvänä. (Virolainen 2012, 83.)

Käsite 'työn hallinta' näyttäyty mielestäni avustajan työssä mielenkiintoisella tavalla. Henkilökohtaisessa avussa korostuu vaikeavammaisen työnantajan itsemääräämisoikeus. Tämä saattaa pitkälle korostuessa vaikuttaa työntekijän kokemukseen alhaisesta työn hallinnan tunteesta.

Työmotivaation kannalta on tärkeää, että työ mahdollistaa jatkuvan kehittymisen ja tarjoaa oppimiskokemuksia, onnistumisen ja aikaansaamisen tunteita. Työ, joka on työntekijän kannalta sopivan haastavaa, tarjoaa oppimiskokemuksia ja aikaansaamisen tunteita, edistää työn tuloksellisuutta, motivaatiota, hyvinvointia ja taas kehittymistä. Motivaatio nähdään käyttövoimana, joka mahdollistaa työn ilon ja oppimisen. (Rauramo 2008, 169.)

3.5 Työidentiteetti ja sosiaalinen tuki

Ammatillisella identiteetillä tarkoitetaan elämänhistoriaan perustuvaa käsitystä itsestä ammatillisena toimijana: millaiseksi ihminen ymmärtää itsensä suhteessa työhön ja ammatillisuuteen sekä millaiseksi hän haluaa työssään ja ammatissa tulla. Ammatilliseen identiteettiin kuuluvat myös käsitykset siitä, mihin ihminen kokee kuuluvansa ja samastuvansa sekä, mitä hän pitää tärkeänä ja mihin hän sitoutuu työssään ja ammatissaan (Eteläpelto & Vähäsantanen 26, 2005). Lisäksi työhön liittyvässä identiteetissä kietoutuvat yhteen ammattialan yhteiskunnallinen, sosiaalinen ja kulttuurinen käytäntö sekä yksilön rakentamat ja muokkaamat yksilölliset käsitykset työn asemasta elämässä sekä työhön liittyvistä arvoista ja eettisistä sitoumuksista (Eteläpelto ym. 2007, 90).

Mikäli työidentiteetit katsotaan kollektiivisiksi, ovat osallisuus, jäsenyys ja vuorovaikutus muiden kanssa keskeisessä asemassa. Yhteisten identiteettien katsotaan rakentuvan kuulumisen tunteelle. Työntekijä kuuluu johonkin organisaation osakokonaisuuteen, kuten osastoon tai työryhmään. Nämä osakokonaisuudet voivat olla konkreettisia tai epävirallisia yhteisöjä, mutta joka tapauksessa ne tarjoavat taustan samastumiselle ja itsensä toteuttamiselle. (Eteläpelto ym. 2007, 110).

Yhteisöjen ja yhteisöllisyyden onkin katsottu olevan edellytyksiä ihmisen olemassaololle ja toiminnalle. Ihmisen itsetunto rakentuu ja vahvistuu suhteessa toisiin ihmisiin. Nykyään yhteisöllisyys perustuu enemmän hetkellisyyteen kuin pysyvään sitoutumiseen. Koska ihminen on tunteva kokonaisvaltainen, psykofyysinen olento, ovat ihmissuhteet työssä merkittävä osa työmotivaatiota, työn

tuloksellisuutta ja työhyvinvointia. Sosiaalisen tuen saaminen nähdään tärkeänä työssä jaksamisen kannalta. (Rauramo 2008, 123-124).

Usein työpaikoilla ei kuitenkaan ole mahdollista edes pysähtyä esimerkiksi vaihtamaan kokemuksia tai kuulumisia. Tarve työstä puhumiselle on joka tapauksessa olemassa. Tarve näyttäytyy erityisen voimakkaana silloin, kun oma persoona ja tunteet kietoutuvat työrooliin. Usein tällainen työ on hyvin yksinäistä, eikä työn aikana ole ehkä mahdollista keskustella toisten kollegojen kanssa. (Estola ym. 2007, 35).

Yhteisöllisyyttä tarkasteltaessa tulee huomioida myös epävirallisten ryhmien toiminta. Näissä toimiminen voi heijastua työntekijän käyttäytymiseen ja ajatteluun myös työyhteisössä. Epäviralliset ryhmät muodostuvat ihmisten henkilökohtaisten suhteiden kautta, eikä niillä välttämättä ole tekemistä työyhteisön muodollisen organisaation kanssa. Esimerkiksi saman ammattiryhmän edustajat voivat tuntea yhteenkuuluvuutta ja viettävät aikaa työpäivän jälkeen. Epäviralliset ryhmät voivat olla ongelmallisia, koska kaikki eivät yleensä ole samalla tavalla sitoutuneita työyhteisöön ja sen tavoitteisiin. (Paasivaara & Nikkilä 2010, 70-72.)

4 AVUSTAJATAPAAMISET TOIMINNALLISENA OPINNÄYTETYÖNÄ JA KEHITTÄMISTOIMINTANA

4.1 Toiminnallisen opinnäytetyön ja kehittämistoiminnan piirteitä

Opinnäytetyöni on toiminnallinen opinnäytetyö. Toiminnallinen opinnäytetyö on vaihtoehto tutkimukselliselle opinnäytetyölle (Vilka & Airaksinen 2003, 9). Ero- na toiminnallisessa opinnäytetyössä tutkimukselliseen opinnäytetyöhön on se, että toiminnallisessa työssä syntyy tiedon sijaan jokin tuotos, esimerkiksi opas tai prosessikuvaus. Työskentelyssä korostuu sosiaalinen vuorovaikutus toimi- joiden kanssa toiminnan keskellä. (Salonen 2013, 5-6.)

Kuvaan toiminnallista opinnäytetyötäni kehittämishankkeeksi. Kehittämishank- keen tärkeitä osatekijöitä ovat toimijat (avain- ja ydinhenkilöt), tutkimisen ja ke- hittämisen menetelmät (TKI- menetelmät) sekä tiedonhankintamenetelmät, ma- teriaalit, aineistot, dokumentointi ja analyysi (Salonen 2013, 13).

Kehittämistyön klassisia malleja ovat lineaarinen malli ja spiraalimalli. Lineaari- sessä mallissa työ etenee kaavamaisesti ja perättäisinä vaiheina. Mallissa ei ole huomioitu tai ennakoitu tekijöitä, jotka voivat muuttaa projektia. Spiraalimallin mukaisessa kehittämistoiminnassa ovat puolestaan läsnä ja osana työskentelyä niin inhimilliset, kulttuuriset kuin sosiaalisetkin piirteet. Mallissa näkyy myös työskentelytapa, jossa kaikkea ei voida suunnitella aivan kohdalleen hankkeen alussa, vaan asiat tarkentuvat ja voivat muuttua työskentelyn edetessä. (Salo- nen 2013, 14.) Kehittämishankkeessani oli spiraalimallin kaltaisesti huomioitu muuttuvia tekijöitä. Jo se, että avustajatapaamisten osallistujat vaihtelivat hyvin paljon, toi kehittämiseen uusia, huomionarvoisia näkökulmia.

Kehittämistoimintaa voidaan perustella sisäisillä tai ulkoisilla tekijöillä. Usein perusteluna kehittämistoiminnalle nähdään muuttunut toimintaympäristö. Esi- merkkinä sisäisistä tekijöistä perusteluna kehittämistoiminnalle ovat olemassa olevat ristiriidat, jännitteet haasteet ja visiot. (Toikko & Rantanen 2009, 18.) Omaa kehittämistoimintaani voisin perustella sekä ulkoisilla että sisäisillä teki-

jöillä. Toisaalta henkilökohtaisen avun määrän kasvu asettaa haasteita avustajien riittävään saatavuuteen, toisaalta itse avustajan työssä saattaa olla puolia, jotka vaikuttavat avustajan työssä jaksamiseen.

4.2 Avustajatapaamisten prosessorientoituneisuus

Työni aloitusvaiheesta alkaen pidin tärkeänä avustajien näkemysten esille tuomista ja heidän osallistumista kehittämistyöhön. Tarkoituksena oli, että työskentely avustajien kanssa voisi ohjata kehittämistyön prosessia. Tapaamisten aikana oli mahdollista lähteä kehittämään uusiakin ideoita.

Prossessorientoituneessa kehittämisessä nähdään tärkeänä osana kehittämisen reflektiivisyys. Tällöin uutta aineistoa ja tietoa syntyy koko ajan kehittämistoiminnan aikana. Uusi tieto myös ohjaa toimintaa. (Toikko & Rantanen 2009, 50.) Myös spiraalimallin mukaisessa kehittämisessä toiminta täsmentyy prosessin aikana. Spiraalimallin keskeinen vaihe, jossa tapahtuu kehittymistä, on reflektiovaihe eli arviointivaihe. (Toikko & Rantanen 2009, 67.)

Täysin ennalta suunnittelematonta ohjaamani ryhmätoiminta avustajien kanssa ei ollut, mutta opinnäytetyöprosessin aikana oli mahdollista, että ryhmästä voisi nousta jokin asia tai idea esille, mikä saattoi ohjata seuraavan tapaamisen sisältöä. Seuraavaa avustajatapaamista suunniteltaessa huomioin edellisen tapaamisen toteutumista ja siinä nousseita ideoita.

4.3 Menetelmät kehittämistyön dokumentoinnissa

Kehittämishankkeen aikana pyrin havainnoimaan ja tekemään sekä avustajien että toimeksiantajan tapaamisista päiväkirjamaisia muistioita. Reflektiivisyys oli tärkeä osa materiaalin tuottamisessa. Opinnäytetyöprosessin dokumentointivälineinä toimivat tapaamisten toimintasuunnitelmat ja muistiot sekä epäviralliset muistiinpanot ja kuvat ryhmätoimintaan liittyen. Toimintasuunnitelmiin kirjasin tavoitteet sekä toimintatavat tavoitteiden saavuttamiseksi. Mietin ja kirjasin enakkoon myös toiminnan mahdollisia haasteita.

Arvioinnissa hyödynsin määrällisen tutkimusmenetelmän kaltaisia kyselylomakkeita, joihin vastattiin kirjallisesti. Laadullisessa tutkimuksessa yksilöhaastattelu (lomake- tai teemahaastattelu) voidaan toteuttaa kasvotusten tai puhelinhaastatteluna (Vilkkä & Airaksinen 2003,63). Kirjallinen vastaaminen sopi henkilö-kortti-kokeilun raportointiin ja arviointiin, koska näin vastaajien oli mahdollista kerätä tietoa pitkällä aikavälillä. Avustajatapaamisten arvioinnissa halusin saada mahdollisimman monen osallistujan mielipiteen selville. Kyselylomakkeita analysoitaessa käytin sekä määrällisen että laadullisen tutkimuksen analysointitapoja. Määrä ja laatu voivat molemmat olla mukana niin kvalitatiivisessa kuin kvantitatiivisessakin tutkimuksessa (FSD 2014).

Kehittämistyössäni syntyi paljon kirjallista materiaalia. Kehittämistoiminnassa seuranta pyritään systematisoimaan, jolloin se näkyy eri tavoin kerättyinä dokumenttiaineistoina. Muistiot välittävät tietoa sekä kehittämisprosessiin osallistuville sidosryhmille että kehittämisen pitkän aikavälin kaarta analysoiville arvioijille. (Toikko & Rantanen 2009, 80.) Toimintasuunnitelmat ja muistiot toimitin sähköpostitse sekä Salon alueohjaajalle että järjestösuunnittelijalle. Toisinaan kävin heidän kanssaan myös puhelimitse läpi tapaamisessa nousseita asioita tai seuraavan tapaamisen suunnitelmaa läpi.

Hankkeen kokonaistoimintaa pyrin kuvaamaan graafisesti (Kuvio 3.). Kuvauksesta ilmenee, miten hanke on edennyt, mitä käytännössä on tehty ja ketkä ovat osallistuneet toimintaan.

Keräsin hankkeen alusta alkaen omia merkintöjä virallisten muistioiden lisäksi. Päiväkirjamaiset merkinnät muodostivat kehittämistoiminnan epävirallisen seurannan. Pääsääntöisesti merkinnät olivat avustajien tapaamisissa esittämiä huomioita tai kysymyksiä. Ryhmien aikana tein myös ryhmän ilmapiiristä havaintopäiväkirjaa. Lisäksi aineistoa täydensivät valokuvat muun muassa ryhmätoiminnasta.

4.4 Kehittämistoiminnan vuorovaikutuksellisuus

Kehittämistoiminta on nähtävä ennen kaikkea sosiaalisena prosessina, joka edellyttää ihmisten aktiivista osallistumista ja vuorovaikutusta. Eri toimijoiden osallistumisesta on monenlaista hyötyä kehittämistoiminnassa. Yhteistyökumppaneiden osallistuminen lisää sitoutumista kehittämiseen. (Toikko & Rantanen 2009, 89-90.)

Työn toiminnallisen osuuden alussa, ideointivaiheessa, hyödynsin avustajien osallistamisessa käsitekarttaa. Käsitekartta eli Mind map on kaavio, johon keskelle sijoitetun avainsanan ympärille mietitään siihen liittyviä sanoja, ideoita ja asioita. Käsitekarttoja käytetään ideoiden kehittämiseen ja jäsentämiseen sekä ongelmanratkaisun ja päätöksenteon apuna. (Opetushallitus 2014.)

Osallistuminen voi tarkoittaa myös kokeilevan toiminnan viemistä käyttäjien ja toimijoiden aitoihin toimintaympäristöihin. Toimintaa voidaan kokeilla ensin rajatussa ympäristössä ja vasta myöhemmin laajemmassa ympäristössä, jolloin toimintaa on pilotoivaa. (Toikko & Rantanen 2009, 100-101.) Henkilökorttikokeilu toteutettiin kokeilevana toimintana, jossa avustajat kokeilivat henkilökorttia työssään muutaman kuukauden ajan. Sain mahdollisuuden myös itse osallistua kokeiluun henkilökohtaisen avustajan kesätyön ajan.

5 AVUSTAJATAPAAMISTEN TOTEUTUS

5.1 Avustajien kuuleminen toiminnallisen prosessin aloitusvaiheena

Opinnäytetyön toiminnallinen osuus lähti liikkeelle avustajien koollekutsumisesta. Avustajakeskuksen Salon alueohjaajan kautta alueen avustajille lähetettiin sähköpostitse ja puhelimitse kutsu (Liite 1.) tapaamiseen. Mikäli osallistuminen avustajatapaamiseen estyi, avustajilla oli mahdollisuus myös puhelimitse tai sähköpostitse kertoa opinnäytetyöntekijälle ideoitaan.

Tapaamisen kutsussa avustajia pyydettiin tuomaan esille näkemyksiään työhyvinvoinnista ja ideoitaan siitä, miten he toivoisivat Avustajakeskuksen tukevan työtään paremmin. Yksi avustajista otti yhteyttä ja kertoi ajatuksistaan puhelimitse, koska ei päässyt työnsä vuoksi tulevaan tapaamiseen. Yhteensä kuusi avustajaa saapui tapaamiseen keskustelemaan ja ideoimaan aiheesta. Kuvioon 2 on koottu 4.3.2013 avustajilta saadut ideat työhyvinvoinnin tukemiseen.



Kuvio 2. Avustajien ideat työhyvinvoinnin tueksi 2013.

Ideat voitiin luokitella kahteen kategoriaan: virkistystoimintaan ja ammatillisen osaamisen tukemiseen. Virkistystoiminnaksi avustajat mielsivät esimerkiksi yhteiset retket ja yhteisen tekemisen. Tekemisen lomassa avustajat toivoivat tapaavansa muita avustajina toimivia. He kokivat tarpeelliseksi, että voisivat keskustella työstään myös jonkun muun kuin Avustajakeskuksen työntekijän kanssa.

Tapaamisessa päädyttiin siihen, että avustajatapaamisia jatkettaisiin ja niissä vietäisiin eteenpäin avustajien ideoita. Seuraavien kokoontumisten tarkkaa ohjelmaa ei päätetty. Avustajan henkilökortin suunnittelua päätettiin jatkaa seuraavassa kokoontumisessa.

5.2 Ryhmätoiminnassa huomioitavaa

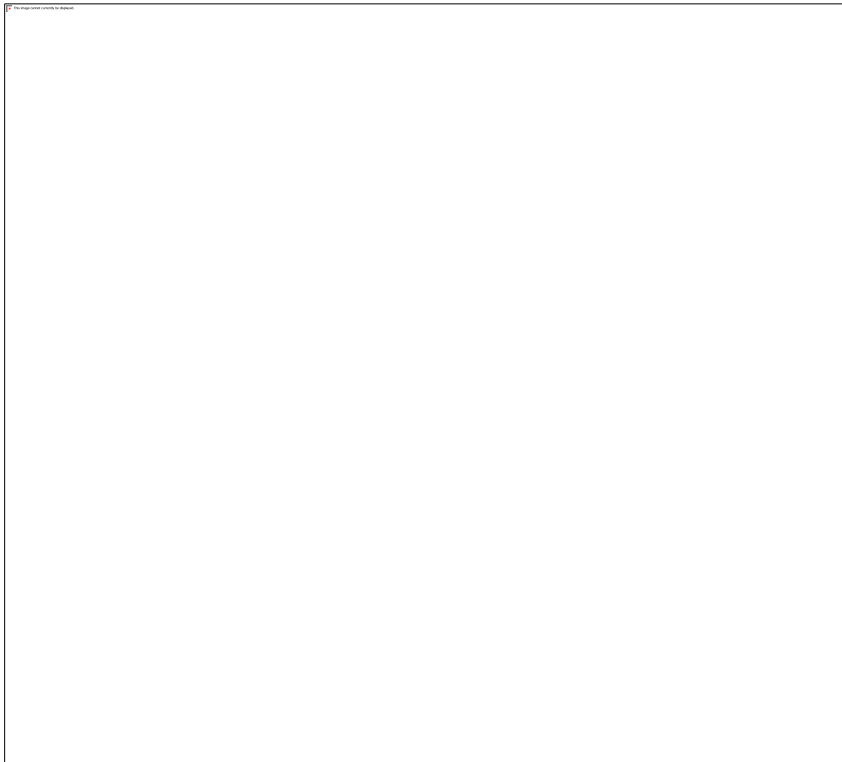
Kutsuin avustajat koolle ennen varsinaisia ryhmätapaamisia kartoittaakseni, mitä avustajat toivoisivat työhyvinvointinsa tueksi. Tapaamisessa oli kuusi avustajaa eli pienryhmä. Pienryhmän muodostaa yleensä 5-12 henkilöä. Suurryhmäksi kutsutaan puolestaan ryhmää, joka muodostuu yli 20 hengestä. Ryhmää tarkasteltaessa ryhmän laatu on henkilölukua olennaisempaa. Tutkimuksin on osoitettu, että ryhmän jäsenten vuorovaikutus vähenee, kun ryhmän henkilöluku saavuttaa yhdeksän henkilön rajan. Ryhmän koko vaikuttaa ryhmädynamiikkaan. (Niemistö 2000, 57-58.) Avustajatapaamisten osallistujamäärä vaihteli 2-17 osallistujaan.

Pienryhmässä yksilöt näyttävät pääsevän helpommin esiin ja ryhmä voi myös päästä yhteistyökykyiseen toimintaan. Ryhmäkoon kasvaessa suhteellisesti harvemmat osallistuvat aktiivisesti toimintaan. Suurryhmässä oleminen on usein turhauttava kokemus jäsenille ja suurryhmällä on taipumus jakautua pienemmiksi alaryhmiksi. (Niemistö 2000, 58-59.) Pienryhmä toimi mielestäni hyvin aloituksessa, koska ryhmän lisäksi myös toiminta oli uutta ja vierasta.

Avustajatapaamiset päätettiin pitää avoimina ryhminä eli uudet jäsenet saivat liittyä ryhmään myös seuraavien tapaamisten aikana. Avustajien työajoissa ei ole juurikaan yhteneväisyyttä, joten epäsäännölliset työajat toivat osaltaan

haastetta avustajatapaamisiin osallistumiselle. Tällöin oli myös oletettavaa, että ryhmän koko vaihtelisi.

Ideointitapaamisen jälkeen seuraavassa avustajatapaamisessa ryhmää alettiin konkreettisesti muodostaa. Ryhmän kehitysprosessin katsotaan alkavan muodostumisvaiheella, jossa tutustutaan ja mietitään, millaisia sääntöjä ryhmässä tarvitaan (Kataja ym. 2011, 24). Avustajat antoivat yhteisen suunnittelun päätteeksi ryhmälle nimen Kortteliohjukset. Nimi kuvasti avustajien toimeliaisuutta ja sitä, että monella oli useampi avustettava, joiden luona työskenteli. Säännöiksi ryhmälle kirjattiin: Ole kiltti toisille, Muista vaitiolovelvollisuus, Kuuntele ja kannusta, Me-henki. Vaikka ryhmän osallistujien oletettiin vaihtuvan, nimi ja säännöt sovittiin olevan pysyviä ryhmätapaamisten ajan ja konkreettisesti esillä.



Kuva 1. Avustajien luomat säännöt avustajatapaamisille 2013.© Salminen.

Kehittämishankkeen aikana ryhmäkoko oli suurimmillaan elokuussa järjestetyssä korukurssissa. Tuolloin paikalla oli yhteensä 17 avustajaa. Tapaamisessa keskityttiinkin keskustelun sijaan tekemiseen ja yhdessä oloon. Muutama saattoi mainita jotakin työhön liittyvää, esimerkiksi työvuoroista. Tunnelma tapaamisessa oli iloinen ja toimielias.



Kuva 2. Suunnittelua korukurssilla 28.8.2013. © Salminen.

5.2.1 Ohjaajan rooli ryhmässä

Ohjaajan toimintatavalle ei voi antaa tiettyä kaavaa eri tilanteisiin. Jokainen ohjaaja rakentaa itselleen oman persoonallisen tavan ohjata ryhmäänsä. Ohjaajan rooli rakentuu kehityksen tuloksena.

Ohjaajan toimintatavat voidaan jakaa tehtäväkeskeiseen ja prosessikeskeiseen malliin. Tehtäväkeskeisessä mallissa ohjaaja toimii asiantuntijan tavoin. Hän

toimii määräävästi ja objektiivisesti ryhmää kohtaan. Prosessikeskeisessä mallissa ohjaaja toimii puolestaan auttajana ongelmanratkaisun prosessissa. Hän sietää ryhmän tulkintoja ja tukee ryhmän ratkaisumallia. Suhde ryhmään on persoonallinen, sitoutunut ja voimavarakeskeinen. (Kataja ym. 2011, 27.)

Tapaamisten aikana avustajilta saattoi nousta esimerkiksi Avustajakeskuksen käytäntöihin tai avustajan työhön liittyviä kysymyksiä. Oma roolini ei ollut antaa asiantuntijan tavoin oikeita vastauksia. Aiheesta keskusteltiin ryhmässä ja saatettiin jakaa hyviksi koettuja toimintatapoja. Toisinaan kysymykset liittyivät esimerkiksi kaupungin palveluihin, jolloin voitiin etsiä yhdessä tietoa internet-sivuilta. Jotkut aiheet vaativat konsultaatioapua muilta Avustajakeskuksen työntekijöiltä, joten sovimme, että selvittäisin asiaa, ja sitä käytäisiin läpi vielä seuraavalla tapaamiskerralla.

Ohjaajan työhön ryhmissä vaikuttaa myös se onko ryhmä tuttu vai uusi. Tunteuttoman ryhmän kanssa ohjaajan on hyvä edetä varovasti ja ilmapiiriä tunnustellen. Ohjaajan on tärkeä edistää turvallista ja kannustavaa ilmapiiriä. (Kataja ym. 2012, 27.) Koska avustajatapaamisissa oli usein henkilöitä, jotka tulivat ryhmään ensimmäistä kertaa, ryhmän aloituksessa toimi hyvin nimikierros ja samalla sai kertoa kuulumisiaan.

5.2.2 Toiminnalliset menetelmät osana avustajatapaamisia

Avustajien ideoihin liittyi osaksi myös toiminta ja yhdessä tekeminen. Tapaamisissa yhdistettiin toiminnallisia elementtejä. Toiminnallisilla menetelmillä tarkoitetaan tekemiseen ja toimintaan liittyviä harjoitteita, joiden tavoitteena on aktivoida yksilön ja ryhmän toimintaa. Toimintaharjoitusten kautta keskusteluun on mahdollista ottaa myös käsittelemättömiä asioita. (Kataja yms. 30, 2012.)

Toiminnalliset menetelmät toimivat avustajatapaamisissa mielestäni hyvinä ilmapiirin ja keskustelun avaajina. Jacob L. Morenon käsite toiminnan nälkä viittaa siihen, että ihmisillä on tarve enemmän kuin vain puhua reaktioistaan ja toiveistaan (Blatner 1997, 14). Tutustumisessa käytin esimerkiksi kuvia sekä lämmittely- ja virittäytymisharjoitusta.

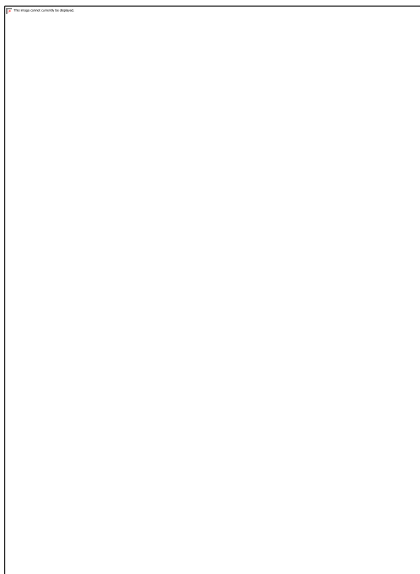
5.3 Avustajan henkilökortti-kokeilu

5.3.1 Ideoinnista kokeilevaan toimintaan

Seuraavassa avustajatapaamisessa huhtikuussa 2013 nostin esille avustajan ehdotuksen henkilökortista. Idea herätti paljon keskustelua ryhmässä. Osa avustajista kertoi havainnoistaan, joiden perusteella heidän rooliaan avustettavan seurassa ei aina ymmärretty. Eräs tapaamiseen osallistuneista kertoi työskennelleensä avustajana palvelukeskusympäristössä. Hänen oltiin usein luultu olevan jonkun asukkaan omainen tai hänen liikkumisen syytä talossa oltiin tiedusteltu. Moni tapaamiseen osallistuneista avustajista oli sitä mieltä, että ammatillisuuden osoittaminen henkilökortin avulla olisi hyvä asia ja helpottaisi työtä. Avustajien näkyvyyden lisääminen kortin myötä koettiin myös hyvänä asiana.

Henkilökortin ulkoasua alettiin suunnitella yhdessä avustajien kanssa. Ennen kortin varsinaista työstöä kävin Avustajakeskuksen toiminnanjohtajan Sirke Salmelan kanssa keskustelua kokeilusta. Toiminnanjohtaja asetti tietyt rajat kortin ulkoasuun. Esimerkiksi Avustajakeskuksen logo jätettiin kortista pois. Siten haluttiin välttyä väärinkäsitykseltä, että Avustajakeskus toimii avustajien työnantajana.

Toukokuussa jatkoin suuntaavien opintojen harjoittelua Avustajakeskuksen Turun toimipisteessä. Kutsuin avustajat valokuvattaviksi Salon toimistolle ja kortit työstettiin loppuun Turun toimipisteessä. Kuvassa 3 on malli valmiista kortista. Kortin ja avainnauhan mukana lähetettiin osallistujille saatekirje ja raportointilomake (Liite 2) palautuskuorineen. Kokeilu suoritettiin 3.6.–2.9.2013 välisenä aikana. Kokeiluun osallistui seitsemän avustajaa. Kesätyö henkilökohtaisena avustajana mahdollisti myös oman osallistumiseni kokeiluun.



Kuva 3. Valmis henkilökortti kokeiltavaksi.© Salminen.

5.3.2 Henkilökortti-kokeilun arviointi

Henkilökortin raportointi tehtiin kyselylomakkeen muodossa. Raportointeja palautettiin seitsemän kahdeksasta. Kokeiluun liittyviä asioita oli mahdollista kirjata koko henkilökortti-kokeilun ajan. Lomake sisälsi avoimia kysymyksiä. Muita merkintöjä sai kirjata lomakkeen toiselle puolelle.

Työnantajat vaikuttivat myönteisiltä henkilökortin suhteen. Yksikään avustajista ei ollut kuullut mitään negatiivista työnantajan suunnalta. Ainoastaan yhden avustajan työnantaja oli sitä mieltä, ettei kortti hyödytä mitään.

Ulkopuolisten tahojen huomautuksia pyydettyäessä ei ilmennyt mitään negatiivista. Vastauksiin oli kirjattu esimerkiksi ulkopuolisen kommentti: "Hyvä systeemi!". Vastauksiin sekoittui myös vastaajien omia olettamuksia. Eräs vastaajista esimerkiksi kertoi, ettei hoida työnantajan apteekkiasiointeja, mutta uskoi, että kortin kanssa ne voisi olla helpompi hoitaa. Eräästä vastauksesta ilmeni, ettei avustaja ollut pitänyt korttia esillä, vaan se oli ollut mukana ja tarvittaessa näytettävissä.

Työskennellessäni avustajana kokeilun aikana, eräs toinen avustajana toiminut kiinnitti huomion korttiini. Kerroin kokeilusta ja sain luvan kirjata myös hänen

palautteensa raportointiin. Hän kertoi usein toivovansa, että olisi jokin tunniste, mikä kertoisi ulkopuolisille, että hän on työssä oleva avustaja. Hän kertoi liikkuvansa työnantajan kanssa päivittäin palvelukeskuksessa, jossa kulkee paljon erilaista henkilökuntaa, talossa asuvia henkilöitä ja vierailijoita. Hän kertoi, että hänet on usein keskeytetty työssä ja pyydetty auttamaan jota kuta muuta henkilöä. Henkilökortti voisi herkemmin osoittaa hänen olevan työssä ja mahdollisesti vähentää keskeytyksiä.

Henkilökortin huonoihin puoliin oli kirjattu maininta myös liittyen itse kokeiluun. Vastaajan mielestä kokeiluun varattu aika oli liian lyhyt. Eräs vastaajista koki, että kortissa olisi oltava Avustajakeskuksen logo ja muita tietoja. Henkilökortin hyväksi puoliksi kirjattiin työn helpottuminen eri tilanteissa, varmuus hoitaa työnantajan asioita sekä tunnistettavuus tarvittaessa.

Henkilökorttiin liittyvät kehittämisideat olivat lähinnä kortin ulkoasuun liittyviä. Lisäksi toivottiin, että kortista tehtäisiin virallisempi esimerkiksi kunnan leimalla tai vastaavalla. Huomioitavaa oli, että miltei jokainen, seitsemän kahdeksasta, oli valmis maksamaan vähintään kuvan arvon verran henkilökortista.

Henkilökortin kokeilu osoitti, että sille on jossain määrin tarvetta avustajan työssä, mikäli avustaminen tapahtuu työnantajan kodin ulkopuolella. Työnantajat ja ulkopuoliset tahot suhtautuivat korttiin myönteisesti.

Henkilökortin käyttöönotossa osana Avustajakeskuksen toimintaa on monia haasteita. Totuus on, että jo korttien tekeminen vaatii paljon aikaa ja rahaa. Tosin kokeilussa olleet avustajat olivat valmiita maksamaan kortista. Koska avustajien työnkuvat ovat hyvin erilaisia, henkilökortin tarve myös vaihtelee avustajien kesken. Työsuhteet ovat myös erimittaisia ja työsuhteet saattavat päättyä, jolloin mahdollinen henkilökortti jäisi käyttämättömäksi.

5.4 Kehittämishankkeen prosessikuvaus

Kehittämishankkeen prosessi on kuvattu kokonaisuudessaan kuviossa 3. Hankkeen aikana järjestettiin avustajien toiveiden mukaista toimintaa, jossa yhdistyi-

vät yhdessä tekeminen ja sosiaalinen tuki. Tapaamisten aikana jaettiin myös avustajan työhön liittyvää informaatiota.



Kuvio 3. Kehittämishankkeen prosessikuvaus.

6 KEHITTÄMISHANKKEEN ARVIOINTI

6.1 Avustajatapaamisten arviointi

Avustajatapaamisten arvioinnissa hyödynnän viimeisessä tapaamisessa avustajille täytettäväksi jaettua kyselylomaketta (Liite 3). Kyselylomake oli vastaajamäärää (11) ajatellen mielestäni hyvä tapa saada avustajilta tapaamisten arviointia. Koska ryhmässä oli taas uudenlainen osallistujakokoonpano, kirjallinen arviointi vaikutti varmimmilta tavalta saada mahdollisimman monen mielipide kuuluville.

Vastaajista seitsemän oli osallistunut tapaamisiin aikaisemmin. Viisi vastaajaa puolestaan oli tullut ainoastaan viimeiseen tapaamiseen. Osallistumiseen esteiksi kirjattiin työesteet, jaksaminen, muut asiat, aikapula ja kotikiireet. Osallistumiseen vaikutti myönteisesti kiinnostus. Tämä toistui kuudessa vastauksessa. Kiinnostavaksi koettiin vierailija tai toiminta. Myös kiinnostus omaa työtä ja alaa kohtaan vaikutti osallistumiseen. Muiden avustajien tapaaminen mainittiin osallistumisen syyksi kolmessa vastauksessa.

Avustajatapaamisten työhyvinvointia edistävinä tekijöinä koettiin muilta avustajilta saatu tuki ja vuorovaikutus sekä tiedon ja kokemusten jakaminen muiden avustajien kanssa. Vastaajista kymmenen oli halukas osallistumaan jatkossa tapaamisiin. Ainoastaan yksi vastaaja ei aikonut osallistua, koska oli vaihtamassa alaa.

Jopa seitsemän vastaajista toivoi, että tapaamisia järjestettäisiin kerran kuukaudessa. Vastaukset toivottavasta toiminnasta jatkossa jakautuivat tasaisesti. Kysymyksessä oli mahdollista rastiin useampi vaihtoehto. Ammatillisuuden tukeminen esimerkiksi asiantuntijaluennoina sai ainoastaan neljä rastia (yhteensä rastia 22). Muut rastit jakautuivat melko tasaisesti liikuntaan, virkistykseen ja kulttuuriin. Kulttuuriin liittyvä toiminta sai eniten kannatusta (yhteensä seitsemän rastia). Muita ehdotuksia toimintaan olivat ammattiliittoasiat, muistisairaudet, lääkkeisiin liittyvä tietous, kehitysvammat ja työssä jaksaminen.

Kaiken kaikkiaan kyselyn vastausten perusteella työhyvinvoinnin kannalta merkittävin avustajatapaamisten anti oli sosiaalinen tuki. Osaamisen tai ammatillisuuden tukeminen sai yllättävän vähän huomioita. Avustajakeskus järjestää paljon lisäkoulutusta avustajille, joten siihen ei ehkä siksi koeta lisätarvetta. Koulutusten lisäksi on kuitenkin selvä tarve muuhun toimintaan, jossa olisi mahdollista tavata muita avustajina toimivia.

6.2 Kehittämistyön arviointi

Kehittämishankkeen prosessi oli alusta alkaen avoin muutoksille. Toimeksiantajan suunnaltakin annettiin vapautta kokeilla rohkeasti ja viedä eteenpäin toimintaa avustajien toiveiden mukaan. Tämä teki mielestäni kehittämisestä myös toimintaan osallistuneiden avustajien kannalta mielekkään. Heillä oli koko kehittämishankkeen ajan mahdollista vaikuttaa esimerkiksi tapaamisten sisältöön. Kehittämishankkeelle ei oltu toimeksiantajan suunnalta asetettu mitään konkreettista tuotosta.

Kehittämistyön spiraalimaisuus, jossa uusi tieto ohjasi toimintaa, toi myös kehittämishankkeeseen epätietoisuutta ja epävarmuutta tulevasta. Myös se, että avustajatapaamisten osallistujat vaihtelivat, lisäsi mahdollisuutta uusiin ideoihin. Alun ideointi yhdessä avustajien kanssa asetti kuitenkin jo tiettyjä raameja toiminnalle. Esimerkiksi tapaamisten ajankohdista sovittiin alustavasti jo tuolloin. Kehittämistyön kanssa kulki rinnan raportointi opinnäytetyöhön, mikä myös jäseni ja aikataulutti prosessia.

Yhteistyö toimijoiden kanssa sekä toimeksiantajan että avustajien suuntaan oli monipuolista. Harjoittelu Avustajakeskuksessa mahdollisti kehittämistyöhön liittyvän keskustelun toimeksiantajan suuntaan silloin, kun sitä tarvitsi. Lisäksi se helpotti avustajatapaamisiin ja henkilökortti-kokeiluun liittyvien käytännönjärjestelyjen hoitamista, kuten avustajille tiedottamisen ja materiaalihankinnan.

Haasteet aikataulussa liittyivät lähinnä tiedottamiseen. Avustajia tuli tiedottaa tapaamisista riittävän ajoissa sekä sähköpostitse että puhelimitse. Avustajat toivoivat myös muistutusta tapaamisista.

Kehittämishankkeen aikana järjestettiin avustajien toiveiden mukaista toimintaa työn ja työhyvinvoinnin tueksi. Tapaamisissa yhdistyivät yhdessä tekeminen ja sosiaalinen tuki. Tapaamisten aikana jaettiin myös avustajan työhön liittyvää informaatiota. Ohjeistus auton käytöstä työssä jaettiin sähköpostitse Salon alueen avustajille ja on hyödynnettävissä jatkossa Avustajakeskuksen materiaaleissa. Henkilökortti-kokeilun ja avustajatapaamisten arviointien koosteet ovat hyödynnettävissä jatkokehittämisessä. Mielestäni avustajatapaamiset aktivoivat hyvin alueen avustajia. Toimintaan osallistui monia, jotka olivat joko melko uusia avustajia sekä sellaisia henkilöitä, jotka eivät olleet aikaisemmin juuri osallistuneet Avustajakeskuksen järjestämään toimintaan.

Toimeksiantajan palaute on ollut positiivista. Erityisesti avustajatapaamisten toiminnan sisällöstä olen saanut hyvää palautetta. Tietysti niistä kiitokset kuuluvat toimintaa ideoineille avustajille sekä Avustajakeskuksen ennakkoluulottomalle asenteelle toiminnan suunnittelua ja toteutusta kohtaan. Aika näyttää, miten esimerkiksi henkilökorttiin liittyvä tarve ja kehittäminen etenevät.

6.3 Kehittämistyö oppimisen ja ammatillisen kasvun näkökulmasta

Työhyvinvointi yhdistettynä avustajan työhön oli kehittämistyön alussa ja on edelleen mielenkiintoinen ja haastava aihe. Haastavaksi henkilökohtaisen avustajan työn tarkastelun teki muun muassa aiheeseen liittyvän kirjallisuuden vähäisyys. Työhyvinvointiin liittyvään tietouteen taas liittyy näkökulmien ja runsauden pula. Työhyvinvoinnin tarkastelu antaa kuitenkin eväitä myös omalle työuralle toimipa sitten tulevaisuudessa missä työssä tahansa, työntekijänä tai työnantajana.

Koen, että kehittämishankkeen aikana erityisesti sosiaalialan asiakastyöhön liittyvä osaamiseni harjaantui. Avustajatapaamiset mahdollistivat ryhmänohjaukseen liittyvän toiminnan suunnittelun, toteutuksen ja reflektiivisen arvioinnin. Kehittämishankkeen aikana vuorovaikutus ja yhteistyö eri toimijoiden kanssa harjoittivat sosiaalialalla usein tehtävää verkostotyötä eri tahojen kanssa.

Kehittämistyön aikana tuotin paljon kirjallista materiaalia. Myös sosiaalialan työhön liittyy asiakastyön lisäksi olennaisesti työn raportointi ja muun muassa tiedottamiseen liittyvä kirjallinen työ. Kehittämishankkeen aikana kirjoitin opin- näytetyön raportoinnin lisäksi kehittämistyöhön liittyviä kutsuja tapaamisiin sekä erilaisia suunnitelmia ja muistioita toimeksiantajalle.

LÄHTEET

Aspa-säätiö 2013. Viitattu 1.11.2014. www.aspasaatio.fi> Suuntaaja> Suuntaaja 1/2013>Henkilökohtaisen avun järjestämistavoista

Avustajakeskus 2013. Viitattu 2.10.2013 www.avustajakeskus.fi> Etusivu

Avustajakeskus 2013. Viitattu 2.10.2013 www.avustajakeskus.fi > raportit ja materiaalit > AVUSTAJA-KESKUS 2012 – Raportti vuoden 2012 toiminnasta

Avustajakeskus 2013. Viitattu 22.2.2013. <http://www.avustajakeskus.fi> > raportit ja materiaalit > avustajakeskuksen koko toiminnan raportti 2009

Estola, E.; Kaunisto, S-L.; Keski-Filppula, U.; Syrjälä L. & Autio, M. 2007. Lupa puhua. Kertomisen voima arjessa ja työssä. Juva: WS Bookwell Oy.

Eteläpelto, A. & Vähäsantanen K. 2006. Teoksessa Ammatillisuus ja ammatillinen kasvu. Aikuiskasvatuksen 46. vuosikirja. Vantaa: Dark Oy.

Eteläpelto, A.; Collin, Kaija. & Saarinen J. 2007. Työ, identiteetti ja oppiminen. Helsinki: WSOY Oppimateriaalit OY.

Kataja, J.; Jaakkola, T. & Liukkonen, J. 2011. Ryhmä liikkeelle. Toiminnallisia harjoituksia ryhmän kehittämiseksi. Juva: Bookwell Oy.

Kivistö, M. 2011. Henkilökohtainen apu ja monimuotoinen osallisuus. Lapin yliopisto. Ammatillinen lisensiaatin tutkinto. Sosiaalityön erikoistumisopinnot/ hyvinvointipalvelujen koulutusohjelma.

Lahelma, E.; Laaksonen M.; Lallukka T.; Martikainen M.; Pietiläinen O.; Saastamoinen P.; Gould R. & Rahkonen O. Working conditions as risk factors for disability retirement: a longitudinal register linkage study. BMC Public Health 2012. 12:309. Viitattu 7.3.2013. <http://www.biomedcentral.com/content/pdf/1471-2458-12-309.pdf>.

Manka, M-L.; Kaikkonen, M-L. & Nuutinen. 2007. Hyvinvointia työyhteisöön-eväitä kehittämistyön avuksi. Tampere: Tutkimus- ja koulutuskeskus Synergos, Tampereen yliopisto & Euroopan Sosiaalirahasto.

Menetelmäopetuksen tietovarasto. 2014. Viitattu 1.11.2014. http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/kvali/L7_3_3.html

Niemistö, R. 2000. Ryhmän luovuus ja kehitysehdot. Tampere: Tammer-Paino.

Opetushallitus 2014. Viitattu 1.1.2014. http://www.oph.fi/saadokset_ja_ohjeet/laadunhallinnan_tuki/wbl-toi/menetelmia_ja_tyovalineita/mind_map.

Paasivaara, L. & Nikkilä, J. 2010. Yhteisöllisyydestä työhyvinvointia. Helsinki: Kirjapaja.

Rauramo, P. 2008. Työhyvinvoinnin portaat. Viisi vaikuttavaa askelta. Helsinki: Edita Prima Oy.

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

Salonen, K. 2011. Näkökulmia toiminnallisen ja tutkimuksellisen opinnäytetyön samankaltaisuuksiin ja eroihin. Opas & opintomoniste opiskelijoille, opettajille, TKI-henkilöstölle. Turku: Turun ammattikorkeakoulu.

Salon kaupunki 2014. Viitattu 1.11.2014. www.salo.fi> Perhe- ja sosiaalipalvelut> Vammaisten palvelut>Vammaistyön esite

THL 2014. Viitattu 1.1.2014. http://www.thl.fi/documents/10542/471223/avustajan_abc.pdf

THL 2014. Viitattu 1.1.2014. <http://www.thl.fi/fi/web/vammaispalvelujen-kasikirja/itsenaisen-elaman-tuki/henkilokohtainen-apu/oikeus-henkilokohtaiseen-apuun>

Tilasto- ja indikaattoripankki Sotkanet 2013. Viitattu 22.2.2013.<http://www.sotkanet.fi>> Sosiaali-, terveys- ja väestötiedot>vammaispalvelut.

Toikko, T. & Rantanen, T. 2009. Tutkimuksellinen kehittämistoiminta. Tampere: Tampereen Yliopistopaino Oy- Juvenes Print.

TSLY 2013. Viitattu 22.2.2013. <http://tsly.fi/?Yhdistys:Esittely>

Vilka, H. & Airaksinen, T. 2003. Toiminnallinen opinnäytetyö. Helsinki: Tammi.

Violainen, H. 2012. Kokonaisvaltainen työhyvinvointi. Norderstedt, Saksa: Books on Demand.

Waris, K. 1999. Mental well-being at work. Helsinki: Finnish institute of occupational health.

Kutsu avustajille

Hei Avustaja!

Mitä sinä haluaisit työsi ja jaksamisesi tueksi?

Olen sosionomiopiskelija Turun amk:sta ja teen Avustajakeskukselle opinnäytetyötä. Työni tarkoituksena on selvittää, miten Avustajakeskus voisi kehittää toimintaansa työhyvinvointianne tukien. Nyt on oiva tilaisuus vaikuttaa!

Tule ideoimaan ja kuulemaan ehdotuksia siitä, miten Avustajakeskus voisi tukea tulevaisuudessa avustajia entistä paremmin. Poikkea kahville 4.3.2013 klo 18.00 Salon Syty ry:n tiloihin, osoitteeseen Helsingintie 6. Mukana myös Avustajakeskuksen työntekijä.

Terveisin Anna-Maria Kemppainen

Lisätiedot puhelimitse: xxxxxxxxxxx

Mikäli et pääse paikalle, voit myös lähettää ehdotuksiasi s-postiin:

xxxxxxxxxxxxxx



Henkilökortti-kokeilun raportointi

Avustajakortin raportointilomake

Avustajakortin käyttöön liittyvä raportointi 3.6.-2.9.2013

Kirjaa avustajakorttia käyttäessäsi ylös kokemukseesi liittyviä asioita ja mahdollisesti työssä kortista saamaasi palautetta. Raportointi on tärkeää kokeilun kehittämistarpeiden ja vaikuttavuuden arvioinnissa. Sen avulla voidaan osoittaa, mitä hyötyä avustajakortista avustajan työssä oikeasti on. Voit tehdä kirjauksia heti kokeilun alkaessa.

1. Kirjaa tähän, minkälaista palautetta olet saanut henkilökortista:

Työnantajalta:

Ulkopuolisilta tahoilta, esim. työnantajan asioilla käydessäsi:

2. Miten itse olet kokenut henkilökortin käytön? Mitä hyötyä tai haittaa avustajakortista on ollut?

3. Tähän voit kirjata kehitysehdotuksia henkilökorttiin liittyen:

4. Olisitko tarvittaessa valmis maksamaan avustajakortista?

5. Jos olisit valmis maksamaan avustajakortista, mikä olisi mielestäsi sopiva hinta kortille?

KIITOS VASTAUKSISTA!

Avustajatapaamisten arviointi

Avustajatapaamisten arviointilomake

AVUSTAJATAPAAMISTEN ARVIOINTI

Avustajien toiveesta viime keväänä Salossa alkoivat työhyvinvoinnin tueksi järjestetyt Avustajatapaamiset. Tässä pienimuotoinen kysely tapaamisiin liittyen. Vastaamalla autat Avustajakeskusta kehittämään työhyvinvointiin liittyvää toimintaa jatkossa.

Tapaamisten aikana 4.3.2013-19.9.2013 toteutui:

- Henkilökortin suunnittelu avustajille ja sen pienimuotoinen kokeilu
- Keskustelua avustajien kesken muun muassa työn käytännöistä ja työssäjaksamisesta
- Kirjallinen ohjeistus auton käytöstä työssä
- Elokuvailta
- Virkistyspäivä Vuohensaarella
- Korukurssi
- Ammattiliitto JHL:n esittely Salon avustajille

1. Oletko osallistunut Avustajatapaamiseen 4.3.2013-19.9.2013?

2. Mikä vaikutti osallistumiseesi tai siihen, ettet osallistunut tapaamiseen?

3. Koetko, että muiden avustajina toimivien tapaamisesta on hyötyä? Mitä?

4. Oletko kiinnostunut osallistumaan Avustajatapaamisiin jatkossa, jos niitä vielä järjestetään?

5. Mikä olisi mielestäsi sopiva määrä tapaamisille? Esim. kerran kuukaudessa?

6. Minkä aiheen/asian haluaisit jatkossa liittyvän avustajien tapaamiseen? Ympyröi tai kirjoita. Voit valita useamman.

Liikunta

Kulttuuri

Virkistys

Ammatillisuuden tukeminen esim. luento, koulutus

Muu, minkä? _____

Voit halutessasi vielä kirjoittaa vapaamuotoisesti risut ja ruusut toteutetuista tapaamisista. (Esim. sisällöstä, ajankohdasta, paikasta, hyödyistä yms.)

KIITOS VASTAUKSISTA!