

Saimaan ammattikorkeakoulu  
Sosiaali- ja terveysala  
Sosiaalialan koulutusohjelma

Milla Koukku & Krista Ylä-Kotola

## **Kehitysvammainen hoiva-avustaja työntekijänä**

Opinnäytetyö 2014

## Tiivistelmä

Milla Koukku & Krista Ylä-Kotola

Kehitysvammainen hoiva-avustaja työntekijänä, 33 sivua, 3 liitettä

Saimaan ammattikorkeakoulu, Lappeenranta

Sosiaali- ja terveysala

Sosiaalialan koulutusohjelma

Opinnäytetyö 2014

Ohjaaja: lehtori Anne Backman, Saimaan ammattikorkeakoulu

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää kehitysvammaisen hoiva-avustajan työntekoon ja työllistymiseen liittyviä mahdollisuuksia ja haasteita esimiehen näkökulmasta. Lisäksi tarkoituksena oli selvittää, millaista tietoa esimiehillä on työnteen ja palkkaamisen tukemisen muodoista. Tavoitteena oli nostaa esille kehitysvammaisen mahdollisuus osallistua hoiva-avustajakoulutukseen. Tavoitteena oli myös antaa kuva kehitysvammaisen hoiva-avustajan valmiuksista toimia hoiva-avustajalle kuuluvissa tehtävissä.

Teoreettinen viitekehys koostuu kehitysvammaisuuden ja sen näkökulmien määrittelystä, hoiva-avustajan työtehtävistä ja koulutuksesta, yhdenvertaisuudesta palkkatyössä sekä monimuotoisesta työyhteisöstä, jota esimies johtaa. Lisäksi teoreettiseen viitekehykseen kuuluvat palkkatuki ja työhönvalmentajan tuki. Opinnäytetyö on kvalitatiivinen eli laadullinen. Aineisto kerättiin puolistrukturoidulla kyselylomakkeella, joka lähetettiin 24:lle sosiaali- ja terveysalan esimiehelle. Osallistujia oli neljä. Aineisto analysoitiin induktiivisella sisällönanalyysillä.

Tulosten mukaan kehitysvammainen hoiva-avustaja kevensi työtaakkaa teke-mällä toistuvia avustavia tehtäviä. Kehitysvammaisen palkkaamista pidettiin eettisesti tärkeänä. Haasteita kehitysvammaisen hoiva-avustajan palkkaamisessa ja työnteossa olivat vastuuseen, valvontaan ja turvallisuuteen liittyvät seikat. Esimiehet olivat pääosin tietoisia tukemisen muodoista, mutta eivät juuri ottaneet kantaa niiden merkitykseen palkkauspäätöstä tehtäessä.

Jatkotutkimusaiheet voisivat liittyä kehitysvammaisen palkkaamiseen ja palkkaamisen edistämiseen yhteistyössä Kansaneläkelaitoksen ja työ- ja elinkeino-palveluiden kanssa. Lisäksi voitaisiin tutkia, kuinka työehtosopimusta voidaan soveltaa kehitysvammaista työntekijää palkatessa. Jatkotutkimusaiheena voisi tutkia myös, voiko hoiva-avustajien palkkaaminen olla ratkaisu, jolla taataan asiakkaalle paras mahdollinen perushoito ja huolenpito työvoimapulan kasva-essa tulevaisuudessa.

Asiasanat: kehitysvammaisuus, hoiva-avustaja, palkkatyö

## **Abstract**

Milla Koukku & Krista Ylä-Kotola

Health and personal care assistants with disabilities as employees, 33 pages, 3 appendices

Saimaa University of Applied Sciences

Health Care and Social Services, Lappeenranta

Degree Programme in Social Services

Bachelor's Thesis 2014

Instructor: Lecturer Anne Backman, Saimaa University of Applied Sciences

The purpose of this thesis was to report the possibilities and challenges which health and personal care assistants with mental disabilities experience from the viewpoint of the employer. In addition, the purpose was to report whether the employers were aware of the different forms of support offered during recruitment and employment. The aim of this thesis was to point out that people with disabilities have an opportunity to take part in education as a health and personal care assistant. Furthermore, the aim was to show the skills the disabled have while working as a health and personal care assistant.

The theoretical framework consists of the following definitions: intellectual disability and its perspectives, education and work assignments of a health and personal care assistant, equal opportunities in paid employment and diverse work community led by the employer. This thesis implements qualitative methods. The material was collected through a questionnaire sent to 24 social and health care employers. A total of four employers participated in this research. The material was analyzed by using content analysis.

The results indicate how the workload of the employees can be reduced by health and personal care assistants with disabilities. Hiring a person with disabilities was considered to be ethically important. The main concerns voiced by the employers were ensuring responsibility, supervision and safety. The employers mainly were aware of the different forms of support but did not evaluate them during hiring decisions.

Further research could focus on employing and recruiting health and personal care assistants with disabilities in cooperation with the Finnish Social Security Institution (KELA) and the Public Employment and Business Services. With the ageing population and the lack of a growing work force, it would be beneficial for health and personal care assistants with disabilities to fill the void in the future. This could be an interesting area for future studies on this topic.

Keywords: intellectual disability, health and personal care assistant, paid employment

## Sisältö

1	Johdanto.....	5
2	Kehitysvammaisuus.....	6
2.1	Lääketieteellinen näkökulma.....	6
2.2	Toimintakyvyn näkökulma.....	8
2.3	Sosiaalinen näkökulma.....	10
3	Hoiva-avustaja.....	11
3.1	Hoiva-avustajan koulutus ja työtehtävät.....	11
3.2	Integroitu hoiva-avustajakoulutus Bovallius-ammattiopistossa.....	13
4	Kehitysvammaiset työelämässä.....	14
4.1	Yhdenvertaisuus palkkatyössä.....	14
4.2	Esimies monimuotoistuvan työyhteisön johtajana.....	15
5	Työllistymisen tukeminen.....	17
5.1	Palkkatuki.....	17
5.2	Työhönvalmentajan tuki.....	18
6	Opinnäytetyön tarkoitus ja tavoitteet.....	19
7	Opinnäytetyön toteutus.....	20
7.1	Tutkimus- ja aineistonkeruumenetelmä.....	20
7.2	Aineiston analysointi.....	20
8	Tulokset.....	22
8.1	Mahdollisuudet ja myönteiset asiat.....	22
8.2	Haasteet ja riskitekijät.....	24
8.3	Tieto työllistymisen tukemisesta.....	25
9	Yhteenveto ja pohdinta.....	26
9.1	Tulokset.....	26
9.2	Luotettavuus.....	27
9.3	Opinnäytetyöprosessi.....	27
9.4	Ammatillinen kehittyminen.....	28
9.5	Jatkotutkimusaiheet.....	29
	Lähteet.....	30

## Liitteet

- Liite 1 Tutkimuslupahakemus
- Liite 2 Saatekirje
- Liite 3 Kyselylomake

# 1 Johdanto

Tulevaisuudessa työvoimapula kasvaa hoiva-alalla väestön ikääntyessä. Työvoimapulaa helpottamaan voitaisiin palkata täysin työkykyisiä työttömiä henkilöitä. Kehitysvammaisten tukiliitto ry:n mukaan Suomessa on yli 3000 koulutettua, työkykyistä ja työntoista kehitysvammaista. Heistä vain noin 500 on tällä hetkellä palkkatyössä (Järvi 2014). Turun Bovallius-ammattiopistossa koulutetaan kehitysvammaisia hoiva-avustajiksi sosiaali- ja terveysalan avustaviin työtehtäviin (Norontaus 2012, 8–9).

Kehitysvammainen hoiva-avustaja voisi olla yksi keino tulevaisuuden työvoimapulan ehkäisemisessä. Hoiva-avustajien palkkaaminen on juuri tällä hetkellä saanut mediassa kovasti julkisuutta ja jakanut mielipiteitä, mikä tekee opinnäytetyömme aiheesta erittäin puhuttelevan ja ajankohtaisen. Kehitysvammaisen palkkaaminen on puolestaan varsin marginaalinen ilmiö. Aiheen tutkimustarpeen on vahvistanut työelämäkumppanimme Turun Bovallius-ammattiopisto sekä Kehitysvammaliitto.

Laadullinen opinnäytetyömme tarkastelee kehitysvammaista hoiva-avustajaa työntekijänä. Tarkoituksena on selvittää kehitysvammaisen hoiva-avustajan työnteon ja työllistymisen mahdollisuuksia ja haasteita sekä kokemuksia työntekoon saatavista tuista esimiehen näkökulmasta. Opinnäytetyömme teoreettinen viitekehys koostuu kehitysvammaisuuden ja sen näkökulmien määrittelystä sekä hoiva-avustajan koulutuksesta ja työtehtävistä. Kehitysvammaisia työelämässä tarkastellaan palkkatyön yhdenvertaisuuden ja esimiehen johtaman monimuotoisen työyhteisön kautta. Lopuksi perehdytään työn tukemisen muotoihin palkkatukeen ja työhönvalmentajan tukeen.

Toivomme opinnäytetyöstä olevan hyötyä sosiaali- ja terveysalan opiskelijoille, työntekijöille sekä esimiehille, jotka ehkä pohtivat kehitysvammaisen hoiva-avustajan palkkaamista.

## 2 Kehitysvammaisuus

Kehitysvammaliiton (2014) mukaan kehitysvammaisuus on vaikeutta ymmärtää ja oppia uusia asioita. Sen taustalla on kehitysiässä eli ennen 18 vuoden ikää ilmennyt älyllisten toimintojen jälkeenjääneisyys (Iivanainen 2009), joka voi joutua esimerkiksi perintötekijöiden häiriöistä tai synnytyksen ongelmista, kuten hapen puutteesta synnytyksessä. Puolet lievien kehitysvammojen syistä jää kuitenkin tuntemattomiksi. Kehitysvammaisuus rajoittaa vain osaa ihmisen toiminnoista, sillä jokaisen kyvyt ovat erilaiset ja jokaisella on erilaisia vahvuuksia (Kehitysvammaliitto 2014).

Älyllistä kehitysvammaisuutta esiintyy Suomen väestöstä noin 1 %:lla eli jopa 50 000 henkilöllä (Kaski, Manninen & Pihko 2012, 21). Jos mukaan lasketaan lieväasteiset kehitysvammaisuuden muodot, on esiintyvyyttä huomattavasti suurempi (Huttunen 2013). Kaiken kaikkiaan kehitysvammaisuuteen laskettaessa kaikki 18 vuoden ikään mennessä syntyneet vammat, kuten älyllinen jälkeenjääneisyys, liikuntavammat, puhe- ja aistivammat, epilepsia, lievä aivotoiminnan häiriö sekä osa elimellistä perua olevista lapsuusiän laaja-alaisista kehityshäiriöistä ja psyykkisistä häiriöistä, päästään väestöllisesti vielä merkittävimpiin lukemiin. Vammaisuuden esiintyvyyttä väestössä ei vähene, tai se vähenee hyvin hitaasti tehostuneen terveydenhoidon ja kuntoutuksen pidentäessä yhä vaikeammin vammaisten eliniän ennustetta ja edistäessä parempikuntoisuutta. (Kaski ym. 2012, 21, 329–330.) Seuraavissa kappaleissa tarkastellaan kehitysvammaisuutta eri näkökulmista.

### 2.1 Lääketieteellinen näkökulma

Suomessa kehitysvammaisuuden diagnosointi perustuu Maailman terveysjärjestön WHO:n (World Health Organization) ICD-10-tautiluokitukseen, joka määrittelee kehitysvammaisuuden seuraavasti:

*Älyllinen kehitysvammaisuus on tila, jossa mielen kehitys on estynyt tai epätäydellinen. Heikosti kehittyneitä ovat erityisesti kehitysiässä ilmaantuvat taidot eli yleiseen älykkyytasoon vaikuttavat älylliset, kielelliset, motoriset ja sosiaaliset kyvyt. Älylliseen kehitysvammaisuuteen saattaa liittyä tai olla liittymättä mitään tahansa muita henkisiä tai ruumiillisia häiriöitä.*

Lääketieteellinen näkökulma pohjautuu kulloinkin vallalla olevaan lääketieteelliseen näkemykseen kehitysvammaisuudesta ja se vertaa kehitysvammaisen henkilön ominaisuuksia normaaliin, terveeseen tai vammattomaan tilaan. (Verner 2014a.)

Lääketieteellinen näkökulma on myös kiinnostunut vamman syistä ja siitä, miten ne vaikuttavat ihmisen terveyteen ja hyvinvointiin (Verner 2014a). Kehitysvammaisuutta aiheuttavia tekijöitä tunnetaan nykyään satoja (Huttunen 2013). Monissa tapauksissa kehitysvammaisuus johtuu perintötekijöistä, kuten kromosomimuutoksista (Kaski ym. 2012, 26), mutta lapsen vammautumiseen voi vaikuttaa myös äidin raskauden aikana kokemat infektiot ja krooniset sairaudet tai sikiön alkoholille tai lääkkeille altistuminen. Syntymään ja sen jälkeiseen elämään liittyviä kehitysvammaisuutta aiheuttavia tekijöitä ovat esimerkiksi hapenpuute synnytyksessä tai lapsuuden aikainen tapaturma tai infektio. (Verner 2014a.) Kehitysvammaisuus ei siis ole sairaus (Kehitysvammaliitto 2014). Kehitysvammaisuuteen voi kuitenkin liittyä muita vammoja tai liitännäissairauksia, joista tyypillisimpiä ovat epilepsia, aistivammat, autismin kirjon häiriöt ja demensiaa aiheuttava Alzheimerin tauti (Verner 2014a) sekä erilaiset liikuntavammat ja kielelliset häiriöt (Matero 2004, 176).

Kehitysvammaisuus jaetaan lievään, keskivaikeaan, vaikeaan ja syvään kehitysvammaisuuteen ICD-10-luokituksen mukaan (Kaski 2002, 147). Lievä älyllinen kehitysvammaisuus aiheuttaa esimerkiksi oppimisvaikeuksia sekä tarpeen riittävään tukeen ja ohjaukseen (Matero 2004, 176). Aikuisena lievästi kehitysvammainen on omatoiminen ja melko itsenäinen monilla elämän osa-alueilla: hän ylläpitää sosiaalisia suhteitaan ja pystyy asumaan itsenäisesti tai tuetusti. Monet kykenevät opastettuna ja valvottuna työntekoon. (Kaski ym. 2012, 19.)

Verrattuna lievästi kehitysvammaisiin useimmat keskiasteisesti kehitysvammaiset tarvitsevat enemmän valvontaa esimerkiksi asumiseen, vaikka he selviävätkin melko itsenäisesti henkilökohtaisista päivittäisistä toimistaan. Useimmat keskiasteisesti kehitysvammaiset voivat tehdä työtä ohjatusti joko tavallisella työpaikalla tai työkeskuksessa sekä kulkea työpaikalleen itsenäisesti. Vaikea älyllinen kehitysvammaisuus edellyttää yksilölle jo jatkuvaa ohjausta sekä huo-

mattavia tukitoimia koulussa, asumisessa ja työtehtävissä. (Kaski ym. 2012, 19–20.)

Syvästi kehitysvammainen on täysin riippuvainen muista ihmisistä. Syvä älyllinen kehitysvammaisuus aiheuttaa vakavia puutteita kommunikaatiossa, liikunnassa sekä henkilökohtaisten toimien huolehtimisessa. Hän voi oppia yksinkertaisia työtehtäviä, mutta pääsääntöisesti tähdätään päivittäisten toimien oppimiseen, kuten itsenäiseen syömiseen, sekä kommunikaation ja liikkumisen perusvalmiuksien kehittymiseen. (Kaski ym. 2012, 21.) Syvästi kehitysvammainen tarvitsee jatkuvaa hoitoa (Matero 2004, 176).

Tärkeää on kuitenkin huomioida, että diagnostinen luokittelu ei ole ihmisten luokittelua, vaan sen tarkoituksena on kuvata yksilön terveydentilaa ja siihen liittyviä piirteitä ja tarpeita. (Kaski ym. 2012, 18.) Materon (2004, 176) mukaan kehitysvammaisen kykyprofiili voikin olla hyvin vaihteleva: yksilöllä voi samanaikaisesti olla merkittäviä puutteita, mutta myös merkittäviä kykyjä. Yksilöä ei koskaan pidä luonnehtia ainoastaan vammojen, toimintarajoitteisen tai osallistumisen esteiden perusteella (Kaski ym. 2012, 18).

## **2.2 Toimintakyvyn näkökulma**

Toimintakyky on kykyä toimia tilanteen ja olosuhteiden vaatimalla tavalla. Toimintakykyä tarkastellessa huomio on yksilön ja hänen ympäristönsä välisessä suhteessa. Joissain olosuhteissa henkilö voi olla hyvinkin vammainen, kun taas tutussa ja turvallisessa toimintaympäristössä, tuttujen ihmisten yhteisössä hän voi pärjätä niin hyvin, ettei vammaisuudella ole merkitystä. Toimintakyky näyttäytyykin erilaisena eri ympäristöissä, kuten kotona, töissä tai vapaa-aikana, eivätkä näissä ympäristöissä tehdyt arviot ja havainnot ole täysin vertailtavissa keskenään. (Vernerinen 2014b.)

Kaikkia toimintakyvyn rajoitteita ei pidä automaattisesti selittää kehitysvammaisuudella, sillä niiden pohjalla voivat olla myös muut lisävammat. Esimerkiksi puheessa ja kommunikaatiossa, aistitoiminnoissa tai motoriikassa ilmenevät tai mielenterveyteen liittyvät vaikeudet voivat merkittävästi heikentää psykososiaalista toimintakykyä. Nämä lisävammat voivat estää henkilöä saavuttamasta edellytettyä elämänhallinnan tasoa. (Vernerinen 2014b.)



Vaikeudet, joita kehitysvammaisen kohtaa, johtuvat usein siitä, että tilanteen vaatimukset ovat ristiriidassa hänen toimintakykynsä kanssa. Tilanteesta suoriutumiseen kehitysvammaisen tarvitsee apua tai ohjausta. Myös toimintaympäristöön vaikuttamalla tuetaan kehitysvammaisen toimintakykyä. (Verner 2014b.)

ICF (International Classification of Functioning, Disability and Health) on WHO:n vuonna 2001 julkaisema kansainvälinen toimintakyvyn, toimintarajoitteiden ja terveyden luokitus (World Health Organization 2014), joka kuvaa, miten sairau- den tai vamman vaikutukset näkyvät yksilön elämässä. ICF-luokitus kuvaa toi- mintakykyä kokonaisvaltaisesti – biopsykososiaalisesti. Henkilön toimintarajoit- teet nähdään terveyden ja elämäntilanteen vaatimusten välisenä epäsuhtana. Epäsuhtaan minimoimiseksi terveydentilaan liittyvien tekijöiden lisäksi on otetta- va huomioon ympäristö- ja yksilötekijöiden vaikutus, kuten saatavilla oleva tuki ja palvelut, apuvälineet, työtilanne, perhe, harrastukset, motivaatio ja uskonto. (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2014.)

Toimintakykyä voidaan tarkastella myös jakamalla se fyysiseen, psyykkiseen, sosiaaliseen sekä mahdollisesti kokemukselliseen toimintakykyyn. Toimintakyky on siis muutakin kuin motorista kyvykkyyttä. Esimerkiksi sosiaaliset suhteet ja tukiverkot ovat kehitysvammaisen toimintakyvyn kannalta ratkaisevassa ase- massa: Yksilön fyysinen ja psyykinen toiminta mahdollistuvat vain sosiaalisessa vuorovaikutuksessa. Toimintakyky ilmenee siis sosiaalisen vuorovaikutuksen kautta. (Verner 2014b.)

Esimerkiksi ICF-luokitus jakaa toimintakyvyn neljään osa-alueeseen. Ensimmäinen kattaa kehon toiminnot sekä ruumiin rakenteet. Toinen käsittelee suori- tuksia ja osallistumista ja kaikkia niitä aihealueita, jotka kuvaavat toimintakykyä yksilön ja yhteiskunnan näkökulmasta. Kolmannessa osa-alueessa käydään läpi ympäristötekijöiden toimintakykyä edistäviä ja vaikeuttavia tekijöitä. Esimer- kiksi toimintakykyä voivat rajoittaa palvelujen saannin vaikeus, läheisten tai työnantajien kielteiset asenteet, puuttuva tuki tai sopimattomat ja epäkäytännöl- liset tuotteet teknologiat. Puolestaan esteettömäksi rakennettu ympäristö edis- tää toimintakykyä. Neljäntenä luetellaan erilaisia yksilötekijöitä, jotka vaikuttavat toimintakykyyn. Näitä ovat ikä, sukupuoli, tiedot ja taidot, käyttäytymistyyli, sel-

viytymisstrategiat, entiset ja nykyiset kokemukset, henkiset vahvuudet sekä elämäntavat. (Terveyden ja hyvinvoinnin laitos 2014.)

Toimintakyvyn määritelmää käytetään siis pohdittaessa elämänlaatua ja arjessa selviytymistä. Kehitysvammaisuuden älyllisen ja psykososiaalisen toimintakyvyn rajoitukset eivät kuitenkaan aina ilmene tasaisesti jokaisella toimintakyvyn osa-alueella. Siksi yhtä tärkeää on selvittää yksilön toiminnalliset vahvuudet rajoitusten lisäksi. Henkilön vahvuudet ja voimavarat ovatkin keskeisessä asemassa toimintakyvyn kuvaamisen kannalta (Vernerin 2014b).

### **2.3 Sosiaalinen näkökulma**

Sosiaalisessa näkökulmassa tarkastellaan yhteisön suhdetta yksilöön. Kehitysvammaisuuden sosiaalinen näkökulma painottaa ihmisen ominaisuudesta tulevan vammaisuutta vain yhteiskunnan asettamien haasteiden ja asenteiden kautta. Näkökulmassa korostuu, ettei vamman haitta johdu itse vammasta, vaan ympäristöstä ja yhteiskunnasta. Esimerkiksi pyörätuolissa istuvan liikuntavammaisen rajoitukseen vaikuttaa se, onko tilat rakennettu esteettömiksi ja kuinka kyseiseen henkilöön suhtaudutaan. (Vernerin 2013.) Esimerkiksi brittiläisen vammaisliikkeen sosiaalinen malli erottaa fyysiset ominaisuudet vammaisuudesta ja määrittelee vammaisuuden näin sosiaalisesti tuotetuksi tilaksi (Repo 2004, 11).

Sopeutuminen on siis yhteiskunnan eikä vammaisen ongelma. Yksilön muuttamisen sijaan ongelmien ratkaisemiseksi ehdotetaan poliittista toimintaa. (Repo 2004, 11). Vammaisuudessa onkin kysymys myös siitä, minkälaista tukea vammaisille tarjotaan tai minkälaisia apuvälineitä on käytettävissä. Toki kehitysvammaisen on riippuvainen muista ihmisistä, mutta riippuvuutta synnyttävät lisäksi ennakkoluulot, syrjäytetty asema, köyhyys ja rakenteelliset esteet. Nämä ovat usein seurausta siitä, ettei yhteiskuntaa rakenneta aina tasapuolisesti sen jäsenille. (Vernerin 2013.) Sosiaalinen malli esittääkin, että ympäristö on sekä syy että ratkaisu vammaisuuteen (Repo 2004, 11)

Eri kulttuureissa ja eri aikakausina kehitysvammaisuus ilmenee eri tavoin ja suhtautuminen siihen vaihtelee. Kulttuuri määrittelee hyvin pitkälle sen, mikä on normaalia ja mikä poikkeavaa. Nyky-yhteiskunnassa vallitseva kanta on lääke-

tieteellinen, eikä sosiaalinen näkökulma sulje sen mahdollisuutta pois. Kuitenkin sama kehitysvamma-diagnoosi voidaan antaa hyvinkin erilaisille ihmisille – lääketieteen termiksi kehitysvammaisuus on siis varsin epämääräinen, kun raja, kenelle se annetaan ja kenelle ei, on häilyvä. Diagnoosin ylikorostamista, eli yksilön näkemistä ainoastaan diagnoosin kautta ja käyttäytymisen tulkitsemista diagnoosin pohjalta, tulisi välttää. Ihminen on aina enemmän kuin diagnoosi. (Verner 2013.)

Kehitysvammainen henkilö määrittelee itsensä ensisijaisesti jonkun muun ominaisuuden kuin kehitysvammaisuuden kautta. Määriteltäviä ominaisuuksia voivat olla esimerkiksi sukupuoli, työ, opiskelu tai parisuhde. Sosiaalisesta näkökulmasta on merkittävää, kuinka kehitysvammainen itse kokee oman vammaisuutensa ja määrittelee itse itsensä. Kokemus vammaisuudesta syntyy vuorovaikutuksessa muiden kanssa. Haasteena onkin, että kehitysvammaisen määrittely tulee yleensä ulkopuolelta kehitysvammaisen mielipidettä kysymättä. (Verner 2013.)

### **3 Hoiva-avustaja**

Väestön ikääntyminen aiheuttaa tulevaisuudessa hoidontarpeen kasvun sosiaali- ja terveyspalveluissa. Tämän vuoksi huoli on suuri. Sosiaali- ja terveyspalveluiden ammattihenkilöiden määrän epäillään olevan tulevina vuosina riittämätön. (Vesterinen.) Hoiva-avustajan koulutus toimii yhtenä keinona, kun sosiaali- ja terveysalalle pyritään varmistamaan riittävä ammattihenkilöstö (Sinervo, Koponen, Syrjä & Hietapakka 2013, 2).

#### **3.1 Hoiva-avustajan koulutus ja työtehtävät**

Osa hoito- ja hoiva-alan tehtävistä on sellaisia, joita voi tehdä vähemmälläkin koulutuksella. Ikäluokkien pienentyessä on järkevää luoda uusia koulutusratkaisuja, jotta alalle saadaan työvoimaa riittävästi ja joustavasti. Esimerkiksi vanhustenhuollossa sekä vammais- ja päihdepalveluissa on hoitotyön lisäksi tarve myös avustaviin tehtäviin, kuten ruokahuollossa avustamiseen, siivoukseen tai asiakkaan arjen toiminnoissa avustamiseen. Henkilöstöstä on siis vajausta, mutta samaan aikaan on sellaisia henkilöitä, joiden on vaikea työllistyä. Joillekin

sosiaali- ja terveysalalalle haluaville kynnys hakea lähihoitajakoulutukseen on kuitenkin liian suuri. (Sinervo ym. 2013, 6–7.)

Avustaviin tehtäviin valmentava koulutus luotiin väyläksi sosiaali- ja terveysalalle työllistymiseen. Sen tarkoituksena ei ole korvata lähihoitajan tehtäviä, vaan tuottaa lisää koulutettua työvoimaa hoito- ja hoiva-alan avustaviin tehtäviin. (Sinervo ym. 2013, 7.) Hoiva-avustajakoulutus alkoi vuonna 2011 työ- ja elinkeinoministeriön sekä sosiaali- ja terveysministeriön yhteisenä hankkeena vastamaan tulevaisuuden entistä uhkaavampaan työvoimapulaan vanhusalalla. Koulutus on omiaan työttömille tai työttömyysuhan alla oleville kuten nuorille, ammatinvaihtajille tai maahanmuuttajille. (Uittomäki 2014.) Hoiva-avustajakoulutus kestää noin kahdeksan kuukautta. Koulutus ei johda tutkintoon, vaan antaa valmiuksia toimia asiakkaan perustarpeiden huolehtimisen avustavissa tehtävissä. Koulutus koostuu lähihoitajatutkintoon kuuluvista *Kasvun tukeminen ja ohjaus* sekä *Kuntoutuksen tukeminen* -opintokokonaisuuksista. (Sosiaalialan työnantajat ry 2014.)

Hoiva-avustajilla ei ole lääkehoidollisia valmiuksia eikä vastuuta itsenäisestä hoidosta, minkä vuoksi hoiva-avustaja ei saa olla työvuorossa yksin. Sosiaali- ja terveysalan lupa- ja valvontaviraston Valviran sekä aluehallintovirastojen linjauksen mukaan hoiva-avustajan työpanos voidaan kuitenkin tietyin ehdoin laskea henkilökunnan mitoitukseen mukaan. (Sosiaalialan työnantajat ry 2014.) Vielä vuosi sitten hoiva-avustajakoulutus ei ollut kovin tunnettu, mutta nykyään työnantajat ovat koulutuksesta hyvin tietoisia. Valmistuneilla hoiva-avustajilla on kysyntää työmarkkinoilla. (Uittomäki 2013.)

Hoiva-avustaja työskentelee sosiaali- ja terveysalalla asiakkaan hyvinvoinnin tukemisessa palveluita tuottavissa organisaatioissa, kuten kunnissa, yrityksissä ja järjestöissä. Hoiva-avustaja tukee hyvinvointia arjessa. Ihminen tarvitsee elääkseen ensisijaisesti ravintoa, lepoa ja liikuntaa voidakseen hyvin. Hoiva-avustajat auttavat jokaista asiakasta yksilöllisesti huomioiden asiakkaan monissa eri perustarpeiden tyydyttämisessä, kuten syömisessä, pukemisessa ja liikkumisessa sekä hygienian hoidossa. (TE-palvelut 2013.) Hoiva-avustaja tukee avustavissa tehtävissään tavoitteellista ammatillista työtä. Hoiva-avustaja osaa

toimia sosiaali- ja terveydenhuollon eettisten periaatteiden mukaisesti. (Sinervo ym. 2013, 7.)

### **3.2 Integroitu hoiva-avustajakoulutus Bovallius-ammattiopistossa**

Bovallius-ammattiopisto on valtakunnallisesti toimiva ammatillinen erityisoppilaitos (Bovallius-ammattiopisto 2014). Bovallius-ammattiopiston Turun toimipisteessä järjestettävä lähihoitajakoulutukseen integroitu hoivakoulutus on Suomessa harvinainen. Kehitysvammaisille koulutus on aloitettu vuonna 1998. Koulutus on valmentavaa ja kuntouttavaa koulutusta – se siis valmentaa sosiaali- ja terveysalalla hoidon avustaviin tehtäviin, mutta ei johda tutkintoon. (Norontaus 2012, 8–10.)

Integroitu hoiva-avustajakoulutus on kolmivuotinen ja laajuudeltaan 90 opintoviikkoa lähihoitajakoulutuksen 120 opintoviikosta. Koulutuksessa englantia, ruotsia, äidinkieltä, matematiikkaa ja käytännön hoitotyötä opetellaan pienryhmissä ja vaikeimmista kursseista, kuten anatomiasta ja fysiologiasta, on tehty selkokieliset versiot. Lääkeaineoppi ja mikrobiologia eivät kuulu hoiva-avustajakoulutukseen, sillä avustavat tehtävät työelämässä eivät vaadi hoiva-avustajilta lääkkeiden jakamista eivätkä potilaan pistämistä, katetrointia tai vainajan laittoa. Tentteihin opiskelija saa osallistua halutessaan, tarvittaessa avustettuna ja selkokielisenä. (Norontaus 2012, 8–10.)

Norontauksen (2012) mukaan työssäoppimisjaksoja eli työelämäänvalmentautumisjaksoja integroidusti opiskelevilla hoiva-avustajilla on yhtä paljon kuin lähihoitajaopiskelijoilla. Hoiva-avustajakoulutuksessa työssäoppiminen suoritetaan vetämällä kerhoa alakoulussa, harjoittelemalla vanhustenhuollossa ja opettelemalla kodinhoitoon liittyviä asioita. Jäljelle jäävät harjoittelujaksot suunnataan opiskelijan oman mielenkiinnon mukaan samalla työllistymiseen tähdäten. Näyttöjä harjoittelun päätteeksi ei ole. Kahden vuoden perusopintojen jälkeen opiskelija saa valita kuntoutuksen, sairaanhoidon ja huolenpidon tai lasten ja nuorten hoidon ja kasvatuksen koulutusohjelman suuntautumisvaihtoehdoista. Viimeisenä vuotena hoiva-avustajaopiskelija tekee päättötyön ja kokoaa oman CV:n. (Norontaus 2012, 8–10.)

## 4 Kehitysvammaiset työelämässä

*Työllistyminen on kaikkien työikäisten kansalaisten yhteiskunnallisen osallisuuden ja taloudellisen riippumattomuuden keskeinen edellytys*, sanoo Euroopan neuvoston vammaispoliittinen toimintaohjelma (Sosiaali- ja terveysministeriö 2006, 45). Suomessa on arviolta noin 23 000 työikäistä kehitysvammaista. Vain harvalla työtä tekevällä kehitysvammaisella on palkkatyötä. (Kehitysvammaisten tukiliitto ry). YK:n vuonna 2006 hyväksymä yleissopimus vammaisten oikeuksista suojelee myös osaltaan vammaisten henkilöiden yhdenvertaisia mahdollisuuksia työelämässä. Sopimus pyrkii edistämään vammaisten mahdollisuuksia työllistyä avoimilla työmarkkinoilla. Huomion kohteena on esimerkiksi sama palkka samanarvoisesta työstä. (Suomen YK-liitto 2012, 58-60.)

### 4.1 Yhdenvertaisuus palkkatyössä

Arvioiden mukaan Suomessa on yli 3000 koulutettua kehitysvammaista, joilla on työkykyä ja intoa tehdä palkkatöitä (Kehitysvammaisten tukiliitto ry). Kuitenkin vain noin 500 kehitysvammaista on tällä hetkellä palkkatöissä (Järvi 2014). Työmaailmassa jokainen on ensisijaisesti työntekijä eikä vammainen, joten oikein ja huolellisesti tehdystä työstä kuuluu jokaisen työntekijän saada tasarvoista palkkaa (Verner 2014c). Esimerkiksi työkeskuksissa järjestettävä kehitysvammaisten työtoiminta, johon osallistuu noin 10 000 kehitysvammaista, on sosiaalihuollon palvelu. Se ei ole palkkasuhteista työtä eikä perustu työsopimukseen, eli siitä ei makseta palkkaa. Työtoimintaan ei kuulu työsuhdeturvaa. (Kehitysvammaisten tukiliitto ry.)

Avotyö on tavallisella työpaikalla järjestettävää työtoimintaa. Myös avotyöhön osallistuu noin 2300 kehitysvammaista kunnan sosiaalihuollon asiakkaina eikä työsuhteisina työntekijöinä. Avotyön tekemistä voidaan avustaa verottomalla eläkkeen lisäksi maksettavalla työosuusrahalla, jonka enimmäismäärä on 12 euroa päivässä. Tavallisesti kehitysvammaiset saavat kuitenkin avotyöstä 5 euroa työosuusrahaa päivässä. Tämän vuoksi päivän saldo saattaa jäädä jopa miinukselle, sillä pieni työosuusraha kattaa harvoin edes työpaikan lounaskustannuksia. Ilman työsuhdetta ja palkkaa avotyö ei kerrytä työeläkettä eikä mahdollista esimerkiksi palkallista lomaa. (Kehitysvammaisten tukiliitto ry.)

Kehitysvammaisten tukiliitto ry:n mukaan yhä useampi kehitysvammainen haluaisi tehdä työtä ja saada tehdystä työstä palkkaa. Työllistymiseen kehitysvammainen tarvitsee kuitenkin usein työhönvalmentajan tukea, ja siksi kehitysvammaisen tekemästä palkkatyöstä käytetään nimitystä tuettu työ. Tuettu työ on siis normaalia palkkatyötä: työsuhteista työtä tavallisella työpaikalla, mutta tukitoimien avulla toteutettuna. Työhönvalmentaja on tukena kaikissa työllistymisen vaiheissa. (Kehitysvammaisten tukiliitto ry.) Työsuhteessa työntekijälle kuuluvat myös työlainsäädännön takaamat edut, kuten palkallinen vuosiloma, työeläke ja irtisanomissuoja (Tie auki! –projekti 2010).

Useat kehitysvammaiset saavat osan elannostaan työkyvyttömyyseläkkeestä. Työkyvyttömyyseläkkeen saaminen ei tarkoita sitä, ettei kehitysvammainen henkilö voisi tehdä myös palkallista työtä. (Kehitysvammaisten tukiliitto ry.) Kansaneläkelaitos Kelan (2014) mukaan työkyvyttömyyseläkkeen maksamista jatketaan, jos henkilön ansiotulot eivät bruttomäärältään ylitä 743,38 e/kk. Jos työtulot ylittävät sallittavan määrän, voidaan eläkkeen saanti keskeyttää eli laittaa lepäämään työssäolon ajaksi. Työssäkäynnin loputtua eläkkeen saanti jatkuu ilman toimintakyvyn uudelleenarviointia. (Verner 2014c.)

#### **4.2 Esimies monimuotoistuvan työyhteisön johtajana**

Esimiestyö on tärkeää johtamistyötä. Se vaatii erityisesti taitoa kohdata työyhteisössä eri-ikäisiä ja erilaisia persoonia sekä kohdella jokaista alaistaan reilusti ja tasapuolisesti. Kun esimies tunnistaa työntekijän ominaispiirteet ja luonnolliset tavat toimia, voidaan yhteistyössä ja johtamisessa saavuttaa parhaat mahdolliset tulokset. Esimies toimii työyhteisössä työntekijöiden motivoijana ja kannustajana ja rohkaisee heitä uskomalla työntekijän kykyihin tehdä hänelle annettuja työtehtäviä. Esimiehellä on mahdollisuus ottaa jokainen työntekijä yksilöllisesti huomioon ja vaikuttaa työyhteisön hyvinvointiin ja toimivuuteen. (Kuusela 2013, 25–26; 47–48).

Monimuotoisuus on laaja käsite, joka tarkoittaa perinteisesti erilaisuuksien kokonaisuutta osana muuttuvaa suomalaista työelämää (Alho, Viitamaa-Tervonen & Juuti 2007, 7; Työterveyslaitos 2012). Monimuotoisuus tarkoittaa eroavaisuuksia sukupuolella, iässä ja etnisessä taustassa. Laajemmin määriteltynä

monimuotoisuus viittaa myös henkilön fyysisiin kykyihin, kuten henkilön mahdolliseen vammaan tai sairauteen sekä muihin henkilökohtaisten ominaisuuksien eroavaisuuksiin. Monimuotoisuutta ovat myös kulttuuriset eroavaisuudet henkilön arvojen, asenteiden, normien ja tyylien osalta. (Heikka 2013, 82.) Monimuotoisuus näkyy eroavaisuuksina seksuaalisessa suuntautumisessa, perhesuhteissa, siviilisäädystä ja koulutuksessa (Alho ym. 2007, 7).

Kehittämällä ja edistämällä monimuotoisuutta voidaan työyhteisössä hyödyntää henkilöstön erilaisia näkemyksiä ja erilaisia tapoja tehdä työtä (Työterveyslaitos 2012). Työyhteisön henkilöstön monimuotoisuus on voimavara. Työyhteisön esimiehen tehtävänä on toimia vastuullisena johtajana, jotta monimuotoisuutta voimavarana voidaan hyödyntää työntekijän ja työyhteisön hyväksi. (Alho ym. 2007, 7.) Monimuotoistuvassa työyhteisössä perusedellytyksenä on työntekijöiden yhdenvertainen kohtelu. Yhdenvertaisuus monimuotoisessa työyhteisössä tarkoittaa sitä, että ihmisillä on oikeus työhön ja toimeentuloon riippumatta monimuotoisuudesta. (Työterveyslaitos 2012.)

Henkilöstö voi myös omalla sitoutuvuudellaan vaikuttaa työyhteisön mielekkyyteen ja toimivuuteen. Työntekijöiden väliset suhteet voivat kehittyä myönteiseksi vuorovaikutuksessa. Organisaation tulisi edistää ja tukea työntekijöitä yhdessä tekemiseen ja osallisuuteen, sillä niiden merkitys on suuri. Sellaisessa työyhteisössä, jossa ihmissuhteet koetaan hyväksi, ollaan auttamishaluisia, käydään keskusteluja ja tehdään yhteistyötä. Työyhteisön hyvä ilmapiiri ja toimivat ihmissuhteet lisäävät entisestään työntekijän halua sitoutua ja tehdä parhaansa. (Kuusela 2013, 94.)

Työsopimuslaki (55/2001) määrittää työntekijän velvollisuuksista. Työntekijän tulee tehdä työtä työsopimuksen mukaisesti työnantajan johdon ja valvonnan eli direktin alaisena. Lain sisältöä ei ole tarkemmin määritelty, mutta tunnusmerkin elementit ovat sekä oikeuskirjallisuudessa että -käytännössä suhteellisen vakiintuneita. Työnantajalla on oikeus ennen työn aloittamista ja sen aikana määrätä missä, miten ja milloin työ tehdään. Valvonta puolestaan tarkoittaa, että työntekijä noudattaa annettuja, työn suorittamista koskevia määräyksiä ja tätä työnantajalla on oikeus seurata. (Paanetoja 2013, 155–156.)



## 5 Työllistymisen tukeminen

Vajaakuntoisen tai vammaisen henkilön työllistäjän on mahdollista saada taloudellista ja muuta tukea. Työnantajalle voidaan myöntää palkkatukea, joka kattaa osan palkkakustannuksista. Työhönvalmentajan tukea voi saada rekrytointivaiheessa ja työsuhteen aikana. (Vates-säätiö.)

### 5.1 Palkkatuki

Laki julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta (916/2012) osoittaa, että työnantajilla on mahdollisuus saada tukea kehitysvammaisen työllistämiseen. Samassa laissa käsitellään myös palkkatuen saamiseen liittyviä edellytyksiä. Palkkatuki on työ- ja elinkeinotoimiston työnantajille myöntämää tukea työttömien työnhakijoiden työllistymisen ja ammatillisen kokemuksen saamisen helpottamiseksi. Palkkatuki käytetään määräaikaaisesti töihin otettujen palkkakustannuksiin, ja sitä myönnetään sellaisissa tapauksissa, joissa työnhakijan ammatillisten taitojen on todettu syystä tai toisesta, esimerkiksi kehitysvammasta johtuen, alentuneen. (Laki julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta 916/2012.)

Palkatessaan kehitysvammaisen henkilön työnantaja maksaa työntekijälle työehtosopimuksen määrittämää palkkaa, josta osa korvataan työnantajalle palkkatuen muodossa. Jos työehtosopimus ei ole sovellettavissa kehitysvammaista palkatessa ja palkan suuruudesta päätettäessä, maksaa työnantaja työntekijälle tämän tekemästä työstä tavanomaiseksi ja kohtuulliseksi määriteltävää palkkaa. Palkkatukea työnantaja voi hakea työ- ja elinkeinopalveluista eli TE-palveluista. Vaikka palkkatuki maksetaan työnantajalle, on työ- ja elinkeinotoimiston tehtävänä arvioida jokaisen palkkatukihakemuksen kohdalla, kuinka sen myöntäminen hyödyttää työnhakijaa. Työ- ja elinkeinotoimisto päättää tuen suuruudesta ja siitä kuinka kauan tukea maksetaan. (TE-palvelut 2014.)

Palkkatuen kesto on pääsääntöisesti 10 kuukautta, mutta jos palkattavalla on jokin vamma tai sairaus, voidaan palkkatukea myöntää jopa 24 kuukaudeksi kerrallaan. Palkkatukea maksetaan viideltä päivältä viikossa. Palkkatuki koostuu perustuesta ja lisäosasta. Perustuki on suuruudeltaan 32,66 euroa/päivä vuonna 2014. Jos TE-toimisto arvioi, ettei perustuen korvaus ole riittävä, voi perustuen lisäksi saada lisäosaa, jonka suuruus on korkeintaan 60 % perustuesta.

Palkkatuen saa täysimääräisenä, jos tuella palkatun työaika on vähintään 85 % alan säännöllisestä työajasta. Mikäli työaika on vähemmän kuin säännöllinen työaika, suhteutetaan palkkatuki siihen. (TE-Palvelut 2014.)

Työ- ja elinkeinoministerion (2014) mukaan palkkatuki uudistuu vuoden 2015 alussa. Uudistuksen tarkoituksena on tehdä palkkatukijärjestelmä selvemäksi ja edistää heikossa työmarkkina-arvossa olevien työllistymistä. Hallituksen eduskunnalle esittämien julkisia työvoima- ja yrityspalveluita koskevien lakimuu-  
tosten mukaan palkkatuen saamisen ehtoja kevennetään ja työnantajien ja työnhakijoiden yhdenvertaista kohtelua parannetaan palkkatukipäätöstä tehtäessä. Tavoitteena on saada yritykset palkkaamaan nykyistä useammin henkilöitä, joiden on vaikea työllistyä ilman yhteiskunnan tukea. Palkkatuki, joka myönnetään vamman tai sairauden perusteella, olisi aina vähintään puolet työnantajan maksamasta palkasta. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2014.)

## **5.2 Työhönvalmentajan tuki**

Kehitysvammainen hyötyy suuresti työllistymisen kynnyksellä työhönvalmentajan tuesta. Työhönvalmentaja auttaa kehitysvammaista etsimään häntä kiinnostavan ja hänelle sopivan työn. Työpaikalla työhönvalmentaja auttaa työtehtäviin perehdyttämisessä ja työn mukauttamisessa kehitysvammaiselle sopivaksi yhdessä esimiehen kanssa. Työelämä on nykyään hyvin kiivastahtista, joten työhönvalmentajan apu ja tuki ovat kullannarvoisia kehitysvammaiselle, joka opettelee oppimisen ja ymmärtämisen vaikeuksien kanssa uuteen työhön. Jotta kehitysvammainen kykenee tekemään hänelle annettuja tehtäviä, on ne mahdollisesti räätälöitävä hänelle sopiviksi. Tärkeää on huolehtia, että kehitysvammaiselle luodut tehtävät ovat hänelle sopivia ja mielekkäitä. (Alho ym. 2007, 64–65.)

Työhönvalmentajan vastuulla on yleisimmin kehitysvammaisen työntekijän kyyville sopivien työtehtävien selvittäminen ja järjestäminen työpaikalla sekä näiden tehtävien opettaminen yhdessä esimiehen kanssa. Lisäksi työhönvalmentaja perehdyttää työyhteisön kehitysvammaisen henkilön kanssa työskentelyyn liittyviin asioihin. (Vates-säätiö.) Työhönvalmentajan palkkaamisesta on hyötyä niin työntekijälle, työnantajalle kuin koko työyhteisöllekin. Työnantajalla on

mahdollisuus saada työhönvalmentajalta neuvoja siihen, millaisia tukia hän on oikeutettu hakemaan ja kuinka niitä käytännössä saa. (TE-palvelut 2014.)

Työhönvalmentajan toimenkuvaan kuuluu myös tuntea hänen asiakkaanaan olevan työntekijän taidot. Tämä auttaa työhönvalmentajaa varmistamaan, että työnhakija saa kaiken työllistymiseen tarvitsemansa tuen, sekä mahdollistaa oikean kuvan välittämisen työnhakijasta ja hänen osaamisestaan työnantajalle. Työhönvalmentajan palveluja voi käyttää vuodessa korkeintaan 50 tuntia yhden työllistyjän kanssa. (TE-palvelut 2014.) Työhönvalmentajan palvelut ovat sekä työllistyvälle että työnantajalle maksuttomia (Kehitysvammaisten tukiliitto ry).

## **6 Opinnäytetyön tarkoitus ja tavoitteet**

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on selvittää kehitysvammaisten hoiva-avustajien työntekoon ja työllistymiseen liittyviä mahdollisuuksia ja haasteita esimiehen näkökulmasta. Tarkoituksena on myös selvittää, millaista tietoa esimiehillä on työn tukemisen muodoista.

Opinnäytetyöllä vastaamme seuraaviin selvityskysymyksiin:

1. Mitä myönteisiä asioita kehitysvammaisen hoiva-avustajan työntekoon liittyy ja kuinka se vaikuttaa mahdolliseen palkkauspäätökseen?
2. Mitä haasteita kehitysvammaisen hoiva-avustajan työntekoon liittyy ja kuinka se vaikuttaa mahdolliseen palkkauspäätökseen?
3. Millaista tietoa työnantajilla on palkka- ja työhönvalmentajan tuesta?

Tietoa kerätään sellaisista sosiaali- ja terveysalan yksiköistä, joissa on ollut kehitysvammaisen hoiva-avustaja työelämäänsä valmentautumisjaksolla ja johon kehitysvammaisen hoiva-avustaja voi valmistuttuaan työllistyä. Tavoitteena on nostaa esille kehitysvammaisen mahdollisuus kouluttautua hoiva-avustajaksi integroidussa hoivakoulutuksessa Turun Bovallius-ammattiopistossa sekä kuvata kehitysvammaisen hoiva-avustajan valmiuksia toimia hoiva-avustajille kuuluvissa tehtävissä.

## 7 Opinnäytetyön toteutus

### 7.1 Tutkimus- ja aineistonkeruumenetelmä

Opinnäytetyössämme haluamme nostaa esille esimiehien mielipiteitä ja kokemuksia kehitysvammaisista hoiva-avustajista, heidän työnteostaan sekä mahdollisesta palkkaamisesta, ja siksi toteutamme opinnäytetyön laadullisen tutkimuksen menetelmin. Aineistonkeruumenetelmänä käytämme puolistrukturoituja ja sähköisiä Webropol-kyselylomakkeita. Työelämän yhteistyökumppanimme ovat Bovallius-ammattiopiston ohjaaja Irma-Sisko Norontaus sekä Kehitysvammaliiton tutkimus- ja kehittämiskeskuksen tutkimuspäällikkö, dosentti Antti Teitinen. Yhteistyössä Bovallius-ammattiopiston kanssa kyselylomakkeet lähetetään niihin sosiaali- ja terveysalan yksiköihin, joissa on ollut kehitysvammaisia hoiva-avustajia työhönvalmentautumisjaksolla.

### 7.2 Aineiston analysointi

Puolistrukturoiduilla kyselylomakkeilla kerätyn aineiston analysoimme induktiivisella eli aineistolähtöisellä sisällönanalyysillä. Induktiivisen sisällönanalyysin tarkoituksena on saada vastauksia selvityskysymyksiin tiivistetystä aineistosta. Analyysi etenee vaiheittain. (Kylmä & Juvakka 2007, 112–113.) Vaiheisiin kuuluu aineiston redusointi eli pelkistäminen, klusterointi eli ryhmittely ja abstrahointi eli teoreettisten käsitteiden luominen (Tuomi & Sarajärvi 2009, 108)

Alkuperäisilmaus	Pelkistetty ilmaus
"Mielestäni on tärkeää saada olla osa muuta työyhteisöä riippumatta siitä onko jotakin puutteita."	Tärkeää saada kuulua työyhteisöön.
"Hyvä on jos kaikilla on mahdollisuus työllistyä."	Hyvä, jos mahdollisuus työllistyä.
"... suvaitsevaisuus näkökohdasta, lapset oppivat erilaisiin ihmisiin ja tapoihin toimia."	Lapset oppivat suvaitsevaisuutta.

Taulukko 1. Esimerkki pelkistämisestä

Redusointi eli pelkistäminen on aineiston alkuperäisilmausten pelkistämistä yksinkertaisempaan muotoon. Aineistosta erotellaan selvityskysymysten kannalta olennaiset asiat ja epäolennainen tieto jätetään pois. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 108–109.) Aloitimme analysoinnin tutustumalla aineistoon ja muodostamalla yleiskuvan vastauksista. Pelkistimme alkupeärisilmaukset yksinkertaisemmiksi. Taulukossa 1. on esimerkkejä kyselyyn osallistuneiden vastauksista, jotka olemme pelkistäneet. Poimimme aineistosta ne ilmaukset, jotka vastasivat asettamiimme selvityskysymyksiin.

Pelkistetty ilmaus	Alaluokka
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Ruokakärryn hakeminen</li> <li>- Ruokakärryn poisvienti</li> <li>- Pöytien kattaus</li> <li>- Astioiden pois korjaaminen</li> <li>- Ruokalussa auttaminen</li> </ul>	Avustaminen ruokailussa
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Sänkyjen laitto ja sijaaminen</li> <li>- Huoneen siisteydestä huolehtiminen</li> <li>- Osaston ja eteisen kunnossapito</li> </ul>	Siisteydestä ja viihtyvyydestä huolehtiminen
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Pelannut pelejä</li> <li>- Lukenut kirjaa</li> <li>- Käynyt yhdessä ulkona</li> </ul>	Viriketoiminta

## Taulukko 2. Esimerkki alaluokkiin ryhmittelystä

Pelkistämisen jälkeen aineisto klusteroidaan eli ryhmitellään etsimällä ja yhdistämällä samankaltaisuuksia. Klusteroinnissa ainestoa tiivistetään ryhmittelemällä ja yhdistelemällä käsitteitä. Yksinkertaiset käsitteet sisällytetään yleisimpiin käsitteisiin. Ilmaukset ryhmitellään ensin alaluokkiin, sitten yläluokkiin ja lopuksi pääluokkiin. Ryhmittely on osa abstrahointia. Abstrahointia jatketaan niin kauan, kunnes aineisto on tarpeeksi tiiviissä muodossa. Abstrahoimalla eli yhdistämällä luokituksia luodaan teoreettiset käsitteet. Näitä käsitteitä yhdistelemällä saadaan vastauksia esitettyihin selvityskysymyksiin. (Kylmä & Juvakka 2007, 112–113; Tuomi & Sarajärvi 2009, 111–113.)

Alaluokka	Yläluokka	Pääluokka
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Avustaminen ruokailussa</li> <li>- Avustaminen peseytymisessä</li> <li>- Avustaminen pukeutumisessa</li> </ul>	Avustavat tehtävät	Mahdollisuudet
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Vastuunjako</li> <li>- Ei voi vastuuttaa</li> <li>- Vastuun rajat</li> </ul>	Vastuu	Haasteet
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Merkitys palkkaamisen kannalta</li> </ul>	Palkkatuki	Työllistymisen tukeminen

Taulukko 3. Esimerkki abstrahoinnista

Ryhmittelimme aineistosta samankaltaisuudet omiin luokkiinsa. Poimimme jokaisesta kyselylomakkeesta jokaista selvityskysymystä vastaavat ilmaisut. Muodostimme pelkistetyistä ilmauksista alaluokkia. Esimerkki ryhmittelystä on taulukossa 2. Alaluokista jatkoimme ryhmittelyä yläluokkiin. Pääluokat perustuvat selvityskysymyksiimme. Taulukossa 3. on esimerkki aineiston abstrahoinnista jokaisessa pääluokassa.

## 8 Tulokset

Lähetimme 24 sähköistä kyselylomaketta. Kyselyyn osallistui neljä esimiestä. Kaikissa kyselyyn vastanneiden yksiköissä on ollut kehitysvammaisia hoiva-avustajia työelämäänsä valmentautumisjaksolla. Neljästä esimiehestä yksi vastasi palkanneensa kehitysvammaisen hoiva-avustajan.

### 8.1 Mahdollisuudet ja myönteiset asiat

Kehitysvammaisen hoiva-avustajan työtehtäviä kyselyn mukaan ovat avustavat tehtävät, kuten avustaminen ruokailussa, peseytymisessä, pukeutumisessa, ulkoilussa, kauppa-asioilla sekä muissa arjen toiminnoissa. Muita kehitysvammaisten hoiva-avustajan tehtäviä ovat toimintaympäristön siisteydestä ja viihtyvyydestä huolehtiminen, yleisten tilojen kunnossapito sekä kodinhoidolliset työt.

Lisäksi kehitysvammaisen hoiva-avustajan työnkuvaan kuului viriketoiminta asiakkaan kanssa. Kehitysvammaisen hoiva-avustaja on työssään läsnä.

Kehitysvammaisen hoiva-avustaja omaksuu hänelle annetut tehtävät ja suoriutuu niistä pääosin hyvin. Onnistumisen taustalla on riittävä ohjaus ja neuvonta. Valvonnan on oltava kunnossa, sillä tulosten mukaan kehitysvammaisen hoiva-avustaja voi suoriutua tehtävistään vaihtelevasti: hyvänä päivänä kaikki kuitenkin sujuu. Toisaalta tulokset myös näyttävät, että kehitysvammaisen hoiva-avustaja on innokas ja erittäin motivoitunut työntekijä ja lisäksi oikein pidetty asiakkaiden ja henkilökunnan keskuudessa.

Tulosten mukaan kehitysvammaisen hoiva-avustaja vaikuttaa positiivisesti työyhteisössä olemalla luonnollinen, iloinen ja avoin. Kehitysvammaisella hoiva-avustajalla on hyvä asenne: auttamishaluinen hoiva-avustaja ottaa työtehtävät innolla vastaan ja tarttuu reippaasti toimeen. Positiivisen vaikutuksen työyhteisöön kehitysvammaisen hoiva-avustaja tuo keventämällä muiden työntekijöiden työtaakkaa tekemällä keveitä ja usein toistuvia työtehtäviä. Lisäksi hänen kuvataan tuovan työyhteisöön sen kaipaamaa iloa ja elämää.

Kehitysvammaisen hoiva-avustajan rehellisyyttä, luotettavuutta ja innokkuutta uuden oppimiseen pidetään tärkeänä perusteena palkkaamiselle. Palkkaamista harkittaessa esimies voi ottaa kehitysvammaisen hoiva-avustajan ensin koeajalle, samoin kuin muutkin työntekijät. Koeajalla selvitetään, sopiiko kehitysvammaisen hoiva-avustaja juuri kyseiseen työyksikköön. Työtehtäviin liittyen on arvioitava kehitysvammaisen hoiva-avustajan kyky selviytyä toistuvista päivittäisistä tehtävistä ilman jatkuvaa valvontaa. Lisäksi kehitysvammaisen hoiva-avustajan tulisi ymmärtää tehtävänsä luonne ja osata pysyä annetussa työnkuvassa. Muita palkkauksessa huomioitavia asioita ovat turvallisuuden liittyvät seikat sekä yhteistyökyky asiakkaiden kanssa. Palkkauspäätöstä helpottaisi, jos hoiva-avustajan vakansseja olisi.

Eettiseltä kannalta esimiehet näkevät kehitysvammaisen hoiva-avustajan palkkaamisen erittäin tärkeänä. Tulosten mukaan esimiehen näkökulmasta jokaisella tulisi olla mahdollisuus työllistyä ja tehdä omaksi kokemaansa työtä. Tärkeää on saada kokea kuuluvansa työyhteisöön erityisistä ominaisuuksista riippumat-

ta. Kehitysvammaisen hoiva-avustaja opettaa suvaitsemaan ja hyväksymään erilaisia ihmisiä ja erilaisia tapoja toimia.

## **8.2 Haasteet ja riskitekijät**

Työtehtävien räätälöimisessä kehitysvammaiselle hoiva-avustajalle nousi tuloksissa esiin haasteita - esimerkiksi vastuukysymykset mietityttivät. Hoiva-avustajan tulee olla rehellinen omasta osaamisestaan ja kyvyistään, kun selvitetään hänelle sopivia työtehtäviä. Työn kuluessa voidaan vielä arvioida työtehtävät ja niiden vaativuus uudelleen, jos tarve vaatii. Tuloksissa yhtenä haasteena näyttäytyy, ettei työtehtäviä ole helppo saada koko päiväksi. Jos päivä on hiljainen, voi kehitysvammaisen hoiva-avustajan olla tavallista vaikeampi tarttua taas työhön. Tällöin motivointi on tarpeen. Kuitenkin kun työtehtävien vaativuus on arvioitu sopivaksi ja kehitysvammaisen hoiva-avustajan osaaminen todettu riittäväksi, on helppo luoda mielekäs työnkuva palvelemaan kaikkia työn osapuolia. Tuloksista käy kuitenkin ilmi, että myös helpompia kehitysvammaiselle hoiva-avustajalle sopivia avustustehtäviä on toistuvasti.

Työyhteisössä toimimisen haasteeksi nousi taas vastuukysymykset ja vastuunjako. Esimerkiksi joidenkin asiakkaiden voi olla vaikea ymmärtää, ettei kehitysvammaisen hoiva-avustaja ole täydessä vastuussa kaikesta. Toisinaan heitä yritetään käyttää hyväksi halutun asian saamiseksi. Asiakkaiden ja heidän läheistensä ennakkoluuloja pidetään myös haasteena kehitysvammaisen hoiva-avustajan työyhteisössä. Kun kehitysvammaisen hoiva-avustaja otetaan osaksi työyhteisöä, on esimiehen näkökulmasta uuden työyhteisön jäsenen toimenkuva pohjustettava hyvin asiakkaille ja heidän läheisilleen. Näin voidaan auttaa asiakkaita ja heidän läheisiään sopeutumaan kehitysvammaiseen työntekijään. Toisinaan haasteita ilmenee kaikkien osana työyhteisöä olevien opiskelijoiden kanssa, eikä kehitysvammaisen hoiva-avustaja tee siinä suhteessa poikkeusta. Ylitsepääsemättömiin ongelmiin ei tulosten mukaan ole törmätty.

Perusteita kehitysvammaisen hoiva-avustajan palkkaamatta jättämiselle voivat olla tietyt usein kehitysvammaisuuteen liitettävät ominaisuudet, kuten itsesäätelyn hallitsemattomuus, voimakkaat tunnepurkaukset ja jossain määrin riittämättömät sosiaaliset taidot. Lasten kanssa työskenneltäessä pelkona voi olla ei-



toivottu mallioppiminen. Tuloksissa fyysisen turvallisuuden vaarantaminen näyt-  
täytyi perusteena palkkaamatta jättämiselle. Joihinkin sellaisiin tekijöihin, jotka  
voivat vaikuttaa kielteisesti palkkauspäätökseen, voidaan kuitenkin vaikuttaa  
työtehtäviä muokkaamalla. Siitäkin huolimatta, että sopiva työpaikka ja sopivat  
työtehtävät löytyisivät, ei joidenkin yksiköiden ole tällä hetkellä mahdollista pal-  
kata hoiva-avustajaa, sillä vakanssit ovat lääkeosaamisen suorittaneille lähihoi-  
tajille.

Kehitysvammaisen palkkaamiseen koetaan liittyvän erityisesti turvallisuuden ja  
vastuun riskejä. Lisäksi hoiva-avustaja ei ole vastuullinen henkilö tekemään  
kaikkea sitä, mistä muut työntekijät työssään vastaavat. Palkkauspäätökseen  
vaikuttaa myös työntekijöiden palkkaukseen varatut rahat. Tulosten mukaan  
esimies joutuu pohtimaan palkkauspäätöstä täysin vastuuta kantavan työnteki-  
jän ja hoiva-avustajan välillä. Työpaikalla työntekijöiden panos tarvitaan työn  
suorittamiseen, eikä kehitysvammaisen hoiva-avustajan jatkuvaan valvontaan.  
Kyselyyn vastannut pitää tärkeänä, että koko henkilöstö omalta osaltaan sitou-  
tuu valvomaan sekä ohjeistamaan kehitysvammaista hoiva-avustajaa.

Mahdollisena riskinä nähdään myös yhteiskunnan ennakkoasenteet. Ennako-  
asenteita voi olla asiakkaiden läheisillä, jotka voivat epäillä kehitysvammaisen  
kykyä hoitaa työtehtäviään, vaikka työyhteisö olisi hänet hyväksi havainnut.

### **8.3 Tieto työllistymisen tukemisesta**

Tulokset näyttävät, että osallistujista kaikki tietävät, mitä palkkatuki on. Kaksi  
vastasi tietäneensä, miten palkkatukea haetaan ja millä perustein sitä myönne-  
tään. Yksi vastasi, ettei tunne palkkatuen hakemisprosessia eikä perusteita,  
millä sitä myönnetään. Vain yksi osallistuja on hakenut palkkatukea ja palkkatu-  
ki myös myönnettiin. Tuloksista on siis nähtävissä, että puolet osallistuneista  
tuntee palkkatuen hakuprosessin. Koska kaikki osallistujat eivät vastanneet työn  
tukemiseen liittyviin kysymyksiin, jäi tuloksiin paljon aukkoja palkkatuen ja työ-  
hönvalmentajan tuen kohdalle.

Tulokset osoittavat, että kaikki mahdollinen tuki sekä tieto palkkatuesta, sen  
hakemisesta ja myöntämisestä on etu palkkaajan näkökulmasta. Esimerkiksi  
työhönvalmentajan tuki nähdään hoiva-avustajaopiskelijan motivoinnissa tär-

keänä. Työhönvalmentajan tuki oli riittävää, mutta tuloksissa näkyi myös mahdollisuus, että työhönvalmentaja olisi kaunistellut hoiva-avustajan kykyä selviytyä työtehtävistään. Puolet kyselyyn vastanneista ei koe, että tietämyksellä palkkatuesta, kuinka sitä haetaan ja millä perusteilla sitä myönnetään, olisi merkitystä palkkaamisen kannalta. Toiveena olisi, että kunnilla olisi varaa mahdollistaa hoiva-avustajien palkkaaminen.

## **9 Yhteenveto ja pohdinta**

Opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää kehitysvammaisen hoiva-avustajan työntekoon ja työllistymiseen liittyviä mahdollisuuksia ja haasteita esimiehen näkökulmasta. Lisäksi tarkoituksenamme oli selvittää ja kuvata, millaista tietoa esimiehillä on työntekoa ja palkkaamisen tukemisen muodoista. Tavoitteenamme opinnäytetyössä oli nostaa esille vielä melko harvinainen lähihoitajakoulutukseen integroitu valmentava ja kuntouttava hoiva-avustajakoulutus, johon kehitysvammaisilla on mahdollisuus osallistua. Halusimme myös antaa kuvan kehitysvammaisen työntekijän valmiuksista toimia hoiva-avustajalle kuuluvissa tehtävissä esimiehen näkökulmasta.

Toteutimme sähköisen Webropol-kyselyn esimiehille. Kyselyllä saimme vastaukset selvityskysymyksiimme. Opinnäytetyömme on laadullinen ja selvityskysymyksiin koottiin vastaukset aineistolähtöisen sisällönanalyysin mukaan pienestä osallistujamäärästä. Kyselyyn osallistuneiden vastauksissa oli silti huomattavissa jo samankaltaisuuksia ja toistoa.

### **9.1 Tulokset**

Lähetimme laadullisen opinnäytetyömme kyselylomakkeen 24 sosiaali- ja terveysalan esimiehelle. Vastauksia saimme neljä. Pohdimmekin, oliko aiheemme kehitysvammaisen hoiva-avustaja liian arkaluonteinen. Tietenkin on mahdollista, että kyselyn saanut esimies ei pitänyt osallistumista tarpeellisena. Antamamme vastausaika oli viikko. Kaikilta kyselyyn osallistuneilta saimme kuitenkin vastauksen heti seuraavan arkipäivän aikana. Vähäisestä osallistujamäärästä huolimatta emme lähettäneet muistutusta kyselyyn osallistumisesta. Laadulliseen opinnäytetyöhön neljä osallistujaa riittää.

Hoiva-avustajakoulutus on vielä melko uusi. Kehitysvammaisen mahdollisuus kouluttautua hoiva-avustajaksi on sekin vielä marginaalinen ilmiö. Tarkkaan rajatun aiheen vuoksi opinnäytetyömme tulokset ovat yleistettävissä kaikkiin niihin työpaikkoihin, joihin hoiva-avustaja voi työllistyä.

Selvityksemme mukaan kehitysvammaisen hoiva-avustaja keventää muiden työntekijöiden työtaakkaa tekemällä työyhteisössä tärkeitä avustavia ja toistuvia työtehtäviä. Haasteiksi nousi erityisesti vastuunjako ja turvallisuus. Vastauksissa toistui, ettei kehitysvammaiselle hoiva-avustajalle voi antaa vastuuta. Haluamme kuitenkin huomauttaa, että oli hoiva-avustaja kehitysvammaisen tai ei, työyksikössä hoiva-avustajalle kuuluvat avustavat työtehtävät. Päävastuu työyhteisössä on muilla työntekijöillä. Esimerkiksi vanhustenhuollossa hoiva-avustajan ei kuulu vastata lääkehoidosta tai olla yksin työvuorossa. Päiväkodissa hoiva-avustaja ei ole kasvatusvastuullinen työntekijä. Nämä asiat ovat tärkeitä asioita huomioida. Ei pidä unohtaa avustavien työtehtävien merkitystä eikä hoiva-avustajan kaikkein olennaisinta tarkoitusta työntekijänä.

## **9.2 Luotettavuus**

Valitsemastamme aiheesta on vielä vähän lähdeaineita. Sekä hoiva-avustajista että kehitysvammaisten työllistymisestä ei juurikaan löytynyt muuta kuin internet-lähteitä. Pyrimme valitsemaan lähteiksemme tunnettuja ja luotettavia sivustoja, kuten Kehitysvammaliitto, TE-palvelut sekä työ- ja elinkeinoministeriö. Analysoinnissa otimme huomioon virhetulkintojen mahdollisuuden, ja siksi pyrimme välttämään liikaa arvailua ja omia tulkintoja. Halusimme kuvata saamamme tulokset mahdollisimman tarkasti, jotta lukija saa todenmukaisen kuvan siitä, millaisia vastauksia olemme saaneet. Tuloksista ei kuitenkaan käy ilmi osallistujan tunnistetiedot, kuten henkilöllisyys tai työyksikkö. Kyselyyn osallistuminen oli vapaaehtoista ja siihen vastattiin nimettömästi. Edellä mainitut asiat huomioon ottaen pyrimme takaamaan opinnäytetyömme luotettavuuden.

## **9.3 Opinnäytetyöprosessi**

Opinnäytetyöprosessimme sujui nopealla tempolla kitkaisen alun jälkeen. Opinnäytetyön aiheen ja idean toteutuksesta loi toinen opinnäytetyöntekijä aiemmin opiskelemassaan ammattikorkeakoulussa. Siirryttyään Saimaan ammattikor-

keakouluun opinnäytetyötä alettiin tehdä parityönä. Opinnäytetyön tekeminen on ollut meille antoisaa. Opinnäytetyön sujuvaan etenemisen vaikutti kaikkein merkittävimmin aiheen, selvityskysymysten ja tutkimusmenetelmän rajaaminen mahdollisimman tarkkasti. Tiedonhaun kannalta aiherajauksesta oli hyötyä. Kehitysvammaisten kanssa työskentely on meille molemmille tuttua, joten opinnäytetyömme aihetta oli helppo lähestyä. Kehitysvammaisen henkilön oikeudet ja tasavertainen kohtelu ovat meille hyvin tärkeitä aiheita.

Opinnäytetyöprosessin aikana olemme oppineet tekemään laadullisen opinnäytetyön, käyttämään laadullista tutkimusmenetelmää sekä luomaan sähköisen kyselylomakkeen. Opimme keräämään selvityskysymystemme kannalta olennaista tietoa eri lähteistä. Lait kehitysvammaisen henkilön oikeuksista tulivat meille tutummaksi. Tietomme kehitysvammaisten työllistymiseen liittyvissä asioissa on karttunut.

Haastavimpana opinnäytetyöprosessissa koimme opinnäytetyösuunnitelman tekemisen, sillä jouduimme muokkaamaan sitä moneen kertaan. Usein tuntui siltä, ettemme pääse etenemään opinnäytetyöprosessissa. Selvityskysymysten määrittely ja kyselylomakkeen tekeminen oli haastavaa. Kyselylomakkeen kysymyksiä muokkasimme monesti, jotta saisimme ne vastaamaan mahdollisimman hyvin selvityskysymyksiin.

Selvityksessämme saimme hyvin tietoa siitä, mitkä ovat kehitysvammaisen hoiva-avustajan mahdollisuudet työntekoon sekä mitä haasteita mahdolliseen palkkaamiseen liittyy esimiehen näkökulmasta. Tarkoituksenamme oli ennen kaikkea saada tuoretta tietoa opinnäytetyömme aiheesta. Toivomme opinnäytetyömme hyödyttävän sekä kollegoitamme että sosiaali- ja terveysalan työnantaja ja esimiehiä.

#### **9.4 Ammatillinen kehittyminen**

Opinnäytetyön tekeminen on ollut meille kaiken kaikkiaan mielekäs kokemus. Opinnäytetyöprosessi on kehittynyt meitä ammatillisesti. Päätimme selvittää aihetta, joka on erittäin ajankohtainen ja vaikeasti työllistettävien henkilöiden kannalta tärkeä. Olemme aiheeseemme ja selvitykseemme hyvin tyytyväisiä.

Olemme ammatillisesti ottaneet huomioon myös tulevaisuudessa kasvavan työvoimapulan vanhustenhoidossa, jossa myös sosionomi (AMK) voi työskennellä.

Opinnäytetyöprosessimme aikana olemme muodostaneet ammatillisesti moniulotteisen kuvan sosiaali- ja terveystieteiden mahdollisuuksista, haasteista ja ratkaisuista aiheeseemme liittyen. Työllistämällä marginaaliryhmien vaikeasti työllistettäviä henkilöitä hoiva-avustajiksi annetaan heille mahdollisuus tehdä tärkeää työtä, jolla on merkitys ja erityisen suuri tarve esimerkiksi vanhustenhuollossa. Kehitysvammaiselle oikeaan palkkatyöhön työllistyminen merkitsee tilaisuutta omaan itsenäiseen elämään. Usein kehitysvammaiset tai muut vaikeasti työllistettävät tekevät työtä vain tekemisen vuoksi kuntouttavana toimintana.

## **9.5 Jatkotutkimusaiheet**

Jatkotutkimusaiheena voisi selvittää kehitysvammaisen palkkaamisen edistämistä, kun yhteistyökumppaneina ovat Kela ja TE-palvelut. Toisena jatkotutkimusaiheena voisi tutkia työehtosopimuksen sopivuutta sekä sen sovellettavuutta kehitysvammaista palkatessa.

Hoiva-avustajakoulutusta ja hoiva-avustajien palkkaamista on kritisoitu mediasa melko paljon. Niin kutsutusta hoiva-avustajien pikakoulutuksesta on esitetty väitteitä puolesta ja vastaan. Pohdimmekin, voisiko hoiva-avustajien palkkaaminen olla ratkaisu, jolla taataan asiakkaalle jatkossakin paras mahdollinen perushoito ja huolenpito työvoimapulan kasvaessa tulevaisuudessa erityisesti vanhustenhuollossa. Tätäkin voitaisiin tutkia.

## Lähteet

Alho, L. Viitamaa-Tervonen, O. & Juuti, P. 2007. Mahmoud, Mertsu ja Maija. Monimuotoinen työyhteisö ja syrjimätön arki. Koulutusaineisto työpaikoille yhdenvertaisuuden edistämiseksi työelämässä. Edita.  
[https://www.tem.fi/files/29243/Mahmoud\\_Mertsu\\_Maija.pdf](https://www.tem.fi/files/29243/Mahmoud_Mertsu_Maija.pdf). Luettu 9.11.2014.

Bovallius-ammattiopisto. 2014. <http://www.bovallius.fi/web/ammattiopisto>. Luettu 7.10.2014.

Heikka, H. 2013. Johtaminen ja työhyvinvointi muuttuvissa toimintaympäristöissä. Monimuotoistuvan työyhteisön johtamisen haasteita. Oulun ammattikorkeakoulun tutkimus- ja kehittämistyön julkaisut. Saatavana PDF-tiedostona [http://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/61253/Lea\\_Rissasen\\_juhlakirja\\_Heikka.pdf?sequence=1](http://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/61253/Lea_Rissasen_juhlakirja_Heikka.pdf?sequence=1). Luettu 9.11.2014.

Huttunen, M. 2013. Terveyskirjasto. Älyllinen kehitysvammaisuus. [http://www.terveyskirjasto.fi/terveyskirjasto/tk.koti?p\\_artikkeli=dlk00556](http://www.terveyskirjasto.fi/terveyskirjasto/tk.koti?p_artikkeli=dlk00556). Luettu 2.4.2014.

Iivanainen, M. 2009. Terveyskirjasto. Kehitysvammaisuus [http://www.terveyskirjasto.fi/kotisivut/tk.koti?p\\_artikkeli=seh00131](http://www.terveyskirjasto.fi/kotisivut/tk.koti?p_artikkeli=seh00131). Luettu 2.4.2014.

Järvi, A. 2014. Arja Salo sai ensimmäisen palkkatyön 40-vuotiaana. Helsingin Sanomat. 10.11.2014.  
<http://www.hs.fi/tyoelama/a1415332138305?jako=c8e9054781e256b22688c6f5ce6fd41a>. Luettu 10.11.2014.

Kaski, M. 2002. Kehitysvammaisuuden kuva. Finnanest. 35 (2), 147-150.  
[http://www.finnanest.fi/files/sulat\\_kaski.pdf](http://www.finnanest.fi/files/sulat_kaski.pdf). Luettu 6.4.2014.

Kaski, M. Manninen, A. & Pihko, H. 2012. Kehitysvammaisuus. 5. painos. Helsinki : Sanoma Pro

Kehitysvammaisten tukiliitto ry. Työelämä. <http://www.kvtl.fi/fi/tyoelama>. Luettu 10.11.2014.

Kehitysvammaliitto 2014. Kehitysvammaisuus. <http://www.kehitysvammaliitto.fi/suomeksi/tietoa-liitosta/kehitysvammaisuus/>. Luettu 12.11.2014.

Kela. 2014. Työnteko työkyvyttömyyseläkkeellä.  
[http://www.kela.fi/tyokyvyttomyyselake\\_tyonteko-elakkeella](http://www.kela.fi/tyokyvyttomyyselake_tyonteko-elakkeella). Luettu 3.10.2014.

Kuusela, S. 2013. Esimiehen vuorovaikutustaidot. Helsinki: Sanoma Pro Oy.

Kylmä, J. & Juvakka, T. 2007. Laadullinen terveystutkimus. Helsinki: Edita Prima.

Laki julkisesta työvoima- ja yrityspalvelusta, 28.12.2012/916.

Matero, M. 2004. Vammaisuusasteen ja lisävammojen vaikutus kehitykseen. Teoksessa Malm, M. Matero, M. Repo, M. Talvela, E-L. Esteistä mahdollisuuksiin. Vammaistyön perusteet. Porvoo: WS Bookwell Oy.

Norontaus, I-S. 2012. ”Oltiin jo yhen mun ystävän kanssa puhuttu jo pitkään, että mejän olis aika lähteä itsenäistymään,ku maailma kutsus” 15 vuotta integroitua hoivakoulutusta Turussa. Raportti. Integroitu hoivakoulutus. Turun Bovalius ammattiopisto.

Paanetoja, J. 2013. Työsuhteista työtä vai työtoimintaa? Tutkimus vajaakuntoisen tekemän työn oikeudellisesta luonteesta. Helsinki: Suomalaisen lakimiesyhdistyksen julkaisuja A-sarja N:o 316.

Repo, M. 2004. Sosiaalinen malli. Teoksessa Malm, M. Matero, M. Repo, M. Talvela, E-L. Esteistä mahdollisuuksiin. Vammaistyön perusteet. Porvoo: WS Bookwell Oy.

Sinervo, T., Koponen, E-L., Syrjä, V. & Hietapakka, L. 2013. Joustava koulutus ja työllistymisväylä sosiaali- ja terveystyöpalveluiden avustaviin tehtäviin. Sosiaali- ja terveysministeriö. Raportteja ja muistioita 2013:40.

Sosiaalialan työnantajat ry. 2014. Sosiaaliala. Hoiva-avustajien koulutus.  
<http://www.sosiaaliala.fi/tavoitteemme/osaavat-tyontekijat/hoiva-avustajat>. Luettu 10.11.2014.

Sosiaali- ja terveysministeriö. 2006. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2006:18. Euroopan neuvoston vammaispoliittinen toimintaohjelma.  
[http://www.coe.int/t/e/social\\_cohesion/soc-sp/Rec\(2006\)5%20Finland.pdf](http://www.coe.int/t/e/social_cohesion/soc-sp/Rec(2006)5%20Finland.pdf). Luettu 9.11.2014.

Suomen YK-liitto. 2012. YK:n yleissopimus vammaisten henkilöiden oikeuksista ja sopimuksen valinnainen pöytäkirja. Somero. Sälekarin Kirjapaino Oy.  
[http://www.ykliitto.fi/sites/ykliitto.fi/files/ykn\\_vammaissopimus\\_uudistettu\\_painos\\_2012.pdf](http://www.ykliitto.fi/sites/ykliitto.fi/files/ykn_vammaissopimus_uudistettu_painos_2012.pdf). Luettu 10.11.2014.

TE-palvelut. 2013. Hoiva-avustaja. Tukea arjen hyvinvointiin. [http://www.te-palvelut.fi/te/fi/pdf/esitteet/hoiva\\_avustaja\\_esite.pdf](http://www.te-palvelut.fi/te/fi/pdf/esitteet/hoiva_avustaja_esite.pdf). Luettu 4.3.2014.

TE-palvelut. 2014. Palkkatuki. [http://www.te-palvelut.fi/te/fi/tyonantajalle/loyda\\_tyontekija/tukea\\_rekrytointiin/palkkatuki/index.html](http://www.te-palvelut.fi/te/fi/tyonantajalle/loyda_tyontekija/tukea_rekrytointiin/palkkatuki/index.html). Luettu 4.4.2014.

Terveiden ja hyvinvoinnin laitos. ICF-luokitus. 2014. <http://www.thl.fi/fi/web/toimintakyky/icf-luokitus>. Luettu 30.10.2014.

Tie auki! -projekti. 2010. Tuettu työllistyminen. Mitä on tuettu työllistyminen? <http://users.jyu.fi/~saloviit/tieauki/tuettutyollistaminen.htm>. Luettu 10.11.2014.

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2009. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Jyväskylä: Tammi.

Työ- ja elinkeinoministeriö. 2014. Palkkatuen uudistus tehostaa työllistymistä. [https://www.tem.fi/tyo/tiedotteet\\_työ?89506\\_m=116290](https://www.tem.fi/tyo/tiedotteet_työ?89506_m=116290). Luettu 10.11.2014.

Työterveyslaitos. 2012. Mitä on monimuotoisuus. [http://www.ttl.fi/fi/muuttuva\\_työelama/tasa-arvo\\_ja\\_monimuotoinen\\_työelama/mita\\_on\\_monimuotoisuus/sivut/default.aspx](http://www.ttl.fi/fi/muuttuva_työelama/tasa-arvo_ja_monimuotoinen_työelama/mita_on_monimuotoisuus/sivut/default.aspx). Luettu 9.11.2014.

Uittomäki, K. 2013. Hoiva-avustajakoulutus sopii alan vaihtajille. Vanhustenhuollon Uudet Tuulet. 4/2013. [http://www.valli.fi/lehti\\_4\\_2013.htm](http://www.valli.fi/lehti_4_2013.htm) Luettu 10.11.2014.

Vates-säätiö. Yksilölliset tukimuodot. [www.vates.fi/tukimuodot](http://www.vates.fi/tukimuodot). Luettu 10.11.2014.

Vernereri. 2013. Kehitysvamma-alan verkkopalvelu. Sosiaalinen näkökulma. <http://verneri.net/yleis/sosiaalinen-nakokulma>. Luettu 12.11.2014.

Vernereri. 2014a. Kehitysvamma-alan verkkopalvelu. Lääketieteellinen näkökulma. <http://verneri.net/yleis/laaketieteellinen-nakokulma>. Luettu 12.11.2014.

Vernereri. 2014b. Kehitysvamma-alan verkkopalvelu. Toimintakyvyn näkökulma. <http://verneri.net/yleis/toimintakyvyn-nakokulma>. Luettu 12.11.2014.

Vernereri. 2014c. Kehitysvamma-alan verkkopalvelu. Palkkatyö. <http://verneri.net/yleis/palkkatyo>. Luettu 4.11.2014.



Vesterinen, M-L. Sosiaali- ja terveysalan tulevaisuuden visio, muutokset ja haasteet. Raportti. Saatavana PDF-tiedostona.  
[http://www.edusampo.fi/sote/documents/loppuraportti\\_2.pdf](http://www.edusampo.fi/sote/documents/loppuraportti_2.pdf). Luettu 19.11.2014.

World Health Organization. Classifications. 2014.  
<http://www.who.int/classifications/icf/en/>. Luettu 30.10.2014.

OPINNÄYTETYÖN TEKIJÄT

Milla Koukku  
milla.koukku@student.saimia.fi  
0405529212

Krista Ylä-Kotola  
krista.yla-kotola@student.saimia.fi  
0407344566

TUTKIMUSLUPAHAKEMUS  
Turun Bovallius-ammattiopisto

29.8.2014

TUTKIMUKSEN OHJAAJA

Lehtori Anne Backman  
anne.backman@saimia.fi

OPINNÄYTETYÖN NIMI

Lievästi kehitysvammaisten hoiva-avustajien työllistyminen palkkatyöhön

OPINNÄYTETYÖN AIHE JA TARKOITUS

Olemme sosiaalialan opiskelijoita Saimaan ammattikorkeakoulusta Lappeenrannasta. Teemme laadullisen opinnäytetyön lievästi kehitysvammaisten hoiva-avustajien palkalliseen työllistymiseen liittyvistä mahdollisuuksista ja haasteista. Opinnäytetyön toteuttamista varten tarvitsemme sosiaali- ja terveyspalveluiden työelämän edustajien kokemuksia ja ajatuksia lievästi kehitysvammaisten hoiva-avustajien kanssa työskentelystä. Lähetämme Turun Bovallius-ammattiopiston meille osoittamiin yksiköihin laatimamme sähköisen kyselylomakkeen. Tämän yhteistyön kautta voimme olla varmoja, että kyseisissä yksiköissä on opinnäytetyömme kannalta arvokasta tietoa. Tavoitteenamme on tuottaa opinnäytetyö, jonka avulla voidaan edistää lievästi kehitysvammaisten hoiva-avustajien työllistymistä palkkatyöhön.

Tutkimukseen osallistuminen on täysin vapaaehtoista eikä siinä käsitellä henkilötietoja. Huolehdimme myös siitä, ettei opinnäytetyöhön osallistuvaa voida tunnistaa valmiista opinnäytetyöstä. Opinnäytetyön aineisto hävitetään asianmukaisesti opinnäytetyön valmistuttua vuoden 2014 loppuun mennessä.

Pyydämme Bovallius-ammattiopistolta tutkimuslupaa opinnäytetyötämme varten.

Lappeenrannassa 29.8.2014

Milla Koukku & Krista Ylä-Kotola

LIITE 2

Laatijat  
Milla Koukku  
Krista Ylä-Kotola

SAATEKIRJE

19.10.2014

Arvoisa esimies,

olemme sosiaalialan koulutusohjelman viimeisen vuosikurssin opiskelijoita Saimaan ammattikorkeakoulusta Lappeenrannasta ja teemme opinnäytetyötä kehitysvammaisten hoiva-avustajien palkalliseen työllistymiseen liittyvistä mahdollisuuksista ja haasteista. Opinnäytetyön toteuttamista varten tarvitsemme kirjallisen teorian tueksi kokemuksia ja ajatuksia työelämän edustajilta. Yhteistyössä Turun Bovallius-ammattiopiston kanssa olemme saaneet tietoomme ne yksiköt, joissa on opinnäytetyömme kannalta arvokasta kokemusta tutkittavasta ilmiöstä. Lähestymme Teitä tällä saatekirjeellä, sillä toivomme, että esimiehenä osallistutte opinnäytetyöhömmä vastaamalla ohessa lähetettyyn sähköiseen kyselylomakkeeseen, jonka tarkoituksena on tuoda lisätietoa ja selvyyttä kehitysvammaisten hoiva-avustajien työllistymismahdollisuuksista. Tavoitteenamme on tuottaa opinnäytetyö, jonka avulla voidaan edistää kehitysvammaisten hoiva-avustajien työllistymistä palkkatyöhön. Vastauksenne on meille hyvin tärkeä.

Opinnäytetyömme ohjaavana opettajana toimii lehtori Anne Backman Saimaan ammattikorkeakoulusta. Työelämäohjaajina toimivat ohjaaja Irma-Sisko Norontaus Turun Bovallius-ammattiopistosta sekä tutkimuspäällikkö, YTT, dosentti Antti Teittinen Kehitysvammaliitosta.

Kyselylomakkeeseen vastaaminen on täysin vapaaehtoista ja se tehdään nimettömänä. Käytämme saamiamme tietoja niin, että valmiissa opinnäytetyössä henkilöllisyytenne ja yksikkönne eivät ole tunnistettavissa. Vastauksia ei luovuteta ulkopuolisten käyttöön tai nähtäväksi ja ne hävitetään opinnäytetyön valmistuttua vuoden 2014 loppuun mennessä.

Annamme mielellämme lisätietoa opinnäytetyöstämme mikäli haluatte, yhteystietomme ovat tämän saatekirjeen alareunassa. Pyydämme, että vastaatte sähköiseen kyselyyn 26.10.2014 mennessä.

Kiitos yhteistyöstä!

Ystävällisin terveisin,

Milla Koukku  
[milla.koukku@student.saimia.fi](mailto:milla.koukku@student.saimia.fi)  
040 552 9212

Krista Ylä-Kotola  
[krista.yla-kotola@student.saimia.fi](mailto:krista.yla-kotola@student.saimia.fi)  
040 734 4566

Kyselylomake

**Työyhteisö**

1. Onko yksikössäsi ollut kehitysvammaisia hoiva-avustajia työsuhteisessa palkkatyössä? (kyllä/ei)
2. Mitä työtehtäviä kehitysvammaisen hoiva-avustaja työyksikössäsi tekee?
3. Miten kehitysvammaisen hoiva-avustaja on omaksunut hänelle annetut työtehtävät ja miten hän suoriutuu niissä?
4. Kuvaile kehitysvammaiselle työtehtävien räätälöimisen helppoutta/haastavuutta
5. Millaisin positiivisin asioin kehitysvammaisen hoiva-avustaja vaikuttaa työyhteisössä?
6. Mitä mahdollisia haasteita kehitysvammaisen hoiva-avustaja tuo työyhteisössä toimimiseen?

**Kehitysvammaisen työntekijän palkkaaminen**

7. Millaisin perustein olet palkannut tai palkkaisit kehitysvammaisen hoiva-avustajan?
8. Millaisin perustein et ole palkannut tai et palkkaisi kehitysvammaista hoiva-avustajaa?
9. Miten tärkeänä koet kehitysvammaisen palkkaamisen eettisesti?
10. Millaisia riskejä kehitysvammaisen palkkaamiseen koet liittyvän ja vaikuttavatko ne palkkauspäätökseen?

**Palkkatuki**

11. Valitse sopiva vaihtoehto: (kyllä/ei)  
Tiedän, mitä palkkatuki on  
Tiedän, miten palkkatukea haetaan  
Tiedän, millä perustein sitä myönnetään  
Olen joskus hakenut palkkatukea  
Hakemani palkkatuki myönnettiin

12. Miten yllä mainitut asiat, ja mitä tiedät niistä, vaikuttavat kehitysvammaisen hoiva-avustajan palkkaamiseen?

**Työhönvalmentaja työnantajan tukena**

Jos sinulla on kokemusta yhteistyöstä työhönvalmentajan kanssa, vastaa alla oleviin kysymyksiin:

13. Millaisissa asioissa olet tarvinnut työhönvalmentajan apua tai tukea?
14. Miten työhönvalmentajan tuki on vastannut odotuksiasi ja onko se ollut riittävä?

**Muuta, mitä haluaisit sanoa aiheesta**

15. Muuta mitä haluaisit sanoa kehitysvammaisen hoiva-avustajan työyhteisössä työskentelyyn, palkkaamiseen, palkkatukeen tai työhönvalmentajan tukeen liittyen.