

VELVOITTEESTA SUORIUTUMINEN

Vaikeavammaisten kokemukset henkilökohtaisten avustajien
työnantajina toimimisesta

Elina Hallman
Pro gradu -tutkielma
Sosiaalityö
Yhteiskuntatieteiden ja
filosofian laitos
Jyväskylän yliopisto
Kevät 2013

TIIVISTELMÄ

VELVOITTEESTA SUORIUTUMINEN

Vaikeavammaisten kokemukset henkilökohtaisten avustajien työnantajina toimimisesta

Elina Hallman

Sosiaalityö

Pro gradu -tutkielma

Yhteiskuntatieteiden ja filosofian laitos

Jyväskylän yliopisto

Ohjaaja: Mikko Mäntysaari

Kevät 2013

70 sivua + 2 liitettä

Tämän tutkimuksen lähtökohtana oli kiinnostus selvittää, millaisina henkilökohtaisen avun työnantajat kokevat työnantajatehtävät ja niiden hoitamisen. Tutkijan kiinnostus selvittää asiaa heräsi hänen kuultuaan työnantajamallin olevan tyypillinen tapa järjestää vaikeavammaisten henkilökohtainen apu. Työnantajamallissa on kyse siitä, että vaikeavammaisen toimii itse omien avustajiensa työnantajana. Tutkimuksessa tarkastellaan työnantajamallia työnantajien näkökulmasta. Tavoitteena on tuottaa käyttäjälähtöistä tietoa, josta on hyötyä työnantajamallia kehitettäessä.

Tutkimusaineiston muodostavat teemahaastattelut, joita tehtiin yhteensä 21. Haastateltavat tavoitettiin Jyväskylän kaupungin vammaispalveluiden avustuksella ja kaikki haastatellut olivat jyvaskyläläisiä. Haastatelluista suurin osa oli vaikeavammaisia, jotka toimivat itse omien avustajiensa työnantajina. Muutama haastateltava oli ns. sijaistyönantaja eli henkilö, joka hoiti työnantajatehtäviä esimerkiksi omaisensa tai muun läheisensä puolesta.

Tutkimuksen taustateorianä on Juha Siitosen (1999) voimaantumisen teoria, johon nojauttiin sekä haastattelurunkoa valmisteltaessa että tuloksia käsiteltäessä. Toisena teoreettisena kiinnekohtana on kuluttajaohjautuneen hoivan (consumer-directed care) käsite. Aineiston analyysimenetelmänä käytettiin Anselm Straussin ja Juliet Corbinin (1990) kuvaamaa grounded theoryä.

Tutkimuksen tuloksena esitetään, että työnantajatehtävien hoitaminen määrittyy työnantajien puheessa työnantajavelvoitteesta suoriutumiseksi. Työnantajuudesta suoriutuminen paikantuu haasteltavien arkeen. Se määrittyy toiminnaksi, jota leimaa aktiivinen selvittäminen ja huolehtiminen. Työnantajuus määrittyy myös rooliksi, joka on luonteeltaan vastuullinen. Työnantajuuteen kuuluu tyypillisesti myös, että työnantaja arvioi työnantajamallin toimivuutta. Tutkimuksen tulokset tarjoavat tarttumapintaa pohdinnalle siitä, millaista roolia kuluttajalle voidaan kaavalla oman hoivansa toteutuksessa ja miten häntä tehtävässään tulisi tukea.

Avainsanat: henkilökohtainen apu, työnantajatehtävät, kuluttajaohjautunut hoiva, voimaantuminen, grounded theory

Sisällys

1. TYÖNANTAJIEN KOKEMUKSET TUTKIMUSKOHTENA.....	5
1.1 Johdanto.....	5
1.2 Keskeiset käsitteet.....	7
1.3 Tutkimuksen rakenne.....	9
2. KULUTTAJAOHJAUTUNEISUUS - MITÄ SE ON?.....	10
3. VOIMAANTUMINEN - MITÄ SE ON?.....	16
3.1 Voimaantumisen määrittelyä.....	16
3.2 Voimaantuminen työnantajatoiminnassa.....	19
4. AIKAISEMPI TUTKIMUS TYÖNANTAJANA TOIMIMISESTA.....	22
5. EMPIIRISEN TUTKIMUKSEN TOTEUTUS.....	24
5.1 Tutkimukseen osallistuneet työnantajat.....	24
5.2 Haastattelujen toteutus.....	25
5.3 Grounded theory aineiston analyysimenetelmänä.....	28
5.4 Analyysin eteneminen.....	30
6. TYÖNANTAJUUDEN KOKEMINEN.....	34
6.1 Neljä näkökulmaa työnantajakokemuksiin.....	34
6.2 Työnantajuuden arki.....	35
6.3 Työnantajuuden luonne: toiminta.....	39
6.4 Työnantajuuden luonne: rooli.....	43
6.5 Työnantajamallin arviointi.....	47
7. TYÖNANTAJAVELVOITTEESTA SUORIUTUMINEN.....	52
8. YHTEENVETO JA JOHTOPÄÄTÖKSET.....	56
9. LOPUKSI.....	61
9.1 Tutkimuksen onnistumiset ja sudenkuopat.....	61
9.2 Luotettavuus ja eettisyys.....	63
9.3 Jatkotutkimushaasteet.....	64
KIRJALLISUUS.....	66
LIITTEET.....	71

Kuviot

Kuvio 1: Kuluttajaohjautuneen mallin neljä ehtoa (Kosciulek 2000, 6).	12
Kuvio 2: Voimaantumisen neljä osaprosessia (Siitonen 1999).....	20
Kuvio 3: Haastateltavien käsitys työnantajuuden arjesta.....	35
Kuvio 4: Haastateltavien käsitys työnantajuudesta toimintana.....	39
Kuvio 5: Haastateltavien käsitys työnantajuudesta roolina.....	44
Kuvio 6: Työnantajamallin arviointi osana työnantajuutta.....	48
Kuvio 7: Pääkategorioista muodostuva ydinkategoria.....	53
Kuvio 8: Tulkinta työnantajien kohtaamista jännitteistä.....	57

1. TYÖNANTAJIEN KOKEMUKSET TUTKIMUSKOHTENA

1.1 Johdanto

Vaikeavammaisesta tulee usein työnantaja samalla hetkellä, kun hän saa myönteisen päätöksen henkilökohtaisen avun saamisesta. Hän toimii siis työnantajana avustajilleen. Työnantajan tehtävinä on esimerkiksi työsopimusten solmiminen, palkanmaksusta vastaaminen sekä tarvittaessa myös avustajien erottaminen. Koska kyseinen malli on Suomessa yleisin tapa järjestää henkilökohtainen apu, on tärkeää selvittää, millaisia kokemuksia henkilökohtaisen avun työnantajilla on tehtävässään toimimisesta.

Tutkimuksen aiheena ovat vammaisten kokemukset työnantajana toimimisesta. Lähtökohdana on kiinnostus selvittää, millaisena työnantajamalli näyttäytyy työnantajana toimiville vammaisille henkilöille. Tutkimuskysymyksenä esitetään: *Millaisia kokemuksia henkilökohtaisen avun työnantajilla on työnantajatehtävistä ja niiden hoitamisesta?*

Tutkimuksia vammaisista työnantajina on toistaiseksi tehty huomattavan vähän, vaikka muista näkökulmista henkilökohtaisen avun työnantajuutta onkin tutkittu. Esimerkiksi Fleming-Castaldy (2011) on todennut, että työnantajina avustajilleen toimivien vammaisten kokema elämänlaatu on parempi kuin niiden vammaisten, joiden saama apu on järjestetty muulla tavoin. Rätty (2010) arvioi tämän perustuvan siihen, että työnantajana avun saaja voi käyttää maksimaalisesti toimintaoikeuksiaan ja vaikuttamismahdollisuuksiaan omissa asioissaan. Se, että apua tarvitseva vammaisen voi itse toimia työnantajana avustajilleen, lienee monessa tapauksessa hyvä asia nimenomaan palvelun joustavuuden ja itsemääräämisen kannalta.

Kuitenkin vammaisten kokemuksia työnantajuudesta on syytä tarkastella myös kriittisesti. Työnantajuuteen liittyy monia tehtäviä ja vastuita, joiden kanssa vammaisten on tultava arjessaan toimeen. Fleming-Castaldyn (2011) tutkimuksessa on erityisesti pureuduttu siihen, mitä työnantajuudesta seuraa. Omassa tutkimuksessani en niinkään ole kiinnostunut näistä

työnantajuuden seurauksista, vaan ennemminkin siitä, millaisia valmiuksia ja voimavaroja näillä vammaisilla on hoitaa heille annetut työnantajatehtävät, millaisia kokemuksia heillä on tehtävistä sekä millaisia mahdollisia kehittämistarpeita he tuovat esille.

Tutkimuksella on kaksi teoreettista kiinnekohtaa. Ensimmäinen näistä on kuluttajaohjautuneen hoivan (consumer-directed care) käsite. Tutkimuksessa tarkastellaan kuluttajaohjautuneisuuden sisältöä ja soveltamista hoivapalvelujen kehittämiseen. Toinen teoreettinen kiinnekohta on voimaantumisen käyty teoreettinen keskustelu. Voimaantumisteoreetikko Juha Siitonen (1999, 117–118) toteaa väitöskirjassaan voimaantumisen olevan henkilökohtainen prosessi, johon kuitenkin vaikuttavat toiset ihmiset, olosuhteet ja sosiaaliset rakenteet. Nojaan tutkimuksessani tähän toteamukseen ja pyrin tarkastelemaan työnantajien kokemuksia laajalti huomioiden myös niiden yhteiskunnalliset ja sosiaaliset kytkökset.

Empiirisenä aineistona on 21 jyvaskyläläiselle vaikeavammaiselle tekemäni teemahaastattelut huhti- ja toukokuussa 2012. Haastateltavien tavoittamiseen sain apua Jyväskylän kaupungin vammaispalveluilta, johon otin yhteyttä tutkimukseni suunnitteluvaiheessa. Ennakoin teemahaastattelun antavan haastateltaville mahdollisuuden kertoa sekä hyvistä että huonoista kokemuksistaan työnantajarooliin ja -tehtäviin liittyen. Koska aiempaa tutkimustietoa aiheesta on olemassa verrattain vähän, katsoin perustelluksi edetä kerätyn aineiston analyysissä aineistolähtöisesti ja käyttää sen käsittelyssä grounded theory -analyysimenetelmää.

Tavoitteena on tuottaa käyttäjälähtöistä tietoa, josta on konkreettista hyötyä kehitettäessä työnantajamallia ja erityisesti siihen liittyviä vaikeavammaisille suunnattuja tukipalveluita. Tutkimuksen aineistonkeruu ajoittui muutosvaiheeseen, kun toukokuussa 2012 Jyväskylän kaupunki teki päätöksen, jonka mukaan henkilökohtaisen avun tukipalvelut on siirretty HAVU-keskukselta* suoraan kaupungin oman toiminnan alaisuuteen. Muutos merkitsee samalla sitä, että henkilökohtaisen avun toiminta keskitetään OIVA-keskukseen** erilleen muista vammaispalveluista. Nähtäväksi jää, miten muutos tulee vaikuttamaan työnantajatehtävissä toimivien ihmisten kokemuksiin ja tuensaantiin. Tämän tutkimuksen tuloksia

* hankkeen tuotoksena perustettu Henkilökohtaisen Avun Keskus

** Omaiset, Ikäihmiset, Vammaiset ja Asiakkaat -palvelukeskus Jyväskylässä

voitaneen hyödyntää, kun OIVA:ssa kehitetään toimintaa ja yritetään tunnistaa aiempaa paremmin ne vammaiset työnantajat, jotka tarvitsevat ohjausta, apua ja tukea toimiessaan työnantajina avustajilleen.

1.2 Keskeiset käsitteet

Henkilökohtainen apu käsitteenä ja palveluna on säädetty vammaispalvelulaissa (Laki vammaisuuden perusteella myönnettävistä palveluista ja taloudellisista tukitoimista 3.4.1987/380, muutos 981/2008: jäljempänä käytetään lyhennystä VpL). Vuoteen 2009 saakka laissa puhuttiin määrärahasidonnaisesta henkilökohtaisen avustajan palkkaamisesta, mutta sittemmin henkilökohtaisesta avusta on tullut vaikeavammaisille kuuluva subjektiivinen oikeus (Ahola & Konttinen 2009).

Räty (2010, 232) määrittelee lakitekstiin pohjaten henkilökohtaista apua seuraavasti: "välttämätöntä apua niissä tavanomaiseen elämään liittyvissä toimissa, jotka henkilö tekisi itse, mutta ei niistä vammansa tai sairautensa vuoksi kokonaan tai osittain itse selviä". Haastattelemani henkilöt ovat näitä välttämättömän avun saajia. Välttämättömän avun saaminen edellyttää vaikeavammaisuutta. Vaikeavammaisuus on lain (VpL, 2 §) mukaan sitä, että henkilöllä on pitkäaikaisen tai etenevän vamman tai sairauden johdosta välttämätön ja toistuva tarve toisen henkilön apuun esimerkiksi päivittäisissä toimissa selviämiseksi. Rajauksena on, ettei avun tarve saa johtua pääasiassa ikääntymiseen liittyvistä sairauksista ja toimintarajoitteista.

Tässä tutkimuksessa tarkoitan **työnantajamallilla** vammaispalvelulaissa määriteltyä tapaa järjestää henkilökohtainen apu "korvaamalla vaikeavammaiselle henkilölle henkilökohtaisen avustajan palkkaamisesta aiheutuvat kustannukset työnantajan maksettavaksi kuuluvine lakisääteisine maksuineen ja korvauksineen sekä muut kohtuulliset avustajasta aiheutuvat välttämättömät kulut" (VpL, 8 d §). Kunnalla on velvollisuus tarvittaessa ohjata ja auttaa avustajan palkkaukseen liittyvissä asioissa (VpL, 8 d §). Lain mukaan kunta voi myös järjestää henkilökohtaista apua tarjoamalla palvelusetelin tai hankkimalla avustajapalveluita esimerkiksi julkiselta tai yksityiseltä sektorilta.

Monissa kaupungeissa työnantajamalli on kolmesta vaihtoehdosta selvästi käytetyin. Vammaisten palvelut -kuntakyselyn mukaan henkilökohtaisen avun yleisin järjestämistapa kunnissa on työnantajamalli, kun apu oli tällä tavoin järjestetty kaikkiaan 71,7%:e kaikkien vastanneiden kuntien asukkaista. Yhteensä kyselyyn vastasi 250 kuntaa ja 92 jätti vastamatta. (Väyrynen 2011.) Puolestaan Helsingissä vuonna 2010 kaikista henkilökohtaisen avun asiakkaista 79 % toimi työnantajina avustajilleen. Vantaalla peräti kaikki apua saavat olivat itse työnantajia ja samoin Turussa miltei kaikki avustettavat toimivat samaisessa roolissa. Oulussa muita vaihtoehtoja oli käytössä verrattain enemmän, sillä avustettavista työnantajina toimi vain hiukan alle puolet kaikista. (Pasila 2011.) Työnantajamallin suosittuus on siis kuntakohtaista.

Myös Jyväskylässä työnantajamalli on ylivoimaisesti laajimmin käytössä oleva tapa järjestää henkilökohtainen apu (Hanhikoski Emmi, 25.1.2012). Henkilökohtaista apua on Jyväskylässä toteutettu pääsääntöisesti korvaamalla vaikeavammaiselle henkilölle henkilökohtaisen avustajan palkkaamisesta aiheutuvat kustannukset työnantajan maksettavaksi kuuluvine lakisääteisine maksuineen ja korvauksineen sekä muut kohtuulliset avustajasta aiheutuvat välttämättömät kulut. Joissakin tapauksissa apu on toteutettu ostopalveluna tai kaupungin kotihoidon toteuttamana palveluna. Henkilökohtainen apu järjestetään myös jatkossa pääsääntöisesti työnantajamallilla, mutta silloin, kun henkilökohtaisen avun tarve on vähäistä, vaihtoehtona tarjotaan palveluseteliä.

Terveyden ja hyvinvoinnin laitoksen (THL) tilastojen mukaan Jyväskylässä oli vuonna 2011 yhteensä 299 henkilökohtaisen avun asiakasta. Viimeisen kolmen vuoden aikana palvelun piirissä olevien henkilöiden määrä on kasvanut. Vuonna 2009 luku oli 177 ja vuonna 2010 se oli 220. (Tilasto- ja indikaattoripankki SotkaNet.)

Yleisen ja kattavan käsityksen henkilökohtaisen avustajan työnantajana toimimisesta saa tutustumalla työnantajien tueksi tehtyihin oppaisiin, joita löytyy internetistä. Yksi oppaista on Assistentti-infon* sivuilta löytyvä Pom-Opas, jossa 60 sivun mitalla perehdytetään työnantajaa työsuhteeseen liittyvissä asioissa opastaen muun muassa työsuhteeseen solmimises-

* henkilökohtaisen avun valtakunnallinen kehittämishanke: <http://www.kynnys.fi/assistentti.html>

sa ja päättämisessä sekä palkanmaksuun liittyvissä asioissa. Oppaan sisällysluettelo tiivistetyssä muodossaan kuvanee hyvin ne asiat, joihin työnantajana on perehdyttävä: 1. Perehdytys, 2. Työsuhte, 3. Lomauttaminen, 4. Työsuhteen päätyminen, 5. Työaika, 6. Verotus, 7. Vakuutukset, 8. Vahingonkorvausvastuu, 9. Vuosiloma, 10. Työterveyshuolto.

Käytännössä **työnantajatehtäviin** kuuluvat siis esimerkiksi avustajaehdokkaiden rekrytoiminen ja haastattelemine, työsopimusten laatiminen ja solmiminen, avustajien perehdyttäminen työtehtäviin, työtuntilistojen toimittaminen kuukauden lopussa vammaispalvelutöimistöön, palkkojen maksaminen työntekijöille (saavat vammaispalveluilta omalle tililleen korvauksen), vero- ja sosiaaliturvamaksujen maksaminen sekä vuosittaisten ilmoitusten tekeminen verohallinnolle ja vakuutusyhtiölle.

Ennen seuraaviin lukuihin siirtymistä totean vielä, että määritellessään, kenelle henkilökohtainen apu kuuluu, lakiteksti ottaa kantaa myös avun saajalta edellytettäviin voimavaroihin. Henkilökohtaista apua saavalta vaikeavammaiselta "lisäksi edellytetään voimavaroja ja kykyä määritellä itse omaa avuntarvettaan, sen toteutustapaa ja sisältöä". (VpL, 8 c §) Palvelua järjestettäessä on huomioitava vammaisen henkilön oma käsitys ja mielipide palvelun järjestämistavasta sekä vammaisen henkilön elämäntilanne kokonaisuudessaan. Ongelmallisia tilanteita voi syntyä esimerkiksi silloin, jos vammaisen ei halua toimia työnantajana, vaikka hän kykenisikin siihen. Kunnilla on nimittäin lähtökohtainen oikeus päättää palvelun järjestämistavasta. (Räty 2010, 240–244.)

1.3 Tutkimuksen rakenne

Seuraavissa luvuissa kaksi ja kolme esittelen tutkimuksen teoreettisen taustan. Ensin käsitelen henkilökohtaista apua kuluttajaohjautuneen hoivan ilmentymänä (consumer-directed care) ja sitten avaan keskustelua voimaantumisesta. Luvussa neljä esittelen aihetta käsitteleviä aiempia tutkimuksia. Luvussa viisi kerron aineistostani, sen keruusta ja analysoinnista. Luvut kuusi ja seitsemän ovat tuloslukuja. Luvussa kahdeksan vedän tutkimustulokset yhteen ja esitän johtopäätökset. Luvussa yhdeksän päätän tutkimukseni ja esittelen jatkotutkimusideat.

2. KULUTTAJAOHJAUTUNEISUUS - MITÄ SE ON?

Muutamien viimeisten vuosikymmenten aikana eri EU-maat, osa Yhdysvaltojen osavaltioista ja Kanada ovat kehittäneet ja toteuttaneet henkilökohtaisen avun erilaisia muotoja. Yhteinen piirre kaikissa malleissa on nimenomaan se, että ihmiset, joille julkista apua myönnetään, voivat itse palkata avustajansa ja organisoida saamansa avun. (Askheim 2005; Benjamin ja Fennell 2007, 13.) Yhteistä malleille on myös se, että kohderyhmä muotoutuu tyypillisesti fyysisesti liikuntarajoitteisista aikuisista (Egard 2011, 26).

Tutkijat käyttävät termiä "consumer-directed care" (vapaasti suomennettuna kuluttajaohjautunut hoiva) kuvaamaan näitä julkisrahoitteisia ohjelmia, joissa palvelun saajat voivat itsenäisesti järjestää ja ohjata omassa kodissaan saamaansa henkilökohtaista apua (Benjamin 2001, 81 ja Geron 2000, 67). Aiemmin tällä termillä kuvattiin huomattavasti laveammin kaikkia niitä palveluita, jolla pyrittiin tukemaan kuluttajan omaa päätösvaltaa ja autonomiaa. 1990-luvun lopulla termi on täsmentynyt kuvaamaan selkeämmin niitä palveluita, joissa kuluttaja muun muassa palkkaa ja opastaa itseään avustavia työntekijöitä. (Geron 2000.)

Olennaista on ymmärtää, mistä kuluttajaohjautuneisuuden idea kumpuaa. Hagglund ym. (2004, 518) toteavat melko laveasti, että vammaisten saaman henkilökohtaisen avun suunnitteluun ja toteutukseen ovat vaikuttaneet erilaiset teknologiset, taloudelliset, poliittiset ja sosiaaliset voimat. Benjamin (2001, 81) täsmentää, että kuluttajaohjautuneiden mallien syntymiseen ovat vaikuttaneet vahvasti voimakas vammaisten henkilöiden asianajo, kannatus saanut vammaisuuden ja vanhuuden anti-medikalisointi, paineet vähentää kustannuksia, tietyt lakipäätökset sekä vaikeudet saada työntekijöitä alalle (Benjamin 2001, 81).

Toisaalta, idean voi nähdä kumpuavan jo kaukaa historiasta. Geron (2000, 66) tekee kiintoisan huomion todetessaan, että ajatus yksilöiden itsekontrollista ja autonomian ajatukselta ei suinkaan ole uusi. Itse asiassa se voidaan kiinnittää jo satojen vuosien takaisin humanistisiin arvoihin, jotka on tunnustettu erilaisissa auttajaprofessioissa kuten sosiaalityössä. Myös Towerin (1994, 191) mukaan asiakkaiden päätäntävällän maksimointi on ollut perin-

teisesti sosiaalityön keskeisiä pyrkimyksiä. Kuluttajaohjautuneisuus voidaan nähdä vastauksena vuosikymmeniä jatkuneeseen hoivaan, jota on toteutettu ammattilaisten ehdoilla jättäen asiakkaiden, potilaiden ja kuluttajien mielipiteet taka-alalle (Geron 2000, Kodner 2003, 2).

Kuluttajaohjautuneisuuden palveluiden järjestämisen tapana voidaan toisaalta nähdä kiinnittyvän liberalistisiin arvoihin. Askheim (2005, 248) toteaa, että liberalistisen ajatusmallin mukaan ihmisellä itsellään on paras kapasiteetti ja kyky tunnistaa omat tarpeensa ja tietää, miten ne tulevat parhaiten tyydytetyiksi. Ideaan sisältyy ajatus hyvinvointipalveluiden markkinoista, joilla rationaalisesti toimivat ja hyvin informoidut kuluttajat tekevät omia päätöksiään palveluiden hankkimisesta. (Askheim 2005, 248.) Koskiaho (2008) selvittää EU-maiden sosiaalipalveluissa 1990-luvun alkupuolelta lähtien tapahtunutta suurta muutosta, siirtymää palvelutalouteen ja tässä yhteydessä kuvaa aikamme sosiaalipalveluita vertauskuvalla kansalaisista, jotka ovat ostoksilla "hyvinvointipalvelujen tavaratalossa". Voisiko ajatella, että tämän tutkimuksen henkilökohtaisten avustajien työnantajat ovat näitä informoituja ja rationaalisesti toimivia kuluttajia, jotka ovat tekemässä päätöksiä omasta hoivastaan?

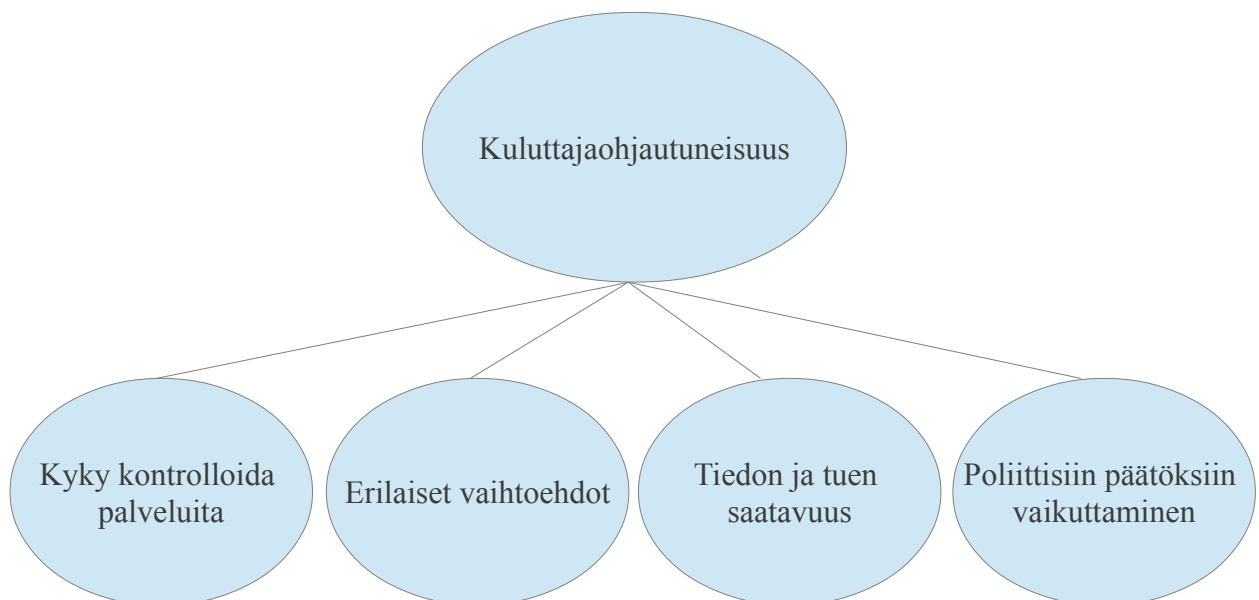
Erityisen luontevasti kuluttajaohjautuneisuuden idea tuntuu sopivan juuri henkilökohtaisen avun järjestämiseen. Tätä selittää se, että itse asiassa koko henkilökohtaisen avun käsitteen alkujuurena on pidetty itsenäisen elämän ideologiaa (esim. Ahola & Konttinen 2009). Ideologian keskeinen ajatus on, että vammaisilla ihmisillä on oikeus osallistua yhteiskuntaan sen täysivaltaisina jäseninä samalla tavoin kuin muutkin ihmiset voivat tehdä. Myös ruotsalaisten tutkijoiden Hugemarkin ja Wahlströmin (2002, 14–16) mukaan pohjoisamerikasta 1970-luvulla alkanutta Independent Living -liikettä pidetään edelläkävijänä, mitä tulee vammaisten mahdollisuuksiin itsenäistyä, tehdä omia valintoja ja integroitua. Suomeen ideologia rantautui 1980-luvun alkupuolella (Heiskanen 2008, 8). Itsenäisen elämän ideologian tausta-ajatuksena on ollut lisätä vammaisten ihmisten autonomiaa ja päätäntävaltaa antamalla heille valinnanvapaus ja mahdollisuus kontrolloida omaa hoivaansa (Kodner 2003, 2).

On syytä pitää mielessä, ettei kuluttajaohjautuneisuus suinkaan ole yksi yhtenäinen henkilökohtaisen avun järjestämisen tapa. Enemminkin on niin, että kuluttajaohjautuneisuus pitää sisällään melko kirjavan joukon erilaisia palvelun järjestämisen tapoja, joissa erityisesti kotiavun ammattilaisilta ja erilaisilta asiantuntijoilta palveluja käyttäville kuluttajille siirretyn päätösvallan ja kontrollin määrä vaihtelee. (Benjamin 2001, 83–84.) Kodnerin (2003, 3) mukaan voidaan erottaa kolme kuluttajaohjautuneisuuden pääsuuntausta, jotka on esitelty alla.

1. ammattilaisten valvoma malli, jossa asiakas voi esimerkiksi palkata ja erottaa omat työntekijänsä, mutta taustalla on kuitenkin ammattilaisten ohjaus ja valvonta

2. ammattilaisten ohjailema malli, jossa asiakas tekee itse päätökset ja ammattilaiset antavat vain tukea

3. rahamalli, jossa asiakas saa käyttöönsä rahan, jolla hän saa järjestää palvelun parhaaksi katsomallaan tavalla.



Kuvio 1: Kuluttajaohjautuneen mallin neljä ehtoa (Kosciulek 2000, 6).

Kosciulekin (2000, 6) mukaan kuluttajaohjautuneisuuden voidaan eri muodoissaan edellyttää täyttävän vähintään tietyt ehdot, jotta sitä voidaan kyseisellä nimellä luonnehtia. Edellytyksistä ensimmäinen on palvelua käyttävän kuluttajan kyky kontrolloida ja ohjata saamaansa palvelua. Toisena edellytyksenä on, että kuluttajalla pitää olla eteen tulevassa valintatilanteessa erilaisia vaihtoehtoja valittavanaan. Hänellä pitää siis todella olla mahdollisuus valita. Kolmas edellytys painottaa riittävän tiedon ja tuen saatavuutta koskien esimerkiksi päätösten taloudellisia ja laillisia seuraamuksia. Lisäksi neljäntenä edellytyksenä on, että palvelun käyttäjällä on oltava mahdollisuus vaikuttaa paitsi yksilökohtaisiin myös poliittisiin päätöksiin koskien hoivan järjestämistä. Nämä neljä ehtoa on esitetty edellisellä sivulla (Kuvio 1).

Päätöksentekijät ja tutkijat ovat suhtautuneet kuluttajaohjautuneisuuteen sekä innostuneesti että skeptisesti. Matalana pysyvä byrokratia, parempi vastaavuus palvelunsaajan tarpeisiin ja palvelun joustavuus ovat olleet perusteita puoltaa kuluttajaohjautuneeseen henkilökohtaiseen apuun siirtymistä. Epäilyksiä puolestaan ovat herättäneet ajatukset hoivan laadun heikkenemisestä, palvelun saajien päätöksentekokyvykkyys sekä hoivan tuottajina mahdollisesti toimivien perheenjäsenten jopa epämoraalisina pidetyt korvausvaatimukset tekemään työstä. (Benjamin & Fennel 2007, 357.)

Kuluttajaohjautuneisuuden määritelmää voidaan pitää myös hiukan ristiriitaisena. Benjaminin (2001, 83) mukaan kuluttajaohjautuneisuus perustuu ajatukselle, että vammaisten ihmisten pitäisi pystyä elämään niin itsenäisesti kuin mahdollista eikä fyysisiä rajoitteita nähdä esteinä ilmaista mieltymyksiä ja tehdä päätöksiä palveluista, joita he vastaanottavat. Geron (2000, 67) puolestaan kysyy aiheellisesti, eikö kuluttajan tekemä päätös siitä, ettei hän halua päättää esimerkiksi työntekijöiden valitsemisesta, ole myöskin kuluttajaohjautunut päätös.

Benjaminin (2001, 91–93) mukaan päättäjillä on haasteena selvittää, kuinka kehittää kuluttajaohjautuneita ohjelmia siten, että ne ovat kustannustehokkaita, joustavia, toimivia ja lisäksi täyttävät laadun kriteerit. Tarvitaan tutkimusta siitä, keille kuluttajaohjautunut malli sopii ja keille ei (lisäksi, auttaako sopivuuteen koulutuksen ja tuen saanti), analyysiä eri

työntekijävaihtoehtoista (ystävien, perheenjäsenten tai vieraiden ihmisten palkkaaminen) sekä vertailuja erilaisten järjestämistapojen laadusta. Lisäksi tarvittaisiin tutkimusta, joka ottaisi huomioon sekä julkiset että käyttäjäkohtaiset yksityiset kustannukset, joita palvelusta aiheutuu.

Miten ihmiset sitten suhtautuvat heillä olevaan päätäntä- ja toimivaltaan koskien tarvitsemansa avun organisointia? Geronin (2000, 67–68) perustavanlaatuisen havainnon mukaan ihmiset ovat erilaisia työnantajuuteen liittyvän autonomian äärellä: osa ei haluaisi vaivautua kaikkiin velvollisuuksiinsa (esim. palkata avustajiaan), osa haluaisi siirtää velvollisuudet pois itseltään ja osa puolestaan on itse innokas tarttumaan näihin tehtäviin. Nylund (2010) on samoilla linjoilla todetessaan, että vammaiset henkilöt kokevat työnantajuuden yksilöllisesti. Henkilön vamma ja sen synty, elämäntilanne kokonaisuudessaan, oma osaaminen ja muut resurssit, perhe ja omaiset vaikuttavat suuresti hänen kokemuksiinsa työnantajuudesta. Toimiva työnantajuus tukee vammaisen mahdollisuuksia elämän eri osa-alueilla, kun taas toimimaton työnantajuus heikentää osallistumisen mahdollisuuksia.

Kuluttajaohjautuneisuuden liittyvä päätösvalta ei ole aina pelkästään positiivinen seikka. Geronin (2000, 68) tavoin lienee syytä pitää mielessä, että on myös niitä henkilökohtaisen avun työnantajia, jotka eivät kykene, tai ovat huonosti valmistuneita hoitamaan heille kuuluvia tehtäviä. Tarjolla oleva valinnanvapaus ei tuota heille kokemusta itsenäisyydestä, vaan ennemminkin voimattomuuden tunteen. Jacobsonin (1996, 11) mukaan palvelun käyttäjien täytyy paitsi pärjätä omassa elämässään myös omata taidot ottaa työnantajavastuuta, ratkaista ihmisten välisiä ristiriitoja ja olla yhteistyökykyisiä.

Tutkimuksessa on kiinnitetty huomiota myös henkilökohtaisen avun työnantajien koulutukseen. Henkilökohtaisen avun ideologiaa ja organisaatiota tutkinut Egard (2011, 195) toteaa, että avustajiansa päivittäin ohjaavilla vammaisilla ei monesti ole muodollista koulutusta tehtäväänsä eikä tarjolla ole kanavaa, jonka välityksellä he voisivat jakaa kokemuksiaan esimerkiksi työnjohtasioista. Benjamin ja Fennell (2007, 357) ajattelevat kuluttajaohjautuneisuuden lisääntymisen liittyvän siihen, että itse asiassa palvelujen vastaanottajilla on jo valmiiksi parhaat tiedot siitä, millaisille palveluille heillä on tarvetta. Näin ollen heitä

ei ole myöskään tarpeen liiaksi opastaa tehtävässään ja roolissaan, koska heidät nähdään jo valmiiksi informoituina kuluttajina.

Edellä mainittua näkökantaa on myös kritisoitu. Esimerkiksi Egard (2011, 196) esittää painokkaan ihmetyksensä siitä, ettei koulutukseen juuri panosteta, vaikka alkuperäisessä Independent Living -liikkeessä palvelunsaajien kouluttaminen ja vertaistuki olivat keskeisessä asemassa. Egard (2011) tulkitseekin vähäistä panosta koulutukseen ja ohjaukseen viitteenä siitä, että henkilökohtaisen avun työnantajien ajatellaan olevan kuitenkin enemmän potilaita ja avunsaajia kuin työnantajia. Kritiikissä kuluttajaohjautuneisuutta vastaan nostetaan esille myös huoli avustajien valvonnan ja koulutuksen puutteesta, mikä saattaa johtaa avustettavien huonoon kohteluun tai peräti heitteillejättöön (Benjamin 2001, 88).

3. VOIMAANTUMINEN - MITÄ SE ON?

3.1 Voimaantumisen määrittelyä

Tutkimus kiinnittyy paitsi kuluttajaohjautuneen hoivan käsitteeseen ja siihen liittyvään problematiikkaan myös keskusteluun voimaantumisesta. Tutkimusasetelmaa muodostaessani olen tukeutunut erityisesti Siitosen (1999) voimaantumisen teoriaan ja hänen siinä esittämiinsä voimaantumisen osaprosesseihin. Tällä teorialla on ollut merkittävä rooli rakentaessani esiyymmärrystä siitä, miten henkilökohtaisen avun työnantajien kokemuksia työnantajatehtäviensä hoitamisesta voidaan lähestyä.

Käsittettä empowerment, tai ainakin sen lukuisia suomennoksia (valtaistuminen, voimaantuminen, voimaannuttaminen, voimavaraistaminen) käytetään nykyään laajalti niin arkipuheessa, erilaisissa kehitysohjelmissa kuin tieteellisessä tutkimuksessakin. Hokkanen (2009) uskoo, ettei yhteiskuntaa ja ihmistä sivuavista tieteistä löydy enää sellaista tieteenalaa, jossa ei olisi omaksuttu ja otettu käyttöön käsitettä empowerment. Myös Mahlakaarto (2010, 30) toteaa, että voimaantumiseen liittyvää tutkimusta on tehty ainakin hoitotieteen, psykologian, yhteiskuntatieteiden että kasvatustieteiden alueilla. Mahlakaarron (2010, 25) mukaan voimaantuminen nähdään prosessina, jossa yksilö saa omaan elämäänsä voimaa ja energiaa.

Empowerment (voimaantuminen) on erittäin moniulotteinen käsite ja siitä on määritelty eri tavoin. Moniulotteisuus juontuu siitä, että käsitettä käyttävillä tutkijoilla on kullakin omat lähtökohtansa ja he tutkivat empowerment-prosessia erilaisissa konteksteissa. (Siitonen 1999, 83–84.) Tutkimuskirjallisuudessa voimaantumisen käsitteellä viitataan esimerkiksi vahvan voimantunteen omaamiseen, itsensä voimistamiseen ja vahvan sisäisen voimantunteen kokemiseen (ks. mm. Bell & Gilbert 1996; Siitonen 1999). Mahlakaarron (2010, 28–29) yksilönäkökulmaa painottavan näkemyksen mukaan yksilön voimaantumisessa keskeisiä ovat tietoisuuden lisääntyminen itsestä ja omista mahdollisuuksista, vaikuttaminen ja aktiivinen osallisuus toimintaympäristössä, sisäiset ja ulkoiset muutokset identiteetissä, tranformatiivisuus ja itseä koskeva vahvistava tunnekokemus. Toisinaan voimaantumista

määriteltäessä käytetään apuna termiä voimavarat. Siitosen (1999) mukaan voimaantunut ihminen on löytänyt omat voimavaransa.

Organisaatioiden kehittämisessä, ammatillisen kehittymisen, terveyskasvatuksen ja terveydenhuollon sekä yhteiskuntasuunnittelun alueilla on otettu käyttöön erilaisia voimaantumisen ohjelmia ja malleja. Erilaisten voimaantumisen ohjelmien lähtökohtina ovat tyypillisesti olleet oman elämän elinolosuhteiden parantaminen, itsearvostuksen lisääntyminen ja syrjäytymisen ehkäisy. (Mahlakaarto 2010, 27.) Voimaantuminen on nähty palvelujärjestelmille asetetuksi tavoitteeksi: ”Kaikissa lähestymistavoissa korostuu pyrkimys jollakin tavalla edesauttaa ihmisen oman voiman kehittämistä ja vastuun ottamista omasta kehityksestään ja samalla työnsä suunnittelusta. Tähän tarvitaan rohkaistumista, aktivoitumista, osallistumista, omien kykyjen täysimääräistä käyttöönottoa sekä oman minän voiman kokemista” (Heikkilä-Laakso & Heikkilä 1997, 347). Järvikosken (1991, 115) mukaan valtaistumiseen tähtääviä avustustyön menetelmiä on kehitetty parin viime vuosikymmenen aikana lukuisia. Tässä mielessä voimaantumista voidaan pitää eräänlaisena trendinä, jonka mukaisesti palveluita käyttävien oman toimintavoiman lisäämistä pidetään erityisen tavoiteltavana.

Myös henkilökohtaiseen apuun liittyvä itsenäisen elämän ideologia sekä siitä kumpuava ajatus kuluttajaohjautuneesta hoivasta nivoutuu voimaantumisen tematiikkaan. Kärjistäen voidaan todeta, että voimaantuminen on se, mitä kuluttajaohjautuneella hoivalla (ja työnantajamallilla) tavoitellaan ja mitä sillä haetaan. Kuitenkin varsin tärkeää on huomata se, että voimaantuminen on mitä suurimmissa määrin myös työnantajamallin toimimisen edellytys ja ehto. Tästä näkökulmasta voimaantumisen voidaan todeta olevan varsin arkipäiväinen ilmiö. Se on minkä tahansa toiminnan tai osallistumisen välttämätön ehto (Grossberg 1995, 23) ja sikäli toimimisen eräänlainen perusmuoto – eli myös edellytys työnantajana toimimiselle.

Voimaantumisen ymmärtäminen on vähintäänkin haastavaa. Siitosen (1999, 91) mukaan voimaantumisesta teoreettisesti kiinnostuneita tutkijoita askarruttavat samat kysymykset, joihin useissa palveluorganisaatioissa haetaan vastausta eli se, miten auttaa muiden voi-

maantumisessa ja se, miten voimaantumisprosessiin ylipäättään voi vaikuttaa. Teoreettisella tasolla voimaantumisen ongelmallisuus paikantuu vaikeuteen laatia sellainen teoria, jossa pystyttäisiin osoittamaan, mitkä ilmiöt tai seikat aiheuttavat voimaantumisen, mikä vaikuttaa voimaantumisen asteeseen ja mitä ominaisuuksia voimaantuneella ihmisellä on. (Siitonen 1999.)

Aikaansaadut mallit ja teorit voimaantumisen prosessista ovat mielenkiintoisia. Siitosen mukaan (1999, 117–118) voimaantuminen on ihmisestä itsestään lähtevä prosessi, joka on yhteydessä ihmisen omaan haluun, omien päämäärien asettamiseen, samoin luottamukseen omiin mahdollisuuksiin sekä näkemykseen omasta tehokkuudesta. Samalla ajatuksena kuitenkin on, että vaikka voimaantuminen on henkilökohtainen prosessi siihen vaikuttavat osaltaan myös toiset ihmiset, olosuhteet ja sosiaaliset rakenteet. Tätä asetelmaa Siitonen (1999) on kuvannut määrittelemällä voimaantumisen osaprosessit, joita ovat "päämäärät", "emootiot", "kykyuskomukset" ja "kontekstiuskomukset". Myös Järvikosken ym. (1999, 110) mukaan valtaistumista voidaan kuvata henkilökohtaisen hallinnan vahvistumisena, johon vaikuttavat useat osatekijät. Osaprosessien välisiä syy-seuraussuhteita on kuitenkin vaikea tarkemmin osoittaa, koska jokaisen ihmisen voimaantumisprosessi on omanlaisensa (Siitonen 1999, 93).

Siitosen (1999) väitöskirjassaan laatiman yleisen voimaantumisteorian keskeisiä näkökohtia kuvaavat sen viisi premissiä:

1. Voimaantuminen on henkilökohtainen ja sosiaalinen prosessi.
2. Voimaantuminen on ihmisestä itsestään lähtevä prosessi, jota jäsentävät päämäärät, kykyuskomukset, kontekstiuskomukset ja emootiot sekä näiden sisäiset suhteet.
3. Voimaantuminen vaikuttaa katalyytin tavoin sitoutumisprosessiin: vahva katalyytti (empowerment) johtaa vahvaan sitoutumiseen ja heikko katalyytti (disempowerment) johtaa heikkoon sitoutumiseen.

4. Voimaantumisen on yhteydessä ihmisen hyvinvointiin.

5. Voimaantuneisuus ei ole pysyvä tila.

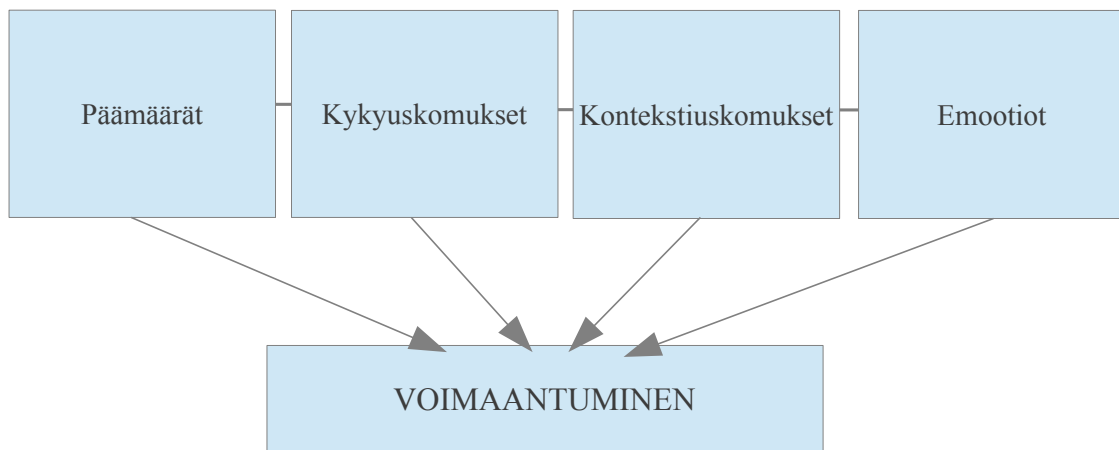
Myös Zimmerman (1995) on pilkkonut voimaantumisen prosessin ulottuvuuksiksi, joita kaikkia on pidettävä kokonaisuuden kannalta tarpeellisena. Ensimmäinen ulottuvuus on nimeltään "intrapersonal component" (vapaasti suomennettuna sisäisyys), mikä tarkoittaa, että voimaantumisen kannalta ihmisen itseään koskevia tehokkuuskäsityksiä ja asioiden osaamiskäsityksiä on pidettävä merkityksellisinä. Toinen ulottuvuus on "interactional component" (suomennettuna vuorovaikutus), joka viittaa ihmisen tarpeeseen ymmärtää, kuinka ympärillä oleva systeemi toimii. Viimeinen ulottuvuus "behavioral component" (suomennettuna toiminta) puolestaan korostaa sitä, että ihminen osallistuu yhteisössään omista lähtökohdistaan.

3.2 Voimaantuminen työnantajatoiminnassa

Voimaantumisen teoriaan perustuva lähtökohta tälle tutkimukselle ja sen empiiriselle osalle on se, että yksilön kokemukset työnantajatehtävistä ja niiden hoitamisesta ovat yksilöstä nousevia, mutta niihin vaikuttavat myös toiset ihmiset, olosuhteet ja sosiaaliset rakenteet. Kukin työnantaja siis kertoo itse omista kokemuksistaan työnantajana. Oletusarvona kuitenkin on, että esimerkiksi se, miten työnantajuus on järjestetty tai se, saako työnantaja tukea tehtäväänsä vai ei, kiinnittyy siihen, miten työnantaja tehtävänsä kokee. Tarkoituksena onkin tarkastella työnantajien kokemuksia laajalti huomioiden myös niiden yksilöllisen luonteen myös niiden yhteiskunnalliset ja sosiaaliset kytkökset.

Toinen keskeinen lähtökohta tutkimukselle on Siitosen (1999, 93) tekemä päätelmä siitä, että voimaantumisen osaprosesseja ja niiden välisiä merkityssuhteita on mahdollista jäsentää teoreettisesti, vaikkakaan niiden välisiä vuorovaikutussuhteita ei voida osoittaa. Siitonen (1999) jakaa voimaantumisen osaprosesseihin, joita ovat päämäärät, kykyuskomukset, kontekstiuskomukset ja emotiot (Kuvio 2). Osaprosessit ovat teoreettisia jäsennyksiä niistä asioista, jotka ovat ihmisen voimaantumisen kannalta merkityksellisiä.

Päämäärät-kategoriaan kuuluvat toivotut tulevaisuuden tilat (esim. henkilökohtaisten päämäärien asettaminen, osallistuminen yhteisten päämäärien asettamiseen), arvot ja vapaus (esim. valinnanvapaus, vapaaehtoisuus ja itsemäärääminen). *Kykyuskomuksiin* puolestaan liittyvät minäkäsitys (minäkuva, itsetunto ja identiteetti), itseluottamus, tehokkuususkomukset ja itsesääntely ja vastuu. *Kontekstiuskomuksia* ovat hyväksyntä (tervetulleeksi kokeminen), arvostus ja luottamus, ilmapiiri (esim. turvallisuus, avoimuus, rohkaiseminen, tukeminen), toimintavapaus (oma kontrolli), autenttisuus ja yhteistoiminta. *Emootioihin* liittyvät mm. positiivinen lataus (innokkuus), toiveikkuus, onnistuminen ja epäonnistuminen ja eettisyys (ihmisen äänen kuuleminen). (Siitonen 1999.)



Kuvio 2: Voimaantumisen neljä osaprosessia (Siitonen 1999).

Työnantajuuskokemuksissa päämäärien merkityksellisyys saattaisi ilmetä esimerkiksi työnantajan kokemina mahdollisuuksista vaikuttaa omaan rooliinsa ja hänen näkemyksinä työnantajuudesta tulevaisuudessa. Kykyuskomukset voisivat työnantajamallin kontekstissa tarkoittaa työnantajan tunnelmia siitä, millaiset ovat hänen omat kykynsä ja valmiutensa toteuttaa työnantajuuteen liittyvät tehtävät. Kontekstiuskomukset voisivat liittyä työnantajan ajatuksiin siitä, millaista ja kuinka riittävää tukea hän on saanut työnantajuutensa virallisilta ja epävirallisilta tahoilta. Emootiot puolestaan ovat työnantajan tunteuksia omista onnistumisistaan ja epäonnistumisistaan työnantajana.

Teoriaan tukeutuen voidaan ennakoida näiden asioiden olevan keskeisiä kysyttäessä, jäsen-

nettäessä ja analysoitaessa työnantajien kokemuksia voimavaroistaan toimia työnantajina. Voimaantumisen kannalta merkityksellisiä osaprosesseja ei tule ymmärtää globaalisti yleispätevinä voimaantumisen tekijöinä, jotka vaikuttaisivat kaikissa konteksteissa kaikkiin ihmisiin samalla tavalla (Siitonen 1999, 119). Tässä tutkimuksessa teoriaa voimaantumisprosessin osista käytetään kuitenkin rakennettaessa esiymmärrystä, johon nojautuen luvussa kahdeksan analysoidaan vammaisten työnantajien kokemuksia voimavaroistaan toimia tehtävässään.

4. AIKAISEMPI TUTKIMUS TYÖNANTAJANA TOIMIMISESTA

Etsin aikaisempaa tutkimusta henkilökohtaisen avun työntantajista hakusanoilla "henkilökohtainen apu", "työntantaja/työntantajamalli", "voimavarat" sekä näiden yhdistelmillä. Tein hakuja myös ruotsinkielellä sekä englanniksi termillä "consumer-directed care" (vapaasti suomennettuna kuluttajaohjautunut hoiva). Tein hakuja JYKDOK:ssa (Jyväskylän yliopiston kirjaston aineistoluettelo), Artossa (kotimaiset artikkelit), Ebscossa ja Google Scholarissa. Tein haut tammi- ja helmikuussa 2012 täydentäen niitä uusilla hauilla syyskuussa 2012.

Suomalaista ja ruotsalaista empiiristä tutkimusta, joka kohdistuisi suoraan henkilökohtaisen avun työntajien kokemuksiin työntajana toimimisesta, on toistaiseksi olemassa vähän. Ruotsalainen Elmqvist (2009, 12) toteaa, että tutkimustietoa löytyy avun käyttäjien kokemuksista elämästä avustajansa kanssa, mutta tieto työntajaroolin kokemisesta on kuitenkin vähäistä. Egard (2011, 53–55) puolestaan kuvaa tutkimuksellista tilannetta sanomalla, että lähinnä on tutkittu henkilökohtaisen avun saamisen kokemusta. On selvitetty esimerkiksi tuntemuksia itsenäisyydestä, vastuun jakautumisesta avun saajan ja avustajan välillä sekä virallisen ja epävirallisen rajapinnoilla liikkumista. Esimerkiksi Hugemark ja Wahlström (2002, 53–55) ovat selvittäneet henkilökohtaisen avun saamisen merkitystä haastatteleamalla palvelunsaajia ja he ovat tiivistäneet tärkeimmiksi merkityksiksi joustavuuden, riippumattomuuden läheisistä suhteista ja lisääntyneen vapauden liikkua sekä osallistua. Vammaisten kokemukset omista voimavaroistaan toimia työntajatehtävässään eivät nouse näissä tutkimuksissa esille.

Brittiläis-amerikkalaisella keskustelulla kuluttajaohjautuneesta hoivasta (consumer-directed care) on yhtymäkohtia tutkimukseeni ja erityisesti sen empiiristen tulosten tarkasteluun. Tätä keskustelua olen avannut edellä, luvussa kaksi. Esimerkiksi Benjamin ja Fennell (2007, 357) ja Egard (2011, 196) ottavat kantaa siihen, millaista tukea henkilökohtaisen avun työntäjille tulisi antaa. Huomattavaa kuitenkin on, että nämäkään kannanotot eivät perustu suoraan empiiriselle aineistolle, vaikka niissä keskustelua aiheesta käydäänkin.

Yleinen suuntaus tuntuukin tosiaan olevan se, että empiirinen tutkimus työnantajien voimavaroista loistaa poissaolollaan.

Löysin muutaman suomalaisen opinnäytetyön, jossa on käsitelty henkilökohtaisen avun työnantajien kokemuksia. Neljän suomalaisen opinnäytetyön joukosta lähimmäs omaa työtäni tulee Nylundin vuonna 2010 Tampereen yliopistossa tekemä sosiaalityön gradu *Kohti omannäköistä elämää -vammaisien työnantajien kokemuksia työnantajuudesta*. Nylund tutki työnantajuutta painottaen erityisesti osallisuuden näkökulmaa. Tutkimuksen empiirisenä aineistona toimi kahdeksalle vammaiselle työnantajalle tehdyt teemahaastattelut. Puolestaan Ruotsissa Elmqvist (2009) on opinnäytetyössään selvittänyt, millaisia kokemuksia työnjohtajina toimivilla (STIL-organisaatio) henkilökohtaisen avun saajilla on tehtävästään. Elmqvistin (2009) aineistosta tekemänsä analyysin perusteella esille nousee erilaisia työnjohtamiskokemukseen liittyviä teemoja. Kyseinen tutkimus tulee varsin lähelle omaa tutkimustani ja palaankin näihin Elmqvistin teemoihin tuonnempana uudelleen.

5. EMPIIRISEN TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

5.1 Tutkimukseen osallistuneet työnantajat

Tutkimuksen aineistona ovat jyväskyläläisille henkilökohtaisen avun työnantajille keväällä 2012 tehdyt haastattelut, joita toteutettiin yhteensä 21. Haastateltavat toimivat työnantajina avustajille hoitaen joko työnjohdollisia tehtäviä tai työnantajuuteen liittyviä paperitöitä, tai mahdollisesti molempia näistä. Ottamalla haastateltaviksi erilaisissa rooleissa olevia työnantajia tavoiteltiin mahdollisuutta valottaa työnantajatoiminnan moninaisuutta. Kymmenen haastateltavaa hoiti työnantajavelvoitteet joko täysin itsenäisesti (6 haastateltavaa) tai saaden paperitöihin osittain apua ja tukea avustajiltaan (4). Kuuden haastateltavan kohdalla työnantajuus tarkoitti lähinnä työntekijöiden ohjaamista. Heistä kahdelle työnantajuuteen liittyvät paperityöt hoiti omainen, yhdelle edunvalvoja ja kolmelle avustaja(/t).

Työnantajina toimivien vaikeavammaisten lisäksi haastateltavana oli viisi henkilöä, jotka hoitavat työnantajavelvoitteita vammaisen omaisensa tai läheisensä puolesta. Näistä viidestä haastateltavasta käytän tässä tutkimuksessa termiä sijaistyönantaja. Sijaistyönantajaroolissa toimivista henkilöstä neljällä oli vastuu sekä paperiasioista että vähintään osittain myös avustajan ohjauksesta. Yhdellä läheisellä tai omaisella oli vastuu vain paperiasioiden hoitamisesta.

Suurin osa haastatelluista oli naisia. 15 naisen lisäksi haastateltavana oli kuusi miestä. Hiukan yli puolet kaikista haastatelluista oli keski-ikäisiä (40–59 vuotta). Haastateltavana oli myös muutama nuori aikuinen (20–29 vuotta) ja kaksi vähän heitä vanhempaa (30–39 vuotta). Haastateltavista neljä oli iältään 60 vuotta tai enemmän.

Haastatelluista yhdeksän eli noin puolet oli jo varsin kokeneita työnantajatehtävässään, sillä he olivat toimineet työnantajana yli kymmenen vuotta, osa jopa vuosikymmeniä. Heillä oli siis ajallista perspektiiviä, johon he saattoivat peilata omaa työnantajarooliaan ja voimavarojaan. Osa näistä pitkäaikaisista työnantajista oli muuttojen ja kuntaliitosten myötä tutustunut usean kunnan käytäntöihin. Toinen puoli haastatelluista oli toiminut työnantajina

lyhemmän aikaa. Kaksi haastatelluista kertoi voimavaroistaan alle puolen vuoden kokemuksella tehtävästään. Neljälle henkilölle työnantajana toiminen oli tuttua parin - kolmen vuoden ajalta. Näiden lisäksi kuusi haastateltavaa oli kerännyt kokemuksia useamman vuoden ajan (yli 3 vuotta, mutta alle 10 vuotta).

Hiukan yli puolella työnantajista oli yksi työntekijä (avustaja). Viidellä henkilöllä oli avustajia kolme tai enemmän. Näillä viidellä myös avustustunteja oli pelkästään vuorokaudessa hyvin suuri määrä. Jos avustajia oli vain yksi, avustustunteja kertyi noin 20 tuntia kuukaudta kohden.

5.2 Haastattelujen toteutus

Lähestyin haastateltavia kirjeitse Jyväskylän kaupungin vammaispalveluiden avustuksella. Vammaispalvelutoimistosta lähetettiin muotoilemani haastattelukutsu (Liite 1) henkilökohtaisen avun työnantajille kuukausittain menevän kirjepostin mukana. Kutsuja lähetettiin yhteensä 228 kappaletta. Kutsut lähtivät huhtikuun 2012 kirjepostin mukana ollen perillä kyseisen kuukauden kahden ensimmäisen viikon aikana.

Vammaispalvelutoimisto postittaa kuukausikirjeet kaikille henkilökohtaisen avun työnantajina toimiville asiakkailleen, ja kirjeiden pääasiallisena sisältönä ovat avustajien kuukausittaiset palkkalaskelmat. Vaikka kuukausikirjeet osoitetaan vaikeavammaisille työnantajille, osan kirjeistä avaavat käytännössä esimerkiksi vammaisten edunvalvoja ja omaiset. Näin myös sijaistyönantajat saivat tiedon tutkimuksesta ja mahdollisuudesta osallistua siihen.

Haastattelukutsun toimittaminen vammaispalvelutoimiston kuukausipostin mukana oli sikäli järkevää, että näin sain aikaiseksi laajan levikin ja ainakin periaatteessa kaikille jväskyläläisille henkilökohtaisen avun työnantajille tarjoutui mahdollisuus ilmaista halukkuutensa osallistua tutkimukseen. Kirjeellä tavoitettiin myös internetiä käyttämättömät asiakkaat. Hankaluudeksi osoittautui yllättäen, että vammaispalveluista onnistuin saamaan vammaispalveluista hyvin vähän tilastotietoa heidän henkilökohtaisen avun asiakkaistaan.

Kerroin haastattelujen sisällöstä kutsukirjeessä seuraavasti:

"Selvitän tutkimuksessani vaikeavammaisten henkilöiden kokemuksia toimia työnantajana henkilökohtaiselle avustajalleen/avustajilleen. Tarkoitus on keskustella mm. seuraavista aiheista:

- koetko, että sinulla on riittävästi tietoa ja taitoa toimia työnantajana
- millaisia onnistumisia tai vaikeuksia olet kohdannut
- koetko toimivasi työnantajana omasta päätöksestäsi
- oletko saanut tarpeeksi tukea ja apua kaupungin vammaispalveluilta tai muilta tahoilta "

Sovin haastatteluja sitä mukaa, kun minulle tuli yhteydenottoja. Aloitin yhden haastattelun päivävuhtia ja enimmilläänkin sovin vain kaksi haastattelua yhdelle päivälle. Koin kahden peräkkäisen haastattelun olleen maksimimäärä, jonka puitteissa pystyin paneutumaan haastateltavieni kertomaan. Suurin osa halusi, että menisin heidän kotiinsa tekemään haastattelun ja he myös kiittivät tästä mahdollisuudesta. Kaksi haastateltavaa tapasin yliopiston tiloissa.

Kun olin haastatellut miltei parikymmentä ihmistä ja yhteydenottoja edelleen tuli, päätin jättää seuraavat ajat toistaiseksi sopimatta. Yhteydenottoja tuli kaikkiaan 27, joista kuusi viimeistä jätin haastatteleematta perusteena se, että haastatteluissa alkoivat nousta esille samat aiheet. Merkittävää uutta ei ollut enää odotettavissa. Edelleen oli tarpeen pitää huoli siitä, että haastattelujen purkamiseen ja analysointiin jäi riittävästi resursseja. Tässä vaiheessa tiedostin sen, että valitsemani analyysimenetelmä edellyttäisi runsaasti työtä.

Haastattelut olivat teemahaastatteluja, joissa selvitettiin haastateltavien käsitystä siitä, millaista on toimia henkilökohtaisen avustajan työnantajana. Tapasin haastateltavat yksittäin ja kannustin heitä kertomaan avoimesti työnantajuuden herättämistä tuntemuksista ja niistä tilanteista, joita he ovat työnantajana kohdanneet. Haastattelurungon laadinnassa käytin apuna Siitosen (1999) voimaantumisteoriaa, jossa hän kuvaa niitä prosesseja, joita voimaanan-

tumiseen liittyy (ks. luku 4).

Minulla oli haastatteluissa mukana muistilappu, johon olin kirjannut neljä Siitosen (1999) voimaantumisen teoriaan perustuvaa teemaa ja teemojen alle niihin liittyviä aiheita, joita katsoin tarpeelliseksi käydä läpi. Jokaiselta haastateltavalta kyselin myös perustiedot työnantajuudesta (esim. avustajien lukumäärä). Tavoitteenani oli, että teemat olisivat jäsentämässä keskustelua ja turvaamassa sitä, että aihetta käsiteltäisiin monipuolisesti ja eri näkökulmista. Tarkoitukseni ei ollut, että jokaisesta teemasta olisi puhuttava jokaisen kanssa jotakin. En myöskään ollut koko ajan selvillä siitä, mistä teemasta kulloinkin puhuttiin. Muistilappu osoittautui erittäin hyödylliseksi, koska huomasin, että ajatus uhkasi toisinaan karata haastateltavien puheen mukana. Nauhoitin kaikki haastattelut kaksoisnauhoituksen varmistamana ja lähes kaikki haastateltavat suhtautuivat nauhoitukseen mutkattomasti.

Haastateltavat puhuivat paljon ja heille tuntui olevan helppoa kertoa kokemuksistaan ja tuntemuksistaan työnantajana. Haastattelut olivat kestoltaan lyhimmillään parikymmentä minuuttia ja pisimmiltään noin kaksi tuntia. Keskimäärin yksi haastattelu kesti reilun tunnin. Suurimmassa osassa haastatteluja roolini oli lähinnä kuunnella ja kysyä tarkentavia kysymyksiä. Muutamassa haastattelussa haastateltava oli kovin hiljainen, jolloin oma roolini oli aktiivisempi ja kyselevä senkin uhalla, että kysymykset saattoivat olla vastaajaa johdattelevia. Kuitenkin on mielestäni tosiasia, että ihmisten keskustelutavat ovat erilaisia eikä kaikkien ole helppo avautua omista vaikeuksistaan tai iloistaan vieraille ihmiselle ja nauhurille.

Yhdessä haastattelutilanteessa oli paikalla myös haastateltavan henkilökohtainen avustaja, koska haastateltava oli näin toivonut. Muissa haastatteluissa olimme pääsääntöisesti haastateltavan kanssa kahden. Kahdessa haastattelussa joku haastateltavan perheenjäsen hääri taustalla jonkun aikaa, mutta en kokenut tarpeelliseksi puuttua asiaan. Muutamat mahdolliset kuuntelijat eivät haastateltavien puhetavasta päätellen mitenkään rajoittaneet asioiden läpikäyntiä haastattelutilanteessa.

Tunnelmaltaan haastattelut olivat melko keskittyneitä ja latautuneita. Tuntui siltä, että

haastateltavat pystyivät kertomaan avoimesti sekä positiivisista että negatiivisista kokemuksistaan. Latautuneesta puhetavasta voi myös päätellä, että keskustelussa esillä olleet asiat eivät olleet haastateltaville yhdentekeviä.

Haastattelujen lopuksi kysyin välitöntä palautetta haastattelusta ja siitä, olivatko he saaneet tuotua esille heille tärkeitä asioita. Osa saattoi vielä tässä kohtaa nostaa esille jonkun asian. Suurin osa totesi, että luultavasti tärkeimmät on käsitelty. En tiedä, millaista palaute olisi ollut, jos haastateltavilla olisi ollut hetki aikaa sulatella kokemustaan.

5.3 Grounded theory aineiston analyysimenetelmänä

Haastatteluaineiston analyysissä käytin grounded theory -menetelmää, johon perehdytään tässä alaluvussa. Seuraavassa alaluvussa selvitän seikkaperäisemmin sitä, miten omassa analyysissäni etenin. Alkuun todettakoon lyhyesti, että grounded theoryä on käytetty analyysimenetelmänä ainakin sosiaalityön opinnäytetöissä verrattain runsaasti. Esimerkkeinä mainittakoon seuraavat väitöskirjat: Juha Kääriäisen (1994) *Seikkailijasta pummiksi - tutkimus rikosurasta ja sosiaalisesta kontrollista*, Minna Niemen (2010) *Moraalijärjestyttä tuottamasta - tutkimus poliisityöstä lasten parissa* sekä Riitta Seppänen-Järvelän (1999) *Luottamus prosessiin - Kehittämistyön luonne sosiaali- ja terveysalalla*.

Grounded theory -menetelmän alkuperäisinä oppi-isinä pidetään yhdysvaltalaisia sosiologeja Barney Glaseria ja Anselm Straussia, jotka julkaisivat vuonna 1967 teoksen nimeltä *The Discovery of grounded theory*. Syynä teorian kehittämiseen on pidetty Glaserin ja Straussin (1967, 1) itsensä kirjaamaa havaintoa (vapaasti suomentanut Hallman, 11.12.2012): "Suuressa osassa sosiologisesta metodikirjallisuudesta keskitytään siihen, miten voidaan tuottaa täsmällistä tietoa ja siihen, miten teoriaa voidaan täsmällisesti testata. Tässä kirjassa me käsittelemme ja kehitämme edelleen aivan yhtä tärkeää asiaa - sitä, miten teoria voidaan löytää aineistosta systemaattisesti hankkimalla ja analysoimalla. Me uskomme, että teorian löytäminen aineistosta on se asia, joka haastaa nykypäivän sosiologian tutkimuksen."

Glaser ja Strauss (1967, 10–11) kritisoivat vallitsevaa sosiologista tutkimusta keskittymisestä teorian vahvistamiseen ja näkevät tavan valita teoria kuhunkin tutkimukseen ennakkolta aiheuttavan sen, että tutkimustulokset tullaan samalla sovittaneeksi ennalta valittuun teoriaan. Grounded theoryn syntyminen voidaan siis nähdä kritiikiksi tuolloin Yhdysvalloissa tehdylle sosiologiselle tutkimukselle. Koskennurmi-Sivonen (2004) kuvaa menetelmän olleen vastareaktio tutkimusongelmien johtamiseen teoriasta, jolloin ei synny uusia käsitteitä eikä uusia teorioita.

Sittemmin grounded theory -menetelmän kehittämisessä ja käytössä on ollut nähtävissä toisistaan eroavia juonteita. Yksi keskeisistä asioista, jonka suhteen menetelmän parissa on nähtävissä hajontaa, on metodologian induktiivisuus. Tässä yhteydessä termillä tarkoitetaan näkemyksiä siitä, missä määrin tutkimuksen olisi syytä olla vapaa esiolettamuksista. Alunperin Glaser ja Strauss (1967) kuvasivat selkeästi sitä, miten tietojenkeruun olisi oltava hyvin vapaata ja pelkäsivät "aikaisemmista tutkimuksista nousevien oletusten" vievän huomion pois siitä, "mitä kentällä oikeasti tapahtuu." Sittemmin erityisesti Glaserin on nähty vieneen omaa metodologista ajatteluaan kohti erityisen tiukan induktiivisen päätelyn vaateita (esim. Siitonen 1999, 28).

Vuonna 1990 Strauss julkaisi Juliet Corbinin kanssa teoksen nimeltä *Basics of Qualitative Research*, jossa hänen katsottiin siirtyneen alkuperäisesti glaserilais-straussilaisesta induktiivisuudesta ennemminkin induktiivis-deduktiiviseen lähestymistapaan, jossa sallitaan esimerkiksi olemassa olevaan kirjallisuuteen ja tutkimuksiin tutustuminen ennen aineistonkeruuta (Strauss & Corbin 1990). Straussin ja Corbinin (1990, 53) mukaan kirjallisuutta on hedelmällistä käyttää analyyttisenä välineenä, jolloin se saattaa edistää käsitteellistämistä. Kuitenkin he muistuttavat, ettei sen käyttö saa olla viemässä luovuutta.

Straussin ja Corbinin (1990) esittämälle grounded theory -menetelmälle on tunnusomaista se, että se perustuu miltei mikroskooppiseen tarkkaan koodaamiseen. Aineiston käsittely aloitetaan avoimesta koodaamisesta, jossa aineisto käydään tarkasti alusta loppuun lävitse ja siinä esiintyviä asioita ikään kuin tiivistetään koodeiksi. Tämän jälkeen siirrytään vaiheeseen, jota kutsutaan aksiaaliseksi koodaamiseksi. Aksiaalinen koodaaminen tarkoittaa

sitä, että jo luotuja koodeja suhteutetaan toisiinsa ja niistä pyritään muodostamaan alakategorioita sekä edelleen isompia pääkategorioita, jotka kaikki nimetään. Viimeisenä koodaamisen vaiheena on selektiivinen koodaus. Tässä vaiheessa tarkoituksena on tuottaa niin kutsuttu ydinkategoria, joka sulkee alleen kaikki jo muodostetut koodikategoriat. Metsämuuronen (2003, 179) kuvaa ydinkategoriaa aineiston päätteeksi tai kategoriaksi, joka kokoaa aineiston.

Käytännössä koodaamisen vaiheet limittyvät, mutta Straussin ja Corbinin (1990) mukaan on olennaista, että tutkija ymmärtää näiden vaiheiden merkityksen ja tarpeellisuuden. Ydinajatuksena on tarjota tutkijalle analyyttisiä välineitä runsaan raakadatan käsittelemiseen sekä tunnistaa, luoda ja suhteuttaa käsitteitä, joiden varaan teoria voidaan rakentaa. (Strauss & Corbin 1990, 13).

5.4 Analyysin eteneminen

Tukeuduin aineiston analyysissä Straussin ja Corbinin (1990) kuvaamaan grounded theory -menetelmään ja etenin analyysissäni heidän viitoittamallaan tiellä koodaten aineistoa ja siitä ala- ja yläkategorioita ja lopulta ydinkategoriaa etsien. Nähdäkseni menetelmän kyseinen suuntaus sopi parhaiten omaan tutkimusasetelmaani johtuen siitä, että täydelliseen induktiiviseen päättelyyn ei ollut mahdollisuuksia ottaen huomioon se, että tutustuin jo ennalta esimerkiksi voimaantumisteoriaan. Se oli väistämättä ohjaamassa ajatuksiani taustalla. Kuitenkin haluan painottaa, että aineiston analyysivaiheessa pyrin tietoisesti irrottautumaan siitä, mitä olin voimaantumisesta lukenut ja etenemään aineiston ehdoilla.

En silti myöskään tehnyt analyysiä täysin Straussin ja Corbinin (1990) oppeja noudattaen. He nimittäin painottavat selkeästi sitä, että aineistonkeruun ja analyysivaiheen tulisi GT-tutkimuksessa limittyä. Tässä tutkimuksessa tämä vaade ei toteutunut, sillä keräsin aineiston ensin ja vasta sitten aloitin analyysivaiheen. Toisaalta aineistonkeruuta ja analyysivaihetta ei voi nähdä tutkimuksessani myöskään kokonaan erillisinä, sillä olen käyttänyt Siitosen (1999) voimaantumisteoriaa referenssinä kerätessäni aineistoa.

Haastatteluista kertyi yhteensä 158 sivua litteroitua tekstiä. Näin mittavan aineiston ollessa kyseessä tein sekä litteroinnin että koodien etsimisen ja yhdistelyn tietokoneavusteisesti. Litteroinnissa teknisenä apuna oli litterointipoljin. Joitakin selkeästi aiheeseen liittymättömiä kohtia jätin haastatteluista litteroimatta. Esimerkkinä näistä ovat ne kohdat, joissa keskustelu siirtyi haastateltavan lemmikin tekemisiin tai kertomuksiin oman sairauden etenemisestä. Puheessa esiintyneitä taukoja ja niiden pituuksia en myöskään katsonut tarpeelliseksi litteroida. Puheen litteroin sanatarkasti. Luettavuuden vuoksi tein litteroituun tekstiin pieniä täsmennyksiä sulkujen sisälle merkittynä. Lisäksi päätin haastattelupuhetta tekstissä kappaleiksi sen mukaan, miten uusiin aiheisiin siirryttiin. Joitain selkeitä puhekielisyyksiä muutin kirjakieliseksi sen takia, että tekstiä oli mukavampi jatkossa lukea analyysimielessä.

Litteroidun aineiston käsittelyssä käytin apuna tietokonetta ja R-ohjelmointikieleen perustuvaa RQDA-ohjelmistoa. RQDA (R-based Qualitative Data Analysis) on erityisesti kvalitatiivisen aineiston käsittelyyn tarkoitettu ohjelmisto, joka toimii apuna aineiston koodaamisessa ja kategorisoinnissa. Toin litteroidun aineiston ohjelmaan jäsennettynä haastateltuihin. Tämän jälkeen kävin tekstit tarkasti läpi ja koodasin ne tutkimusmenetelmän mukaisesti. En voi kuitenkaan olla korostamatta sitä, että tietokoneohjelma ei suinkaan ole tehnyt analyysiä puolestani, vaan se on toiminut apuvälineenä sen tekemisessä.

Ensin kävin siis aineiston ensin läpi järjestelmällisesti koodaten. Tein koodauksen joko lause- tai asiakokonaisuustarkkuudella. Seuraavassa on esimerkkejä ensimmäisen vaiheen koodaamisesta. Esitän ensin aineistolainauksen ja sille kehittämäni koodin.

Haastateltava: *"Ja sitten ne tuntuvat välillä raskailta ja välillä aina tuntuu, että olenko minä taas unohtanut jotakin ja olenko muistanut jokaisen asian hoitaa"*

→ koodi: OLENKO UNOHTANUT HOITAA

Haastateltava: *"Ja sitten! Mitä piti vielä muistaa...? Se on tämä (ongelma), kun minulla ajatus välillä päätii"*

→ koodi: ONGELMANA AJATUKSEN PÄTKIMINEN

Haastateltava: *"Sanotaan... niinkun... apuria... niin ensinnäkin, kun minulla ei tahdo enää tuo muisti pelata"*

→ koodi: MUISTI EI PELAA

Haastateltava: *"Kun ei ole sellaisessa kunnossa, että pystyisi niitä (työnantajatehtäviä) oikeasti... ei voi luvata, että on sellaisessa, kunnossa, että pystyy juuri oikeana päivänä niitä hoitamaan tai muistamaan..."*

→ koodi: EI VOI LUVATA OLEVANSA KUNNOSSA HOITAMAAN

Kun olin päässyt tekstin käsittelemisessä kunnolla vauhtiin, tuntui koodeja tulevan miltei loputtomasti. Kun olin lopulta käynyt koko aineiston läpi, oli minulla peräti 578 ensimmäisen tason koodia (Liite 2). Tässä kohdin katsoin toimivimmaksi ratkaisuksi siirtyä manuaaliseen työskentelyyn. Tulostin koodit paperiliuskoille, joita järjestelin pinoihin sen mukaan, miten löysin niistä yhtäläisyyksiä ja samasta asiasta kertovaa. Tämän työskentelyvaiheen tuloksena sain aikaiseksi 19 koodikategoriaa (alakategoriat). Alkoi kuitenkin näyttää siltä, että yksittäinen koodi saattaisi hyvin sopia useampaan kategoriaan. Koska halusin mahdollistaa tämän, siirryin taas tietokoneavusteiseen työskentelyyn eli käytännössä niputin koodit kategorioiksi myös RQDA-ohjelmassa. Tämän myötä lopulliseksi alakategorioita tuli muutama lisää siten, että lopulliseksi lukumääräksi muodostui 22 alakategoriaa.

Näistä alakategorioista yksi sai nimekseen "kunto hoitaa". Niissä kohdissa, jotka tähän kategoriaan liitän, tulkitseen haastateltujen kertovan väsymyksestään ja muistiongelmistaan, jotka tuottavat haastetta työnantajatehtävien hoitamiselle. Tähän alakategoriaan sisällytin seuraavat 28 koodia: 1. asioiden hoitaminen-väsymys-dilemma 2. asioissa meinaa tulla virheitä 3. ei jaksakaan netin äärellä 4. ei pysty keskittymään tekemiseen 5. ei viitsi 6. ei jaksakaan tehdä itse paperiasioita 7. ei voi luvata olevansa kunnossa hoitamaan 8. enemmän energiaa ohjaukseen olisi 9. ei muista onko tehnyt 10. joutuu keskittymään paljon 11. kaik-

ki pitää muistaa 12. mikään tieto ei pysy päässä 13. muistettava 14. muisti aiheuttaa tepposia 15. muisti ei pelaa 16. olenko unohtanut jotakin 17. ongelmana ajatuksen pätkiminen 18. raskasta hoitaa velvoitteita väsyneenä 19. unohdan asioita nopeasti 20. velvollisuudet hoidettava kunnosta riippumatta 21. virheitä ja unohduksia sattuu 22. voimia ohjeiden antamiseen vs. tehdä itse hitaasti 23. voimavarat ei riittäneet hoitaa 24. vointi aiheuttaa hankaluuksia 25. väsymys-hidas oppiminen 26. väsymys-toivottomuus 27. väsymys-läsnäolo toiselle ihmiselle 28. yksinkertaisesti ei pysy muistissa

Muut 19 alakategoriaa muodostin edellistä vastaavalla tavalla. Portaittain etenevä analyysi jatkui edelleen muodostettuja kategorioita keskenään vertaillen ja niistä samankaltaisuuksia etsien. Lopputulemana sain tuotettua pääkategoriat (4) sekä ydinkategorian (1). Niiden sisällöt kertovat tutkimuksen tuloksista, joita esitellään seuraavassa luvussa kuusi.

6. TYÖNANTAJUUDEN KOKEMINEN

6.1 Neljä näkökulmaa työnantajakokemuksiin

Tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää, millaisia kokemuksia henkilökohtaisen avustajan työnantajilla on työnantajatehtävistä ja niiden hoitamisesta. Grounded theory -analyysin avulla rakentui neljä (pää)kategoriaa, jotka kuvaavat työnantajien kokemuksia. Jokainen neljästä kategoriasta pitää sisällään viidestä seitsemään alakategoriaa. Käyn seuraavassa läpi kaikki neljä kategoriaa ensin lyhyesti, minkä jälkeen käsittelen jokaisen niistä omana alalukunaan.

Ensimmäinen kategoria perustuu yksinkertaiseen, mutta kuitenkin olennaiseen havaintoon: työnantajana toiminen on osa haastateltavien arkea. "Työnantajuuden arki" -kategoria kuvaa sitä, millaista on työnantajuuden arki haastateltavien kokemana. Vaikka jokaisella haastateltavalla on omat kokemuksensa, löytyy niistä paljon myös yhteistä. Tässä kategoriassa kuvataan haastateltavien tyypilliset ja toistuvat kokemukset. Kategoria auttaa huomaamaan, että haastateltavat hoitavat työnantajatehtäviensä omista hyvinkin erilaisista valmiuksistaan ja lähtökohdistaan käsin.

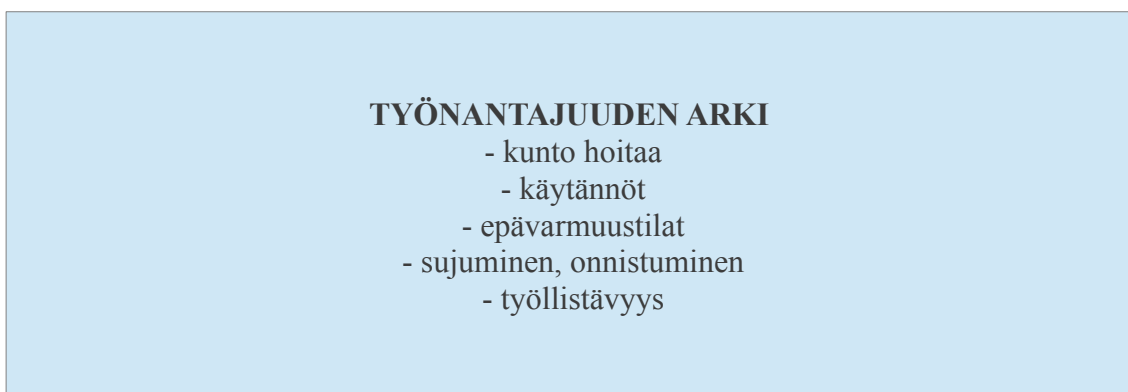
Työnantajien kokemuksia kuvaavassa jäsennyksessä yhtenä kategoriana on "työnantajuuden luonne", joka jakautuu edelleen toimintaan ja rooliin. Puheessaan työnantajuudestaan haastateltavat kertovat selkeästi sekä tietynlaisesta toiminnasta että tietynlaisesta roolista, jollaista työnantajana toimiminen heiltä edellyttää. "Työnantajuuden luonne: toiminta" -kategorian ideana on selvittää, millaiseksi toiminnaksi työnantajatehtävien hoitaminen haastateltavien puheessa piiryy. Vastaavasti kategoriassa "työnantajuuden luonne: rooli" työnantajana toimiminen kuvautuu sellaisena roolina, jollaiseksi haastateltavat työnantajuuden hahmottavat.

Työnantajuuskokemuksia tarkasteltaessa on olennaista huomata sekin, että haastateltaville oli hyvin luontevaa paitsi tarkastella ja puhua omasta työnantajuudestaan myös pohtia työnantajamallia ja sen toimivuutta yleensä. Tuo pohdinta ilmeni tyypillisesti verrattain

kriittisenä ja kyseenalaistavana suhtautumisena olemassa olevaan työnantajamalliin henkilökohtaisen avun järjestämisen tapana ja sisälsi pohdintaa esimerkiksi siitä, miten muut vaikeavammaiset kokevat työnantajatehtävät ja niiden hoitamisen. Tähän haastattelussa ilmenneeseen kriittiseen pohdintaan perustuen syntyi kategoria nimeltä "työnantajamallin arviointi".

6.2 Työnantajuuden arki

Työnantajuuden arki -kategorian perustaminen ja nimeäminen perustuu tulkintaani siitä, että haastateltavat kuvaavat puheessaan työnantajatehtävien hoitamisen asettuvan osaksi heidän arkeaan. Yksinkertaisuudestaan huolimatta havainto on olennainen. Työnantajuuskokemuksia kuunnellessa muodostuu käsitys siitä, miten työnantajatehtävien hoitaminen sujuu tai ei suju haastatelluilta heidän arjessaan, jota saattavat leimata sairauden tai vamman mukanaan tuomat ajoittaiset tai jatkuvat hankaluudet. Kategoria muodostuu viidestä alakategoriasta, jotka on kuvattu alla olevassa kuviossa (Kuvio 3).



Kuvio 3: Haastateltavien käsitys työnantajuuden arjesta.

Varsin monessa haastattelussa puhuttiin työnantajan omasta kunnosta (terveydentilasta) liittyen siihen, miten työnantajatehtävien hoitaminen arjessa sujuu. Yleinen, ongelmia aiheuttava mekanismi vaikuttaisi olevan seuraavanlainen: sairaus tai vamma sekä mahdollinen lääkitys aiheuttavat väsymystä, mikä puolestaan aiheuttaa ongelmia keskittymiskykyyn tai muistiin, joita tarvitaan työnantajatehtäviä hoidettaessa. Tätä mekanismia havain-

nollistaa osuvasti seuraava aineistolainaus.

"Lääkitysten ja valvomisten ja ihan kipujen takia ei vaan pysty keskittymään niihin (työnantajatehtäviin), että saisi ne loppuun asti tehtyä. Se on kuitenkin aika sellainen pitkä rupeama sitten, kun rupeaa niitä laskemaan.. (että on) hoidettuna sitten kaikki... kaikki verohommat, vakuutushommat ja muut..."

Väsymyksen tilassa hoidettavien asioiden lista voi alkaa tuntua pitkältä ja vaivalloiselta. Edellä olevassa lainauksessa haastateltava puhuu nimenomaan keskittymiskyvyn ongelmista. Myös asioiden muistaminen ylipäättään puhutti haastateltavia paljon. Esimerkiksi maksuja maksaessa saattaa yhtäkkiä mieltä alkaa kalvaa epäily siitä, menevätkö asiat nyt oikein ja tuleeko kaikki hoidetuksi. Tätä havainnollistaa seuraava lainaus.

"No, kyllä... onhan se. Ainahan silloin, kun maksuja tekee, niin miettii, että pitkö tässä vielä tehdä jotain muuta ja miten tämä viimeksi meni eri tavoin. Mutta ainahan se vähän sellainen kaihertava olo on..., että... koska siellä on sitten vouti ovella!"

Yllä olevassa aineistolainauksessa haastateltava tuo esille paitsi muistamisen ongelman myös mielessään olevan uhkakuvan siitä, miten "vouti" saattaa ilmestyä ovelle, jos maksut tulevat maksetuiksi väärin tai jäävät vahingossa kokonaan maksamatta. "Vouti" ilmentää konkreettisella tavalla haastateltavan mielessä olevaa uhkakuvaa siitä, mitä mahdollisista virheistä voi seurata. Aineistosta käy ilmi, että moni työnantaja tuntee arjessaan jatkuvaa tai toistuvaa paineistumista siitä, tulevatko hommat nyt varmasti hoidetuiksi oikein. Keskittymiskyvyn ja muistamisen ongelmat pahentavat helposti paineistumista, mistä seuraa se, että virheitä välttääkseen on yritettävä ponnistella.

Haastateltavia kuunnellessa muodostuu vaikutelma, että unohdukset ja virheet ikään kuin limittyvät. Monessa tapauksessa työnantajatehtävien hoitamista näyttää nimittäin sävyttävän kertakaikkinen epätietoisuus tai epävarmuus siitä, miten asiat tulisi hoitaa tai mitä heiltä työnantajina odotetaan. Ilmassa on siis muistiongelmien ja keskittymisvaikeuksien ohella varsin paljon myös rehellistä epätietoisuutta asioiden hoitamisesta, mikä kuvautuu seuraavissa kolmessa aineistolainauksessa.

"Alkuun en tiennyt, että mitä ne olivat nämä sairastamiskuviot ja muut, että olisi pitänyt lääkärinlausuntoa pyytää. "

"Tiedänhän minä aikuisena ihmisenä, että työnantaja maksaa palkan ja verot ja sotut ym. Se ei ole mikään ongelma! Mutta miten se käytännössä tapahtuu! Sitähän minä en tiennyt, koska en ollut ikinä yrittäjä ollut!"

"Että hei miten minä sen teen ja mihin vien sen tiedon. Ja kaikkia, mitä siihen liittyi kysymyksiä."

Haastateltavat olivat siis törmänneet tilanteisiin, jossa he eivät tienneet, miten heidän tulisi toimia. Esimerkiksi avustajan sairastuessa epäselvää oli ollut, mitä pitäisi tehdä ja veroja koskevia ilmoituksia tehtäessä ei ollutkaan ollut selvää, mihin tiedot pitäisi viedä. Oikeat toimintatavat olivat selvinneet mahdollisesti vasta jälkikäteen. Työnantajuus ei tunnu sujuvan, jos työnantajalla ei yksinkertaisesti ole tietoa siitä, miten asiat pitäisi tehdä tai hoitaa. Tulkitsen usean haastateltavan kokevan epävarmuutta työnantajatehtäviä hoitaessaan. Epävarmuus heijastuu myös alla olevasta aineistolainauksesta, jossa haastateltava jää hienoiseen epävarmuuden tilaan, vaikka asiat on periaatteessa jo hoidettu ja maksut maksettu.

"Mutta eipä niistä mitään ole... verohallinto, vai mikä se on, niin mitään tullut... joten kaippa ne (vuosi-ilmoitukset) on jotenkin tehty sitten."

Työnantajat kuvasivat myös niitä tilanteita, jossa työnantajatehtävien hoitaminen tuntuu sujuvan ja tehtävät vaikuttavat selkeiltä ja hoidettavissa olevilta. Eräänkin haastateltavan mielestä *"asiat rullaavat nyt hyvin"*. Tyypillistä tuntuu olevan se, että ensin asiat tuntuvat vaikeilta hoitaa, mutta *"ihan alun jälkeen helpotti (kuitenkin) pian"*. Tulkitsen "rullaamisessa" olevan kyse jollain tapaa rutiinin löytämisestä. Rutiinien löytymisestä ja asioiden sujumisesta kertoo myös seuraava aineistolainaus, jossa haastateltava vastaa haastattelijan kysymykseen siitä, miltä työnantajana toiminen tällä hetkellä tuntuu.

Haastattelija: *"Onko tämä työnantajana toiminen sinusta vaikeaa vai helppoa vai jotain siltä väliltä?" "Ei,,ei se ole vaikeaa...sitten, kun sain tämän (kuvion) selville, niin ei se vaikeaa ole ollut."*

Työnantajuuden sujumisessa vaikuttaa olevan ensiarvoisen merkityksellistä se, että työnantaja onnistuu löytämään itselleen hyvän avustajan eli sellaisen työntekijän, jonka kanssa

työnantaja - työntekijä -suhde toimii eikä suurempia ristiriitoja ilmene. Jos avustajaa kuvataan esimerkiksi tädeksi helmeksi, voi tämän kuvitella tarjoavan hyvät lähtökohdat myös työnantajatehtävien hoitamiseksi.

"Ensimmäinen avustaja oli täysi helmi. Suurin piirtein luki ajatukset. Ei tarvinnut edes sanoa mitään."

"Että työntekijä... hyvä työntekijä on voimavara arkeen."

Haasteltavat kuvasivat puheessaan varsin moninaisin tavoin myös sitä, millä tavoin ja miten paljon työnantajatehtävät ovat heitä arjessaan työllistäneet. Kun haastateltavista osa vaikutti olevan siinä ajatuksessa, että työnantajuus sujuu ja osa oli puolestaan siinä ajatuksessa, ettei tehtävien hoitaminen oikein suju, olivat lähes kaikki kuitenkin yksimielisiä siitä, että työnantajuus työllistää heitä ja vie heidän aikaansa. Tämä havainto saa tukea aiemmasta tutkimuksesta, sillä saman havainnon on omassa tutkimuksessaan tehnyt Elmqvist (2009, 39), joka nimeää yhdeksi työnantajien kokemuksia keskeisellä tavalla kuvaavaksi teemaksi juuri aikaa vievyyden.

"Kyllä siihen vain aikaa kuluu, ei siitä pääse. Ei pääse. Ei yli eikä ympäri."

"Että jätänkin sitten iltalenkin ehkä tekemättä ja menen siihen koneen ääreen istumaan."

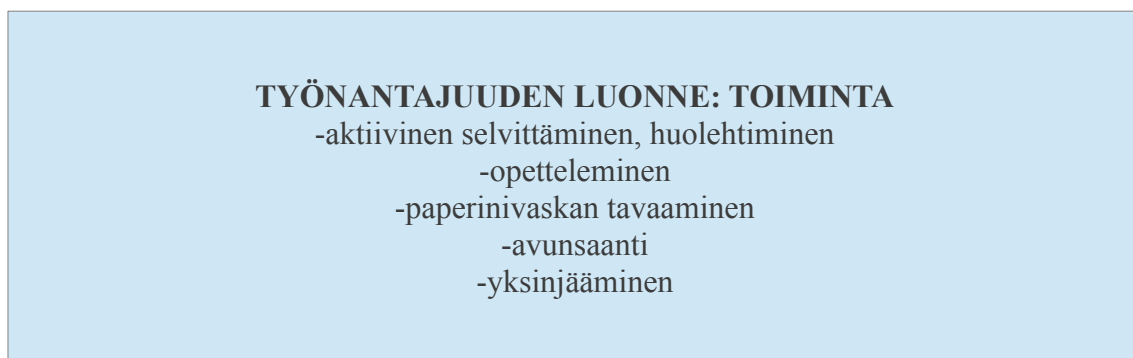
"Kerran mietin, etten jaksaisi edes alkaa miettiä, että minun pitäisi etsiä työntekijä."

Ensimmäisessä edellä olevassa aineistolainauksessa haastateltava kuvaa suhteellisen neutraalilla ja jollain lailla myös hyväksyvällä tavalla työnantajatehtävien työllistävyttä ja aikaa vievyyttä. Toisessa sitaatissa esiintyvän haastateltavan puheesta on selvästi tulkittavissa ärsyyntyneisyyttä ja toisaalta myös lannistuneisuutta liittyen siihen, miten muut mahdollisesti houkuttelevammat aktiviteetit kärsivät työnantajatehtävien hoitamisesta. Kolmannen sitaatin haastateltava puolestaan tunnustaa olevansa ainakin ajoittain uupunut työnantajatehtävien vuoksi ja pelkkä työnantajatehtävien saa hänet tuntumaan uupumusta.

Yhteenvetona voidaan todeta, että työnantajatehtävien hoitaminen arjessa sekä sujuu että ei suju. Hankaloittavia tekijöitä voivat olla sekä oma riittämätön kunto (terveydentila ja siihen liittyen sairauden tai vamman sekä lääkityksen aiheuttama väsymys ja keskittymisvaikeudet päälimmäisinä) hoitaa työnantajatehtäviä että myös yksinkertaisesti tietämättömyys siitä, miten asiat tulisi hoitaa. Epävarmuuden tuntemusta vaikuttaa olevan haastateltavien keskuudessa melko paljon. Moni tuntuu myös ikään kuin ponnistelevan, jotta saa työnantajatehtävät hoidettua ja virheet vältettyä parhaansa mukaan. Haastateltavien keskuudessa on kuitenkin myös vahvaa tuntua siitä, että työnantajuus sujuu. Sujuvuus liittyy rutiinin löytymiseen ja toimiva avustajasuhde on tekijä, joka antaa parhaimmillaan voimaa työnantajatehtävien hoitamiseen. Haastateltavat toivat puheessaan myös esiin työnantajatehtävien työllistävyyden siinä mielessä, että niiden hoitaminen vie aikaa.

6.3 Työnantajuuden luonne: toiminta

Tässä alaluvussa käsitellään työnantajuutta tietynlaisena toimintana eli perehdytään kuvaamaan sitä, millaiseksi toiminnaksi työnantajuus haastateltavien puheessa piirtyy. Kategoria muodostuu viidestä alakategoriasta, jotka on kuvattu alla olevassa kuviossa (Kuvio 4).



Kuvio 4: Haastateltavien käsitys työnantajuudesta toimintana.

Toiminta työnantajana vaikuttaisi olevan aktiivista selvittämistä ja asioista huolehtimista. Tämä vaikutelma tulee haastateltavien puheessaan tekemistä sanavalinnoista, kun esimerkiksi erään haastateltavan mukaan "*pulmatilanteissa on oltava aktiivinen*" ja toisen sanojen

mukaan *"palkkojen on oltava sentilleen eli just eikä melkein"*. Kaksi muuta puolestaan kuvaavat kohtaavansa työnantajana tilanteita, joissa *pitää rohjeta soittaa tai käydä reippaasti kysymässä*.

Lukemattomissa tilanteissa haastateltavat kertoivat toimineensa aktiivisesti ja huolehtineensa asioiden hoitumisesta. Heille työnantajatehtävien hoitaminen vaikutti pitävän sisälään runsaasti selvittelyä. Aina asiat eivät kuitenkaan tule syystä tai toisesta selvitettyksi tai huolehdituiksi. Tämän voi todeta alla olevasta aineistolainauksesta, jossa myös puhutaan huolehtimisen vaateesta. Haastateltava kertoo, että se, mikä olisi pitänyt selvittää ja huolehtia itse, oli kuitenkin jäänyt huolehtimatta. Haastateltava on tietoinen siitä, että hänen odotetaan tarkistavan tietty asia, mutta hän ei ole kuitenkaan siihen ryhtynyt.

"Niin se (verotoimiston työntekijä) sanoi, että minun pitäisi itse selvittää se. Se sanoi, että ne kaikki kausiveroilmoitukset näkee siellä ja ne pitäisi jostain pystyä laskemaan. Mutta en minä ole niitä itse ryhtynyt katsomaan."

Aktiivisen selvittämisen ja huolehtimisen ohella työnantajana toimimiseen liittyy keskeisesti työnantajuuden opettelu. Opettelemista on esimerkiksi siinä, miten pitää toimia työntekijän sairastuessa, miten avustaja pitäisi perehdyttää tehtäviinsä ja miten maksetaan hänelle palkkansa. Alla olevassa lainauksessa työnantajana toimimisen opettelu konkretisoi- tuu maksettujen palkkojen ilmoittamiseen verottajalle vuoden lopussa. Haastateltava ker- too kohdanneensa tilanteen, johon liittyi monia kysymyksiä.

"Että hei, miten minä sen teen ja mihin vien sen tiedon ja siihen liittyi kaikkia kysymyksiä."

Keskeinen kysymys kuuluu, millaista tuo työnantajaksi opetteleminen sitten on. Ainakin "kantapään kautta" oli haastateltavien keskuudessa suosittu ilmaus kuvaamaan sitä, miten työnantajuutta on opeteltu. *"Siitä vain sitten kantapään kautta"*, totesi eräskin haastateltava siitä, miten työnantajaksi on tultu. Toinen vielä jatkaa miltei verta, hikeä ja kyyneleitä - tyyliin, että *"...kantapään kautta on opeteltu ja virheistä on maksettu"*.

Nylund (2010, 62) korostaa tutkimuksessaan sitä, miten työnantajan oma mielenkiinto ja

aktiivisuus vaikuttavat myös itsensä kouluttamiseen. Hänen mukaansa työnantajien on turvaututtava useisiin eri tietolähteisiin etsiessään vastauksia työnantajuuteen liittyvissä kysymyksissä. Oma tutkimukseni vahvistaa näitä Nylundin tulkintoja. Työnantajilla on käytössään erilaisia keinoja ja väyliä tehtävien opettelemiseksi. Keskeisin tietolähde vaikuttaa olevan kirjallinen tietopaketti, jonka vammaispalvelut lähettää uusille työnantajille sekä päivitetyn version myös vanhoille työnantajille. Sitä voisi kuvata keskeiseksi apuvälineeksi työnantajana toimimisessa. Kuitenkin on merkillepantavaa, miten eri tavoin haastateltavat suhtautuvat tähän tietopakettiin. Osa heistä on kokenut sen varsin vaikeaselkoiseksi ja hankalaksi, jopa turhauttavaksi. Sen lukemista saatetaan luonnehtia "*paperinivaskan tavaamiseksi*". Osa puolestaan kokee päinvastoin paketin olevan todella hyvä ja sisältävän auttavaa ja hyödyllistä tietoa työnantajaksi opeteltaessa. Alla olevat kaksi aineistolainausta kuvaavat erilaisia kokemuksia postitse tulleesta infokirjeestä.

"Se oli paksu nivaska niitä papereita. Mä en päässyt yhtään perille siitä."

"Tosiaan, se ohjepumaska on kyllä ihan hyvä ja kattava. Kun sen sitten viitsii kunnolla lukea, niin kyllä sen kanssa nämä hommat sitten oppii."

Haastateltavien kokemukset eroavat radikaalisti vammaispalveluista neuvonnan ja avun lähteenä. Näkemykset ovat tyypillisesti suuntaan tai toiseen vahvasti painottuneita, mikä käy ilmi alla olevasta kahdesta aineistolainauksesta. Ensimmäisessä haastateltava on kokenut saavansa kysymyksiinsä auttavia vastauksia, kun taas jälkimmäisen kokemukset kontaktista vammaispalveluihin ovat selkeästi negatiivisävytteiset.

"Ja aina saa puhelimitse ystävällisen vastauksen... nainen toimistossa on ollut korvaamaton selvittämään näitä, että mitä kuuluu minun tehdä, mitä he tekevät ja miten tämä systeemi toimii"

"Niissä tilanteissa olen soittanut vammaispalveluihin ja olen saanut... hmmm... hyvin napakoita vastauksia. Silloin tulee sellainen tunne, että ei ole ehkä kiva soittaa sinne."

Eräs haastateltava puolestaan kertoo siitä, miten vammaispalveluiden kanssa "*on tehty yhteistyötä ja yhdessä ratkottu eteen tulevia ongelmia*". Kuitenkin toiselle haastateltavalla on muotoutunut vahva näkemys siitä, miten vammaispalvelut "*kusettaa*" vammaisia "*ihan*

täysillä, jos vain siihen pystyvät". Näissä kahdessa vastakkaisessa näkemyksessä lähtökohdat toimia työnantajana ovat varsin erilaiset: ensimmäisessä työnantajana toimimiseen liittyy positiivinen lataus ja jälkimmäisessä negatiivinen.

Neuvojen kysyminen muilta työnantajilta tai asioista keskusteleminen läheisten tai ystävien kanssa on monelle tärkeä tuki ja apu työnantajana toimiessa. Useampikin haastateltava kertoo siitä, miten hän on saanut itselleen tärkeää tietoa kyselemällä neuvoja muilta sellaisilta ihmisiltä, kenellä avustaja on käytössä. Hyvä on kuitenkin huomata, että kaikilla ei näitä vertaistuttuja kuitenkaan ole. Kaikki eivät koe vertaistukea joko mahdollisena tai tarpeellisena tukimuotona. Alla olevassa aineistolainauksessa haastateltava kertoo siitä, miten hän on eri yhteyksissä tekemisissä sellaisten ihmisten kanssa, joilla on avustaja, mutta toisten kokemuksia hän ei silti halua kysellä. Hän tuntuu ajattelevan, etteivät toisten henkilökohtaiset asiat kuulu hänelle eikä näistä ole siksi syytä lähteä utelemaan.

"Kyllä on tuttuja, joilla on avustaja. Mutta en ole kysynyt paljon niistä (työnantaja-asioista), koska mielestäni se ei kuulu minulle, miten toiset hoitavat nämä asiat."

Varsin usein työnantajana toimimiseen liittyy kokemus yksinjäamisestä. Yksinjääminen saattaa ilmetä siinä, että haastateltava kertoo, ettei oikeastaan ole ketään kenen puoleen hän voisi kääntyä ongelmatilanteissa ja kenen kanssa yhdessä ongelmalliset tilanteet voisi ratkaista. Moni työnantaja kertookin käyvänsä enimmäkseen yksikseen pohdintoja siitä, miten ratkaista esimerkiksi tilanteet, jossa avustaja ei tule perheen lasten kanssa toimeen tai mitä hyvänsä, mitä siihen saattaa liittyä, kun "*vieras ihminen tulee taloon*". Näitä kysymyksiä jäädytään helposti pohtimaan yksin. Myös Nylund (2010, 66) toteaa omassa tutkimuksessaan huomanneensa, että ongelmatilanteita kohdatessaan työnantajien tulee pärjätä itsenäisesti. Alla olevissa kahdessa aineistolainauksessa haastateltavat kertovat siitä, miten he kokevat jääneensä yksin kysymyksineen ja pohdintoineen.

"Ei ole oikeastaan, keneltä voisin sitten kysyä."

"Kyllä siinä aika paljon joutuu miettimään, niitä ratkaisuja... koen, että olen aika yksin."

Eräissä haastattelussa nousee yksinjäämisen kokemukseen liittyen esille myös se, että sellaiset ystävät, joilla ei itsellään ole avustajaa, saattavat kummeksua avustajan olemassaoloa. Haastateltava kertoo, että näiden tällaisten ystävien voi olla vaikea edes ymmärtää, mitä työnantajana toimiminen tarkoittaa. Hän jatkaa kertomalla, että on väsynyt selvittämään muille ihmisille, omille ystävilleen avustajansa olemassaoloa ja erityisesti omaa työnantajuuttaan. Tästä perspektiivistä on helppo ymmärtää kokemusta siitä, että työnantajana toimiessa saattaa joskus tuntea jäävänsä yksin.

Yhteenvetona voidaan todeta, että työnantajana toimiminen vaikuttaa edellyttävän aktiivista selvittämistä ja asioista huolehtimista. Aina asiat eivät kuitenkaan tule selvitettyiksi ja huolehdituiksi, vaikka työnantaja olisikin tietoinen siitä, että hänen tulisi jokin tehtävä hoitaa. Työnantajana toimiminen on myös asioiden opettelua, usein ns. kantapäähän kautta. Jokaisessa haastattelussa puhutaan kirjallisesta infopaketesta, jonka työnantajat saavat vammaispalveluilta. Työntäjillä on infopaketesta hyvin vaihtelevia näkemyksiä samoin kuin vammaispalveluiden roolista työnantajan tukena. Työnantajina toimitaan toisiin (vertaisiin, vammaispalveluun, läheisiin tai muihin ihmisiin) tukeutuen, mutta toisaalta varsin monessa tapauksessa jäädään työnantajuuden kanssa yksin. Yksin jääminen korostuu erityisesti pulmatilanteissa eli esimerkiksi silloin, jos avustajan kanssa tulee ongelmia. Työnantaja saattaa jäädä yksikseen miettimään ratkaisua pulmatilanteeseen. Erityisesti tällöin työnantajana toimiminen kuvautuu yksinäiseksi selvittämiseksi ja huolehtimiseksi.

6.4 Työnantajuuden luonne: rooli

Työnantajuudesta puhuessaan haastateltavat prosessoivat asemaansa suhteessa toisaalta vammaispalveluihin ja toisaalta avustajiinsa. Työnantajuuden kokemusta voi jäsentää näin ollen paitsi toimintana myös roolikysymyksenä. Työnantaja on työnantaja suhteessa avustajaansa ja vammaispalveluihin. Tässä alaluvussa tarkoitukseni on käsitellä työnantajuutta roolina, jollaiseksi haastateltavat sen kokevat. Seuraavalla sivulla olevassa kuviossa esitän ne seitsemän alakategoriaa, joista tämä kategoria muodostuu (Kuvio 5).

TYÖNANTAJUUDEN LUONNE: ROOLI

- ylpeys roolista
- roolin vastustus
- ehdot sanellaan
- täytyminen, pakko tehdä
- valta/vastuu työnantajana
- työnantajan oikeudet
- alakynnessä olo

Kuvio 5: Haastateltavien käsitys työnantajuudesta roolina.

Työnantajat suhtautuvat työnantajarooliinsa eri tavoin. Osa näkee roolin itselleen merkityksellisenä ja tärkeänä. Osa suhtautuu rooliin neutraalisti ja sitä sen erityisemmin kyseenalaistamatta. Osa puolestaan syystä tai toisesta vastustaa heillä olevaa työnantajaroolia. Myös Geron (2000, 67–68) on tehnyt tämän saman havainnon ja todennut ihmisten olevan erilaisia työnantajuuteen liittyvän autonomian äärellä: osa ei haluaisi vaivautua, osa on innokkaita ja osa haluaisi siirtää tehtävät pois itseltään.

Osa haastateltavistani ilmaisi työnantajaroolin olevan itsellensä tärkeä. Tällöin varsin merkityksellistä oli, että sai nimenomaan itse hoitaa omaa työnantajuuttaan. Ei ollut harvinaista, että työnantaja koki itsetuntoaan murentavana tilanteen, jossa hän ei pystynytkään hoitamaan roolia siihen liittyvine tehtävineen. Eräs haastateltava kuvasi olevan todella rankka paikka, ettei hän pysty omasta kunnosta johtuen enää itse hoitamaan velvoitteita. Myös alla olevassa aineistolainauksessa haastateltava kertoo siitä, miten työnantajaroolin hoitaminen on hänelle ja hänen itsetunnolleen tärkeää.

"Siis käy minun itsetunnolleni, jos joku muu hoitaa nämä asiat. Tottakai minä hoidan nämä asiat."

Eräälle haastateltavalle oli puolestaan tärkeää se, että hän sai olla mukana hoitamassa työnantajaroolia edes osittain. Vaikka omainen huolehti suurimmaksi osaksi tämän haastateltavan avustajien palkkaukseen liittyvistä paperiasioista, oli haastateltavalla kuitenkin roolina

toimia papereiden välittäjänä ja tämä rooli oli selvästi hänelle tärkeä ja merkityksellinen ja sellainen, josta hän halusi pitää kiinni.

Osalle haastatelluista rooli puolestaan oli itsestään selvä, olennainen ja luonnollinen osa työnantajatehtäviä. Toisten työnantajien puheesta kuitenkin paistoi läpi vastustus heillä olevaa roolia kohtaan. Useat työnantajat toivat esille sen, että he mieluummin eivät olisi työnantajina. Eräs haastateltavissa kuvaa tätä vastustustaan hyvin ytimekkäällä lausahduksellaan koskien sitä, millaisia ajatuksia palkkojen ja muiden maksujen maksaminen hänessä herättää.

"Ja aina minä vastustan, kun minä niitä (paperitöitä) teen."

Työnantajakokemuksissa keskeistä vaikutti olevan kokemus roolin pakottavuudesta eli siitä, että tehtävät yksinkertaisesti täytyy hoitaa. Vaikka suinkaan kaikki eivät näin koe, kuitenkin varsin monelle työnantajalle erityisesti paperiasioiden hoitaminen on *"pakkopullaa"* eikä työnantajuuteen kuuluvilta tehtäviltä voi välttyä, vaikka haluaisikin. Alla olevassa aineistolainauksessa haastateltava vastaa kysymykseeni siitä, kokeeko hän työnantajuuden omana valintanaan.

"Haastattelija: Tuo oli erityisesti sellainen asia, mikä minua kiinnosti... miten koette, onko tämä oma valinta, että olette ryhtyneet työnantajaksi vai..." "Kyllä se on pakon sanelema, koska siinä ei tosiaan muuta vaihtoehtoa ole. Meille ei ainakaan ole kerrottu muuta vaihtoehtoa."

Työnantajuus saattaa näyttäytyä roolina, jonka ehdot sanellaan ulkoapäin. Osa työnantajista kokee vahvasti, että kaupunki (vammaispalvelut) sanelee tarkasti sen, millainen rooli ja asema heillä työnantajina on. Ulkoapäin saneleminen tuntu voi tulla esimerkiksi siinä, miten omaan kalenteriin täytyy laittaa merkinnät palkanmaksupäivistä ja siinä, miten muualla laaditut ja määritellyt tiedotteet täytyy vastaanottaa ja lukea.

"Että, kun katsoo, että ne päivämäärät pamahtavat nyt siihen, tähän ja tuohon."

"Ne tiedotteet, joita kaupungilta tulee, niin ne on siellä laadittuja ja siellä määriteltyjä. Siinä täytyy ottaa aikaa ja rauhallinen hetki, jotta sen

luet ja omaksut. Ja tarkat päivämäärät palkanmaksuun ja tietenkin merkinnät näistä laitetaan omaan kalenteriin."

Haastatteluissa puitiin työnantajarooliin liittyen vallan ja eritoten vastuun tematiikkaa. Haastateltavat kokevat olevansa työnantajina toimiessaan varsin vastuullisessa roolissa. Eräs työnantaja kuvaa vastuullisuuden tulevan siitä, että on vastuussa toisen ihmisen työstä, esimerkiksi työn viihtyvyydestä, palkasta ja sisällöstä. Toiselle työnantajalle roolin vastuullisuus kumpuaa sakkomaksuista, jotka alkavat pyöriä, jos jättää esimerkiksi sosiaaliturvamaksut maksamatta.

Itsellä olevaa vastuuta hoitaa työnantajavelvoitteita ei välttämättä kyseenalaisteta, koska niiden hoitaminen tuo mukanaan myös valtaa hoitaa omat asiat ja vaikuttaa siihen, miten ne tulevat hoidetuiksi.

"En ole kyseenalaistanut, koska siinä on toisaalta se hyvin vahva itsemääräämisoikeus, että saan siis itse valita sen avustajan."

Osalle haastateltavista vastuuntunne aiheuttaa kuitenkin suorastaan hirvityksen ja kauhistumisen tunteita. Yhdelle tunne vastuusta uhkaa aiheuttaa jopa vatsahaavan. Kyseessä on toki kielikuva, mutta sen taustalla on varmasti todellinen tuntemus siitä, miten työnantajarooli painaa harteilla. Toinen haastateltava puolestaan toteaa päinvastoin, ettei tämä rooli *hirveästi harteita paina*. Tämä sama vaihtelevuus roolin stressaavuudesta ilmeni samoin myös Nylundin (2010) tutkimuksessa.

Jotkut haastateltavat puhuvat työnantajarooliin liittyen työnantajan oikeuksista. Kuitenkin on huomioinarvoista, että näitä oikeuksia peräänkuuluttavia tai niitä sivuavia puheenvuoroja käytetään erittäin vähän. Ainakin eräs haastateltava on kuitenkin havahtunut siihen, että hänellä on (tai olisi) työnantajana oikeuksia. Alla olevassa lainauksessa siteerataan hänen puhettaan,

"Minun mielestä se olisi oikeus ja kohtuus tarjota edes jonkinlaista apua siinä työnantajuusasiassa."

Moni haastateltava puhui sellaisesta kokemuksesta, jonka nimesin kokemukseksi alakyn-

nessä olemisesta. Olo saattaa olla alakynnessä oleva suhteessa omaan avustajaan. Ääritapauksessa avustaja piikittelee ja sätii avustettavaansa (työntajaa) tai yksinkertaisesti *yhteistyö avustajan kanssa ei luonnistu*. Oheinen aineistolainaus konkretisoi sitä, mitä alakynnessä oleminen saattaa tarkoittaa. Haastateltavalla on kokemus siitä, ettei hän pystynyt puuttumaan avustajansa tekemisiin, vaikka olisi pitänyt.

"Joo, oli (vaikeuksia), mutta minä olen hirveän huono puuttumaan. Minusta ei ole kyllä siihen... että minä itse kärsin kyllä sitten."

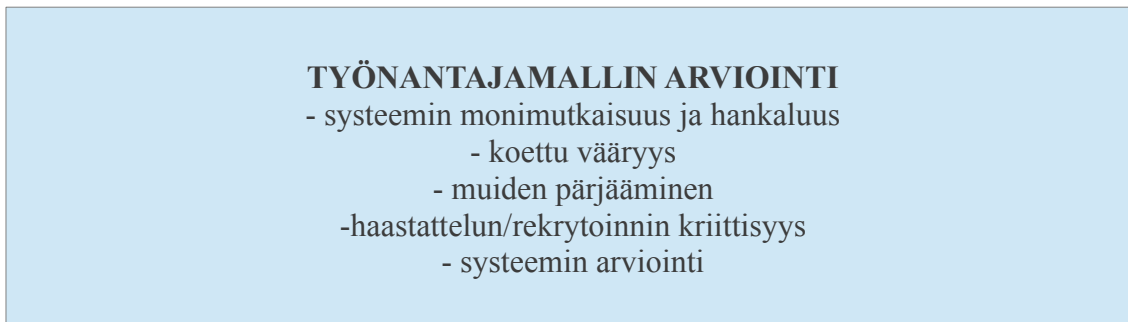
Sitaatin haastateltava kertoo siis tilanteesta, jossa avustaja ei ollut hoitanut työtehtäviään asianmukaisesti ja monien huomautusten jälkeen hänen olisi pitänyt irtisanoa työntekijä. Työntekijän tekemisiin puuttuminen huomauttamalla saati irtisanomalla ei ole kaikille työnantajille helppoa ja osa jättää sen tekemättä tilanteessa, jossa se olisi kuitenkin hyvä tehdä työnantajan oman hyvinvoinnin kannalta.

Yhteenvetona voidaan todeta, että suhtautuminen työnantajarooliin vaihtelee haastateltavien keskuudessa huomattavan paljon. Roolista ollaan toisaalta ylpeitä ja voikin olla kova paikka, jos ei esimerkiksi omasta terveydentilastaan johtuen ole kykenevä hoitamaan siihen liittyviä tehtäviä. Toisaalta moni haluaisi roolista ja erityisesti siihen liittyvistä paperityöistä eroon. Paperityöt koetaan "*pakkopullana*", jotka pitää hoitaa, jos aikoo saada itselleen avustajan tai sellaisesta kiinni pitää. Kaikki kokevat tehtävän vastuullisena liittyen vastuuseen esimerkiksi toisen ihmisen työn sisällöstä. Haastatteluissa puhuttiin merkillepantava vähän työnantajien oikeuksista. Osa haastateltavista pohti sitä, miten vammaispalvelut sanelee työnantajana toimimisen ehdot ja osa puolestaan toi esille kokemusta siitä, miten suhteessa omaan avustajaan saattaa jäädä alakynteeseen ja pahimmassa tapauksessa tästä kärsii jopa oma hyvinvointi.

6.5 Työnantajamallin arviointi

Haastateltujen työnantajien näkemyksissä toistui selkeästi varsin kriittinen näkemys työnantajamallista henkilökohtaisen avun järjestämisen tapana. Työnantajilla oli varsin paljon näkemyksiä myös siitä, mihin suuntaan toimintaa tulisi kehittää. Keskeinen dilemma tuntui

muotoutuvan siitä, että toisaalta moni koki, ettei käytänteisiin pysty vaikuttamaan. Kategorian muodostavat viisi alakategoriaa on kuvattu alla olevassa kuviossa (Kuvio 6).



Kuvio 6: Työnantajamallin arviointi osana työnantajuutta.

Haastateltavat toivat verrattain paljon esiin siitä, miten systeemi tuntuu heistä monimutkaiselta ja hankalalta. Moni sanoi, että paljon yksinkertaisempaa olisi, että vammaispalvelut maksaisivat suoraan palkat avustajille eikä rahoja kuljeteltaisi välikäsien kautta. Yksinkertaisempaa olisi, jos avustajat ohjeistettaisiin asioimaan suoraan vammaispalvelujen kanssa muissakin asioissa. Myös Nylund (2010, 67) kuvaa haastateltaviensa toivoneen, että jokin ulkopuolinen taho ottaisi huolehtiakseen epämiellyttävät tai sellaiset työnjohtoon liittyvät velvoitteet, joiden hoitamisesta ei itse halua tai kykene huolehtimaan. Seuraava aineistolainaus ilmentää haastateltavan toivomusta siitä, miten hän toivoisi avustajien voivan olla suoraan yhteydessä vammaispalveluihin.

"Että kun ohjeistaisi avustajat, että he asioisivat suoraan kaupungin kautta, eikä niin, että me ollaan siinä välikädessä.

Haastattelija: Niin, nythän se ohjeistus on, että ei saa olla yhteydessä.

"Ei, ei saa. Vaan, että se kaikki menee meidän kautta"

Useaa työnantajaa tuntui mietityttävän ylipäättään vammaispalveluiden rooli työnantajamallissa. Osa haastateltavista ajattelee, että kaupungin olisi sujuvampaa maksaa palkat avustajille. Se, miksei kaupunki hoida suoraan palkkojen maksamista, tuntui ihmetyttävän varsin monia. Yhden haastateltavan kummastelevan näkemyksen mukaan voisi kuvitella, että kaupunki pystyisi palkanmaksun sujuvasti hoitamaan, koska sillä on valmiina olemas-

sa jo isot järjestelmät palkanmaksuun.

"Niin kyllä. Koska kaupunkihan tekee tällöisen palkkalaskelman, jonka he lähettävät meille. Ja me maksamme sen perusteella tälle avustajalle se palkka plus siitä jaetaan se sille verottajalle, nämä muutamat pienet euromäärät. Niin jotenkin tuntuisi, että kaupungilla on iso järjestelmä, niin se voisi mennä sieltä, koska heillä on siellä jo ne luvut. Se ei luultavasti olisi kummoinen puuha heille, jotka tekee työkseen palkanlaskentaa ja taloushallinnon asioita. "

Eräs toinen haastateltava toteaa myös, että työnantajuus on nyt *"heitetty meille, ettei kaupungin itse tarvitse sitä tehdä"*. Joillakin on tuntemus siitä, että he työnantajatehtäviä hoitaessaan oikeastaan tekevät kaupungille ilmaista työtä. Ajatus saattaa olla se, että kaupungin kuuluisi oikeasti tehdä se työ, mitä itse joutuu nyt hoitamaan. Joillekin on noussut epäily siitä, että työnantajavelvoitteella pyritään rajoittamaan palveluun tukeutuvien määrää ja hakemaan sitä kautta säästöjä.

"Ja voihan se olla yksi keino vähän kuin rajoittaa tätä, että... kaikki eivät arvaa lähteä siihen työnantajarumbaan. Että siinä koetaan hakea ihan säästöä. Tämä on vain minun arvailua."

"Että. Me aina...minun x:n kanssa sanotaan, että kaikki tehdään mahdollisimman vaikeaksi, että mahdollisimman vähän... harva hakisi näitä (palveluita). En tiedä, onko se nyt niin (naurua). Mutta se tuntuu vain siltä, että... mahdollisimman vaikeiksi vaan asiat, niin sitten mahdollisimman vähän porukkaa hakee (palvelua). Ei se nyt varmaan niin ole..."

Haastateltavat vaikuttavat miettivän ja kantavan huomattavan paljon huolta siitä, miten muut vammaiset suoriutuvat työnantajavelvoitteesta. Monelle on syystä tai toisesta muodostunut käsitys siitä, että on olemassa henkilöitä, joille näiden asioiden hoitaminen on vaikeampaa kuin itselle. Kyse on ehkä osaltaan siitä, että omaa suoriutumista työnantajatehtävistä peilataan ja arvioidaan suhteessa toisiin, vertaisiin. Eräskin haastateltava toteaa ytimekkäästi voivansa kuvitella, *"miten ihminen on ihan kusessa näiden kanssa"*. Huolenkantoa saavat osakseen esimerkiksi iäkkäämmät ihmiset, joilla ei ole välttämättä kokemusta tietotekniikasta tai sellaiset vammaiset, joilla ei ole kokemuksia vastaavien asioiden hoitamisesta.

"Sääliin niitä ihmisiä, joilla ei ole tietokonekokemusta tai muita taitoja hoitaa näitä ns. finanssiasioita eli veroja ja palkanmaksua."

Haastateltavat tuntuvat jakavan kokemuksen erityisesti rekrytoinnista ja haastattelusta kriittisenä vaiheena. Moni kokee haastavaksi löytää sen ihmisen, joka työhön sopisi ja jonka kanssa tulisi hyvin toimeen. Sopivan avustajan löytäminen ja valitseminen on hyvin tärkeää. Epäonnistuminen avustajan valinnassa tietää nimittäin mahdollisia ongelmia tulevaisuudessa, kun taas onnistuminen siinä auttaa pitkälle. Nylund (2010) toteaa työnantajien pelkäävän, että seuraukset epäpätevän tai epärehellisen avustajan palkkaamisesta saattavat olla jopa raadolliset. Alla olevissa kahdessa aineistolainauksessa haastateltavat kuvaavat, millaista avustajan etsiminen on.

"Että... minä en... sekin, että sen avustajan hakeminen on todella haasteellista, että... osaa sitten osaa suorilta käsin sellaisen ihmisen, mikä soveltuisi työhön."

"Se on tuosta... tuo on tuo avustajan hakeminen ollut joka kerran vaikeaa, kun haastattelussa luvataan hirveästi kaikkia asioita ja sitten, kun tulee se arki, niin sitten sitä ei ollakaan lupauksien takana. Se on ollut sellainen vaikeus sitten aina... että tuota."

Haastateltavat kuvasivat niitä tilanteita, joissa työhönotto ei ole onnistunut, vaan jälkepäin on tullut huomattua, että valittu ihminen olikin aivan vääränlainen. Eräs haastateltava esittää, että rekrytointia tukemassa ja auttamassa olisi hyvä olla olemassa ohjeellinen haastattelurunko. Tähän runkoon tukeutuen rohkenisi ja osaisi esittää haastateltavalle ehkä oikeanlaisempia ja keskeisimpiä kysymyksiä.

"Niin! Yksi kehittämishaaste! Tänne perehdytyspakettiin haastattelulomake, jossa olisi sen tyyppisiä haastattelukysymyksiä. Yleensä työhönotossa jonkinlainen haastattelurunko on. Siellä voisi olla sellaisia kysymyksiä, jotka soveltuisivat tämän tyyppiseen työsuhteeseen. Ja silloin, kun olisi haastattelurunko, moni ehkä rohkenisi haastatella vähän reilummin."

Osa työnantajista olisi valmis toimimaan sen eteen, että saisivat vaikuttaa käytäntöihin. Eräs haastateltava ideoi (aineistositaatti seuraavalla sivulla) sellaista keskustelu- ja kehittämistilaisuutta, jossa olisi paikalla sekä työnantajakokemusta omaavia että työnantajamallin

sisällöstä päättäviä ihmisiä. Tällöin asioihin pääsisi mahdollisesti oikeasti vaikuttamaan. Kukaan haastateltavista ei tullut kertoneeksi sellaisesta kokemuksesta, että työnantajuuden käytäntöihin olisi ollut mahdollista vaikuttaa.

"H: No, ehkä justiinsa sellaiseen, jossa olisi oikeasti ollut keskustelua tästä. Jossa olisi voinut vaikuttaa näihin käytäntöihin."

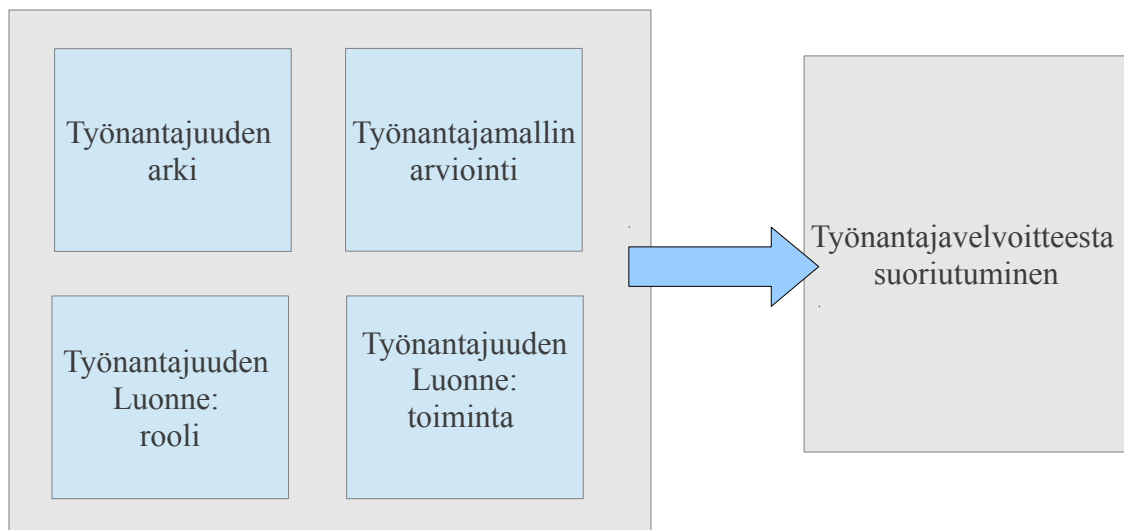
Yhteenvetona voidaan todeta, että haastattelemilleni työnantajille oli luontevaa pohtia ja arvioida mallin toteutusta. Vaikutti kuitenkin siltä, että tätä pohdintaa käytiin pitkälti itseksensä tai korkeintaan toisten työnantajien kanssa - eikä juurikaan esimerkiksi vammaispalveluiden suuntaan. Työnantajat pohtivat melko paljon sitä, miksei kaupunki hoida suoraan joitain niitä tehtäviä, joita on nyt annettu heille, yksittäisille avunsaajille. Tyypillistä on myös huolenkantaminen vertaisesta eli toisesta työnantajatehtäviä hoitavasta vaikeavammaisesta. Haastateltavat tuntuivat ikään kuin peilaavan omaa työnantajatehtävistä suoriutumista toisten suoriutumiseen. Haastattelun ja rekrytoinnin onnistuminen (eli hyvän avustajan löytäminen) oli sellainen vaihe omassa työnantajuudessa, jota haastateltavat pitivät kriittisenä. Yksi haastateltava ehdottikin tähän liittyen, että vammaispalvelut voisi infokirjeessään tarjota jonkinlaista haastattelurunkoa rekrytoinnin tueksi.

7. TYÖNANTAJAVELVOITTEESTA SUORIUTUMINEN

Tämän tutkimuksen kirjoitusprosessin alussa olen varonut määrittelemästä ennalta sitä, miten työnantajat tehtävänsä kokevat. Erityisesti tutkimuskysymystä muotoillessani mietin pitkään sitä, miten voisin sanani parhaiten asettaa. Päädyin kirjoittamaan mahdollisimman neutraalisti "työnantajien kokemuksista tehtäviensä hoitamisesta" ja samoin haastatteluissa puhuin työnantajille "tehtävien hoitamisesta". Nyt, keräämäni aineiston analyysiin tukeutuen voin tehdä uusia, harkittuja sanavalintoja. Neutraali tehtävien hoitaminen määrittyi analyysini myötä työnantajavelvoitteista suoriutumiseksi.

Edellisessä luvussa esittelemästäni neljästä pääkategoriasta rakentuu siis analyysini ydinkategoriaksi kategoria nimeltä "työnantajavelvoitteesta suoriutuminen". Tämä kategoriaa sulkee alleen kaikki neljä pääkategoriaa ja niiden sisällöt. Ydinkategoria kuvaa yleisluontoisella ja mekaanisella tasolla sitä, millaisena haastattelemani vaikeavammaisten työnantajat työnantajatehtävänsä kokevat. Erityisesti on huomattava, että tämän ylimmän kategorian alle sulautuvat sekä positiiviset kokemukset ja onnistumiset että myös kokemukset haasteista ja hankaluuksista. Haastateltavat kertoivat sekä suoriutumisestaan sekä suoriutumattomuudestaan. Tuntuu väärältä julistaa kumpaakaan kokemusta koko totuudeksi eikä se olekaan tässä tutkimuksessa tarpeellista tai mahdollista.

Työnantajuuden arki -kategoria painottaa niitä arkisia valmiuksia, joiden varassa vaikeavammaiset työnantajatehtävässään toimivat. Olennaista on pysähtyä huomaamaan, että vammaiset toimivat työnantajina omassa arjessaan kokien työnantajuuden tietynlaisena roolina ja tietynlaisena toimintana (työnantajuuden luonne). Kokemuksia maustaa kyky ja taipumus arvioida mallia ja sen toteutusta kriittisesti. Näistä osasista rakentuva lopputulema on kokemuksia yleisemmällä tasolla kuvaava kategoria työnantajavelvoitteesta suoriutuminen. Ydinkategoria ja pääkategoriat sekä niiden väliset suhteet on kuvattu tiivistetysti seuraavassa kuviossa (Kuvio 7).



Kuvio 7: Pääkategorioista muodostuva ydinkategoria.

Missä mielessä työnantajuus on suoriutumista? Haastateltavat puhuivat työnantajana toimimisesta aktiivisena selvittämisenä ja huolehtimisena. He saattoivat kertoa siitä, miten unetoman yön jälkeen yrittävät hoitaa tehtävät, jotka työnantajuuteen kuuluvat. Työnantajuus on jotain sellaista, jossa pinnistellään ja ponnistellaan sekä näiden seurauksena suoriudutaan. Virheitäkin saattaa joskus tulla ja monella on puutteellisia tietoja siitä, miten asiat pitäisi hoitaa. Toiset kertoivat saavansa tehtävänsä hyvin hoidetuksi, erityisesti, jos kokemusta oli ehtinyt jo karttua useamman vuoden ajalta. Tehtävät pitää hoitaa kuukausittain tai vuosittain kalenterin mukaan. Mahdollisia vaaranpaikkoja ovat ne kohdat, jolloin pitää etsiä uusi avustaja. Jos rekrytoinnissa onnistuu, kaikki menee luultavasti hyvin, mutta epäonnistuminen voi tietää hankaluuksia. Työnantajat kuvasivat työnantajatehtäviä vastuullisiksi. Erityisesti toisen ihmisen (avustajan) palkkojen maksusta ja työn sisällöstä huolehtiminen tuntui vastuulliselta tehtävältä. Osaltaan voisi ajatella, että tämä tuntemus tehtävän vastuullisuudesta tuo työnantajalle sen tunteen, että työnantajuudesta täytyy pystyä suoriutumaan.

Tekemieni haastattelut antavat aiheen epäillä, että vammaispalvelut ei välttämättä tule kovinkaan hyvin tietoiseksi työnantajien mahdollisista hankaluuksista. Eräs työnantajista kertoi olevansa parhaillaan suurissa vaikeuksissa riitaututtuaan avustajansa kanssa ja työnantajan puheesta sai sen käsityksen, ettei vammaispalvelut ole asiasta ainakaan vielä tietoinen. Työnantajat kuvasivat sitä, miten he jäävät monien asioiden kanssa yksin. Moni heistä

mietti, miten jokin tilanne avustajan kanssa olisi ratkottava. Useampi haastateltava koki, ettei vammaispalveluihin voinut ottaa yhteyttä silloin, jos oli vaikeuksia jonkun avustajan kanssa. Tällaiset tilanteet saatettiin kokea sellaisiksi, että niistä kuului suoriutua omillaan. Eräs haastateltava muotoili asiaa huvittuneeseen sävyyn: "Ai sinnekö (vammaispalvelutoimistoon) soittaisin ja kysyisin, että laitetaanko (avustaja) vaihtoon?".

Haastattelujen myötä minulle muodostui käsitys, että vaikeavammaiset työnantajat miettivät varsin paljon myös sitä, miten muut, vertaiset kokevat työnantajatehtävät. Miltei jokainen haastattelemani työnantaja kysyi jossakin vaiheessa haastatteluansa siitä, miten muut ovat nämä tehtävät kokeneet. Haastatteluun osallistumisen yhtenä tärkeänä motivaattorina tuntui myös olevan tiedon saamisen siitä, miten muilla (sellaisilla ihmisillä, joita itse eivät tunne) sujuu. Varsin yleinen käsitys vaikutti olevan se, että tehtävistä suoriudutaan aika huonosti ja ongelmia on paljon. Jos itse ei ollut kohdannut suuria ongelmia, niin niitä olivat ainakin muut kohdanneet.

Miten niin työnantajatehtävät ovat työnantajavelvoitteita? Haastatteluja tehdessäni pyrin tietoisesti välttämään myös sanaa työnantajavelvoite. Vaikka kyseinen termi onkin oikea termi sikäli, että sitä käytetään esimerkiksi työnantajien tueksi tehdyissä oppaissa, en kokenut sopivaksi käyttää sitä haastatteluissa, sillä en halunnut johdatella haastateltujani. Haastateltavat kuitenkin käyttivät itse toistuvasti tätä termiä ja tulivat siten samalla määritelleeksi työnantajuuden kokemuksen. Työnantajuus oli velvoite. Se oli jotain sellaista, joka heidän yksinkertaisesti oli hoidettava, halusivatpa he tai eivät. Se ikään kuin kuului pakettiin ja oli jotain, joka oli otettava annettuna. Erityisesti tämä asennoituminen korostui sijaistyönantajien kohdalla. He hoitavat työnantajavelvoitteen, jotta läheiset pystyvät saamaan ja pitämään itsellään avustajansa.

Moni haastateltavani tuntui vastustavan hänellä olevaa työnantajavelvoitetta. Pidin mielenkiintoisena kysyä, oliko haastateltavalla käsitystä siitä, miksi hänen on työnantajana toimitava. Häkellyin saadessani tähän kysymykseen muutamalta aprikoinnin siitä, että työnantajavelvoite olisi olemassa, jotta mahdollisimman harva ihminen hakisi itselleen avustajaa. Tähän aprikointiin liittyi myös ajatus siitä, että työnantajuuteen liittyvät käytännöt on tehty

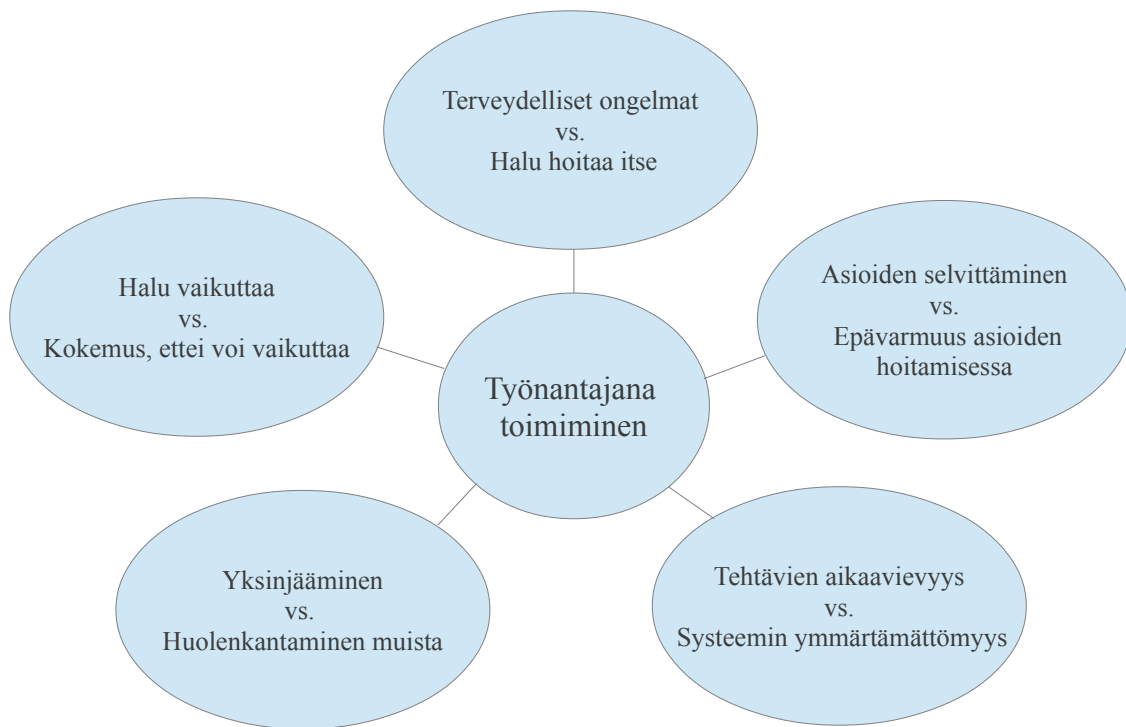
tarkoituksella hankaliksi. Jos lähtökohtainen suhtautumistapa on tämä, eivät eväät onnistuneeseen tai sujuvaan työnantajuuteen ja rakentavaan yhteistyöhön vammaispalveluiden kanssa ole kovin hyvät. Nähdäkseni tällainen kokemus saattaa nousta aiemmista huonoista kokemuksista siitä, miten asiakas on kokenut, etteivät esimerkiksi vammaispalvelut ole vammaisten puolella. Jotkut puolestaan olivat todella kiitollisenoloisia siitä, että heille on tämä mahdollisuus tarjottu ja avustaja oli myönnetty. Tällöin kokemus työnantajavelvoitteesta tuntui muodostuvan perussisällöltään myönteiseksi.

8. YHTEENVETO JA JOHTOPÄÄTÖKSET

Tutkimuksen alussa peräänkuulutin työnantajuuskokemusten kriittistä tarkastelua. Olin kiinnostunut ottamaan selville, miten vammaiset kokevat työnantajatehtävät. Kerroin olevani kiinnostunut vammaisten kokemista valmiuksista ja voimavaroista, kokemuksista ja mahdollisista esille nostamistaan kehittämistarpeista työnantajamallia koskien. Kahdessa edellisessä luvussa olen käsitellyt tutkimustuloksiani ja niihin nojaten totean nyt, että voimaantuminen (voiman kokeminen) työnantajana ei ole itsestään selvää tai taattua. Työnantajien puheesta välittyi kuva, että toisaalta työnantajatehtävien hoitaminen sujuu hyvin, mutta toisaalta työnantajuus myös uuvuttaa ja toisinaan eteen tulevat ongelmat saattavat paisua suuriksi.

Tutkimuksen keskeisin tulos on havainto siitä, että yleensä ottaen työnantajat kokevat työnantajatehtävien hoitamisen velvoitteista suoriutumisenä. Työnantajuus on heidän kokemuksensa mukaan velvoite, josta suoriudutaan. Toki tässä kohtaa on syytä muistaa ja muistuttaa, että näiden velvollisuus- ja suoriutumiskokemuksen alle mahtuu monta omanlaista kokemusta ja erilaistakin ajatusta siitä, miten työnantajuus on toiminut omalla kohdalla. Syytä on myös huomata, että tässä tutkimuksessa työnantajuus painottui työnantajille kuuluviin paperitöihin. Jos tutkimuksessa olisi paneuduttu lähtökohtaisesti enemmän esimerkiksi työnantajan ja avustajan väliseen suhteeseen, olisivat tutkimustulokset oletettavasti olleet erilaiset ja kokemukset työnantajuudesta näyttäytyisivät mahdollisesti erilaisessa valossa.

Vetääkseni tutkimustuloksiani yhteen ja tiivistääkseni olennaisimman esitän seuraavaksi ajatuskartan muodossa ne keskeiset haasteet, jotka tulkintani mukaan ovat läsnä henkilökohtaisen avun työnantajana toimittaessa (Kuvio 8). Olen päättänyt nimeämään viisi tällaista haastetta ja esittänyt ne vastinparien muodossa. Huomasin näet, että monissa työnantajien kuvaamissa tuntemuksissa oli havaittavissa jonkinlaista jännittyneisyyttä ja tässä ajatuskartassa olen pyrkinyt tuomaan esille tätä havaitsemaani jännittyneisyyttä. Ajatukseni on, että nämä viisi haasteeksi nimeämäni asiaa ovat sellaisia, joiden kanssa työnantajat joutuvat painimaan tehtäviään hoitaessaan.



Kuvio 8: Tulkinta työnantajien kohtaamista jännitteistä.

Ensiksikin työnantajat saattoivat kertoa siitä, miten terveydelliset ongelmat ovat aiheuttaneet hankaluuksia työnantajatehtävien hoitamiseksi. Toisaalta kuitenkin tulkitsin, että työnantajilla oli kenties omanarvontuntemuksesta kumpuava vahva sinnikkyys ja halu saada tehtävät hoidettua itse. Toisekseen työnantajat kokivat, että heidän täytyi aktiivisesti selvittää asioita ja huolehtia, että ne tulevat hoidetuksi. Samanaikaisesti heidän keskuudessaan oli varsin paljon epätietoisuutta ja -varmuutta siitä, miten asiat tulisi hoitaa. Kolmanneksi huomasin, että työnantajatehtävät koettiin varsin paljon aikaa vievinä. Kuitenkin huomasin myös, että työnantajat olivat epätietoisia siitä, miksi heidän ylipäätään on työnantajina toimittava. Neljäs jännite muodostuu siitä, että työnantajat kokevat jäävänsä erityisesti pulmatilanteissa yksin kysymyksinensä, mutta toisaalta he kantavat samalla verrattain paljon huolta siitä, miten toiset työnantajat pärjäävät työnantajavelvoitteiden kanssa. Viidentenä jännitteenä havaitsin työnantajien halun vaikuttaa siihen, miten työnantajuus on järjestetty. Monessa kohtaa tuo halu kuitenkin tukahtui kokemukseen siitä, ettei vaikuttamaan pysty.

Tutkimuksen alussa aprikoin Siitosen laatimaan (1999) voimaantumisteoriaan tukeutuen siitä, millaiset asiat saattaisivat olla työnantajana voimaantumisen kannalta merkityksellisiä. Nämä ajatukset perustuivat Siitosen teoriassaan esittämiin voimaantumisen osaprosesseihin, joita olen avannut luvussa kolme. Seuraavaksi peilaan tutkimustuloksiani näihin aikaisempiin käsityksiin. Kerrattakoon vielä asiat, joiden ennakkoin olevan olennaisia sen kannalta, millaista voimaa työnantaja kokee tehtävässään.

- Työnantajan tuntemukset siitä, mitkä ovat hänen kykynsä ja valmiutensa toteuttaa työnantajuuteen liittyvät tehtävät (kykyuskomukset)
- Työnantajan ajatukset siitä, millaista ja kuinka riittävää tukea hän on saanut työnantajuuteensa virallisilta ja epävirallisilta tahoilta (kontekstiuskomukset)
- Työnantajan kokemat mahdollisuudet vaikuttaa omaan rooliinsa ja näkemykset työnantajuudesta tulevaisuudessa (päämäärien osaprosessi)
- Työnantajan tuntemukset epäonnistumisistaan tai onnistumisistaan työnantajuudessa (emootiot)

Kykyuskomuksiin liittyen voidaan todeta, että ainakin haastateltavilleni vaikutti olevan helppoa kertoa kyvyistään ja valmiuksistaan toimia työnantajana. Toki myös kysymyksieni rohkaisin heitä puhumaan näistä. Työnantajuudestaan kertoessaan haastateltavani sivusivat monessa kohtaa omaa kuntoaan (terveydentilaansa) ja sitä, miten se monesti hankaloitti tehtävien hoitamista. Oma terveydentila ja sen ongelmat liittyvät mitä suuremmissa määrin vammaisten työnantajien valmiuksiin suoriutua tehtävissään. Omasta huonosta terveydentilasta kumpuavat haasteet olivat useammalle valitettavan tuttuja eikä valmiuksia tältä osin varmastikaan koettu kovin hyvinä. Oma kunto aiheutti näille työnantajille jatkuvaa epävarmuutta ja painetta siitä, miten he saisivat tehtävät hoidetuksi.

Kattavaa yhteenvetoa siitä, miten työnantajat omat kykynsä kaikkienensa kokevat, on melko vaikea esittää. Kykyjen sijaan voisin puhua tässä yhteydessä osaamisesta konkreettisempänä terminä. Tyypillistä oli, että osaaminen oli kasvanut, kun asioista ja virheistä oli opittu. Ne työnantajat, jotka tätä kertoivat, tuntuivat myös olevan varsin hyvillään ja tyytyväisiä siitä, että olivat asioita ja toimintatapoja omaksuneet. Työnantajan riittävä terveys ja osaa-

minen hoitaa hänellä olevat tehtävät ovat avaimia toimivaan kuluttajaohjautuneisuuteen.

Moni koki työnantajana toimimisen kontekstin (tässä toimintaympäristö) sekavana ja epävarmana. Väitänkin tämän olevan sellainen seikka, joka syö monen työnantajana toimivan vammaisen voimia hoitaa hänellä olevat tehtävät. Työnantajat kokevat epävarmuutta siitä, miten asiat tulisi hoitaa ja miten mahdollisissa ongelmatilanteissa tulisi toimia. Koulutus työnantajuuteen perustuu paperimuotoiseen informaatioon. Työnantajat kokivat, että heiltä vaaditaan paljon asioiden aktiivista selvittämistä ja niistä huolehtimista. Osa haastatelluista kuvasi saavansa hyvin tukea työnantajuuteen sekä virallisilta että epävirallisilta tahoilta, mutta huomattavan moni kuvasi jäävänsä etenkin ongelmatilanteissa yksin. Tämän tutkimuksen valossa arvioisin työnantajamallin keskeiseksi haasteeksi sen, miten malli saadaan jatkossa kehitettyä entistä paremmin ja tehokkaammin työnantajaa palvelevaksi. Tällaiseen siinä on ongelma-kohtia, joista työnantajien epävarmuuden kokemukset kielivät. Tilalle tarvittaisiin sellainen malli, jossa työnantajat kokisivat saavansa riittävän tuen ja opastuksen tehtäviinsä.

Arkijärjellä ajateltuna voisi kuvitella, että työnantajien kokemukset mahdollisuuksistaan vaikuttaa omaan rooliinsa työnantajana olisivat voimaannuttavia. Tätä vaikuttaa painottavan myös Siitosen (1999) voimaantumisteoria. Haastattelemini työnantajien keskeisenä motivaattorina haastatteluun oli mahdollisuus vaikuttaa asioihin. Muutoinkin haastateltujen puheesta kävi ilmi, että monella heistä olisi halua vaikuttaa siihen, miten työnantajuus on järjestetty. Huomattavaa kuitenkin oli, että monet haastateltavat kokivat, ettei vaikuttamaan pysty ja työnantajana toimimisen ehdot sanellaan ylhäältä. Kosciulekin (2000. 6) mukaan kuluttajaohjautuneisuus edellyttää sitä, että kuluttajilla on mahdollisuus vaikuttaa poliittiseen päätöksentekoon koskien hoivan toteutumista. Tämä vaade ei toteudu ainakaan kirjaimellisesti. Haastatteluissa tuli myös ilmi, että tilanteet, jossa työnantaja jää alakynteen suhteessa avustajaansa ovat mahdollisia. Työnantajien oikeudet eivät juurikaan nousseet esille, mikä oli yllättävää.

Haastattelemani työnantajat eivät selvästikään olleet tulleet aiemmin pohtineeksi omia onnistumisiaan ja epäonnistumisiaan työnantajina. Kuitenkin oli selvää, että työnantajana toi-

mimiseen liittyi tunnevaltaisia kokemuksia. Osan kohdalla painottuivat epäonnistumisen tuntemukset, kun taas osalla oli myös onnistumisen tuntemuksia. Peruslogiikka tuntui olevan se, että työnantajavelvoitteiden suorittamisen oppiminen rohkaisee työnantajia. Kuitenkin yleensä ottaen työnantajana toiminen vaikuttaa olevan tasaista puurtamista eikä esimerkiksi palautetta omasta toiminnasta juuri saa. Nähdäkseni tämä voisi olla sellainen kohta, jossa työnantajien tukitoimintoja voisi kehittää. Voisi olla hyväksi, että työnantajilla olisi tukihenkilö, jonka kanssa voisi yhdessä pohtia sitä, missä asioissa työnantajana toimiminen sujuu ja missä voisi olla vielä kehitettävää.

Tämä tutkimus havahduttaa huomaamaan, miten suuressa roolissa työnantajavelvoitteista suoriutuminen näiden vammaisten elämässä on. Avustajana toimiva työntekijä saattaa olla läsnä arjessa miltei jatkuvasti ja siten työnjohtamiseen liittyvät asiat ovat jokapäiväisiä. Paperiasioihin liittyen joissain tapauksissa pyöritettävänä saattavat olla jopa viiden ihmisen palkat. Aika ajoin työntekijöissä saattaa olla paljon vaihtuvuutta, mikä tarkoittaa uusien ihmisten rekrytoimista taajaan. Työnantajuus ei ole vain paperiasioiden hoitamista kerran kuukaudessa, vaan se on jotain, joka on enemmän tai vähemmän jatkuvasti läsnä. Tässä tutkimuksessa tosin painottuivat työnantajan juridiset ja paperiasioiden hoitamiseen liittyvät velvoitteet ja esimerkiksi työnjohtoasiat jäivät hiukan vähemmälle huomiolle.

Tutkimus monipuolistaa käsitystä liberalistisen ajatusmallin mukaisesta rationaalisesta ja informoidusta kuluttajasta ja tarjoaa tarttumapintaa pohdinnalle siitä, millaista roolia kuluttajalle voidaan kaavailla oman hoivansa toteutuksessa ja miten häntä tehtävässään tulisi tukea. Benjaminin (2001) ajatuksena oli, ettei kuluttajaohjautuneisuus automaattisesti sovi kaikille ihmisille ja Geron (2000) totesi ihmisten olevan erilaisia heillä olevien mahdollisuuksien äärellä. Näistä yleisistä huomioista johtaen omat ajatukseni kulkeutuvat kohti tarkempaa kysymystä siitä, miten työnantajamallia voitaisiin edelleen kehittää vaikeavammaisten työnantajien hyödyksi ja varmistaa se, että jokainen työnantaja voisi kokea suorittuvansa velvoitteestaan kunnialla. Työnantajien näkökulmasta pelissä on heidän hyvinvointinsa.

9. LOPUKSI

9.1 Tutkimuksen onnistumiset ja sudenkuopat

Tutkimusprosessin myötä olen tullut huomanneeksi, että tutkimuksen tekeminen on ratkaisujen ja rajausten tekemistä sekä niiden perustelemista mahdollisimman selkeästi ja ymmärrettävästi. Prosessin kuluessa tutkimuskysymykseni on jatkuvasti muokkautunut saaden lopulta lopulliseksi muodokseen seuraavan: Millaisena henkilökohtaisen avun työnantajat kokevat työnantajatehtävät ja niiden hoitamisen? Tässä vaiheessa arvioituna tutkimuskysymykseni tuntuu melko selkeältä ja konkreettiselta, mutta se on kuitenkin melko laaja. Tämä laajuus on sekä syy että seuraus siitä, että tutkimukseni on luonteeltaan ilmiötä eli työntajien työnantajuuskokemuksia kartoittava.

Olen vastannut tutkimuskysymykseeni tuloslukuissa kuusi ja seitsemän. Aineistosta löytyneet koodit muodostivat kategorioiden kokoamisen jälkeen ylimmän kategorian, joka luonnehtii siitä, millaisena työnantajatehtävät koetaan. Lähestymistapani haastattelemiini ihmisiin ja heidän kokemuksiinsa työnantajina oli ymmärtävä ja koin jopa olevani heidän puolellaan. Tällainen puolen valitseminen kuitenkin tuntuu väärältä, koska tutkijan pitäisi käsitteäkseni pystyä tarkastelemaan tutkimaansa ilmiötä neutraalisti. Toisaalta ajattelen, että kun kerran tutkimukseni ideana on tarkastella työnantajuutta työntajien kokemana, ei kai voi olla kovin väärin kokea asettuvansa heidän asemaansa. Tätä haastateltavan puolelle asettumisen kysymystä olen pohdiskellut runsaasti.

Voimaantumisesta kirjoittaessa on haasteena pystyä ankuroimaan tuo lipsuva käsite paikoilleen ja kyetä kertomaan, mitä voimaantuminen todella tarkoittaa. Näin kirjoitusurakan loppupuolella jään miettimään sitä, olisiko minun pitänyt pystyä tässä tutkimuksessani suorittamaan tuo ankkurointi jämäkämmin. Tähän liittyen kannan myös hienoista huolta siitä, pystyykö lukija seuraamaan heti ensimmäisessä kappaleessa esittelemääni ajatuskulkua siitä, miten kiinnostuksenkohteenani on voimaantuminen työntajana toimimisen edellytyksenä, ei sen seurauksena.

Olen hyvilläni siitä, että tutustuin kuluttajaohjautuneen hoivan käsitteeseen. Nähdäkseni kyseisen käsitteen avaaminen on tärkeä osa tutkimukseni teoriapohjaa. Ajattelen, että tutkimukseni kannalta keskustelu kuluttajaohjautuneesta hoivasta täydensi tarpeellisella tavalla sitä aukkoa, jonka työnantajien kokemuksia koskevan empiirisen tutkimuksen vähyys on aiheuttanut. Olisin erittäin mielelläni ottanut omien tutkimustulosteni taustaksi ja peiliksi aiempia kattavia tutkimuksia aiheesta ja toivottavasti niitä onkin tulevaisuudessa paremmin saatavissa. Tutkimukseen pohjaava keskustelu aihepiiristä olisi erittäin tärkeää, jotta työnantajamallia pystytään arvioimaan ja tarpeen mukaan voidaan kehittää sitä edelleen.

Kaiken kaikkiaan ajattelen, että olisin voinut rakentaa tutkimukseni teoriapohjan kantavammaksi ja syvemmäksi, erityisesti voimaantumisen osalta. Käsitteiden mukaan on erittäin olennaista, että tutkija pystyy sitomaan teorian ja empirian toisiinsa. Luvussa kahdeksan olen tarkastellut tutkimuksen empiirisiä tuloksia peilaten niitä valitsemaani voimaantumisen teoriaan.

Haastattelujen tekeminen oli kaikista mielenkiintoisin ja samalla nähdäkseni kaikista tärkein vaihe tutkimukseni toteutuksessa. Tekemieni haastattelujen lukumäärä on melko suuri, mitä voitaneen pitää tämän tutkimuksen vahvuutena ottaen huomioon sen, että haastattelut olivat sisällöllisestikin runsaita. Kuitenkin purkuvaiheessa huomasin, että monia asioita olisin voinut tarkentaa tai niihin syventyä. Näin jälkikäteen arvioituna olisi voinutkin olla suureksi eduksi, että olisin tehnyt aineistonkeruun esimerkiksi kahdessa osassa siten, että ensimmäisten haastattelujen jälkeen olisin pysähtynyt purkamaan ja esianalysoimaan ne. Tällainen toimintatapa toisinaan kuuluukin käyttämäni grounded theory -menetelmään. Tällöin olisin voinut kohdentaa ja syventää vielä jäljellä olevia haastatteluja ja saada näin ehkä enemmän irti suuresta haastattelujen määrästä.

Tutkimuksen tavoitteena oli saada tuloksia, joita voitaisiin hyödyntää kehitettäessä työnantajamallia ja siihen liittyviä tukipalveluita. Tutkimuksen keskeinen antina on ymmärrys siitä, että työnantajuus tuottaa työnantajalle paljon selvitettäviä ja hoidettavia asioita. Moni työnantaja joutuu ponnistelemaan suuresti saadakseen velvoitteet hoidettua. Tämän tutkimuksen tulosten valossa olisi mietittävä, miten tuota selvittämisen ja asioiden hoitamisen

taakkaa saataisiin kevennettyä ja tuettua työnantajien voimavaroja. Työnantajille suunnatun ohjeistuksen ja opastuksen sisältöä olisi mahdollisesti selkeytettävä. Yhtenä ajatuksena voisi myös olla selventää työnantajille sitä, miksi työnantajamalli ylipäätään on olemassa ja tehdä samalla työnantajia paremmin tietoiseksi omista oikeuksistaan.

9.2 Luotettavuus ja eettisyys

Tutkimuksen luotettavuus muodostuu erityisesti siitä, miten rehellisesti ja täsmällisesti tutkija pystyy kuvaamaan tekemänsä. Tämän jälkeen luotettavuuden arviointi jää lukijan käsiin.

Tutkimustulosten luotettavuutta arvioitaessa on tietysti erittäin olennaista muistaa, että tässäkin tutkimuksessa aineisto koostuu rajatun ja valikoituneen ihmisjoukon haastatteluista. Periaatteessa haastattelukutsut lähtivät kaikille jyvaskyläläisille työnantajille, mutta käytännössä kuitenkin vain tietty joukko otti minuun yhteyttä ja lähti haastateltavakseni. On lopulta mahdotonta tietää, millaisia nämä haastatteleman ihmiset ovat suhteessa muihin työnantajiin. On mahdollista, että he, joilla menee työnantajina huonommin, eivät halunneet tai jaksaneet ottaa minuun yhteyttä. Samoin on mahdollista, että tähän tutkimukseen halusivat osallistua juuri ne, joilla on vaikeuksia ja he halusivat mahdollisuuden lausua ääneen kokemansa ongelmat.

Tutkimuksen eettisyyteen liittyvät haasteet tässä tutkimuksessa puolestaan paikantuvat haastateltavien yksityisyyden suojaamiseen tutkimusraporttia kirjoittaessani. On tärkeää, ettei vammaispalvelut tai mikään muu taho pysty tunnistamaan sitä, keitä olen haastatellut. Haastateltavien täytyy voida luottaa siihen, ettei heidän sanomansa kulkeudu eteenpäin tai ole liitettävissä heihin. Haastatteluja tehdessäni kerroin haastateltavilleni, että heidän kertomansa on täysin luottamuksellista. Kirjoittaessani tuloslukua pohdin perusteellisesti sitä, mitkä tiedot laittaisin aineistositeerauksiin. Päädyin siihen, että tarkan iän ja sukupuolen ilmoittaminen heikentäisi aivan liikaa ja tarpeettomasti haastateltavien anonymiteettiä. Yhtenä periaatteellisena vaihtoehtona olisi ollut, että olisin salannut tutkimuksen kohdekaupungin kokonaan. Tätä vaihtoehtoa en kuitenkaan halunnut käyttää, koska tarkoituksena oli ni-

menomaan tuottaa tietoa, josta olisi hyötyä kehitettäessä palveluita ja tässä mielessä katsoin tarpeelliseksi, että tutkimukseni kaupunkisidos käy esille. Nähdäkseni kohdekaupungin ilmoittaminen ei tässä tutkimuksessa vaaranna haastattelemini henkilöiden anonymiteettiä.

Kun haastateltavat ryhtyivät haastattelutilanteissa kyselemään siitä, miten muut ovat asiat kokeneet, pitäydyin vastatessani yleisellä tasolla enkä ryhtynyt kuvaamaan seikkaperäisesti kenenkään henkilökohtaisia kokemuksia. Olen myös säilyttänyt tiedot huolellisesti omalla kotikoneellani. Säilytän niitä jonkin aikaa tämän tutkimuksen valmistuttua, minkä jälkeen hävitän ne.

Muutoin haastattelutilanteissa ei mielestäni ollut erityisiä eettisesti huomioitavia seikkoja. Haastateltavat osallistuivat haastatteluun omasta tahdostaan siten, että heitä oli informoitu tutkimuksen luonteesta ja tarkoituksesta. Haastattelutilanteissa pyrin kuuntelemaan empaattisesti haastateltavieni kokemuksia kunnioittaen.

9.3 Jatkotutkimushaasteet

Nähdäkseni tästä luonteeltaan kartoittavasta tutkimuksesta nousee monia mielekkäitä jatkotutkimusaiheita. Yhtenä tutkimusaiheena voisi olla aktiivisen huolehtimisen ja selvittämisen vaateen jatkotarkastelu. Tarkemmin voisi syventyä siihen, mitä työnantajana toiminen työnantajalta vaatii tai mitä se edellyttää. Konkreettisesti voisi selvittää sitä, kuinka paljon työnantajat käyttävät aikaa työnantajatehtävien hoitamiseen. Tietoa voisi kerätä joko haastattelun tai lomaketutkimuksen keinoin. Lomakkeeseen voisi sisällyttää väittämiä koskien esimerkiksi sitä, joutuuko työnantaja ponnistelemaan saadakseen työnantajatehtävät hoidettua.

Tutkimukseni myötä kiinnostuin myös niistä tilanteista, jossa vammaisen ei itse hoida työnantajatehtäviä, vaan ne ovat esimerkiksi omaisen tai muun läheisen hoidettavana. Uskoakseni työnantajatehtävien hoitamiseksi käytetään monenlaisia ratkaisuja ja näistä ja näiden toimimisesta eri osapuolten näkökulmasta olisi tärkeää saada tietoa. Käsitykseni mu-

kaan tällä hetkellä ei ole olemassa todenmukaista tietoa niistä kirjavista tavoista, joilla työnantajatehtävien hoito todellisuudessa toteutuu.

Kolmantena jatkotutkimushaasteena kiinnostuin myös siitä, miten työnantajana toimista vastustetaan tai kannatetaan. Oli tärkeää selvittää, millaisia tekijöitä näihin suhtautumistapoihin liittyy. Tällöin voitaisiin löytää sellaisia asioita, joihin pystyttäisiin puuttumaan mallia kehittämällä. Yhtenä ideana voisi olla haastatella niitä työnantajia, jotka kokevat, että työnantajatehtävien hoitaminen sujuu ja toisaalta haastatella niitä, jotka kokevat haasteita työnantajatehtävissä. Tällöin voisi saada käsityksen siitä, milloin työnantajuus sujuu ja milloin ei tai mitkä asiat esimerkiksi hankaloittavat sen sujumista. Erityistä huomiota on nähdäkseni kiinnitettävä siihen, mikä rooli terveydentilalla on työnantajatehtävien kokemisessa.

KIRJALLISUUS

LAIT

Laki vammaisuuden perusteella myönnettävistä palveluista ja taloudellisista tukitoimista (1987/2008) L 3.4.1987/380, muutos 981/2008. Saatavilla www-muodossa: <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1987/19870380>. [Viitattu: 8.10.2012]

PAINETUT LÄHTEET

Ahola, Sanna & Konttinen, Juha-Pekka (2009) Uudistuva vammaispalvelulaki - oikeus henkilökohtaiseen apuun vahvistuu. INFO sarja numero 6. Assistenti.info. Saatavilla www-muodossa: http://www.sosiaaliportti.fi/File/2d6b9364-1108-4769-85bd-4dee62640c73/print_uudistuva_vammaispalvelulakifinal.pdf

Askheim, O.P. (2005) Personal assistance - direct payments or alternative public service. *Disability and Society* 20 (3) 247–260.

Bell, B ja Gilbert, J (1996) *Teacher development: A Model from science education*. Washington, DC: Falmer Press.

Benjamin, A. E (2001) Consumer-directed services at home: A new model for persons with disabilities. *Health affairs* 20 (6), 80–95.

Benjamin, A.E & Fennell, M.L (2007) Putting the consumer first: An introduction and overwies. *Health Services Research* 42 (1), 353–361.

Egard, Hanna (2011) *Personlig assistans i praktiken beredskap, initiativ och vänskaplighet*. Lund: Socialhögskolan, Lunds universitet. Saatavilla *www-muodossa*: <http://dspace.mah.se/bitstream/handle/2043/13761/personlig%20assistans%20i%20praktiken.pdf?sequence=2>

Elmqvist, S. (2009) *Lederskap inom personlig assistans - assistansanvändares erfarenhet av arbetsledarrollen*. Stockholm: Stockholms universitet: Statsvetenskapliga institutionen.

Fleming-Castaldy, Rita (2011) Are satisfaction with and self-management of personal assistance services associated with the life satisfaction of persons with physical disabilities? *Disability and Rehabilitation* 33(15–16), 1447–1459.

Geron, S. M. (2000) The quality of consumer-directed long-term care. *Generations* 24(3), 66–73.

Grossberg, Lawrence (1995) *Mielihyvän kytkennät: risteilyjä populaarikulttuurissa*. Tampere: Vastapaino.

Haglund, Kristofer J.; Clark, Mary J; Farmer, Janet E & Sherman, Ashley K. (2004) A comparison of consumer-directed and agency-directed personal assistance services programmes. *Disability and rehabilitation* VOL. 26, NO. 9, 518–527.

Heikkilä-Laakso, Kristiina & Heikkilä, Jorma (1997) *Innovatiivisuutta etsimässä: irtiottoa keskinkertaisuudesta*. Turku: Turun yliopisto.

Heiskanen, Marja-Liisa (2008) *Henkilökohtaisen avustajajärjestelmän kaksi vuosikymmentä suomalaisessa vammaispolitiikassa*. Stakesin raportteja 10/2008.

Hokkanen, Liisa (2009) *Empowerment valtaistumisen ja voimaantumisen dialogina*. Teoksessa *Sosiaalityö ja teoria (toim.)* Mäntysaari, Mikko; Pohjola, Anneli & Pösö, Tarja. Jyväskylä: PS-kustannus, s. 315–334.

Hugemark, Agneta & Wahlström, Karin (2002) Personlig assistans i olika former - mål, resurser och organisatoriska gränser. FoU-rapport 2002:4 . Stockholm: Socialtjänstförvaltningen.

Jacobson, Annika (1996) Röster från en okänd värld: hur människor med fysiska funktionshinder och omfattande hjälpbehov upplever sina existensvillkor. Stockholm: Stockholms Universitet.

Järvikoski, Aila (1999). Vammaisen henkilön valtaistuminen – Palvelujärjestelmän avulla vai ilman sitä? Teoksessa Pyörätuolitango: Näkökulmia vammaisuuteen (toim.) Susanna Nouko-Juvonen. Helsinki: Edita, s. 103–126.

Kodner, Dennis L. (2003) Consumer-directed services: lessons and implications for integrated systems of care . International Journal of Integrated Care vol. 3, 17.

Kosciulek, John F. (2000) Implications of Consumer Direction for Disability Policy Development and Rehabilitation Service Delivery. Journal of Disability Policy Studies 11:82.

Koskiahho, Briitta (2008) Hyvinvointipalvelujen tavaratalossa. Tampere: Vastapaino.

Kääriäinen, Juha (1994) Seikkailijasta pummiksi - Tutkimus rikosurasta ja sosiaalisesta kontrollista. Vankeinhoidon koulutuskeskuksen julkaisuja 1/1994.

Mahlakaarto, Salme (2010) Subjektiksi työssä - identiteettiä rakentamassa voimaantumisen kehitysohjelmassa. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto.

Metsämuuronen, Jari (2003) Tutkimuksen tekemisen perusteet ihmistieteissä. Helsinki : International Methelp.

Niemi, Minna (2010) Moraalijärjestystä tuottamassa - Tutkimus poliisityöstä lasten parissa. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto.

Nylund, Emmi (2010) Kohti omannäköistä elämää- Vammaisten työnantajien kokemuksia työnantajuudesta. Tampere: Tampereen yliopisto.

Pasila, Aura (2011) Kuuden suurimman kaupungin vammaispalvelulain mukaiset palvelut ja taloudelliset tukitoimet 2010. Kuusikko-työryhmän julkaisusarja 1/2011. Helsinki: Terveyden ja hyvinvoinnin laitos.

Räty, Tapio (2010) Vammaispalvelut - vammaispalvelujen soveltamiskäytäntö. Helsinki: Kynnys ry.

Seppänen-Järvelä, Riitta (1999) Luottamus prosessiin - Kehittämistyön luonne sosiaali- ja terveysalalla. Sosiaali- ja terveysalan tutkimus- ja kehittämiskeskus, tutkimuksia 104.

Siitonen, Juha (1999) Voimaantumisteorian perusteiden hahmottelua. Oulu: Oulun yliopisto

Strauss, Anselm & Glaser, Barney (1967) The discovery of grounded theory : strategies for qualitative research. Chicago.

Strauss, Anselm & Corbin Juliet (1990) Basics of qualitative research: Techniques and procedures for developing Grounded Theory. Newbury Park: SAGE Publications.

Tower, Kristine D. (1994) Consumer-Centered Social Work Practice: Restoring Client Self-determination. Social Work vol. 39, Number 2 / 1994, s. 191–196.

Väyrynen, Riikka (2011) Vammaisten palvelut 2010 - Kuntakyselyn osaraportti. Helsinki: Terveyden ja hyvinvoinnin laitos.

Zimmerman, MA (1995) Psychological empowerment: Issues and illustrations. American Journal of Community Psychology 23(5): 581–599. Saatavilla www-muodossa: <http://link.springer.com/article/10.1007/BF02506983#page-1>

MUUT LÄHTEET

Hanhikoski, Emmi. 25.1.2012. Johtava sosiaalityöntekijä, Jyväskylän kaupunki. Yksityinen puhelinkeskustelu.

Koskennurmi-Sivonen, Ritva (2004, viimeiset muutokset 2007) Grounded theory. Saatavilla www-muodossa: <http://www.helsinki.fi/~rkosken/gt> [Viitattu: 4.10.2012]

Tilasto- ja indikaattoripankki SOTKANet. Terveiden ja hyvinvoinnin laitos. Saatavilla www-muodossa: <http://uusi.sotkanet.fi/portal/page/portal/etusivu> [Viitattu: 25.11.2012]

LIITTEET

LIITE 1: Haastattelukutsu työnantajille

Jyväskylässä 1.3.2012

Hyvä henkilökohtaisen avustajan työnantaja,

- *Onko Jyväskylän kaupungin vammaispalvelut myöntänyt sinulle mahdollisuuden saada henkilökohtainen avustaja?*
- *Toimitko työnantajana avustajallesi?*
- *Oletko halukas kertomaan kokemuksistasi työnantajana ja vaikuttamaan vammaispalveluiden kehittämiseen?*

Olen Jyväskylän yliopiston sosiaalityön opiskelija ja teen pro gradu – tutkimusta vaikeavammaisista työnantajina avustajalleen. Tutkimukseni aineistona ovat työnantajina toimivien vaikeavammaisten omakohtaiset kokemukset. Tutkimustani ohjaa professori Mikko Mäntysaari.

Tutkimusta suunnitellessani olen ollut yhteydessä Jyväskylän kaupungin vammaispalveluihin ja sopinut, että tämä kirjeeni liitetään huhtikuun kuukausikirjeen yhteyteen. Vammaispalveluissa ollaan kiinnostuneita tutkimukseni tuloksista ja vammaispalvelujen kehittämisestä vastaamaan asiakkaiden tarpeisiin entistä paremmin.

Selvitän tutkimuksessani vaikeavammaisten henkilöiden kokemuksia toimia työnantajana henkilökohtaiselle avustajalleen/avustajilleen. Tarkoitus on keskustella mm. seuraavista aiheista:

- koetko, että sinulla on riittävästi tietoa ja taitoa toimia työnantajana
- millaisia onnistumisia tai vaikeuksia olet kohdannut
- koetko toimivasi työnantajana omasta päätöksestäsi
- oletko saanut tarpeeksi tukea ja apua kaupungin vammaispalveluilta tai muilta tahoilta

Sovit haastateltavaksi, mikäli vastaat kaikkiin heti kirjeen alussa oleviin kysymyksiin myöntävästi. Ei ole väliä, hoidatko työnantajavelvoitteet kokonaan itse vai oletko antanut osan niistä esimerkiksi omaisesi tai tilitoimiston hoidettavaksi. Myöskään väliä ei ole sillä, kuinka pitkään olet toiminut työnantajana. Jokaisen näkemykset ovat tärkeitä.

Voimme jutella joko kotonasi tai yliopiston tiloissa, toiveesi mukaan. Aikaa on hyvä varata noin kaksi tuntia. Nauhoitan keskustelumme. Toivon, että haastattelu olisi meidän kahden välinen luottamuksellinen keskustelu eli henkilökohtainen avustaja tai muu kolmas henkilö ei osallistuisi siihen tai olisi sitä kuuntelemassa. Jos avustajan paikallaolo on jostain syystä välttämätöntä, voimme sopia siitä.

Haastattelumateriaali tulee ainoastaan minun käyttööni ja vain tämän tutkimuksen tarpeisiin. Kirjoitan tutkimusraportin niin, että haastateltavat eivät ole tunnistettavissa. Myöskään tutkimukseen osallistuvien nimet eivät missään vaiheessa mene Jyväskylän vammaispalvelun tietoon. Lähetän haastateltaville kiitoksena osallistumisesta tutkimusraportin joko sähköisenä tai paperisena versiona. Arvioin, että tutkimus valmistuu syksyllä 2012.

Jos haluat kertoa kokemuksistasi työnantajana, ole ystävällinen ja ota minuun yhteyttä haastattelujan sopimista varten. Toivon yhteydenottoasi mahdollisimman pian, viimeistään 25.4 mennessä. Vastaa mielelläni myös mahdollisiin kysymyksiisi.

Ystävällisin terveisin ja yhteydenottoasi kovasti odottaen,

Elina Hallman

sosiaalityön opiskelija, Jyväskylän yliopisto

p. XXX XXX XXXX

xxxx.xxxxx@xxxxx.fi

LIITE 2: Empiirisen analyysin koodit aakkosjärjestyksessä

aikaa menee
aika hyvät ohjeet kaupungilta
aikaisemmista ammateista ehkä hyötyä
aikapaljon joutuu yksin miettimään
aina ei ideaalityöntekijää löydy
ainut pelastus olisi laittaa tilitoimistolle
alunperin ei mitään opastusta työnantajuuteen
alussa avustaja hoiti asiat päin metsää
ammattilaiset toimistossa
apua työnantaja!
apuri tehköt paperiasiat
apu ystävältä
arvelluttaa, jos ihmiset vpl:ssa vaihtuvat
asennoituminen
asiallisesti hoitaa
asiat itse opiskeltu
asiat selvisivät jälkikäteen
asioiden hoitaminen - väsymys -dilemma
asioissa meinaa tulla virheitä
avustajaa tarjottiin
avustaja etsii itselleen seuraajan
avustajahomma parantunut vuosikymmenten aikana
avustaja joutuu informoimaan meitä käytännöistä
avustaja luki ajatuksia
avustaja miellyttävä ihminen
avustajan aikaa kuluu paperiasioihin
avustajan ja avustettavan kemia ei itsestänselvyyks
avustajan kanssa hankimme infon
avustajan kanssa menee hyvin
avustajan käyttäminen paperiasioissa mietityttää
avustajan valitseminen rohkenemiskysymys
avustaja ollut mukana setvimässä ongelmia
avustaja piikitteli
avustaja pitää neuvoa sisään
avustaja teki paperiasiat
avustaja tietää sanomatta
avustajat opetettava rytmiiin
avustajat rikastuttavat
avustajavalinnoissa järki vs. tunteet
avustaja välinpitämätön varoituksille
avustajia ei saisi kuormittaa ongelmatilanteilla
avustajia rekrytoitu monelta suunnalta
avustajien vaihtuvuus voisi kuormittaa
avustajiin on voinnut luottaa
avustuksen sovittelu
avustustyö ei yksiselitteinen juttu
byrokraattiselta kuulostava työnantajuus
deadline paukkasi
ei helppo päästä perille systeemistä
ei hirveästi harteita paina
ei infokirjettä
ei jaksa aina selvittää
ei kaipaa muiden kokemuksia
ei kai tarvitse maksaa sakkoja
ei kardinaalivirheitä
ei kauaa jaksa netin ääressä
ei kehtaa sanoa "ei"
ei keksi avunantajaa/helputusta
ei keneltä kysyä
ei koulutusta työnantajuuteen
ei kuulu minulle, miten toiset hoitavat
ei kuulu minun hoitaa
ei luota enää kehenkään
ei montaa huolenjakajaa
ei muuta vaihtoehtoa
ei ole kokenut tarvetta kysellä muilta
ei ole paljoa tarvinnut haastatella
ei ole älynnyt kaivata vertaitukea
ei osannut kyseenalaistaa, olisiko oikeutettu neuvontaan
ei osattu täyttää papereita
ei paremmaksi muuttunut
ei puhetta vertaisten kanssa
ei pysty keskittymään tekemiseen
ei riemunkiljahduksia
ei riitelyä avustajan kanssa
ei saa pelätä paperiasioita
ei soittale vammaispalveluihin esim. riitatapauksissa
ei syvällisesti miettinyt syitä mallille
ei tarvetta tulostella
ei turvattomuutta sairaspaioloista
ei tyytyväinen valitsemiinsa avustajiin
ei tästä pitänyt tulla rasite
ei vaikeaa nyt
ei vapaita käsiä tehdä vastuunsiirtoa - raskasta
ei vertaistukea
ei vertaistukea lähipiiristä
ei vertaistuttuja
ei vie aikaa, jos kaikki ok
ei viitsi, ei jaksa tehdä itse paperiasioita
ei viitsi soittaa toimistoon
ei viitsi vaivautua soittamaan vpl:n ongelmatapauksissa
ei virallista kontaktia ongelmatapauksissa
ei virheitä tullut ilmi
ei voi luvata olevansa kunnossa hoitamaan
ei voi muuttua mutkikkaammaksi
eivät tienneet vammaipalveluissakaan
en aiemmin ole maksanut palkkoja
enemmän energiaa ohjaukseen olisi
en muista olenko tehnyt
en ole ryhtynyt selvittämään
en osannut kysyä neuvoa
en saisi toimia näin (avustaja hoitaa paperiasiat)
ensimmäiset vuodet vaikeita ennen kuin alkoi pyöriä
en tiennyt asiasta

en tiennyt käytäntöä
epäily kaupungin kuormituksesta
epäily omasta osaamisesta aluksi
epärehellinen avustaja olisi todella hankala
epäselvä kirje verottajalta
epävarma olo aluksi
epävarmuus asioiden oikeinmenemisestä
epävarmuus asioiden oikeinhoitumisesta
epävarmuus avunsaannista
esihaastattelussa katsovat
et saa apua mistään
etuoikeutettu saadessaan palvelua
eväät vastuun kantamiseen viedään
haastattelu ei huono
haastatteluprosessi meinasi mennä hulinaksi
haastattelurunko tarpeen
haastattelussa pitäisi olla joku ulkopuolinen
haastattelu viikon hirveä ruljanssi
haastavaa, että avunsaaja suoraan työnantaja
haasteellinen avustajavalinta
hakea tukea toisilta
haluaisi tehtävästä eroon
halu hoitaa kunnolla
hankaluuksia ohjaamisessa
hankkinut harrastuksista kokemuksen haastatteluun
harkinnut itse kokoavan vertaisporukan
harmillista, jos avustajat eivät pärjää
HAVU meidän puolella
HAVUsta apua
HAVUsta turvaa
HAVUun voi ottaa yhteyttä
helmi avustaja
helpointa, jos kaupunki maksaisi avustajan tilille
helpot paperityöt
helppoa löytää avustajia
helppo antaa palautetta
henkilökemiahaasteet suuria
henkilökemiat ovat pelanneet
henkilökohtaiset pulmatilanteet pähkäiltävä itse
hieno aihevalinta
hieno tämä systeemi
hivittävän hermostuttava vastuu, jota ei voi kantaa
hoidan vain välttämättömimmän
huoli
huolimattomuusvirheitä vammaispalveluilta
huoli pöytäkoneesta
huono puuttumaan
huono työntekijä voimasyöppö arkeen
huumorimeiningillä
hyvin toimii tämänhetkisen työntekijän kanssa
hyviä kokemuksia avustajista
hyvä avustajaflaksi
hyvä, ettei tarvitse osata tumpeloida
hyvä, että voi itse valita työntekijän
hyvä infopaketti tuli taas

hyvän avustajan löytämisen vaikeus
hyvät ohjeet tulivat
hyvä tuuri käynnyt avustajien kanssa
hyvä työntekijä voimavara arkeen
häiristi rahantulo henk.koht. tilille
häätätilanteessa turvautuisi vammaispalveluun
hävettää soittaa monesti
ihan alun jälkeen helpotti pian
ihana vapaus työnantajuudesta välillä
ilkeää vaivata äitiä
ilmoittavat puuttuvista papereista
iltalenkki jää välistä
infojen järjestäminen helpottaisi
infopaketti tuli
inhottava joutua vaivaamaan äitiä paperiasioilla
irtisanominen pakko tehdä tarvittaessa
isketään nippu papereita kouraan!
iso osa-alue opittavana
itseksensä miettinyt ongelmatilanteissa
itsemääräämismahdollisuus tuo voimaa
itsemääräämisoikeus symboliarvona
itse pitäisi tehdä paperiasiat (,mutta avustaja tekee)
itse pitää olla todella tarkka
joitain hoidettavia, epämiellyttäviä asioita
joku kokoajan vaatimassa
jos ei näillä ohjeilla osaa tehdä - ei sitten millään
joskus jotain kysyttävää
jotenkin pärjätään
jouduin palkkaamaan ihan vieraan ihmisen
jouduttiin maksamaan itse
joustamaton avustaja
joutuu keskittymään paljon
joutuu ottamaan itse selville
joutuu ottamaan vieraan avustajan
jumppari kantaa puolet murheista
juridiset työntajavelvoitteet
Jyväskylä ei halua hoitaa paperiasioita
Jyväskylässä systeemi kohtuullinen
jämpä avustaja
jäynyt järjestämättä tietopuuteessa
kai kaikki mennyt ok, kun ei ole perään huudeltu
kaikilla muilla ei mahdollisuutta
kaikista järkevintä olisi, että tilitoimisto hoitaisi
kaikki kanavat rekrytointiin käytetty
kaikki pitää muistaa
kaipaa selkeää ohjeistusta velvoitteista
kaippa ne on hoidettu
kaksi ikävää juttua ollut
kantapään kautta opetellut
kantapään kautta opettelu
kantapään kautta opittu ja virheistä maksettu
kasvokkainen koulutus olisi hyvä
kauheaa toimia työnantajana
kauhea paperisotku
kauhun kankeus tuli

kaupungille ilmaista työtä
 kaupungin olisi järkevä hoitaa
 kaupungin päätösten odottelu kurjaa
 kaupunki ei ota vastuuta mistään
 kaupunki ei viitsi tehdä
 kaupunki heittää meille tehtäväksi
 kaupunki huomaa ja korjaa itse mahd. virheensä
 kaupunki kehottaa toimimaan vastoin lakia
 kaupunki ottaa palasen - miksi ei koko kakkua?
 kaupunki ottanut (normaalin) työnantajan velvoitteita itselleen
 kaupunki puuttuu omavaltaisesti
 kaupunki sanelee
 kaupunki tekee laskuvirheitä (laskettava itse palkat)
 kaupunki työnantajana olisi selkeämpi
 kaupunki vetäytyy
 kaverit auttavat sairastapauksissa
 kehittämisen paikka avustajien koulutuksessa
 keino rajoittaa palveluuntukeutuvia?
 kiinnostunut vaikuttamaan käytäntöihin
 kiinnostus ajankohtaisiin asioihin hyväksi
 kiinnostus systeemin alkuperään
 kiitollisuus siitä, että kaupunki laskee palkat kirjallisissa asioissa apua vpl:sta
 kiukku ja turhautuneisuus
 kivaa, kun kemiat toimivat
 kokee systeemin hankalaksi
 kokee ymmärtävänsä kaupunginkin puolen
 kokemuksen kautta viisautta ohjaamiseen
 kolmen hengen päätökset minun kontollani
 kompastui paperiin
 korvausvaateet virheistä mahdollisia
 kouluikäinen tyttö soitti
 koulutuksia toivoisi
 koulutus työnantajalle tarpeellinen
 kukaan ei kertonut
 kuka hoitaa muilla näkövammaisilla
 kulujen suhteen nolllille
 kumpi joku etsisi hyvän avustajan
 kurssitus tarpeen
 kuullut muista kunnista toisenlaista
 kyky päästää toinen ihminen iholle
 kynnyks irtisanoa
 kynnyks ottaa avustaja
 kysely muilta
 käy itsetunnolle, jos ei saa asioita hoidettua käytännöt hukassa
 käytännöt vaihtelevat kunnittain
 käytäntö sotii lain henkeä vastaan
 laatii työlistan tietokoneelle
 laput jäivät täyttämättä
 lisätyötä tulee
 lohdutti selkeät ohjeet
 lomansijaisuudet työnantajana kurjia
 luotan siihen, mitä kaupunki on laskenut

luottamuksen etsintä
 luottamus ei itsestäänselvyys
 lupasivat selkeyttää palkanmaksua
 mahdollisimman vaikeaa, jotta harva hakee
 mahtava avustaja löytynyt
 maksaessa aina epävarma olo
 manipuloivia avustajia
 me muka työnantajia
 meni kemiat yksiiin
 meni pikkaisen yli
 meni ärähtelyksi
 mielummin en olisi työnantaja
 mietti, keneltä apua
 miettinyt muiden pärjäämistä
 miksei kuluja korvata kuten laki sanoo
 miksei voi siirtää tilitoimistolle
 miksi ei voisi olla näin
 mikään tieto ei pysy päässä
 minua ei pelota puhua asioista
 minulla ei ole kilissyt missään
 minulle raha-asioiden hoito helppoa
 missään ei opeteta, miten
 miten iäkkäät pärjäävät
 miten muilla
 miten teen sen
 monelle muulle liikaa
 monenlaista työmoraalia
 monenlaista väkeä pyrkii avustajaksi
 monille on hankalaa
 muiden pärjääminen
 muistettava
 muisti aiheuttaa tepposia
 muisti ei pelaa
 mukavia avustajia
 muualta määrätty reunaehdot
 muu neuvonta kuin infokirje parempi
 muut
 muutama kysely kaupungille
 muut ihmiset kummastelevat työnantajana toimimista
 muut pulassa
 naapuri auttaa sairastapauksissa
 nainen toimistossa selvittänyt systeemiä
 negatiivinen kaiku tekemisessä
 netistä opiskeltu työnantajuus
 neutraali asennoituminen kuntaan
 nykyään onnistuu
 nyt menee sujuvasti
 nyt rullaa hyvin
 ohjaaminen vie voimia
 ohjeet ja määräykset tulevat muualta (minulla vastuu)
 oikeudellisia ongelmia
 olemme viisastuneet työnantajina
 olenko unohtanut jotakin
 olen optimisti

olen tottunut papereita pyörittämään
oli ok lukea ohjeet paperista
olisi kiva ollut päästä ryhmään keskustelemaan
työnantajuudesta
olisi kohtuullista tarjota apua työnantajuuteen
olisi pitänyt osata puuttua
oltava luottamusta (jos avustaja hoitaa paperiasiat)
omalla vastuulla huomata kaupungin virheet
ongelmana ajatuksen pätkiminen
ongelmista avustajasuhteessa selvitty puhumalla
ongelmista voi jutella HAVUun
onko kukaan muu sanonut näin
onneksi hommat hoituvat nyt
onnellinen työnantajuudesta
onnistumisen häivähdys
onnistunut perehdytys edellyttää avustajan
motivaatiota
on pystyttävä hoitamaan
on rankkaa, ettei itse pysty hoitamaan asioita
organisointikykyä vaaditaan
organisointiva lomallakin
osaa ohjata avustajia
osamme ilmoittaa sinne
otin avustajan liian äkkiä
outo systeemi
pakko irtisanoa tarvittaessa
pakko käyttää avustajaa paperiasioissa
pakko valita
paksu nivaska papereita
paljon jää kuluja itselle
paljon poissaoloja
paljon työnantajuuteen liittyviä pieniä asioita
palkanmaksu numeroleikkiä
palkanmaksun viivästyminen olisi vakavaa
palkanmaksu on ongelma
palkanmaksu rutinoitunutta
palkanmaksu säilytetty omaisille
palkkojen oltava sentilleen
palkoissa on virheitä
palvelutalo tukena työnantajuudesta
paperimuotoinen info
paperinipusta piti poimia ohjeet
paperipumuska kaupungilta
paperista lukien ei ymmärrä
paperit tulevat valmiiksi purtuna kaupungilta
paperityöt eivät kaada maahan
paperityöt rasitteena
paperityöt yhdessä avustajan kanssa
pelko hyväksikäytöstä
perehdyttäminen työllistänyt myös
perehdyttämiseen oma sessio varattiin
perehdyttämishapuilu
perehdytys kuuluu läheisille
perehdytysmateriaali tuli
perehdytyspäivät hyväksi

periaatteessa toimiva juttu, mutta
perusasioiden selvittämisen jälkeen helpotti
peräänkuuluttaa järjestelmällisempää ohjausta
petraamisen varaa
pienet toivotukset vammaispalveluilta työnantajalle
pitkään olleet avustajat osaavat täyttää lappunsa
pitkää pinnaa pitänyt harjoittaa
pitäisi olla pikkujuttu
pitää rohjeta soittaa
positiivinen yhteys vpl:n
postinkulkua kaupunkiin
pulassa sairastapauksissa
pulmatilanteissa oltava aktiivinen
puskaradioista infoa (ongelmallista)
puukko selässä
pystymetsästä työnantajaksi
pystyy antamaan palautetta
pystyy hoitamaan velvoitteet
päivämäärien oltava just eikä melkein
päivämäärät paukkaavat
päättövalta asioista jossain korkealla
rasittavaa haastatella ja valita
raskasta hoitaa velvoitteita väsyneenä
reippaasti käytiin kysymässä
rekrytoinnin onnistuminen kriittistä
rekrytointi välillä ylivoimaisen työlästä
riepoo päätösten muuttuminen
rinki ihmisiä ympärillä tarpeen
rooli aluksi hämmentävä
rutiini
saatiin järjestymään
saa vastauksen vain kun ymmärtää kysyä
sain sellaisen pdf tiedoston
sai palautetta perehdytyksen puuttumisesta
sakkomaksut uhkana, jos tekee virheitä
salassapitovelvollisuus hankaloittaa (rekrytointia)
samalla aaltopituudella avustajan kanssa
sekavaa on kaikinpuolin
selityksenä avustajien tarpeen väheneminen
selkeä erittely kaupungilta
selkeämpi perehdytyspaketti tuli
selvisivät jälkikäteen
selvitty omin keinoin
sijaisreservi pitäisi olla
soitettava, jos ei ymmärrä
soitin verovirastoon saadakseni apua
sopeutuvainen avustaja
sosiaalityöntekijät ylityöllistettyjä
stressaa pitää huolta tunteista
suhde parhaimmillaan kaverisuhde
suullinen ohjeistus tarpeen
suunniteltava hyvin
suuri ilo avustajasta
systeemi johtuu väärinkäytöksistä
systeemin kyseenalaistus

systeemi pääsääntöisesti positiivinen
systeemissä ollut opettelemista
systeemissä vääryys
sätkiminen asioiden kanssa
säälii muita, joilla ei kokemusta
taloushallinnon perusteet hyvä tuntea
tarkistan
tarkkana verottajan kanssa
tarkkuus, huolellisuus
tarttuisi vertaistukeen
tavattu ohjeistusta
tehtiin yhteistyötä vammaispalvelun kanssa
tehty monimutkaiseksi
tehtävänjako pirstaloitu
terveyshuoltojärjestely tyhmä
tiedon hakeminen olennaista
tiedote oli mennyt ohi
tieto helpoittaisi tuskaa - kaupungin päätösten
perusteet olisi hyvä tietää
tiettyä kärsivällisyyttä vaatii
tietyn tuntimäärän vie
tietämispuoli on hyvä olettaen, ettei systeemejä
muuteta
tietämättömyys muista
tietää velvollisuudet
tilitoimisto helpoittaisi paljon
tilitoimisto olisi kätevä
toimistolta vastataan kivasti
toimistosta tavoittaa työntekijän
toisten ihmisten palkan pyörittäminen hirvittää
toivoisi voivansa itse hoitaa paperiasiat
toivoo kaupungin hoitavan
toivotaan avustajien pysyvän
totaalisen uusi juttu oli itselle
tottunut käyttämään tietokonetta
tottunut töissä vastaavaan
tukiverkostot älyttömän tärkeitä
tultu varovaisemmaksi palkkaamaan
tunsi kuviot ammatin puolesta etukäteen
tuntui aluksi hankalalta
tuplavarmistus tehtävä
tuttavapiiristä ei tukea työnantajuuteen
tuttavapiiristä vertaistukea
tutulle voi purkaa
tyttären apu olennainen
tyttö tulee perehdyttämään
tytölle voi purkaa
tyytyminen vp:n virheisiin
tyytyväisyys palkanmaksukäytäntöön
työhuone tarvitaan
työhönotto iso työ
työhön perehdyttäminen haastavaa
työlääntuntuinen alku
työmoraalissa parantamista
työnanatajarukka

työnantaja-autettava dilemma
työnantajamalli hyvä, vaikka onkin haasteita
työnantajana olen vastuussa
työnantajana toimiminen useimmiten kivaa
työnantajana toimiminen lisätyö
työnantajana tärkeää vallantunne
työnantajan hyvä tuntea taloushallintoa yms.
työnantajastressiä helpottaa puhua muiden kanssa
työnantajuus tuntui luonnolliselta
työnantajuus työllistänyt
työnantajuus vaatii kypsyttää
työntekijä voisi itse ottaa asioita puheeksi
työtekijä ei jouta aikatauluissa
työterveyshuolto liikaa vaadittua
työvoiman saanti hankalaa
tämä ei normaali työsuhte
täytyy olla lukittava kaappi
täytyy suoriutua velvoitteesta
uonhdan asioita nopeasti
useimmiten hyviä avustajia
uuden avustajan ottaminen epäilyttää
vaatii paljon avustajilta
vaatii täsmällisyyttä ja oma-aloitteisuutta
vahva itsemääräämisoikeus hyvä
vaihtelua avustajissa
vaikea antaa palautetta työntekijälle
vaikea puuttua
vaikea uskaltaa sanoa
valtavasti sain alussa ystävältä apua
vammaisen tarvitsee reippaan sukulaisen hoitamaan
näitä
vammaisia ei saisi väheksyä
vammaispalveluilta saatu palvelut
vammaispalveluissa syyllistävät minua virheistä
vammaispalvelusta napakoita vastauksia
vammaispalvelut tekee virheitä
vanhanaikainen systeemi
varauksellinen olo avustajien kanssa
varmuus tullut
vastustaa paperiasioiden hoitamista
vastuu hirvittää
vastuullinen rooli
vastuullinen työnantajuus
vastuu palkanlaskennasta kaupungilla
vatsahaava ja yöunenmenetys
vekslata rahoja
velvollisuudet hoidettava kunnosta riippumatta
velvollisuudet vaikuttavat lomiin saakka
verotilille piti maksaa vitonen sakkomaksua
verotilillä näkyy sakkoja
verotoimisto tullut tutuksi
verottajan kanssa oltava kiltti
vertaistukikeskustelun kokisi tarpeellisena
vertaistuki lisää tuskaa
vieraaseen ei voi luottaa

vieras avustaja ei saa hoitaa
virheitä ja pikkuasioita matkan varrella
virheitä ja unohduksia sattuu
virheitä tulee varmasti kokemattomille
voimat ohjeiden antamiseen vs. tehdä itse hitaasti
voimavarat ei riittäneet hoitaa
vointi aiheuttaa hankaluuksia
voisi kysyä
voisi olla käytäntö
vpl ei kuuntele palautetta
vpl:n työntekijä itse ehdotti tapaamista
vpl:n työntekijät tarvitsisivat enemmän koulutusta
vpl tekee paljon virheitä ylityöllistyksen takia
vpl yrittää huijata kokoajan
vuorovaikutustaitojen koulutus hyvä idea
väliaikaisuus avustajissa
välikädessä olo
välillä ikävä kontakti vpl:n
välillä isoja mietintöjä asioista
välillä suuttumusta avustajasuhteessa
välittää paperit isälle, onneksi rooli

väsymys - hidas oppiminen
väsymys - toivottomuus
väsymys vs. läsnäolo toiselle ihmiselle
väärää ohjeita
yhden avustajan kanssa kinaa
yhdessä avustajan kanssa tavattu ohjeita
yhteistyö avustajien kanssa sujunut vaihtelevasti
yhteistyö ei luonnistu avustajan kanssa
yksinjääminen
yksinkertaisesti ei pysy muistissa
ymmärrys organisaatiosta
yritettiin selvittää
yrittäjyyden takia turvaverkot olemassa
yrittäjyystausta madalsi kynnystä ottaa avustaja
yrittäjät ymmärtävät systeemiä
yrittäneet saada oikeusapua
ystävällinen vastaus
äiti tekee työvuorolistat ja laskee palkat
äkkipikainen huomauttelu avustajille
älytön paperisota tullut