



SAMARBEIDS PROSJEKT MELLOM JHL § FAGFORBUNDET

Veikko Lehtonen

PROJEKTIKUVAUS

Projektin tarkoituksena on selvittää, kehittää ja tuottaa palveluja sopijaosapuolille henkilökohtaisten avustajien järjestäytymisasteen ja ammatillisuuden nostamiseksi.

Tavoitteena on etsiä keinoja tehostaa molempien liittojen henkilökohtaisten avustajien edunvalvontaa ja jäsenhankintaa. Tämä tapahtuu selvittämällä maiden välisiä yhtäläisyyksiä ja eroavaisuuksia henkilökohtaisen avun järjestämistavassa, työsuhteissa, työehdoissa, edunvalvonnassa ja jäsenhankinnassa. Kehittämistyön lisäksi projekti sisältää operatiivista työtä molempien sopijaosapuolen erikseen määrittelemällä tavalla.

Projekti on määräaikainen ja se toteutetaan ajalla 1.10.2017 – 30.9.2018

Projektityöntekijän työaika jaetaan sopijaosapuolten välillä 60/40-periaatteella. Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL ry:n käyttää 60 %:a ja Fagforbundet 40 %:a projektityöntekijän työajasta.

OMAT PAINOPISTEET ERI MAISSA

- Fagforbundet ja JHL asetti kumpikin omat tavoitteet projektille ja myös minun työ jakautui sen mukaisesti. Työaika jaettiin kokonaisuun viikkoihin.

Norjassa projektiryhmä asetti viisi eri teemaa.

- Teema 1. Sosiaalinen media, oppiminen verkossa, digitaalinen järjestäminen
- Teema 2. Ammatillisuus, koulutus, ammatillisuuden kasvattaminen
- Teema 3. Työmarkkinat, työlainsäädäntö, työehtosopimukset, työsuojelu ja työolot.
- Teema 4. Henkilökohtaisen avun kehitys, lait, asetukset, suuntaviivat ja oikeudet
- Teema 5. Miten ammattiyhdistykset ja liitto on järjestänyt henkilökohtaisen avun kenttää.

Suomessa päivitettiin tehtävänkuva, mutta ei ollut erillistä projektiryhmää. Työ keskittyi pitkälti operatiiviseen työhön, jota olin tehnyt aikaisemmin ja sen lisäksi oli maiden välisiin vertailuihin ja hyvien kokemusten jakamiseen.

YHTÄLÄISYYKSIÄ

- Henkilökohtaisen avustajien tehtävät ja työnsisältö on hyvin samalaisia.
- Henkilökohtaiset avustajat tekevät työtä pääsääntöisesti yksin ja tämän vuoksi kaipaavat vertaistukea.
- Kunnat vastaa henkilökohtaisen avun järjestämisestä ja myös kustannuksista
- Kunnat pyrkivät määrittelemään työn sisällön ja käyttävät enemmän valtaa kuin saisivat
- Järjestäytymisaste on matala ja työntekijöitä on erittäin vaikea tavoittaa
- Jäsen potentiaali on valtava
- Hoidolliset tehtävät puhuttaa.
- Henkilökohtaisen avustajan työhön ei vaadita koulutusta, mutta moni jäsen kaipaa koulutusta
- Työ on osa-aikatyötä ja alan vaihtuvuus on suurta. Monelle avustajan työ on sivutyö tai työtä opiskelujen oheissa.
- Henkilökohtaisen avustajan ammatti on vielä tuntematon suurelle yleisölle
- Henkilökohtainen apu kasvaa kovaa vauhtia

VERTAILUA

Vuoden 2017 tilasto	Suomi	Norja
Henkilökohtaisen avun päätöksiä	19000	3500
Tuntimäärä / päätös	25 tuntia / viikko	37 tuntia / viikko
Henkilökohtaisia Avustajia	25000 - 30000	9000 - 10500
Työntantaja:		
Työnantajamalli	65 %	5 %
Yritys t	30 %	53 %
Kunta	5 %	33 %

EROAVAISUUKSIA

Järjestämismallien jakautuminen.

Maa	Työnantajamalli	Yritys / osuuskunta	Kunta
Suomi	65 %	30 %	5 %
Norja	5 %	53 %	33 %

- Norjassa henkilökohtainen apu tulee yleislakien kautta kun Suomessa perustuu erityislakiin.
- Suomessa selkeästi sosiaalipalvelua kun Norjassa palvelu on Terveys ja hoivapalveluiden alla.
- Suomessa vammaisella on helpompaa saada henkilökohtainen avustaja. Suomessa on pakko myöntää henkilökohtaista apua, vaikka vammaisella olisi jo muita palveluita kunnalta tai vaikka hän asuisi ympärivuorokautisessa palveluasumisyksikössä.
- Norjassa henkilökohtainen apu korvataan monesti muilla palveluilla. Henkilökohtaiseen apuun oikeutettuja on huomattavasti enemmän kuin tosiasiallisia käyttäjiä.
- Suomessa on Henkilökohtaiselle avulle on oma verkosto, joka kerää yhteen niin vammaisjärjestöt, yrityksen, työnantajat, työntekijät. Norjasta puuttuu koordinoiva järjestö.

EROAVAISUUKSIA

- Henkilökohtaisten avustajien määrä on Suomessa kaksinkertainen, vaikka maiden väkimäärä on lähes tulkoon sama.
- Norjassa työlainsäädäntö on huomattavasti parempi ja kattavampi, joten työehtosopimuksen puuttuminen ei ole niin iso ongelma kuin Suomessa.
- Palkkaus ja muut työehdot ovat huomattavasti paremmat Norjassa.
- Norjassa enemmän hoiva-alan koulutuksen omaavia henkilökohtaisia avustajia, myös sairaanhoitajia.
- Norjassa lainsäädännöstä johtuen selkeämpi rajausta siitä kuka voi tehdä hoidollisia tehtäviä.
- Järjestämistavasta johtuen Norjassa työntekijällä on vähemmän saman aikaisia työsuhteita ja tällä on positiivisia vaikutuksia mm. vuosiloman kertymiseen yms.
- Suomessa on mahdollista opiskella henkilökohtaisen avustajan virallinen ammattitutkinto.
- Suomessa työnantajan on järjestettävä työterveyshuolto. Norjassa ei ole laisinkaan työterveys järjestelmää
- Osuuskuntamalli (Uloba) on Norjassa erittäin yleinen. Tässä mallissa vammaisen on työnjohtaja / esimies, mutta työnantajana toimii osuuskunta.
- Suomessa henkilökohtaisesta avusta puhutaan paljon ja työn arvostus on selkeästi nousussa.

TOISILTA OPITTAVAA!

Projektin tärkein tulos on mielestäni se tieto taito mitä olemme jakaneet toistemme kesken ja opittu toisiltamme. Sisarliitot eivät ole millään tavalla kilpailijoita toistemme kanssa, joten on helppo jakaa tietoa.

Jos jokin asia toimii Norjassa, Ruotsissa tai Tanskassa, niin se toimii todennäköisesti myös Suomessa ja toisin päin. Kuinka paljon käytämme aikaa uuden keksimiseen kun voimme myös tehdä asioita, jotka on todettu toimiviksi muissa maissa.

Löysimme mielestäni yllättävän paljon asioita, joita voimme toisiltamme oppia.

Vaikka eroavaisuuksia on, niin suurimmalta osin alan haasteet ovat hyvin samanlaisia kaikissa pohjoismaissa.

Vammaisjärjestöt tekevät paljon Pohjoismaista yhteistyötä, heillä on oma Pohjoismainen vammaisneuvosto, joten miksei myös työntekijät tekisi yhteistyötä?

Synergiaetu. Vaikka työpanos oli jaettu, niin monesti Fagforbundetille tehdystä työstä hyötyi myös JHL:n jäsenet ja toisin päin.

Kansainväliset yritykset. Markkinoilla on paljon yrityksiä, joilla on toimintaa kaikissa Pohjoismaissa tai ainakin useassa maassa. Jopa niin paljon, että lain mukaan yrityksen sisälle pitäisi perustaa Eurooppalainen työntekijä neuvosto (EWC). Nämä yritykset toimivat yleensä eri maissa eri nimellä. Esimerkiksi: Olivia Assistanse toimii Norjassa AssisterMeg nimellä ja heillä on yrityksellä on Pohjoismaissa yhteensä 8000 henkilökohtaista avustajaa.

Henkilökohtaisten avun yritysten osuus on nousussa Suomessa, Norjassa ja Tanskassa. Isot toimijat ostaa pieniä. Varsinkin Ruotsalaiset toimijat laajentaa bisnestä muihin pohjoismaihin. Tarvitaan tiedon jakamista. Mikäli yritys yrittää kiertää jotain asiaa yhdessä Pohjoismaassa, niin se yrittää samaa myös toisessa ja luottaen siihen ettei tieto kantaudu maasta toiseen.

LOPUKSI

Projekti on ollut valtavan mielenkiintoinen ja iso kiitos kummallekin liitolle ainutlaatuisen projektin mahdollistamisesta. Projekti osoittanut, että valtakunnan rajat ylittävällä yhteistyöllä voi saada selkeitä synergiaetuja. Olemme pystyneet jakamaan hyvin tietoa ja kokemuksia molemmille liitoille, joista on toivottavasti tulevaisuudessa paljon hyötyä. Paljon jäi kuitenkin vielä tekemättä, joten toivottavasti projekti saa jatkoa ja päästäisiin toteuttamaan enemmän projektin aikana löytyneitä kehittämiskohteita