

Vanha vammaispalvelulaki – siirtymäaika 31.12.2027 saakka

**Henkilökohtainen apu:
Työnantajamalli
Henkilökohtainen apu palvelusetelillä
Henkilökohtainen apu ostopalveluna tai
hyvinvointialueen omana palveluna**

Vammaispalvelujen käsikirja
Terveiden ja hyvinvoinnin laitos THL

Luet vanhan vammaispalvelulain (380/1987) mukaista sisältöä.

Tämä laki on kumottu L:lla 14.4.2023/675, joka on voimassa 1.1.2025 alkaen.

Vanhan vammaispalvelulain (380/1987) mukainen sisältö on käytössä soveltuvien osien uuden vammaispalvelulain siirtymäajan loppuun 31.12.2027.

Vanha vammaispalvelulaki -osiossa kuvataan vammaispalvelulain ja kehitysvammalain mukaisia palveluja sekä lain soveltamista käytännössä. Lisäksi on kuvattu vanhan vammaispalvelulain mukainen asiakasprosessi.

Teksti on vanhan vammaispalvelulain (380/1987) mukaista sisältöä. THL:n tuottama sisältö on julkaistu alkuperäisessä muodossaan THL:n sähköisessä Vammaispalvelujen käsikirjassa.

[Laki vammaisuuden perusteella järjestettävistä palveluista ja tukitoimista \(Finlex\)](#)

Henkilökohtainen apu: Työnantajamalli

Työnantajamalli on henkilökohtaisen avun tuottamistapa, jossa vammainen henkilö palkkaa henkilökohtaisen avustajan työsopimuslain (55/2001) mukaiseen työsuhteeseen ja toimii avustajan työnantajana. Hyvinvointialue korvaa avustajan palkkaamisesta aiheutuvat kustannukset.

Työnantajamallin käytön edellytykset

Työnantajamallin käytön edellytyksenä on, että vammainen henkilö:

- kykenee vastaamaan työnantajan velvollisuuksista ja
- antaa asiakassuunnitelmaan kirjattavan suostumuksensa työnantajana toimimiseen.

Hyvinvointialueen on annettava sitä ennen vammaiselle henkilölle riittävä selvitys työnantajan vastuista ja velvollisuuksista. Alaikäisen lapsen huoltaja tai vammaisen henkilön edunvalvoja voi toimia henkilökohtaisen avustajan työnantajana vastaavin edellytyksin kuin vammainen henkilö itse.

Työnantajana toimivan henkilön on oltava oikeustoimikelpoinen.

[Vammaispalvelulaki 11 §](#)

Työnantajavelvollisuuksista vastaaminen

Henkilökohtaisen avun toteuttaminen työnantajamallilla edellyttää sitä, että vammainen henkilö kykenee vastaamaan työnantajan velvollisuuksista. Työnantajana toimiminen edellyttää henkilöltä valmiuksia omaan elämänhallintaan ja päätöksentekoon. Henkilön toimintarajoitteesta johtuva avun tarve tai jokin muu syy voi joissakin tilanteissa estää työnantajana toimimisen. Tällöin hyvinvointialueen on valittava joku muu henkilön tarpeet ja toivomukset huomioiva toteuttamistapa.

Eri toteuttamistapoja voidaan myös yhdistää asiakkaan tarpeen mukaisen palvelukokonaisuuden saavuttamiseksi.

Vammaisen henkilön suostumus

Työnantajamallin käyttäminen edellyttää myös sitä, että vammainen henkilö antaa nimenomaisen suostumuksensa työnantajana toimimiseen. Työnantajana toimimisen pitää aina perustua vammaisen henkilön omaan tahtoon. Suostumus on kirjattava asiakassuunnitelmaan.

Selvitys työnantajan lakisääteisistä velvollisuuksista ja vastuista

Ennen kuin vammainen henkilö antaa suostumuksensa työnantajana toimimiseen hyvinvointialueen on annettava riittävä ja ymmärrettävä selvitys työnantajan lakisääteisistä velvollisuuksista ja vastuista työnantajaksi ryhtyvälle henkilölle. Tällä tarkoitetaan perustietoja työnantajana toimimiseen liittyvistä asioista, kuten esimerkiksi:

- rekrytoinnista
- palkasta
- palkkahallinnon järjestämisvaihtoehtoista
- työturvallisuudesta
- työterveyshuollon järjestämisestä
- syrjintäkielloista
- vakuutuksista
- vuosilomista
- työsuhteen päättämisestä
- velvollisuudesta ja oikeudesta tarkistaa työntekijän rikosrekisteriote sekä

- muista lakisääteisistä työnantajavelvoitteista ja vastuista.

Selvityksen antamisen tapa ja sen sisältö on kirjattava asiakassuunnitelmaan. Hyvinvointialueen on selvityksen antamisen yhteydessä samalla arvioitava, kykeneekö henkilö suoriutumaan työnantajan velvollisuuksista ja vastuista. Vammainen henkilö työnantajana on viime kädessä itse vastuussa lakisääteisten velvollisuuksien hoitamisesta.

Keskeisimpiä huomioon otettavia lakeja työnantajana toimimisessa ovat:

- työsopimuslaki
- työaikalaki
- työturvallisuuslaki
- työterveyshuoltolaki
- vuosilomalaki
- työtapaturma- ja ammattitautilaki
- yhdenvertaisuuslaki
- tasa-arvolaki
- vahingonkorvauslaki
- laki lasten kanssa työskentelevien rikostaustan selvittämisestä
- laki sosiaali- ja terveydenhuollon valvonnasta (rikosrekisteriote).

Alaikäisen lapsen huoltaja tai vammaisen henkilön edunvalvoja henkilökohtaisen avustajan työnantajana Niissä tilanteissa, joissa avustettava on vajaavaltainen (esim. lapsi), toimii henkilökohtaisen avustajan työnantajana huoltaja tai muu edunvalvoja. Alaikäisen lapsen huoltajaa sekä vammaisen henkilön edunvalvojaa koskevat samat työnantajana toimimisen edellytykset kuin vammaista henkilöä itseään. Alaikäisen kanssa työskentelemään valitun avustajan tulee esittää rikosrekisteriote työnantajalle.

Työnantajavelvollisuuksien siirtäminen

Työlainsäädännön ja mahdollisesti sovellettavan työehtosopimuksen asettamissa rajoissa vammainen henkilö voi siirtää osan työnantajavelvoitteistaan, jolloin esimerkiksi palkanmaksuvelvoitteet hoitaa hyvinvointialue tai tilitoimisto.

Työnantajan oikeuksien ja velvollisuuksien siirrot on kirjattava asiakassuunnitelmaan. Selvyyden vuoksi on kirjattava myös se, miten palkkahallinto järjestetään. On huomattava, että vaikka työnantaja siirtää työsopimuksesta johtuvia velvollisuuksia kolmannen hoidettavaksi, tämä ei poista kuitenkaan työnantajana toimivan henkilön viimekätistä vastuuta työnantajavelvoitteiden hoitamisesta ja työnjohto-oikeutta työnantajalta. Sijaismaksajana toimiminen edellyttää valtuutusta henkilökohtaisen avustajan työnantajana toimivalta henkilöltä.

Hyvinvointialueet voivat hoitaa henkilökohtaisen avustajan työnantajan puolesta myös muut työnantajavelvollisuudet, kuten palkkatietoilmoitukset, työnantajan erillisilmoitukset ja sosiaalivakuutusmaksut. Muiden työnantajavelvoitteiden siirtäminen hyvinvointialueelle edellyttää kuitenkin sitä, että hyvinvointialue on saanut henkilökohtaisen avustajan työnantajana toimivalta henkilöltä valtuutuksen.

Valtuutuksesta huolimatta sairausvakuutusmaksuvelvoite jää lähtökohtaisesti edelleen avustettavalle henkilölle. Voidakseen hoitaa myös sairausvakuutusmaksuvelvoitteen avustettavan puolesta, hyvinvointialue tarvitsee avustettavan henkilön oma-aloitteisten verojen maksuviitteen.

[Hyvinvointialue sijaismaksajana:henkilökohtaisten avustajien palkat \(Tulorekisteri\)](#)

Vammaispalvelulain neuvontavelvollisuus

Vammaispalvelulaissa on säädetty työnantajamallin osalta, että hyvinvointialueen on annettava yksilöllistä neuvontaa ja tukea työnantajamalliin liittyvissä käytännön asioissa.

[Vammaispalvelulaki 11 §](#)

Neuvontaa ja tukea tarjotaan lähtökohtaisesti samoissa työnantajan lakisääteisiä velvollisuuksia ja vastuita koskevilla asioissa, joista hyvinvointialueen tulee antaa selvitys vammaiselle henkilölle ennen kuin apua ryhdytään toteuttamaan työnantajamallilla.

Hyvinvointialue voi täyttää neuvontavelvoitteensa osittain myös korvaamalla vammaiselle henkilölle työnantajamallia koskevan koulutuksen osallistumiskustannukset.

Työnantajamallissa korvattavat kustannukset

Työnantajamallissa hyvinvointialueen on korvattava vammaiselle henkilölle:

- kohtuullinen avustajan palkka
- työnantajan lakisääteiset maksut ja korvaukset sekä
- muut työnantajana toimimisesta aiheutuvat välttämättömät ja kohtuulliset kustannukset mukaan lukien palkkahallinnon kustannukset.

Avustajan palkan sekä työnantajana toimimisesta aiheutuvien kulujen perusteet ja korvaamistapa on kirjattava asiakassuunnitelmaan ja päätökseen.

[Vammaispalvelulaki 11 §](#)

Kohtuullinen avustajan palkka

Hyvinvointialueen tulee korvata sekä työnantajaliittoon kuuluvalla että liittoon kuulumattomalle henkilökohtaisen avustajan työnantajalle kohtuullinen avustajan palkka.

Työnantaja kuuluu työnantajaliittoon

Silloin, kun alalla on voimassa oleva työehtosopimus, sen palkkaa ja muita työsuhteen ehtoja koskevia määräyksiä on noudatettava. Työehtosopimuksen velvoitteet koskevat kuitenkin vain työnantajaliittoon liittyneitä työnantajia silloin, kun työehtosopimus ei ole yleissitova. Siksi hyvinvointialueen on korvattava vain työnantajaliittoon kuuluvalla vammaiselle henkilölle työehtosopimuksen mukainen avustajan palkka. Jos työehtosopimuksessa on useampia palkkatasoja, hyvinvointialueella on oikeus arvioida vammaisen henkilön yksilöllinen avun ja tuen tarve yhdessä vammaisen henkilön kanssa. Hyvinvointialueella ei siten ole oikeutta arvioida työehtosopimuksen palkan kohtuullisuutta, vaan arviointi koskee ainoastaan sitä, minkä tasoista vammaisen henkilön avun ja tuen tarve on.

Työnantaja ei kuulu työnantajaliittoon

Silloin, kun vammaisen henkilö ei kuulu työnantajaliittoon, hyvinvointialue ei ole sidottu työehtosopimuksen mukaiseen palkkaan. Tällöinkin on maksettava avustajalle kohtuullinen palkka, jonka määrässä tulee ottaa huomioon vammaisten henkilöiden yhdenvertaisuus. Kohtuullinen palkka ei voi alittaa tavanomaista alalla maksettavaa palkkaa, jonka määrittelyyn osaltaan vaikuttaa myös työehtosopimuksen mukaisen palkan suuruus.

Avustamisen vaatima erityisosaaminen tulee ottaa huomioon

Palkan kohtuullisuutta määriteltäessä pitää ottaa huomioon myös avustajalta mahdollisesti vaadittava koulutus, kokemus ja erityisaidot. Näin on muun muassa tilanteissa, joissa hengityslaitteen varassa elävien henkilöiden henkilökohtainen apu järjestetään työnantajamallilla.

Palkan korottaminen

Palkan pitää olla sen suuruinen, että sillä on realistiset mahdollisuudet palkata avustaja. Jotta palkka pysyisi kohtuullisena, asiakassuunnitelmaan ja henkilökohtaista apua koskevaan päätökseen tulee kirjata ne perusteet, joilla palkkaa tulee mahdollisesti korottaa. Tämä turvaa niiden työnantajien asemaa, jotka eivät kuulu työnantajaliittoon.

Työnantajan lakisääteiset maksut

Työnantajan lakisääteisiin maksuihin kuuluvat vanhan vammaispalvelulain (380/1987) aikana vakiintuneen käytännön mukaisesti muun muassa:

- sosiaaliturvamaksut
- eläkemaksut
- pakolliset tapaturma- ja työttömyysvakuutusmaksut
- työterveyshuollon maksut sekä
- työaikalain ja vuosilomalain mukaiset korvaukset.

Myös työsuojelulainsäädäntöön liittyvät perehdytyskulut ja muut välttämättömät kulut on korvattava samoin kuin vakituisen työntekijän tilalle palkatun sijaisen palkkaamisesta aiheutuneet vastaavat kustannukset.

Muut välttämättömät ja kohtuulliset kustannukset

Palkkahallinnon kustannusten lisäksi muita työnantajana toimimisesta aiheutuvia kuluja ovat vakiintuneen käytännön mukaisesti esimerkiksi välttämättömät ja kohtuulliset rekrytoinnista syntyneet kulut sekä avustajan matkakulut ja sisäänpääsymaksut. Näitä kuluja ovat myös työehtosopimuksessa määritellyt muut kuin palkkakulut silloin, kun vammaisen henkilö kuuluu työnantajaliittoon.

Työnantajan velvollisuudet ja oikeudet

Työnantajan tärkein velvollisuus on palkan maksaminen. Sen lisäksi hänen on pidettävä huolta siitä, että työntekijän suojaksi säädettyä lainsäädäntöä noudatetaan. Tämä koskee mm. työsuojelua, työterveydenhuoltoa sekä tapaturmavakuutuksia.

Työnantaja vastaa työsuojelusta työpaikalla.

Jos henkilökohtaisen avustajan työnantaja kuuluu Heta-Liittoon, työnantajan tulee huolehtia, että työsuhteessa noudatetaan myös Heta-Liiton ja JHL:n välistä henkilökohtaisten avustajien työehtosopimusta.

[Työnantajan vastuu \(Työsuojelu.fi\)](#)

Työnjohto-oikeus

Työnjohto-oikeus eli direktio-oikeus on yksi keskeisimmistä työnantajan oikeuksista. Käytännössä se tarkoittaa sitä, että työnantajalla on oikeus direktiovaltansa rajoissa määrätä seuraavista seikoista:

- Mitä työntekijä tekee (työn sisältö)
- Miten työntekijä työnsä suorittaa (työn suoritustapa)
- Milloin työtä tehdään (työvuoro)
- Missä työtä tehdään (työpaikka)

Työnjohto-oikeuden rajoitukset

Työnjohto-oikeuden keskeisimmät rajoitukset ovat:

- Lain tai hyvän tavan vastaisia työnjohtomääräyksiä ei saa antaa.
- Työnantajan täytyy ottaa huomioon työntekijän fyysiset ja ammattitaidolliset edellytykset suoriutua hänelle määrättyistä tehtävistä.
- Työnantajan työnjohtovalta ulottuu vain työaikaan.
- Työnantaja ei saa loukata työntekijän yksityisyyden suojaa.

Työntekijän asema

Avustajan toimenkuva ja asema määrittyvät pakottavan lainsäädännön ja työsuopimuksen pohjalta. Työnantajana toimivan vammaisen henkilön tai hänen edustajansa ja henkilökohtaisen avustajan välille syntyy työsuhde. Hyvinvointialueen ja avustajan välille ei synny työsuhdetta tai muutakaan oikeudellista suhdetta.

Hyvinvointialue on työnantajana toimivan henkilön ja tämän työntekijän väliseen työsuhteeseen nähden ulkopuolinen.

Työntekijän toimenkuva

Henkilökohtaisen avustajan työtehtävät määrittelee hänen työnantajansa. Avustajalle voi kuulua mikä tahansa sellainen tehtävä, jonka avustettava itse tekisi, jos hänen vammansa tai sairautensa ei olisi esteenä. Poikkeuksena ovat lain ja hyvän tavan vastaiset tehtävät.

Rahoittajan roolissa toimiva hyvinvointialue ei voi päättää avustajan toimenkuvasta ja yksittäisistä tehtävistä. Joitain rajoituksia voi seurata siitä, mihin tarkoitukseen avustajaa on haettu ja myönnetty. Esimerkiksi, jos avustaja on myönnetty nimenomaisesti vammaisen henkilön työnteon mahdollistamiseksi ja työsuhde sittemmin päättyy, avustajatunteja ei voi automaattisesti siirtää johonkin muuhun tarkoitukseen.

Työntekijän yleiset oikeudet ja velvollisuudet

Työntekijän perustavanlaatuinen oikeus on oikeus saada työstä palkkaa. Työntekijän tärkein velvollisuus työssään on tehdä työnsä huolellisesti. Työntekijän tulee noudattaa niitä määräyksiä, joita työnantaja antaa toimivaltansa mukaisesti työn suorittamisesta.

Työntekijän on toiminnassaan vältettävä kaikkea, mikä on ristiriidassa hänen asemassaan olevalta työntekijältä kohtuuden mukaan vaadittavan menettelyn kanssa. Tätä periaatetta kutsutaan lojaliteetti- eli uskollisuusvelvoitteeksi.

Ensisijainen vastuu työsuojelusta on työnantajalla, mutta työntekijällä on myös velvollisuuksia työsuojeluasioissa.

[Työntekijän vastuu \(Työsuojelu.fi\)](#)

Laki yksityisyyden suojasta työelämässä, tietosuojalaki ja EU:n tietosuojasetus asettavat varsin tarkat rajoitukset sille, miten työntekijää koskevia tietoja tulee käsitellä. Lähtökohtaisesti niiden luovuttaminen sivulliselle on kiellettyä.

Vammaispalvelulain perusteella järjestettävä lyhytaikainen huolenpito on muuten maksutonta, mutta aterioista on mahdollista periä maksu.

Henkilökohtainen apu: Henkilökohtainen apu palvelusetelillä

Palvelusetelistä säädetään sosiaali- ja terveydenhuollon palvelusetelistä annetussa laissa. Laki tulee sovellettavaksi silloin, kun palveluseteli myönnetään henkilökohtaisen avun järjestämiseksi. Palvelusetelin käyttöalaa ei ole rajattu, joten sitä voidaan käyttää sekä vähäisemmän että runsaan henkilökohtaisen avun tarpeen kattamiseen.

[Laki sosiaali- ja terveydenhuollon palvelusetelistä 569/2009 \(Finlex\)](#)

Palvelusetelillä toteutettavassa palvelussa on otettava huomioon, kuten muidenkin henkilökohtaisen avun toteuttamistapojen kohdalla, vammaispalvelulain 9 §. Sen mukaan henkilökohtaisen avun tarkoituksena on, että vammaisen henkilön itsemääräämisoikeus toteutuu yhdenvertaisesti muiden kanssa niissäkin tilanteissa, joissa hän tarvitsee toisen henkilön apua. Henkilökohtainen apu on asiakkaan oman näkemyksen mukaista auttamista niissä tehtävissä ja toimissa, joita asiakas haluaa toteutettavan.

Palvelusetelin käyttäminen on vapaaehtoista

Asiakkaan mielipide palvelusetelin saamisesta tulee ottaa mahdollisuuksien mukaan huomioon silloin, kun hyvinvointialueella käytetään palveluseteliä asiakkaan tarvitseman palvelun järjestämiseen. Vammaisella henkilöllä on oikeus kieltäytyä palvelusetelistä henkilökohtaisen avun toteuttamistapana.

[Laki sosiaali- ja terveydenhuollon palvelusetelistä 569/2009 6 § \(Finlex\)](#)

Jos hän kieltäytyy, hyvinvointialueen on järjestettävä henkilökohtainen apu jollakin toisella tavalla.

Palvelusetelin käyttäjä on kuluttajan asemassa

Kunkin asiakkaan kohdalla on arvioitava yksilöllisesti, soveltuuko palveluseteli hänelle ja hänen tarpeisiinsa. Palvelusetelin käyttäminen edellyttää asiakkaalta kykyä ja mahdollisuutta toimia kuluttajan asemassa ja hankkia palveluntuottajilta henkilökohtaista apua itselleen.

Hyvinvointialueen on selvitettävä asiakkaalle hänen asemansa palvelusetelin käyttäjänä. Hyvinvointialueella on myös velvollisuus neuvoa ja opastaa asiakasta riittävällä tavalla.

Palvelusetelijärjestämisessä hyvinvointialue ei tee sopimusta palveluntuottajan kanssa, vaan sopimuksen osapuolia ovat asiakas ja palveluntuottaja.

Kuluttajaneuvonnasta voi saada tietoa ja ohjeita kuluttajaoikeudellisissa kysymyksissä ja riitatilanteissa.

[Kuluttajaneuvonta \(Kilpailu- ja kuluttajavirasto\)](#)

Saatuun hyvinvointialueelta päätöksen henkilökohtaisen avun järjestämisestä palvelusetelillä asiakas valitsee palveluntuottajan hyvinvointialueen hyväksymistä henkilökohtaisen avun palveluntuottajista ja tekee sopimuksen palveluntuottajan kanssa.

[Laki sosiaali- ja terveydenhuollon palvelusetelistä 569/2009 6 § \(Finlex\)](#)

Palvelusetelin sääntökirjalla ohjataan palvelusetelin toteutusta

Hyvinvointialue hyväksyy sosiaalihuollon palveluntuottajat, joiden palvelujen ostamiseen palveluseteliä voidaan hyvinvointialueen kriteerien perusteella käyttää. Hyvinvointialue määrittelee nämä kriteerit palvelusetelin sääntökirjassa. Sääntökirja ohjaa palvelusetelin toteutusta.

Vammaispalvelujen järjestäminen ja hankinta

Asiakkaan itsemääräämisoikeus tulee varmistaa ja sitä tulee tarvittaessa tukea myös silloin, kun henkilökohtaista apua tarjotaan palvelusetelillä. Sääntökirjan ehdoilla turvataan asiakkaan asemaa. Sääntökirjassa on hyvä olla selkeästi kerrottuna esimerkiksi, miten toimitaan, jos asiakas ei ole tyytyväinen palveluun tai pitää reklamoida virheestä.

Lue lisää palveluntuottajan valvonnasta palvelusetelijärjestelmässä Sosiaalihuollon valvonta -sivulta.

Sosiaalihuollon valvontaPalvelusetelin arvon määrittäminen

Jos henkilökohtaista apua järjestetään kokonaan tai osaksi palvelusetelin avulla, omavastuusuutta ei saa periä, sillä henkilökohtainen apu on säädetty maksuttomaksi palveluksi.

[Laki sosiaali- ja terveydenhuollon asiakasmaksuista 734/1992 4 § \(Finlex\)](#)

[Laki sosiaali- ja terveydenhuollon palvelusetelistä 569/2009 7 § \(Finlex\)](#)

Palvelusetelin arvon on oltava sellainen, että sillä on käytännössä mahdollista hankkia henkilölle päätöksessä määriteltä riittävä henkilökohtainen apu.

Eduskunnan oikeusasiamiehen ratkaisu: Palvelusetelin arvon määrittäminen

Kantelija arvosteli kuntien menettelyä määrittellä ja tarkistaa palvelusetelin arvoa vammaispalvelulain mukaista henkilökohtaista apua järjestettäessä. Oikeusasiamies totesi, että silloin kun kunta on järjestänyt palvelun palvelusetelillä, sen on huolehdittava siitä, että palvelusetelillä järjestettävä palvelu täyttää asiakkaalle tehdyn päätöksen ja palvelusuunnitelman mukaisesti tarvittavan palvelun.

Sekä vammaispalvelulaissa (viittaa vanhaan vammaispalvelulakiin 380/1987) että palvelusetelilaissa edellytetään, että palvelusetelin arvon on oltava kohtuullinen. Vaatimus arvon kohtuullisuudesta pitää sisällään sen, että palvelusetelin arvon riittävyys tulee kustannusten noustessa ja tarpeen tullen muutoinkin tarkistaa. Oikeusasiamiehen mukaan palvelusetelin arvo tulee mitoittaa sellaiseksi, että vaikeavammainen henkilö saa sillä tosiasiaa välttämättömän avuntarpeensa turvattua siinä laajuudessa ja sellaisin toimintamuodoin, kun häntä koskevassa päätöksessä ja palvelusuunnitelmassa on määriteltä.

Henkilökohtainen apu: Henkilökohtainen apu ostopalveluna tai hyvinvointialueen omana palveluna

Hyvinvointialue voi järjestää henkilökohtaista apua myös ostopalveluna, jolloin se ostaa avustajapalvelun joko julkiselta tai yksityiseltä palvelujen tuottajalta.

Hyvinvointialueen on lisäksi mahdollista järjestää henkilökohtaista apua itse osana omaa toimintaansa tai tuottaa sopimuksin yhdessä yhden tai useamman hyvinvointialueen kanssa.

Asiakkaan itsemääräämisoikeus tulee varmistaa ja sitä tulee tarvittaessa tukea myös silloin, kun henkilökohtaista apua järjestetään hyvinvointialueen omana palveluna tai ostopalveluna.

Palvelua toteutettaessa on otettava erityisesti huomioon vammaispalvelulain 9 §, jonka mukaan henkilökohtaisen avun tarkoitus on, että vammaisen henkilön itsemääräämisoikeus toteutuu yhdenvertaisesti muiden kanssa niissäkin tilanteissa, joissa hän tarvitsee toisen henkilön apua. Henkilökohtainen apu on asiakkaan oman näkemyksen mukaista auttamista niissä tehtävissä ja toimissa, joita asiakas haluaa toteutettavan. Lisäksi henkilökohtaisen avun toteuttamistavoista päätettäessä hyvinvointialueen on otettava huomioon vammaisen henkilön oma mielipide, elämäntilanne ja asiakassuunnitelmaan kirjattu avun tarve.

Ostopalvelun yhteydessä asiakkaan näkemykset, elämäntilanne ja vammasta tai sairaudesta johtuvat yksilölliset avuntarpeet tulisi ottaa huomioon jo siinä vaiheessa, kun hyvinvointialue ja palveluntuottaja tekevät ostopalvelusopimusta.

Lisäksi niin henkilökohtaisen avun saajalle kuin palveluntuottajalle on eduksi, että he laativat kirjallisen suunnitelman palvelun toteuttamisesta.

[Oikeusasiamies 30.11.2021:Palvelusetelin arvon määrittäminen ja tarkistus henkilökohtaista apua järjestettäessä \(EOAK/5684/2020, pdf 138 kt\)](#)

Lähteet

[Laki sosiaali- ja terveydenhuollon järjestämisestä 612/2021 \(Finlex\)](#)

[Laki hyvinvointialueesta 611/2021 \(Finlex\)](#)

[Vammaispalvelulain mukaisen henkilökohtaisen avun sääntökirja. \(pdf 190 kt, Sitra 2011\)](#)

[Vammaispalvelulaki 675/2023 \(Finlex\)](#)

Eduskunnan oikeusasiamiehen päätös EOA 4.11.2016
Dnro 1101/4/16.

Räty, Tapio. Vammaispalvelut. Vammaispalvelujen soveltamiskäytäntö. Kynnys ry. 2010.