

Alan houkuttelevuus nousuun yksi työsuhde kerrallaan



Mitä on henkilökohtainen apu?

Henkilökohtainen apu on toisen ihmisen antamaa palvelua, jota saavat vaikeavammaiset henkilöt. Henkilökohtainen apu kohdistuu sellaisiin toimiin kotona ja kodin ulkopuolella, jotka henkilö tekisi itse mutta ei selviä niistä sairauden tai vamman vuoksi. Henkilökohtaisen avun turvin henkilö voi siis tehdä niitä asioita, joita hän muuten tekisi ilman vammaa.

Sijaismaksajana toimivalla hyvinvointialueella on kolme toteutustapaa henkilökohtaiseen apuun.

- Työnantajamallissa vammainen henkilö, eli henkilökohtaisen avun saaja, on työnantaja.
- Ostopalvelu- tai palvelusetelimallissa avustajan työnantajana toimii yksityinen yritys, yhdistys tai jokin muu organisaatio.
- Sijaismaksajan omassa tuotannossa avustajan työnantaja on hyvinvointialue.

Suuri osa työntekijöistä työskentelee työnantajamallilla toteutettavassa henkilökohtaisessa avussa, ja työsuhteet ovat usein osa-aikaisia.

Mikä haastaa ja mikä tukee työnantajana ja työntekijänä onnistumista?

Henkilökohtaisen avustajan työnantajana toimimiseen voi liittyä esim. seuraavia haasteita.

- Voi olla epäselvyyttä omasta ja työntekijän roolista. Työnantajan voi olla vaikeaa ymmärtää työnantajavelvoitteitaan ja suoriutua niistä.
- Työntekijän suoriutumisessa voi olla ongelmia, kuten vuorovaikutusongelmat, työntekijän epäasiallinen käytös, sopimusten ja työaikojen noudattamattomuus, väärinkäytökset ja epäkohdat valtasuhteessa.

- Työnantajana toimimiseen voi myös väsyä: ”Työnantajuudesta ei koskaan saa lomaa”.

Työntekijän näkökulmasta henkilökohtaisen avustajan työn houkuttelevuutta saattaa heikentää epäselvyys omasta ja työnantajan roolista. Työntekijä saattaa myös kokea, että työn palkkataso, arvostus ja työn vaativuus eivät kohtaa tai tuntimäärä/työaika ei vastaa omia tarpeita ja mahdollisuuksia.

Pulmia saattaa syntyä myös työn hallinnan haasteista ja siitä, että käytännön asiat on hoidettu huonosti. Osaamisessa ja työn sujuvuudessa voi olla puutteita, jotka liittyvät esimerkiksi perehdytykseen, tempoileviin odotuksiin tai työvälineiden toimimattomuuteen. Työntekijälle voi syntyä kokemus siitä, että sovitusta asioista ja omista rajoista on vaikea pitää kiinni. Työsuhteessa voi esiintyä myös vuorovaikutusongelmia, työnantajan epäasiallista käytöstä tai haasteita työnantajan läheisten kanssa. Työntekijä saattaa kohdata haasteita myös oman elämäntilanteensa ja elämänhallintansa kanssa.

Haasteet voivat tuoda mukanaan fyysistä ja henkistä kuormittumista ja edelleen työkykyongelmia.

Henkilökohtaisen avun työnantajan onnistumista tehtävässään vastaavasti tukevat ehkä ainakin

- työnantajan oman roolin selkeys ja halu toimia työnantajana
- oikein mitoitettu apu suhteessa tarpeeseen
- työnantajan asuinalue (työvoiman saatavuus ja mahdollisuus vaihtoehtoisin ratkaisuihin)
- työnantajan taloudellinen ja sosiaalinen tilanne sekä kokemus työelämästä
- työnantajan taidot (esim. digitaalinen kyvykkyys ja vuorovaikutustaidot)

- työsuhteen hallinnollisten toimenpiteiden toimivuus ja läpinäkyvyys (mahdollisuus toteuttaa asiat itse digitaalisesti, tuen saaminen työnantajuuteen, järjestäytyminen)
- perheen ja läheisten tuki sekä omien verkostojen hyödyntäminen avustajien hankkimisessa.

Työntekijän onnistumista henkilökohtaisena avustajana puolestaan voivat tukea

- oman roolin selkeys ja halu toimia työntekijänä
- mahdollisuus rakentaa työtunneista sellainen kokonaisuus, joka on avustajan elämäntilanteessa tarkoituksenmukainen ja jolla tulee toimeen
- tehtävään liittyvät taidot. vuorovaikutustaidot, tilannelukutaito, itsesäätelytaidot
- avustajan oma elämäntilanne sekä fyysinen ja henkinen hyvinvointi.

Miten alan houkuttelevuutta voisi lisätä?

Henkilökohtaisten avustajien saaminen on yhä vaikeampaa. Henkilökohtaisten avustajien työnantajaliitto, Heta-liitto, on korostanut, että henkilökohtaisen avun työntekijäpula uhkaa jo vammaisten ihmisten turvallisuutta ja heikentää heidän itsemääräämisoikeuttaan.

Keskeisiä keinoja houkuttelevuuden lisäämiseksi ja työvoiman saamiselle alalle voivat olla

- työn tunnettuuden lisääminen
- työnantajien tukeminen hyvän työnantajuuden vahvistamisessa
- maahanmuuttajien työllistäminen avustajiksi
- eläkeläisten työllistäminen avustajiksi.

Työnantajan vastuulla on henkilökohtaisen avustajan työkyvyn tukeminen. Työnantajamallissa avustajien työkykyä tuetaan parhaiten tukemalla hyvää työnantajuutta. Yrityksen toteuttamassa ostopalvelu- tai palvelusetelimallissa sekä sijaismaksajan omassa tuotannossa työkyvyn tukeminen on osa organisaation hyviä henkilöstötyön käytäntöjä.

Hyvän työnantajuuden tukeminen tarkoittaa huomion kiinnittämistä ainakin seuraaviin asioihin:

- Mitä työnantajuus tarkoittaa työntekijän elämässä? Mitä se vaatii ja antaa?
- Millaisella pelikentällä toimitaan? Mitkä ovat työnantajan, työntekijän ja vammaispalvelujen roolit? Millaisista lakisääteisistä velvoitteista työnantajan täytyy huolehtia?
- Mitä avustajan rekrytoinnissa ja perehdytyksessä on syytä ottaa huomioon?
- Millaisista elementeistä sujuva arki rakentuu? Miten sitä voi tukea? Mitä on hyvä johtaminen tässä työsuhteessa?
- Miten varmistetaan, että henkilökohtaisen avustajan työpaikka on terveellinen ja turvallinen? Millaisia työkykyriskejä henkilökohtaisen avustajan työhön voi liittyä? Miten näitä voi ennakoida? Miten näissä tilanteissa voi olla avuksi? Miten hyvä työterveysyhteistyö rakentuu?

Yksi tapa parantaa henkilökohtaista apua voi olla arjen sujuvuuden parantaminen. Työn sujuvuudella on positiivinen vaikutus avustajan sairauspoissaolojen määrään ja siten myös mahdolliseen työkyvyttömyyteen.

Kun henkilökohtaisen avun työ sujuu ja ongelmia pystytään ratkomaan, ala näyttäytyy houkuttelevampana henkilökohtaisen avun työtä pohtivalle työntekijäehdokkaalle. Jokainen tyytyväisenä henkilökohtaista apua tekevä työntekijä on paras suosittelija lähipiirilleen ryhtyä tähän työhön. Mitä houkuttelevampi ala on, sitä paremmin henkilökohtaista apua on saatavilla, mikä helpottaa avun järjestämistä.

Tämä materiaali on osa Työeläkeyhtiö Varman tuottamaa työkyvyn tukimateriaalia henkilökohtaisen avun toimijoille.

Lue lisää: varma.fi/henkilokohtainenapu