

Arbetsgivaren har flera sätt att stödja personliga assistenters arbetsförmåga

Det finns flera belastningsfaktorer i arbetet som personlig assistent. Arbetet innehåller också resurser som stöder arbetsförmågan. Det är viktigt för arbetsgivaren att förstå och hantera belastningsfaktorerna i assistentens arbete för att undvika problem med arbetsförmågan. God arbetsmiljöledning är ett centralt sätt för arbetsgivaren att stödja assistenternas arbetsförmåga.



PERSONLIG ASSISTANS

Enligt lagen om funktionshinderservice har en person med funktionsnedsättning rätt att få personlig assistans om han eller hon behöver en annan persons hjälp i de dagliga sysslorna, i arbetet eller studierna, eller i interaktion, fritidsverksamhet eller samhälleligt deltagande. År 2023 fanns det cirka 30 000 klienter inom personlig assistans och uppskattningsvis 40 000 personer arbetar som assistenter. Ett sätt att producera personlig assistans är arbetsgivarmodellen, där personen med funktionsnedsättning är assistentens arbetsgivare och ansvarar bland annat för sina assistenters säkerhet och hälsa i arbetet.



LÖSNINGAR

Satsa på en bra start på anställningen.

Det är viktigt att assistenten får en omfattande introduktion i arbetet, arbetsmetoderna och arbetsmiljön. Det är bra att gå igenom de centrala arbetsuppgifterna och arbetets mål med assistenten. En lyckad introduktion stöder assistentens engagemang i arbetet, arbetets smidighet, säkerhet och arbetsförmågan.

Identifiera belastningsfaktorer i arbetet.

Assistentens arbete kan omfatta olika fysiska, psykosociala, kognitiva och etiska belastningsfaktorer. Det är viktigt att identifiera belastningsfaktorerna i arbetet och sträva efter att minska överbelastning. Arbetarskyddslagen förpliktar arbetsgivarna att bedöma olägenheterna och riskerna i arbetet. Det är viktigt att involvera assistenterna i bedömningen, eftersom de känner till sitt eget arbete väl.

Stärk resurserna för arbetet.

Arbetets resurser är faktorer som hjälper till att hantera belastningsfaktorerna i arbetet och stöder arbetsförmågan. Till exempel goda möjligheter att påverka arbetet och arbetstiderna, god interaktion med arbetsgivaren samt ett betydelsefullt arbete är centrala resurser i assistenternas arbete.

Stärk kompetensen om arbetsförmåga.

Att ta hand om assistenternas arbetsförmåga förutsätter förståelse för faktorer som påverkar arbetsförmågan samt metoder för att främja arbetsförmågan i olika situationer. Se till att du vid behov får stöd i frågor som rör dina arbetstagares arbetsförmåga. Säkerställ att dina arbetstagare känner till rutiner för stöd av arbetsförmågan, till exempel stödåtgärder för tidigt stöd och återgång till arbetet samt företagshälsovårdstjänster.

Säkerställ ett tillräckligt stöd för arbetsförmågan.

Det är viktigt att stödja arbetsförmågan i olika skeden. Ingrip aktivt och tillräckligt tidigt i utmaningar med dina arbetstagares arbetsförmåga. Anlita vid behov företagshälsovårdens expertis i frågor som gäller arbetsförmågan.

Det är viktigt att satsa på tidigt stöd för arbetsförmågan

29 %

av arbetsgivarna uppskattar att de har överenskomna rutiner för tidigt stöd av assistenternas arbetsförmåga.

Assistentens arbete är psykosocialt påfrestande

33 %

av assistenterna uppskattar att den psykosociala belastningen, som otydliga mål med arbetet och utmaningar med interaktionen, är åtminstone ganska stor.

Större delen av assistenterna har en god arbetsförmåga

73 %

av assistenterna gav sin arbetsförmåga minst betyget 8.

Framtidens arbetsförmåga byggs upp genom samarbete!

Vad vet vi?

Det finns flera belastningsfaktorer i arbetet som personlig assistent. Assistenterna upplevde mest psykosocial och fysisk arbetsbelastning. Arbetsgivarna uppskattar att det finns färre belastningsfaktorer i assistenternas arbete än arbetstagarna. Merparten av arbetsgivarna hade dock identifierat arbetets risk-, olägenhets- och belastningsfaktorer. Arbetsgivarna uppskattade att de behärskade hanteringen av den fysiska arbetsbelastningen bäst.

De personliga assistenterna identifierade flera olika resurser i sitt arbete. I synnerhet arbetets betydelse och samarbetet med arbetsgivaren låg på en bra nivå. De största utvecklingsbehoven uppstod i introduktionen och tillräcklig respons på arbetet. De assistenter som upplevde att de hade mer resurser i sitt arbete uppskattade att deras arbetsförmåga är bättre än andra.

Assistenternas arbetsförmåga låg i genomsnitt på en god nivå (genomsnitt 7,9). Ungefär var fjärde uppskattar emellertid sin arbetsförmåga som högst måttlig. Ungefär en tredjedel av arbetsgivarna hade varit oroliga för arbetsförmågan hos minst en av sina arbetstagare under de senaste 12 månaderna.

Varför är detta viktigt?

Upplevd dålig arbetsförmåga kan vara ett tecken på senare risker med arbetsförmågan. Att ta hand om arbetstagarnas arbetsförmåga är en viktig del av ett bra ledarskap. God arbetsförmåga ökar arbetets smidighet, arbetstagarens motivation och hjälper till att förebygga arbetsoförmåga.

Vad bör man göra?

Arbetsgivaren har flera sätt att stödja assistenternas arbetsförmåga i olika situationer, till exempel när det gäller förutseende, tidigt stöd och återgång till arbetet efter frånvaro. Det är viktigt att arbetsgivaren känner till belastnings- och resursfaktorerna i assistentens arbete och metoderna för att hantera arbetsbelastningen. Främjande av arbetsförmågan är som bäst en del av vardagliga möten och en öppen diskussion om arbetet och arbetsförhållandena med arbetstagarna. Det är viktigt att ta tag i utmaningar som rör arbetsförmågan så tidigt som möjligt och vid behov utnyttja extern expertis i frågor som rör arbetsförmågan.

TIPS FÖR ARBETSGIVAREN OM ATT TA HAND OM DEN PERSONLIGA ASSISTENTENS ARBETSFÖRMÅGA



- Se till att arbetstagaren får en bra introduktion i arbetet och arbetssätten.
- Identifiera arbetets belastningsfaktorer och vidta åtgärder för att minska arbetsbelastningen.
- Stärk arbetets resurser, som arbetets betydelse, arbetets hanterbarhet, det stöd och den respons som fås för arbetet.
- Se till att arbetstagaren har möjlighet att påverka sitt arbete och sina arbetstider.
- Fundera också på hur assistenten kunde få kamrattstöd i sitt arbete.
- Se till att både du och din assistent vet var ni kan få stöd i frågor som rör arbetsförmågan.
- Ta upp dina bekymmer för arbetstagarens arbetsförmåga så tidigt som möjligt.

SKRIBENT OCH MER INFORMATION

Auli Airila, forskningschef
auli.airila@varma.fi

SÅ HÄR GJORDES INFORMATIONSKORTET

Informationskortet grundar sig på undersökningen *Työolot ja työkyky – tutkimus henkilökohtaisesta avusta* (Arbetsförhållanden och arbetsförmåga – undersökning om personlig assistans) där arbetsförmågan och arbetsmiljöledning kartlades bland arbetstagare inom personlig assistans (n=313) och arbetsgivare (n=111) som är försäkrade hos Varma. Enkätlänken skickades till målgrupperna via samarbetspartner (Oima, välfärdsområden). Undersökningsmaterialet samlades in i november–februari 2024–2025. Aula Research Oy ansvarade för det praktiska genomförandet av undersökningen.

Resultaten av undersökningen presenteras i rapporten *Työolot ja työkyky – tutkimus henkilökohtaisesta avusta*. Läs rapporten [på vår webbplats](#) (på finska).

VARMA