

Työnantajalla on useita keinoja tukea henkilökohtaisten avustajien työkykyä

Henkilökohtaisen avustajan työssä on useita kuormitustekijöitä. Työssä on myös voimavaroja, jotka tukevat työkykyä. Työnantajan on tärkeä ymmärtää ja hallita avustajan työn kuormitustekijöitä, jotta työkykyongelmilta voidaan välttyä. Hyvä työkykyjohtaminen on keskeinen työnantajan keino tukea avustajien työkykyä.



HENKILÖ-KOHTAINEN APU

Vammaisella henkilöllä on vammaispalvelulain mukaan oikeus saada henkilökohtaista apua vamman tai sairauden vuoksi päivittäisiin toimiin, työhön ja opiskeluun sekä vuorovaikutukseen, vapaa-ajantoimintaan ja yhteiskunnalliseen osallistumiseen. Vuonna 2023 henkilökohtaisen avun asiakkaita oli noin 30 000, ja avustajina työskentelee arviolta 40 000 henkilöä. Henkilökohtaisen avun yksi tuottamistapa on työnantajamalli, jossa vammaisen henkilö toimii avustajan työnantajana, ja vastaa mm. avustajiensa turvallisuudesta ja terveydestä työssä.



RATKAISUJA

Panosta hyvään työsuhteen alkuun.

Avustajan kattava perehdyttäminen työhön, työtapoihin ja työympäristöön on tärkeää. Avustajan kanssa on hyvä käydä läpi keskeiset työtehtävät ja työn tavoitteet. Onnistunut perehdyttäminen tukee avustajan työhön kiinnittymistä, työn sujuvuutta, turvallisuutta ja työkykyä.

Tunnista työn kuormitustekijät.

Avustajan työssä voi olla erilaisia fyysisiä, psykososiaalisia, kognitiivisia ja eettisiä kuormitustekijöitä. Työn kuormitustekijät on tärkeä tunnistaa ja pyrkiä vähentämään liiallista kuormitusta. Työturvallisuuslaki velvoittaa työnantajia arvioimaan työn haitta- ja vaaratekijät. Avustajat on tärkeä osallistaa arviointiin, sillä he tuntevat hyvin oman työnsä.

Vahvista työn voimavaroja.

Työn voimavarat ovat tekijöitä, jotka auttavat työn kuormitustekijöiden hallinnassa ja tukevat työkykyä. Esimerkiksi hyvät vaikutusmahdollisuudet työhön ja työaikoihin, hyvä vuorovaikutus työnantajan kanssa sekä työn merkityksellisyys ovat keskeisiä avustajien työn voimavaroja.

Vahvista työkykyosaamista.

Avustajien työkyvystä huolehtiminen edellyttää ymmärrystä työkykyyn vaikuttavista tekijöistä sekä työkyvyn edistämisen keinoista eri tilanteisiin. Huolehdi siitä, että saat tarvittaessa tukea työntekijöidesi työkykyasioissa. Varmista, että työntekijäsi tuntevat työkyvyn tuen käytännöt, kuten varhaisen tuen ja työhön paluun tukitoimet sekä työterveyshuoltopalvelut.

Varmista riittävä työkyvyn tuki.

Työkykyä on tärkeä tukea eri vaiheissa. Tartu aktiivisesti ja riittävän varhain työntekijöidesi työkyvyn haasteisiin. Hyödynnä tarvittaessa työterveyshuollon asiantuntemusta työkykyyn liittyvissä asioissa.

Työkyvyn varhaiseen tukeen on tärkeä panostaa

29 %

työnantajista arvioi, että heillä on sovitut käytäntöjä avustajien työkyvyn varhaiseen tukemiseen.

Avustajan työ on psykososiaalisesti kuormittavaa

33 %

avustajista arvioi, että psykososiaalista kuormitusta, kuten epäselviä työn tavoitteita ja vuorovaikutushaasteita, on vähintään melko paljon.

Valtaosalla avustajista on hyvä työkyky

73 %

avustajista antoi työkyvylleen vähintään arvosanan 8.

Tulevaisuuden työkykyä rakennetaan yhteistyössä!

Mitä tiedämme?

Henkilökohtaisten avustajien työssä on useita kuormitustekijöitä. Avustajat kokivat eniten psykososiaalista ja fyysistä työkuormitusta. Työnantajat arvioivat työntekijöitä vähemmän kuormitustekijöitä avustajien työssä. Enemmistö työnantajista oli kuitenkin tunnistanut työn vaara-, haitta- ja kuormitustekijät. Työnantajat arvioivat, että parhaiten heillä oli hallussaan fyysisen työkuormituksen hallinta.

Henkilökohtaiset avustajat tunnistivat työssään useita voimavaroja. Erityisesti työn merkityksellisyys ja yhteistyö työnantajan kanssa olivat hyvällä tasolla. Eniten kehittämistarpeita ilmeni perehdyttämisessä ja riittävässä työstä saatavassa palautteesta. Ne avustajat, jotka kokivat työssään enemmän voimavaroja, arvioivat työkykynsä muita paremmaksi.

Avustajien työkyky oli keskimäärin hyvällä tasolla (keskiarvo 7,9). Kuitenkin noin joka neljäs arvioi työkykynsä korkeintaan kohtalaiseksi. Noin kolmannes työnantajista oli ollut huolissaan vähintään yhden työntekijänsä työkyvystä viimeisen 12 kuukauden aikana.

Miksi asia on tärkeä?

Koettu heikko työkyky voi ennakoita myöhempiä työkykyriskejä. Työntekijöiden työkyvystä huolehtiminen on tärkeä osa hyvää johtamista. Hyvä työkyky lisää työn sujuvuutta, työntekijän motivaatiota sekä auttaa ennaltaehkäisemään työkyvyttömyyttä.

Mitä tulisi tehdä?

Työnantajalla on useita keinoja tukea avustajien työkykyä eri tilanteissa, kuten ennakoinnissa, varhaisessa tuessa sekä työhön paluussa poissaolon jälkeen. Työnantajan on tärkeä tuntea avustajan työn kuormitus- ja voimavaratekijät ja keinot työkuormituksen hallintaan. Työkyvyn edistäminen on parhaimmillaan osa arjen kohtaamisia ja avointa keskustelua työstä ja työoloista työntekijöiden kanssa. Työkyvyn haasteisiin on tärkeä tarttua mahdollisimman varhain, sekä tarvittaessa hyödyntää ulkopuolista asiantuntemusta työkykyasioissa.

VINKKEJÄ TYÖNANTAJALLE HENKILÖKOHTAISEN AVUSTAJAN TYÖKYVYSTÄ HUOLEHTIMISEEN



- Huolehdi hyvästä työntekijän perehdyttämisestä työhön ja työn tekemisen tapoihin.
- Tunnista työn kuormitustekijät ja tee toimia työkuormituksen vähentämiseksi.
- Vahvista työn voimavaroja, kuten työn merkityksellisyyttä, työn hallittavuutta, työhön saatavaa tukea ja palautetta.
- Huolehdi, että työntekijällä on vaikutusmahdollisuuksia omaan työhönsä ja työaikoihinsa.
- Pohdi myös, miten avustaja voisi saada vertaistukea työhönsä.
- Varmista, että sekä sinä itse että avustajasi tiedätte, mistä voi saada tukea työkykyasioihin.
- Ota mahdollisimman varhain esiin työntekijän työkykyyn liittyvä huolesi.

KIRJOITTAJA JA LISÄTIETOJA

Auli Airila, tutkimuspäällikkö
auli.airila@varma.fi

NÄIN SELVITYS TEHTIIN

Tietokortti pohjautuu *Työolot ja työkyky – tutkimus henkilökohtaisesta avusta* -tutkimukseen, jossa kartoitettiin työkykyä sekä työkykyjohtamista Varman vakuuttamilla henkilökohtaisen avun työntekijöillä (n=313) ja työnantajilla (n=111). Kyselylinkki toimitettiin kohderyhmille yhteistyötahojen (Oima, hyvinvointialueet) kautta. Tutkimusaineisto kerättiin marras-helmikuussa 2024–2025. Tutkimuksen käytännön toteutuksesta vastasi Aula Research Oy.

Tutkimuksen tulokset on raportoitu *Työolot ja työkyky – tutkimus henkilökohtaisesta avusta* – raportissa. Tutustu raporttiin [verkkosivuillamme](#)

VARMA