

A photograph of a woman with long dark hair, wearing a light pink shirt, sitting in a wheelchair and smiling while looking at a laptop. A man with dark curly hair, wearing a dark blue polo shirt, is leaning over her shoulder, also smiling and looking at the laptop. They are in an office setting with a large window in the background showing blinds. A large monitor is on a stand to the left of the laptop.

Työolot ja työkyky – tutkimus henkilökohtaisesta avusta

Raportti kyselyn tuloksista

29.4.2025

VARMA

Sisällys

1

Tutkimuksen tausta ja tavoitteet

2

Henkilökohtaiset avustajat ja työnantajat –
vastaajien taustatietoja

3

Työn kuormitustekijät

4

Työn voimavaratekijät

5

Työkykyjohtamisen tilannekuva

6

Työterveyden tuki

7

Miltä näyttää henkilökohtaisten avustajien työkyky?

8

Työkykyyn yhteydessä olevia tekijöitä

9

Johtopäätökset ja ratkaisuja työkyvyn
vahvistamiseen

10

Lähteet

1. Tutkimuksen tausta ja tavoitteet

29.4.2025



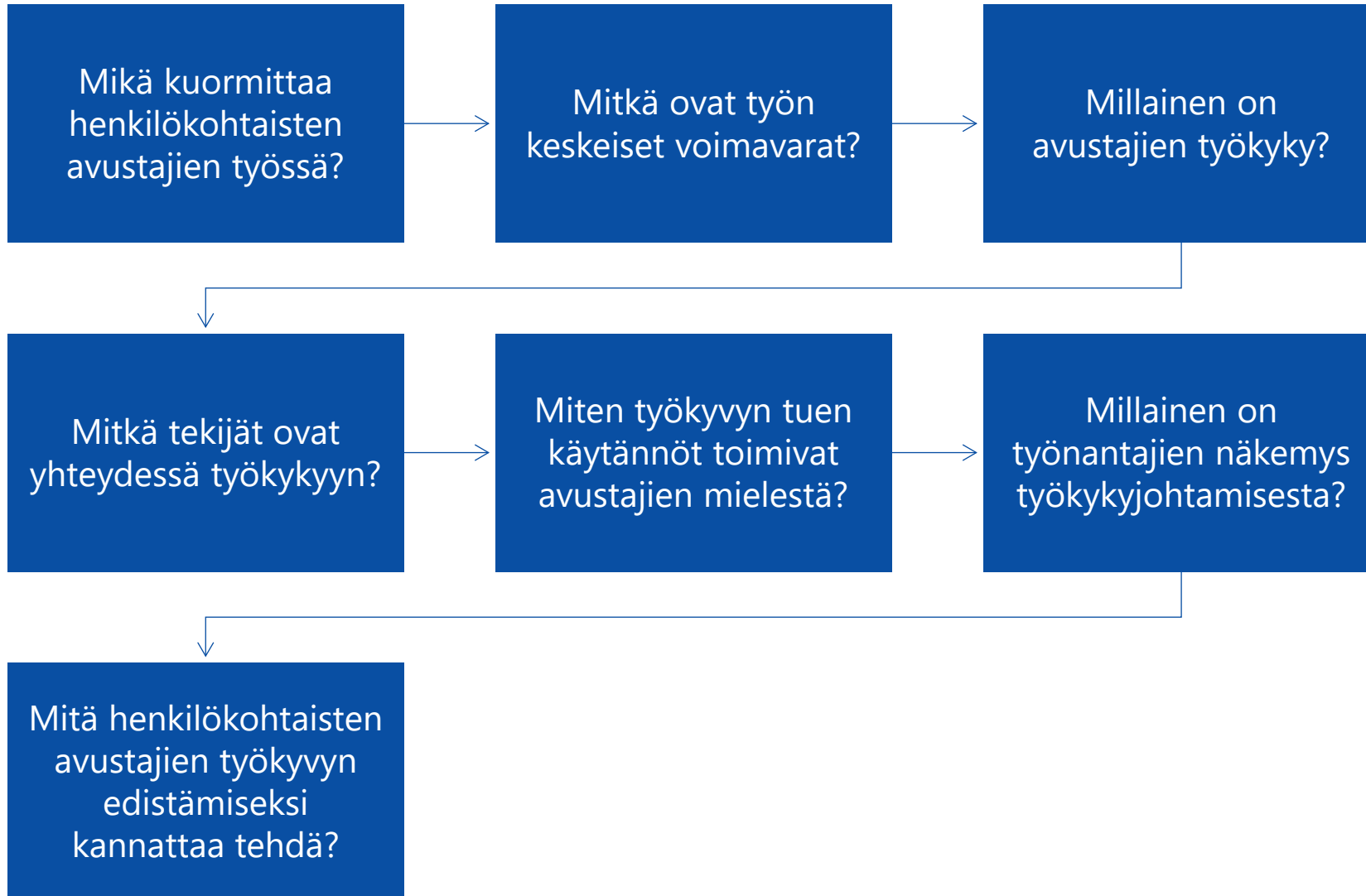
Varman tutkimus: Työkyky ja henkilökohtainen apu

- Vammaispalvelulain mukaan vammaisella henkilöllä on oikeus saada henkilökohtaista apua vamman tai sairauden vuoksi päivittäisiin toimiin, työhön ja opiskeluun sekä vuorovaikutukseen, vapaa-ajantoimintaan ja yhteiskunnalliseen osallistumiseen.
- Henkilökohtaisen avun työnantajamallissa avustettava henkilö toimii avustajan työnantajana ja vastaa tällöin muun muassa avustajien turvallisuudesta ja terveydestä työssä. Vuonna 2023 henkilökohtaisen avun asiakkaita oli noin 30 000 (Tanhua, 2020).
- Työkykyyn vaikuttavat monet yksilölliset, työhön ja työolosuhteisiin liittyvät tekijät.
- Ajantasaista tietoa henkilökohtaisen avun työn kuormitus- ja voimavaratekijöistä ja työkyvystä sekä henkilökohtaisen avustajien sekä sen käyttäjien (työnantajien) näkökulmasta on niukasti.
- Tutkimuksemme pyrkii paikkaamaan tätä tiedon tarvetta kartoittamalla työkyvyttömyyden riskejä henkilökohtaisen avun Varman vakuutuskannassa.

Tutkimuksen tavoitteet

- Tutkimuksen keskeisenä tavoitteena oli kartoittaa työkyvyttömyyden riskejä henkilökohtaisen avun Varman vakuutuskannassa.
- Tutkimuksessa kartoitettiin työoloja ja työkyvyn tilaa sekä toimintaympäristöön liittyviä tekijöitä sekä henkilökohtaisten avustajien että työnantajien näkökulmasta.
- Tutkimuksen tuottama tieto auttaa hallitsemaan työkyvyttömyyden riskejä henkilökohtaisen avun työssä muuttuvassa työelämässä.

Keskeiset tutkimuskysymykset



Tutkimuksessa sovellettu viitekehys

- Työn fyysinen raskaus
- Työn psykososiaalinen kuormitus
- Haastavat vuorovaikutustilanteet
- Kuormittavat työajat
- Työn ja toimintaympäristön muutos ja epävarmuus

Työn
vaatimukset

Heikentää

Työkyky

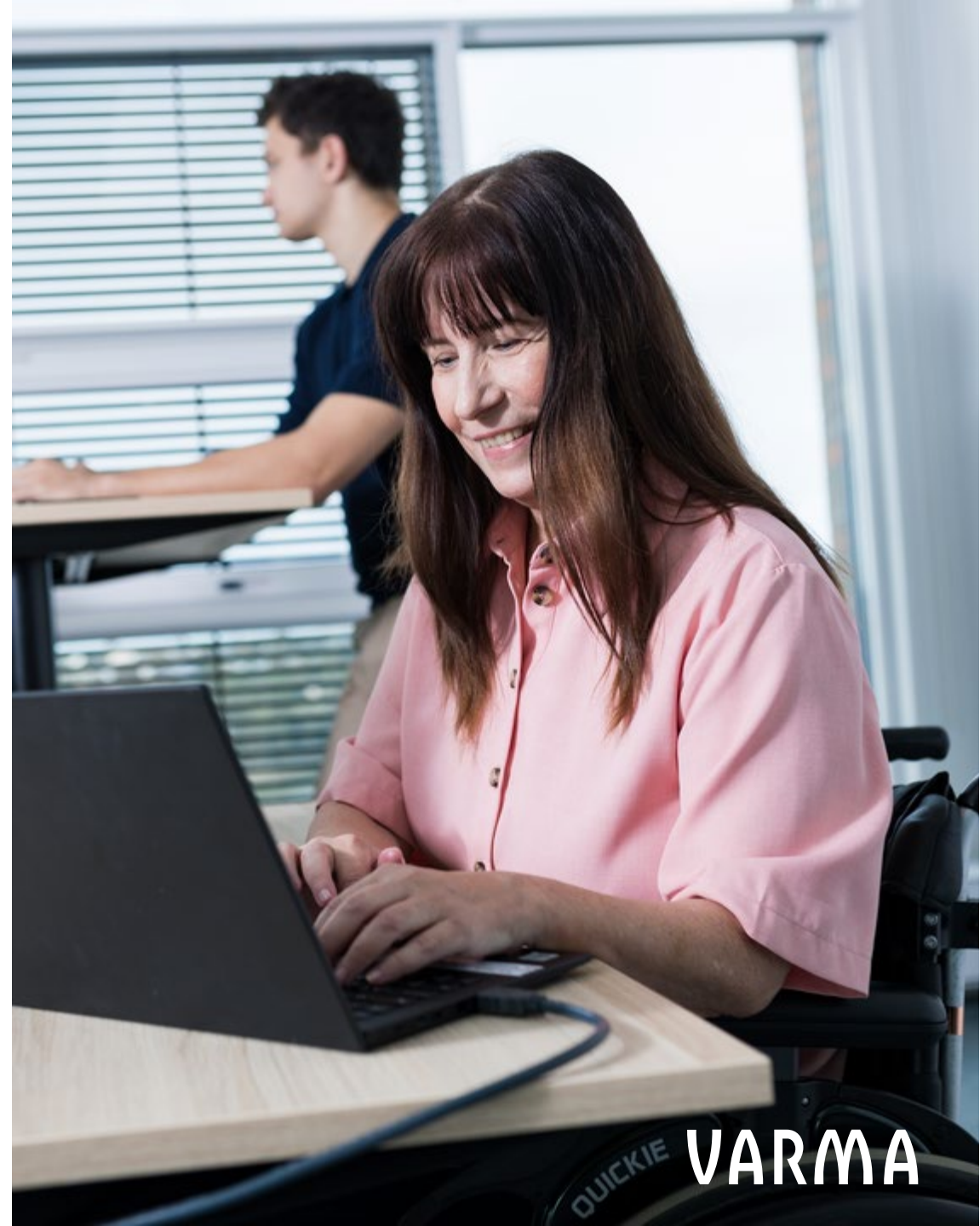
- **Työtehtävä:** työn mielenkiintoisuus ja merkityksellisyys, oman osaamisen hyödyntäminen, kehittymismahdollisuudet
- **Työn järjestäminen:** työn hallittavuus, työn organisointi, vaikutusmahdollisuudet omaan työhön ja työaikoihin
- **Vuorovaikutus:** sosiaalinen tuki, palaute, arvostus

Työn
voimavarat

Edistää

Tutkimusaineisto

- Tutkimusaineisto muodostui sähköisistä kyselyistä, jotka oli suunnattu Varman vakuuttamille henkilökohtaisille avustajille sekä henkilökohtaisen avun työnantajille.
- Linkki kyselyyn toimitettiin kohderyhmille yhteistyötahojen (Oima Oy, hyvinvointialueet) kautta. Sidosryhmillä (Heta-liitto, JHL, Kynnys ry, THL) oli mahdollisuus kommentoida kyselylomaketta sen kehitysvaiheessa.
- Kyselyissä oli kolme kieliversiota: suomi, ruotsi ja englanti.
- Tutkimukseen osallistuminen oli vapaaehtoista ja luottamuksellista.
- Kyselyt toteutettiin aikavälillä 27.11.2024-21.2.2025.
- Henkilökohtaisten avustajien kyselyyn vastasi 313 henkilöä ja työnantajien kyselyyn 111 henkilöä.
- Tutkimuksen käytännön toteutuksesta vastasi Aula Research.
- Tässä raportissa kuvataan tutkimuksen päätulokset.



2. Henkilökohtaiset avustajat ja työnantajat – vastaajien taustatietoja

29.4.2025

Vastaajien taustatiedot tiiviisti

HENKILÖKOHTAISET AVUSTAJAT (n=313)

- Valtaosa (86 %) naisia.
- Lähes puolet (46 %) yli 55-vuotiaita, 18 prosenttia alle 35-vuotiaita.
- Enemmistö (73 %) työskenteli yhdelle avun käyttäjälle, vajaa neljännes työskenteli 2-4 avun käyttäjälle.
- Opiskelijoita oli 12 prosenttia.
- Suurin osa (78 %) työskenteli avustajana osa-aikaisesti.
- Viidennes työskenteli osa-aikaisesti sen vuoksi, ettei muuta työtä ollut tarjolla. Neljännes ei halunnut tehdä enemmän töitä.
- Noin puolet (53 %) työskenteli korkeintaan 24 tuntia viikossa, neljännes (24 %) yli 40 tuntia viikossa (kaikki työtunnit yhteensä).
- 60 prosenttia oli työskennellyt avustajana vähintään neljä vuotta.
- 42 prosenttia teki muuta työtä avustajan työn ohella säännöllisesti tai silloin tällöin.
- 66 prosenttia oli Pirkanmaalta ja 15 prosenttia Kainuusta.

TYÖNANTAJAT (n=111)

- Valtaosa (76 %) naisia.
- Yli puolet (56 %) yli 55-vuotiaita.
- Enemmistöllä (53 %) oli yksi työsuhteinen avustaja, 41 prosentilla 2-4.
- Viimeisen 12 kuukauden aikana 45 prosentilla oli ollut yhteensä 2-4 eri työsuhteista avustajaa, 13 prosentilla 5 tai enemmän.
- Reilulla kolmanneksella avun tuntimäärä viikossa oli 10-24 tuntia. 14 prosentilla viikkotuntimäärä oli yli 55 tuntia.
- Enemmistö (51 %) oli toiminut henkilökohtaisen avun työnantajana yli 10 vuotta. Enintään kolme vuotta työnantajina toimineita oli 19 prosenttia.
- 65 prosenttia oli Pirkanmaalta ja yhdeksän prosenttia Kainuusta.

3. Työn kuormitustekijät

29.4.2025

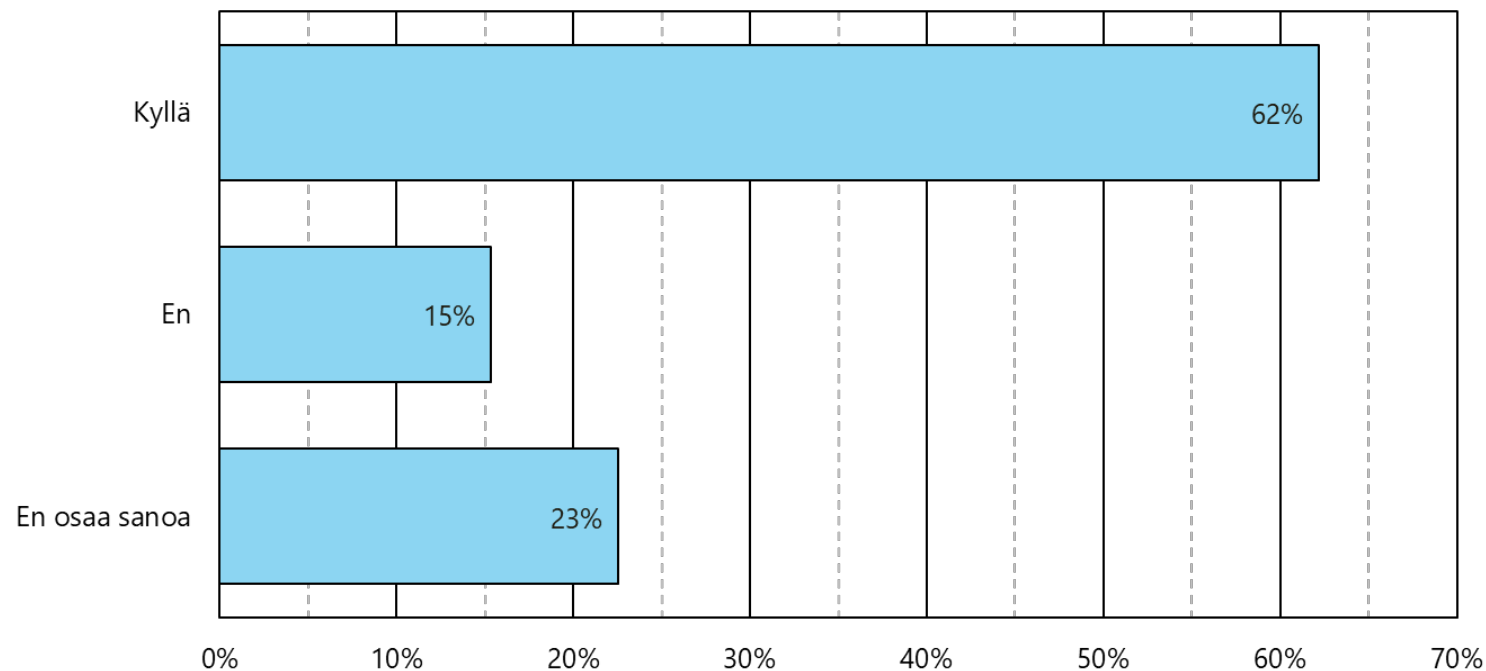
Työn kuormittavuus



- Työn kuormittavuus syntyy työn erilaisista fyysisistä, psykososiaalisista, kognitiivisista ja eettisistä vaatimuksista. Liiallinen ja pitkittynyt kuormitus voi aiheuttaa työkyvyn haasteita. (esim. Airila & Savinainen, 2023a, 2023b.)
- Työn keskeiset kuormitustekijät on tärkeä tunnistaa, jotta kuormitusta voidaan hallita. Työturvallisuuslaki velvoittaa työnantajia arvioimaan työn haitta- ja vaaratekijät.
- Tarkastelimme henkilökohtaisten avustajien työn kuormittavuutta eri näkökulmista:
 - Fyysinen kuormitus (esim. raskaat taakat, hankalat työasennot)
 - Psykososiaalinen kuormitus (esim. epäselvät työn tavoitteet, vuorovaikutuksen haasteet, kiire, yksintyöskentely)
 - Kuormittavat työajat, kuten pitkät työvuorot, toistuva yötyö
 - Kognitiivinen kuormitus (esim. tietotulva, keskeytykset, vaativa ongelmanratkaisu)
 - Eettinen kuormitus (esim. toimiminen omien arvojen vastaisesti)
 - Jatkuvat muutokset työssä ja toimintaympäristössä.

Enemmistö työnantajista on tunnistanut työn vaara-, haitta- ja kuormitustekijät henkilökohtaisen avun työssä

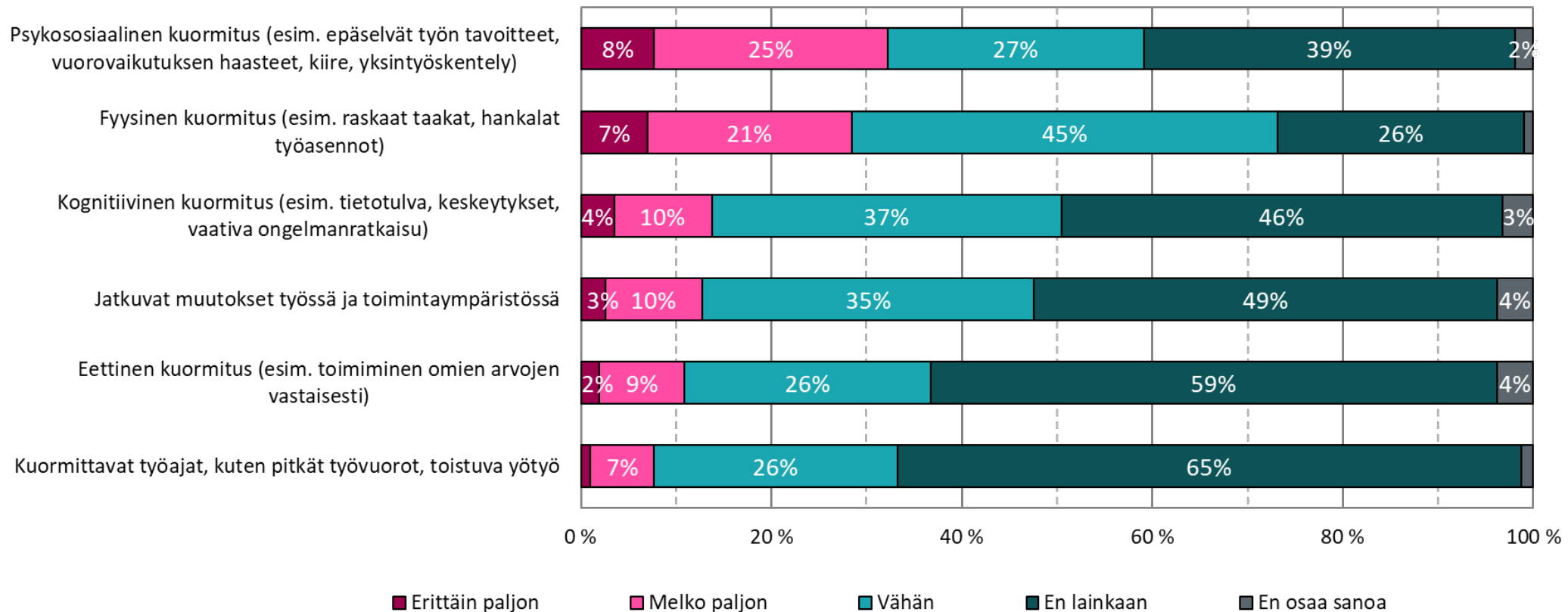
Oletko tunnistanut henkilökohtaisen avustajan työn vaara-, haitta- ja kuormitustekijät sekä tehnyt riskien arvioinnin? Työnantajat (n=111)



Kuitenkaan
lähes joka
neljäs ei
osannut ottaa
kanta.

Avustajat kokivat eniten psykososiaalista ja fyysistä työkuormitusta

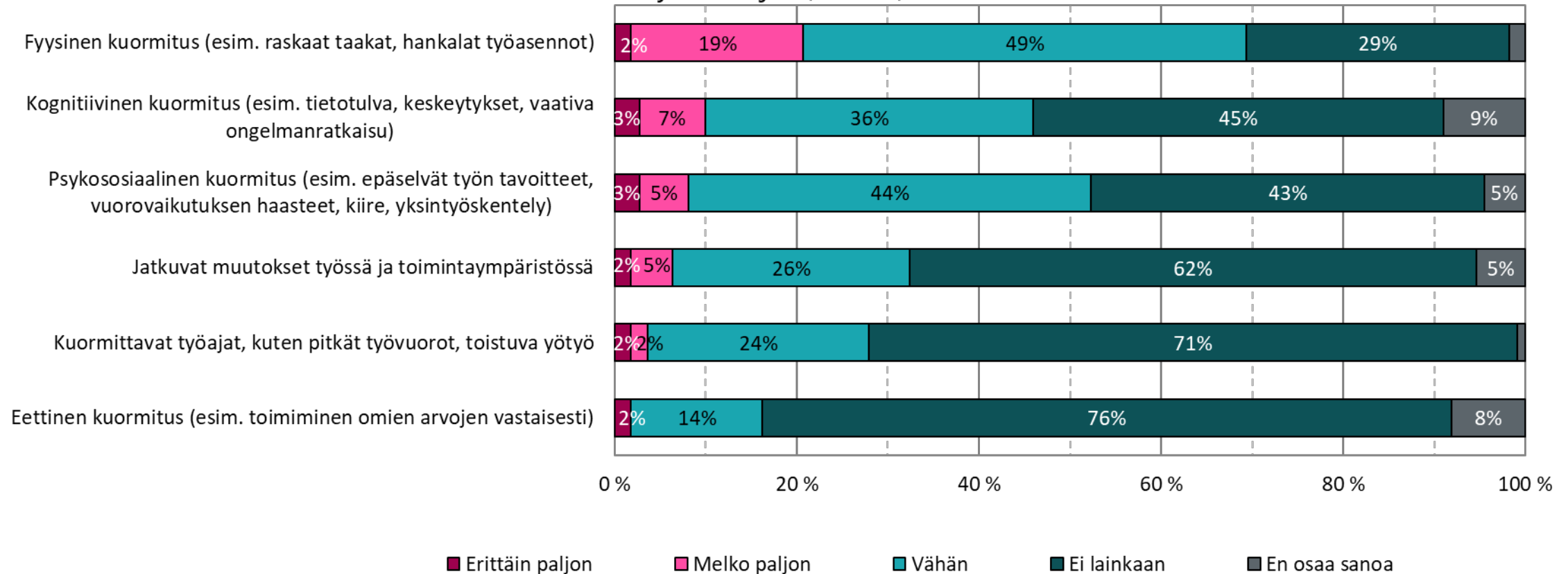
Koetko työssäsi seuraavia kuormitustekijöitä?
Avustajat (n=313)



Työnantajat nostivat kärkeen työn fyysisen ja kognitiivisen kuormituksen

Kuinka paljon henkilökohtaisen avustajan työssä ilmenee seuraavia kuormitustekijöitä? Arvioi vastatessasi omien henkilökohtaisten avustajiesi työtä viimeisen 12 kuukauden aikana.

Työnantajat (n=111)



Erityisen kuormittavat tekijät työssä

Avoimet vastaukset/avustajat

Henkilökohtaiset avustajat (n=179)

- Vuorovaikutushaasteet asiakkaan kanssa
- Asiakkaan epäasiallinen käytös ja arvostuksen puute
- Työn fyysinen kuormittavuus
- Ylimääräiset työtehtävät
- Työn henkinen kuormittavuus
- Työn tekemisen puitteet (esim. palkkaus, palkattomat siirtymät, lomakertymät)
- Työyhteisön ja sosiaalisen tuen puute
- Ristiriidat asiakkaan läheisten kanssa
- Työn epävarmuus, kiire, huoli avustettavasta

”

Työyhteisön puute, monen eri avun käyttäjän kanssa toimimisesta aiheutuva kognitiivinen kuormitus, taukojen ja lomien puuttuminen sekä palkattomat siirtymisajat vuorojen välissä, epäergonomiset työasennot ja -välineet ja esimerkiksi isojen ostosten kantaminen ilman autoa, ajoittainen emotionaalinen kuormitus läheisissä vuorovaikutussuhteissa avun käyttäjien kanssa, sekä ajoittainen epäselvyys avustajan vastualueiden ja työtehtävien rajoista.

”

Henkinen ja fyysinen kuormitus on todella vahva, ja apu mitä itse saa, on erittäin huonoa. Työssä ei ole työterveyttä eikä minkäänlaista opastusta työtehtäviin, palkkaus on työhön nähden heikkoa.

Erityisen kuormittavat tekijät työssä

Avoimet vastaukset/työnantajat

Työnantajat (n=75)

- Työn fyysisyys
- Aikataulumuutokset
- Työn henkinen kuormittavuus
- Työhön liittyvä hallinnollinen työ
- Työn tekemisen puitteet (esim. palkkaus, palkattomat siirtymät)
- Vuorovaikutushaasteet
- Työn epäsäännöllisyys

”

Työ on fyysisesti kuormittavaa, koska avustaja on palkattu tekemään nimenomaan niitä fyysisesti raskaita asioita, joihin en itse pysty. Fyysisyys liittyy lähinnä tavaroiden kantamiseen, pyörätuolin nostamiseen ja kotitöihin. Psyykkisesti kuormittavaa voi olla esim. yksintyöskentely ilman työkavereita. Myös työnantajan henkilökohtainen persoona ja käytös voivat olla avustajalle kuormittavia, jos kemia ei toimi.

”

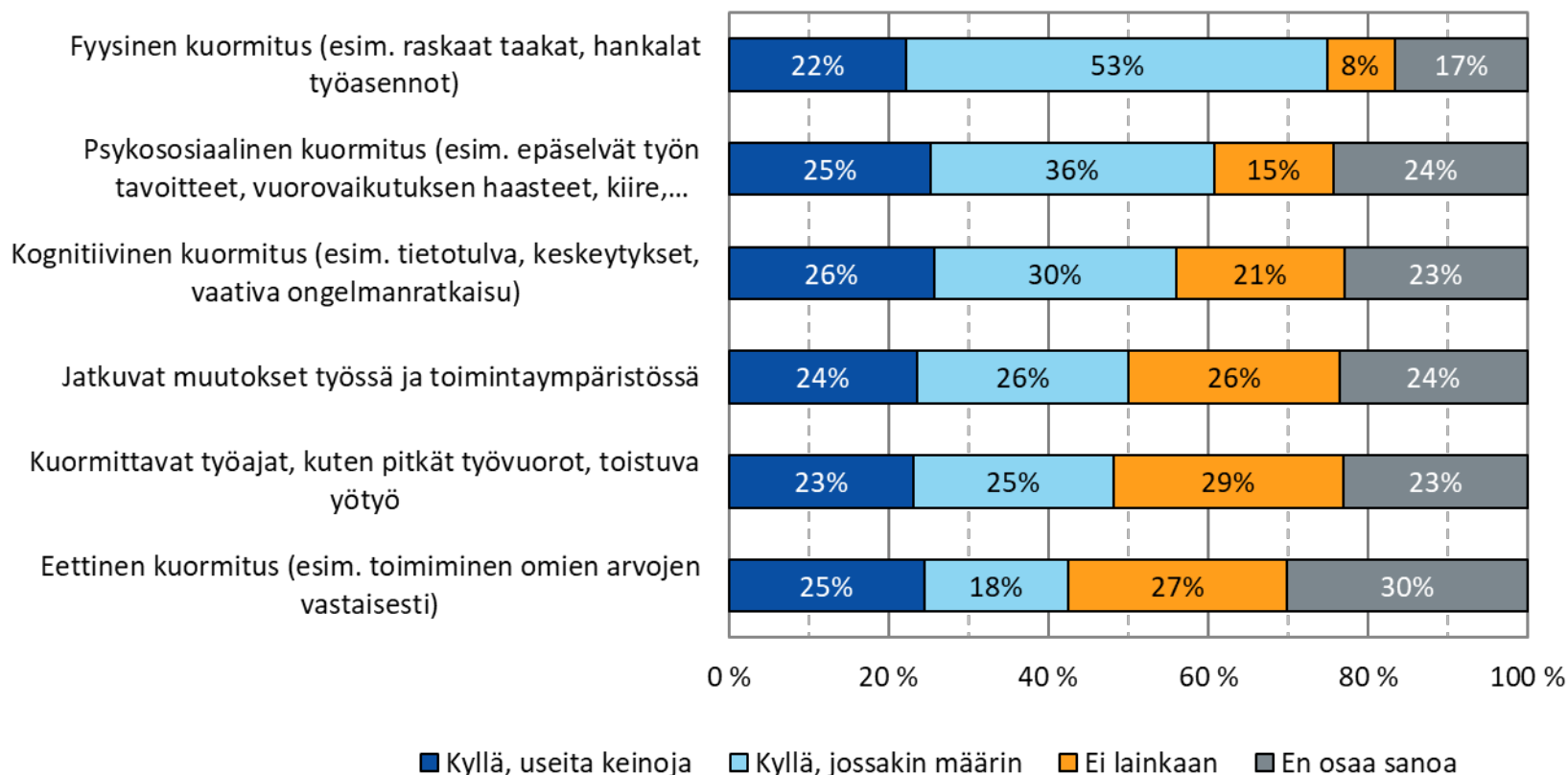
Kiire, yllättävät työtehtävät riipeä aikataulu, muutokset.

”

Apuvälineiden puuttuminen lisää avustajien kuormitusta. Esteettömyysasiat pitää saada kuntoon, jotta heidän työ kevenee. Ja oikeat apuvälineet ajoissa käyttöön, kuten nosturit jne.

Työnantajien keinot kuormituksen vähentämiseen

Onko sinulla keinoja, jotka auttavat henkilökohtaisten avustajiesi kuormituksen vähentämiseen? Työnantajat (n=111)



Parhaiten hallussa

- Fyysisen kuormituksen hallinta

Vähiten keinoja hallita

- Työaikakuormitusta
- Eettistä kuormitusta
- Muutoksia työssä ja työympäristössä

Avovastauksissa tuotiin keinoina esiin mm. avoin vuorovaikutus ja yhteistyö, molemminpuolinen joustavuus työajoissa ja työtehtävissä, ennakointi, hyvä perehdys, apuvälineet sekä stressinhallinta.



Yhteenveto työn kuormitustekijöistä

- Henkilökohtaisten avustajien työssä on useita kuormitustekijöitä. Avustajat kokivat eniten psykososiaalista ja fyysistä työkuormitusta.
- Psykososiaalista kuormitusta, kuten epäselviä työn tavoitteita, vuorovaikutushaasteita, kiirettä ja yksintyöskentelyä, koki vähintään melko paljon kolmannes vastaajista.
- Fyysistä kuormitusta, kuten raskaita taakkoja ja hankalia työasentoja, koki erittäin paljon tai melko paljon 28 prosenttia avustajista.
- Vähiten avustajat kokivat eettistä kuormitusta sekä työaikoihin liittyvää kuormitusta.
- Avointen vastausten perusteella keskeiset työn kuormitustekijät liittyivät asiakkaan epäasialliseen käyttäytymiseen, erilaisiin vuorovaikutushaasteisiin sekä työn fyysiseen kuormittavuuteen.
- Työnantajat arvioivat, että avustajan työssä oli eniten fyysistä ja kognitiivista kuormitusta.
- Enemmistö työnantajista oli tunnistanut työn vaara-, haitta- ja kuormitustekijät.
- Henkilökohtaisen avun työnantajilla on useita keinoja työntekijöidensä kuormituksen vähentämiseksi. He arvioivat, että parhaiten heillä oli hallussaan fyysisen työkuormituksen hallinta. Vähiten keinoja koettiin olevan kuormittavien työaikojen ja eettisen työkuormituksen hallintaan.

4. Työn voimavaratekijät

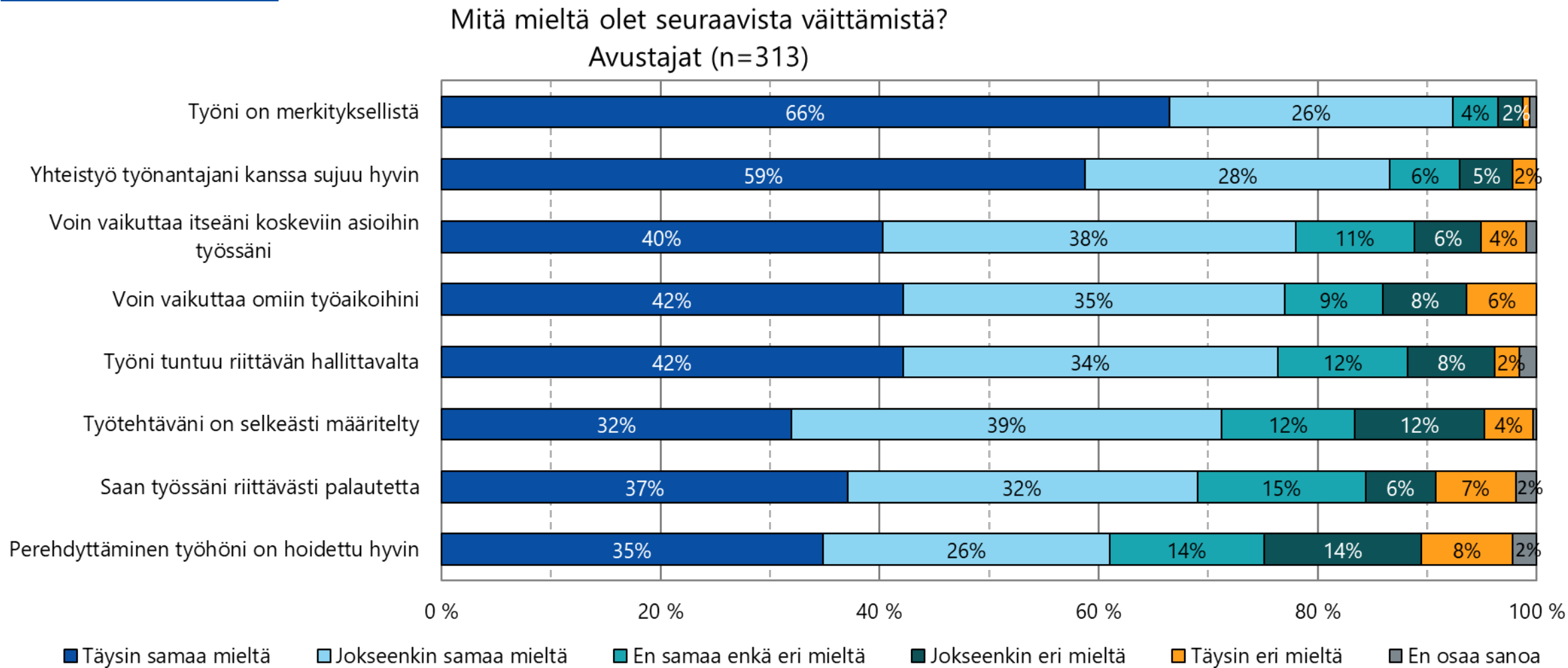
29.4.2025

Työn voimavaratekijät



- Työn voimavaroilla tarkoitetaan tyypillisesti sellaisia tekijöitä, jotka motivoivat työntekijää ja edistävät työn sujumista sekä toisaalta myös helpottavat työn vaatimusten kohtaamista.
- Työn voimavarat voivat liittyä esimerkiksi työtehtävään, työn järjestämiseen ja vuorovaikutukseen.
- Työn vaatimusten ja työn voimavarojen mallin (Demerouti ym. 2001; Schaufeli & Bakker, 2004) mukaisesti oletamme, että työn vaatimuksia muokkaamalla ja voimavaroja vahvistamalla voidaan vaikuttaa työkykyyn.
- Tutkimme kahdeksaa henkilökohtaisten avustajien työhön liittyvää voimavaratekijää. Vastaajia pyydettiin arvioimaan vastatessaan omaa työtä henkilökohtaisena avustajana viimeisen 12 kuukauden aikana. Tarkastelimme voimavaroja:
 - Työtehtävään liittyviä: työn merkityksellisyys, työtehtävien määrittelyn selkeys, perehdyttäminen
 - Työn organisointiin liittyviä: vaikutusmahdollisuudet työhön ja työaikoihin sekä työn hallittavuus
 - Vuorovaikutukseen liittyviä: yhteistyö työnantajan kanssa, työstä saatava palaute

Henkilökohtaisten avustajien työn voimavaratekijät



"Mistä tai keneltä saat voimavaroja ja tukea työhösi?"

Avoimet vastaukset/avustajat

Henkilökohtaiset avustajat (n=164)

- Läheisiltä tai omalta perheeltä
- Asiakkailta saadusta palautteesta tai muusta tuesta
- Omista harrastuksista
- Työyhteisöltä
- Työn merkityksellisyydestä
- Asiakkaan omaisilta
- Oman fyysisen kunnon ja hyvinvoinnin ylläpidosta

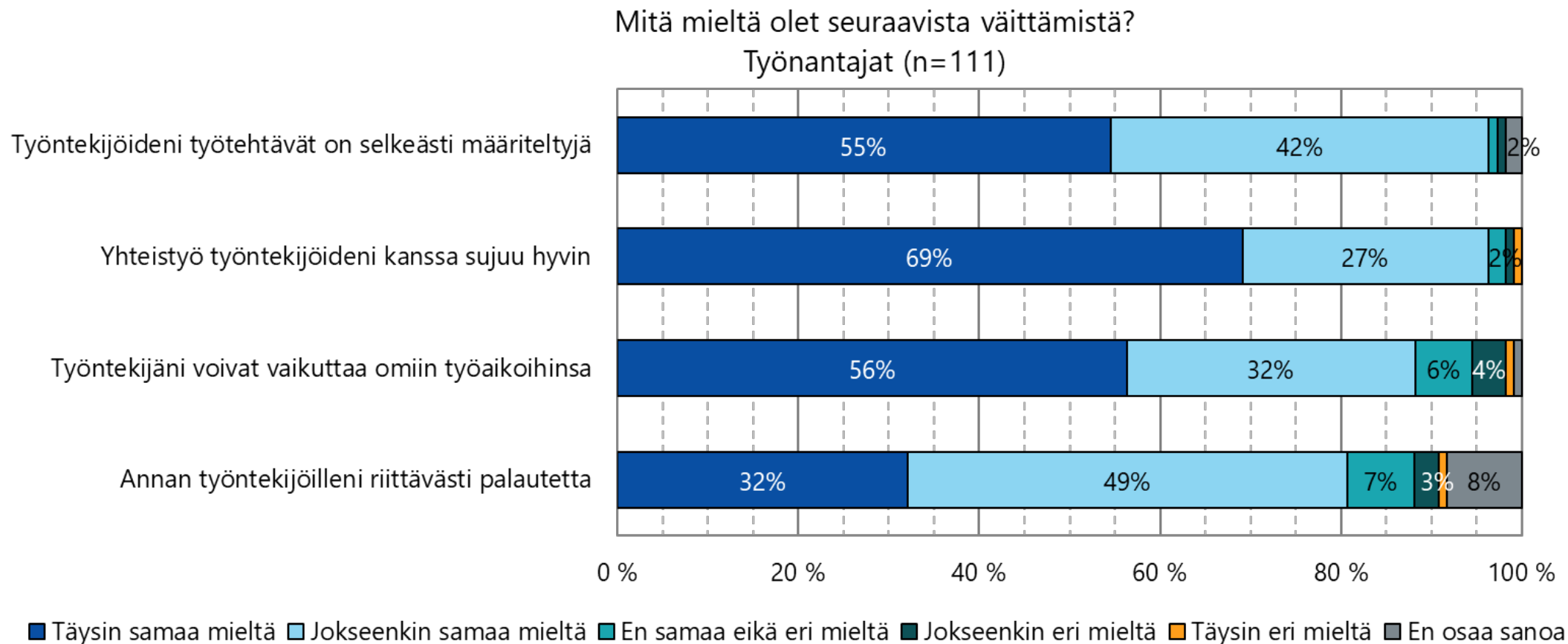
”

Yhteispeli työnantajani kanssa sujuu hyvin. Tiedämme kumpikin, mitä pitää tehdä ja mikä on työn tarkoitus. Järjestelyissä on pelivaraa, kunhan tietyt jokapäiväiset asiat tulevat hyvin hoidetuiksi. Tämä kaikki antaa voimavaroja työhön.

”

Asiakas antaa myönteistä palautetta työstäni, samoin hänen lähisukulaisensa. Työkaverin (toinen vakituinen avustaja) tuki on myös todella tärkeää. Koen myös työni tärkeäksi ja merkitykselliseksi, kun autan asiakastani pärjäämään elämässä ja asumaan kotonaan.

Avustajien työn voimavarat työnantajien mukaan





Työtuntilistat sovitaan yhdessä, avustaja tietää päivittäin toistuvat työt, keskustellaan työhön liittyvistä asioista, ohjeistan aina tarvittaessa, osan töistä hän saa tehdä itsenäisesti, en ole koko aikaa "kyttämässä". Avustaja saa aina kysyä, jos ei ole jostakin varma. Hän ei joudu tekemään töitä, jotka hän kokee pelottavina. Työturvallisuus huomioidaan aina.

Työnantajan avovastaus

VARMA

Yhteenveto työn voimavaroista

- Henkilökohtaisen avustajan työssä on useita voimavaroja.
- Keskeiset työn voimavarat olivat työn merkityksellisyys, sujuva yhteistyö työnantajan kanssa sekä vaikutusmahdollisuudet itseä koskeviin asioihin ja työaikoihin.
- Heikoiten voimavaratekijöistä toteutuivat avustajien mukaan riittävän palautteen saaminen sekä perehdyttäminen työhön.
- Avovastauksissa avustajat tunnistivat voimavarojen lähteiksi mm. asiakkailta saadun palautteen, omat harrastukset, työyhteisön, työn merkityksellisyyden, asiakkaan omaiset ja oman fyysisen kunnon vahvistamisen.
- Lähes kaikki työnantajat olivat vähintään jokseenkin samaa mieltä siitä, että työntekijöiden työtehtävät on selkeästi määritelty ja että yhteistyö työntekijöiden kanssa sujuu hyvin. Eniten kehitettävää ilmeni työntekijöille annettavassa palautteessa.



5. Työkykyjohtamisen tilannekuva

29.4.2025

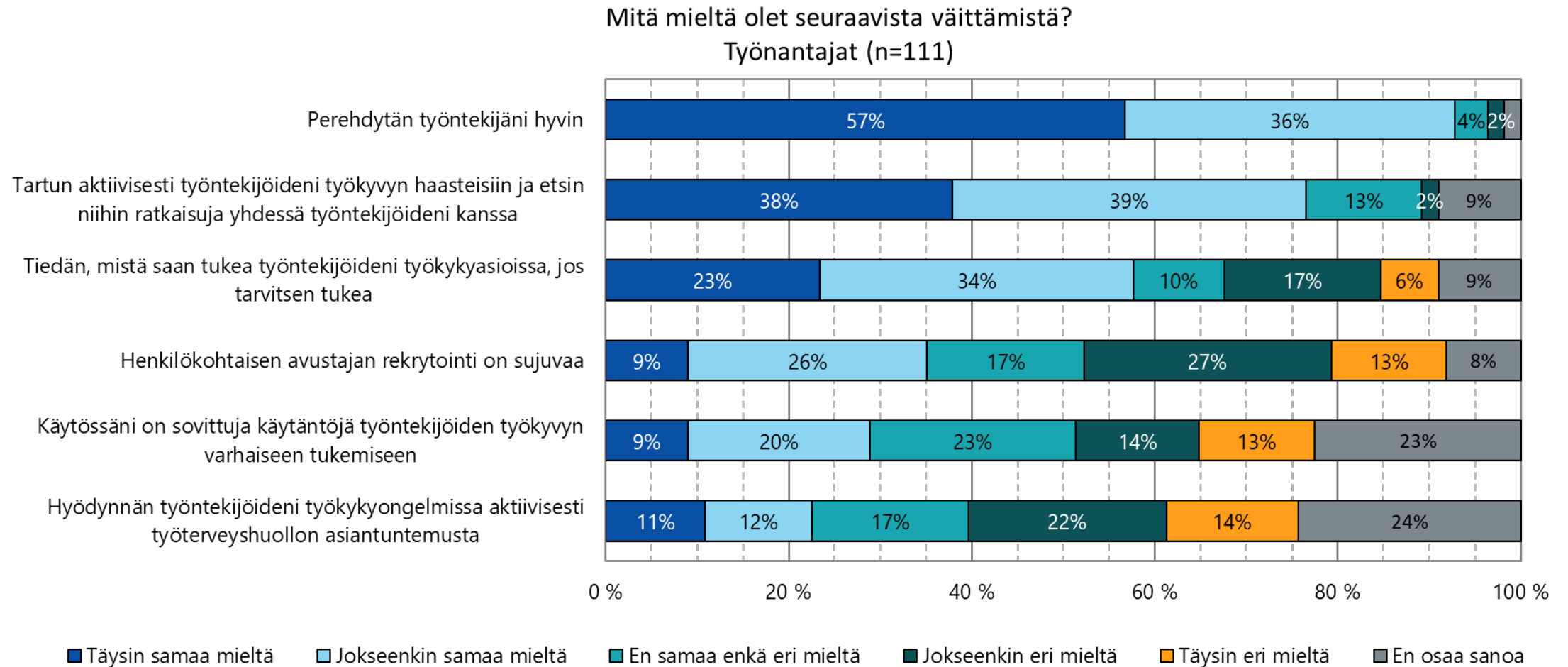
Työkykyjohtaminen

- Työkykyjohtaminen on keskeinen työnantajan keino tukea henkilökohtaisten avustajien työkykyä.
- Työkykyjohtamisella tarkoitetaan tavoitteellista ja suunnitelmallista työtä työntekijöiden työkyvyn edistämiseksi (Airila & Savinainen, 2024).
- Työkykyjohtaminen rakentuu konkreettisista keinoista ja toimintatavoista, jotka tukevat työntekijöiden työkykyä eri tilanteissa.
- Työkyvyn varhainen tuki tarkoittaa erilaisia työkyvyn edistämisen toimenpiteitä, esimerkiksi työn sujumattomuuteen ja epäasialliseen käyttäytymiseen puuttuminen sekä sairauspoissaolojen seuranta. Työhön paluun tuki edistää työntekijän työhön palaamista pitkän sairauspoissaolon jälkeen.
- Kartoitimme avustajien ja työnantajien näkemyksiä mm. työkyvyn huomioinnista, sairauspoissaolo-käytännöistä, työkykyasioiden puheeksi otosta sekä aktiivisesta työkyvyn haasteisiin tarttumisesta.



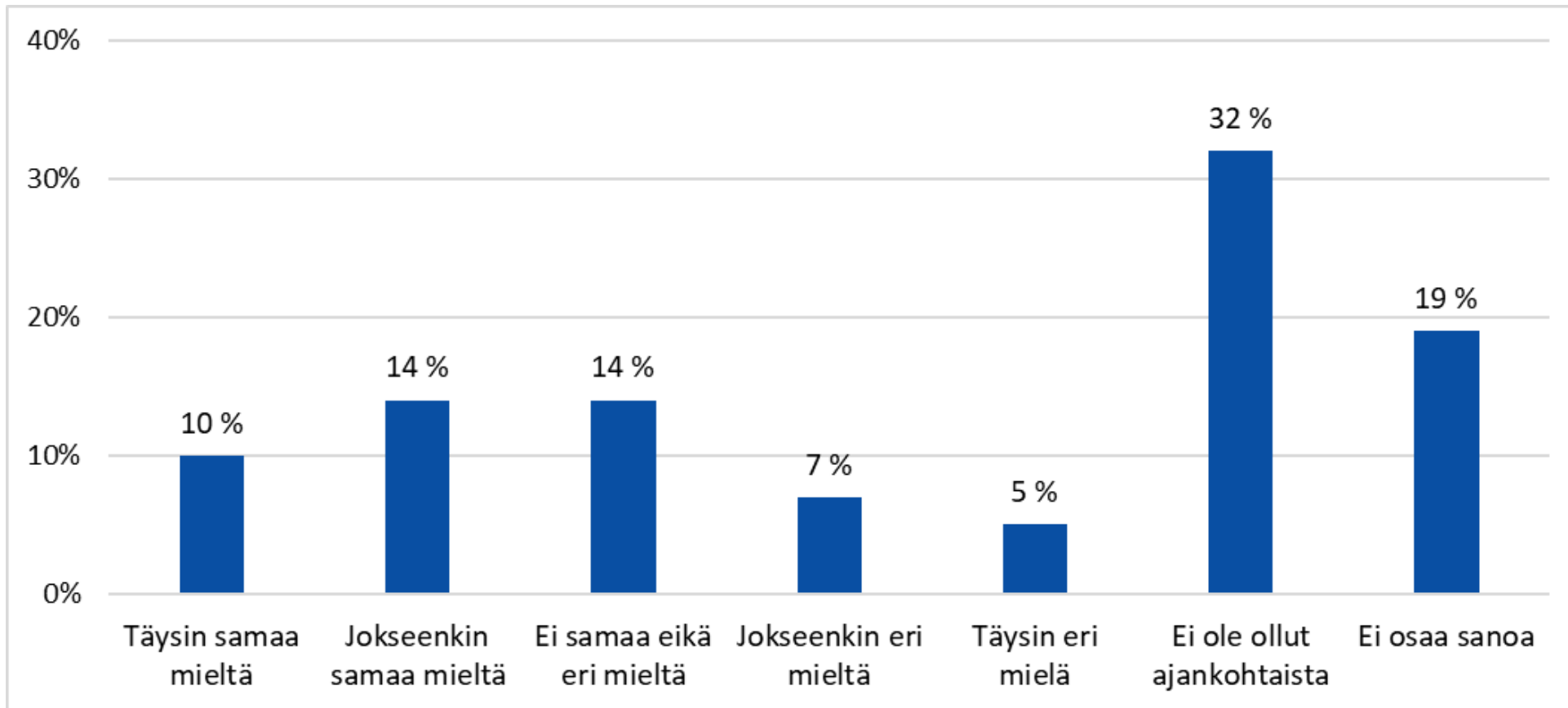
VARMA

Työkykyjohtamisen tilanne työnantajien arvioimana



Kolmannes työnantajista ei nähnyt ajankohtaiseksi sovittuja käytäntöjä työntekijöiden työhön paluun tukemiseen

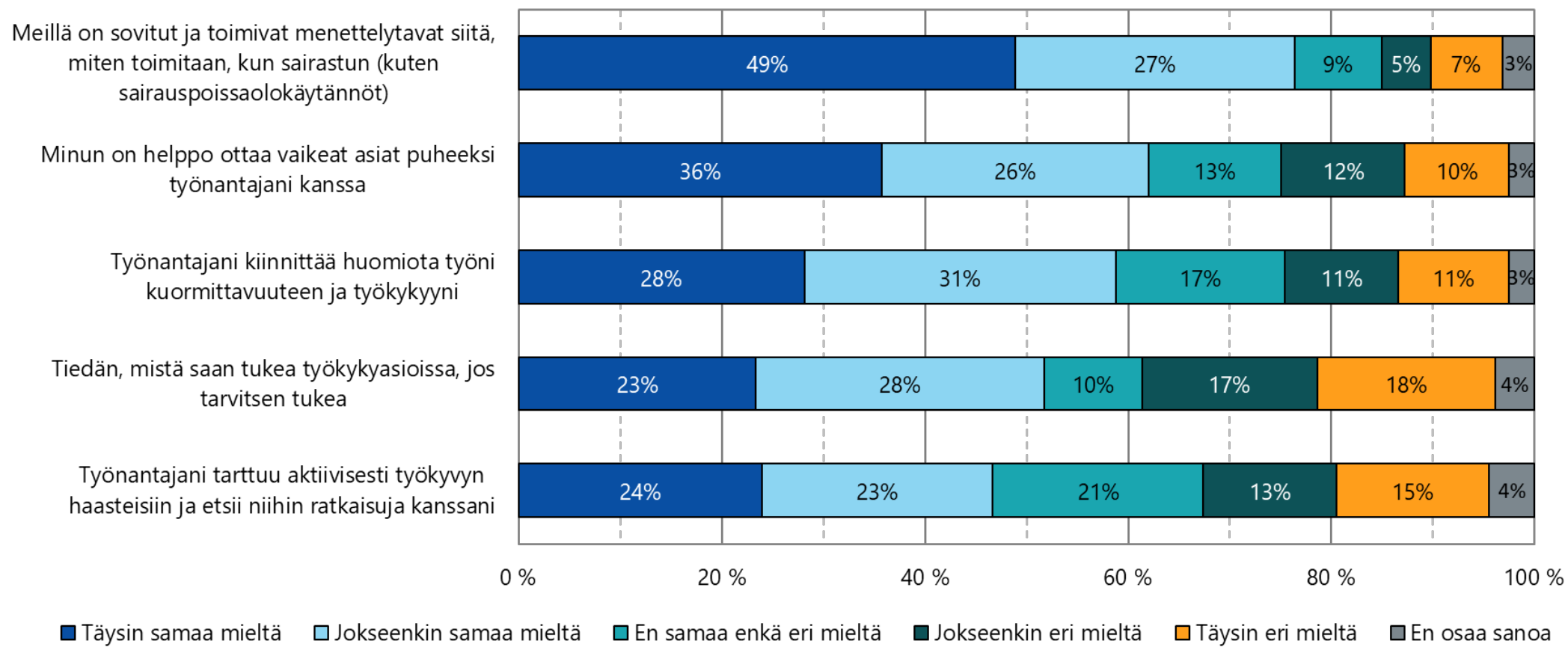
Käytössäni on sovittuja käytäntöjä työntekijöiden työhön paluun tukemiseen.
Työnantajat (n=111)



Avustajien näkemyksiä työkykyjohtamisesta

Mitä mieltä olet seuraavista työkykyyn liittyvistä väittämistä?

Avustajat (n=313)



Yhteenveto työkyvyn tilannekuvasta

- Enemmistö työnantajista arvioi, että he perehdyttävät työntekijänsä hyvin. Haasteista työnantajat arvioivat erityisesti työntekijöiden rekrytoinnissa, käytössä olevissa varhaisen tuen käytännöissä sekä aktiivisessa työterveyshuollon asiantuntemuksen hyödyntämisessä. Tutkimuksemme tulokset tukevat aiempia havaintoja siitä, että henkilökohtaisen avun saajat kokevat haasteita avustajien saatavuudessa (esim. Nurmi-Koikkalainen ym. 2021; Tanhua, 2020).
- Avustajien vastausten mukaan parhaiten työkykyjohtamisen osalta toteutuivat sovitut menettelytavat sairauspoissaolokäytännöille sekä vaikeiden asioiden puheeksi ottaminen työnantajan kanssa. Kehittämistarpeita ilmeni erityisesti siinä, miten työnantajat tarttuvat työkyvyn haasteisiin ja etsivät niihin ratkaisuja yhdessä työntekijöiden kanssa.
- Myös tietoisuudessa siitä, mistä saa tukea työkykyasioissa, näyttäisi olevan kehittämistarpeita. Sekä työnantajista että avustajista ainoastaan 23 prosenttia oli täysin samaa mieltä siitä, että tietää, mistä saa tukea työkykyasioissa, jos tuelle on tarvetta.



6. Työterveyden tuki

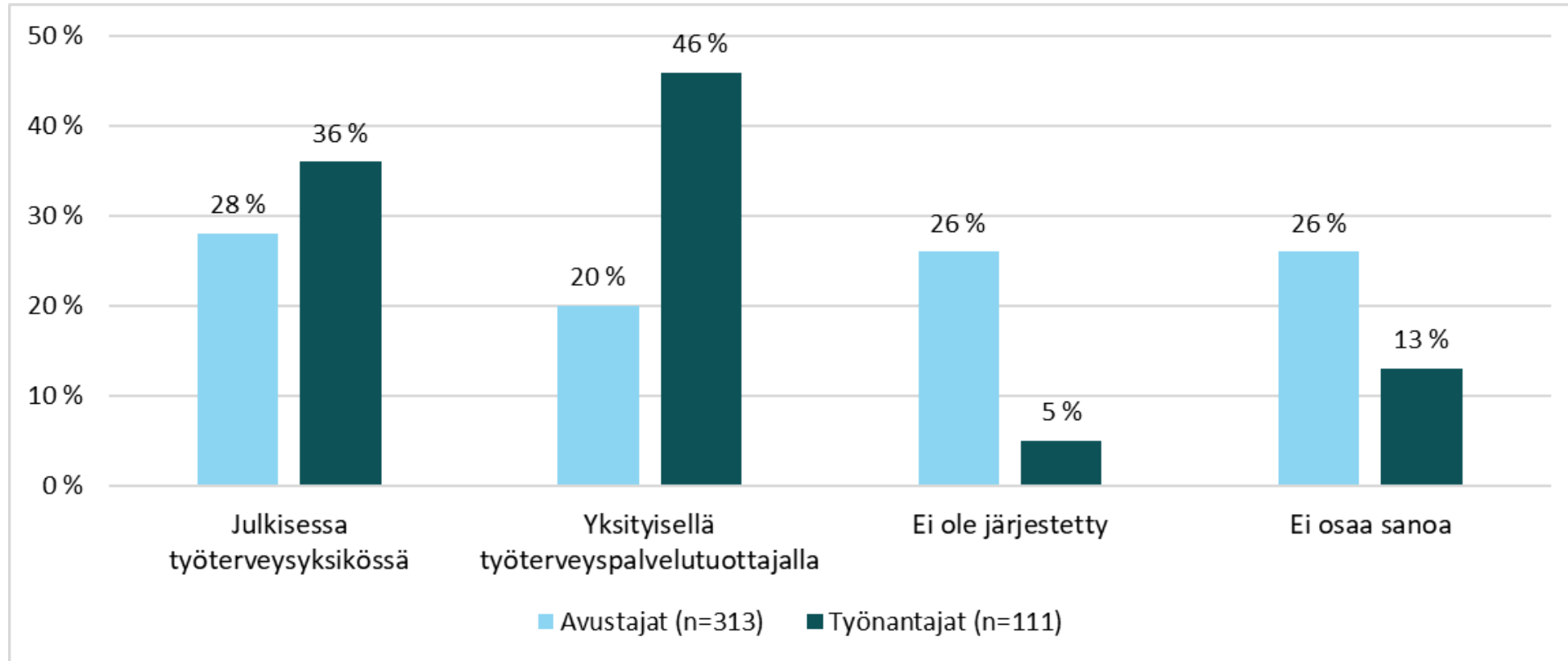
29.4.2025

Työterveyden tuki

- Työterveyshuolto on työnantajan tärkeä kumppani työntekijöiden työkyvyn edistämisessä.
- Työterveyshuollon tavoitteena on yhteistoimin työnantajan ja työntekijän kanssa edistää työntekijöiden terveyttä, työ- ja toimintakykyä, työhön liittyvien sairauksien ja tapaturmien ehkäisyä sekä työn ja työympäristön terveellisyyttä.
- Työpaikkaselvitys, terveystarkastukset, työperäisten terveysvaarojen ja -haittojen, työntekijöiden terveydentilan ja työ- ja toimintakyvyn selvittäminen, työkyvyn seuranta sekä tietojen antaminen, neuvonta ja ohjaus ovat keskeisiä työterveyshuollon toimintamuotoja.
- Kartoitimme työterveyspalveluiden järjestämistä ja käyttöä, työpaikkaselvitysten tekemistä sekä työterveyshuollon hyödyntämistä työntekijöiden työkykyongelmissa.

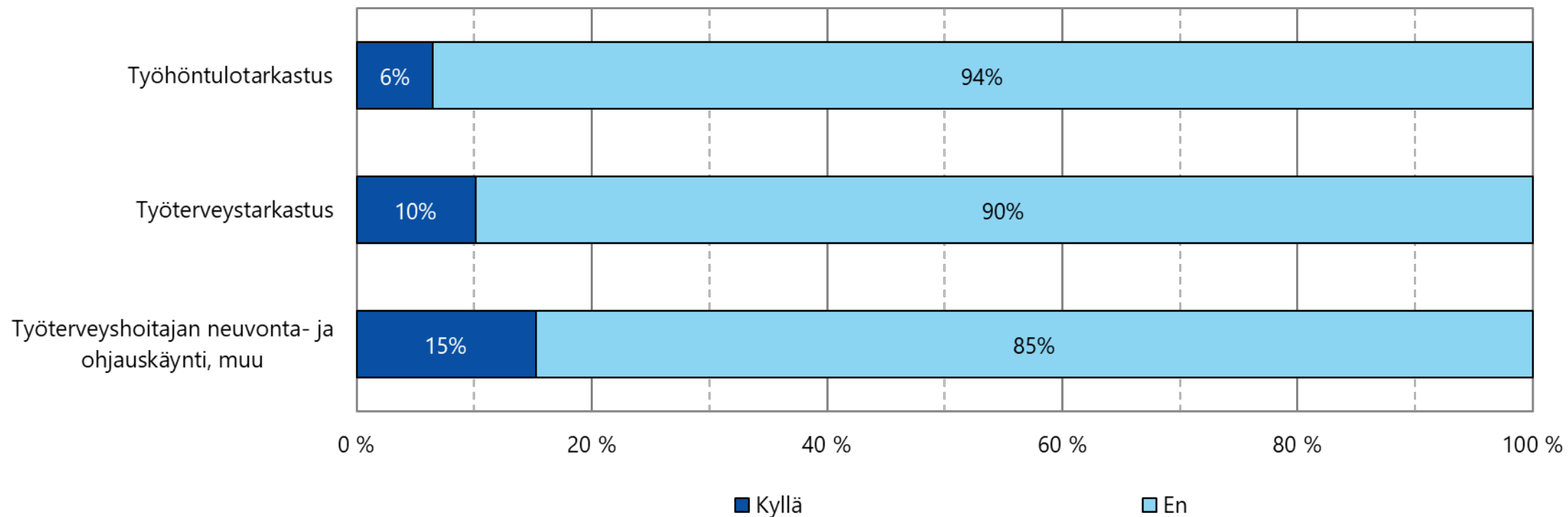


Työterveyshuoltopalveluiden järjestäminen



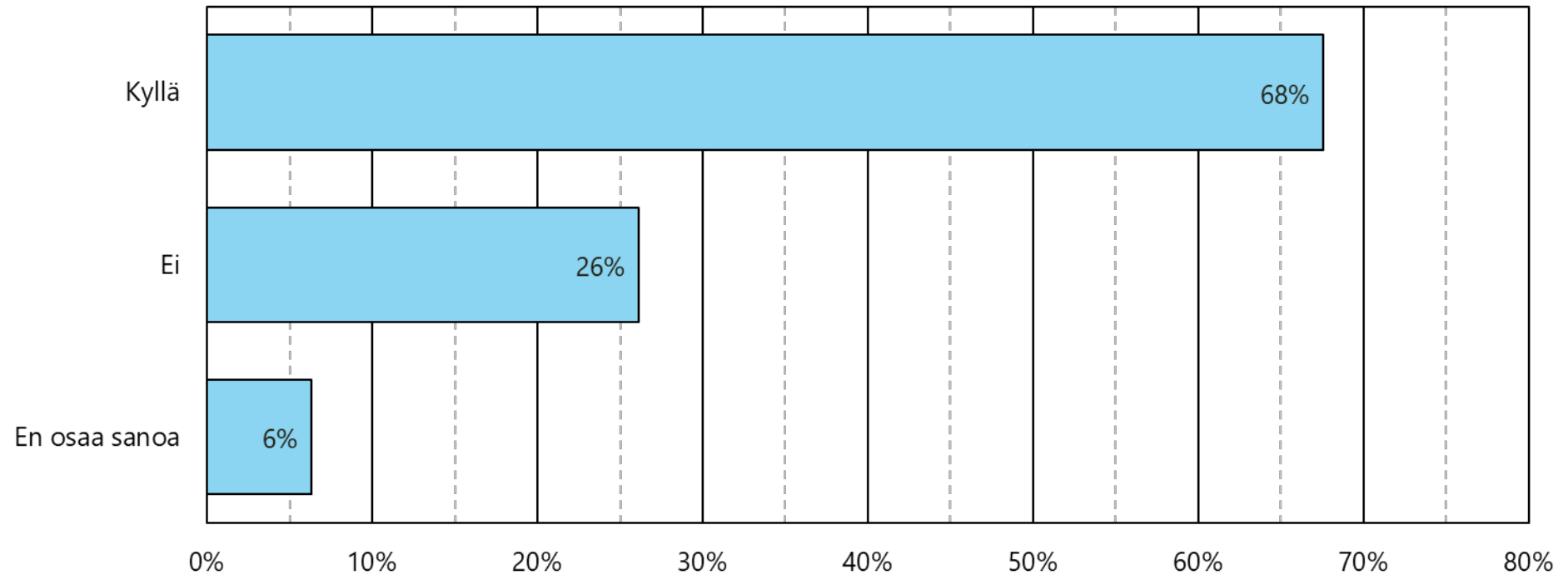
Työterveyshuollon palveluiden käyttö viimeisen 12 kuukauden aikana

Olen käyttänyt seuraavia työterveyshuollon palveluita viimeisen 12 kuukauden aikana.
Avustajat (n=313)



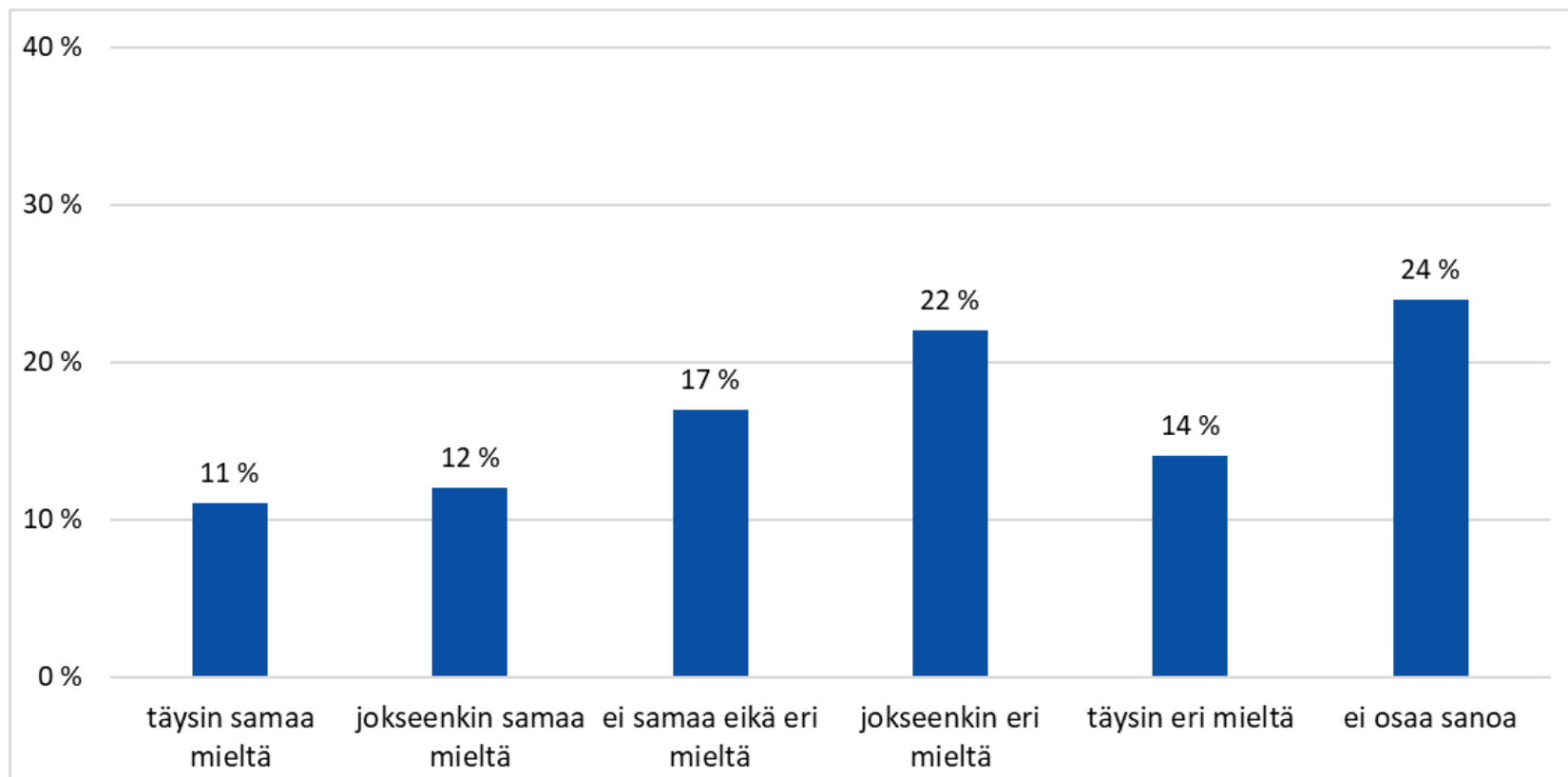
Työpaikkaselvitysten tekeminen

Työterveyshuolto on tehnyt työpaikkaselvityksen, jossa kartoitetaan henkilökohtaisten avustajieni
työtä ja työpaikan olosuhteita.
Työnantajat (n=111)



Vajaa neljännes työnantajista hyödyntää aktiivisesti työterveyshuollon asiantuntemusta työntekijöiden työkykyongelmissa

Hyödynnän työntekijöideni työkykyongelmissa aktiivisesti työterveyshuollon asiantuntemusta.
Työnantajat (n=111)



Yhteenveto työterveyden tuesta

- Henkilökohtaisten avustajien työterveyshuoltopalveluiden järjestäjätahoja vastanneilla on sekä julkisessa työterveysyksikössä että yksityisellä palveluntuottajalla.
- Neljännes avustajista arvioi, ettei työterveyspalveluita ole järjestetty. Samoin vastaava osuus ei osannut vastata kysymykseen.
- Työnantajista 13 prosenttia ei osannut sanoa, miten työterveyshuoltopalvelut on järjestetty.
- Edellisen 12 kuukauden aikana 15 prosenttia avustajista ilmoitti käyneensä työterveyshoitajan neuvonta- tai ohjauskäynnillä.
- Lähes 70 prosenttia työnantajista totesi, että työterveyshuolto on tehnyt työpaikkaselvityksen, jossa on kartoitettu avustajien työtä ja työpaikan olosuhteita.
- Ainoastaan 23 prosenttia työnantajista oli täysin tai jokseenkin samaa mieltä siitä, että hyödyntää työntekijöiden työkykyongelmissa aktiivisesti työterveyshuollon asiantuntemusta.



7. Miltä näyttää henkilökohtaisten avustajien työkyky?

29.4.2025

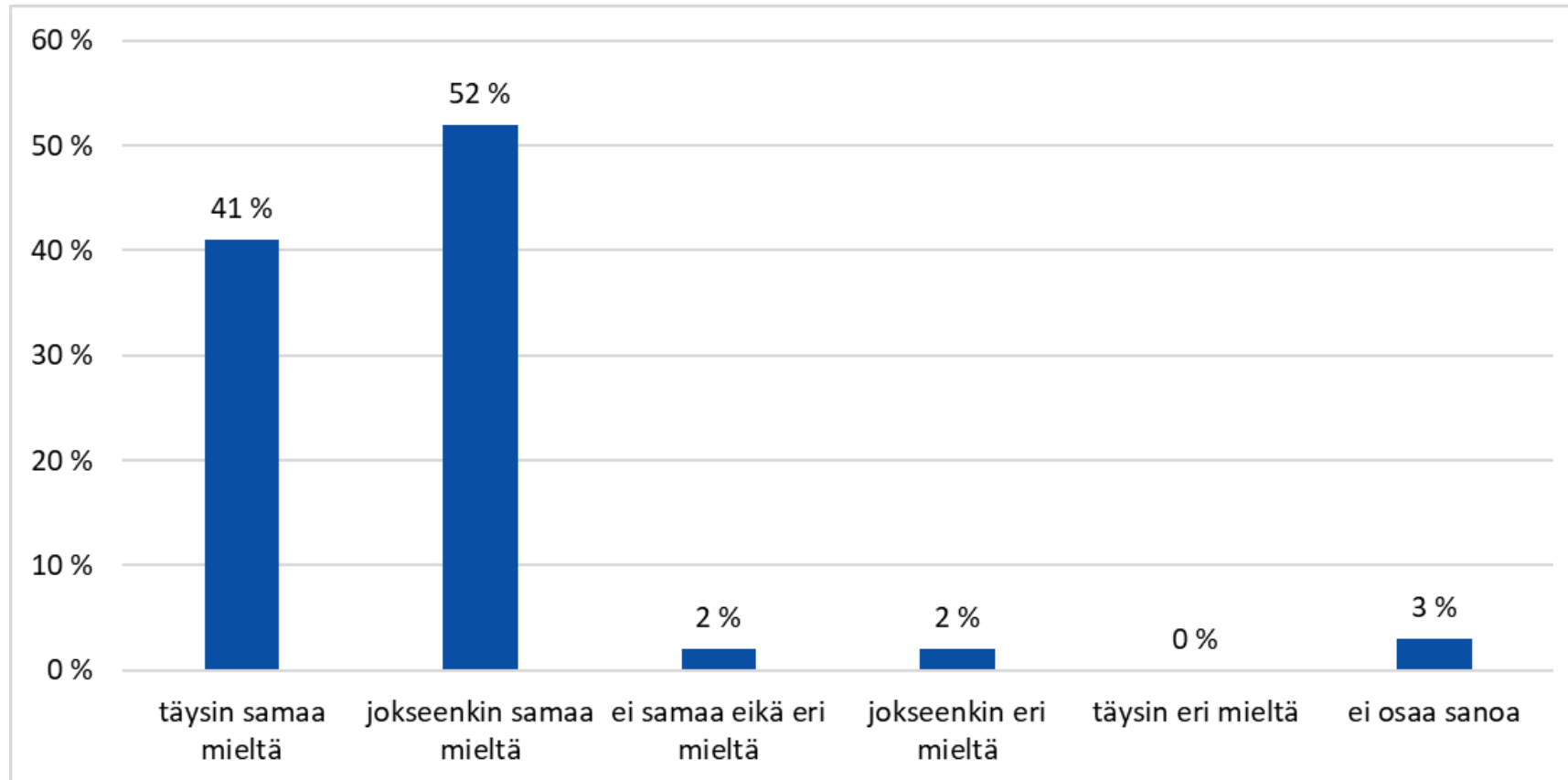
Työkyvyn tilanne

- Työkyvyllä tarkoitetaan ihmisen kykyä tehdä työtä tai suoriutua työstään. Hyvä työkyky edellyttää tasapainoa yksilön voimavarojen ja työn välillä.
- Heikko koettu työkyky ennakoi tutkimusten mukaan myöhempiä sairauspoissaoloja, työterveyshuolto-kustannuksia sekä pysyvää työkyvyttömyyttä (esim. Ahlstrom ym. 2010; Alavinia ym. 2009). Siksi työkyvyn haasteisiin on tärkeä reagoida mahdollisimman varhain.
- Työnantajalla on tärkeää olla kokonaisvaltainen ymmärrys työntekijöiden työkyvystä sekä siihen vaikuttavista tekijöistä.
- Kartoitimme henkilökohtaisten avustajien koettua työkykyä (asteikolla 0-10 sekä luokiteltuna), terveydentilaa, työstä palautumista sekä työtyytyväisyyttä.
- Työnantajilta kartoitimme työkyvyn kokonaiskuvaa ja huolenaiheita työntekijöiden työkyvystä, mahdollisia sairauspoissaolokäytäntöjä sekä työntekijöiden sairauspoissaoloja.



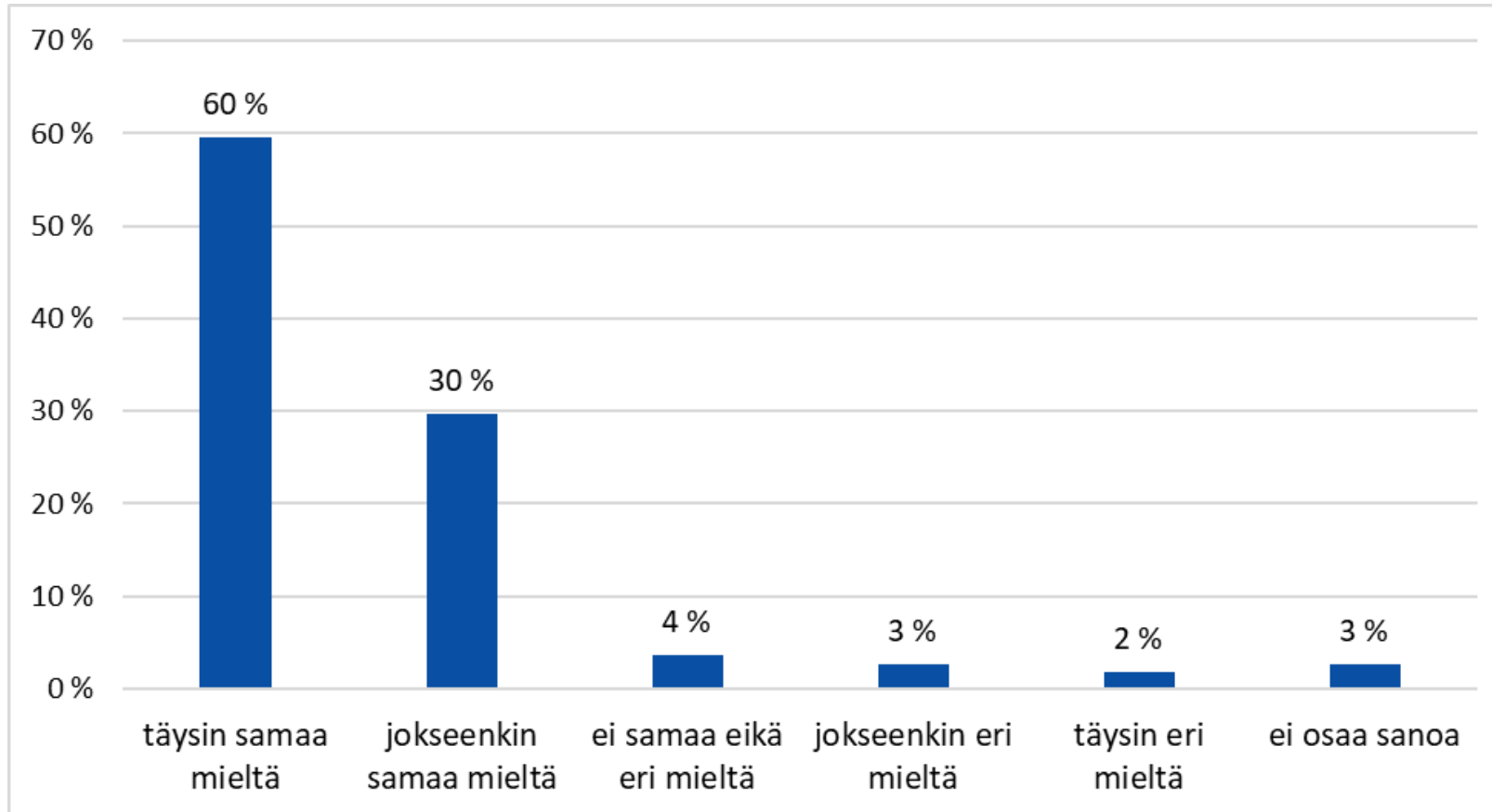
Työnantajat arvioivat kokonaiskuvan työntekijöiden työkyvystä ja työn kuormitustekijöistä hyväksi

Minulla on hyvä kokonaiskuva työntekijöideni työkyvystä ja työn kuormitustekijöistä.
Työnantajat (n=111)



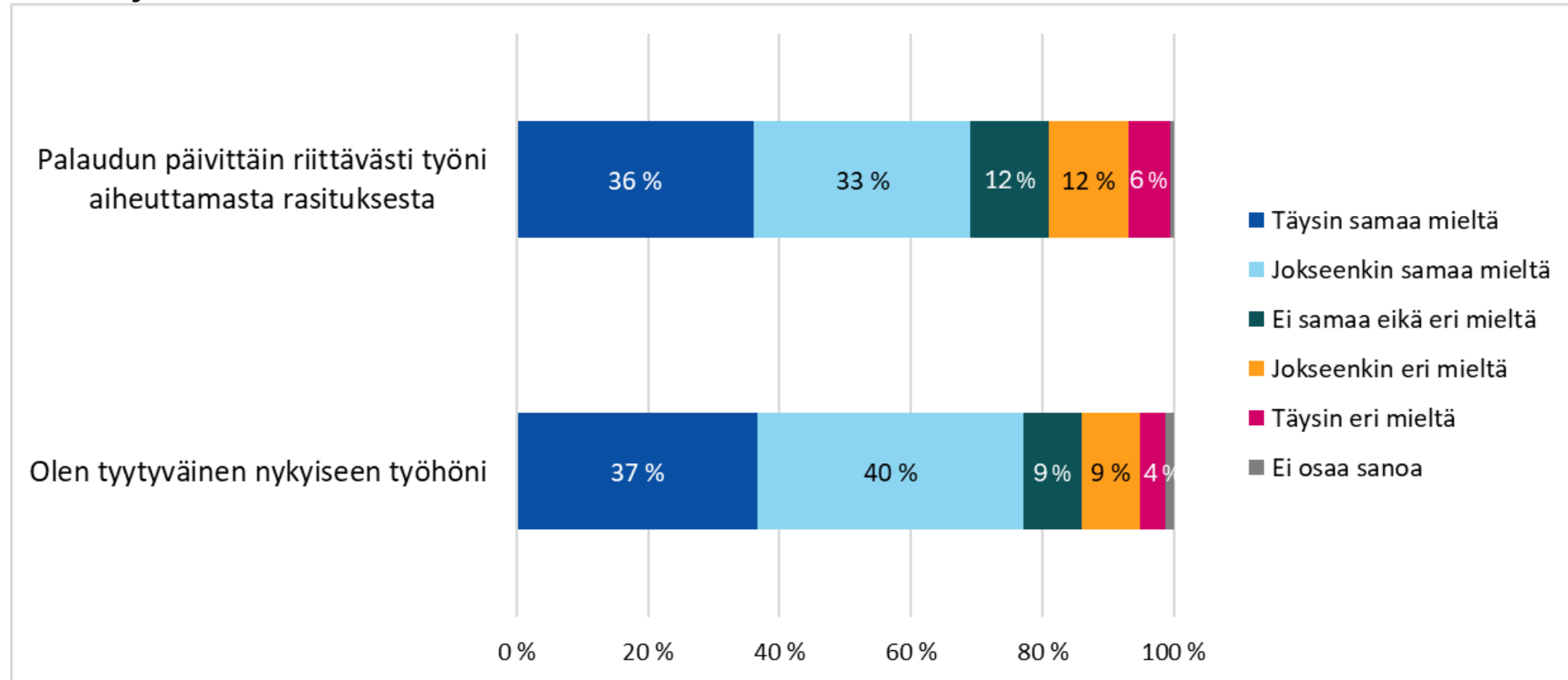
Valtaosalla on sovitut ja toimivat sairauspoissaolo-käytännöt

Meillä on sovitut ja toimivat menettelytavat siitä, miten toimitaan, kun työntekijä sairastuu (kuten sairauspoissaolokäytännöt). Työnantajat (n=111)



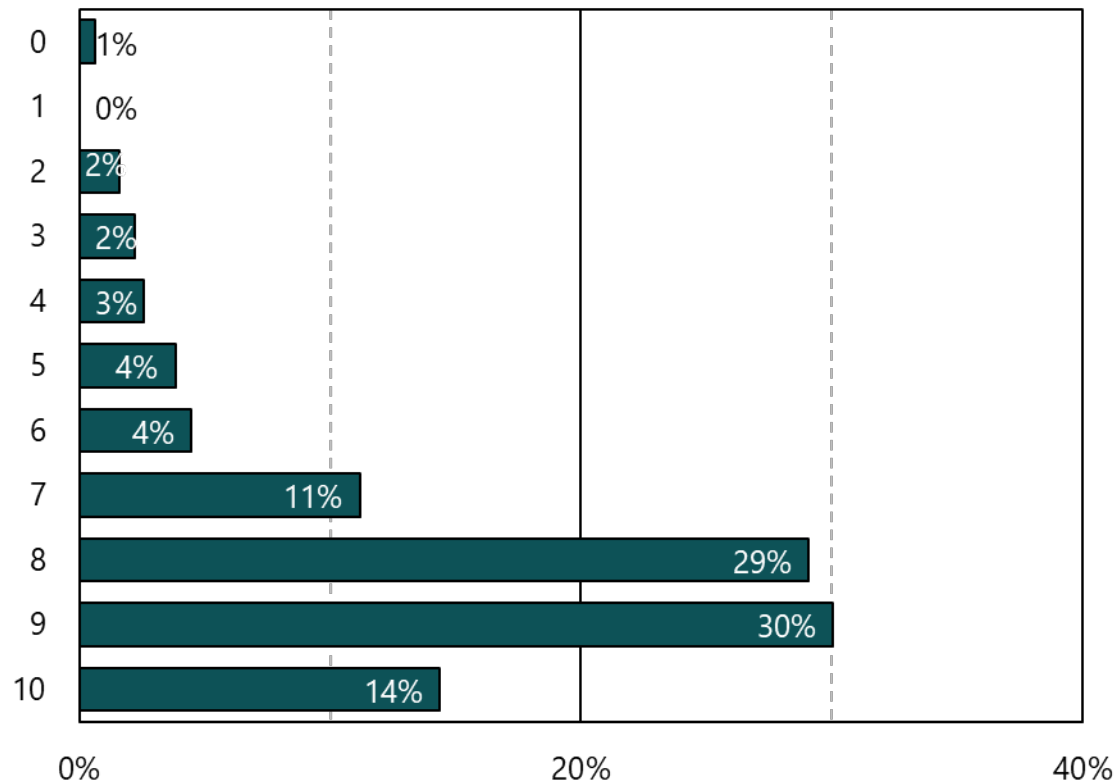
Työn rasituksesta palautuminen ja työtyytyväisyys

Avustajat (n=313)



Avustajien työkyky on keskimäärin hyvällä tasolla

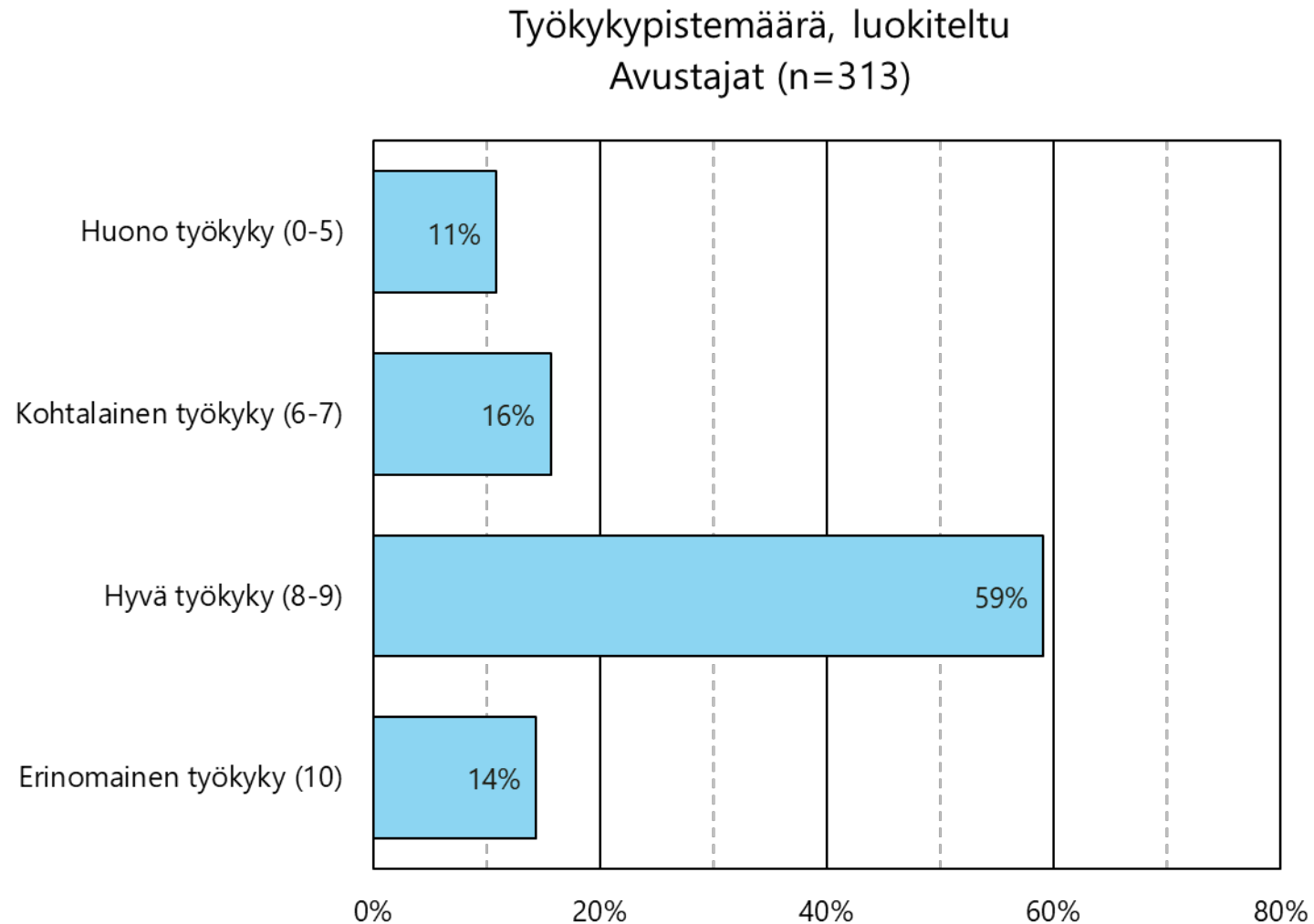
Oletetaan, että työkykysi on parhaimmillaan saanut 10 pistettä. Minkä pistemäärän antaisit nykyiselle työkyvyllesi? Avustajat (n=313)



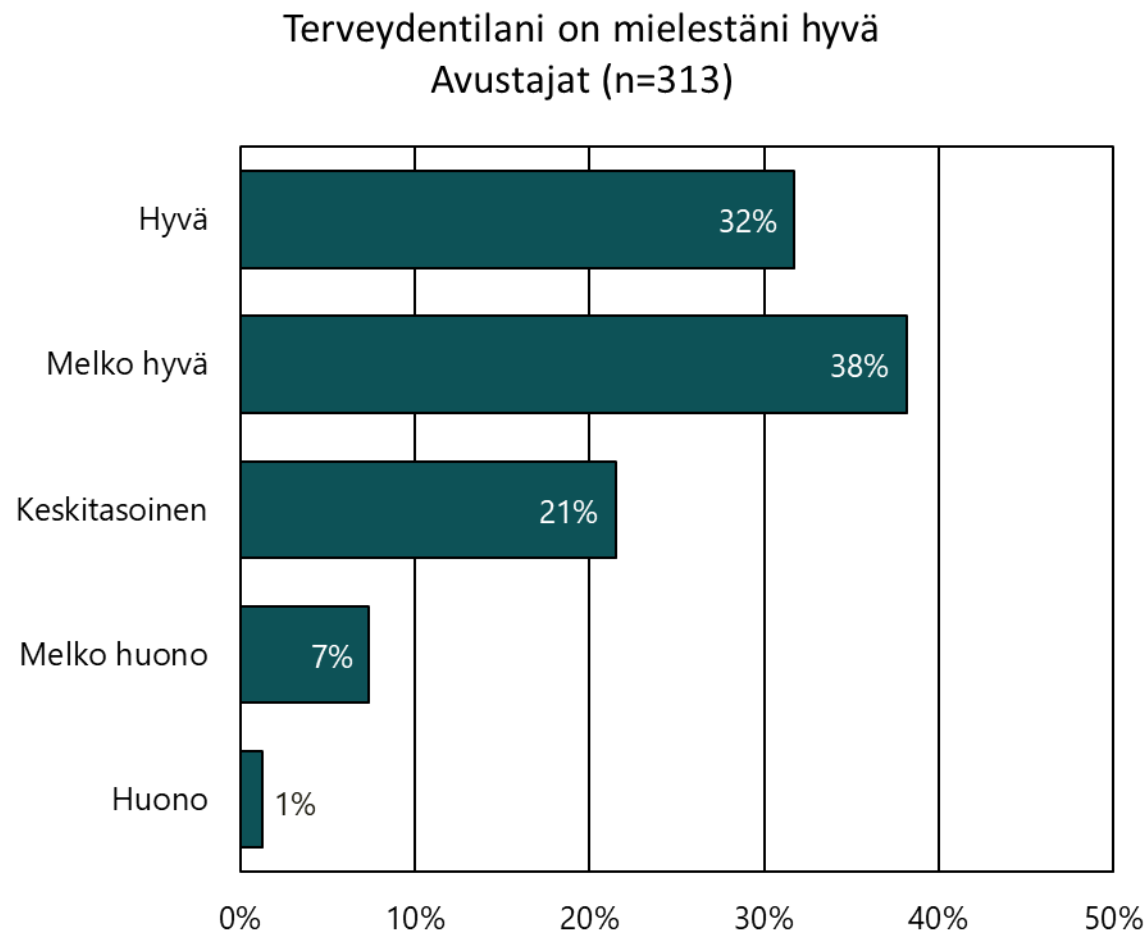
Työkyvyn
keskiarvo:
7,9

Ikäryhmittäin korkein keskiarvo oli
yli 65-vuotiailla (8,5) ja matalin
35–44-vuotiailla (7,3).

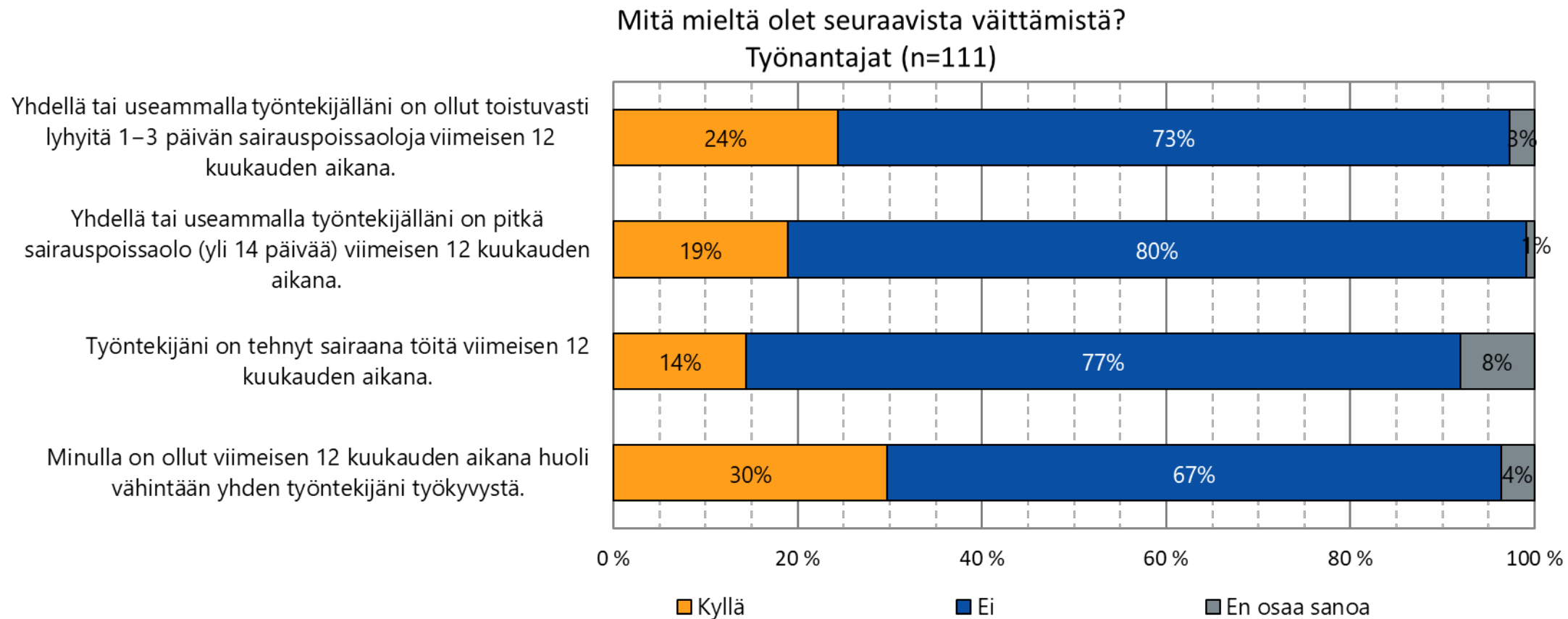
Korkeintaan kohtalainen työkyky on noin joka neljännellä avustajalla



Henkilökohtaisten avustajien koettu terveydentila



Sairauspoissaoloihin ja työkykyyn liittyvät väittämät



Yhteenveto avustajien työkyvystä

- Valtaosa työnantajista arvioi, että heillä on hyvä kokonaiskuva työntekijöiden työkyvystä ja työn kuormitustekijöistä.
- Valtaosa avustajista oli tyytyväisiä nykyiseen työhönsä ja arvioi palautuvansa päivittäin työnsä rasituksesta.
- Valtaosa henkilökohtaisista avustajista arvioi työkykynsä hyväksi. 73 prosenttia antoi työkyvylleen vähintään arvosanan 8 (asteikko 0-10). Kuitenkin noin joka neljäs avustaja arvioi työkykynsä korkeintaan kohtalaiseksi.
- Työkyvyn keskiarvo avustajilla oli 7,9. Avustajien työkykyarvio on hieman matalampi kuin suomalaisilla palkansaajilla keskimäärin (miehet: 8,2; naiset: 8,0) (Sutela ym. 2024).
- Noin kolmannes työnantajista oli ollut huolissaan vähintään yhden työntekijänsä työkyvystä viimeisen 12 kuukauden aikana. Noin joka neljännellä työntekijällä oli ollut toistuvia lyhyitä sairauspoissaoloja viimeisen 12 kuukauden aikana ja noin joka viidennellä pitkä sairauspoissaolo.

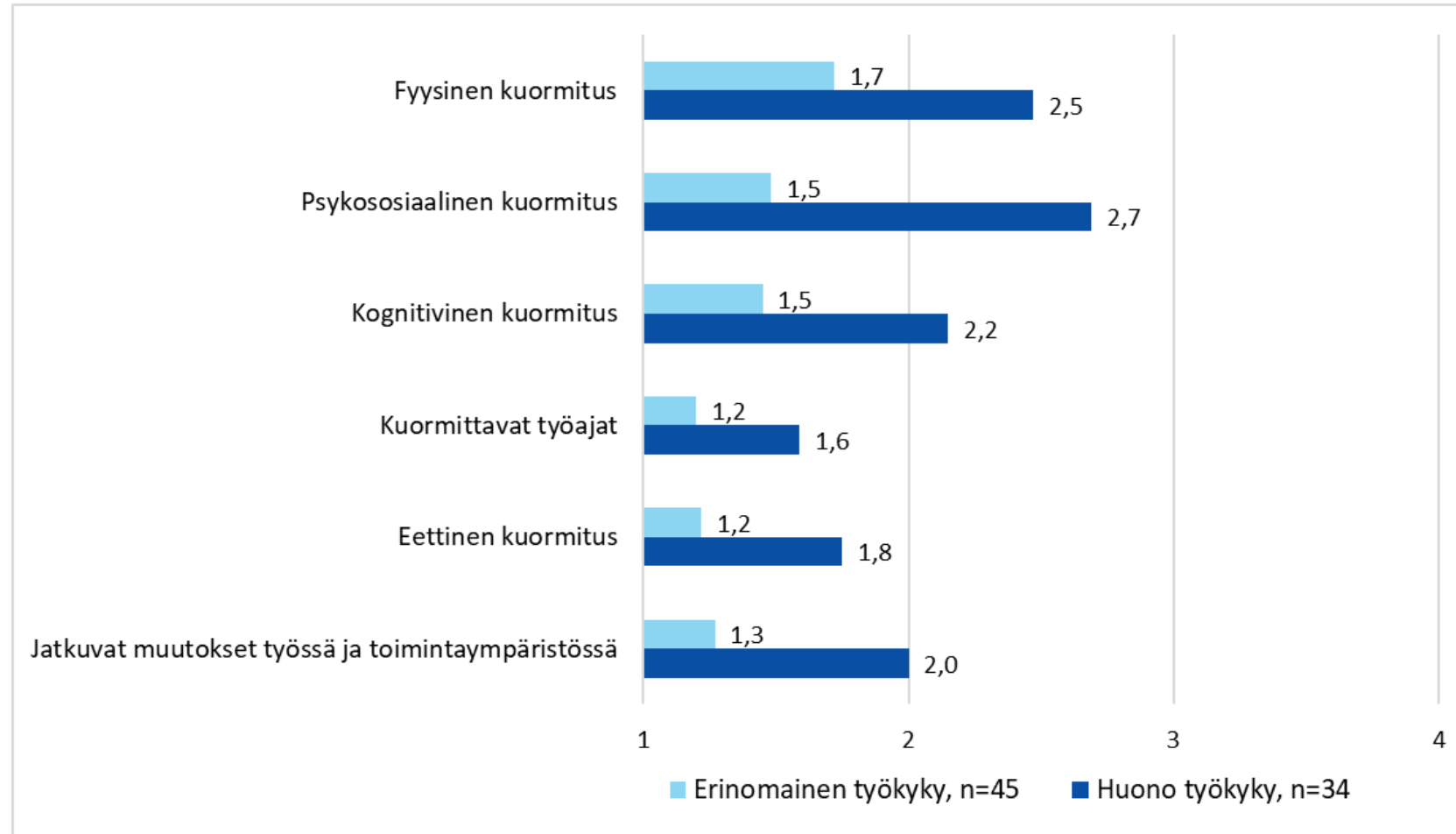


8. Työkykyyn yhteydessä olevia tekijöitä

29.4.2025

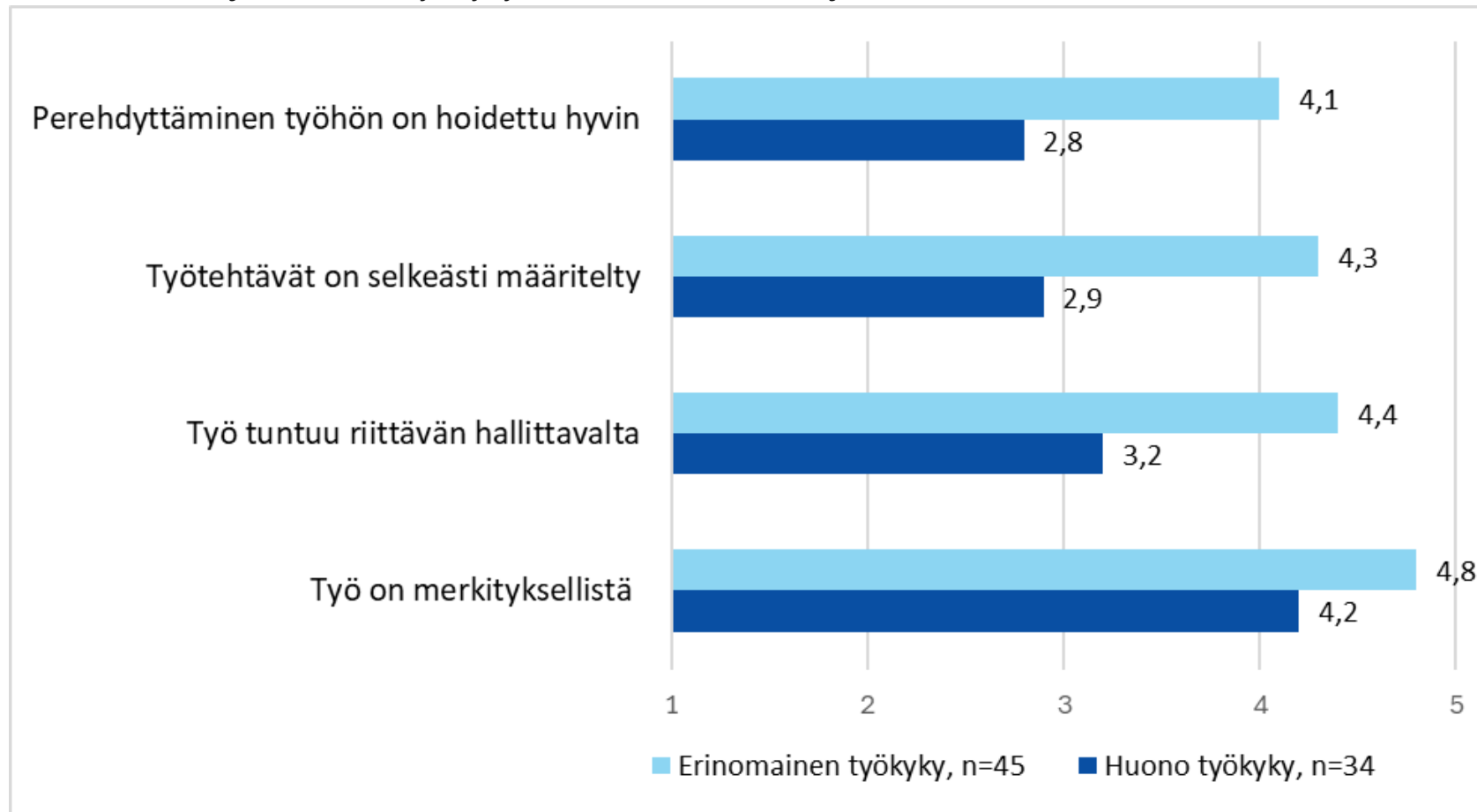
Työn kuormittavuus on yhteydessä työkykyyn

Keskiarvovertailu työn kuormittavuudesta,
erinomaiseksi ja huonoksi työkykynsä arvioineet, avustajat (n=313)



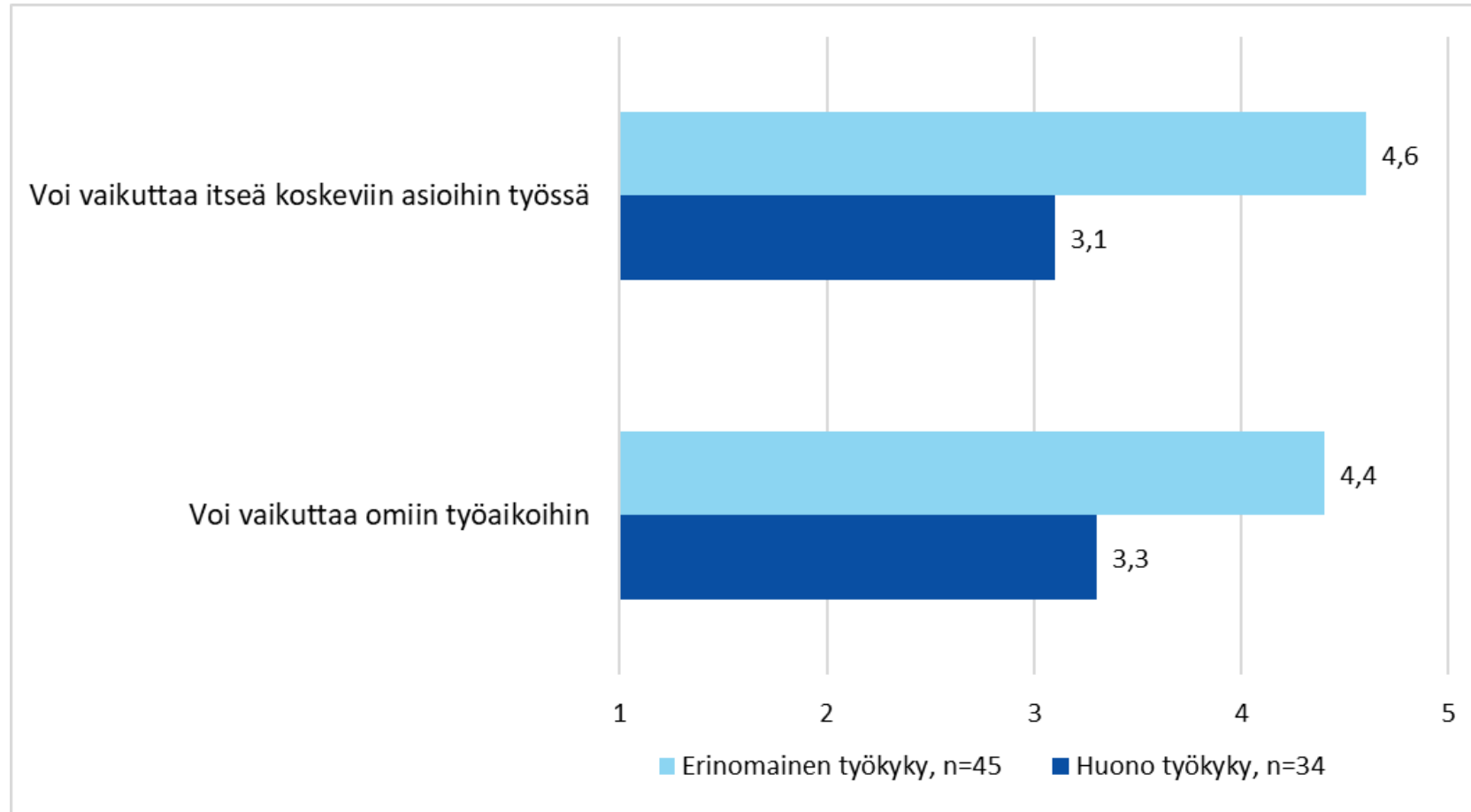
Hyvät työhön liittyvät voimavarat ovat yhteydessä hyvään työkykyyn

Keskiarvovertailu työn voimavaroista,
erinomaiseksi ja huonoksi työkykynsä arvioineet, avustajat (n=313)



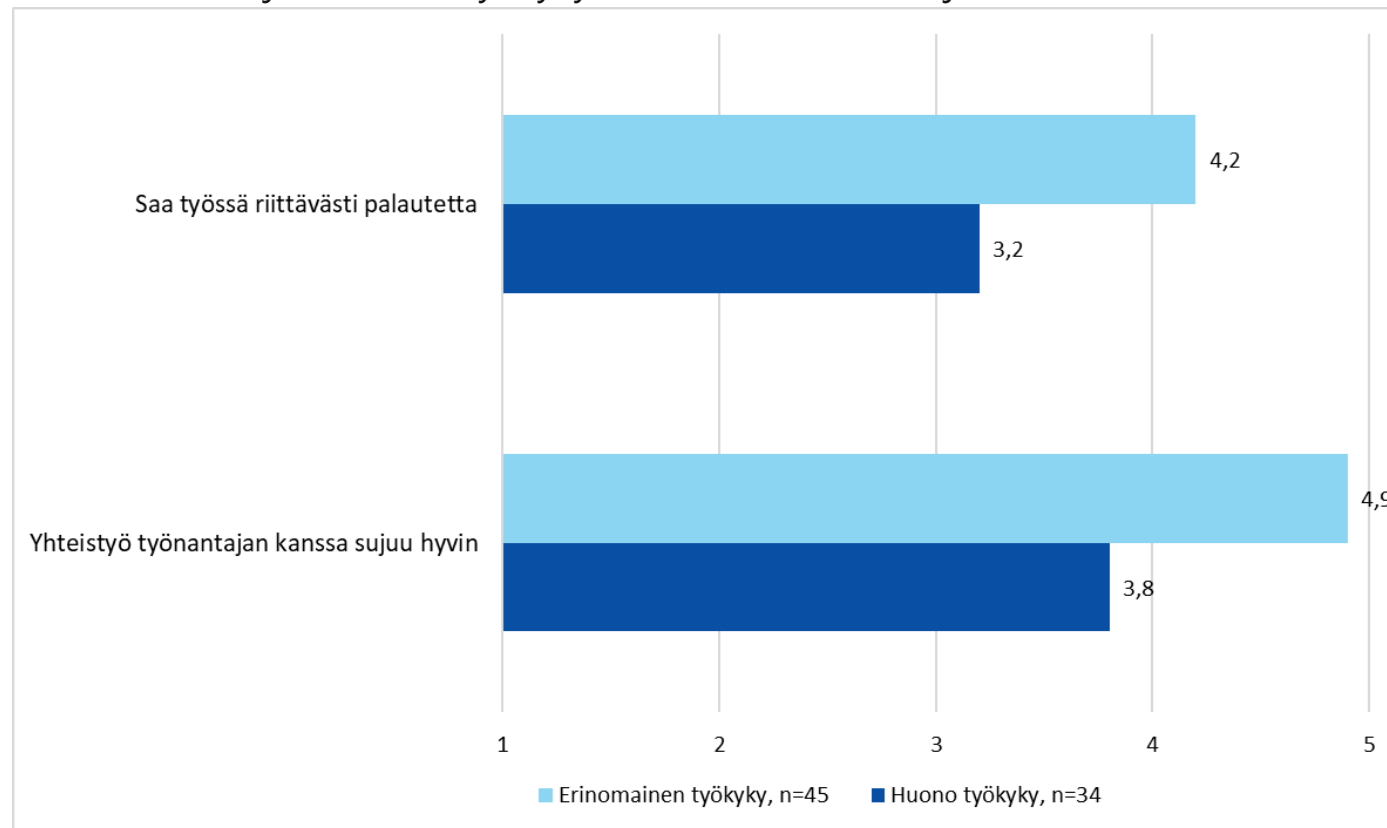
Hyvät vaikutusmahdollisuudet ovat yhteydessä parempaan työkykyyn

Keskiarvovertailu vaikutusmahdollisuuksista, erinomaiseksi ja huonoksi työkykynsä arvioineet, avustajat (n=313)



Työstä saatu palaute ja yhteistyö työnantajan kanssa ovat yhteydessä työkykyyn

Keskiarvovertailu palautteesta ja yhteistyöstä,
erinomaiseksi ja huonoksi työkykynsä arvioineet, avustajat (n=313)



(1=täysin eri mieltä, 5=täysin samaa mieltä)

"Mikä voisi mielestäsi vahvistaa työkykyäsi?"

Avoimet vastaukset/avustajat

Henkilökohtaiset avustajat (n=113)

- Työterveyspalveluiden laajempi tarjonta
- Liikuntamahdollisuuksien tukeminen, liikuntasetelit
- Terveystä huolehtimisen tukeminen
- Vertaistuen / työyhteisöllisen tuen järjestäminen
- Keskusteluavun tarjoaminen
- Tasapaino työn ja vapaa-ajan välillä
- Palkkauksen kehittäminen
- Riittävän levon mahdollistaminen

”

Parempi perehdytys ja jatkuva tuki työnantajan puolelta. Jonkinlainen avustajien yhteinen toiminta, jossa saisi vertaistukea ja yhteisöllisyyttä. Toivoisin, että joka asiakkaan kohdalla olisi jonkinlainen sopimus siitä, mitä töitä kuuluu avustajalle, eli olisi selkeämmin tiedossa, mihin sitoutuu. Toivoisin myös, että enemmän välitettäisiin ergonomiasta eikä edellytettäisi työssä fyysisesti vahingoittavien työtehtävien tekemistä...

”

Joskus voisi olla järjestetty avustajien yhteinen tapahtuma. --- kaipaisi ohjeita esim. siirtymisissä oleviin neuvoihin ja mitä apuvälineitä olisi tarjolla. Varsinkin kun avustettava alkaa olla iäkäs ja liikkuminen hankaloituu koko ajan... Käy tosi paljon omille voimilleni.

Yhteenveto työkykyyn yhteydessä olevista tekijöistä

- Monet työn kuormitus- ja voimavaratekijät olivat yhteydessä henkilökohtaisten avustajien työkykyyn.
- Ne avustajat, jotka kokivat työssään enemmän voimavaroja, arvioivat työkykynsä muita paremmaksi.
- Vastaavasti ne avustajat, jotka kokivat työssään enemmän kuormitusta, arvioivat työkykynsä muita heikommaksi.
- Esimerkiksi vaikutusmahdollisuudet omaan työhön ja työaikoihin, työstä saatu palaute ja yhteistyö työnantajan kanssa olivat yhteydessä työkykyyn.
- Tutkimuksemme havainnot tukevat aiempien tutkimusten tuloksia työn vaatimusten ja voimavarojen yhteydestä työkykyyn (esim. McGonagle 2014; Selander ym. 2023) sekä työn vaatimukset-työn voimavarat -mallin (Demerouti ym. 2001; Schaufeli & Bakker, 2004) oletuksia.
- Työn voimavarojen vahvistaminen ja työn kuormitus-tekijöiden hallinta ovat hyviä keinoja tukea henkilökohtaisten avustajien työkykyä.



9. Johtopäätökset ja ratkaisuja työkyvyn vahvistamiseen

29.4.2025

Keskeiset johtopäätökset

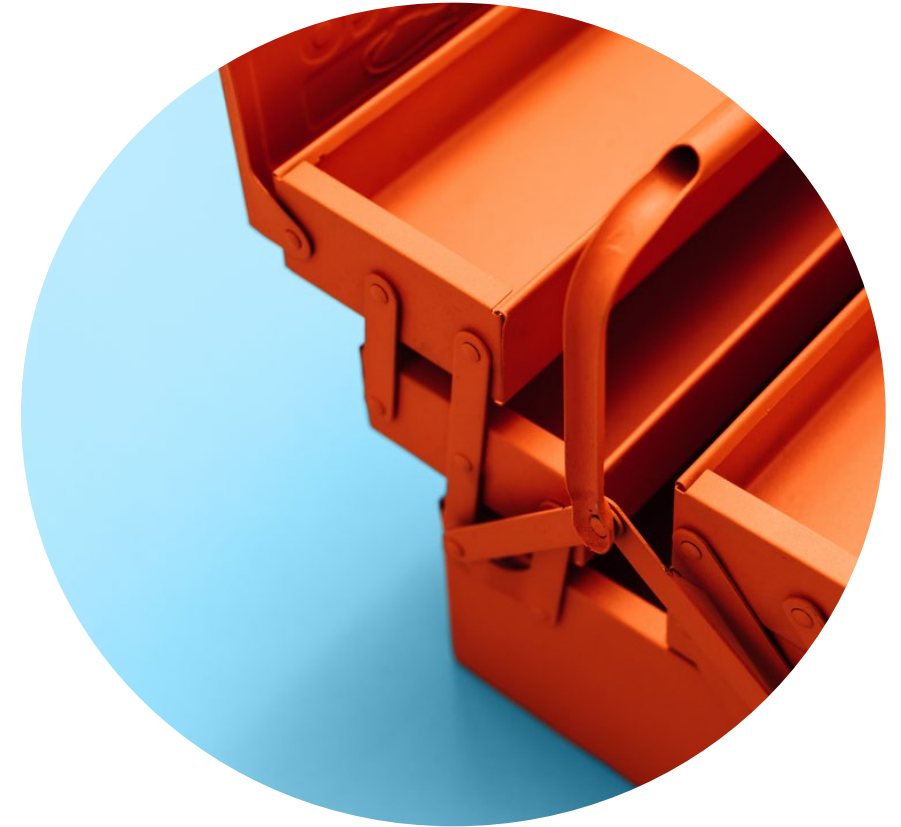
- Henkilökohtaisten avustajien työssä on useita kuormitustekijöitä. Avustajat kokivat eniten psykososiaalista ja fyysistä työkuormitusta. Työnantajat arvioivat työntekijöitä vähemmän kuormitustekijöitä avustajien työssä. Enemmistö työnantajista oli kuitenkin tunnistanut työn vaara-, haitta- ja kuormitustekijät. 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 palautteessa. Ne avustajat, jotka kokivat työssään enemmän voimavaroja, arvioivat työkykynsä muita paremmaksi.
- Työkykyjohtamisessa kehittämistarpeita ilmeni esimerkiksi siinä, miten työnantajat tarttuvat työkyvyn haasteisiin ja etsivät niihin ratkaisuja yhdessä työntekijöiden kanssa, ja missä määrin on käytössä varhaisen tuen käytäntöjä. Myös tietoisuus siitä, mistä sekä työntekijä että työnantaja saa tukea työkykyasioissa, vaatii kehittämistä.
- Avustajien työkyky oli keskimäärin hyvällä tasolla. Kuitenkin noin joka neljäs arvioi työkykynsä korkeintaan kohtalaiseksi. Noin kolmannes työnantajista oli ollut huolissaan vähintään yhden työntekijänsä työkyvystä viimeisen 12 kuukauden aikana.
- Koettu heikko työkyky voi ennakoida myöhempiä työkykyriskejä. Työntekijöiden työkyvystä huolehtiminen on tärkeä osa hyvää johtamista. Työn voimavarojen vahvistaminen ja työn kuormitustekijöiden hallinta ovat hyviä keinoja edistää henkilökohtaisten avustajien työkykyä.



VARMA

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.



Ratkaisuja avustajien työkyvyn tukemiseen



Panosta hyvään työsuhteen alkuun

Avustajan kattava perehdyttäminen työhön, työtapoihin ja työympäristöön on tärkeää.



Tunnista työn kuormitustekijät

Avustajan työssä voi olla erilaisia fyysisiä, psykososiaalisia, kognitiivisia ja eettisiä kuormitustekijöitä.



Vahvista työn voimavaroja

Työn voimavarat ovat tekijöitä, jotka auttavat työn kuormitustekijöiden hallinnassa ja tukevat työkykyä.



Vahvista työkykyosaamista

Huolehdi siitä, että saat tarvittaessa tukea työntekijöidesi työkykyasioissa.



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.

10. Lähteet

29.4.2025

Lähteet

- Ahlstrom L, Grimby-Ekman A, Hagberg M ym. (2010). The work ability index and single-item question: associations with sick leave, symptoms and health – a prospective study of women on long-term sick leave. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 36 (5), 404–412.
- Airila A & Savinainen M (2023a). Sosiaali- ja terveysala – tutkittua tietoa ja keinoja työn kuormituksen hallintaan. Tietoa työkyvystä 1/2023. Keskinäinen työeläkevakuutusyhtiö Varma. [Täällä](#).
- Airila A & Savinainen M (2024). Työkykyjohtamisen nykytila ja muutoksia – tutkittua tietoa ja ratkaisuja tulevaisuuden työkykyjohtamiseen. Tietoa työkyvystä 4/2024. Keskinäinen työeläkevakuutusyhtiö Varma. [Täällä](#).
- Airila A & Savinainen M (2023b). Tutkittua tietoa ja keinoja työkykyjohtamiseen pienyrityksissä. Tietoa työkyvystä 2/2023. Keskinäinen työeläkevakuutusyhtiö Varma. [Täällä](#).
- Alavinia SM, de Boer A, van Duivendooden JC ym. (2009). Determinants of work ability and its predictive value for disability. *Occupational Medicine*, 59 (1), 32–37.
- Demerouti E, Bakker A, Nachreiner F ym. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86, 499–512.
- McGonagle AK, Barnes-Farrell JL, Milia LD ym. (2014). Demands, resources, and work ability: A cross-national examination of health care workers. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 23 (6), 830–846.
- Nurmi-Koikkalainen P ym. (2021). Vammaisten henkilöiden kokemuksia koronaepidemian ajalta – tuloksia henkilökotaisen avun asiakaskyselystä. Tutkimuksesta tiiviisti. Terveiden ja hyvinvoinnin laitos. [Täällä](#).
- Schaufeli W & Bakker A (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: a multisample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25, 293–315.
- Selander K, Nikunlaakso R & Laitinen J (2023). Työn kuormitus- ja voimavaratekijät: Miten ylläpidetään vanhuspalveluissa työskentelevien työkykyä? Työelämän tutkimus 21 (2), 239–266.
- Sutela H, Viinikka J & Pärnänen A (2024). Työolot murrosten keskellä – Työolotutkimuksen tuloksia 1977–2023. Tilastokeskus, Helsinki. Saatavilla [täältä](#). (Haettu 31.3.2025).
- Tanhua H (2020). Vammaispalvelut 2019 – Kuntakyselyn osaraportti. Vammaispalvelujen palvelutarpeisiin vastaamisessa haasteita. Tilastoraportti 37/2020. Terveiden ja hyvinvoinnin laitos. [Täällä](#).
- THL (2025). Sotkanet.fi. Tilasto- ja indikaattoripankki. Henkilökohtaisen avun asiakkaat vuonna 2023. Ind: 385. Saatavissa [täältä](#). (Haettu 31.3.2025).
- Työturvallisuuslaki 738/2022. [Täällä](#).
- Vammaispalvelulaki 675/2023. [Täällä](#).
- Varma (2022). Henkilökohtaisten avustajien työajat ja työkyky. [Täällä](#).

VARMA