



# Sairaan hyvää työelämää



# Työkyvyn käsikirja gynekologisen sairauden tai oireyhtymän kanssa eläville

Sairaana hyvää työelämää -opas on työkyvyn käsikirja gynekologisen sairauden tai oireyhtymän kanssa eläville. Oppaassa käsitellään työkykyä ja siihen vaikuttavia asioita. Siinä kerrotaan työkyvyn arvioimisen ja vahvistamisen työkaluista, joita sairauden tai oireyhtymän kanssa elävä voi hyödyntää. Oppaasta löytyy myös perustietoa työkyvyn tuen toimenpiteistä ja vastuista sekä vinkkejä työterveyshuollon käynnille ja työnantajan kanssa puhumiseen.

Gynekologinen sairaus tai oireyhtymä voi vaikuttaa työelämässä monin tavoin. Oireet voivat vaikuttaa jo peruskoulussa sekä toisen asteen opinnoissa suoriutumiseen ja sen myötä jatkokoulutusmahdollisuuksiin ja alanvalintaan. Varhaiseen urapolkuun liittyvien rajoitteiden lisäksi sairaus tai oireyhtymä voi vaikuttaa työelämään siirtymiseen sekä kiinnittymiseen. Sairaudesta tai oireyhtymästä voi aiheutua fyysisiä rajoitteita työstä suoriutumisessa, mikä voi heikentää ammatillista itsetuntoa tai aiheuttaa syyllisyyttä työyhteisössä.

Toisinaan gynekologiset oireet heikentävät työkykyä ennakoimattomasti ja rajusti. Ne voivat kuitenkin myös vaikuttaa huomaamattomasti ja heikentää hiljalleen työhyvinvointia, palautumista ja itsetuntoa. Tunnistamatta jääneet, kasautuvat työelämän haasteet aiheuttavat pitkäaikaisia, epämääräiseltä tuntuvia työkykyhaasteita, jotka heikentävät kokonaisuhyvinvointia, syövät voimavaroja ja vahingoittavat urakehitystä.

Tämän oppaan avulla voit tunnistaa sairautesi tai oireyhtymäsi vaikutukset työkykyyn, jotta voit aktiivisesti pyrkiä huolehtimaan kokonaisuhyvinvoinnistasi ja työkyvystäsi. Oppaasta löydät myös tietoa siitä, miten pyytää tukea työnantajalta ja työterveyshuollosta. Työkyvyn ja -terveyden seuraaminen, edistäminen ja vahvistaminen ovat työnantajasi sekä työterveyshuollon velvollisuuksia, eikä työkykyyn vaikuttavien oireiden kanssa tarvitse selvitä yksin.



# Sisällysluettelo

<b>Laaja-alainen työkyky</b>	<b>4</b>
<b>Gynekologisen sairauden/oireyhtymän vaikutukset työelämässä</b>	<b>6</b>
<b>Työkykytaitoja jokaiselle</b>	<b>9</b>
<b>Voimavarojen ja kuormituksen tasapaino</b>	<b>12</b>
<b>Työkyvyn arviointi</b>	<b>14</b>
<b>Työkyvyn työkalupakki</b>	<b>17</b>
<b>Keinovalikko</b>	<b>20</b>
<b>Työkyvyn tuen prosessi</b>	<b>27</b>
<b>Työkykyongelmat eivät tarkoita työkyvyttömyyttä</b>	<b>30</b>
<b>Lisätietoa ja -materiaaleja</b>	<b>32</b>

# Laaja-alainen työkyky

Työkyky voidaan ymmärtää monella eri tavalla. Perinteisesti työkykyä on ajateltu sen kautta, kuinka sairauden tai vamman aiheuttaman fyysiset tai psyykkiset oireet rajoittavat yksilön suoriutumista työssä. Nykyään työkyvyn käsitteessä huomioidaan yhä useammin työ- ja toimintakyvyn yhteiset osa-alueet sekä niiden vaikutus toisiinsa, minkä vuoksi työkyky ymmärretään laaja-alaisena kokonaisuutena, joka muodostuu yksilön fyysisen ja psyykkisen terveyden, sosiaalisten voimavarojen sekä osaamisen ja motivaation tasapainosta suhteessa työn vaatimuksiin.

Työkyky tarkoittaa siis yksilön kykyä selviytyä hänelle määräytyistä ja hänen osaamistaan vastaavista työtehtävistä. Laaja-alaisen työkykymallin avulla yksilön työkykyä voidaan arvioida ja tukea tehokkaasti, sillä siinä huomioidaan sairauden tai vamman aiheuttamien rajoitteiden lisäksi myös muita työkyvyn osa-alueita, kuten osaamista ja motivaatiota, mutta myös yksilöllisiä valmiuksia ja vahvuuksia, joita työtehtävissä tarvitaan.

Rajoitteita, joita työstä suoriutumisessa havaitaan, voidaan arvioida tilannekohtaisesti parhaiden työkykyratkaisuiden löytymiseksi. Yksilöllisellä ja kokonaisvaltaisella työkyvyn tarkastelulla voidaan taata sopiva määrä tilanteeseen sopivia tukikeinoja.

## Työkykyyn vaikuttaa:

Työkyvyn perusta on **terveys ja toimintakyky**. Työtehtävien on siis oltava soveltuvia fyysiselle, psyykkiselle tai sosiaaliselle toimintakyvylle ja terveydelle.

Työkykyyn vaikuttavat olennaisesti myös **arvot, asenteet ja motivaatio**. Arvojen mukaisen, mielekkään ja motivoivan työn tekeminen voi vaikuttaa positiivisesti hyvinvointiin ja työkykyyn.

Tapa, jolla työkyky on pitkään käsitetty, on vaikuttanut siihen, millaisia uskomuksia työkykyyn ja -kyvyttömyyteen liittyy. Usein työkyky hahmotetaan täyden työkyvyttömyyden tai -kyvyn kautta. Laaja-alaisen näkökulman avulla voidaan kuitenkin tunnistaa, että joko-tai ajattelun sijaan työkyky onkin kuin ekosysteemi, jossa sen eri osa-alueet tukevat ja myötävaikuttavat toisiinsa. Todellisuudessa täydellistä työkykyä tai -kyvyttömyyttä on kuitenkin harvoin olemassa.

Työkyvyn heikkeneminen voi tuntua pelottavalta. Huoli työkyvyttömyydestä tai uralla etenemisen mahdollisuuksista vaikuttaa siihen, kuinka toiveikkaasti suhtaudumme tulevaisuuteen. On siis hyvä muistaa, että harva meistä on 100 % työkykyinen koko elämänsä ajan. Työkyky muuttuu luonnollisesti elämän varrella ja siihen vaikuttavat sairauden tai vamman lisäksi myös osaaminen, motivaatio, arvot, työyhteisö, johtaminen, työolot ja muut elämäntilanteeseen ja voimavaroihin liittyvät tekijät. Ja vaikka terveys ja toimintakyky ovat työkyvyn perusta, niin ne eivät kuitenkaan määritä työkykyä vaikeissakaan tilanteissa.

Työmarkkinoilla on kasvava tarve osaaville työntekijöille, minkä vuoksi yhä useampi työnantaja suunnittelee työnkuvia niin, että ne soveltuvat myös osa- ja täsmätyökykyisille työntekijöille.

Terveyden ja toimintakyvyn lisäksi työkykyä määrittää **osaaminen**. Osaamista ovat muun muassa koulutus, kokemus ja taidot. Riittämätön osaaminen vaadittuihin tehtäviin nähden heikentää yksilön kykyä suoriutua hänelle määrätystä tehtävistä. Osaamista tukee riittävä perehdytys ja osaamisen päivittäminen esimerkiksi lisäkoulutuksilla.

**Johtaminen, työyhteisö ja työolot** ovat tärkeä osa työkykyä. Työkykyjohtamisella varmistetaan, että työyhteisö ja työolot tukevat työssä jaksamista, sekä ehkäistään työkyvyn heikkenemistä muun muassa työn muokkaamisen sekä työhön paluuta tukevien toimintamallien avulla.

## Mitä on täsmä- tai osatyökyky?

Osatyökykyisellä viitataan henkilöön, jolla on jäljellä osa työkyvystä sekä halua työskennellä sen rajoissa. Osatyökykyiseksi voidaan määritellä monenlaisissa tilanteissa olevia ihmisiä ja osatyökyvyn käsitteellä voidaankin viitata moniin erilaisiin tilanteisiin.

Osatyökykykäsitteen rinnalla on viime vuosina yleistynyt myös täsmätyökyvyn käsite. Täsmätyökykyisyys eroaa osatyökykyisyydestä niin, että siinä työkyvyltään heikentyneen työntekijän työkyky nähdään täysimääräisenä, mikäli työtehtävät kyetään sopeuttamaan hänen yksilöllisille ominaisuuksilleen sopivaksi.

Kenties tunnetuin esimerkki täsmätyökykyisestä ihmisestä on edesmennyt teoreettinen fyysikko ja kosmologi Stephen Hawking.

# Gynekologisen sairauden tai oireyhtymän vaikutukset työelämässä

Gynekologinen sairaus tai oireyhtymä voi vaikuttaa sekä fyysiseen suoriutumiseen että psyykkiseen ja sosiaaliseen jaksamiseen työelämässä. Jaksamisen ja suoriutumisen haasteet eri osa-alueilla voivat myös vaikuttaa toisiinsa. Siksi hyvinvoinnin ja työkyvyn tukikeinoja määriteltessä on tärkeää tarkastella työelämän haasteita kaikki hyvinvoinnin osa-alueet huomioiden.

## Fyysinen suoriutuminen

Fyysiseen suoriutumiseen vaikuttavia oireita voivat olla esimerkiksi kuukautiskivut, vulvan alueen kipu, yleistynyt lantion alueen kipu, runsaat vuodot, suolisto- ja virtsaamisongelmat sekä väsymys. Lisäksi gynekologisten sairauksien ja oireyhtymien kanssa esiintyvät liitännäiset ongelmat, kuten migreeni tai erilaiset tuki- ja liikuntaelinten vaivat voivat haitata fyysistä suoriutumista.

Fyysiseen suoriutumiseen vaikuttavat oireet voivat myös heikentää kognitiivisten eli muistiin ja tiedon käsittelyyn liittyvien tehtävien hoitamista. Erityisesti kipu voi heikentää kognitiota, mutta myös muihin oireisiin liittyvät huolet voivat viedä ajatustyöhön käytettävää kaistaa. Siksi erityisesti työhön liittyvien huoliajatuksen tunnistaminen on tärkeää, jotta niitä on mahdollista käsitellä.

## Psykososiaaliset vaikutukset

Gynekologiset sairaudet ja oireyhtymät vaikuttavat merkittäväällä tavalla elämänlaatuun ja hyvinvointiin. Siksi endometrioosin, adenomyoosin, vulvodynian ja PCOS:n kanssa elävien työkykyä haastavat fyysisten oireiden lisäksi myös psykososiaaliset tekijät, kuten heikentynyt palautuminen, työöpuumus sekä urahaaveisiin ja uralla etenemiseen liittyvät esteet.

Sairauteen tai oireyhtymään voi liittyä korostunutta alttiutta mielenterveyden ongelmille. Esimerkiksi pitkittynyt kipu ja hormonihäiriöt altistavat masennukselle ja ahdistuneisuudelle. Sen lisäksi mielialaan voivat vaikuttaa kehonkuvanhäiriöt tai syömishäiriöt, tahaton lapsettomuus sekä esimerkiksi seksuaalisen ja ammatillisen itsetunnon heikkeneminen.

Vaikeiden oireiden kanssa eläminen on jo itsessään uuvuttavaa. Oireista koituvat rajoitteet voivat aiheuttaa toivottomuutta ja näköalattomuutta, jotka vaikuttavat mielialaan ja työssä jaksamiseen. Psykososiaalisten kuormitustekijöiden vaikutus työkykyyn ja voimavaroihin onkin hyvä tiedostaa työkyvyn vahvistamisessa ja tukemisessa.



## Työkykyvaikutuksia voidaan hallita

On tärkeää muistaa, että työkykyä voidaan tukea monin eri tavoin. Siispä myös gynekologisten sairauksien ja oireyhtymien vaikutuksia työelämässä voidaan hallita.

Ylivoimaisesti tehokkain tapa tukea työkykyä on työkyvyn heikkenemisen ennaltaehkäisy. Useilla työpaikoilla työkyvyn heikkenemistä ennaltaehkäistään työkykyjohtamisella, mihin sisältyvät esimerkiksi varhaisen tuen toimintamallit. Työkyvyn heikkenemisen ennaltaehkäisyssä on tukena myös työterveyshuolto, jonka velvollisuuksista on säädetty työterveyshuoltolaissa.

Kaikissa työpaikoissa määrätietoisesta työkykyjohtamisesta hyötyjä ei ole kuitenkaan vielä ymmärretty ja silloin työkyvyn vahvistaminen jää työntekijän omalle vastuulle. Onkin tärkeää oppia havaitsemaan omaan työkykyyn liittyviä riskejä ja niiden ilmenemismuotoja, jotta varhaiset varoitusmerkit on helpompi tunnistaa ajoissa.

Parantumattoman sairauden tai oireyhtymän kanssa elävillä ennakkoinnin tärkeys kuitenkin korostuu. Vaikka työkyky voi vaihdella kenen tahansa elämän varrella, terveyden ja toimintakyvyn heikentyessä riskit myös työkyvyn heikkenemiseen ovat suurempia.

Onkin tärkeää muistaa, että työkykyä tukevat keinot ovat opittavia taitoja, joissa kehitymme koko elämän ajan. Akuuttien oireiden tai terveyshuolien keskellä uusien keinojen opettelu on kuitenkin huomattavasti vaativampaa kuin jo opittujen asioiden käyttöönotto. Siksi omaa työkykyä kannattaa ajatella jo ennen kuin työkyvystä herää huoli.



# Työkykytaitoja jokaiselle

Monenlaiset tekijät nykyisessä työelämässä heikentävät kykyämme arvioida työtehtävistä suoriutumista ja työstä palautumista. Esimerkiksi työelämän kasvavat vaatimukset ja suorituskeskeisyys, työntekijöihin liittyvät ihanteet sekä työn merkitys itsetunnolle ja omanarvontunteelle ovat tekijöitä, jotka vaikuttavat kykyyn tunnistaa työ- ja toimintakyvyn heikkenemistä. Siksi omien voimavarojen tunnistaminen ja priorisointi ovat etenkin gynekologisen sairauden tai oireyhtymän kanssa elävälle tärkeitä työkykytaitoja. Erityisesti siksi, että arjen voimavarojen tasapaino sekä kuormituksen ja stressin hallinta ovat työkyvyn vahvistamisen lisäksi myös oireiden hallinnassa olennaisia.

## Palautuminen

Gynekologisen sairauden tai oireyhtymän kanssa elävien työkyvyn edellytys on riittävästä palautumisesta huolehtiminen. Työpäivien aikana palautumista tuetaan muun muassa taukojen avulla, ergonomia-apuvälineillä sekä työtehtäviä ja niiden määrää säätelemällä. Merkittävä osuus palautumisesta tapahtuu kuitenkin vapaa-ajalla. Siksi työstä palautumisesta olennaista on voimavarojen säätely, jotta vapaa-ajalla energiaa riittää esimerkiksi harrastamiseen, sosiaaliin suhteisiin tai kodin askareiden hoitamiseen. On helppo erehtyä luulemaan, että työkyvyssä ei ole haasteita, jos työpäivän läpi jaksaa sinitellä. Jos sinitely kuitenkin kostaatuu vapaa-ajan toimintakyvyn heikkenemisenä, on työtehtävien määrään, vaativuuteen, työn tauotukseen sekä vuorovälien ja vapaapäivien toteutumiseen syytä kiinnittää huomiota.

## Itsetunto ja ylikompensointi

Gynekologiset sairaudet ja oireyhtymät vaikuttavat usein myös ammatilliseen itsetuntoon. Työssä suoriutumiseen liittyvät haasteet, kuten toistuvat poissaolot tai tehokkuuden heikentyminen voivat vaikuttaa kokemukseen itsestä työntekijänä tai osaajana. Tunne hyödyttömyydestä tai oman potentiaalin täyttymättömyydestä voi turhauttaa ja johtaa ylikompensointiin eli omat voimavarat ylittävään työskentelyyn tai jopa ylimääräisten töiden tekemiseen työajan ulkopuolella.

Myös työyhteisöön tai työn järjestelyihin liittyvät ongelmat, kuten huono ilmapiiri tai aliresursoitu henkilöstö, voivat luoda sosiaalista painetta tai syyllisyyttä, joka aiheuttaa ylikompensointia.

## **Ylikompensointia voi olla:**

- Toistuva voimavarojen priorisointi työhön muun elämän kustannuksella
- Heikentyneen tehokkuuden paikkaaminen toistuvalla työajan ylittämisellä

## **Työn imu**

Joskus omien voimavarojen ylittämistä voi aiheuttaa myös työhön liittyvä innostuneisuus ja merkityksen tunne eli työn imu. Useimmiten työn imu on työkykyä vahvistava tekijä ja sillä onkin myönteisiä vaikutuksia myös fyysiseen ja psyykkiseen terveyteen. Joskus työn imu voi kuitenkin lipsua työriippuvuudeksi, jos merkityksellinen työ on organisoitu huonosti tai jos työ muuttuu pakokeinoksi muusta elämästä.

Vahvaa työn imua kokevat voivat suojella voimavarojaan riittäväillä tauoilla, työpäivän aikaisella palautumisella sekä panostamalla työstä irrottautumiseen vapaa-ajalla. Työn imun myönteisiä vaikutuksia voi vahvistaa myös omien voimavarojen tuntemisella sekä itselle sopivien stressinhallintakeinojen avulla.

Parhaimmillaan työn imu onkin keskeinen osa gynekologisen sairauden tai oireyhtymän kanssa elävän työkykyä. Positiivisten työkykyvaikutusten lisäksi motivoiva ja merkityksellinen työ tukee tutkitusti kokonaishyvintä, minkä ansiosta mielekkäällä työllä voi olla vaikutusta jopa siihen, kuinka vaikeana gynekologisen sairauden tai oireyhtymän oireet koetaan.

## Työn imua edistävät:

- Työn järjestelyihin liittyvät tekijät, kuten mahdollisuudet vaikuttaa omaan työhön, työroolin ja tavoitteiden selkeys sekä työaikojen joustavuus
- Organisaatioon liittyvät tekijät, kuten työn varmuus, innovatiiviset toimintatavat, työpaikan ilmapiiri sekä työn ja henkilökohtaisen elämän yhteensovittamista tukevat asenteet
- Työtehtäviin liittyvät tekijät, kuten työn palkitsevuus, kehittävyys ja monipuolisuus
- Työyhteisöön liittyvät tekijät, kuten esihenkilön ja työyhteisön tuki, oikeudenmukaisuus ja selkeät johtamisen käytännöt, arkisissa vuorovaikutustilanteissa toteutuva huomaavaisuus ja ystävällisyys, palaute ja arvostus sekä muiden kokema työn imu

Hakanen, J. (2011). Työn imu. Helsinki, Työterveyslaitos.



## Stressi

Stressi on jokaisen elämässä väistämätöntä. Stressi itsessään on neutraali ilmiö, sillä sitä aiheutuu kaikista meitä kuormittavista asioista, olivat ne sitten ilahduttavia, innostavia, ikävystyttäviä tai masentavia. Olennaisempaa kuin itse stressin kokemus onkin stressin kesto. Pitkittyessään stressi vaikuttaa terveyteen sekä siihen, kuinka vaikeina omat oireet koetaan. Pitkittynyt stressi kertoo pitkittyneestä kuormituksen ja voimavarojen epätasapainosta, johon on syytä puuttua.

# Voimavarojen ja kuormituksen tasapaino

Omien voimavara- ja kuormitustekijöiden ymmärtäminen on työkyvyn tukemisen, riittävän palautumisen sekä sairauteen ja oireisiin sopeutumisen kannalta olennaista. Jos ei tiedä, millaisia voimavaroja ja kuormitustekijöitä omaan elämäntilanteeseen tai työhön liittyy, voi tasapainon saavuttaminen olla vaikeaa.

## Mihin voimavarasi kuluvat?

Oletko koskaan pysähtynyt miettimään, millaisiin asioihin päivittäiset voimavarasi kuluvat? Joskus pitkittyneen kivun tai muun elämänlaatuun vaikuttavan oireen kanssa eläminen kuluttaa voimavaroja reilusti. Kun voimavarat hupenevat, huomion tulisi kiinnittyä myös kuormitustekijöiden vähentämiseen.

Aina voimavarojen vähenemistä ei kuitenkaan huomioida esimerkiksi työpäivien tahtia hidastamalla, minkä vuoksi vaikeina aikoina arjesta tippuu helposti pois itselle tärkeitä asioita, kuten sosiaalisia suhteita tai harrastuksia. Kun arjen vähäisetkin voimavarat kulutetaan työpäivän aikana eikä energiaa jää voimavaroihin panostamiseen, myös työstä palautuminen heikkenee. Palautumisen tarve syntyy työn kuormittavuudesta, eli jos palautumista ei voida tehostaa, sen tarvetta tulee vähentää.

## Voimavarojen tunnistaminen

Omien voimavarojen tunnistaminen voi olla vaikeaa, jos niiden ääreen ei ole aiemmin pysähtynyt. Voimavarat ovat yksilöllisiä, joten kaikenkattavan listauksen tekeminen on mahdotonta. Alkuun voimavaratyöskentelyssä pääsee kuitenkin oheisiin kysymyksiin vastaamalla. Löydät tämän oppaan lopusta myös lisää voimavaratyöskentelyn tukena käytettäviä materiaaleja.

Voimavarojen pohdinnassa myös vertaistuesta voi olla apua, joten tutustuthan myös Korennon vertaistukeen ja muuhun toimintaan. Jos koet näköalattomuutta tai toivottomuutta elämäntilanteeseesi liittyen, kerrothan asiasta sinua hoitavassa yksikössä, työ-, opiskelija- tai perusterveydenhuollossa. Tukea tarjoaa myös MIELI ry:n valtakunnallinen kriisipuhelin.

### Minun voimavarani

- Mitä asioita pidän arvossa tai millaiset arvot ovat minulle elämässäni tärkeitä?
- Millaisissa asioissa olen osaava tai taitava ja mitä sellaisia ominaisuuksia minulla on, joista kyyni kumpuaa?
- Millaiset asiat on minulle kodissani, ihmissuhteissani, perheessäni tai arjessani tärkeitä?
- Millaisista asioista innostun tai olen aiemmin innostunut?
- Millaisista asioista saan usein kehuja ja millaisista kehuista saan lisäenergiaa?
- Millaisista asioista olen saanut voimaa elämäni vaikeimmilla hetkillä?
- Millaisista asioista unelmoin?
- Millainen on minulle sopiva arki- ja elämänrytmi?





## Työkyvyn arviointi

Työkyvyn heikkeneminen havaitaan tyypillisesti terveystalouksissa tai työyhteisössä esihenkilön tai työkavereiden toimesta. Viitteitä työkyvyn heikkenemisestä voivat olla esimerkiksi haasteet työssä suoriutumisessa tai toistuvat sairauspoissaolot. Työnantajalla on velvollisuus ilmoittaa sairauspoissaoloista työterveyshuoltoon siinä vaiheessa, kun poissaoloja on kertynyt 30 päivää vuoden aikana tai 60 päivää kahden vuoden aikana (Valtioneuvoston asetus [708/2013] hyvän työterveyshuoltokäytännön periaatteista).

Joskus työkyvyn heikkeneminen voidaan kuitenkin huomata jo ennen kuin se konkretisoituu sairauspoissaoloiksi. Merkki työkyvyn heikkenemisestä voi olla esimerkiksi se, että työstä tai opinnoista selviäminen vaatii enemmän kuin aiemmin ilman muita selittäviä tekijöitä, kuten lisääntynyt työmäärä tai uusi, perehtymistä vaativa työtehtävä. Oman työkyvyn äärelle kannattaa pysähtyä myös silloin, jos läheisesi, työkaverisi, vertaisesi tai terveydenhuollon ammattilaiset ilmaisevat huolta jaksamisestasi.

Työkyvyn heikkenemisen riskejä saatetaan peittää työnantajalta pitkäänkin esimerkiksi työsuhteeseen liittyvän epävarmuuden vuoksi. Monet gynekologisen sairauden tai oireyhtymän kanssa elävät kokevat avoimuuden työnantajan kanssa hankalaksi muun muassa vähättelyn tai kiusallisuuden pelossa. Valtaosa työnantajista kuitenkin suhtautuu työntekijöiden muutosehdotuksiin myönteisesti, jos vain tietävät tuen tarpeesta. Työnantajalla on myös lakisääteinen velvollisuus huolehtia työntekijän terveydestä työssä (Työturvallisuuslaki [738/2002]), sekä toteuttaa kohtuulliset muutostarpeet, mikäli se on työntekijän työssä suoriutumisen kannalta olennaista (Yhdenvertaisuuslaki [1325/2014]).

Aina työnantaja tai esihenkilö ei kuitenkaan tiedä tuen tarpeesta, jos työntekijä ei myönnä tuen tarvetta itselleenkaan. Hälytysmerkit oman työkyvyn heikkenemisestä on mahdollista sivuuttaa pitkäänkin, erityisesti jos työ on itselle tärkeä voimavara tai määrittävä osa identiteettiä ja itsearvostusta. Työkyvyn itsearviointiin äärelle onkin syytä pysähtyä säännöllisin väliajoin, jotta kuormituksen ja työkykyhaasteiden pitkittymistä voidaan ennaltaehkäistä.

## **Työkyvyn oma-arvio matalalla kynnyksellä**

Oman työkyvyn arviointi voi olla hankalaa, jos työkykyä haastavat monimuotoiset ja pitkittyneet oireet. Usein pitkäaikaissairauden kanssa elävillä fyysiset rajoitteet tai kivut vaikuttavat myös mielialaan ja toimintakykyyn, minkä takia työkykyhaasteet voivat tuntua epämääräisiltä ja vaikeasti selitettäviltä.

Jos oman työkyvyn arviointi tuntuu vaikealta, apuna voi käyttää esimerkiksi Työterveyslaitoksen Kykyviisaria. Kykyviisari on verkossa täytettävä kyselylomake, joka tekee yhteenvedon työkyvyn heikentymisen riskitekijöistä ja työkykyysi vaikuttavista tekijöistä. Kykyviisari voi herättää ajatuksia laaja-alaisen työkyvyn arviointiin. Kykyviisari mittaa useita hyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä, joten sen täyttämiseen on hyvä varata rauhallinen hetki. Kykyviisari tekee vastausten perusteella yhteenvedon, jonka voit tallentaa laitteellesi tai tulostaa esimerkiksi työterveyshuoltoon mukaan otettavaksi. Työkykyarvion perusteella työterveyslääkäri saa helpommin käsityksen kokonaistilanteestasi ja osaa suositella siihen sopivia tukikeinoja.

## Työkykyarvio terveydenhuollossa

Työsuhteessa olevan työntekijän sairaudesta tai vammasta johtuvan terveystarkastuksen eli työkykyarvion tekee työterveyslääkäri. Työttömän terveystarkastuksesta vastaa perusterveydenhuolto ja opiskelijan opiskelukykyä arvioi opiskelijaterveydenhuolto. Virallinen arvio työkyvystä tehdään yleensä viimeistään silloin, kun työkyvystä tarvitaan lausunto esimerkiksi sairauspäivärahaa, kuntoutusta tai eläkettä varten. Myös työnantajalla on oikeus ja velvollisuus pyytää terveystarkastusta työntekijän työkyvyn arvioimiseksi, jos työntekijän työkyvystä on herännyt huoli.

Yleensä terveystarkastukseen mennään esihenkilön ohjaamana, jotta työterveydessä on tilanteesta tarvittavat taustatiedot. Työntekijä voi kuitenkin myös itse pyytää työterveyshuollosta kuormittavuusarviota, mikäli siihen on perusteltu syy. Perusteltu syy toteutuu, jos työntekijä epäilee työstä aiheutuvan liiallista kuormitusta, josta on terveydelle haittaa tai vaaraa. Terveiden haitalla tai vaaralla tarkoitetaan työntekijän kokemaa fyysistä tai psyykkistä oireilua, joka on johtanut sairauspoissaoloihin tai hoidon tarpeeseen, heikentää työkykyä ja jolla on työntekijän arvion mukaan työperäinen yhteys.

Muistathan, että työ- ja toimintakyvyn arvioimiseksi tehtävässä terveystarkastuksessa ei arvioida työntekijän työhön soveltuvuutta. Tavoitteena on tunnistaa työkykyyn liittyviä tuen tarpeita, joilla voidaan ennaltaehkäistä työkyvyn heikkenemistä.

### **Työkyvyn arviointia varten voit valmistautua ottamalla vastaanotto-käynnille mukaan seuraavat asiat:**

- Oirepäiväkirja
- Kykyviisarin yhteenveto
- Esimerkkejä tilanteista, joissa työkyvyn heikkenemisen huomaa
- Lista työtehtävistä, joihin tarvitset tukea



## Työkyvyn työkalupakki

Työkyvyn tukemiseksi on tehtävissä enemmän kuin yleensä ajatellaan. Parhaimmillaan työkykyä voidaan tukea pienilläkin muutoksilla työkuvassa, työtehtävissä, työajassa tai työpisteessä. Mitä paremmin tukikeinot vastaavat työntekijän yksilöllisiin tarpeisiin, sitä tehokkaampia ne ovat. Joskus isommat muutokset ovat kuitenkin tarpeen ja viimeistään silloin vastuu työkykyprosessista siirtyy työterveyshuollolle. Työterveyshuolto vastaa työkykyprosessin moniammatillisesta koordinaatiosta ja yhteistyöstä.

### Työkykyä vahvistavat yhteiset toimintatavat

Ensimmäinen askel työkyvyn tukemisessa on sen vahvistaminen. Työkykyä vahvistavat käytännöt ovat työpaikalla yhdessä laadittavia toimintatapoja, joissa huomioidaan työn luonne, työyhteisön tarpeet sekä yleisimmät työstä aiheutuvat kuormitustekijät. Yhteisten toimintatapojen tarkoituksena on vahvistaa työkykyä jo ennen sen heikkenemistä.

Työkykyä vahvistavia yhteisiä käytänteitä rakentaessa on mahdollista pohtia myös tapoja, joilla yksittäisiä työntekijöitä voidaan kannustaa puhumaan työkykyhuolista jo varhaisessa vaiheessa. Parhaimmillaan ennaltaehkäisevät työkykykäytänteet rakennetaan niin, että niissä huomioidaan jo ennalta myös sellaiset tilanteet, joissa yksittäisten työntekijöiden työtä pitää muokata.

Yleisimpiä yhteisiä toimintatapoja ovat esimerkiksi yhteiset tauko- ja kokouskäytännöt ja -säännöt; työyhteisön sosiaalisia suhteita vahvistavat käytännöt; työyhteisön vahvuuksien ja toiveiden huomiointi työnkierrossa sekä työparien ja tiimien muodostamisessa; tehtäväkuvien selkeys ja sopiva työmäärä; työntekijöiden osaamisen tunnistaminen ja vahvistaminen sekä työyhteisön yhteinen palkitseminen ja motivointi.

## **Yksilöllistä tukea**

Työkyvyn heikentyessä pelkästään sen vahvistaminen ei riitä, vaan silloin tarvitaan myös yksilöllisiä tukikeinoja eli työn muokkaamista. Ensimmäinen askel työkyvyn tueksi on esihenkilön kanssa juttelu. Voit valita itse, kuinka paljon haluat sairaudestasi tai oireyhtymästäsi kertoa. Jos esihenkilö näkee tarpeelliseksi arvioida työkykyä tarkemmin, hänellä on oikeus pyytää työterveyshuollosta terveystarkastusta työkykysi arvioimiseksi.

Esihenkilö voi aluksi tarjota tukitoimia myös ilman työterveyshuollon tukea. Silloin esihenkilön on kuitenkin kiinnitettävä huomiota tukitoimien toteutumiseen, niiden hyötyjen seurantaan ja arviointiin sekä siihen, että tukitoimista viestitään riittävästi työyhteisössä. Jos tukitoimet eivät tunnu riittävilta tai niiden toteutuksesta herää huolta, tukea kannattaa pyytää työterveyshuollosta.

Työterveyshuollossa työkykyä tuetaan moniammatillisesti ja työterveyslääkärin lisäksi työkyvyn arvioinnissa voidaan hyödyntää myös työterveyspsykologin ja työfysioterapeutin asiantuntijuutta. Työkykyarvion pohjalta työterveyslääkäri laatii suosituksen työkyvyn tukemiseksi ja järjestää tarvittaessa työkykyneuvottelun, jossa tukitoimia suunnitellaan yhdessä esihenkilön ja työntekijän kanssa. Työkykyneuvotteluissa voi olla mukana myös työkykykoordinaattori, työsuojelu- tai henkilöstövastaava ja työntekijän tukihenkilö.

## Tuen tarpeen puheeksi ottaminen esihenkilön kanssa

**Tunnista:** Millaisissa hetkissä, työtehtävissä tai tilanteissa työkyvyn heikkeneminen ilmenee?

**Täsmennä:** Millaisista työtehtävistä sinun on vaikeaa suoriutua tai millaiset oireet siihen vaikuttavat?

**Sanoita:** Mieti konkreettisia esimerkkejä ja ehdotuksia, joiden avulla voit sanoittaa työkykyhaasteitasi ja tarpeitasi.

“Yksitoikkoiset työasennot pahentavat kipujani ja voisin hyötyä työpisteeni ergonomiaratkaisuista. Voisiko työpisteelle saada säädettävän työpöydän?”

“Työmatkojen tekeminen tällä hetkellä on minulle vaikeaa, sillä kulkuneuvojen tärinä pahentaa kipujani. Olisiko työtehtäviäni mahdollista keventää matkustamisen osalta?”

“Työstäni aiheutuva kuormitus on ollut viime aikoina minulle liikaa, enkä palaudu työpäivistä riittävästi. Olisinko voinut saada työparin tehtävänkuvan keventämiseksi?”



# Keinovalikko

Tästä osiosta löydät ehdotuksia työkykyä vahvistavista ja tukevista keinoista, joista gynekologisen sairauden tai oireyhtymän kanssa elävä voi hyötyä. Keinovalikkoon tutustuttaessa kannattaa huomioida, että keinojen toteuttamiseen voivat vaikuttaa työpaikasta -tai alasta johtuvat rajoitteet, mutta myös työnkuvaan ja yksilöllisiin mieltymyksiin liittyvät tekijät. Keinovalikon kaikki kohdat eivät siis sovellu kaikkiin tilanteisiin.

Miettiessäsi keinojen soveltuvuutta omaan tilanteeseesi, pohdi miten kukin keino toteutuu työssäsi tällä hetkellä, millaisia esteitä niiden toteutumiselle on sekä miten eri keinot voisivat vaikuttaa oireisiisi tai työ- ja toimintakykyysi. Jos epäilet keinojen soveltuvuutta omaan työhösi esimerkiksi työnantajan taloudellisen tilanteen tai muun resurssivajeen vuoksi, muistathan kysyä työn muokkauksen mahdollisuuksista myös työterveyshuollosta.

Työnantajalla on lakisääteinen velvollisuus tukea työkykyäsi ja usein työtä on mahdollista muokata kohtuullisen vaivannäön rajoissa. Työterveyshuolto ohjaa työkykyprosessissa myös työnantajaa ja osaa kertoa, millaista tukea työnantaja voi työn muokkaukseen saada.

## Tauotus

Ensimmäinen työkykyä vahvistava sekä tukeva keino on tauotus. Työn luonteesta riippuen taukojen tehtävä on keskeyttää työstä aiheutuva fyysinen, psyykinen, sosiaalinen tai emotionaalinen kuormitus. Tapa, jolla tauon aikana palaututaan, on kuitenkin yksilöllistä.

Taukojen aikaisen palautumisen kannalta olennaista on, että tauot eivät keskeydy tai häiriinny. Työpaikan yhteisillä taukokäytänteillä ja tilajärjestelyillä voidaan varmistaa taukojen toteutuminen. Esimerkiksi tauko- ja työskentelytilojen erottaminen toisistaan sekä työlaitekielto taukokuoneessa voi vähentää taukojen keskeytymistä.

Ruoka- ja kahvitaukojen lisäksi myös mikrotauoista on apua. Lyhytkin irtautuminen työtehtävistä tukee palautumista. Mikrotauon aikana voi tehdä lyhyitä rentoutumisharjoitteita tai kuulostella kehon tuntemuksia ja tarpeita.

Tauotus koskee myös kokouksia ja palavereita. Etukäteen sovitut tauot kokousten, palaverien ja pitkien asiakastapaamisten aikana helpottavat esimerkiksi vessassa käymistä sekä kognitiivisen ja sosiaalisen kuormituksen hallintaa. Muistathan aikatauluttaa taukoja myös tapaamisten ja työtehtävien väliin!

## Taukoihin liittyvät tarpeet ovat yksilöllisiä

Sosiaalisesti vaativaa työtä tekevä voi tarvita hiljaisuutta ja rentoutumista palautukseen.

Pääasiassa istumatyötä tekevän työntekijän palautumista voi vahvistaa kevyt liikunta raittiissa ilmassa. Lyhytkin kierros esimerkiksi toimistorakennuksen ympäri riittää.

Emotionaalisesti kuormittavaa työtä tekevä saattaa palautua paremmin työkaverin kanssa jutustelemalla kuin uutisia tai sosiaalista mediaa selaamalla.

Ruumiillista työtä tekeväälle palauttava tauko voi tarkoittaa kahvitaulla istahtamista.

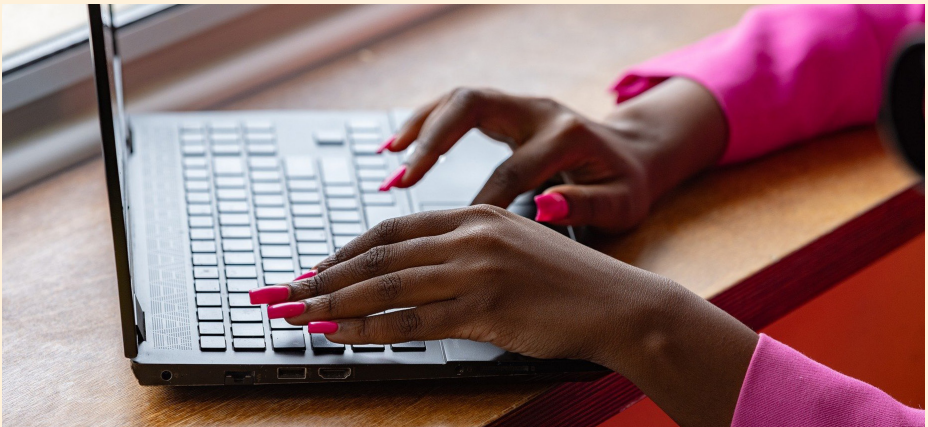


## Työaikaan tehtävät muutokset

Työaikaan tehtäviä muutoksia voivat olla esimerkiksi työajan joustot, liukuva työaika ja työajan lyhentäminen. Työajan liukumasta ja joustoista voi olla hyötyä, jos oireet ovat vaikeampia tiettyihin vuorokaudenaikoihin tai jos ne vaikuttavat esimerkiksi nukkumiseen. Työajan liukuma voi merkittävästi vähentää esimerkiksi sairauspoissaolojen tarvetta, jos esimerkiksi aamuisen kipukohtauksen ohimenemistä voi odottaa ennen sairauspoissaolosta ilmoittamista. Joustojen avulla myös esimerkiksi fysioterapian, hieronnan, lapsettomuushoitojen sekä muiden hoitoaikojen varaaminen helpottuu, kun niihin ei tarvitse erikseen anoa vapaata.

Työaikaan liittyvä muutos voi olla myös työtuntien vähentäminen eli työpäivän tai -viikon lyhentäminen. Lyhennetty työaika voi vähentää työstä aiheutuvaa kuormitusta ja palautumisen tarvetta, jolloin toimintakykyä riittää myös muihin välttämättömiin ja mukaviin arjen osa-alueisiin.

Työtunteja ja -päiviä lyhennetään pääasiassa palkattomia vapaita tai vuosilomia käyttäen. Joissain tilanteissa osatyökykyisen työntekijän on mahdollista hakea myös osasairauspäivärahaa tai osakuntoutustukea työajan lyhentämisestä koituvan taloudellisen rasitteen vähentämiseksi. Lisätietoa osatyökykyisen ja työkyvyttömyysajan sosiaaliturvasta ja sen myöntämisperusteista löydät tämän oppaan loppuun linkitetystä Järjestöjen sosiaaliturvaoppaasta.



## Työpisteen muokkaus

Työpisteen ja työtilojen muokkaus tarkoittaa erilaisia työtiloihin, välineisiin ja kalusteisiin liittyviä mukautuksia. Työtilojen muokkaukseen voi kuulua myös etätyö, jolloin työpiste sijoitetaan työntekijän kotiin. Työpistettä ja -tiloja voidaan muokata esimerkiksi erilaisilla apuvälineillä. Monet gynekologisen sairauden tai oireyhtymän kanssa elävät kokevat, että asentojen vaihtaminen työpäivän aikana auttaa työstä selviytymisessä. Siksi esimerkiksi säädettävä työpöytä, joka mahdollistaa sekä seisaaltaan että istualtaan työskentelyn, on monille tärkeä ergonomiaväline. Myös työtuolilla voi olla merkitystä esimerkiksi vulvan ja lantion alueen kipujen kannalta, minkä vuoksi tuolin valintaan kannattaakin kiinnittää huomiota.

Myös fyysistä työtä tekeville löytyy apuvälineitä. Erilaiset nostamiseen ja liikkumiseen tarkoitetut apuvälineet voivat merkittävästi tukea työkykyä, jos pitkään seisominen, käveleminen tai raskaiden asioiden nostelu ja kantaminen provosoivat oireita. Myös toimistotyötä tekevät voivat tarvita liikkumista tukevia apuvälineitä, minkä vuoksi työpaikan esteettömyys on tärkeä osa yhdenvertaisuuden toteutumista.

Runsaat ja arvaamattomat vuodot sekä suolisto- ja virtsaamisoireet tarkoittavat monille toistuvia wc-käyntejä työpäivän aikana. Oman työpisteen läheisyydessä sijaitsevasta, yksityisestä wc:stä voi olla työstä suoriutumisen kannalta apua. Vähintäänkin vessaan pitäisi päästä aina kun tarve, eikä vessataukoja pitäisi vähentää kahvi- tai ruokataukoista, kuten esimerkiksi palvelualoilla voi olla tapana. Joskus tauotus aiheuttaa työyhteisössä ristiriitoja. Silloin työyhteisössä voidaan linjata yhteisesti, ettei toisten vessakäyntejä tai niiden määrää ja kestoa ole soveliasta tai tarpeellista kommentoida.

Työpisteeseen ja tiloihin liittyvä muokkaus voi olla myös se, että työpisteellä huomioidaan aistiärsykkeiden vähentäminen esimerkiksi valaistuksen, äänieristyksen, näköesteiden ja hajusteettomuuden osalta, sillä monilla gynekologisen sairauden tai oireyhtymän kanssa elävillä on alttiutta esimerkiksi migreenille ja kognitiivisille oireille, kuten aivosumulle ja työmuistin haasteille. Niinpä aistiärsykeitä vähentämällä voidaan säädellä aistikuormitusta sekä tukea muistia ja keskittymistä vaativista tehtävistä suoriutumista.

Keskittymistä ja muistia vaativia tehtäviä voidaan tukea esimerkiksi hiljaisilla tiloilla, vastamelukuulokkeilla, luku- ja saneluohjelmilla sekä muistin apuvälineillä. Kognitiivista kuormaa voi vähentää myös selkeästi määritetyillä tehtävä- ja muistilistoilla, jotka voivat olla osa työtehtäviin tehtäviä muutoksia.

## Työtehtäviin tehtävät muutokset

Työtehtäviin tehtävät muutokset vaativat usein tiivistä tukea esihenkilöltä. Joustavissa työtehtävissä työntekijä voi kuitenkin tehdä pieniä säätöjä myös oman kehon viestien ja kuormituksen tunnistamisen pohjalta. Jos esimerkiksi vointisi kohenee viikonlopun aikana, voidaan työtehtäviä järjestää niin, että vaativampia työtehtäviä aikataulutetaan alkuviikkoon ja tuttuja, helpompia tehtäviä loppuviikkoon. Jos taas työ sisältää sekä fyysistä että näyttöpäätteellä tehtävää työtä, voit järjestää molempia tehtäviä tasaisesti työviikkoon, mikäli istumisen ja fyysisen työskentelyn välinen vaihtelu edistää vointiasi.

Jos työssä ei ole sellaisia joustomahdollisuuksia, että voisit itse sovittaa tehtäviä vointisi mukaan, on syytä pyytää apua esihenkilöltä työtehtävien määrän ja aikataulujen muuttamiseksi, työtehtävien korvaamiseksi tai työnkuvan selkeyttämiseksi. Työtehtäviä voidaan keventää karsimalla sellaisia tehtäviä, joiden tekeminen ei ole ajankohtaista tai kiireellistä. Myös esimerkiksi uusien projektien tai asiakkuuksien aloittaminen voidaan hetkeksi laittaa jäihin, jotta voimavarat voidaan keskittää kesken olevien tehtävien loppuun saattamiseen.

Joskus työnkuvasta voidaan myös poistaa sellaisia tehtäviä, jotka ovat oireiden takia vaikeita: esimerkiksi fyysisesti vaativat, erittäin aikasensitiiviset tai matkustamista vaativat tehtävät. Mahdollisuudet työtehtävien muuttamiseen ovat luonnollisesti alasta, työpaikasta ja tilanteesta riippuvaisia. Myös yksilölliset tarpeet eroavat, minkä takia työtehtävien muuttamisen mahdollisuudet tulee aina arvioida tilannekohtaisesti. Tehtävien muuttamisen tai sen mahdollisuuksien arvioimista voi sujuvoittaa miettimällä etukäteen sitä, millaiset tehtävät ovat tämänhetkisen työkyvyn puitteissa vaikeita.

Työtehtäviä on mahdollista muuttaa myös työnkierrolla. Työnkierto useimmiten tarkoittaa työpaikan sisäistä siirtoa muihin työtehtäviin.

Työnkierrossa opitaan työn ohessa, minkä vuoksi se sopii myös laajempaa tehtävänkuvan muutosta tarvitsevalle. Työnkierrossa huomioitavaa on, että eri tehtäviin siirtyessä työn palkkausperusteet voivat muuttua, eli työtehtävien muuttuminen saattaa vaikuttaa myös palkan määrään.



## Työyhteisön ja työparin tuki

Työyhteisö on tärkeä osa työkykyä. Sosiaaliset suhteet työpaikalla voivat olla työssä suoriutumisen merkittävä voimavara mutta myös kuormitustekijä. Yleisesti ottaen työyhteisön sisällä vallitseva turvallinen, avoin ja kunnioittava ilmapiiri mahdollistaa sen, että sairaudesta tai oireyhtymästä voi kertoa työpaikalla, jolloin sen vaikutuksista on helpompi puhua.

Työyhteisön ilmapiirillä voi olla myös negatiivisia vaikutuksia työkykyyn. Työkyvyn heikkenemisestä tai siihen liittyvästä tuen tarpeesta kertominen voi olla vaikeaa, jos työyhteisössä on haasteita vuorovaikutuksessa tai henkilökemioissa. Huono ilmapiiri voi sekä heikentää työssä suoriutumista että lisätä suoriutumiseen liittyviä paineita. Gynekologisiin sairauksiin ja oireyhtymiin liittyy usein paljon tietämättömyyttä, mikä vaikuttaa siihen, että niihin liittyy

työkykyongelmia ei oteta vakavasti. Jos työyhteisössä ei ymmärretä sairauden tai oireyhtymän vaikutuksia, voi työkyvyn tukeminen näyttäytyä yhden henkilön erityiskohteluna, mikä voi pahentaa sosiaalisia ristiriitoja entisestään.

Työn muokkauksessa yksi keskeinen keino onkin työyhteisön keskinäisten suhteiden sekä ilmapiirin parantaminen. Myös sairaudesta tai oireyhtymästä kertominen voi auttaa työkavereita ymmärtämään asiaa paremmin. Apuna tähän voi käyttää Korento ry:n esitemateriaaleja sekä kokemustoimijoiden videoita.

Osa gynekologisen sairauden tai oireyhtymän kanssa elävistä kokee, että erityisesti työparin tai -tiimin tuki voisi olla työssä suoriutumisessa merkittävä tekijä. Työparin avulla työntekijän osaaminen ja hiljainen tieto säilyy organisaatiossa, vaikka työntekijä ei pystyisikään itse tekemään kaikkia tehtäviään. Tiiviin työparityöskentelyn avulla voidaan myös välttää sairauspoissaoloista aiheutuvilta viivästymisiltä, kun haastavissakin tehtävänkuvissa työskentelevän tontti on myös toisen työntekijän hallussa.

## Muut asiat

Työn muokkaamisen keinot ovat aina yksilöllisiä. Siksi niitä on vaikea listata täydellisesti ilman kokonaiskuvaa yksittäisestä tilanteesta. Muita, vielä mainitsematta jääneitä keinoja voivat olla esimerkiksi työvaatteiden istuvuuden ja joustavuuden parantaminen tai mukavuutta priorisoivan pukukoodin suosiminen, arvo- ja motivaatiotekijöiden vahvistaminen sekä esimerkiksi osaamisen vahvistaminen lisäkoulutuksen tai perehdytyksen avulla.

Erityisesti työn motivaatiotekijöiden löytäminen on työkyvyn kannalta keskeistä. Parhaimmillaan motivoiva työ voi olla keskeinen tekijä esimerkiksi töihin paluussa pitkienkin poissaolojen jälkeen, sillä motivaatio estää tehokkaasti kivun saapumista tietoisuuteen. Siksi esimerkiksi huonolla työilmapiirillä, työssä koetulla epäoikeudenmukaisuudella ja työn yksitoikkoisuudella voi olla kipuun negatiivinen vaikutus: kipu koetaan sitä vahvemmin, mitä heikompi motivaatio työhön on.



## Työkyvyn tuen prosessi

Työkykyprosessilla viitataan yleensä tapahtumaketjuun, jossa eri toimijat tukevat työkyvyltään alentuneen työkykyä. Sujuvassa työkykyprosessissa olennaista on työterveyshuollon ja työpaikan välinen yhteistyö ja se, että molemmat osapuolet huolehtivat niistä velvoitteista, joita heille on määrätty aina työn terveellisuuden ja turvallisuuden varmistamisesta työkyvyn tukemiseen.

Työkykyprosessi vaiheineen etenee aina yksilöllisten tilanteiden mukaan, eikä sitä voida yhden prosessikartan avulla kuvata jokaiseen tilanteeseen sopivalla tavalla. Työntekijän näkökulmasta prosessi alkaa yleensä pitkittyneistä tai toistuvista sairauspoissaoloista tai muuten tunnistetusta työkyvyn heikkenemisestä. Prosessin aikana arvioidaan työkykyä ja tarpeen mukaan myös kuntoutustarvetta, minkä pohjalta työterveyslääkäri kirjoittaa lausuntoja Kelaa ja eläkeyhtiötä varten. Prosessiin sisältyy työkykyneuvotteluita, joissa mietitään työkyvyn tukemisen ja/tai työhön paluun mahdollisuuksia esimerkiksi työn muokkauksen avulla.

Joskus työnantaja voi suhtautua epäilevästi työn muokkaukseen. Työn muokkaus saatetaan nähdä kalliina, vaivalloisena tai mahdottomana. Onkin hyödyllistä, jos työterveysneuvotteluissa on mukana työkykykoordinaattori tai muu työkyvyn asiantuntija, jolla on kokemuksia onnistuneista työn muokkauksen kokeiluista. Työkykykoordinaattori osaa kertoa työnantajalle tukimuodoista, joita työn järjestelyyn voi saada ja miten niitä voi hakea. Esimerkiksi työllisyyspalvelut tukevat työnantajia osatyökykyisten työntekijöiden palkkaamisessa sekä jo palkattujen työntekijöiden työolosuhteiden järjestelyissä.

## Tiesitkö?

- Työnantaja voi saada monenlaista tukea osatyökykyisen työntekijän tukemiseen
- Tukea voi saada esimerkiksi työparin palkkaamiseen tai työolosuhteiden järjestelyyn. Tuen avulla voidaan kattaa osatyökykyisen työntekijän tukemisen kuluja

## Kuntoutus ja eläke

Jos työkykyprosessin aikana todetaan, että työnantaja ei pysty tarjoamaan työntekijän työkykyyn sopivaa työtä, voidaan uudenlaisia, terveydentilaan soveltuvia työtehtäviä usein kokeilla työeläkeyhtiön tai Kelan myöntämän ammatillisen kuntoutuksen avulla.

Ammatillinen kuntoutus voi olla työkokeilua omassa työpaikassa, työkokeilua täysin uudella alalla tai alanvaihtoa tukevaa, tutkintoon johtavaa opiskelua tai jatkokoulututtautumista. Ammatillista kuntoutusta haetaan Kelasta tai työeläkeyhtiöstä. Hakemuksen yhteyteen tarvitaan lääkärin B-lausunto.

Työeläkeyhtiö tai Kela voi myös myöntää kuntoutustukea. Kuntoutustuki on määräaikainen työkyvyttömyyseläke ja sillä tuetaan kuntoutumista työkyvyttömyyden aikana. Tavoitteena on, että kuntoutuksen aikainen hoito ja/tai opiskelu tukee paluuta työelämään.

Kuntoutustukea haetaan vuoden kestäneen työkyvyttömyyden jälkeen ja sitä varten tarvitaan lääkärinlausunto ja kuntoutussuunnitelma. Jos

työkyky ei hoidosta ja kuntoutuksesta huolimatta palaudu, kuntoutustuki voidaan vakinaistaa työkyvyttömyyseläkkeeksi.

Kuntoutustukea voidaan myöntää myös osa-aikaisesti. Osa-aikaisen kuntoutustuen avulla tuetaan työelämään paluuta tai työelämässä pysymistä osa-aikaisesti. Jos osakuntoutustuki mahdollistaa työelämässä pysymisen, se voidaan myöntää myös jatkuvana, eli osatyökyvyttömyyseläkkeenä.

Kuntoutusajalta maksettavat etuudet kuntoutujan toimeentulon tukemiseksi riippuvat siitä, haetaanko kuntoutusta Kelasta vai työeläkeyhtiöstä. Lisää tietoa kuntoutuksesta ja eläkkeestä löydät Järjestöjen sosiaaliturvaoppaasta sekä Kelan tai työeläkeyhtiösi sivuilta.

## **Työkokeilu on joskus vaihtoehto, vaikka työeläkeyhtiön tukeman ammatillisen kuntoutuksen edellytykset eivät täytyisi:**

Työterveyshuollossa havaittuihin varhaisiin työkykyongelmiin voidaan suositella työkokeilua, vaikka työntekijällä ei olisi sairauspoissaoloja.

Työkokeilun edellytyksenä on, että se järjestetään työntekijän omalla työpaikalla niin, että työntekijän työtehtäviä muokataan olennaisesti vastaamaan työkykyä tai että työntekijä saa kokeilla uusia työtehtäviä. Kuntoutusrahan maksamisen edellytyksenä on, että työnkuvaa ei muokata vain työaikaa lyhentämällä.

Työkokeilun kustannuksista ja palkanmaksusta vastaa työnantaja. Kela kuitenkin maksaa työkokeilun ajalta työnantajalle kuntoutusrahaa. Työkokeilun aikaisten työpäivien tulee kestää vähintään neljä tuntia työmatkoineen. Kuntoutusrahaa maksetaan työkokeilun ajalta eli 45 arkipäivää.



# Työkykyhaasteet ≠ työkyvyttömyys

Pitkittyneet terveyden ja työkyvyn haasteet tai niiden uhka luovat epävarmuutta monelle elämän osa-alueelle. Muuttuvat, eri elämäntilanteissa korostuvat oireet voivat vaikuttaa uralla etenemiseen ja kouluttautumiseen, minkä vuoksi uraa koskeva päätöksenteko voi tuntua vaikealta. Huoli työkyvystä vaikuttaa myös talouden suunnitteluun ja elämän varrella tehtäviin päätöksiin, hankintoihin ja unelmiin. Ei siis ihme, jos työkyvyn heikentyminen tuntuu pelottavalta. Etenkin kun pelkästään tieto parantumattomasta sairaudesta tai oireyhtymästä voi vaikuttaa siihen, kuinka pitkälle tulevaisuutta voi suunnitella ja millaisia näkymiä siihen liittyy.

On ymmärrettävää, jos pitkittyneet työkykyhaasteet vaikuttavat siihen, kuinka toiveikkaasti työkyvyn vahvistumiseen tai työelämään paluuseen voi suhtautua. Terveysteen liittyvät rajoitteet itsessään voivat viedä suuren osan voimavaroista ja erityisesti pitkien työkyvyttömyysjaksojen jälkeen töihin paluu voi tuntua toissijaiselta.

Työkyvyttömyyden aikainen sosiaaliturva on monella tavalla väliaikaista. Työkyvyttömyyden syistä ja kestosta riippuen saatavilla oleva tuki saattaa muuttua useita kertoja, minkä lisäksi eri tuki- tai eläkeluotoja voi joutua hakemaan toistuvasti ja tuloksetta. Toistuvat kielteiset päätökset voivat tuntua lannistavilta ja mitätöiviltä – eikä ole tavatonta, että toive työkyvyn palautumisesta muuttuu lopulta toiveeksi vakituisesta työkyvyttömyyseläkkeestä, että tulevaisuus olisi edes jollain tavalla ennustettavaa.

Vaikka työkyvyttömyyden ja kuntoutumisen aikaisessa sosiaaliturvassa on paljon kehitettävää, portaittain etenevälle työkyvyttömyyseläkkeelle löytyy myös hyviä perusteita. Työssä tapahtuvan kuntoutuksen suosimisen ja pitkien sairauspoissaolojen välttämisen taustalla on se, että pitkistä poissaoloista on harvoin hyötyä työkykyiseksi kuntoutumisessa. Päinvastoin, mitä pidemmäksi sairauspoissaolo venyy, sitä epätodennäköisempää työhön paluu on.

On myös tärkeää muistaa, että työkyvyn ammattilaiset tarkastelevat työ- ja toimintakykyä laajemmasta näkökulmasta ja keskittyvät rajoitteiden lisäksi myös mahdollisuuksiin. Vaikka kielteiset päätökset voivat herättää epätoivoa, niillä on kuitenkin myös kultareunus: asiantuntijat näkevät tilanteessasi vielä toivoa ja mahdollisuuksia.

## Lopuksi

Kun oma työkyky huolettaa, on syytä muistaa, että harva meistä on 100 % työkykyinen koko elämänsä ajan. Työkyky muuttuu luonnollisesti elämän eri vaiheissa ja siihen vaikuttavat terveyden lisäksi myös osaaminen, motivaatio, työyhteisö, johtaminen, työolot ja muuhun elämäntilanteeseen sekä voimavaroihin liittyvät tekijät.

Vaikka terveys ja toimintakyky ovat työkyvyn pohja, ne eivät silti määritä ihmisen työkykyä täysin vaikeissakaan tilanteissa. Työmarkkinoilla on kasvava tarve osaaville työntekijöille, minkä vuoksi yhä useampi työnantaja panostaa työnkuvien määrittelyyn niin, että ne soveltuvat myös osa- ja täsmätyökykyisille työntekijöille.

Ennen kaikkea on syytä muistaa, että vaikka työkykyyn ei löytyisikään tarvittavia tukitoimia ja työura tulisi päätökseen, elämä jatkuu siitä huolimatta. Työuran päättymistä ja työkyvyn menettämistä saa tietysti surra ja surua voi käsitellä vertaisten tai ammattilaisen kanssa. Surun rinnalla kannattaa kuitenkin myös miettiä kaikkea sitä muuta, mitä elämään voi nyt mahtua. Toisinaan työltä jäänyttä aikaa voi omien voimavarojen puitteissa käyttää vapaaehtoistyössä tai harrastuksissa. Myös omaa osaamista voi aina kehittää, vaikka vain omaksi iloksi.

Kun muuttunutta elämäntilannetta saa käsitellä riittävästi, se on lopulta mahdollista myös hyväksyä. Hyväksynnän myötä elämään voi löytyä uusia merkityksiä työn tilalle tai rinnalle. Tämän myötä myös oma identiteetti voi parhaimmillaan kasvaa ja uudistua ja elämälle voi jopa löytyä ihan uusi suunta.

# Lisämateriaaleja

Tähän on koottu linkkejä olennaisiin lisämateriaaleihin oman työkyvyn tukemiseksi, sekä työkyvyttömyysajan sosiaaliturvaan liittyen.

Järjestöjen sosiaaliturvaopas  
[sosiaaliturvaopas.fi](https://sosiaaliturvaopas.fi)

Kykyviisari, Työterveyslaitos  
[kykyviisari.ttl.fi](https://kykyviisari.ttl.fi)

Kriisipuhelin 24/7, Mieli ry  
092 525 0111 (puhelun hinta operaattorin perimä hinta)

Rentoutusharjoituksia, Suomen kipu ry  
[suomenkipu.fi/tietoa/harjoituksia/rentoutusharjoitus](https://suomenkipu.fi/tietoa/harjoituksia/rentoutusharjoitus)

Työllisyyspalvelut  
[tyomarkkinatori.fi/henkiloasiakkaat](https://tyomarkkinatori.fi/henkiloasiakkaat)

Vessapassi, IBD ja muut suolistosairaudet ry  
[vessapassi.fi](https://vessapassi.fi)

Tutustu myös Sairaanhyyvä -hankkeessa tuotettuihin kokemusvideoihin YouTubessa @korentory

SAIRAAN HYVÄ  
TYÖELÄMÄ

**Korento ry**  
GYNEKOLOGINEN POTILASJÄRJESTÖ