

Sairaalan hyvä esihenkilö

Esihenkilön opasmateriaali gynekologisen sairauden tai oireyhtymän kanssa elävän työntekijän tukemiseen



Hei esihenkilö,

Kädessäsi oleva opas sisältää tietoa gynekologisten sairauksien ja oireyhtymien työkykyvaikutuksista sekä siitä, kuinka niitä voidaan huomioida.

Materiaalin on tuottanut Gynekologinen potilasjärjestö Korento ry.





Mitä ovat gynekologiset sairaudet ja oireyhtymät?

Gynekologiset sairaudet ja oireyhtymät, kuten endometrioosi, adenomyoosi, PCOS ja vulvodynia, voivat vaikuttaa merkittävästi ihmisen elämänlaatuun sekä työ- ja toimintakykyyn. Gynekologisen sairauden tai oireyhtymän kanssa elää Suomessa jopa 600 000 henkilöä. Valtaosa heistä on työikäisiä.

Vaikka gynekologiset sairaudet ja oireyhtymät ovat yleisiä, niiden vaikutuksia työkykyyn on tutkittu vain vähän. Olemassa olevissa tutkimuksissa työkykyä heikentävä vaikutus on kuitenkin todettu. Työkyvyn riskit tuleekin ottaa vakavasti, sillä yleensä gynekologisen sairauden tai oireyhtymän kanssa elävä voi suoriutua työstään riittävien tukitoimien avulla erinomaisesti.

Endometrioosi ja adenomyoosi

Endometrioosi on yksi yleisimmistä gynekologisista sairauksista. Endometrioosia sairastaa arviolta 10–15 % hedelmällisessä iässä olevista, syntymässä naiseksi määritellyistä ihmisistä.

Merkittävin ja yleisin endometrioosin oire on voimakas, jokaisella kuukautiskierrolla esiintyvä, useamman päivän kestävä kuukautiskipu. Kipua ja muita oireita voi esiintyä myös kierron muissa vaiheissa. Endometrioosiin liittyy usein myös väsymystä ja joskus jopa huimausta tai pahoinvointia.

Endometrioosikipu paikallistuu usein sinne, missä endometrioosipesäkkeet sijaitsevat, mutta kipua voi säteillä myös muualle kehoon. Kipu tai muut vaikeat oireet eivät siis rajoitu lantion ja vatsan alueelle, vaan ne voivat ilmetä myös esimerkiksi suolisto- ja virtsatieoireina, hartiapistona tai jopa hengitysvaikeuksina. Hoitamattomana endometrioosikipu voi kroonistua, eli muuttua pitkäaikaiseksi.

Adenomyoosi tarkoittaa sairautta, jossa kohdun limakalvon rauhasista muodostuneita ulokkeita kasvaa kohdun lihassyiden väliin, kohtulihaksen sisälle. Adenomyoosi on yleisempi hedelmällisen iän loppuvaiheessa olevilla, mutta sitä esiintyy myös nuorilla. Adenomyoosin tyypillisiä oireita ovat vuotohäiriöt ja kuukautiskivut. Joskus oireena on myös tihentynyt virtsaamisen tarve. Adenomyoosi esiintyy usein yhdessä endometrioosin kanssa.



PCOS eli munasarjojen monirakkulaoireyhtymä

PCOS on yleinen oireyhtymä, jota esiintyy 10–18 %:lla syntymässä naiseksi määritellyistä. PCOS voi aiheuttaa häiriöitä kuukautiskierrossa, miestyypistä liikakarvoitusta sekä painon kertymistä erityisesti keskivartalon alueelle. PCOS on myös yleinen lapsettomuuden aiheuttaja.

Fyysisten oireiden lisäksi PCOS:n kanssa elävillä on havaittu alttius mielen-terveyden haasteisiin. Yleistynyt ahdistuneisuushäiriö ja masennus ovat yleisempiä PCOS:n kanssa elävillä kuin muulla väestöllä. PCOS altistaa myös syömishäiriöille ja kehonkuvanhäiriöille. Myöskään kognitiiviset oireet, kuten muistin ja keskittymisen haasteet, eivät ole poikkeuksellisia.

Vulvodynia

Vulvodynia on krooninen, vulvan ja lantion alueen kipua aiheuttava oireyhtymä. Vulvodynia on yleinen oireyhtymä: arviolta 8–16 % syntymässä naiseksi määritellyistä kokee elämänsä aikana genitaalialueen kiputiloja. Vulvodyniasta aiheutuva kipu voi olla paikallista tai epämääräisempää yleistä kipua ja se voi aiheutua joko kosketuksen seurauksena tai ilman kosketusta. Osalla esimerkiksi pitkään istuminen tai kireät vaatteet voivat provosoida kipuja.

Vaikka vulvodynia on luonteeltaan intiimi oireyhtymä, sen aiheuttamat kivut voivat vaikuttaa kokonaisvaltaisesti elämänlaatuun, voimavaroihin, keskittymiskykyyn sekä mielialaan.



Gynekologiset sairaudet ja oireyhtymät vaikuttavat myös työkykyyn

Gynekologinen sairaus tai oireyhtymä voi vaikuttaa sekä fyysiseen suoriutumiseen että psyykkiseen ja sosiaaliseen jaksamiseen työelämässä.

Fyysiseen suoriutumiseen vaikuttavia oireita voivat olla muun muassa gynekologiset kivut, runsaat vuodot, suolisto- ja virtsaamisongelmat, väsymys, pahoinvointi ja huimaus. Lisäksi gynekologisten sairauksien ja oireyhtymien kanssa esiintyvät liittännäisoireet ja -sairaudet, kuten migreeni tai erilaiset tuki- ja liikuntaelinten vaivat, voivat haitata fyysistä suoriutumista.

Oireet voivat heikentää fyysisissä tehtävissä suoriutumisen lisäksi myös kognitiivisten eli muistiin ja tiedon käsittelyyn liittyvien tehtävien hoitamista. Erityisesti kipu voi heikentää kognitiota, mutta myös muut oireet ja niihin liittyvät huolet voivat viedä ajatustyöhön käytettävää kaistaa. Kognitiiviseen suoriutumiseen voivat vaikuttaa myös kivun hoidossa käytettävät lääkkeet.

Gynekologiset sairaudet ja oireyhtymät vaikuttavat merkittäväällä tavalla elämänlaatuun ja hyvinvointiin. Siksi endometrioosin, adenomyoosin, PCOS:n ja vulvodynian kanssa elävien työkykyä haastavat fyysisten oireiden lisäksi myös psykososiaaliset tekijät, kuten heikentynyt palautuminen, uupumus sekä urahaaveisiin ja uralla etenemiseen liittyvät esteet. Oireet kuten pitkitynyt kipu ja hormonihäiriöt lisäävät alttiutta mielialaoireille, joihin liittyvät riittämättömyyden tunne ja itsetunnon heikkeneminen heijastuvat joskus myös työelämään.

Työkyvyn tukeminen vaatii laaja-alaista näkökulmaa

On selvää, että terveys on työkyvyn kannalta perustavanlaatuinen tekijä. Kun työkyky heikentyy pitkäaikaissairauden takia, ei esihenkilökään voi tai kasautavaa heilauttamalla parantaa ketään. Onko gynekologisen sairauden tai oireyhtymän kanssa elävän työntekijän työkykyä edes mahdollista tukea?

Ehdottomasti kyllä! Työkyvyn tukemisen tai sen vahvistaminen ei aina vaadi ihmeitä. Erityisesti työkyvyn hahmottamisesta perinteistä laajemmasta näkökulmasta käsin voi olla paljonkin hyötyä.

Työkyky on muutakin kuin siihen vaikuttavat rajoitteet

Työkyvyllä tarkoitetaan yksilön kykyä selviytyä hänelle määrätystä ja hänen osaamistaan vastaavista työtehtävistä. Työkyky muodostuu yksilön fyysisen ja psyykkisen terveyden, sosiaalisten voimavarojen sekä osaamisen ja motivaation tasapainosta suhteessa työn vaatimukseen. Työkykyyn vaikuttaa myös työympäristö, joka käsittää työyhteisön ja johtamisen.

Työkyky hahmotetaan usein täyden työkyvyn tai työkyvyttömyyden ääripäinä, vaikka näiden väliin mahtuu merkittävää vaihtelua. Työkyky on vahvasti kytköksissä myös ihmisen yleiseen toimintakykyyn ja siihen vaikuttavat elämään kuuluvat luonnolliset muuttujat. Siksi harva meistä on tasaisesti yhtä työkykyinen koko elämänsä ajan. Työkyky voikin heikentyä myös tavoilla, jotka eivät välttämättä johda täyteen työkyvyttömyyteen.



Suppea tapa käsittää työkyky voi pahimmillaan heikentää kykyämme ratkaista työkyvyn haasteita. Tunnistamalla työkyvyn eri osa-alueita voimmekin laajentaa käsitystämme siitä, kuinka työntekijää voisi parhaiten tukea. Siksi on tärkeää, että työntekijän sairaudesta tai oireista aiheutuvien rajoitteiden rinnalla huomioidaan hänen yksilölliset valmiutensa ja vahvuutensa, joita työtehtävissä suoriutumisessa tarvitaan. Parhaimmillaan yksilöllisellä, tilannekohtaisella arvioinnilla löydetäänkin ratkaisuja, joista hyötyvät kaikki.

Työkyky keskiöön yhteisten käytäntöjen avulla

Työkyvyn tukeminen on aina yhteisten ja yksilöllisten toimenpiteiden summa. Yhteisillä käytännöillä vahvistetaan koko työyhteisön työhyvinvointia ja ennaltaehkäistään tunnistettuja riskejä, kun taas yksilöllisillä toimenpiteillä reagoidaan työkyvyn heikkenemiseen sekä siihen liittyviin yksilöllisiin ughiin.

Työyhteisön yhteiset työhyvinvointia vahvistavat käytännöt ovat tärkeä osa työkyvyn riskien hallintaa ja työhyvinvoinnin edistämistä. Kaikilla työpaikoilla, joissa on työntekijöitä, tulisi olla työterveyshuollon työpaikkaselvitykseen perustuva työterveyshuollon toimintasuunnitelma. Työpaikkaselvityksessä arvioidaan työstä, työympäristöstä ja työyhteisöstä aiheutuvien terveysvaarojen ja -haittojen, kuormitustekijöiden sekä voimavarojen merkitystä terveydelle ja työkyvylle.

Vaikka työpaikkaselvitys tehdään yhdessä työntekijöiden kanssa, voi sen rinnalla sovitusta työpaikan yhteisistä käytänteistä olla hyötyä. Yhteiset käytänteet voivat olla yksittäisten kuormitustekijöiden huomioimiseen liittyviä toimintatapoja tai laajempia mukautuksia työyhteisön työskentelytavoi-
sa tai työympäristössä.

Työpaikan yhteiset työhyvinvointia ja työkykyä vahvistavat käytännöt perustuvat koko työyhteisön tarpeisiin. Yhteisten käytänteiden suunnittelu aloitetaan kartoittamalla työyhteisön kokemuksia työn kuormitustekijöistä ja voimavaroista sekä tekijöistä, jotka vaikuttavat työstä suoriutumiseen. Kartoituksen avulla on mahdollista miettiä, miten siinä nouseviin asioihin voitaisiin vaikuttaa yhteisillä käytänteillä tai työtä muokkaamalla, jotta työyhteisön kuormitustekijöitä voitaisiin hallita ja hyvinvointia vahvistaa.

Prosessin tulee olla suunnitelmallinen kokonaisuus ja työyhteisö tulee sijoittaa yhteisiin sääntöihin. Osana prosessia pohditaan myös, miten sovitut ja käytänteitä ylläpidetään, miten niiden toteutumista ja hyötyjä seurataan sekä milloin ja miten niitä päivitetään.

Yhteiset käytännöt ovat myös yksilön tuki

Yhteisten työkykyä koskevien käytäntöjen avulla tuetaan myös yksilöllisten tukitarpeiden puheeksi ottamista. Erityisesti gynekologisiin sairauksiin ja oireisiin liittyvä tabuja ja virheellistä tietoa ja siksi niistä johtuvista työkykyhaasteista puhuminen voi olla vaikeaa. Luottamuksellinen ja avoin suhde esihenkilöön voikin olla ensisijaisen tärkeää, sillä aina työkyvyn heikkeneminen ei ilmene poissaoloina tai heikentyneenä työssä suoriutumisena.

Gynekologinen sairaus tai oireyhtymä kuormittaa usein arkea merkittävästi ja heikentää siinä tarvittavia voimavaroja. Sairastava saattaa suunnata kaikki voimavaransa työstä suoriutumiseen, jolloin lopputuloksena on se, että työpäivästä selviytyy hammasta purren mutta vapaa-ajalla ei jaksakaan tehdä mitään. Presenteismi eli työssä kipeänä sinnittely on helposti näkyvämmäksi jäävä työkyvyn heikkenemisen ilmenemismuoto, joka voi heikentää työkykyä entisestään. Kun vapaa-ajan toimintakyky heikkenee, vaarantuu myös palautuminen. Kun palautuminen vaarantuu, heikkenee työkyky entistä enemmän.

Elämän eri osa-alueilla vaikuttavia jaksamisen ja suoriutumisen haasteita ei siis voi irrottaa toisistaan. Siksi hyvinvoinnin ja työkyvyn tukikeinoja määriteltäessä on tärkeää tarkastella työelämän haasteita hyvinvoinnin kaikkia osa-alueita huomioiden. Osana työntekijän tukemista onkin hyvä huomioida työn voimavaratekijöiden lisääminen sekä työn kuormituksen vähentäminen. Siten voidaan vahvistaa ja ylläpitää työkykyä sekä ennaltaehkäistä voimavarojen ja kuormituksen välistä epätasapainoa.



Gynekologisen sairauden tai oireyhtymän kanssa elävän työntekijän tukeminen

Gynekologisten sairauksien ja oireyhtymien oireet ja vaikutukset ovat aina yksilöllisiä. Joskus työkyky heikkenee hiljalleen ja huomaamattomasti, toisinaan taas rajusti ja ennakoimattomasti. Vaikutukset riippuvat paljon myös toimialasta ja työnkuvasta, oireiden laadusta, hoitotasapainosta ja elämäntilanteesta. Siksi työntekijän haasteita tulee aina kartoittaa yksilöllisesti parhaiden ratkaisujen löytymiseksi.

Joskus ratkaisujen kartoittaminen vaatii kuitenkin luovuutta. Tästä luvusta löydät esimerkkejä yleisistä työkykyhaasteista, joita gynekologinen sairaus tai oireyhtymä voi aiheuttaa, sekä ratkaisuja niiden hallintaan.

Työn muokkauksen toimintamalli

Työn muokkauksen toimintamalli kokoaa yhteen työpaikalla sovitut työkykykäytännöt. Sen avulla työntekijät saavat tietoa, miten työkykyä tuetaan työpaikalla ja mitkä ovat kunkin toimijan tehtävät ja vastuut. Tämä lisää läpinäkyvyyttä, tasapuolisuutta ja yhteisymmärrystä työpaikan toimintatavoista.

Työn muokkauksen toimintamalli on työnantajan ja työntekijöiden yhteistoimintaa. Malli madaltaa kynnystä työn muokkaamiseen ja auttaa organisaation johtoa ja esihenkilöitä suunnittelemaan ja ennakoimaan työkykyyn liittyviä haasteita johdonmukaisesti. Työn muokkauksen toimintamallin avulla tuetaan työhön osallistumista vammasta, sairaudesta tai esimerkiksi ikääntymisestä huolimatta. Sillä tuetaan myös varhaista työhön paluuta ja ehkäistään pitkittyviä sairauspoissaoloja. (Nevala ym., 2022.)

Lisää tietoa työn muokkauksen toimintamallista sekä ohjeet sen käyttöönottoon löydät STM:n hallinnonalan avoimesta julkaisuarkistosta otsikolla ”Työn muokkauksen toimintamalli: Opas työpaikoille ja työkyvyn tuen ammattilaisille”.

Työasennot ja ergonomia

Yksitoikkoiset työasennot, kuten paikallaan istuminen tai pitkään seisominen voivat aiheuttaa tai pahentaa kipua. Kipuun voi vaikuttaa myös työpisteen huono ergonomia, kuten työntekijälle huonosti soveltuva tuoli.

Istumismukavuuden sekä työasentojen vaihtuvuuden huomiointi työpisteen ergonomiassa: esimerkiksi sähköpöytä, seisomisalusta, mahdollisuus valita itselle sopiva tuoli

Asentojen vaihtelun ja ergonomian huomiointi myös yhteisissä työskentelytiloissa, esimerkiksi kokoushuoneissa

Staattisten asentojen vähentäminen esimerkiksi työnkuvan muutosten tai vuorosuunnittelun avulla

Taukotiloihin mahdollisuuksia oleilla esimerkiksi lattialla, jumppamatolla tai leposohvalla

Jos työ vaatii paljon kävelyä, tulee pohtia liikkumista helpottavan apuvälineen mahdollisuutta

Työvaatteet

Gynekologinen sairaus tai oireyhtymä voi vaikuttaa työvaatteiden istuvuuteen sekä niiden mukavuuteen. Erityisesti kireät ja joustamattomat vaatteet voivat aiheuttaa kipua ja epämukavuutta. Esimerkiksi endometriosiin liittyy osalla vatsan alueen voimakasta turvotusta, minkä vuoksi vaatekoko voi vaihdella, ja vyötäröltä tiukasti istuvat vaatteet saattavat lisätä kipuja. Vulvodynian oireet taas voivat pahentua haarojen kohdalta tiukasti istuvista tai huonosti hengittäivistä housuista.

Jos työpaikalla on työvaatteisiin liittyviä vaatimuksia, niiden tulee mahdollistaa pukeutuminen sellaisella tavalla, joka ei pahenna oireita

Jos työvaatteet tarjotaan työpaikalta, niissä tulisi huomioida joustavuus, mukavuus ja laaja mitoitus sekä mahdollisuuksien mukaan hengittävyys ja saumattomuus. Vaatteiden tilaaminen ja päivittäminen tulee hoitaa hienovaraisesti. Mikäli mahdollista, työvaatteita tulisi saada käyttöön useassa koossa

Jos työvaatteista aiheutuu ongelmia, tulisi niihin liittyvien vaatimusten keventämistä pohtia mahdollisuuksien mukaan

Vessakäynnit ja wc-tilat

Gynekologiset sairaudet ja oireyhtymät voivat aiheuttaa suolisto- ja virtsatieoireita ja erittäin runsaita vuotoja, minkä takia välitön pääsy wc-tiloihin voi olla välttämätöntä. Vessakäynteihin liittyviä yleisiä haasteita ovat kesken kokousten, asiakastapaamisten, kassavuoron tai osastokierron aikana ilmenevät oireet, jotka aiheuttavat stressiä ja kiusallisia tilanteita. Ongelmalista on myös, jos työpaikan wc-tilat ovat puutteelliset (ei juoksevaa vettä, käsisuihkua, roskakoria, äänieristeitä tai yksityisyyttä) tai jos vessakäyntejä rajoitetaan tai kommentoidaan työpaikalla.

Vessaan tulee olla vapaa pääsy aina tarvittaessa

Wc-tiloissa toteutuu yksityisyys ja ne ovat puitteiltaan riittävät

Vessataukoja suunnitellaan kokousten väliin ja kokouksen johtaja huolehtii niiden toteutumisesta

Vessataukoja suunnitellaan asiakastapaamisten väliin

Työvuorot suunnitellaan niin, että työpaikalla on aina riittävästi ihmisiä vessataukojen toteutumiseksi

Työyhteisölle määritellään yhteiset käytänteet vessataukoihin liittyen, etteivät tauot aiheuta paheksuntaa tai kommentointia

Wc-tiloissa on tarjolla kuukautissuojia yllättävien vuotojen varalta





Fyysinen kuormitus työssä

Fyysisesti kuormittava tai yksipuolinen työ voi aiheuttaa tai pahentaa kipua. Fyysisesti raskaiden työtehtävien lisäksi esimerkiksi matkustamista vaativat työtehtävät voivat olla tärinän aiheuttaman kivun takia hankalia. Kipulääkitys voi myös estää raskaan kaluston tai mahdollisesti vaarallisten työkonien hallintaa vaativien työtehtävien tekemistä.

Fyysisen työn keventäminen apuvälineillä tai työmäärää vähentämällä

Fyysisten työtehtävien korvaaminen kevyemmällä työllä

Osaamisen kehittäminen ja sopivampiin työtehtäviin siirtyminen

Kokoukset ja asiakastapaamiset

Vaikeita voivat olla myös työtehtävät, joista ei voi irtautua vessaan tai jaloitella tarvittaessa.

Taukojen mahdollistaminen ja priorisointi taukokäytänteillä: valmiiksi aikataulutetut tauot niin kokouksissa kuin muutenkin, taukojen toteutumisesta pidetään kiinni

Joustavat kokoukäytänteet: kokousten kesto pidetään kohtuullisena, tauoista huolehditaan, etäosallistuminen ja kokouksen aikana asennon vaihtaminen tai liikkuminen mahdollistetaan

Riittävien taukojen aikatauluttaminen asiakastapaamisten väliin tai asiakaspalvelutyön lomaan

Asiakastyön vähentäminen

Työaika

Työaikaan voi liittyä monenlaisia haasteita. Esimerkiksi vuorotyössä epä-säännöllinen uni- ja ruokailurytmi voi vaikeuttaa gynekologisen sairauden tai oireyhtymän oireita. Ja vaikka oireet ovat monesti arvaamattomia, voivat ne joskus olla hankalampia esimerkiksi tiettyyn aikaan päivästä. Siksi oireiden ja työn yhteensovittaminen voi aiheuttaa vuorotyössä haasteita.

Myös välttämättömien hoitokäyntien ja työajan yhdistämisessä voi ilmetä ongelmia. Sairauden tai oireyhtymän hoito toteutuu usein poliklinikkojen aukioloaikaan eikä hoitoaikoihin voi välttämättä itse vaikuttaa. Lisäksi työntekijä ei aina välttämättä ole työkykyinen hoitokäyntien jälkeen niistä aiheutuvien kipujen, hoitoväsymyksen tai ahdistuneisuuden vuoksi.

Työaikaan ja -paikkaan liittyvien käytänteiden joustavuus: mahdollisuus etätöyöhön, joustava työaika, vuorotyön vähentäminen, yhteisten palaverien aikatauluttaminen oireiden kannalta hyväksi todettuun aikaan

Jos hoitokäynti aiheuttaa ahdistusta tai kipua, itsenäisen etätöyön mahdollistaminen käyntien jälkeen voi helpottaa työstä suoriutumista (poissaolon sijaan etätö ja itsenäiset, rutiininomaiset tehtävät)

Henkinen kuormitus

Sairauspoissaolot ja heikentynyt suoriutuminen aiheuttavat usein henkistä painetta, riittämättömyyden tunnetta ja itsetunnon heikentymistä. Heikentynyttä työsuoriutumista usein kompensoidaan epävirallisilla ylitöillä, ylisuorittamisella ja presenteeismillä eli kipeänä töissä sinnittelyllä. Työpaineet yhdistettynä sairauden tai oireyhtymän kuormitustekijöihin altistavat myös työuupumukselle.

Tiivis esihenkilön tuki ja palaute tehdystä työstä

Suunnitelmallisuus työkyvyn tukemisessa: varaudutaan myös poissaoloihin (arvaamattomiin poissaoloihin voi varautua esimerkiksi työajan joustoilla, etätömahdollisuudella sekä vakituisella työparilla tai sijaistuksella, etteivät työt pääse kasaantumaan poissaolojen aikana)

Oikein mitoitettu työmäärä, hyvin organisoitu työnkuva ja selkeästi määritellyt työtehtävät



Työyhteisö

Gynekologisen sairauden tai oireyhtymän kanssa elävä voi kokea työpaikalla myös sosiaalista painetta. Heikentynyt suoriutuminen ja poissaolot voivat aiheuttaa pelkoa työyhteisön kielteisestä suhtautumisesta tai ymmärtämättömyydestä. Usein työkyvyn heikkenemiseen liittyy myös syyllisyyttä, sillä työkavereita ei haluta jättää pulaan.

Työpaikalla voi olla haasteita myös arkoihin aiheisiin, kuten tahattomaan lapsettomuuteen suhtautumisessa. Gynekologiset sairaudet ja oireyhtymät aiheuttavat tahatonta lapsettomuutta, minkä takia raskauteen ja lapsitoiveisiin liittyvät tiedustelut ovat monelle arkoja aiheita. Endometrioosin oireisiin kuuluva turvotus voi toisinaan näyttää ulkopuoliselle raskausvatsalta, mikä voi kirvoittaa ikäviä uteluita niin kollegojen kuin asiakkaidenkin kanssa.

Myös kehoon tai ruokailuun liittyvä kommentointi voi olla ahdistavaa, sillä esimerkiksi lääkitysten muutokset ja PCOS:n oireet voivat aiheuttaa painon vaihtelua tai haasteita painonhallinnassa.

Työparit, tiimit ja sijaistukset: koko työyhteisön huomioiva resursointi ja ongelmanratkaisu

Yhteisesti sovitut psykososiaaliseen jaksamiseen tai työyhteisön vuorovaikutukseen liittyvät säännöt ja käytänteet: turvallisemman tilan periaatteet, keho- ja ruokarauha sekä käytänteet siihen, miten työyhteisön ilmapiirin ongelmista ilmoitetaan

Yksilöllisiä työn mukautuksia tehtäessä tulee sopia yhdessä työntekijän kanssa, miten työyhteisölle kerrotaan mukautuksista

Vinkkejä esihenkilölle

Työhyvinvoinnista ja työkyvystä huolehtimisen pitäisi olla jokaisen organisaation toiminnan ytimessä, sillä ilman hyvinvoivia, työkykyisiä työntekijöitä ei muunkaan toiminnan menestykselle ole edellytyksiä. Siksi työkyvyn haasteiden ratkaisua ei saa, eikä kannata jättää työntekijän omalle vastuulle.

Esihenkilön onkin tärkeää oppia havaitsemaan työkyvyn heikkenemisen erilaisia ilmenemismuotoja, jotta ongelmaan voidaan tarttua jo varhaisen varoitusmerkkien kohdalla. Ajoissa tunnistettuja ongelmia on yleensä helpompi ratkoa, minkä ansiosta voidaan välttyä esimerkiksi pitkiltä sairauspoissaoloilta.

Aina työkyvyn heikkenemistä ei ole helppo tunnistaa, sillä tunnollinen työntekijä saattaa peitellä haasteitaan työpaikalla. Onkin tärkeää, että esihenkilö tuntee tiimensä jäsenet, sillä se voi auttaa tunnistamaan hienovaraisia muutoksia työntekijän suoriutumisen tai jaksamisessa.

Tiimin jäsenien tunteminen on merkittävä etu työkyvyn vahvistamista tavoittelevassa esihenkilötyössä. Se vahvistaa tiiminrakentamista, osaamisen ja vahvuuksien tunnistamista sekä esihenkilön ja työntekijän välistä luottamusta ja avoimuutta. Tiimin jäsenten tunteminen helpottaa myös työyhteisön ristiriitojen tunnistamista ja niihin puuttumista.

Työkykyhaasteet ilmenevät monin tavoin

- Toistuvat sairauspoissaolot
- Työstä suoriutuminen heikkenee: työ vie enemmän aikaa kuin ennen, työn laatu heikkenee, työt eivät etene, työtehtäviä laiminlyödään tai työntekijä ei kykene joihinkin työtehtäviinsä
- Työntekijän mieliala tai käyttäytyminen muuttuu: voi ilmetä esimerkiksi väsymyksenä, motivaation heikkenemisenä, ärtyneisyytenä, itkuisuutena, turhautuneisuutena tai eristäytymisenä



1. Varaa henkilöstölle riittävästi aikaa

Tiimin jäseniin tutustuminen on haastavaa, jos esihenkilöllä ei ole henkilöstölle aikaa. Yksi esihenkilön tärkeimmistä resursseista työkykyjohtamisessa onkin henkilöstötyöhön omistettu riittävä aika.

2. Kysy kuulumisia

Työkykyyn vaikuttavat myös yksityiselämään liittyvät voimavarat ja kuorimitustekijät – on hyvä tietää mitä työntekijälle kuuluu, sillä jaksamiseen vaikuttavista asioista on helpompi puhua virallisesti, jos ne ovat ohimennen tulleet jo puheeksi. Muista kuitenkin pelisilmä kuulumisia kysyessä: jos sinulla on huoli työntekijän jaksamisesta, keskustelu tulee käydä kahden kesken, ei muun työyhteisön kuullen.

3. Avoimuus

Työkykyhaasteista ajoissa puhuminen toteutuu parhaiten, jos työkyvystä, sen tukemisesta ja siihen liittyvistä tarpeista puhutaan työyhteisössä avoimesti ja arkisesti. Avoimuuden edellytyksenä on kuitenkin esihenkilön ja työntekijöiden välinen luottamus. Molemminpuolisessa luottamuksessa työntekijä uskaltaa kertoa haasteistaan ja esihenkilö voi luottaa siihen, mitä hänelle kerrotaan.

4. Ole hienotunteinen

Aiheesta puhuminen voi olla työntekijälle vaikeaa, olethan siis hienotunteinen ja ymmärtäväinen. Vaikka sairaus tai oireyhtymä ei näy ulospäin, sen oireet ja vaikutukset ovat todellisia. Voit myös muistuttaa työntekijää siitä, että hänen tarvitsee kertoa sairaudesta tai oireista vain siltä osin kuin ne vaikuttavat työssä.

5. Kokeile rohkeasti

Jos työntekijän työkyky heikkenee, ole valmis kokeilemaan uusia tapoja, joilla työtä voi tehdä. Joskus vähäpätöisiltä tai yllättäviltäkin tuntuvat muutokset voivat olla ratkaisevia.

6. Tukea on tarjolla – myös esihenkilölle

Muista, että osatyökykyisten työntekijöiden tukemisessa apuna ovat työterveyshuolto, työllisyyspalvelut, työeläkeyhtiöt sekä potilasjärjestöt.

Lisämateriaalit

Syömishäiriöliitto. 2025. *Ruoka- ja kehorauhan julistukset*.
syomishairioliitto.fi/tietoa/esitteet-ja-lukuvinkit

Lisää tietoa aiheesta löydät myös verkkosivuiltamme
korento.fi/tyoelama

Lähteet

Nevala, N., Pehkonen, I., Virtanen, M., Juvonen-Posti, P., Mattila-Holappa, P. & Tantt, A. 2022. *Muokkaa työtä. Työhön kytkeytyvä kuntoutus -tietopaketti*. Jyväskylän ammattikorkeakoulu, Työterveyslaitos, Oulun yliopisto, Oulun ammattikorkeakoulu.
Saatavissa: <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-391-052-2>

Tietoa. Tukea. Toimintaa.

Korento ry on valtakunnallinen potilasjärjestö, joka toimii endometrioosin, adenomyoosin, PCOS:n ja vulvodynian kanssa elävien edunvalvojana. Tärkein tehtävämme on parantaa sairastavien ja läheisten hyvinvointia tarjoamalla monipuolista vertaistukea. Korento ry lisää yleistä tietoutta sairauksista ja oireyhtymistä sekä tekee yhteistyötä eri toimijoiden kanssa.

Yritykset ja yhteisöt voivat tukea Korento ry:n toimintaa liittymällä yhteisökannatusjäseneksi. Jäsenyyden hinta on 350 euroa vuodessa. Yhteisökannatusjäsenyyden lisäksi tarjoamme erilaisia jäsenyys- ja lahjoitusmahdollisuuksia myös aiheesta kiinnostuneille yksityishenkilöille. Lisää tietoa jäsenyysvaihtoehdoista löydät verkkosivuiltamme.

korento.fi
@korentory



Korento ry

GYNEKOLOGINEN POTILASJÄRJESTÖ