



ETENEVÄ MUISTISAIRAUS & TYÖELÄMÄ

– MAHDOLLINEN YHTÄLÖ?

Opas työkäisille muistisairaille ihmisille,
heidän läheisilleen sekä työyhteisöille ja
esimiehille

Työkäisen muistisairaus heikentää vääjäämättä työkykyä ja katkaisee työuran – odottamatta ja kesken kaiken. Työkokemus, ammattitaito ja työkyky eivät kuitenkaan häviä hetkessä, vaan voivat säilyä pitkäänkin sairaudesta huolimatta.

Hän ei ikinä erityisesti ”
murehtinut sairastumista.
Hän suri työn lopettamista,
mutta ei sairastumista.

– nainen, 59v, puolisoilla muistisairaus

Kysymys on siitä, nähdäänkö ihminen ”
omana itsenään vai ennakkoluulojen kautta.
Valitettavan usein kyse on jälkimmäisestä,
jolloin vanhat stereotyyppit höporehtivästä,
hassusta ja muille peräti vaarallisesta
ihmisestä leimaavat käsitystämme. Tästä
johtuen tärkeitä, esimerkiksi henkilön
työelämää koskevia ratkaisuja tehdään usein
ennakkoluulojen, ei tosiasioiden pohjalta.
Työelämässä tulisikin tehdä ratkaisuja,
joiden kautta ihmiset jaksavat paremmin
ja pidempään työelämässä, niin terveet
kuin sairauden tai vamman kanssa elävät
työntekijät.

– Sirpa Pietikäinen, europarlamentaarikko



TYÖKYKY

Toimintakyky on hyvä, kun ihminen kokee pärjäävänsä elämässään ja pystyy toteuttamaan asioita, jotka tuovat mielekkyyttä ja iloa. Työkykyä määrittelevät tarkemmin myös työtehtävien ja organisaation vaatimukset. Vaikka omat voimavarat tuntuvat riittävän, voi työkyky olla työnantajan näkökulmasta jo liiallisesti alentunut, jos työteho merkittävästi laskee.

Työkyky ei säily samanlaisena päivästä ja vuodesta toiseen, sillä siihen vaikuttavat työvuosien varrella monet asiat. Työkykyä ei voi määritellä vain niin, että sitä joko on tai ei ole: työkyvyn ei tarvitse olla 100-prosenttinen, jotta työstä selviytyy itsenäisesti tai tuettuna. Tämänhetkistä työkykyä on aina arvioitava suhteessa tämänhetkiin työtehtäviin, sillä samallakin toimintakyvyllä voi pärjätä hyvin eri tavoin erilaisissa tehtävissä.

Muistisairaahan ihmisen työkyky

Muistisairaus ei sinänsä aiheuta työkyvyttömyyttä, mutta sairauden aiheuttamat oireet voivat olla syynä eläkeratkaisuille. Oireet ovat niin moninaisia ja yksilöllisiä, että pelkkä diagnoosin nimi ei vielä määrittele työssä jatkamisen mahdollisuuksia. Sairastuneen työkyky täytyykin aina kartoittaa ennen kuin voidaan tietää, voiko työssä jatkaa.

Muistisairauden vaikutukset toiminta- ja työkykyyn ovat kiistatta vakavia, mutta monia haasteita voidaan aktiivisesti vähentää ja pienentää ↗

Työkyky on laaja käsite, ja siihen vaikuttavat muun muassa:

- ammattitaito
- työmotivaatio ja työtehtävien mielekkyys
- työn tarjoamat mahdollisuudet ja tuki
- työilmapiiri
- työolosuhteet
- terveydentila sekä
- muu elämäntilanne

MUISTISAIRAUS TYÖIÄSSÄ

Jopa 10 000 alle 65-vuotiasta suomalaista sairastaa etenevää muistisairautta, tyypillisimmin Alzheimerin tautia. Työikäisten eteneviä muistisairauksia tunnetaan lukuisia muitakin, ja kaikissa niissä on hieman omanlaisensa oireet ja eteneminen. Yhteistä on se, että ne vaikuttavat ajan myötä yhä enemmän arjessa pärjäämiseen.

Yleisimmin muistisairaus alkaa oireilla vasta eläkeiässä. Riski sairastua kasvaa iän myötä, eli suurin osa työikäisistäkin muistisairaista lähentelee eläkevuosia. Sairaus voi kuitenkin harvinaisissa tapauksissa alkaa jo alle 40-vuotiaana.

Muistisairaudet etenevät yksilöllisesti, ja hyvässä tapauksessa sairastunut voi olla yli kymmenenkin vuotta tiukasti kiinni elämässä.

LUE LISÄÄ

-  [muistisairauksista](#)
-  [työikäisten muistisairauksien erityispiirteistä](#)

Linkit avautuvat nettiselaimen



MUISTISAIRAUS TYÖIÄSSÄ

Muistisairauden oireita

Muistisairauden työntekoa haittaavia oireita ovat esimerkiksi:

Kognitiiviset oireet

- Lähimuistin heikkeneminen
 - *Toistuvat unohtelut, jotka haittaavat töitä tai arkiaskareita*
 - *Esineiden katoaminen ja jatkuva etsiminen*
- Tarkkaavaisuuden ja keskittymiskyvyn häiriintyminen
- Uuden oppimisen vaikeudet
- Kommunikaatiokyvyn heikentyminen, kuten vaikeudet löytää sanoja
- Vaikeudet tehdä päätöksiä tai ratkoa ongelmia
- Ajan ja paikan tajun heikentyminen
- Vaikeus käyttää rahaa tai ymmärtää kelloa
- Vaikeus ymmärtää esineiden käyttötapoja tai toimintaohjeita

Hienomotoriikan heikentyminen

Vireystilan vaihtelut päivästä ja vuorokaudenajasta toiseen

Muutokset käyttäytymisessä, psykiatriset oireet

- Mielialamuutokset tai ahdistuneisuus
- Sekavuus, epäluuloisuus tai pelokkuus
- Aloitekyvyn heikkeneminen ja vetäytyminen
- Harhaisuus

Sairaudentunnottomuus



Muistisairaus voi ilmetä myös työsuorituksen laadun heikentymisenä, työn tekemisen hidastumisena, työpäivien toistuvana pidentymisenä tai lisääntyneinä sairauslomina ja poissaoloina.

Oireet voivat johtaa siihen, että sairastunut uupuu herkästi, mikä vaikeuttaa oireilua entisestään. Huomioitava on myös työmatkan ja muun elämäntilanteen aiheuttama rasitus, joka voi vaikeuttaa työntekoa silloinkin, kun työ sinänsä vielä sujuisi.

Osa oireista voi suoraan estää työelämässä jatkamisen. Osan kanssa voi pärjätä pitkäänkin, kun tukimuodot ja työn järjestelyt huomioidaan hyvin.

MUISTISAIRAUS TYÖIÄSSÄ

Avoimesti sairastunut

Muistisairaus on henkilökohtainen taival, joka kuitenkin vaikuttaa koko lähipiiriin. Onkin suositeltavaa, että muistisairaus olisi työpaikalla tiedossa.

Jos sairaudesta ei kerro, joutuu sitä jatkuvasti salailemaan, mikä voi muodostua raskaammaksi kuin sairaudesta kertominen. Salattu asia kun pyörii ajatuksissa kaiken aikaa, kun taas avoimesti tiedossa olevan voi välillä laskea mielestään.

Jossain vaiheessa sairaus alkaa väistämättä näkyä ulospäin, ja epätietoisuus voi olla kaikille osapuolille kiusallista. Selittämättömät kömmähdykset ja muuttunut käytös saatetaan työpaikan käytäväkeskusteluissa tulkita tavoilla, jotka johtavat sairastuneen syrjimiseen.

Työnantajalla on oikeus tietää, jos työntekijällä on työkykyyn olennaisesti vaikuttava sairaus. Esimiehellä ei ole mahdollisuutta tukea ja helpottaa työn kuorman kanssa taistelevaa sairastunutta, jos ei sairaudesta tiedä. Avoimuus mahdollistaa sen, että työstä voidaan yhdessä rakentaa paremmin nykyistä tilannetta palveleva niin, että sekä sairastuneen että työnantajan toiveet voidaan huomioida.

Työyhteisölle tulee kertoa sairaudesta vain sairastuneen suostumuksella, mutta se kannattaa. Apuna on työterveyshuolto, joka voi johtaa yhteistä keskustelua aiheesta. Työkaverit voivat tukea sairastunutta työntekijää tarpeen mukaan, kun he ymmärtävät sairauden oireita ja sen vaikutuksia työkykyyn ja sosiaaliseen kanssakäymiseen. Parhaimmillaan työyhteisö kohtelee sairastunutta samana ihmisenä kuin ennen tietoa sairaudesta, mutta ymmärtää samalla muuttuvat tarpeet.

Toki muistisairauksiin liittyy ennakkoluuloja, joita vastaan joutuu taistelemaan. Mitä useampi kuitenkin uskaltaa puhua sairaudestaan, sitä tehokkaammin sairauteen liittyviä ennakkoluuloja ja pelkoja voidaan kumota. Tukea vaikeisiin tilanteisiin voi hakea työterveyslääkäriltä ja ammattiliitosta.

Monta kertaa töissä tapahtuvat unohtelut menee sillä ohitse, että sanon, että rupea dementia iskemään. Niin ne muutkin vitsinä sanoo. Niillä se ei vain ole niin paha kuin minulla...

– mies, 62v., Alzheimerin tauti, työelämässä

Eihän tämä mikään salaisuus ole. Ensin juttelin työnantajani kanssa ja sen jälkeen kerroin sairaudesta työpaikalla kahvipöydässä. Se, että suhtauduin itse avoimesti sairauteeni, auttoi varmasti muita suhtautumaan minuun helpommin. Oli itsestään selvää, että kerron tilanteesta – jo sitäkin silmällä pitäen, että unohdan asioita. Minua saa muistuttaa. Toimiston tytöt soittelivatkin välillä, että muistitko sen jonkun tärkeän asian.

– mies, 60v., Alzheimerin tauti

MUISTISAIRAUS TYÖPAIKALLA

Työikäisenä etenevään muistisairauteen sairastunut joutuu kohtamaan eläkkeelle siirtymisen aiemmin kuin on siihen suunnitelmiaan varautunut. Sairaus ei kuitenkaan välttämättä tarkoita työkyvyttömyyttä eikä välittömän työkyvyttömyyseläkkeelle siirtymisen tulisi olla ainoa vaihtoehto. Osaavasta ja ammattitaitoisesta työntekijästä hyötyy työnantaja ja koko yhteiskunta, eikä hiljaista tietoa kantavaa ammattilaista kannata päästää eläkkeelle liian varhain.

Erityisesti tilanteissa, joissa muistisairaus on todettu lievässä vaiheessa eikä ole luonteeltaan aggressiivisesti etenevä, voi muistisairas ihminen oikeanlaisilla tukitoimenpiteillä hyvinkin jatkaa työssään. Työssä jatkamista suunnitellaan yhdessä työnantajan ja työterveyshuollon kanssa, jotta se on kaikkien ilo ja etu, eikä rasita suotta ketään osapuolta.

Olen töissä vielä toistaiseksi, ja pyrin olemaan niin kauan kuin vaa[”]saan. En ainakaan halua lopettaa tämän sairauden takia.

– mies, 62v., Alzheimerin tauti, työelämässä



MUISTISAIRAUS TYÖPAIKALLA

Nykykäytäntöjä

Muistisairauden oireet ovat taudin toteamisen aikaan todennäköisesti heikentäneet työkykyä salakavalasti jo pitkään. Monesti muistisairaustutkimukset tehdään tilanteessa, jossa sairastunut on jo sairauslomalla.

Vain harva muistisairausdiagnoosin saanut jatkaa työelämässä. Valtaosa jää sairausloman kautta työkyvyttömyyseläkkeelle heti diagnoosista tai jo sitä ennen. Monelle tämä onkin väistämätöntä, ja moni myös haluaa jättäytyä työelämästä kun sairaus alkaa kuormittaa. Tämän ei kuitenkaan tarvitsisi olla käytäntö jokaisen työikäisen muistisairaahan kohdalla.

Myös kuntoutustutkimukset ja kuntoutustarveselvitykset ovat harvinaisia: useinkaan ei nähdä, että etenevää muistisairautta sairastava voi jatkaa entisenlaista arkea. Asiantuntijoiden, kuten lääkärin tai psykologin toteuttamaan kuntoutustutkimukseen voi kuitenkin hakeutua myös itse, jos kokee tarvitsevansa tukea muuttuvan työkyvyn ja työn vaatimusten kanssa.

Toivon, että selviäisin
työelämässä vielä pari vuotta.
Pakko selvittää, kun on vasta niin
pieni eläke, että ei sillä selviä
mitenkään.



– mies, 62v., Alzheimerin tauti, työelämässä

Osittain ripeä ja harkitsematonkin työuran päättäminen johtuu vaihtoehtoisten toimintatapojen puutteesta, sillä tietoa ja ymmärrystä mahdollisuuksista tukea muistisairaista työntekijää ei toistaiseksi juurikaan ole. Lääkärintodistuksen kirjoittaminen eläkepäätöksen hakemista varten on usein lääkärille ensisijainen tai jopa ainoa vaihtoehto.

Usein kyse on myös asenteista: uskalletaanko ja halutaanko muutoksia tehdä, kun etenevää sairautta sairastavalla työkyvyttömyys on edessä joka tapauksessa. Jokainen on kuitenkin [lain mukaan](#) oikeutettu yhdenvertaiseen kohteluun työpaikalla, eikä ketään saa syrjiä sairauden perusteella. Lopullisia eläkeratkaisuja ei ole syytä tehdä ennen kuin diagnostiset ja kuntoutukseen liittyvät selvitykset on tehty.

Muistisairauksien varhaisdiagnoosiin ja eri hoitomuotojen kehityksessä voi muistisairaillakin olla jo lähitulevaisuudessa mahdollisuus pysyä työelämässä pitempään ja siirtyä eläkkeelle asteittain yksilöllisten työkyvyn muutosten mukaisesti.

MUISTISAIRAUS TYÖPAIKALLA

Mahdollisuuksia

Työpaikoilla on velvollisuus ryhtyä kohtuullisiin muutoksiin sairastuneen työntekijän työssä jatkamiseksi. Kohtuullisuus määritellään tapauskohtaisesti, mutta ilmaisia ja kevyitä mahdollisuuksia joustaa ja muokata työtä on paljon.

Kaikki keinot eivät suinkaan sovi kaikille, kikat eivät välttämättä toimi kauaa ja uusia haasteita ilmenee matkan varrella, mutta aina kannattaa koettaa. Joskus sairaus etenee hyvinkin hitaasti ja oireet pysyvät lievinä pitkään.

Säännöllinen yhteys työterveyshuoltoon auttaa määrittelemään, milloin työssä jatkaminen ei enää ole antoisaa tai mahdollista. Sairastuneen on tärkeää olla itse aktiivisesti mukana suunnittelemassa omaa tulevaisuuttaan yhdessä lähiesimiehen ja työterveyshuollon edustajan sekä mahdollisuuksien mukaan sairastuneen läheisen kanssa. Päätös työssä jatkamisesta on viimesijaisesti diagnoosin tehneellä neurologilla, mutta parhaimmillaan se tehdään kaikkien näkemystä kuullen.

Työterveyshuollon tehtävänä on arvioida työkykyä, suunnitella ja ehdottaa toimenpiteitä työkyvyn parantamiseksi sekä seurata valittujen toimenpiteiden toteutumista. Se voi siis olla vankkana tukena silloin, kun työtehtäviä ja -ympäristöä mukautetaan työntekijän muuttuneita tarpeita vastaaviksi. Vastuu kokonaisuudesta ja muutoksista on esimiehellä, mutta työterveyshuollon edustaja (esimerkiksi työterveyshoitaja tai työfysioterapeutti) voi käydä työpaikalla pohtimassa työolojen mukauttamisen mahdollisuuksia.

Keskustelut työterveyshuollon – ja muidenkin sosiaali- ja terveydenhuollon ammattilaisten – kanssa ovat ehdottoman luottamuksellisia ja salassapitovelvollisuuden alaisia, eikä työterveyshuollon edustaja saa siis kertoa käsiteltyjä teemoja esimerkiksi asiakkaansa työnantajalle.



Työssä jatkamista tukee:

Oma halukkuus jatkaa työssä

Työyhteisön ja esimiehen tuki

Yksilö- ja/tai ryhmätyönohjaus, työpsykologin palvelut

Sairauden hyvä hoito ja kuntoutus

- Lääkehoito ja sen seuranta
- Muiden oireiden, vaivojen ja sairauksien hoito
- Psykososiaalinen tuki, neuvonta ja ohjaus
 - Palvelutarpeiden kartoittaminen (mm. kuljetustuki, henkilökohtainen apu)
 - Sopeutumisvalmennus
- Lääkinnällinen ja/tai ammatillinen kuntoutus
- Mm. fysio- ja toimintaterapia

Kognitiivisen kuorman vähentäminen

- Työaikajärjestelyt ja joustavuus
 - Osa-aikatyö
 - Liukuva työaika
 - Mahdollisuus etätööhön
 - Kohtuulliset ja usein toistuvat lepo- ja kahvitauot
 - Osatyökyvyttömyyseläke
- Työtehtävien ja -ympäristön uudelleenorganisointi
 - Työtehtävien muuttaminen ja/tai vähentäminen
 - Työpisteen rauhallisuus
 - Työympäristön selkeys ja toimivuus
 - Muistilaput, muistutukset ja kalenterit
 - Salasanojen ja turhan teknologian karsiminen
 - Tutuilla välineillä työskentely
 - » Ei turhia päivityksiä tai laitemuutoksia

Henkisen kuorman vähentäminen

- Tuki ja ohjaus
- Omat vaikutusmahdollisuudet työntekoon ja sen järjestelyihin
- Työvastuiden keventäminen
- Työn rajaaminen sovittuihin työaikoihin ja -tehtäviin
 - *Työstä palautuminen vie aiempaa kauemmin aikaa, ja voimia on jätävä myös rentouttaville harrastuksille ja läheisille*

Toinen henkilö avuksi

- Osa-aikainen työntekijä jakamaan sairastuneen työtehtäviä, jolloin hiljainenkin tieto ehtii siirtyä sairastuneen hiljalleen vähentäessä velvollisuuksiaan
- Nimetty tukihenkilö työssä tai henkilökohtainen avustaja
 - *Apu arjen ongelmissa*
 - *Yhteinen päivänkulun suunnittelu ja tärkeimpien tehtävien priorisointi joka aamu*
 - *Tärkeistä asioista muistuttaminen*

Terveelliset elämäntavat

- Riittävät yöunet
- Liikunta- ja muut harrastukset
- Monipuolinen ruokavalio
- Alkoholinkäytön välttäminen

LUE LISÄÄ



Hyvä työ aivoille

Linkit avautuvat nettiseläimeen

MUISTISAIRAUS TYÖPAIKALLA

Työntekijän, työnantajan ja työterveyshuollon kolmikantakeskusteluista kirjataan yksilöllinen suunnitelma työkyvyn ylläpitämiseksi:

- **Työkykyongelman määrittely:**
Missä on haasteita ja miten ne ilmenevät?
- **Toivotun työkyvyn määrittely:**
Mihin sairastunut haluaa pystyä, ja mihin työnantajan näkökulmasta pitäisi pystyä?
- **Toimenpiteiden valinta:**
Tarpeelliset muutokset, uudelleenjärjestelyt ja tukihenkilöt sekä tavoite, kuten projektin saattaminen päätökseen tai töiden jatkaminen, kunnes seuraaja on valittu
- **Seuranta ja arviointi:**
Kuinka usein tilanteeseen ja sopimukseen palataan?
Ketkä ovat vastuuhenkilöt?

Suunnitelma toimii yhteisenä sopimuksena, jonka toimenpiteisiin sitoudutaan.

Työn kevennyksistä keskusteltiin, mutta yhdessä työnantajan kanssa päätettiin jatkaa hommia entiseen malliin ja katsoa kuinka pitkälle päästään. Hommat kyllä osaan, mutta sitä unohtamista tapahtuu entistä useammin. Muistilaput auttavat paljon arjessa. Onhan näitä apuvälineitä, käyttävät niitä muutkin kuin muistisairaat. Itselle pitää myös olla armollinen. Ei kukaan kaikkea muista. Sitä paitsi harva unohdus on sellainen, joka aiheuttaa oikeasti ongelmia.

– mies, 60v., Alzheimerin tauti

MUISTISAIRAUS TYÖPAIKALLA

Haasteita

Toisissa ammateissa muistisairaus johtaa nopeammin työkyvyttömyyteen kuin toisissa. Sähköasentaja, lennonjohtaja, kirurgi, taksinkuljettaja tai farmaseutti ei voi tehdä työssään virheitä, kun taas taiteilija, puistotyöntekijä, siivoaja tai vaikkapa hyvän assistentin tuella toimiva pääjohtaja voikin. Mitä suuremman vapauden työ teki jälleen tarjoaa, sitä helpompi siinä on pärjätä sairastumisen jälkeen. Muistisairaus kun ei välttämättä heikennä kokemusta ja näkemystä, vaikka yksityiskohdat saattavatkin unohtua tai sekoittua.

Inhimilliset näkökulmat ovat tärkeitä, mutta loputtomiin ei voida vaatia työnantajaa pitämään työssä tekijää, jonka työnteko ei ole kannattavaa. Erityisesti tiimityössä yhteisistä sopimuksista kiinnipitämiseen, ajanhallintaan ja tehtävien vastuulliseen loppuun suorittamiseen liittyvät ongelmat saattavat aiheuttaa ylimääräistä painetta, jos yhden panos vaikuttaa yhteiseen lopputulokseen. On pohdittava tämänhetkistä toimintakykyä ja sitä, kykeneekö sairastunut aidosti toimimaan tehtävissään niin, että sairaudesta ei aiheudu kenellekään kohtuutonta taakkaa. Jos muistisairaus on olennaisesti heikentänyt työkykyä, saattaa niin sairastunut kuin koko työyhteisökin joutua ponnistelemaan voimiensa ylärajoilla, kun muut huolehtivat ja valvovat työn sujumista sairastuneen rinnalla. Muistisairaus onkin koko yhteisön kriisi, johon tarvitaan tukea.

Työn vaatimukset voivat olla jo lievässäkin muistisairauden vaiheessa olevalle työntekijälle hyvin kuormittavia. Vaikka työ voi olla tärkeä identiteetin ja hyvinvoinnin tuki, se voi myös kuluttaa kohtuuttomasti energiaa silloin, kun toimintakyky on ratkaisevasti heikentynyt. Moni huomaa tekevänsä virheitä tai tuntee työpäivien väsyttävän niin ylenmäärin, että ei halua enää diagnoosin jälkeen palata työpaikalle. Oireet ja toimintakyvyn muutokset voivat tuntua kiusallisilta, jolloin työstä eläkkeelle siirtyminen voi olla helpottava ratkaisu heti sairauden alkuvaiheessa.

Joskus sairastunut ei itse ymmärrä tai hyväksy sitä, millä tavoin ja miten paljon sairaus on muuttanut hänen toimintakykyään. Työssä jatkamisen kannalta olennaista onkin sairaudentunto, eli se, miten sairastunut itse hahmottaa tilanteensa ja toimintakykynsä. Vaarallisin tilanne on sellainen, jossa sairaus aiheuttaa riskejä työturvallisuuteen – omaan, työkavereiden tai asiakkaiden – ja sairastunut ei itse tätä näe tai ymmärrä. Koska sairastuneen on tässä tilanteessa mahdotonta arvioida työssä suoriutumistaan ja voimavarojaan, esimiehen ja lääkärin rooli korostuu.

MUISTISAIRAUS TYÖPAIKALLA

Työntekoa vaikeuttaa

- Oman motivaation puuttuminen
- Sairautentunnettomuus ja toimintakyvyn heikentymisen hyväksymisen vaikeus
- Sairauden etenevä luonne ja yksilölliset muutokset
- **Uupumisherkkyys ja kognitiiviset oireet** ↗
- Pitkä sairausloma tilanteen selvittelyvaiheessa
- Työyhteisön kielteiset asenteet ja ennakkoluulot sekä tiedonpuute
- Oman ja muiden työturvallisuuden vaarantuminen
- Työ, jossa pienilläkin virhesuorituksilla on suuret seuraukset
- Vaaditusta työn laadusta ja tahdista jääminen
- Mahdollisuudet muokata työnkuvaa ja työaikoja puuttuvat
- Ei läheistä, joka huolehtii kotona työntekoa edellytyksistä ja esim. aamutoimista, sekä pitää huolta jaksamisesta




KUNTOUTUS JA MUU TUKI

Kuntoutuksen tavoitteena on ylläpitää toimintakykyä, panostaa vahvuuksiin sekä tukea työssä jatkamista, hyvää elämänlaatua ja sairauteen sopeutumista. Lähtökohtana tulee olla sairastuneen omat tarpeet ja toiveet: mihin hän itse haluaa panostaa ja mikä hänen elämänhallintansa kannalta on merkityksellistä.

Kuntoutuslainsäädäntö ja kuntoutuspalvelut tukevat jokaista, jonka työkyky on heikentynyt sairauden tai vamman vuoksi. Sairastunut työntekijä on oikeutettu työkyvyn ja kuntoutustarpeen arviointiin.

Sairastunut osallistuu itse koko kuntoutusprosessiin: suunnittelusta toteuttamiseen ja arviointiin. Kuntoutusta tukevat toimenpiteet kohdistuvat niin sairastuneeseen itseensä kuin hänen lähiympäristöönsä. Ympäristön esteettömyys sekä myönteiset asenteet kuntoutumiselle ovat vähintään yhtä tärkeitä kuin yksittäiset toimenpiteet sinänsä.

LUE LISÄÄ

 **Työkäisen muistisairaana kuntoutuksen kokonaisuus työikäisten kuntoutusmallissa**



KUNTOUTUS JA MUU TUKI

Kuntoutuksen kokonaisuus

Kuntoutuksen tulee pohjata kuntoutussuunnitelmaan, joka tehdään diagnoosin yhteydessä tai heti sen jälkeen, ja jota päivitetään säännöllisesti tai aina tarvittaessa. Kuntoutussuunnitelmassa määritellään kuntoutumisen tavoitteet ja toimenpiteet sekä siihen osallistuvat henkilöt.

Työikäisellä muistisairaalla on oikeus seuraaviin kuntoutuspalveluihin, yksilöllisten tarpeidensa mukaan:

- **Lääkinnällisellä kuntoutuksella** tuetaan fyysistä ja psyykkistä toimintakykyä.
- **Ammatillisella kuntoutuksella** tuetaan työssä jatkamista tai sopivan työn löytymistä. Ammatillinen kuntoutus voi tarkoittaa myös uudelleen kouluttautumista uuteen ammattiin, mutta muistisairaalla ihmisen kohdalla on useimmiten järkevää pitäytyä vanhasa ja tutussa, ja pyrkiä muokkaamaan siitä mahdollisimman hyvin senhetkistä tilannetta vastaavaa.
- **Sosiaalisella kuntoutuksella** tuetaan esimerkiksi osallisuutta ja itsenäistä selviytymistä. Työssä jatkaminen voi jo sinänsä olla erinomaista kuntoutusta muistisairaalle ihmiselle, sillä se tarjoaa aivojumppaa ja sosiaalisia suhteita, jotka pitävät sairastuneen kiinni aktiivisessa elämässä.



KUNTOUTUS JA MUU TUKI

Kuntoutusta ja tukea tarjoavat ja järjestävät monet tahot:

- **Kunnat** järjestävät lääkinällistä kuntoutusta osana sairaanhoitoa (terveyskeskukset) sekä sosiaalihuoltoa ja vammaispalveluita. Kunnan sosiaalitoimesta voi hakea henkilökohtaista avustajaa työssäkäynnin ja muun osallistumisen tueksi. Kunnat myös lainaavat tarvittavia apuvälineitä, joskin kognitiivista toimintakykyä tukevaa teknologiaa ja muita ratkaisuja on vasta vähän tarjolla.
- **Kansaneläkelaitos (Kela)** [↗](#) järjestää lääkinällistä kuntoutusta vaikeavammaisille alle 65-vuotiaille, työkykyä ylläpitävää kuntoutusta henkilöille joiden työkyky on oleellisesti heikentynyt, sekä sopeutumisvalmennus- ja kuntoutuskursseja muistisairaille ja heidän omaishoitajilleen. Kelasta on myös mahdollista hakea taloudellista tukea, kuten **osasairauspäivärahaa** [↗](#) tai **kuntoutusrahaa** [↗](#), sekä työnteon mahdollistavaa apuvälinettä ammatillisen kuntoutuksen muotona.
- **Työeläkekuntoutusta** [↗](#) järjestävät vakuutuslaitokset vastaavat ammatillisesta kuntoutuksesta silloin, kun henkilö on työelämässä, mutta työkyvyttömyyden uhka on todellinen.
- **TE-toimistot** [↗](#) auttavat silloin, kun tarvitaan tietoa ja neuvontaa työssäkäynnin tueksi sairaudesta huolimatta.

- **Työterveyshuollon** vastuualueena on työkykyä ylläpitävä toiminta, sairauksien ehkäisy ja hoito sekä toiminta hyvän ja turvallisen työympäristön puolesta. **Työterveyshuoltolain** [↗](#) mukaan työntekijällä on oikeus pyytää kartoitusta työnsä kuormittavuudesta, jos työstä tuntuu olevan haittaa terveydelle. Työterveyshuolto on turvallinen ja salassapitovelvollisuuden alainen juttukumppani ja hyvinvoinnin tuki.
- **Muisti-, dementia- ja Alzheimer-yhdistykset** [↗](#) ympäri Suomen tarjoavat tietoa, apua ja kuuntelevan korvan sekä vertaistukea ja virkistystä sekä sairastuneelle että läheisille.
- Perhe- ja paripsykoterapiaa, fysio- ja toimintaterapiaa, kotiapua sekä henkilökohtaista avustajaa voi hakea myös yksityisiltä palveluntarjoajilta.

Kuntoutumista, sairauteen sopeutumista ja hyvää elämää tukee erinomaisesti myös omaehtoinen kuntoutus. Sillä tarkoitetaan oman elämän rakentamista niin, että arjen rutiinit ja aktiivisuus sekä terveelliset elämäntavat tukevat toimintakykyä ja elämänlaatua.



LUE LISÄÄ

Kuntoutus- ja tukimuodoista Muistiliiton Oikeusoppaassa

TYÖNANTAJAN VASTUUT JA TUET

Työnantajilla ei aina ole riittävästi tietoa työkäisten muistisairauksista ja niiden vaikutuksista työkykyyn, sillä harva työnantaja kohtaa niitä uransa aikana. Muistisairauteen voidaan kuitenkin soveltaa samoja sääntöjä kuin työntekijän sairastumiseen yleensä.

Muistisairauksien erityispiirteitä ovat etenevä luonne ja sairastuneen mahdollinen kyvyttömyys arvioida itse omaa toiminta- ja työkykyään. Tällöin työnantajan johdonmukaisuus ja jämäkkyys ovat sekä sairastuneen että koko työyhteisön etu. Jos sairastuneen työkyky ei tukitoimista ja uudelleenjärjestelyistä huolimattakaan vastaa vaatimuksia, tulee esimiehen puuttua tilanteeseen viivytyksettä.

Esimiehellä on alaisen sairastuttua tai työkyvyn heiketessä velvollisuus [ryhtyä tarvittaviin toimenpiteisiin, eli:](#)

- ottaa puheeksi huoli työntekijän voinnista
- ohjata työntekijä tarvittaviin selvittelyihin
- pyrkiä muokkaamaan työtä sairastuneen toimintakykyä vastaavaksi
- suojella kaikkien työrauhaa ja hyvinvointia
- tunnistaa ja poistaa vaaratekijät työssä

Työnantajaa voi muistuttaa siitä, että organisaatio voi hakea **työolosuhteiden järjestelytukea** [7](#) työhallinnolta (TE-keskukset) sairastuneen työssä jatkamisen mahdollistamiseksi. Tuen avulla voidaan tehdä hankintoja ja muutoksia työvälineisiin ja -tiloihin tai rahoittaa toiselta työntekijältä saatavaa apua työn suorittamiseen.



TYÖSSÄ JATKAMINEN YHTEISKUNNALLISENA KYSYMYKSENÄ

Muistisairaudet eivät valitettavasti ole halpoja sairauksia. Ne aiheuttavat suuria kustannuksia niin sairastuneelle ja hänen läheisilleen kuin myös yhteiskunnalle. Osa niin sanotuista epäsuorista kustannuksista muodostuu työkyvyn menettämisestä ja sen seurauksena pysyvistä, ennenaikaisesta työkyvyttömyydestä. Kun tuottavasta työntekijästä tulee sairastumisen vuoksi yllättäen eläkeläinen, ei yhteiskunnankaan pussi enää kartu. Joissain tapauksissa puoliso joutuu tai haluaa jäädä työelämästä sairastuneen tueksi ja hoidon mahdollistamiseksi, mikä kohottaa kustannuksia entisestään.

Neurologiset sairaudet ovat Suomen **kolmanneksi suurin** [↗](#) työkyvyttömyyseläkkeelle johtava tekijä. Vaikka muistisairaudet muodostavat vain osan – joskin merkittävän sellaisen – kaikista työikäisten neurologisista sairauksista, on niiden merkitys kansantaloudelle otettava huomioon. Kunkin työntekijän panos on tulevaisuudessa entistäkin tarpeellisempi, kun vanhusväestön määrän ja eliniänodotteen kasvaessa paineet työurien pidentämiselle koko ajan kasvavat.

Yksittäisistä onnistumisen kokemuksista muodostuu pitkällä aikajänteellä toimiva malli, joka helpottaa jatkossa jokaisen työikäisen muistisairaana mahdollisuuksia halutessaan ja sairauden sallies- sa jatkaa työelämässä. Sen sijaan, että työntekijät venyvät kohti työn kasvavia vaateita, täytyy tulevaisuudessa työn vaatimuksia muuttaa vastaamaan tekijöidensä rahkeita. Näin työuria voitaisiin pidentää jopa tehokkaammin – ja ainakin inhimillisemmin – kuin eläkeiän nostolla.



Euroopan parlamentin edustajat tekivät vuonna 2013 kirjallisen kannanoton liittyen hermoston rappeutussairauksien, kuten muistisairauksien, aiheuttamiin haasteisiin työelämässä. Valitettavasti se ei kerännyt riittävästi kannatusta. Keskustelua aiheesta on kuitenkin jatkettava.




**Lue lisää
kirjallisesta
kannanotosta**


TYÖSSÄ JATKAMINEN YHTEISKUNNALLISENA KYSYMYKSENÄ

Kaksi työuraa kerralla katkolla?

Koska sairastanut tarvitsee sairauden edetessä yhä enemmän hoitoa ja hoivaa, voi terveenkin puolison työssäkäynti olla aiempaa haastavampaa. Työkäinen ihminen ei useinkaan ole osannut varautua roolinmuutokseen parisuhteen toisesta osapuolesta omaishoitajaksi ja tasa-arvoisen suhteen muuttumiseen hoivasuhteeksi. Työssäkäynti on monelle korvaamaton henkireikä.

Alussa tilannetta voi normalisoida sairastuneen käyminen kuntoutumista edistävässä päivätoiminnassa tai hoitokarjoilla tai kotihoidon piipahdukset päiväsaikaan. Mahdolliset kriisitilanteet, kuten sairastuneen akuutti sairastuminen mahatautiin, voivat kuitenkin horjuttaa arjenhallintaa kertaheitolla.

Laki  takaa työntekijälle oikeuden olla poissa työstä, jos poisolo on tarpeen perheenjäsenen tai muun läheisen hoitoa varten. Työntekijä sopii vapaan kestosta ja muista järjestelyistä yhdessä työnantajan kanssa.

Moni työssäkäyvä hoitaa omaistaan ilman virallista, kunnan kanssa solmittua sopimusta omaishoitajuudesta, mikä tarkoittaa yhtäläistä työtaakkaa, mutta ilman **omaishoitajuuteen kuuluvia etuuksia** , kuten vapaapäiviä ja neuvontaa. Kunnan sosiaalitoimeen kannattaa ottaa yhteyttä heti, kun arki sairauden vuoksi vaikeutuu.

Minulla on tämä työpaikka. Olisin valmis lopettamaan, jos vain taloudellinen tilanne sallisi, koska tämä on aika vaativaa. Sitten voisi keskittyä omiin asioihin. Mutta ehkä tämä on auttanut jaksamisessani, ollut henkireikä.

– nainen, 57 vuotta, puolisoilla muistisairaus

Olen ajatellut hakea omaishoitajan lomapäiviä. Niitä voisi vaikka pari kuukautta kerätä, ja mies saisi sitten olla viikon kerrallaan intervallihoidossa. Että voisin sillä aikaa tehdä vähän pidempää työpäivää. Varsinainen loma...

– nainen, 57 vuotta, puolisoilla muistisairaus

ELÄKKEELLE

Eläkkeelle voi hakeutua heti, kun muistisairaasta ihmisestä itsestään tuntuu siltä, työnteko ei enää luonnistu tai sairaus kuormittaa työyhteisöä liikaa. Jokainen työikäisenä muistisairauteen sairastuva ei suinkaan halua jatkaa työelämässä, ja tätä toivetta on kunnioitettava.

On pelkästään kohtuullista saada nauttia eläkepäivistä, läheisyydestään ja harrastuksista vielä silloin, kun sairaus ei ole vielä edennyt kovin pitkälle. Työpäivien kun ei pidä olla jokapäiväistä selviytymistä, vaan työstä pitää voida myös nauttia ja vapaa-ajallekin jäädä voimia ja iloa.

Nyt minulla on jo keskivaikea diagnoosi ja rupesimme lääkärin kanssa miettimään eläkkeelle siirtymistä. Paperit tehtiin, ja jään eläkkeelle marraskuussa.

”

– mies, 60v., Alzheimerin tauti

Helppoa työstä luopuminen ei kuitenkaan aina ole. Eläkkeelle jääminen on voinut kuulostaa mukavalta ajatukselta, kun se on siintänyt tulevaisuudessa. Kun se yhtäkkiä putkahtaakin eteen odottamattomana, pakotettuna ja toimintakyvyn heikentymisestä johtuvana, ajatus voi olla pelottava. Työstä luopuminen symboloi muistakin elämän tärkeistä asioista luopumista, jota sairaus tuo jatkossa mukanaan yhä enemmän.

Työstä luopuminen sairauden vuoksi on useimmille haastava tilanne silloinkin, kun eläkkeelle siirtyy omasta tahdostaan. Harva kun

on suunnitellut jäävänsä eläkkeelle ”ennen aikojaan”. Kotiin jääminen voi aiheuttaa tunteita tarpeettomuudesta sekä ahdistusta, masennusta ja vetäytymistä muistakin sosiaalisista suhteista.

Työidentiteetti on usein suuri osa minuutta kokemuksesta, ja ihmisellä on perustarve työroolinsa täyttämiseen. Moni joutuu miettimään, kuka on, kun ei olekaan enää opettaja, puutarhuri, myyjä tai toimitusjohtaja. Työ antaa mahdollisuuden onnistumisen kokemuksiin ja kehittymiseen sekä paikan tärkeänä ja tuottavana yhteiskunnan osana. Työ muodostaa usein suuren osan ajankäytöstä ja sosiaalisista suhteista sekä tarjoaa taloudellisesti turvallisen tilanteen. Sosiaalinen tyhjiö ja tekemisen tarve on täytettävä jollain. Tarvitaan vahvaa psykososiaalista tukea sairauteen ja tilanteeseen sopeutumiseen, jotta ihminen ei jää tyhjän päälle.



ELÄKKEELLE

Kiinni uudenlaisesta elämästä

Vaikka muutokset voivat tuntua raskailta ja epätoivotuilta, voi uudesta arjesta löytyä myös paljon elämän makua. Eläkkeellä voi luvan kanssa laskea irti arjen kiireistä ja keskittyä elämän pieniin ja suuriin iloihin.

Työn tilalle olisi hyvä löytää jotain mukavaa kuten päivittäisiä kävelylenkkejä, kodin tai lastenlasten hoitamista, jumppaa tai ystävien kanssa kahvittelua. Työkavereihin kannattaa pitää yhteyttä oman jaksamisen mukaan. Kaikki aktiivisuus on hyvästä, mutta myös lepo aiempaa tärkeämpää.

Elämä kannattaa muokata sellaiseksi, että se näyttää ja tuntuu omalta, ja tarvittavat avut ovat lähellä. Sosiaalista turvaverkkoa kannattaa vaalia, jotta uuden tilanteen kanssa ei jää yksin. Arkeen voidaan luoda käytäntöjä, jotka helpottavat heikentyneen muistin kanssa. Kodin turvallisuutta ja itsenäistä selviytymistä arjessa voi pohtia vaikkapa **Muistiliiton Turvallinen arki -tietopankin** [↗](#) avulla.



INHIMILLINEN SIIRTYMÄ – ONNISTUNEITA TARINOITA

Arvokkaasti eläkkeelle

Mieheni oli 58-vuotias jäädessään töistä etenevän muistisairauden vuoksi. Hän oli korkeassa asemassa kansainvälisessä organisaatiossa, ja viihtyi erinomaisesti työssään.

Työpaikalla oli huomattu, että jotain on vialla, mutta ei siihen heti osattu puuttua. Konkreettinen käännekohta oli, kun firmaan tuli ulkomaalaisia vieraita, jotka oli esitelty miehelleni. Kun vieraat tulivat toisen kerran samana päivänä vastaan, hän oli taas iloisesti esitellyt itsensä. Tällainen hyvin selkeä muistivirhe, jonka seurauksena työkaveri oli käynyt puhumassa esimiehelle. Toimitusjohtaja sitten pyysi käymään ja kehotti menemään työterveyslääkärille. Ja hän soitti myös minulle, vaimolle. Vastasin, että no sehän on hyvä, minä tulen lääkäriin mukaan.

Olin minäkin jo huomannut monenlaista asiaa. Mies, joka oli aina ollut todella innostunut töistä, kysyi eräänä aamuna töihin lähtiesä, että tätäkö tämä nyt tulee olemaan. Hän ei ollut innostunut enää, varmaankin kun huomasi pärjäävänsä huonommin kuin ennen. Mutta sitä ajatteli stressiksi tai masentuneisuudeksi.

Neurologi teki etenevän muistisairauden diagnoosin, ja kysyi, että josko sairauslomalle saman tien. Minä sanoin, että ei.

Pehmeän laskun mahdollisuus

Otin yhteyttä mieheni firman toimitusjohtajaan. Sovimme pehmeästä laskusta niin, että mieheni oli vielä kaksi kuukautta töissä, ja että koko työyhteisölle kerrotaan sairaudesta avoimesti. Asia esitettiin todella positiivisesti. Toimitusjohtaja puhui mieheni pitkästä urasta ja saavutuksista, ja kertoi, että nyt todetun sairauden vuoksi mieheni jää hoitamaan omaa terveyttään. Työkaverit kävivät juttelemassa, paikoitellen. Kenenkään ei enää tarvinnut arvuutella.

Se loppuaika, kun mieheni vielä oli töissä, meni entisellä painollaan. Ei ollut tukihenkilöitä tai erityisjärjestelyitä. Tai tokihan vanhat työkaverit tukivat. Ja työajassa joustettiin, eikä katsottu muutenkaan niin tarkkaan. Mieheni sai olla läsnä ja osallistua, pitää entisen nimikkeensä ja periaatteessa entiset tehtävätkin. Kaikki työpaikalla kuitenkin tiesivät, ettei mieheni enää pysty kovin aktiivisesti työtä tekemään, ja että oli joka tapauksessa lopettamassa.

Toimitusjohtaja hoiti tilanteen esimerkillisesti, kerta kaikkiaan. Hän otti asian haltuun ja teki tarvittavat päätökset. Mieheni kutsuttiin vielä pitkään kaikkiin firman juhliin ja kahvillekin. Työkaverit veivät ja hakivat. Hän oli aina edelleen tervetullut. Minulle ei jäänyt yhtään sellainen olo, että hänestä olisi haluttu eroon. Sairastuminen ja eläkkeelle jääminen hoidettiin ennakkoluulottomasti ja inhimillisesti.

Tarve olla tarpeellinen

Työstä pois jäämisen jälkeen mieheni kirjoitti vielä alansa kirjan, firmansa toimitusjohtajan ehdotuksesta. Kestihän se kauan, ja mieheni soitteli jatkuvasti minulle töihin, että mitä nappia pitää tietokoneesta milloinkin painaa. Mutta se valmistui, ja se oli hänelle valtavan tärkeää. Firma kustansikin kirjan.

Mieheni oli hirveän vaikeaa ymmärtää, miksei voinut enää tehdä töitä, kun ei hänellä ollut minkäänlaista sairaudentunnetta. Hänen mielestään hänessä ei ollut mikään kovasti vialla. Tämä suostuttelu ja selittäminen jäi kokonaan minun tehtäväkseni, kuten kaiken muunkin järjestäminen. Mitään kuntoutustarpeen arviointia ei tehty. Tai ylipäätään mitään kuntoutusta ei koskaan saatu. Mitään ei tarjottu, mistään. Siihen olin todella pettynyt.

Mieheni päivät kun kävivät kovin yksinäisiksi. Ei ollut mitään tekemistä, ja hän olisi kauheasti kaivannut seuraa. Olisipa ollut vaikka jonkinlainen työpaja, jossa olisi voinut tehdä jotain hyödyllistä, tai ihan vain olohuone, jossa tavahta ihmisiä ja jutella. Kun minä tulin töistä kotiin, oli mieheni melkein vihainen, kun ei hänellä ollut mitään kerrottavaa päivästä, kun ei yhtään mitään ollut tapahtunut, ei mitään kivaa. Se oli se kurjin puoli siinä kun jäi töistä, ihan tyhjän päälle.

INHIMILLINEN SIIRTYMÄ – ONNISTUNEITA TARINOITA

Yksilöllisiä valintoja

Alaiseni Aino* oli 52-vuotias, kun hän sai Alzheimerin taudin diagnoosin. Olimme työskennelleet yhdessä kolme vuotta, ja vielä diagnoosinkin jälkeen puolisoista vuotta. Tiimissämme oli reilut kymmenen työntekijää.

Muistiongelmia oli ollut jo muutaman vuoden ajan. Aino saattoi kysyä samaa asiaa useita kertoja, mikä herätti työkavereissa ihmetystä. Mitään ”suuria möhläyksiä” ei tapahtunut, vaan sellaista pientä hajamielisyyttä. Hän oli käynyt tutkimuksissa aiemminkin, mutta oli niin nuori ja nuorekas, ettei Alzheimerin tautia ensimmäiseksi epäilty.

Neurologi kirjoitti Ainolle työkyvyttömyyspaperit heti diagnoosin yhteydessä, selvittämättä, mikä työnantajan käsitys Ainon työkyvystä on. Työyhteisömme ja myös työterveyshuolto huusivat yhteen ääneen ”Ei!”, jonka jälkeen työkyvyttömyys ikään kuin peruttiin. Toki diagnoosi oli suuri järkytys niin Ainolle kuin koko työyhteisöllekin, mutta työssä jatkaminen oli kaikkien yhteinen päätös. Tiimimme koki, että Ainon työpanosta tarvittiin edelleen. Ja me tiesimme, että hän pystyy vielä jatkamaan.

Avoimuus auttaa

Aino kertoi diagnoosistaan minulle saman tien, ja kannustin kertomaan tilanteesta työkavereille. Ajattelin, että tällöin Aino ei jäisi diagnoosinsa kanssa yksin. Avoimuus lopetti mahdollisen se-

län takana puhumisen ja takasi työyhteisön tuen tarvittaessa. Aino kertoi erään työkaverinsa pyytäneen anteeksi sitä, että oli hermostunut Ainon unohteluihin. Kun sairaudesta puhuttiin avoimesti, Ainon ei tarvinnut jännittää, miten pärjää eikä kantaa yksin diagnoosin tuomaa taakkaa. Tieto lisäsi ymmärrystä. Kertominen oli häneltä todella rohkea teko.

Ajattelin, että olisi aivan liian suuri harppaus ja elämänmuutos jäädä suoraan diagnoosista eläkkeelle. Kotiin hyllyttäminen olisi tuntunut suorastaan julmalta. Halusin kohdella työntekijääni kuten haluaisin itse tulla kohdelluksi vastaavassa tilanteessa. Koin myös, että työssäkäynti, itsensä hyödylliseksi tunteminen, sosiaaliset kontaktit työpaikalla ja työyhteisössä pysyminen pitäisivät päivärytmiä ja vireyttä yllä. Kotiin jääminen olisi ollut hätiköity ja ennenaikainen ratkaisu Ainon tilanteessa.

Työyhteisön ja tuen merkitys

Olen ihan erityisen ylpeä koko työyhteisöstämme. Kaikki suhtautuivat tilanteeseen todella hyvin. Ainolle nimettiin tukihenkilö, joka oli hänen läheinen työkaverinsa. Tämä järjestely oli molempien toive ja molemmille vapaaehtoista.

Diagnoosin jälkeen järjestettiin kolmikantaneuvottelu, ja yhteiseen pöytään istuivat Aino, hänelle nimetty tukihenkilö, minä sekä työter-

veyshuollon ja organisaatiomme henkilöstöyksikön edustajat. Töiden sujumiseksi tehtiin monenlaisia järjestelyjä. Ainon työpäivää ja -viikkoa lyhennettiin, hänen työpisteensä pysyi päivittäin samana, ja hänelle sovittiin sellaisia työtehtäviä, joissa samat rutiinit toistuivat ja vahvistuivat. Asiat haluttiin pitää mahdollisimman tutuina ja samankaltaisina.

Eläkkeelle jääminen oli lopulta luonteva päätös, sillä kaikille – Ainolle itselleenkin – oli alusta asti selvää, ettei hän pystyisi jatkamaan töissä vuosikausia. Loppua kohden alkoi jo selvemmin näkyä ongelmia jaksamisessa, ja Aino joutui ponnistelemaan selkeästi enemmän. Ongelmanratkaisukyky heikkeni merkittävästi, mikä näkyi tilanteissa, joissa kaikki ei sujunutkaan täysin rutiinilla. Voimat menivät työntekoon, eikä niitä jäänyt vapaalle, mikä ei toki ole tarkoituksenmukaista. Väsymisestä seurasi myös sairauspoissaoloja. Lopullista päätöstä olivat tekemässä Aino, hänen tukihenkilönsä, minä, henkilöstöyksikkömme edustaja sekä työterveyshuolto, eikä kukaan olisi sitä yksin voinutkaan päättää. Myös työyhteisöä kuultiin.

Työnantajan näkökulmasta on tärkeää muistaa myös, että ennenaikainen eläköityminen on todella kallista. Mutta tämä ei suinkaan ollut meille ainoa motivaattori. Halusimme hoitaa tilanteen kaikkien osapuolten kannalta parhaalla mahdollisella tavalla.

*Ainon nimi muutettu

LUE LISÄÄ

Kirjoja

**Varhainen tuki –
toimintamalli työkyvyn
heiketessä**

*Hirvonen ym:
Helsingin kaupungin
Työterveyskeskus 2004*

**Työikäisen muisti ja
muistisairaudet**

*Härmä – Granö (toim.)
WSOYpro 2010*

- Erityisesti luku Nikumaa, Juva, Härmä, Pikkarainen: Tuki työelämään ja eläkkeelle siirtymiseen (s. 174–185)

Oppaita

**Muistisairaan ihmisen ja
hänen omaisensa oikeusopas** ↗

Muistiliitto ry 2014

Muistisairaus työiässä -opas ↗

Muistiliitto ry 2012

Nettisivuja

Kansaneläkelaitos ↗

Kuntoutusportti ↗

Muistiliitto ↗

**Työurien jatkamisen
tuki (JAMIT) -hankemateriaalit** ↗

TULE MUKAAN LIITY JÄSENEKSI

Muistiyhdistyksistä saat lisätietoa muistista, muistihäiriöistä ja muistisairauksista sekä hoidosta ja kuntoutuksesta.

VÄLITÄ INNOSTU HUOLEHDI **MUISTA.**

