



# Oamk Journal

Oulun ammattikorkeakoulun julkaisuja

Tämä on alkuperäisen artikkelin rinnakkaistallenne. Rinnakkaistallenne saattaa erota alkuperäisestä sivutukseltaan ja painoasultaan.

This is an electronic reprint of the original article. This version may differ from the original in pagination and typographic detail.

Käytä viittauksessa alkuperäistä lähdettä/Please cite the original version:

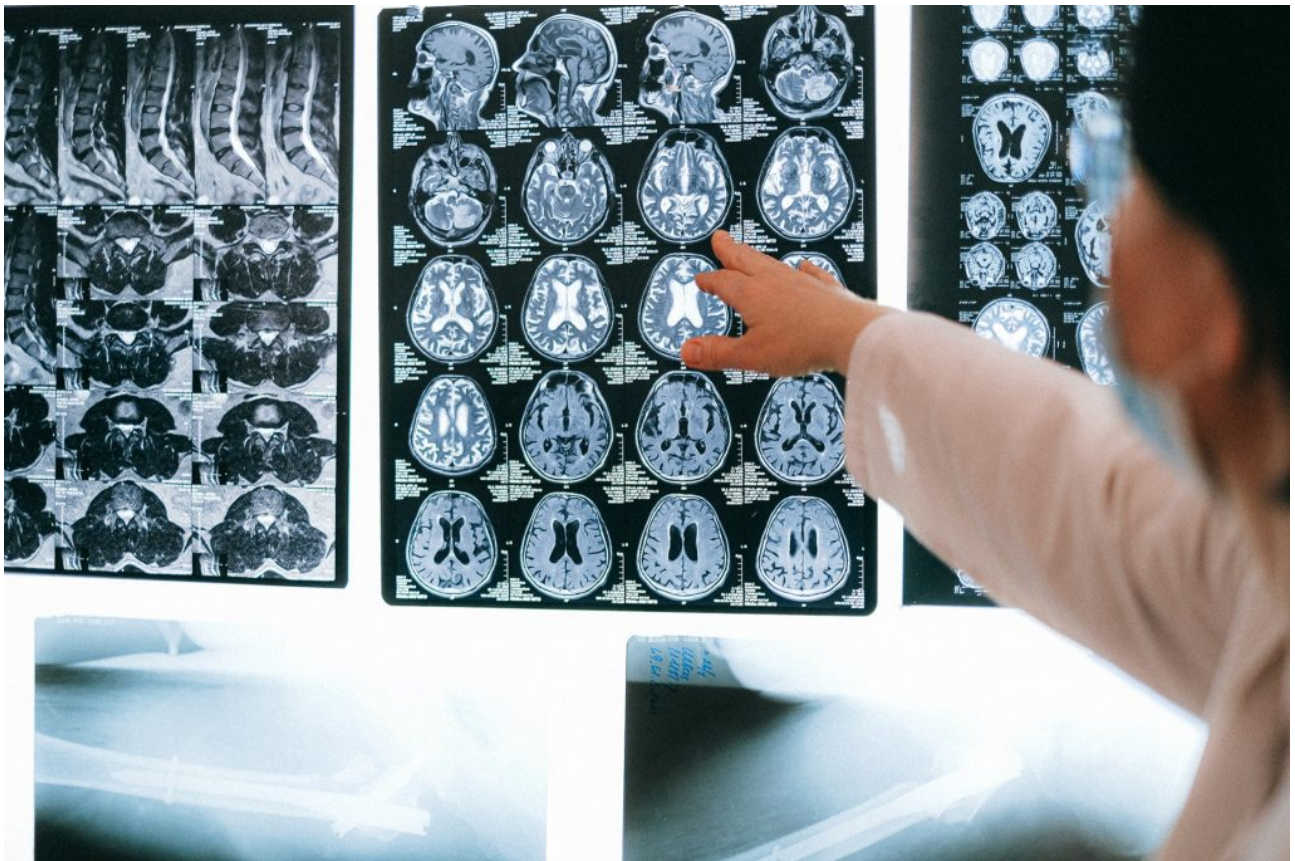
Ruotsalainen, H., Päätaalo, K. & Nevala, N. 2021. Onnistuneesti takaisin töihin aivoverenkiertohäiriön jälkeen. Oamk Journal 47/2021.

<http://urn.fi/urn:nbn:fi-fe2021082644469>

# Onnistuneesti takaisin töihin aivoverenkiertohäiriön jälkeen

13.9.2021 - Ruotsalainen Heidi, Päätalokati, Nevala Nina

**Työntekijä voi huolehtia aivoterveystään monin pienin ja vaikuttavin tavoin. Suomessa noin 3 500 työkäistä sairastuu aivoverenkiertohäiriöön vuosittain. Puolet heistä palaa työhön, jolloin työn muokkaus on tärkeä työkyvyn tukemisen keino. Äkilliset muutostilanteet alentavat työntekijän työkykyä, joten työhön paluu edellyttää hyvää yhteistyötä työpaikan, työterveyshuollon ja kuntoutuksen kesken.**



Vuosittain noin 3 500 työkäistä sairastuu aivoverenkiertohäiriöön. Heistä noin puolet palaa entiseen tai entisen kaltaiseen työhön (kuva: Anna Shvets/Pexels.com)

Aivoterveys tarkoittaa moniulotteista kokonaisuutta kognitiosta tunteisiin.

Työelämässä aivoterveys sisältää kognitiivisen ergonomian ja informaatioergonomian näkökulmat, jotka liittyvät tiedon käsittelyyn, tietotulvaan ja muistiin [1]. Viime aikoina on keskusteltu paljon työn aiheuttamasta eettisestä

kuormituksesta ja eettisestä stressistä, jotka liittyvät tunteisiin ja affektiiviseen ergonomiaan [2].

Työntekijä voi huolehtia aivoterveystään monin pienin, mutta vaikuttavin keinoin. Tällaisia keinoja ovat esimerkiksi rauhallisen ajan ja paikan varaaminen ajattelua vaativille tehtäville, keskittyminen häiriöttömästi yhteen asiaan kerrallaan ja viestintävälineiden seuraaminen keskitetysti, ilman jatkuvia ilmoituksia uusista viesteistä. [3]

Aivoterveyttä tukevat terveellinen ravinto, liikunta, päihteettömyys, aivojen sopivat haasteet, riittävä lepo ja palautuminen sekä haitallisen stressin välttäminen. [4] Äkilliset työkyvyn alenemiseen johtavat muutostilanteet voivat edellyttää myös työn muokkausta, jotta työn vaatimukset ovat tasapainossa muuttuneen toimintakyvyn kanssa.

## Aivoverenkiertohäiriö ja työhön paluu

Vuosittain yli 14 000 suomalaista sairastuu aivoverenkiertohäiriöön. Heistä joka neljäs on työikäinen. Noin puolet työikäisistä sairastuneista palaa entiseen tai entisen kaltaiseen työhön. [5]

Työ edistää kuntoutumista, lisää elämänlaatua ja mahdollistaa vakaan toimeentulon. Elämänlaadun kannalta on tärkeää, että sairastunut voi jatkaa elämäänsä mahdollisimman normaalisti omassa toimintaympäristössään ja työssään. Työhön paluu sairastumisen jälkeen on taloudellisesti kannattavaa myös yhteiskunnan näkökulmasta. [6]

Työhön paluun tukeen vaikuttavat työntekijän neurologiset, sosiaaliset ja persoonalliset tekijät sekä ympäristötekijät, kuten työnantajan tuki ja mahdollisuus muokata työtä. Työntekijälle on tärkeää, että työ on mielekästä ja kannattavaa. Ammatillisten tavoitteiden asettamisessa tarvitaan joustavuutta sekä työntekijältä että työnantajalta. Työntekijä tarvitsee työhön paluussaan sekä työnantajan että työterveyshuollon laaja-alaista tukea työkyvyilleen. [7]

# Työn muokkaus työkyvyn tuen keinona

Työn muokkaus on tutkimusten [8] [9] mukaan vaikuttava keino tukea työhön paluuta sairastumisen jälkeen. Työn muokkauksen keinot jaotellaan kuuteen osa-alueeseen. Ne voivat liittyä työaikaan, työn organisointiin, työympäristöön, teknologiaan ja apuvälineisiin, avun saamiseen sekä työmatkaan. Työn muokkauksen vaikuttavuudesta on näyttöä, erityisesti jos työntekijällä on jokin vamma tai tuki- ja liikuntaelinsairaus, mielenterveyden häiriö, syöpä tai muu krooninen sairaus.

Aivoverenkiertohäiriön jälkeen työhön palaavalla työntekijällä voi olla vain vähäisiä tai ei lainkaan oireita. Toisaalta työntekijän fyysinen ja kognitiivinen toimintakyky voi olla joko väliaikaisesti tai pysyvämminkin heikentynyt. Työntekijän oireet eivät välttämättä näy ulospäin, ja työntekijän voi myös itse olla hankala tunnistaa niitä.

Oireet voivat haitata työkykyä myös siinä määrin, ettei entisen kaltaiseen työhön ole mahdollista palata. Tällöin työtehtäviä järjestellään uudelleen. [7] [8] Työhön paluun tuki ja työn muokkaus ovat prosessi, jossa on tarkasteltava sekä työntekijän yksilöllisiä tekijöitä että arvioitava työn vaatimuksia ja muita työhön liittyviä ympäristötekijöitä kokonaisuutena.

## Henkilöstön osaamisen ja työkyvyn muutostilanteiden johtaminen -yhteiswebinaari

Oulun ammattikorkeakoulu järjesti ESR-hankkeiden yhteisen webinaarin 27.4.2021. Sen teemana oli ”Henkilöstön osaamisen ja työkyvyn muutostilanteiden johtaminen, Case: AVH sairastavan henkilön palvelupolun eri vaiheet”.

Mukana olivat seuraavat hankkeet, joissa käsitellään tämän blogin teemaa:

[Kestävä aivoterveys -hankkeen](#) tavoitteena on perehtyä aivokuormitukseen työelämässä ja kehittää toimintatapoja ja työvälineitä työntekijöiden aivoterveiden ja työhyvinvoinnin sekä organisaatioiden tuloksellisuuden edistämiseksi.

Kolmivuotisessa hankkeessa (2020–2023) perehdytään kognitiiviseen-, informaatio-

ja affektiiviseen ergonomiaan sekä itsensä johtamiseen. Lisäksi tunnistetaan eettiseen kuormitukseen vaikuttavia tekijöitä ja kehitetään työvälineitä näiden kuormitustekijöiden käsittelemiseksi.

[Kuura-hankkeen](#) (2020–2023) tavoitteena on kehittää työhön kytkeytyvän kuntoutuksen tietopaketti ja työn muokkauksen toimintamalli, sekä vahvistaa työpaikan, työterveyshuollon ja kuntoutuksen ammattilaisten kuntoutusosaamista työpaikoilla.

[FOKUS työhyvinvoinnin johtamiseen -hankkeen](#) (2020–2023) päätavoitteena on kehittää työhyvinvoinnin johtamisen kehittämis- ja arviointivälineistö yrityksille. Välineistö koostuu menetelmistä, ohjeista, arviointilomakkeista, mittareista ja suunnittelupohjista. Lisäksi hankkeessa on kehitetty yritysten johdon ja lähijohdon käyttöön Fokus – kriisien hallinnan ohjeet ja Kriisiapuri-digisovellus erilaisten kriisitilanteiden suunnitelmallisen johtamisen tueksi.

[Osmu-hankkeen](#) (2020–2022) tavoitteena on kehittää osaamisen kehittämisen toimintamalli Pohjois-Pohjanmaan sote-tuotantoalueelle korkeakoulujen (Oulun ammattikorkeakoulu, Oulun yliopisto) ja työelämän (PPSHP, toiminnallisina kumppaneina Oulun kaupunki ja Oulunkaari) yhteistyönä. Hankkeen tavoitteena on kehittää korkeakoulujen ja palveluorganisaatioiden verkostomaista työskentelyä. Toimintamalli pilotoidaan aivoverenkiertohäiriöstä (AVH) sairastavan henkilön hoitopolun eri vaiheissa tarvittavan hoitoalojen vaativien ammattihenkilöiden osaamisen kehittämisessä.

[Laatuhoiva-hanke](#) (2020–2022) tarjoaa uusia työtapoja, näkökulmia ja osaamisen kehittämistä ikääntyvien asumispalveluja ja kotihoidon palveluja tuottaville yrityksille ja organisaatioille. Hankkeen tavoitteena on sosiaali- ja terveysalan työntekijöiden työkyvyn ja työssä jaksamisen tukeminen, ja sitä kautta työn laadun ja tuloksellisuuden kehittäminen ikääntyvien hoitotyössä. Hanke pureutuu ajankohtaisiin haasteisiin hyödyntäen ratkaisukeskeisyyttä, yhteiskehittämistä, verkostoitumista ja digitaalisuutta.

Lisäksi webinaarissa kuultiin Työeläkeyhtiö Ilmarisen puheenvuoro hyvästä työkykyjohtamisesta.

Heidi Ruotsalainen, yliopettaja  
Oulun ammattikorkeakoulu

Kati Päätaalo, yliopettaja  
Oulun ammattikorkeakoulu

Nina Nevala, johtava asiantuntija  
Työterveyslaitos

## Lähteet

[1] Työterveyslaitos. 2021. Aivotyö sujuvaksi. Hakupäivä 18.5.2021.

<https://www.ttl.fi/oppimateriaalit/opas/aivotyo-sujuvaksi/>

[2] Yrttiaho, T., Pinola, S., Päätaalo, K. & Saarnio, R. 2021. Eettiset kuormitustekijät haastavat ICT-alan osaajien aivoterveyttä. ePooki. Oulun ammattikorkeakoulun tutkimus- ja kehitystyön julkaisut 26. Hakupäivä 18.5.2021. <http://urn.fi/urn:nbn:fi-fe202102255980>

[3] Päätaalo, K., Saarnio, R. & Pinola, S. 2020. Tunnista aivokuormitus työssä – edistä aivoterveyttä. Teoksessa L. Kiviniemi & J. Uusitalo (toim.) Hyvinvoivaan työyhteisöön osaamisella ja toimivilla työtavoilla. ePooki. Oulun ammattikorkeakoulun tutkimus- ja kehitystyön julkaisut 120. Hakupäivä 18.5.2021. <http://urn.fi/urn:nbn:fi-fe20201210100187>

[4] Konsensus. 2020. Aivot ja mieli. Lääkäriseura Duodecim ja Suomen Akatemia. Hakupäivä 9.9.2020. <https://www.duodecim.fi/wp-content/uploads/sites/9/2020/03/Konsensuslausuma-versio-1.6-3.pdf>

[5] Terveyskylä. 2019. Aivotalo. Hakupäivä 29.6.2021.

<https://www.terveyskyla.fi/aivotalo/sairaudet/aivoverenkiertoh%C3%A4iri%C3%B6t/nuorten-aivoverenkiertoh%C3%A4iri%C3%B6t/ty%C3%B6h%C3%B6n-paluu>

[6] Nyrkkö, H. 2016. Onnistunut työhön palaaminen. AVH ja työllistyminen - loppuraportti 2011–2015.

[7] Balasooriya-Smeekens, C., Bateman, A., Mant, J. & De Simoni, A. 2016. Barriers and facilitators to staying in work after stroke: Insight from an online forum. British Medical Journal Open 6 (6), e009974. Hakupäivä 29.6.2021.

<https://doi.org/10.1136/bmjopen-2015-009974>

[8] JAN – Job Accommodation Network. 2021. Accommodation and compliance: Stroke. Hakupäivä 29.6.2021.

<https://askjan.org/disabilities/Stroke.cfm#publications>

[9] Nevala, N., Pehkonen, I., Koskela, I., Ruusuvuori, J. & Anttila, H. 2015. Workplace Accommodation Among Persons with Disabilities: A Systematic Review of Its Effectiveness and Barriers or Facilitators. Journal of Occupational Rehabilitation 25 (2), 432–448. Hakupäivä 29.6.2021. [https://doi.org/10.1007/s10926-014-](https://doi.org/10.1007/s10926-014-9548-z)

[9548-z](https://doi.org/10.1007/s10926-014-9548-z)

## **METATIEDOT**

**Tyyppi:** Blogi

**Julkaisija:** Oulun ammattikorkeakoulu

**Julkaisunumero:** 47/2021

**Julkaisuvuosi:** 2021

**Tekijätiedot:** Ruotsalainen Heidi, Päätaalo Kati, Nevala Nina

**Oikeudet:** CC BY-SA 4.0

**Kieli:** suomi

**Pysyvä osoite:** <http://urn.fi/urn:nbn:fi-fe2021082644469>

**Tiivistelmä:** Työntekijä voi huolehtia aivoterveystään työssään monin pienin ja vaikuttavin tavoin. Suomessa noin 3 500 työikäistä sairastuu aivoverenkiertohäiriöön vuosittain. Puolet heistä palaa työhön, jolloin työn muokkaus on tärkeä työkyvyn tuen keino. Nämä äkilliset muutostilanteet alentavat työntekijän työkykyä, joten työhön paluu edellyttää hyvää yhteistyötä työpaikan, työterveyshuollon ja kuntoutuksen kesken. Työn muokkaus on keino tukea työntekijän työkykyä ja työhön paluuta. Työhön paluun tuki ja työn muokkaus on prosessi, jossa on tarkasteltava sekä työntekijän yksilöllisiä tekijöitä että arvioitava työn vaatimuksia ja muita työhön liittyviä ympäristötekijöitä kokonaisuutena. Oulun ammattikorkeakoulu järjesti ESR-hankkeiden yhteisen webinaarin 27.4.2021. Sen teemana oli ”Henkilöstön osaamisen ja työkyvyn muutostilanteiden johtaminen, Case: AVH sairastavan henkilön palvelupolun eri vaiheet”. Webinaariin osallistui viisi ESR-hanketta,

joissa käsiteltiin tämän blogin aiheita. Hankkeiden tavoitteet ja yhteystiedot ovat osana tätä blogitekstiä.