

OPAS
HYVÄÄN
ARKEEN

Työelämän taitekohdissa

opas MS-tautia tai
harvinaista etenevää neurologista
sairautta sairastavalle



SUOMEN MS-LIITON JULKAISUJA

TYÖELÄMÄN TAITEKOHDISSA

Suomen MS-liiton julkaisusarja n:o 39

1. painos 2014

ISBN 978-952-9797-76-9

ISBN 978-952-9797-77-6 (pdf)

Kirjoittajat:

Työllisyyspalvelujen erikoissuunnittelija Marju Toivonen, VTM, terveydenhoitaja
Katariina Leino, fil. yo

Kuvitus: Majju Oikarinen

Taitto: Milla Rauma

Paino: Vammalan Kirjapaino Oy 2014



Suomen MS-liitto ry
Vaihemäentie 10
PL 15, 21251 Masku
puh. (02) 439 2111
tiedotus@ms-liitto.fi
www.ms-liitto.fi
www.facebook.com/msliitto

SISÄLLYS

ALKUSANAT	4
-----------------	---

Muuttuva toimintakyky ja työ

SAIRAUDESTA KERTOMINEN TYÖPAIKALLA.....	6
KOHTUULLISET MUKAUTUKSET TYÖSSÄ JA OPISKELUSSA.....	7
TYÖTERVEYSHUOLLON TUKI.....	8
LÄÄKINNÄLLINEN KUNTOUTUS JA OMAEHTOINEN LIIKUNTA TYÖKYVYN TUKENA	10
MS-LIITON TYÖLLISYYSPALVELUT	11

Taloudellinen tuki työelämän taitekohdissa

TYÖOLOSUHTEIDEN JÄRJESTELYTUKI JA OPISKELUN APUVÄLINEET	13
AMMATILLISEN KUNTOUTUKSEN MAHDOLLISUUDET.....	14
JOS KOKOPÄIVÄTYÖ ON LIIKAA	22
TAKAISIN TYÖELÄMÄÄN.....	24

Yleisimpiä pulmia ja ratkaisujatuksia

UUPUMUS	31
AJATUSTOIMINTOJEN VAIKEUTUMINEN.....	33
LIKKUMISEN HANKALUUDET JA TASAPAINOVAIKEUDET.....	34
TUNTOMUUTOKSET JA KIPU	34
NÄKEMISEN HANKALUUDET.....	35
RAKON TOIMINNAN ONGELMAT	36
ETENEVÄ SAIRAUUS TYÖELÄMÄSSÄ.....	37
ASIASANAHAKEMISTO	38

ALKUSANAT

Työelämän taitekohdissa on opas MS-tautiin tai harvinaisiin eteneviin neurologisiin sairauksiin sairastuneille työikäisille. Suurin osa näistä sairauksista diagnosoidaan aikuisena, jolloin sairauden vaikutuksia työkykyyn ei ole pystytty huomioimaan urasuunnitelmia tehtäessä. Sairauden oireet vaikuttavat työkykyyn yksilöllisesti, mutta yleistä on, että jossain vaiheessa työ ei suju aivan entiseen tapaan. Useimmiten työkykyä voidaan tukea varsin pienin muutoksin.

Sairauden hyvä hoito ja yleisestä toimintakyvystä huolehtiminen on tärkeää työkyvyn säilymisen kannalta. Toimintakyvyn ei tarvitse olla kuitenkaan sataprosenttinen, vaan työkykyyn vaikuttavat monet muutkin tekijät. Työtä ja työolosuhteita voidaan sopeuttaa toimintakykyä vastaavaksi. Tärkeintä on löytää tapapaino eri työkykyyn vaikuttavien tekijöiden kesken, jolloin työkyky on riittävä kyseiseen työhön. Työmotivaatiolla sekä hyvällä työilmapiirillä on suuri merkitys työssä jaksamisen kannalta.

Työkyvyn heikentyminen mietityttää usein jo diagnoosin saamisvaiheessa. Oppaan tarkoituksena on selkeyttää vaihtoehtoja, joita sairastuneella on työkyvyn heikentyessä sekä työssä ollessa että työtä hakiessa. Opas lähtee sairaudesta kertomisen kysymyksistä taloudellisiin tukimuotoihin ja päättyy esittelemään ratkaisukeinoja yleisimpien oireiden kanssa pärjäämiseen työelämässä. Tärkeää on kuitenkin pitää mielessä, että tilanteet ovat aina yksilöllisiä.

Tämä opas löytyy pdf-muotoisena myös MS-liiton internetsivuilta www.ms-liitto.fi. Nettiversioon tehdään jatkossa myös tarvittavia päivityksiä.



Muuttuva toimintakyky ja työ

SAIRAUDESTA KERTOMINEN TYÖPAIKALLA

Sairaudesta kertominen pelottaa ja askarruttaa. Vai pitääkö kertoa ollenkaan? Yhdenvertaisuuslaki kieltää syrjinnän muun muassa sairauden tai vamman perusteella. Sairauksiin suhtautuminen työpaikoilla vaihtelee.

Ei ole olemassa tiettyä ”oikeaa aikaa” kertoa sairaudesta. Varsinkin, kun kyseessä on vakituinen työsuhde, kokemusten mukaan avoimuus on salailua parempi vaihtoehto. Sairaudesta kertominen helpottaa etenkin silloin, jos sairastuminen on koko ajan mielessä tai sen salaaminen vaatii jatkuvaa tekosyiden keksimistä oireille tai sairauspoissaoloille. Kun sairaudesta kertoo aikaisessa vaiheessa, työolosuhteiden mahdolliset muutostarpeet osataan ottaa hyvissä ajoin huomioon.

Jos taas työpaikalla sairaudesta ei tiedetä ja se alkaa näkyä ulospäin, syntyy helposti väärinkäsityksiä. Työkyky voidaan tulkita heikentyneeksi, vaikka sairaus ei varsinaisesti työkykyä haittaisikaan – moni on kuullut tarinoita siitä, miten tasapainon heittäminen on tulkittu humalatilaksi. Myös uupumus saatetaan tulkita väärin laiskuudeksi tai motivaation puutteeksi. Erityisesti tällaisessa tilanteessa kertominen sairaudesta ja sen vaikutuksesta työkykyyn on tärkeää. Oikea tieto auttaa työyhteisöä ymmärtämään, mistä on kyse sekä hyväksymään mahdolliset erityisjärjestelyt työkyvyn tukemiseksi.

Kuinka sitten kertoa sairaudesta? Monilla ihmisillä on käsityksiä neurologisista sairauksista, mutta käsitykset ovat ehkä virheellisiä. Diagnoosi itsessään ei kerro paljon, vaan on hyvä valottaa hieman sitä, mitä sairaus omalla kohdalla tarkoittaa, miten oireet vaikuttavat työkykyyn ja millaisia keinoja oireiden hallintaan on. Varsinkin kognitiivisia oireita tai uupumusoireita voi olla terveen kanssaihmissen vaikea ymmärtää ilman lisäselityksiä.

On kaikkien etu, että työkyky säilyy mahdollisimman pitkään. Työolosuhteiden muutoksin ja hyvässä yhteistyössä työnantajan kanssa tähän tavoitteeseen yleensä päästäänkin. Haasteita ei kannata jäädä pohtimaan yksin, vaan ottaa reilusti tukea vastaan. Työnantajalle tilanne saattaa olla uusi, eikä pidä pelästyä sitä, että muutokset vaikuttavat aluksi mahdottomilta toteuttaa. On hyvä varautua siihen, että järjestelyjen toteuttamiseen kuluu hieman aikaa.

KOHTUULLISET MUKAUTUKSET TYÖSSÄ JA OPISKELUSSA

Jokaisella on oikeus asialliseen kohteluun työpaikalla, ja jos sairaus tai siihen suhtautuminen aiheuttaa ongelmia, kannattaa pyytää apua. Työnantajalla tai oppilaitoksella on velvollisuus tehdä kohtuullisia mukautuksia vammaisten ja pitkäaikaissairaiden työssä pysymisen, työllistymisen ja opiskelun mahdollistamiseksi. Kohtuullisuutta arvioitaessa otetaan erityisesti huomioon toimista aiheutuvat kustannukset, työnantajan taloudellinen asema sekä mahdollisuudet saada toimenpiteiden toteuttamiseen tukea julkisista varoista tai muualta. Tyypillisiä kohtuullisia mukautuksia ovat työajan joustot sekä lisäaika tentin suorittamiseen.

Ongelmatilanteissa on tärkeintä edetä kärsivällisesti ja hyvässä yhteistyössä työnantajan tai oppilaitoksen kanssa. Apua ja tukea saa esimerkiksi omasta **työterveyshuollosta** sekä **MS-liiton työllisyys- ja lakipalveluista**. MS-liitosta on saatavissa myös esitteitä ja oppaita sairaudesta kertomisen tueksi.

Esimerkkejä kohtuullisista mukautuksista:

- joustavat työajat
- ylimääräiset lepotauot
- lepopaikan järjestäminen
- lupa etätyöpäiviin
- työpisteen siirtäminen rauhallisempaan/viileämpään paikkaan
- parkkipaikan järjestäminen lähelle työpaikkaa
- esteettömyyden parantaminen
- työtä helpottavien työvälineiden ja tarpeellisten apuvälineiden hankkiminen ja työn keventäminen lääkityksen jälkeisenä päivänä

Katso lisää esimerkkejä kolmannesta luvusta.

TYÖTERVEYSHUOLLON TUKI

Työnantajalla on velvollisuus järjestää työterveydenhuolto jokaiselle työntekijälleen. Työterveyspalveluihin kuuluvat tietyt lakisääteiset tehtävät, joiden lisäksi työnantaja voi tarjota työntekijöilleen muita, vapaaehtoisia työterveyteen liittyviä palveluita, kuten sairaanhoitoa.

Työterveyshuollon lakisääteisiin tehtäviin kuuluvat mm.:

- vajaakuntoisen työntekijän työssä selviytymisen seuranta ja edistäminen
- kuntoutusta koskeva neuvonta ja kuntoutukseen ohjaaminen
- työkyvyn arviointi ja työssä jatkamismahdollisuuksia koskevan lausunnon laatiminen
- toimenpide-ehdotusten tekeminen työn sopeuttamiseksi työntekijän edellytyksiin ja niiden toteutumisen seuranta.

Työterveyshuoltoon on hyvä olla yhteydessä, jos työssä selviytyminen on jostain syystä vaikeutunut. Työterveyshuolto voi tehdä tarvittaessa työpaikkakäynnin työolojen selvittämiseksi. Työkyvyn tukimahdollisuuksien kartoittamiseksi on mahdollista järjestää myös yhteispalaveri työterveyshuollon ja työnantajan kanssa. Puhutaan muun muassa **kolmikantaneuvottelusta, työkykyneuvottelusta ja verkostopalaverista**. Tällainen yhteispalaveri voidaan järjestää kaikkien kolmen osapuolen aloitteesta, ja sen tarkoituksena on keskustella työkyvystä ja työkykyyn liittyvistä jatkotoimista. Jatkotoimia voivat olla esimerkiksi

- työolojen tai työtehtävien mukautus
- lääkinnällinen ja/tai ammatillinen kuntoutus
- osatyökyvyttömyyseläkkeen hakeminen.

Palaverissa voidaan myös suunnitella toimia tai ratkaisuja, joilla helpotetaan pitkältä sairauslomalta töihin palaamista. Pitkissä sairauslomata-

pauksissa työnantajan olisi hyvä muutoinkin pitää yhteyttä työntekijään ja etsiä työntekijän kanssa yhdessä ratkaisuja, jotka tukevat työkyvyn palautumista ja työhön palaamista. Joskus portaittainen työhön paluu on parempi työntekijälle itselleen kuin pitkä kokoaikainen sairausloma ja palaaminen suoraan täysipäiväiseen työhön. Tällöin voidaan hyödyntää **osasairauspäivärahaa** tai **ammattillisen kuntoutuksen työkokeilua** työhön paluuta helpottamaan.

Monilla työpaikoilla on niin sanottuja varhaisen tukemisen malleja. Niiden tavoitteena on tiettyjen sairauspoissaolojen tai muiden sovittujen kriteerien täytyttyä pohtia ja tukea työssä selviytymistä. Sairausvakuutuslaki edellyttää työterveyslääkärin arviointia jäljellä olevasta työkyvystä viimeistään silloin, kun työntekijällä on kahden vuoden aikana yhteensä 90 sairauslomapäivää. Viimeistään tässä vaiheessa yleensä pidetään yhteispalaveri tilanteen selvittämiseksi. Lausunto työhön paluun mahdollisuuksista on Kelan sairauspäivärahakauden jatkamisen ehto.



LÄÄKINNÄLLINEN KUNTOUTUS JA OMAEHTOINEN LIIKUNTA TYÖKYVYN TUKENA

Lääkinnällisellä kuntoutuksella on usein merkittävä vaikutus työkykyyn ja työssä jaksamiseen. Vaikeavammaiset alle 65-vuotiaat henkilöt ovat oikeutettuja **Kelan vaikeavammaisen lääkinnälliseen kuntoutukseen**. Lääkinnälliseen kuntoutukseen kannattaa hakeutua, vaikka ei olisikaan vaikeavammainen. Tällöin kuntoutuksen järjestää yleensä oma terveyskeskus. Lääkinnällistä kuntoutusta ovat muun muassa fysioterapia sekä erilaiset laitostuntoutusjaksot, kuten Maskun neurologisen kuntoutuskeskuksen tuottama vaikeavammaisten kuntoutus sekä harkinnanvarainen yksilöllinen kuntoutus. Myös MS-liiton Avokuntoutus Aksonin järjestämät kurssit kuuluvat lääkinnälliseen kuntoutukseen. Diagnoosin saamisen jälkeen on mahdollista päästä vastasairastuneille tarkoitettulle kurssille. Näitä kursseja toteutetaan sekä laitos- että avomuotoisesti. Tällaisella kurssilla saa tärkeää perustietoa sairaudesta ja siihen liittyvistä asioista sekä on mahdollista tavata muita samassa tilanteessa olevia. Lisätietoa kuntoutus- ja sopeutumisvalmennuskursseista saa Kelasta www.kela.fi/kuntoutus sekä MS-liiton nettisivuilta www.ms-liitto.fi/kuntoutus.

Omaa toimintakykyä kannattaa ylläpitää myös omaehtoisella liikunnalla. Liikunta auttaa ylläpitämään tasapainoa, lihaskuntoa ja liikuntakykyä ja vaikuttaa myös henkiseen hyvinvointiin. Lisäksi liikunnan avulla voidaan ehkäistä mm. tuki- ja liikuntaelinsairauksia, joilla voi olla jopa suurempi merkitys työkykyyn kuin neurologisella sairaudella.



MS-LIITON TYÖLLISYYSPALVELUT

MS-liiton työllisyyspalvelut tarjoavat yksilöllistä neuvontaa MS-tautiin ja harvinaisiin neurologisiin sairauksiin (lyh. harnes) sairastuneiden työllisyyteen liittyvissä asioissa. Näitä asioita voivat olla esimerkiksi sairaudesta johtuvat työllistymisvaikeudet, työuran jatkaminen ja eläkkeelle siirtyminen tai vaikkapa opiskelu- ja työolosuhteiden uudelleenjärjestäminen, ammatin vaihtaminen sekä erilaisten tukien ja etuuksien selvittäminen.

Neuvontapalvelut ovat maksuttomia, ja ne on tarkoitettu sairastaville itselleen tai heidän läheisilleen. Lisäksi neuvontaa voivat hyödyntää muun muassa työnantajat, TE-toimistojen työntekijät sekä työterveyshuolto ja muut sosiaali- ja terveyshuollon ammattilaiset.

MS-liiton työllisyyspalvelut pähkinänkuoressa

MS-tautia tai harvinaista neurologista sairautta sairastaville ja heidän läheisilleen

- ohjausta ja neuvontaa puhelimitse, sähköpostitse tai henkilökohtaisesti tavaten
- yksilöllistä työssä selviytymiseen liittyvää suunnittelua yhdessä asiakkaan kanssa
 - tilannekartoitus ja tarpeiden määrittely
 - käytettävissä olevien tukikeinojen selvittäminen
 - tukimahdollisuuksista ja palveluista tiedottaminen
- tukena ja asiantuntijana työllisyyteen liittyvissä neuvotteluissa
 - verkostopalaverit työpaikalla
 - työllistymisen suunnittelu TE-toimistossa

Työnantajille, työyhteisöille, työterveyshuollolle, TE-toimiston työntekijöille ym.

- ohjausta ja neuvontaa puhelimitse ja sähköpostitse
- koulutusta MS-taudin ja harnes-sairauksien vaikutuksista työkykyyn ja työkyvyn tukemisen mahdollisuuksista näiden sairausryhmien kohdalla



Taloudellinen tuki työelämän taitekohdissa

TYÖOLOSUHTEIDEN JÄRJESTELYTUKI JA OPISKELUN APUVÄLINEET

Työhallinto voi myöntää **työolosuhteiden järjestelytukea** työhön sijoittumisen tai työssä pysymisen tueksi henkilölle, jonka vamma tai sairaus vaikeuttaa työllistymistä. Järjestelytuella rahoitetaan niitä välttämättömiä muutoksia tai hankintoja, jotka tehdään sairaudesta tai vammasta aiheutuvien haittojen vähentämiseksi tai poistamiseksi. Tällä tarkoitetaan esimerkiksi työkoneita tai -välineitä tai työpaikan ulkoisiin olosuhteisiin tehtäviä muutoksia, kuten luiskat. Järjestelytukena voidaan korvata myös toisen henkilön antamaa apua. Työolosuhteiden järjestelytukea haetaan siitä TE-toimistosta, jonka alueella työpaikka sijaitsee.

Työolosuhteiden järjestelytuen määrä (vuonna 2014)

- muutostöitä varten enintään 4 000 €/hlö
- toisen työntekijän antaman avun perusteella enintään 400 €/kk (20 t à 20 €) korkeintaan puolentoista vuoden ajaksi.

Yrittäjä ei ole oikeutettu työolosuhteiden järjestelytukeen omaa työtään koskien, mutta yrittäjä voi hakea elinkeinotukea omasta työeläkelaitoksestaan esimerkiksi työtä helpottavien työvälineiden tai -koneiden hankintaan.

Apuvälineitä työhön ja opiskeluun voi saada myös **ammattillisena kuntoutuksena** Kelasta. Ehtona on, että kuntoutuja ei sairauden tai vamman vuoksi selviydy työstä tai opinnoista ilman vaativia apuvälineitä. Tällaisia apuvälineitä ovat esimerkiksi tekniset erityislaitteet, kuten lukutelevisio, piste- ja isonäytöt sekä muut atk-laitteistot. Päätöstä tehdessään Kela arvioi kuntoutujan opinto- tai työolosuhteita sekä millaisia vaatimuksia ne kuntoutujalle asettavat. Kela voi korvata lisäksi apuvälineiden huollosta, korjauksesta tai käytön opastuksesta aiheutuvia kustannuksia.

Kelan ammatillisena kuntoutuksena myönnettävät apuvälineet ovat yleensä tavallista hintavampia ja henkilökohtaisia. Vastaavasti työolosuhteiden järjestelytuen korvattavat apuvälineet eivät ole henkilökohtaisia ja jäävät yleensä työnantajan omistukseen. Työolosuhteiden järjestelytuen avulla voidaan korvata esimerkiksi sisäilmaa viilentävä ilmalämpöpumppu tai säädettävä työpöytä.

AMMATILLISEN KUNTOUTUKSEN MAHDOLLISUUDET

Ammatillisen kuntoutuksen pyrkimyksenä on yksilön työelämässä jatkaminen sairaudesta tai vammasta huolimatta. Ammatillisen kuntoutuksen tunnetuimpia muotoja ovat työkokeilu ja uudelleen koulutus.

Ammatillisen kuntoutuksen järjestäjätaho ja tehtävät kuntoutustoimenpiteet riippuvat siitä, kuuluuko henkilö työeläkekuntoutuksen vai Kelan ammatillisen kuntoutuksen piiriin. Työelämässä olevien ammatillisen kuntoutuksen järjestäjänä ovat pääsääntöisesti työeläkelaitokset, jolloin puhutaan **työeläkekuntoutuksesta**. Työeläkekuntoutukseen päästäkseen työntekijällä tulee olla kuntoutusta edeltävien viiden vuoden aikana tietyn verran ansioita (33 930,09 euroa vuonna 2014).

Työeläkekuntoutukseen pääsyn perusedellytyksenä on työkyvyttömyyden uhka. Työkyvyttömyyden uhallä tarkoitetaan sitä, että jos henkilön tilanne säilyy muuttumattomana nykyisestä, työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyminen olisi todennäköistä viiden seuraavan vuoden aikana. Päätöstä tehdessään työeläkelaitos arvioi, pystytäänkö työkyvyttömyyden uhkaa pienentämään ammatillisella kuntoutuksella.

Työeläkekuntoutus on aina yksilöllistä kuntoutusta, jonka lähtökohdalla on yhteistyö oman työpaikan kanssa. Työeläkekuntoutuksen tavoitteena voi olla myös työelämään palaamisen tukeminen kuntoutustuelta tai työkyvyttömyyseläkkeeltä.

Ne, joiden kohdalla työeläkekuntoutuksen kriteerit eivät täyty, voivat hakea ammatillista kuntoutusta Kelasta. Kelan ammatilliseen kuntoutukseen pääsyn edellytykset helpottuivat vuoden 2014 alusta.

Työkyvyttömyyden uhkan vaatimus poistui ja jatkossa riittää, että asianmukaisesti todettu sairaus, vika tai vamma aiheuttaa tai arvioidaan aiheuttavan lähivuosina työ- tai opiskelukyvyn ja ansiomahdollisuuksien olennaista heikentymistä. Huomioon otetaan sairauden lisäksi myös muita tekijöitä, kuten fyysinen, psyykkinen ja sosiaalinen toimintakyky, elämäntilanne, taloudelliset ja sosiaaliset seikat, asumisolosuhteet, koulutus, ammatti, aikaisempi toiminta ja ikä. Näin ollen jatkossa Kelan ammatilliseen kuntoutukseen on mahdollista päästä myös siinä tilanteessa, missä sairaus yksin ei aiheuta työ- tai opiskelukyvyn ja ansiomahdollisuuksien heikentymistä.

Lisäksi Kelan ammatilliseen kuntoutukseen kuuluu joitakin kuntoutustoimenpiteitä, joihin voivat olla oikeutettuja myös työeläkejärjestelmän piiriin kuuluvat.



Kuntoutusraha

Kuntoutusraha on tarkoitettu kuntoutujan toimeentulon turvaamiseksi ja ansionmenetysten korvaamiseksi kuntoutuksen aikana, kun kuntoutuja ei pysty tekemään työtä. **Työeläkekuntoutuksen kuntoutusraha** lasketaan samoin kuin kuntoutustuki tai työkyvyttömyyseläke. Kuntoutustoimenpiteen ajalta kuntoutujalle maksetaan 33 prosentin kuntoutuskorotus.

Kelan ammatillisen kuntoutuksen kuntoutusraha lasketaan vuosityötulojen perusteella. Se on kuitenkin vähintään minimisairauspäivärahan suuruinen (23,92 € päivältä vuonna 2014). Kuntoutusrahan määrään eivät vaikuta puolison tulot tai muut omat tulot kuin työtulot.

Ammatillisen kuntoutuksen kuntoutusraha on 75 % vuosityötulojen kolmasosasta.

Esimerkki: Maija Meikäläinen

vuosityötulot 37 500 € (jaetaan 300:lla ja kerrotaan 0,75:llä)

kuntoutusraha 93,75 € / päivä

2 343,75 € / kk (25 arkipäivää)

Huom. Kuntoutusraha on verotettavaa tuloa.

Kuntoutusrahan määrän voi arvioida Kelan internetsivuilla olevalla laskurilla.

Yrittäjän kuntoutusraha lasketaan YEL- tai MYEL-vakuutuksen vuosityötulojen mukaan. Mikäli yrittäjällä ei ole vakuutusta, hänen kuntoutusrahansa määräytyy niiden ansiotulojen mukaan, jotka hän on ilmoittanut verottajalle.

Kuntoutusrahalla tuettavat toimenpiteet

Työkokeilu ja työhönvalmennus

Työkokeilun avulla kuntoutuja voi siirtyä uuteen työtehtävään tai palata entiseen työhönsä esimerkiksi pitkän sairausloman tai kuntoutustuen jälkeen. **Työhönvalmennus** puolestaan sisältää työkokeilun lisäksi yksilöllistä koulutusta. Työhönvalmennus voi olla pelkkää työkokeilua tarkoituksenmukaisempaa etenkin silloin, jos työkokeilu omassa työpaikassa ei ole mahdollista ja uusi työtehtävä vaatii uuden taidon opettelua, mutta ei kuitenkaan uutta ammattia.

Työeläkekuntoutuksessa työkokeilu tai työhönvalmennus tehdään yleensä omassa työpaikassa. Työkokeilun voi tehdä toisessakin työpaikassa, jollei se omassa työpaikassa ole mahdollista. Työeläkekuntoutuksen **kuntoutusraha** maksetaan kannustimena suoraan työnantajalle, jos tämä maksaa työntekijälle työhönvalmennus- tai työkokeilujaksolta palkkaa. Muutoin kuntoutusraha maksetaan työntekijälle. Työkokeilujakso kestää tavallisesti 1–3 kuukautta, työhönvalmennus taas 6–18 kuukautta.

Kelan ammatillisen kuntoutuksen työkokeiluja tai työhönvalmennusta voidaan toteuttaa joko kuntoutuslaitosten tai vastaavien työkliniikoilla tai työpaikoissa. Työkokeilu kestää Kelan ammatillisessa kuntoutuksessa 1–2 kuukautta ja työhönvalmennus 2–6 kuukautta. Kelan ammatilliseen kuntoutukseen voi liittyä myös **koulutuskokeiluja**, joiden pyrkimyksenä on selvittää suunnitellun ammatin vaatimuksia ja koulutuksen realistisuutta.

Uudelleen koulutus

Jos uuteen työtehtävään siirtyminen ei työkokeilulla tai työhönvalmennuksella ole mahdollista, voi **uudelleen koulutus** ja alan vaihto olla tarpeen. Etenevän sairauden, kuten MS-taudin, kohdalla uudelleen koulutuksen perusteleminen on erityisen tärkeää; on hyvä tuoda ilmi tarkoin se, että etenevästä sairaudesta huolimatta uusi ammatti todella edistäisi työelämään paluuta ja pidentäisi työuraa. Jos sairauteen liittyy esim. keskittymisen tai muistamisen vaikeutumista, neuropsykologinen arvio auttaa arvioimaan opiskelun realistisuutta ja mahdollista tarvetta neuropsykologiseen kuntoutukseen.

Työeläkekuntoutuksessa uudelleen koulutus on aina ammatillista koulutusta, jonka pyrkimyksenä on ensisijaisesti löytää aiemman

ammattitutkinnon tasoinen sopivampi ammatti. Ammatillista koulutusta ovat toisen asteen tutkinnot sekä ammattikorkeakoulututkinnot. Täydennyskoulutus voi joissakin tapauksissa olla myös yliopistotasoisia.

Kelan ammatillisena kuntoutuksena kustantama koulutus voi olla joko yleissivistävää tai ammatillista. Hyvin nuorena sairastuneelle jo ensimmäisen ammatin opiskelu voidaan toteuttaa ammatillisena kuntoutuksena. Sairastumisen takia kesken jääneet opinnot voi usein suorittaa loppuun Kelan ammatillisena kuntoutuksena.

Kaikkiaan uudelleen koulutukseen kannattaa hakeutua tarpeeksi ajoissa ja pohtia koulutus alaa omaan toimintakykyyn nähden realistisesti. Huomioon täytyy ottaa myös SORA-lainsäädäntö (ks. laatikko).

TE-toimistojen ammatinvalintapsykologeja kannattaa hyödyntää uuden ammatin etsimisessä, ammatinvalintapsykologeilla on tietoa alueen oppilaitoksista sekä eri koulutuksiin liittyvistä pääsyvaatimuksista.

SORA-lainsäädäntö opiskelijavalinnoissa

Vuoden 2012 alusta voimassa olleen, niin kutsutun **SORA-lainsäädännön** (soveltuvuuden rajoitukset) nojalla voidaan rajoittaa opiskelijaksi ottamista lääketieteen, hammaslääketieteen, logopedian, psykologian, farmasian, sosiaalityön sekä opettajankoulutuksen aloilla, jos hakija ei ole terveydentilaltaan tai toimintakyvyltään kykenevä opintoihin liittyviin käytännön tehtäviin tai harjoitteluun. Tarkoituksena on edistää alaikäisten turvallisuutta sekä potilas- ja asiakasturvallisuutta.

Terveydentilaan tai toimintakykyyn liittyvä rajoite ei ole kuitenkaan itsessään este opiskelijaksi ottamiselle, jos rajoitteen vaikutukset voidaan kohtuullisin toimin, kuten erityisjärjestelyin, poistaa. SORA-lainsäädäntöä sovelletaan vain niissä tilanteissa, joissa hakijan toimintakykyyn tai terveydentilaan liittyvä rajoite estää häntä selvästi osallistumasta koulutukseen. Lisäksi aiempi opiskeluoikeuden peruuttaminen voi olla este opiskelijaksi ottamiselle.

Kuntoutustarveselvitys ja kuntoutustutkimus

Kuntoutustarveselvitys tai kuntoutustutkimus voi selkeyttää tilannetta, jos muuttuva toimintakyky, esimerkiksi näkö- ja silmäoireet, vaikeuttaa työstä selviytymistä, mutta esim. apuvälineen käytön oppimisella toimintakykyä voidaan mahdollisesti parantaa. Kuntoutustarveselvitykseen tai kuntoutustutkimukseen kannattaa hakeutua, jos toimintakyky muuttuu pysyvästi nopeassa tahdissa eikä työllistyminen ilman tukitoimia ole mahdollista.

Kuntoutuslaitoksessa tapahtuvassa selvittelyssä lääkäri, psykologi tai sosiaalityöntekijä sekä muut asiantuntijat arvioivat kuntoutuksen tarvetta ja mahdollisia jatkotoimenpiteitä yhdessä kuntoutujan kanssa. Kuntoutustarveselvitys kestää enintään kolme päivää. Kuntoutustutkimus puolestaan kestää enintään 12 päivää ja se tehdään 1–3 jaksossa. Tämä on kuntoutustarveselvitystä perusteellisempi tutkimus, jonka perusteella kuntoutujalle laaditaan **ammattillinen kuntoutussuunnitelma**.

Näkö- ja silmäoireiden perusteella kuntoutustutkimukseen voi päästä myös työeläkekuntoutukseen oikeutettu henkilö, muuten ne on tarkoitettu vain Kelan ammatilliseen kuntoutukseen oikeutetuille.

Ammatilliset kuntoutuskurssit

Ammatillisten kuntoutuskurssien tarkoituksena on tukea työelämään siirtyviä nuoria (16–25-vuotiaat) ja työhön palaavia aikuisia (26–60-vuotiaat). Kuntoutus on ryhmämuotoista. Kurssiin kuuluu 2–4 ryhmäjaksoa kuntoutuslaitoksessa, ja jaksosten välillä suoritetaan yksilöllistä työharjoittelua työpaikoilla. Ammatilliseen kuntoutuskurssiin sisältyy myös seurantapäiviä, joilla seurataan kuntoutuksen edistymistä.

Ammatillisia kuntoutuskursseja järjestää Kela, ja kurssit ovat tarkoitettu kaikille kriteerit täyttävälle riippumatta siitä, kuuluuko henkilö työeläke- vai Kelan ammatilliseen kuntoutukseen.

Työkykyä ylläpitävä kuntoutus eli TYK-kuntoutus

Työkykyä ylläpitävä kuntoutus eli TYK-kuntoutus on tarkoitettu työntekijöille, joiden työkyky ja ansiomahdollisuudet ovat sairauden tai vamman vuoksi olennaisesti heikentyneet tai joilla on työkyvyttömyyden uhka. TYK-kuntoutusta järjestää Kela. Kuntoutuksella pyritään parantamaan työntekijän fyysistä ja psyykkistä työ- ja toimintakykyä niin,

että työntekijä pystyisi jatkamaan nykyisessä tai sitä vastaavassa työssä. Huomiota kiinnitetään myös työympäristöön ja työolosuhteisiin.

Työterveyshuolto voi ohjata työntekijän TYK-kuntoutukseen, jos työterveyshuollon toimenpiteet eivät ole riittäviä. TYK-kuntoutuksen edellytyksenä on voimassa oleva työsuhde.

TYK-kuntoutus on aina yksilöllisesti suunniteltua, ja se voidaan toteuttaa joko yksilömuotoisena tai ryhmämuotoisena kuntoutuksena. Ryhmämuotoinen kuntoutus toteutetaan ammattiala- tai työpaikkakohtaisina ryhminä. Kuntoutuksen suunnittelussa ovat tällöin mukana sekä kuntoutuslaitoksen, työterveyshuollon että työnantajan edustajat. Yksilömuotoisessa TYK-kuntoutuksessa järjestetään lisäksi työpaikkayhteyksiä tarpeen mukaan.

TYK-kuntoutus järjestetään kuntoutuslaitoksessa. Siihen kuuluu 1–12 vuorokauden selvitysjakso, jossa laaditaan kuntoutussuunnitelma sekä enintään 19 vuorokautta kestävä varsinainen kuntoutusjakso. Sekä selvitysjakso että varsinainen kuntoutusjakso voidaan toteuttaa hajautevasti. Näin ollen kuntoutuksen aikana voidaan työskennellä välillä omalla työpaikalla. Koko kuntoutusprosessi kestää 1–2 vuotta.



Elinkeinotuki yritystoimintaan

Työelämässä pysymisen keinona voi olla myös oman yrityksen perustaminen. Omaan osaamistansa voi joissakin tilanteissa hyödyntää joustavimmin ja itselleen sopivimmalla tavalla omassa yrityksessään kuin työntekijänä. Yrityksen perustamiseen kannattaa kuitenkin perehtyä tarkoin ja muistaa myös yritystoimintaan liittyvät riskit.

Työeläkelaitos voi tukea uuden yrityksen perustamista tai jo olemassa olevan yrityksen muutoksia **elinkeinotuella**. Elinkeinotuki voi olla esimerkiksi edullista lainaa tai avustusta työtä helpottavien työvälineiden hankintaan. Myös Kelan järjestelmään kuuluvat voivat saada elinkeinotukea ammatillisena kuntoutuksena. Kuten työeläkelaitoskin, päätöstä tehdessään Kela arvioi, onko yritystoiminta ja työ sopivaa sairauden tai vamman kannalta, millainen ammattitaito yrittäjällä on työhön ja mitkä ovat yrityksen toiminta- ja menestymismahdollisuudet. Kelan elinkeinotuen määrä on enintään 80 prosenttia hyväksytystä kustannusarviosta mutta kuitenkin suurimmillaan 17 000 euroa (vuonna 2014).

Starttiraha

Aloitteleva yrittäjä voi saada **starttirahaa** toimeentulonsa turvaamiseksi sinä aikana, jonka yritystoiminnan käynnistämisen ja vakiinnuttamisen arvioidaan kestävän. Starttiraha ei ole kuntoutustoimenpide. Starttirahaa haetaan TE-toimistosta, ja sen edellytyksenä on päätoiminen yrittäminen.

JOS KOKOPÄIVÄTYÖ ON LIIKAA

Toisinaan työolosuhteiden uudelleenjärjestelytkään eivät riitä tukemaan kokopäiväistä työskentelyä. Esimerkiksi neurologisiin sairauksiin liittyvä uupumus voi olla este kokopäiväiselle työnteolle. Työtä voi usein jatkaa osa-aikaisesti, jolloin työstä palautumiseen jää enemmän aikaa ja työkyky ja työn vaatimukset kohtaavat paremmin. Osa-aikatyö voi myös olla hyvä keino palata pitkältä sairauslomalta töihin tai väliaikainen keino helpottaa jaksamista esimerkiksi silloin, kun lapset ovat pieniä ja työstä palautumista vaikeuttavat kodin askareet ja velvoitteet.

Osatyökyvyttömyyseläke ja osakuntoutustuki

Osatyökyvyttömyyseläke voidaan myöntää henkilölle, jonka työkyky on alentunut 2/5 ja jolla on työeläkekarttumaa.

Osatyökyvyttömyyseläkettä haetaan ennakkopäätöksellä, ja hakija voi näin siirtyä osatyökyvyttömyyseläkkeelle suoraan työstä. Osatyökyvyttömyyseläke ei siis edellytä sairauslomaa, kuten usein virheellisesti luullaan. Ennakkopäätös on voimassa yhdeksän kuukautta, jonka aikana hakija voi neuvotella työnantajan kanssa osa-aikatyön järjestelyistä. Osa-aikatyön järjestäminen ei aina ole itsestään selvää, ja se voi tarkoittaa työajan lyhentymisen lisäksi myös työtehtävien muutoksia riippuen siitä, pystyykö entistä työtä hoitamaan osa-aikaisesti. Osatyökyvyttömyyseläkkeen saamisen ehtona on, että hakijan ansiotaso alenee sairauden vuoksi vähintään 40 prosenttia työajan vähentymisen tai työtehtävien muuttumisen takia.

Osa-aikatyön puuttuminen ei estä osatyökyvyttömyyseläkkeen saamista. Jos eläkkeensaaja jää työttömäksi, hän on oikeutettu lisäksi **vähennettyyn työttömyyspäivärahaan**. Vähennetty työttömyyspäiväraha on osatyökyvyttömyyseläkkeen ja työttömyyspäivärahan erotus.

Osatyökyvyttömyyseläkkeen määrä on puolet täyden työkyvyttömyyseläkkeen määrästä. Osatyökyvyttömyyseläke voidaan myöntää myös määrääjäksi, ja silloin sitä kutsutaan osakuntoutustueksi.

Työkyvyttömyyseläkkeen määrä

Työkyvyttömyyseläkkeen määrä muodostuu työsuhteista karttuneesta sekä mahdollisesta yritystoiminnasta karttuneesta eläkkeestä. Työkyvyttömyyseläkkeeseen lasketaan lisäksi **tulevan ajan eläkkeen osa**, mikä tarkoittaa sitä, että eläkettä karttuu työkyvyttömyyseläkkeen alkamisen jälkeenkin aina 63 vuoden iän täyttämiskuukauden loppuun saakka.

Työkyvyttömyyseläkkeellä olevalla on oikeus tulevan ajan eläkkeen osaan, jos hän on ansainnut työansioita vähintään 16 965,05 euroa (vuonna 2014) työkyvyttömyyttä edeltäneiden kymmenen kalenterivuoden aikana. Muussa tapauksessa työkyvyttömyyseläke maksetaan ilman tulevan ajan osuutta.

Eläkekarttuma tulevalta ajalta on 1,5 prosenttia vakiintuneesta ansiosta eli viiden edellisen kalenterivuoden ansioista ennen työkyvyttömyyttä. Myös sosiaalietuuksista karttuma on 1,5 prosenttia vuodessa. Sosiaalietuuksia ovat muun muassa sairaus-, työttömyys- sekä vanhempainpäiväraha sekä vuorotteluvapaakorvaus. Kotihoidon tuesta ja opintotuesta työeläkettä karttuu laskennallisen kuukausiansion mukaan (706,87 euroa vuonna 2014), joka tarkistetaan vuosittain. Näin on parannettu opiskelijoiden ja lapsiaan kotona hoitavien eläketurvaa.

Työkyvyttömyyseläke ja kuntoutustuki määräytyvät samoin. Kuntoutustukeen tehdään ammatillisen kuntoutuksen ajalta 33 prosentin kuntoutuskorotus. Työkyvyttömyyseläkkeeseen tehdään 24–55-vuotiaille **kertakorotus**, kun eläke on jatkunut yhtäjaksoisesti viisi vuotta. Korotus on sitä suurempi, mitä nuorempana työkyvyttömyys on alkanut. Mikäli työeläkekarttumaa ei ole, työkyvyttömyyseläke on pienimmillään takuueläkkeen suuruinen (743,38 € / kk vuonna 2014).

Elinaikakerroimen vaikutus työkyvyttömyyseläkkeeseen

Elinaikakerroin vaikuttaa niihin työkyvyttömyyseläkkeisiin, joissa eläkkeelle on jääty vuonna 2010 tai myöhemmin. Karttunut eläke tarkistetaan työkyvyttömyyden alkamisvuoden elinaikakerroimella heti eläkkeenmaksun alkaessa. Jos henkilö on työkyvyttömyyden alkaessa täyttänyt jo 62 vuotta, hänen karttunut eläkkeeseensä tarkistetaan 62 iän täyttämivuodelle vahvistetulla elinaikakerroimella. Tulevan ajan eläkkeen osaan elinaikakerroin ei vaikuta.

TAKAISIN TYÖELÄMÄÄN

Työhönpaluu pitkältä sairauslomalta ei ole aina mutkatonta vaan vaatii suunnittelua ja toimenpiteitä. Lainsäädännön perusteella osatyökykyisellä on tarpeen vaatiessa mahdollisuus kuntoutukseen, koulutukseen, työnteon mahdollistaviin apuvälineisiin sekä muihin työnteon mahdollistaviin järjestelyihin.

Työhönpaluun suunnittelu kannattaa aloittaa varhain, jos mahdollista jo silloin, kun jää sairauslomalle. Samalla on tärkeää sopia yhteydenpidosta esimerkiksi oman lähiesimiehen ja työterveyshuollon välillä, jotta yhteys työpaikalle ei katkeaisi. Omasta terveydentilasta tiedottaminen voi myös nopeuttaa ja helpottaa työhönpaluuprosessia.

Varsinainen työhönpaluun suunnittelu tapahtuu ensisijaisesti niin sanotussa yhteispalaverissa (ks. *Työterveyshuollon, työnantajan ja työntekijän yhteisneuvottelu*), jossa ovat paikalla työnantajan ja työterveyshuollon edustajat. Palaverissa keskitytään nimenomaan työhön palaamisen edellytyksiin työntekijän työkyky, työhön liittyvät vaatimukset ja työolosuhteet huomioon ottaen. Sairauden muut yksityiskohdat eivät kuulu työnantajalle.

Osasairauspäiväraha

Kokoaikaista sairauslomaa voi lyhentää palaamalla töihin osa-aikaisesti osasairauspäivärahan turvin. Kela tukee osa-aikaista työskentelyä maksamalla **osasairauspäivärahaa** 16–67-vuotiaalle työntekijälle tai yrittäjälle. Osa-aikatyö on vapaaehtoinen järjestely, johon tarvitaan sekä työntekijän että työnantajan suostumus. Lisäksi osa-aikatyö ei saa vaarantaa terveyttä tai toipumista ja työajan on vähennyttävä 40–60 prosentilla aiemmasta.

Osasairauspäivärahaa maksetaan ilman omavastuu-aikaa, jos se jatkuu välittömästi sairauspäivärahan tai kuntoutusrahan jälkeen. Muutoin omavastuu-aika on sairastumispäivän lisäksi yhdeksän arkipäivää, jolloin työntekijän on oltava pois työstä ja jolloin työnantaja ei saa korvausta sairausloman ajalta maksamastaan palkasta. Vuoden 2014 alusta alkaen

osasairauspäivärahaa on mahdollista saada myös silloin, kun työntekijällä on samanaikaisesti kaksi osa-aikaista työsuhdetta. Osasairauspäivärahaa voidaan myöntää, kun osa-aikatyö suunnitellaan kestäväksi vähintään 12 päivää. Maksimissaan osasairauspäivärahaa voi saada 120 arkipäivän ajan.



Työnhaku

Heikentyvä toimintakyky ei automaattisesti tee osatyökyiseksi. Esimerkiksi pyörätuolinkäyttäjää voi olla täysin työkykyinen monissa sellaisissa tehtävissä, jotka eivät edellytä kävelemistä tai ole muuten kovin liikkuvia.

Työnhakuprosessissa ei auta muu kuin sitkeys. Työpaikkaa etsittäessä on tärkeää suhtautua omaan työ- ja toimintakykyyn realistisesti ja hakea sellaisia työtehtäviä, jotka kiinnostavat. Mielekäs työ ja hyvä työmotivaatio ovat tärkeitä tekijöitä työkyvyn säilymisen kannalta. Internetistä löytyy monia perusteellisia ohjesivustoja, miten työhakemus ja CV on hyvä rakentaa.

Työhakemuksessa vammaa tai sairautta on turha korostaa. Työhön kannattaa hakeutua asiansa osaavana henkilönä eikä 'vamma edellä'. Eri-laiset tauot ja muutokset työ- ja opiskeluhistoriassa herättävät CV:ssä kiinnostusta, ja siksi niihin kannattaa antaa lyhyt selitys. Jos on hakeutumassa sairauden tai vamman takia uudentyypisiin työtehtäviin, on hyvä kertoa hieman muutoksen taustaa. On lisäksi hyödyllistä muistaa mainita, jos pitkän tauon aikana on kouluttautunut tai tehnyt vapaaehtoistyötä.

Haastattelutilanteessa avoimuus sairaudesta tai vammasta kertomisessa voi olla hyvä asia, sillä työnantajalla voi olla sairautta tai vammaa koskevia ennakkoluuloja, pelkoja tai stereotyyppioita, joita haastattelutilanteessa voi oikaista. Sairautta ei kuitenkaan kannata ottaa heti ensimmäisenä puheeksi – työnantajaa kiinnostaa eniten osaaminen, ja se on tärkeää tuoda esiin. Työnantajalla ei ole oikeutta kysellä terveydentilasta haastattelussa, mutta näin kuitenkin voi tapahtua ja siihen on hyvä miettiä vastausta jo etukäteen. Työkykyyn liittyvät asiat yleensä tulevat tavalla tai toisella esiin, varsinkin, jos vamma tai sairaus näkyy jollain tavalla.

Pyörätuoli voi olla työhaastattelussa työnantajalle sekä positiivinen että negatiivinen yllätys. Jos tiedettävissä on, että työolosuhteet saattavat aiheuttaa ongelmia, voi jo haastattelutilanteessa esittää niihin ratkaisuehdotuksia. Tämän vuoksi työolosuhteitakin olisi hyvä hieman selvittää ennen haastattelua, niin mahdollisiin ongelma-kohtiin on helpompi varautua.

Jos odotettavissa on lisäksi, että toimintakyvyn rajoitteet ja tai terveysongelmat vaikuttavat jollakin lailla työtehtävien hoitamiseen, asiasta pitää mainita. Ongelmat eivät kuitenkaan usein ole ylitsepääsemättömiä vaan järjestettävissä sekä työnantajalle että työntekijälle sopivalla tavalla.

Työnantaja ei ole välttämättä tietoinen yhteiskunnan tukimuodoista, esimerkiksi **työolosuhteiden järjestelytuesta** (ks. sivu 13) tai **palkkatuesta** (ks. sivu 28). Mahdollisuuksia näihin tukiin kannattaakin selvittää jo etukäteen.

Kun diagnoosi on uusi, työnhaku saattaa pelottaa. Sairauden mahdollinen raju aaltoilevuus alkuvaiheessa saa ehkä epäilemään omaa jaksamista työelämässä. Lääkityksen aloittamisen jälkeen moni voi kuitenkin pitkään hyvin eikä sairaus välttämättä hankaloita työskentelyä laisinkaan tai sairauden vaikutus on pientä tai hallittavissa olevaa. Jos olo tuntuu epävarmalta, työharjoittelu tai työkokeilu on hyvä keino testata jaksamista. Myös ammatillisen kuntoutuksen mahdollisuudet on hyvä pitää mielessä.



Eläkkeen lepäämään jättäminen

Vuoden 2010 alusta alkaen on ollut mahdollista jättää työkyvyttömyyseläke lepäämään, jos eläkkeen rinnalla tehtävän työn ansioraja ylittyy vähintään kolmen kuukauden ajalta. Eläke on mahdollista pitää lepäämässä maksimissaan kaksi vuotta. Ansioraja lasketaan eläketapahtumavuotta edeltävien viiden vuoden ansioiden perusteella. Osatyökyvyttömyyseläkkeellä ansioraja on 60 prosenttia vakiintuneesta ansiotasosta ja täydellä työkyvyttömyyseläkkeellä ansioraja on 40 prosenttia vakiintuneesta ansiotasosta. Matalimmillaan ansioraja on takuueläkkeen suuruinen (743,38 € vuonna 2014).

Eläkkeen lepäämään jättäminen tarkoittaa sitä, että oikeutta työkyvyttömyyseläkkeeseen ei arvioida uudestaan siinä vaiheessa, kun eläke lepäämisen jälkeen otetaan takaisin maksuun. Eläkkeen määrä ei myöskään muutu. Eläkkeen rinnalla tehtävästä työstä kertyy lisäeläkettä, jonka voi myöhemmin hakea vanhuuseläkkeeseen. Kun eläke on ollut lepäämässä maksimiajan, pitää eläkkeen olla maksussa yhden kuukauden ajan, ennen kuin sen voi jättää uudestaan lepäämään. Eläkkeen lepäämään jättämisen mahdollistava laki on tällä hetkellä voimassa vuoden 2016 loppuun.

Palkkatuki

TE-toimisto voi myöntää työnantajalle palkkatukea työttömän työnhakijan palkkakustannuksiin, jos tämä ei työllisty avoimille työmarkkinoille tai sijoitu koulutukseen. Palkkatukeen voi siis olla oikeutettu esimerkiksi sairauden tai vamman vuoksi osatyökykyinen henkilö.

Myönteinen päätös edellyttää, että palkkatuella työllistettävän henkilön tuottavuuden arvioidaan alentuneen osaamisessa ja ammattitaidossa olevien puutteiden, työttömyyden keston, vamman tai sairauden taikka muun syyn vuoksi. Lisäksi palkkatuetun työn tulee parantaa palkkatuella työllistettävän ammattitaitoa, osaamista ja työmarkkina-asemaa ja täten edistää työllistymistä avoimille työmarkkinoille. Palkkatuki myönnetään kerrallaan maksimissaan kahdeksi vuodeksi, mutta mikäli työnhakijalla on pysyvä työkykyä heikentävä vamma tai sairaus, palkkatukijaksoja voi olla peräkkäin useita.

Palkkatukea voidaan myöntää työsopimussuhteiseen työhön tai oppisopimuskoulutukseen. Palkkatuki muodostuu perustuesta ja lisätues-

ta. Perustuki on 32,66 euroa päivältä (vuonna 2014). Lisäosan suuruus vaihtelee tapauskohtaisesti TE-toimiston harkinnan mukaan, mutta se on pääsääntöisesti kuitenkin enintään 60 prosenttia perustuesta.

Palkkatuki voi olla enintään 75 prosenttia palkkakustannuksista, jos työnhakijan sairaus tai vamma vaikeuttaa työllistymistä. Muussa tapauksessa tuki on enintään 50 prosenttia.

Työnhakija voi käyttää työnhauksen tukena TE-toimiston hänelle antamaa Duuni-korttia (alle 30-vuotiaalla Sanssi-kortti), joka osoittaa että työnantajalle voidaan myöntää palkkatukea työnhakijan palkkakustannuksiin. Työnantajaan liittyvät tuen myöntämisen perusteet tutkitaan erikseen.

Palkkatuki on harkinnanvaraista tukea, ja sen myöntämiseen vaikuttavat muun muassa TE-toimiston määrärahat. Palkkatuesta kannattaakin kysyä lisätietoa lähimmästä TE-toimistosta.

Työhönvalmennus

Vuoden 2013 alusta kaikilla TE-toimiston henkilöasiakkailta on ollut mahdollisuus saada TE-toimiston kautta valmennuspalveluja työn haakuun, ammatinvalinta- ja urasuunnitteluun sekä työhön sijoittumiseen (työhönvalmennus) liittyen. Työnhakuvalmennuksen kesto on 20 päivää, uravalmennuksen 40 päivää ja työhönvalmennuksen 50 tuntia 12 kuukauden aikana.





Yleisimpiä pulmia ja ratkaisujatkaksia

Tässä luvussa esitellään yleisimpiä työssä esiin tulevia haasteita henkilöillä, joilla on MS-tauti tai harvinainen etenevä neurologinen sairaus. Oireet voivat keskittyä tietylle alueelle tai oireita voi olla samanaikaisesti monella eri alueella. Oireen merkitys työkyvyn kannalta vaihtelee oireen voimakkuudesta sekä työtehtävien ja työolosuhteiden vaatimuksista riippuen. Tämä luku esittelee ratkaisuja tavallisimpien oireiden aiheuttamiin pulmiin työelämässä. Oireista saa lisätietoa muista MS-liiton oppaista www.ms-liitto.fi/verkkojulkaisut.

UUPUMUS

Uupumus eli rasituksen sietokyvyn alentuminen (fatiikki) on tavallinen neurologinen oire. Se on tyypillistä erityisesti MS-taudissa ja on voimakkaampaa kuin tavanomainen väsymys. Uupumus ilmenee eri tavoin, toisilla se voi olla jatkuvaa ja toisilla puolestaan lisääntyvää. Uupumuksen saattaa laukaista myös esimerkiksi rasitus tai lämpö. Lisäksi sairauden hoitoon liittyvien tapahtumien, kuten lääkkeen pistospäivän tai fysioterapian jälkeisenä päivänä osa kokee uupumusta normaalia enemmän.

Uupumuksen ja työnteon kannalta on keskeistä vähentää niitä tekijöitä, jotka ylipäätään aiheuttavat tavanomaistakin väsymystä. Väsymystä ehkäiseviä perustekijöitä ovat riittävä yöuni, juominen ja työn tauottaminen.

Uupumus voi paheta stressistä, joten stressitekijöiden vähentäminen on tärkeää. Joka työssä on kuitenkin stressaavia ominaisuuksia ja ajanjaksoja, eikä väliaikainen stressi olekaan yleensä haitaksi. Työmääristä ja epäselvistä työnkuvista tai stressaavista työpaikan ihmissuhteista on hyvä keskustella esimiehen kanssa. Jos työterveyshuolto tarjoaa työpsykologin palvelua, sitä kannattaa myös hyödyntää. On tärkeää oppia erottamaan, mikä on sairauteen liittyvää uupumusta ja mikä työhön liittyvää uupumusta. Vaarana saattaa nimittäin olla, että kaikki uupumusoireet liitetään sairauteen, vaikka joskus taustalla saattaakin olla työuupumus.

Töihin meno itsessään saattaa aiheuttaa uupumusta, jos käynnistymisen päivään on tullut aiempaa hitaammaksi ja aamulla on jatkuva kiireentunne. Tällöin mahdollisuus joustavaan työaikaan tai työn alkamisajan

siirtäminen voivat helpottaa olennaisesti tilannetta.

Myös vapaa-ajalla on vaikutusta työssä jaksamiseen. Pienten lasten vanhemmilla työstä palautuminen voi olla tavallista vaikeampaa, koska kotonakin on paljon työtä ja velvollisuuksia. Tämä kannattaa ottaa huomioon työjärjestelyjä suunniteltaessa. Uupumuspäiväkirja voi auttaa uupumusta pahentavien tekijöiden tunnistamisessa.

Uupumus heikentää usein kognitiivisia taitoja eli tarkkaavaisuutta, keskittymiskykyä, lähimuistia sekä oppimiskykyä. Näitä oireita saattaa ilmetä ilman uupumustakin.

Aina uupumusta ei riittävästi pysty vähentämään työjärjestelyin, jolloin työajan lyhentäminen voi olla tarpeen.

Työyhteisön on erittäin tärkeää ymmärtää uupumuksen luonne, jotta sairastunut ei leimautuisi esimerkiksi laiskaksi työntekijäksi.



AJATUSTOIMINTOJEN VAIKEUTUMINEN

Neurologisissa sairauksissa oireet voivat liittyä ajattelun ja tiedonkäsitteilyn toimintoihin. Tämä voi ilmetä muun muassa

- keskittymisen hankaluutena
- oppimisen työläytenä
- ajatustoimintojen herkkänä väsymisenä
- sanatapailuna.

Keskittymiskykyä voi edistää työrauhaa ja työn organisointia parantamalla. Keinoja työrauhan parantamiseen ovat esimerkiksi oma työhuone ja erikseen aikataulutetut puhelin- ja sähköpostivastausajat, jotta muu työ ei jatkuvasti keskeytyisi näistä syistä. Työtä voi organisoida paremmin esimerkiksi laittamalla työtehtävät tärkeysjärjestykseen sekä suunnittelemalla työt siten, että yksittäistä asiaa voi työstää yhtenä päivänä mahdollisimman pitkälle.

Kognitiivisten oireiden vuoksi uuden oppiminen voi viedä aiempaa enemmän aikaa ja olla muutenkin työlästä. Tällaiset tilanteet vaativatkin monesti kokonaan uusien oppimistaitojen ja -strategioiden opettelua.

Toisinaan myös muistin apuvälineet saattavat olla tarpeen. Muistin apuvälineitä ovat esimerkiksi muistilaput, muistutukset ja sanelin. Apuvälineiden käyttö ei heikennä muistia vaan vähentää muistamiseen liittyvää stressiä ja sitä kautta ehkäisee myös uupumusta.

Työyhteisön on erittäin tärkeää ymmärtää ja olla tietoinen näistä melko näkymättömistä kognitiivisista oireista, jotta ne osattaisiin ottaa huomioon, kun esimerkiksi viestitään tärkeistä asioista tai kun jokin asia vaatii uuden oppimista.

LIKKUMISEN HANKALUUDET JA TASAPAINOVAIKEUDET

Liikkumista hankaloittavat oireet voivat ilmentyä esimerkiksi lihasheikoutena tai -jäykkyytenä, lihasten yhteistoiminnan heikentymisenä ja tasapainovaikeuksina. Erityisesti lihasten yhteistoiminnan heikentyminen vaikuttaa kykyyn selviytyä tarkkaa liikettä vaativista töistä. Tämä ilmenee esimerkiksi sorminäppäryyden huonontumisena tai kömpelyytenä.

Liikkumisen hankaluudet vaikeuttavat työskentelyä sellaisissa työtehtävissä, joissa pitää liikkua paljon ja nopeassa tahdissa. Tällainen työnkuva on esimerkiksi vaikkapa lähetillä tai sähkömiehellä.

Liikkumista tarvitaan jossain määrin monissa työtehtävissä, mutta liikkumisen hankaluuksiin liittyvät pulmat ovat usein ratkaistavissa. Työympäristöä voidaan muuttaa esteettömäksi esimerkiksi poistamalla kynnyksiä, suurentamalla WC-tiloja, hankkimalla säädettävä työpöytä tai erikoistyötuoli tai hankkimalla apuvälineitä siirtymisiin työpaikalla. Esimerkiksi kärryt voivat helpottaa tavaroiden kuljetusta ja samalla tukea tasapainon ylläpitämistä.

Jos henkilö on vaikeavammaisen, hän voi saada liikkumisen apuvälineitä omasta keskussairaalarasta tai terveystalosta. Liikkumisen apuvälineiden hankintakustannuksia voidaan korvata lisäksi työolosuhteiden järjestelytuen tai Kelan ammatillisena kuntoutuksena.

TUNTOMUUTOKSET JA KIPU

Tuntomuutokset ovat erityisesti MS-taudissa melko yleisiä. Tuntomuutoksia ovat muun muassa tuntoaistin herkistyminen, kutina, nipistely ja puuttuminen sekä erilaiset kiputunteet. Tuntomuutosten aiheuttamat haitat työnteolle liittyvät kokemusten mukaan erityisesti juuri kiputunteisiin. Kiputunteet saattavat lisäksi hankaloittaa työhön keskittymistä tai lisätä uupumusta. Jatkuvan kivun lisäksi joissakin tapauksissa tietyt työtavat aiheuttavat voimakasta kipua. Tällaisia voivat olla

esimerkiksi työtehtävät, joissa joutuu nostelemaan paljon tai olemaan hankalissa asennoissa. On tärkeää huolehtia siitä, ettei työ aiheuta lisäkipua. Esim. nostamista voidaan helpottaa apuvälinein.

Sormien tuntoaistin muutokset voivat vaikeuttaa työskentelyä sorminäppäryyttä vaativassa työssä. Sorminäppäryyttä vaaditaan esimerkiksi kampaajan, sairaanhoitajan, konekirjoittajan ja muusikon ammateissa. Lievien tuntomuutosten, kuten tuntoaistin heikentymisen tai puutumisen, kanssa pärjää useimmissa töissä. Työtä pystytään monesti myös räätälöimään siinä määrin, että tuntomuutoksista ei ole haittaa.

NÄKEMISEN HANKALUUDET

Neurologisiin sairauksiin voi liittyä silmäoireita, kuten näön heikkenemistä, kipua silmien takana, katseen kohdistamisen vaikeuksia sekä kaksoiskuvia. Näkö- ja silmäoireiden vaikutus työskentelyyn riippuu siitä, miten tarkkaa näköä työtehtävät vaativat. Lievien oireiden aiheuttamia haittoja voidaan kuitenkin helpottaa useissa töissä. Näitä keinoja ovat esimerkiksi

- valaistuksen parantaminen
- kirjasinkoon suurentaminen
- häikäisysuojan käyttäminen
- ruutuajan vähentäminen ja tauottaminen.

Jos näkö- ja silmäoireet häiritsevät työntekoa huomattavasti, voi olla hyvä hakeutua Kelan kuntoutustarveselvitykseen. Näkövammaisten keskusliiton työllisyyspalveluista saa asiantuntevaa neuvontaa liittyen näkemisen ongelmiin työelämässä.

RAKON TOIMINNAN ONGELMAT

Virtsarakon toimintahäiriöt ovat tavallisia oireita. Tihentynyt virtsaamistarve voi muodostua ongelmaksi työpaikalla, jos vessa on kaukana tai paikassa, jossa sen käyttö herättää huomiota. Työpisteen siirtäminen lähemmäs vessaa auttaa yleensä asiaan, mutta aina se ei ole mahdollista. Asia on hyvä ottaa puheeksi työterveyshuollon ja esimiehen kanssa käytävissä yhteispalaverissa, jotta esimies ymmärtää syyn mahdollisesti normaalia lukuisempiin vessakäynteihin työpäivän aikana. Tärkeää on, ettei asiasta tarvitse stressata.



ETENEVÄ SAIRAUUS TYÖELÄMÄSSÄ

Kun kyseessä on etenevä sairaus, myös oireet muuttuvat ajan myötä. Kerran tehdyt ratkaisut eivät välttämättä auta kuin joksikin aikaa. Joskus sairastunut saattaa miettiä, että helpotusten vaatiminen ei kannata, koska työkyky heikkenee tasaisesti. Sairauden eteneminen ja työkyvyn heikentyminen eivät aina kulje käsi kädessä, johtuen juuri siitä, että työkykyyn voidaan vaikuttaa myös mm. työnkuvaa muokkaamalla tai toiseen työhön siirtymällä. Etenevän sairauden kohdalla on erityisen tärkeää, että työterveyshuolto on tietoinen siitä, miten sairastunut jaksaa työssään myös sen jälkeen kun ensimmäisiä työn sopeuttamisratkaisuja on tehty. Tällöin seuraavaa mahdollisesti tarvittavaa toimenpidettä osataan ajoissa suunnitella. Työterveyshuoltoa kannattaa täten pitää ajan tasalla siitä missä mennään, vaikka sairauden hoito tapahtuukin yleensä muualla.

Työn merkitys usein kasvaa kun työkyky on uhattuna. Halu pysyä työelämässä saattaa olla niin suurta, että työntekijä yrittää selviytyä jopa tavallista suuremmasta työmäärästä tai vähintäänkin samasta kuin ns. terveet työkaverit ja käyttää kaiken vapaa-aikansa liiallisesta työkuormituksesta palautumiseen nukkumalla. Tällöin vaarana on paitsi perhe-elämän ja muiden ihmissuhteiden kärsiminen, myös loppuun palaminen ja työkyvyn romahtaminen. Jotta näin ei kävisi, on tärkeää, että työntekijällä on tukiverkosto, jonka kanssa voi pohtia omaa tilannettaan ajoissa ja hakeutua esim. ammatilliseen kuntoutukseen oikea-aikaisesti.

MS-liiton työllisyyspalvelut tarjoavat sairastuneille tiedollista tukea työelämän taitekohdissa ja auttavat löytämään keinoja niiden ohittamiseen. Ota yhteyttä!

Marju Toivonen
erikoissuunnittelija, työllisyyspalvelut
Suomen MS-liitto ry
PL 15, 21251 Masku
puh: +358 (0) 400 813 784
marju.toivonen@ms-liitto.fi



**VASTAUKSIA KYSYMYKSIIN
SOSIAALITURVASTA, PALVELUISTA TAI TUKITOIMISTA**

Vastauksia usein kysyttyihin kysymyksiin www.ms-liitto.fi/kysymyksia
Norma-neuvontanumero 040 528 7888 (ma-to klo 9–12)
Sähköposti norma@ms-liitto.fi

MS-liiton kaikkien toimintayksiköiden asiantuntijat tavoitat
puhelinvaihteen kautta 02 439 2111. Suorat yhteystiedot löydät
osoitteesta www.ms-liitto.fi/yhteystiedot.

ASIASANAHAKEMISTO

A

Ammatillinen kuntoutus 8, 14, 15
Ammatillinen kuntoutuskurssi 19
Ammatillinen kuntoutussuunnitelma 19

E

Elinaikakerroin 23
Elinkeinotuki 21
Eläkekarttuma 23
Eläkkeen lepäämään jättäminen 28

K

Kelan ammatillinen kuntoutus 18, 19
Kelan vaikeavammaisten lääkinnälli-
nen kuntoutus 10
Kertakorotus 23
Kolmikantaneuvottelu 8
Koulutuskokeilu 17
Kuntoutusraha 16, 17, 24
Kuntoutustarveselvitys 19
Kuntoutustutkimus 19

O

Osakuntoutustuki 22
Osasairauspäiväraha 24, 25
Osatyökyvyttömyyseläke 22

P

Palkkatuki 28, 29

S

SORA-lainsäädäntö 18
Starttiraha 21

T

Tulevan ajan eläke 23
Työhönvalmennus (ammatillisena
kuntoutuksena) 17
Työhönvalmennus (TE-toimiston
järjestämä) 29
Työkokeilu 14, 17, 27
Työkykyä ylläpitävä kuntoutus eli
TYK-kuntoutus 19, 20
Työkykyneuvottelu 8
Työkyvyttömyyseläke 16, 23, 28
Työolosuhteiden järjestelytuki 13
Työterveyshuolto 20, 31, 37

U

Uudelleen koulutus 14, 17

V

Verkostopalaveri 8, 11
Vähennetty työttömyyspäiväraha 22

Y

Yhteispalaveri 8, 9, 24, 36
Yrittäjän kuntoutusraha 16



ms-liitto.fi