

VAIHDEVUODET JA TYÖ

Emilia Taipale

Työterveyspsykologi, psykoterapeutti,
PsM, KTM (johtaminen)





VAIHDEVUODET JA TYÖ

- Sisältö tänään:

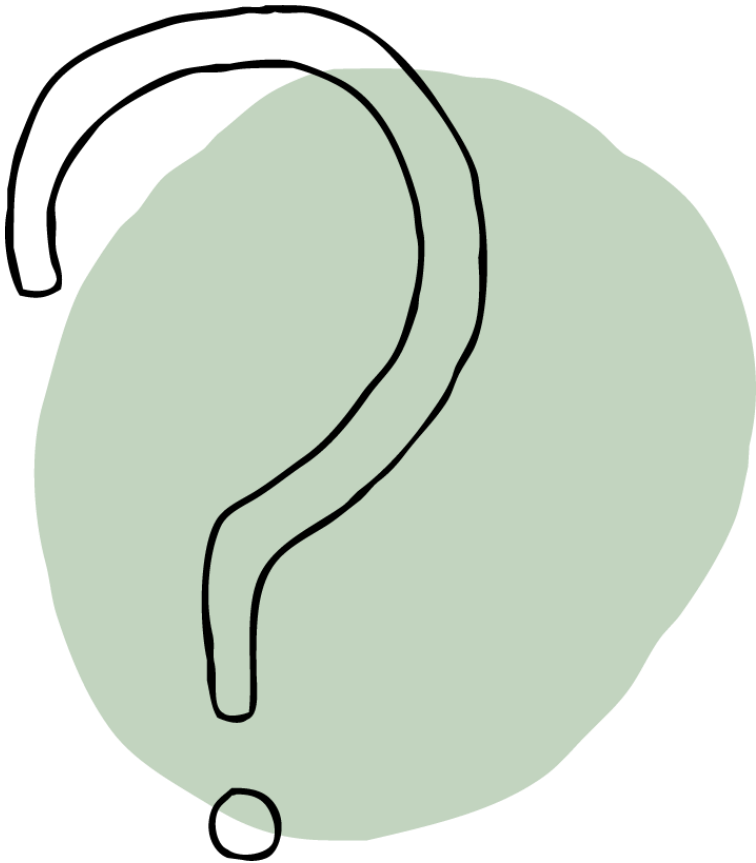
1. MIKSI

- Minkä vuoksi aihe on tärkeä?
- Minkä vuoksi työnantajan on hyvä olla tietoinen?

2. MITEN

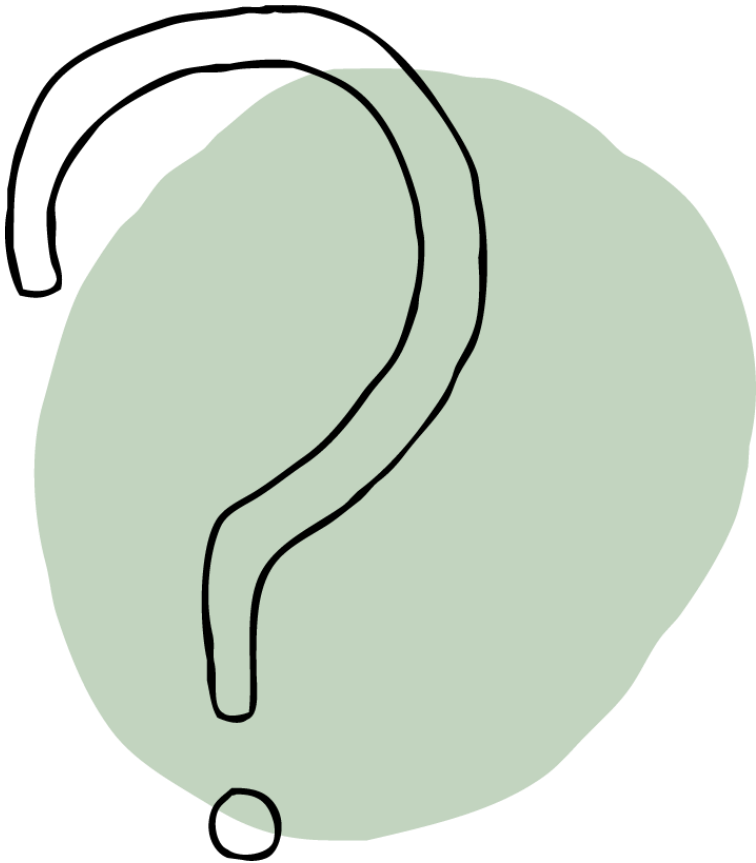
- Miten huomioida työpaikalla, minkä on todettu auttavan tai vaihtoehtoisesti vaikeuttavan työntekijän selviytymistä oireidensa kanssa?
- Mitä työnantaja tai työntekijä itse voi tehdä?





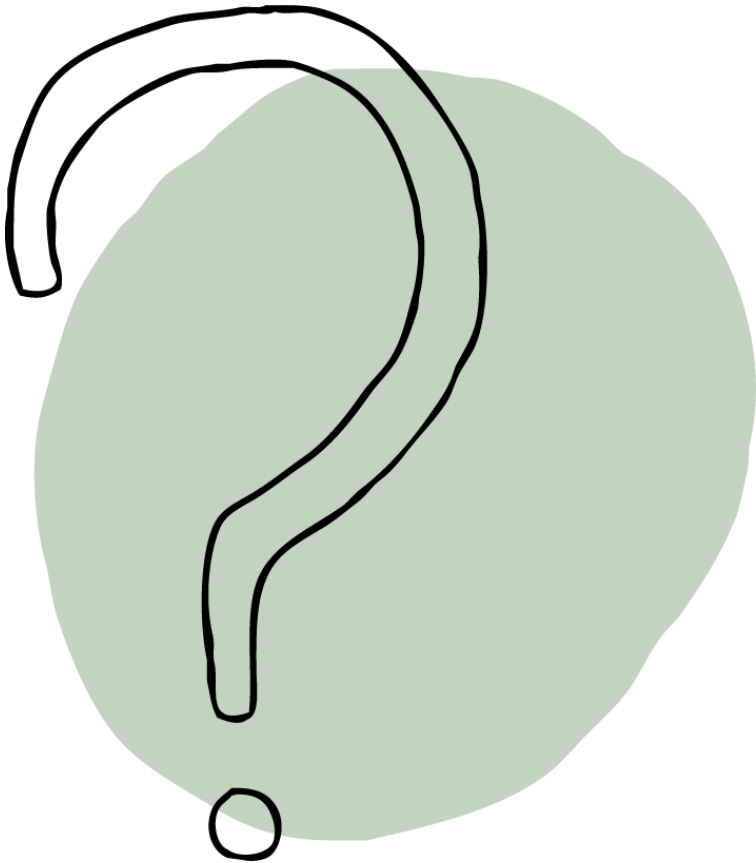
MIKSI?

- Vaihdevuodet alkavat suurimmalla osalla ikävuosien 45-55 välillä
 - Maailmanlaajuisesti 657 miljoonaa ikävuosiltaan 45-59 vuotiasta naista, joista n. 47 % mukana työelämässä! (Rees, M. ym. 2021)
- Tilastokeskuksen mukaan vuonna 2025 Suomessa työllisistä hieman yli 20 % oli yli 45-vuotiaita naisia – lukumäärällisesti reilu 500 000 työssäkäyvää henkilöä.



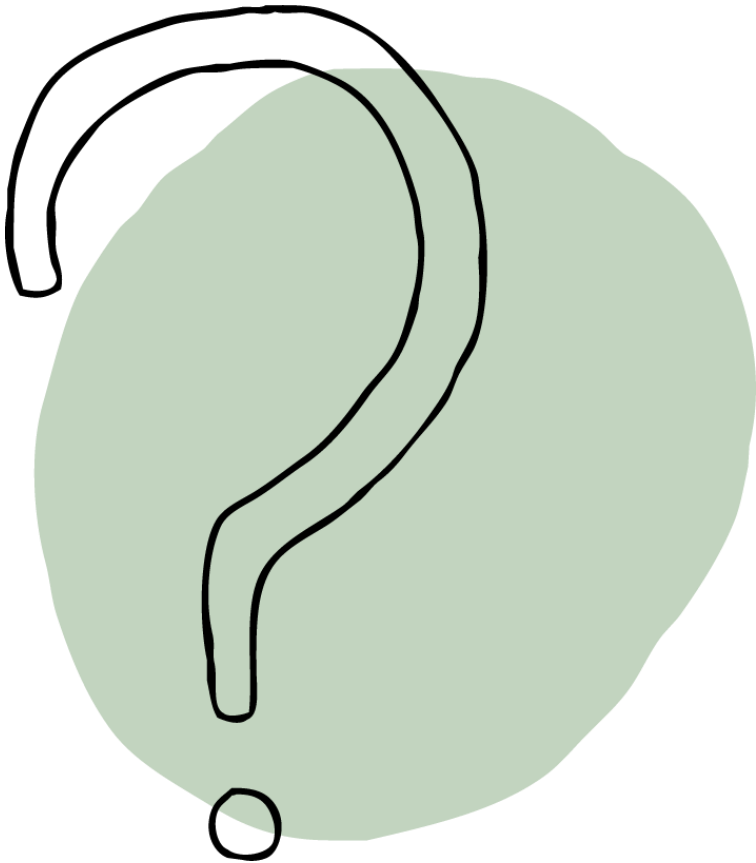
MIKSI?

- Myös nykyinen hallitusohjelma tunnistaa vaihdevuosien merkityksen työkyvyn kannalta
"Vaihdevuosioireiden tunnistamista ja hyvää hoitoa työterveyshuollossa edistetään hyvinvoinnin vahvistamiseksi ja virheellisten diagnoosien sekä sairauspoissaolojen vähentämiseksi."
- Vaihdevuosi-ikäiset ovat työuransa aktiivisessa vaiheessa, kokemusta ja osaamista kerryttänyt joukko -> **Parhaimmillaan työpaikan tärkeä voimavaratekijä!**



MIKSI?

- Vaihdevuosisioireiden on joissakin tutkimuksissa havaittu voivan vaikuttaa negatiivisesti työn tuottavuuteen, lisäävän sairauspoissaoloja ja jopa altistavan ennenaikaiselle työelämästä poisjäämiselle (Safwan, N. ym. 2024)
- Kertyneen näytön perusteella vaihdevuosisioireet näyttävät ainakin voimakkaan asteisina haittaavan työssä pärjäämistä ja heikentävän naisten kokemuksia työkyvystään.



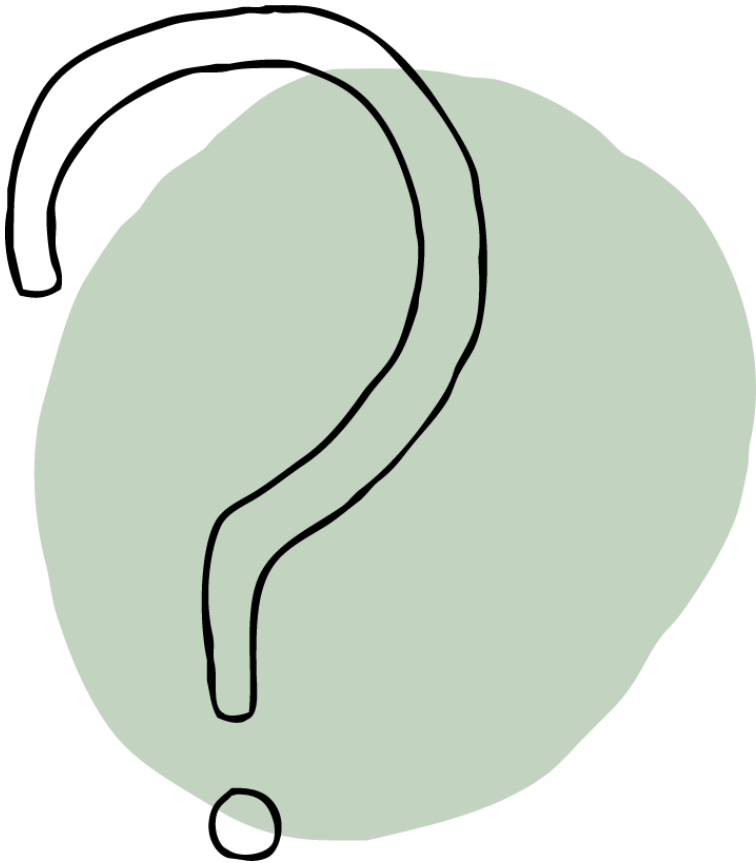
MIKSI?

- Esimerkkitutkimuksia:

Poikittaistutkimus USA 2024: 351 työssä käyvää naista iältään 40-65 vuotta

- Suurin osa vastaajista raportoi keskimääräisiä (38,46 %) tai vakavia vaihdevuosioireita (35,9 %)
- 77,7 % vastaajista raportoi työhön liittyvistä haasteista johtuen vaihdevuosista
- Työhön liittyvistä haasteista yleisimmin raportoitiin tuottavuuden laskua (56,8 %)
- Vakavilla vaihdevuosioireilla merkittävä yhteys emotionaaliseen uupumukseen, vähentyneeseen työhön sitoutumiseen ja suurempiin työpaikanvaihtoaikaisiin.

Alzueta, E. ym. (2024): Navigating menopause at work: a preliminary study about challenges and support systems. *Menopause*, 31, 258-265.

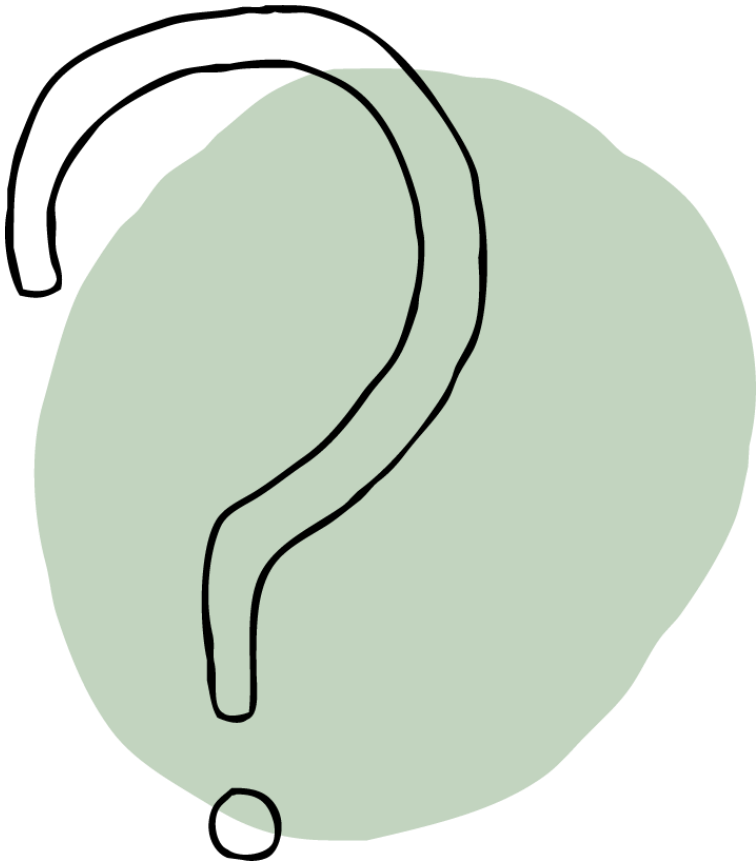


MIKSI?

- Esimerkkitutkimuksia:

Kyselytutkimus Yhdysvalloissa 2023, vastaajia 4440 keski-ikältään 53.9 +/-4.5 vuotta, tuloksia lyhyesti:

- Mitä vaikeammat oireet, sitä todennäköisemmin raportoitiin kielteisiä työhön liittyviä vaikutuksia
- Vaikea-asteisimpia vaihdevuosisoireita raportoineilla työhön kohdistuvia kielteisiä vaikutuksia raportoitiin 15.6 kertaa todennäköisemmin kuin lievempiä oireita kokevilla
- 13.4% vastaajista raportoi ainakin yksittäisen työhön kohdistuvan kielteisen vaikutuksen
- Tutkimuksessa arvioitiin vaihdevuosiin kytkeytyvien sairauspoissaolojen kustannuksiksi n 1.8 miljardia dollaria vuodessa Yhdysvalloissa. (Faubion, S. S, ym. 2023)



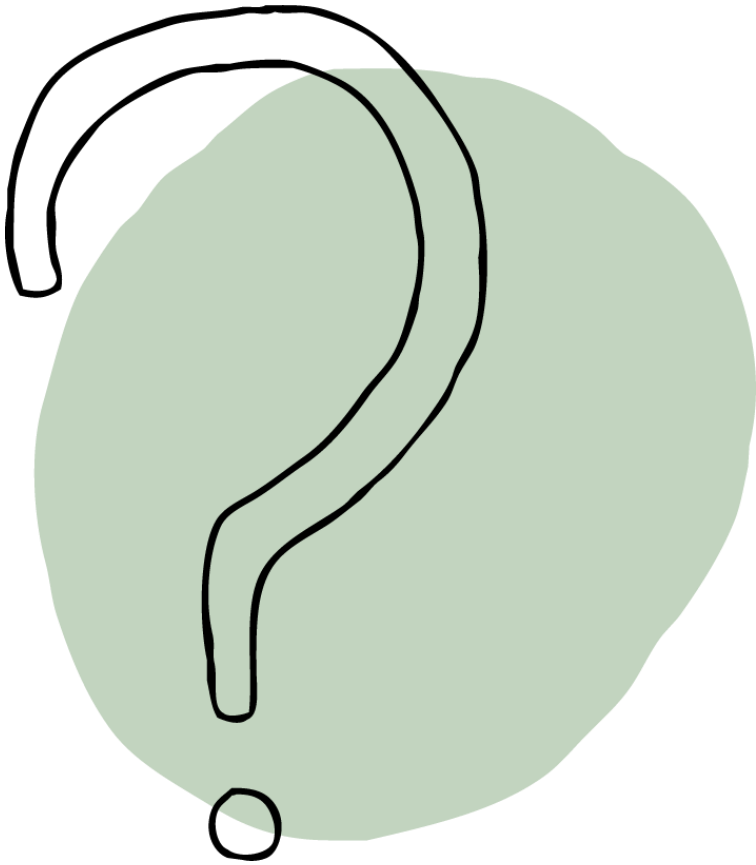
MIKSI?

- Esimerkkitutkimuksia:

Kysely Iso-Britanniassa 2023: yli 2000 työssä käyvää naista iältään 40-60 vuotta, tuloksia lyhyesti:

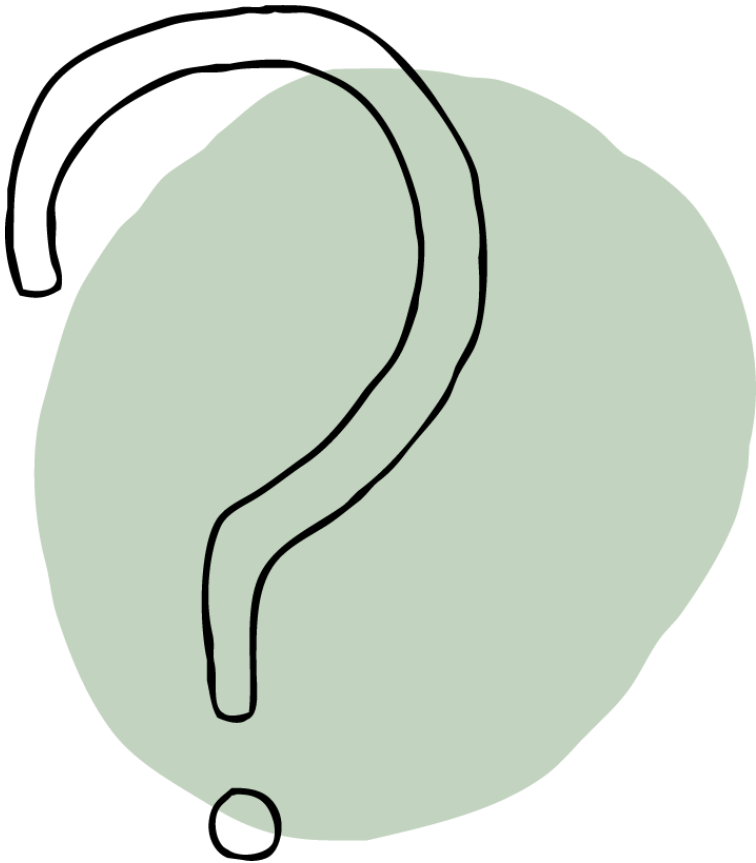
- 73% kokenut vaihdevuosiin liittyviä oireita
- 57% vastaajista oli oireita ajankohtaisesti
- 16% vastaajista oireita oli ollut, mutta oireet jo loppuneet.
- 67% vastaajista, joilla oli oireita ollut, koki oireiden vaikuttaneen negatiivisesti työkykyyn.
- 53% vastasi, että oli joutunut olemaan töistä vaihdevuosiin liittyvien oireiden vuoksi.
- Työhön liittyvistä haasteista raportoitiin yleisimmin keskittymisvaikeuksia, kasvanutta kokemusta stressistä sekä kärsivällisyyden vähenemistä vuorovaikutuksessa kollegoiden tai asiakkaiden kanssa

CIPD. (2023): Menopause in the workplace: Employee experiences in 2023. London: Chartered Institute of Personnel and Development.



MIKSI?

- **HUOM! Vaihdevuosioireet ja niiden seuraukset yksilöllisiä, ei siis voida olettaa ja yleistää.**
- Joissakin tutkimuksissa on kuvattu oireiden vaikuttavan alentavasti työmotivaatioon ja työtyytyväisyyteen, toisissa taas työnteko vaihdevuosien aikana on tukenut hyvinvointia.
- Vaikka tutkimuksissa on havaittu osan kokevan vaihdevuosien vaikuttavan negatiivisesti työhön tai kykyyn työskennellä tehokkaasti, voivat kokemukset olla myös myönteisiä!



MIKSI?

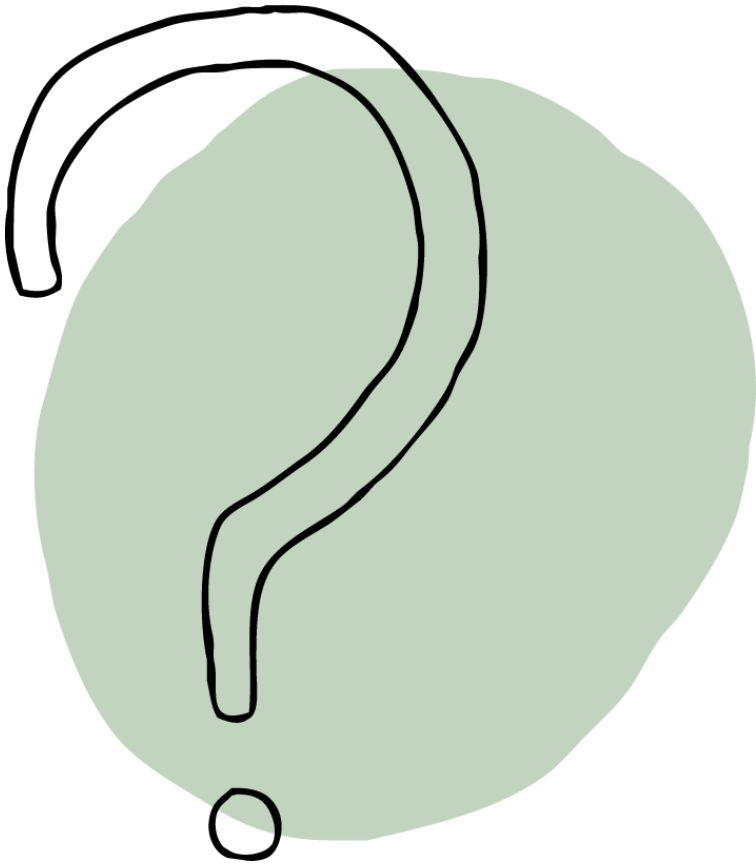
- Joissain tutkimuksissa on havaittu työolosuhteilla voivan olla vaikutusta koettuihin vaihdevuosisoireisiin:

- Vahvempi esihenkilön tuki, kokopäiväinen työ ja mahdollisuus vaikuttaa työpisteen lämpötilaan yhteydessä kokemukseen vähäisemmistä vaihdevuosisoireista.

Bariola, E. ym. (2017): Employment conditions and work-related stressors are associated with menopausal symptom reporting among perimenopausal and postmenopausal women. *Menopause* 2017, 24, 247–251.

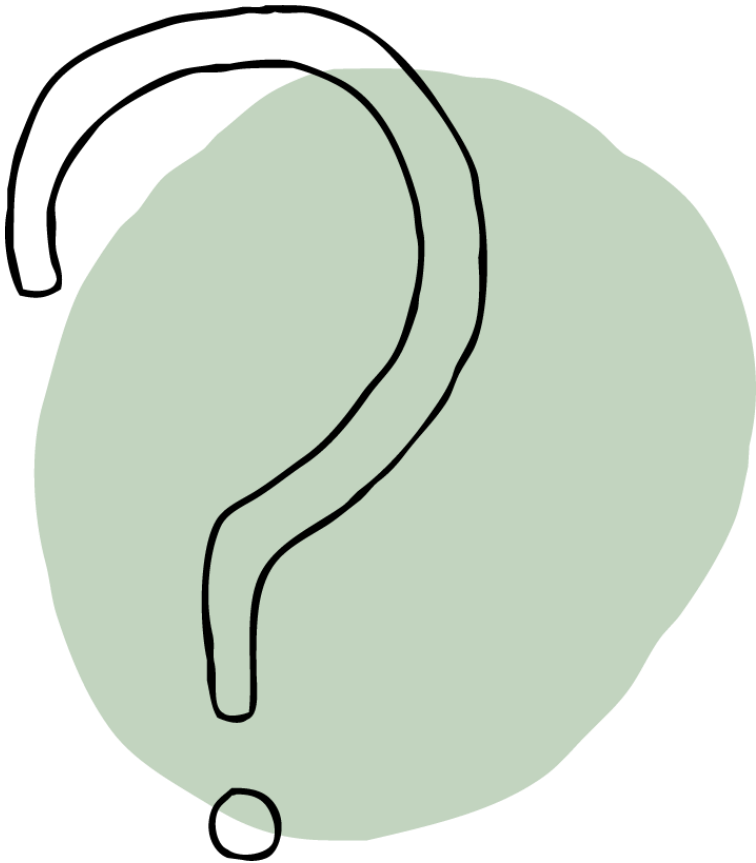
- Työolosuhteisiin liittyviä tekijöitä, jotka ovat yhteydessä vaikeampiin koettuihin vaihdevuosisoireisiin: Liiallinen työmäärä, puutteet työ-/taukotiloissa, ahtaat työtilat, vaikeasti ennustettavat/pitkät/joustamattomat työajat.

Hammam, R.A.M., ym (2012): Menopause and work—The experience of middle-aged female teaching staff in an Egyptian governmental faculty of medicine. *Maturitas*, 71, 294–300.



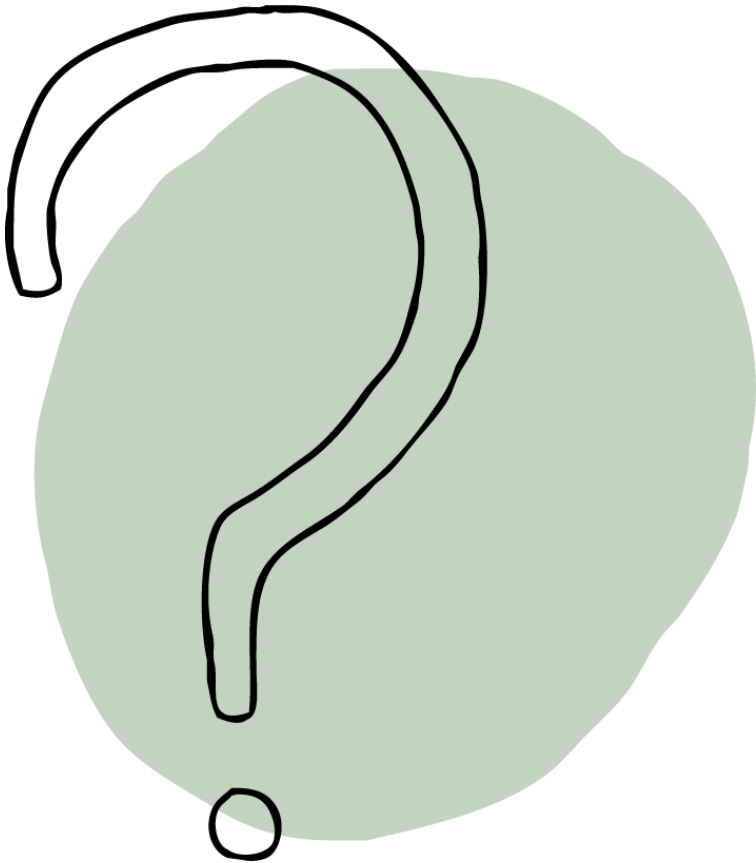
MIKSI?

- ...Työnantajan toimilla ja työolosuhteilla on siis tutkimusten perusteella vaikutusta työntekijän koettuihin oireisiin ja hyvinvointiin!



MIKSI?

- Mitä tietoa Suomesta?
- Työterveyslaitoksen suppeahko selvitys vuodelta 2025:
 - Sosiaali- ja terveysministeriön toimeksianto selvittää, miten vaihdevuosi-ikäisten työkykyä tuetaan työpaikoilla ja työterveyshuollossa
 - Selvityksessä haastateltu esihenkilöitä, HR-ammattilaisia, työterveyshoitajia ja –lääkäreitä.

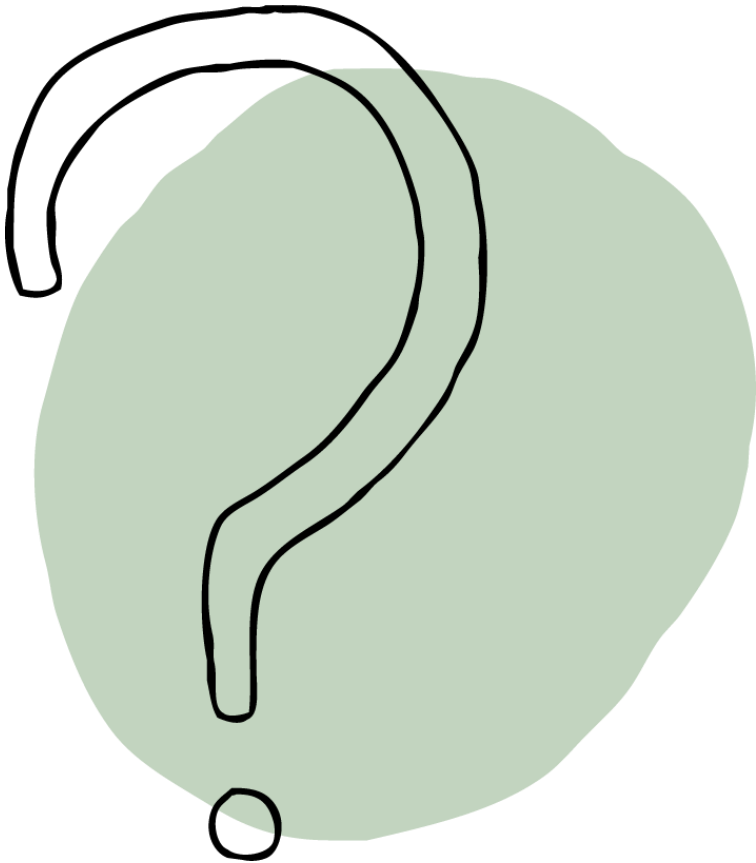


MIKSI?

- Työterveyslaitoksen suppeahko selvitys vuodelta 2025:

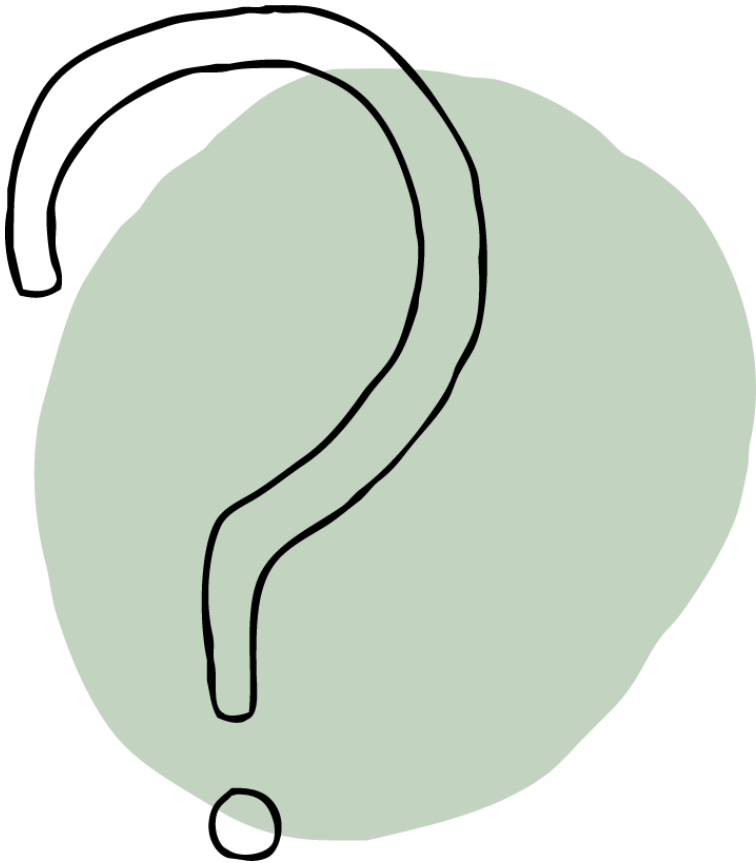
Tuloksia:

- Työterveyshuolloilta puuttui järjestelmälliset käytännöt vaihdevuosioireiden tunnistamiseksi – usein hoito myös rajattu pois työterveyshuoltosopimuksesta
- Työpaikoilla ei ollut erillisiä työkyvyn tuen käytänteitä, joissa huomioitaisiin erityisesti vaihdevuodet



MIKSI?

- Työterveyslaitoksen suppeahko selvitys vuodelta 2025:
Tuloksia jatkuu:
 - Vaihdevuosien koettiin näkyvän työpaikoilla ja vaikuttavan työkykyyn – kuitenkin vaihdevuosista puhumista työpaikoilla vältettiin
 - Vaihdevuosia luonnehdittiin selvityksessä "arkaluontoiseksi", "henkilökohtaiseksi asiaksi", puheenaiheena melkein "tabuksi"

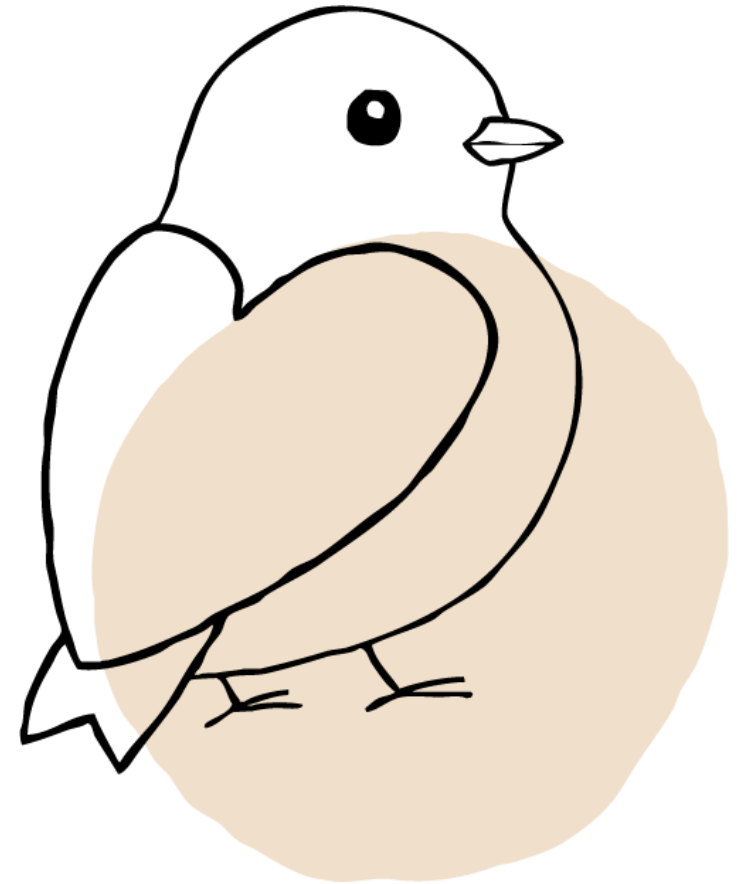


MIKSI?

- Kuten edellä todettu, jossain määrin tabuaihe edelleen.
- Vaihdevuosioireista ei välttämättä mielellään haluta puhua töissä, huolta stigmasta, pilkatuksi tulemisesta.
- Myös hoidon aloittamista voi haitata se, että oireista ei aina haluta tai uskalleta keskustella niihin liittyvien negatiivisten mielikuvien vuoksi.
- **Tietoisuuden lisääminen on tärkeää!**

MITEN?

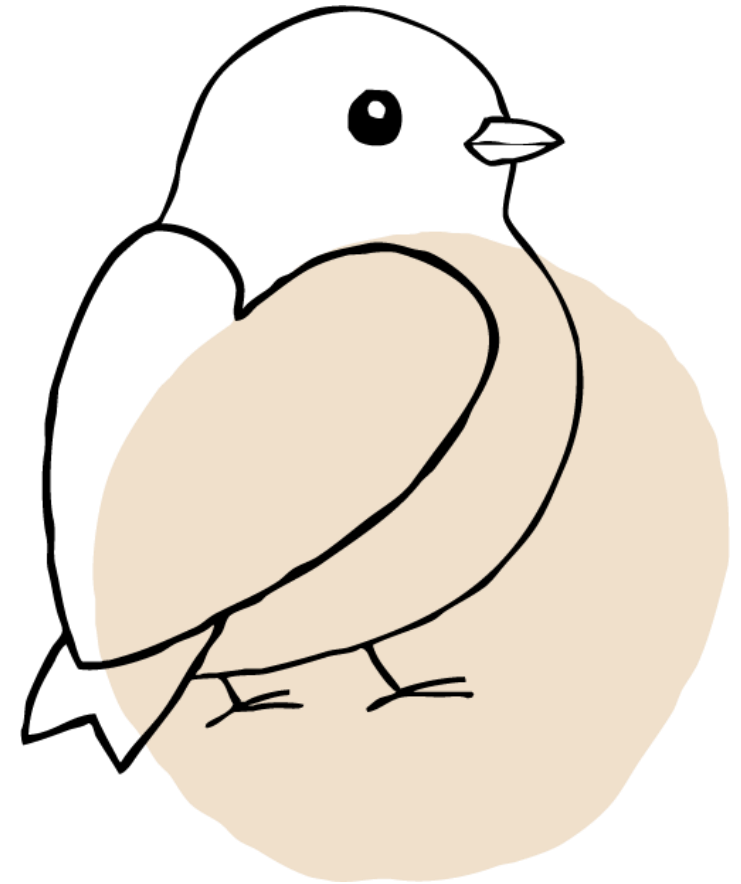
- Miten huomioida työpaikalla, minkä on todettu auttavan tai vaihtoehtoisesti vaikeuttavan työntekijän selviytymistä oireidensa kanssa?
- Mitä työnantaja tai työntekijä itse voi tehdä?



MITEN?

- EMAS (European Menopause and Andropause society) on antanut olemassa olevan tutkimustiedon pohjalta suositukset työnantajalle, työntekijälle, työterveyshuollolle:

[Global consensus recommendations on menopause in the workplace: A European Menopause and Andropause Society \(EMAS\) position statement \(emas-online.org\)](https://emas-online.org)



MITEN?

- Työnantajat, organisaatiot ja esihenkilöt:
 - Ylipäänsä aiheen tunnistaminen ja huomioiminen: Kuinka meillä tuetaan terveyttä ja hyvinvointia vaihdevuosioireiden kohdalla.
 - Avoimen, inklusiivisen ja tukevan kulttuurin luominen.
 - Nollatoleranssi kiusaamisen, häirinnän ja vähättelyn suhteen.
 - Arvioi työn mahdollista vaikutusta vaihdevuosioireisiin (esim. yövuorot), luo mahdollisuuksia joustolle esim. liukuva työaika.
 - Kouluta esihenkilöitä, mahdollista tiedonsaanti aihealueen tiimoilta.
 - Luo mahdollisuuksia vaihdevuosioireista keskustelulle, mutta älä oletta, että jokainen haluaa puhua.

MITEN?

- Työnantajat, organisaatiot ja esihenkilöt jatkuu:
 - Mahdollista vaihdevuosien hoito työterveyshuollossa
 - Tiedota käytettävissä olevista työterveyshuollon palveluista, yhteistyö työterveyshuollon kanssa haastavissa tilanteissa.
 - Tarvittaessa joustavuus pukukoodien suhteen, työasuissa materiaalivalinnat.
 - Mahdollisuus työtilojen lämpötilan säätelyyn, kylmän juomaveden saatavilla olo.
 - Asiakastyössä mahdollisuus taukoihin vaikeampien oireiden kohdalla.

MITEN?

- Työntekijä itse
 - Keskustele esihenkilön kanssa, jos huomaat vaihdevuosioireiden vaikuttavan työkykyysi.
 - Hakeudu työterveyshuoltoon tai muihin terveydenhuollon palveluihin saadaksesi tietoa hoidosta ja itseavusta.
 - Etsi vertaistukea: lähipiiri, sosiaalisen median ryhmät ks. listaus seuraavassa osiossa.

MITEN?

- Terveystenhuollon ammattihenkilöt
 - Myös terveydenhuollossa on tärkeää tunnistaa, kuinka vaihdevuosisoireet voivat vaikuttaa hyvinvointiin, kokemukseen työelämästä ja työkykyyn! Esimerkiksi työuupumuksen takana voi olla vaihdevuosisoireilua.
 - Tutkimukseen perustuva hoito ja elämäntapaohjaus, tarvittaessa eteenpäin ohjaus.
 - Erityishuomio mm. ennenaikaisissa vaihdevuosissa ja näihin liittyvissä erityisissä kysymyksissä.

MITEN?

- Lääkärilehti 2024 artikkeli

TAULUKKO 3.

Vaihdevuosi-ikäisen työkyvyn tukemiseksi annettuja suosituksia työpaikoille

Suosituksia työnantaja- ja organisaatiotasolle sekä esihenkilöille

Johdonmukaisen ja positiivisen lähestymisen mahdollistaminen menopausista käytävälle keskustelulle sekä stigmatisoinnin välttäminen

Minkäänlaista kiusaamista tai epäilua kohtelua vaihdevuosisoireiden vuoksi ei hyväksytä

Tiedon jakaminen siitä, miten työ voi vaikuttaa vaihdevuosisoireisiin (esim. yötyö) ja työaikajoustojen mahdollistaminen organisaatiossa

Ikäryhmän huomioiminen henkilöstöpolitiikassa

Vaihdevuosisoireiden hoidon mahdollistaminen osana työpaikan työterveyshuoltoa

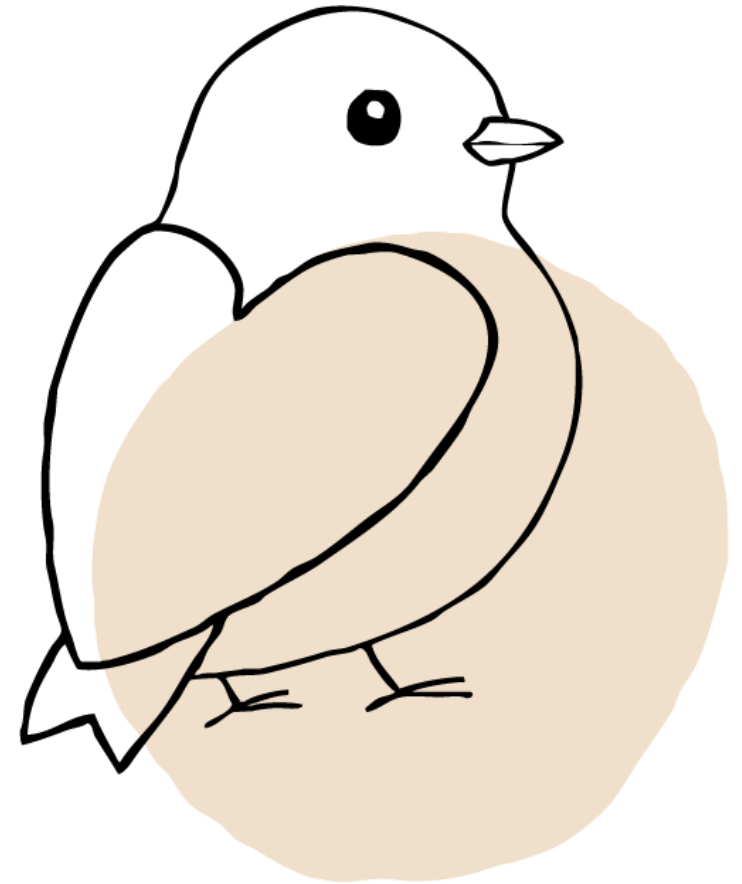
Avoimen kulttuurin luominen liittyen vaihdevuosiin

Joustavuuden salliminen pukeutumisessa

Työpisteen lämpötilan ja ilmanvaihdon huomiointi, kylmää juotavaa saataville

Pukeutumis-, peseytymis- ja wc-tilojen tarjoaminen riittävän lähellä

Työn tauotuksen mahdollisuus hankalien oireiden yllättäessä



Laakkonen, E. K. ym. (2024): Kuinka tukea vaihdevuosi-ikäistä työelämässä. Suomen Lääkärilehti, 36, 1310-1313.

MITEN?

- Sähköinen kyselytutkimus Iso-Britanniassa, yli 2000 työssä käyvää naista iältään 40-60 vuotta. Työpaikalla hyödyllisiksi ja auttaviksi työntekijät kokeneet :
 - Joustot työajoissa (esim. pienempi työtuntimäärä, etätyön mahdollisuus, myöhäisempi työpäivän aloitus/lopetus)
 - Mahdollisuus kontrolloida työskentelytilan lämpötilaa esim. pöytätuuletin
 - Mahdollisuus aloittaa työpäivä myöhemmin huonosti nukutun yön jälkeen
 - Mahdollisuus lisätaukoihin tarvittaessa
 - Työterveyshuollosta saatava tuki
 - Työmäärän tai vastuiden muokkaus
 - ...

CIPD. (2023): Menopause in the workplace: Employee experiences in 2023. London: Chartered Institute of Personnel and Development.

MITEN?

- Sähköinen kyselytutkimus Iso-Britanniassa, 10 organisaatiota, 896 vastaajaa. Työpaikalla hyödyllisiksi ja auttaviksi työntekijät kokeneet :
 - TIETOISUUS: Johto ja esihenkilöt ovat tietoisia vaihdevuosioireiden mahdollisista vaikutuksista terveyteen.
 - JOUSTAVUUS: Joustot työajoissa ja työjärjestelyissä, esim. liukuva työaika.
 - TIEDON JAKAMINEN: Tiedon jakaminen aiheeseen liittyen esihenkilöille ja työntekijöille.
 - LÄMPÖTILA JA ILMASTOINTI: Huomion kiinnittäminen ilmastointiin, parempi ilmastointi ja mahdollisuudet säädellä lämpötilaa.

...

Lähteenä sähköinen kyselytutkimus Iso-Britannia

Griffiths A, MacLennan SJ, Hassard J. Menopause and work: an electronic survey of employees' attitudes in the UK. Maturitas. 2013 Oct;76(2):155-9.

Table 4

Workplace adjustments and employer support.

Adjustments and support	Helpful (%)
Management awareness of menopause as a possible health problem	74.3
Flexible working hours	63.5
Information/advice from employer about menopause and coping at work	57.4
Better ventilation, air conditioning and temperature control	55.3
Access to informal support at work (women's network/advice line/contact number)	52.7
Working from home	47.9
Provision of a rest area	39.5
Readily available cold drinking water	38.8
Adequate access to toilets	33.1
Facilitating a change from full-time to part-time work	19.0

Griffiths A, MacLennan SJ, Hassard J. Menopause and work: an electronic survey of employees' attitudes in the UK. *Maturitas*. 2013 Oct;76(2):155-9.

MITEN?

- Erityisesti kuumat aallot koettiin stressaaviksi työympäristössä.
- Tilanteet ja olosuhteet, joissa näiden oireiden kanssa selviytyminen koettiin erityisen haastavaksi:
 - Kuumat ja puutteellisesti ilmastoidut työtilat
 - Viralliset ja muodolliset kokoukset
 - Työtehtävät, joissa työntekijä on erityisen huomion kohteena, esim. presentaatiot
 - ...

Lähteenä sähköinen kyselytutkimus Iso-Britannia

Griffiths A, MacLennan SJ, Hassard J. Menopause and work: an electronic survey of employees' attitudes in the UK. Maturitas. 2013 Oct;76(2):155-9.

Table 2

Work situations that made coping with hot flushes more difficult.

Work situations	More difficult (%)
Hot/unventilated offices/workspaces	71.3
Formal meetings	62.8
High visibility work (e.g., presentations)	45.2
Learning new things/procedures	42.8
Tasks requiring attention to detail	36.4
Shared offices/workspaces	34.9

Griffiths A, MacLennan SJ, Hassard J. Menopause and work: an electronic survey of employees' attitudes in the UK. *Maturitas*. 2013 Oct;76(2):155-9.

MITEN?

- Sähköinen kyselytutkimus Iso-Britanniassa, 10 organisaatiota, 896 vastaajaa. Tulokset jatkuu:

Työntekijöiden itse toimiviksi havaitsemat keinot:

- LÄMPÖTILAAN VAIKUTTAMINEN: Tuulettimen käyttö, ikkunan avaaminen, ulkona käyminen
- VERTAISTUKI: Keskustelu toisen vaihdevuosia läpikäyvän tai käyneen kanssa
- VAATETUS: Hengittävät vaatteet, kerroksittain pukeutuminen niin, että ylin kerros mahdollista ottaa pois
- POSITIIVINEN ASENNE
- TIETO: Lisätiedon saaminen aihealueeseen liittyen
- KESKUSTELUTUKI: Omasta tilanteesta puhuminen toisen kanssa
- OMAN TYÖN TARKISTAMINEN
- LISTOJEN TEKEMINEN
- URHEILU
- TYÖTEHTÄVIEN VALITSEMINEN OMAN VIREYSTILAN JA JAKSAMISEN MUKAAN
-

Lähteenä sähköinen kyselytutkimus Iso-Britannia

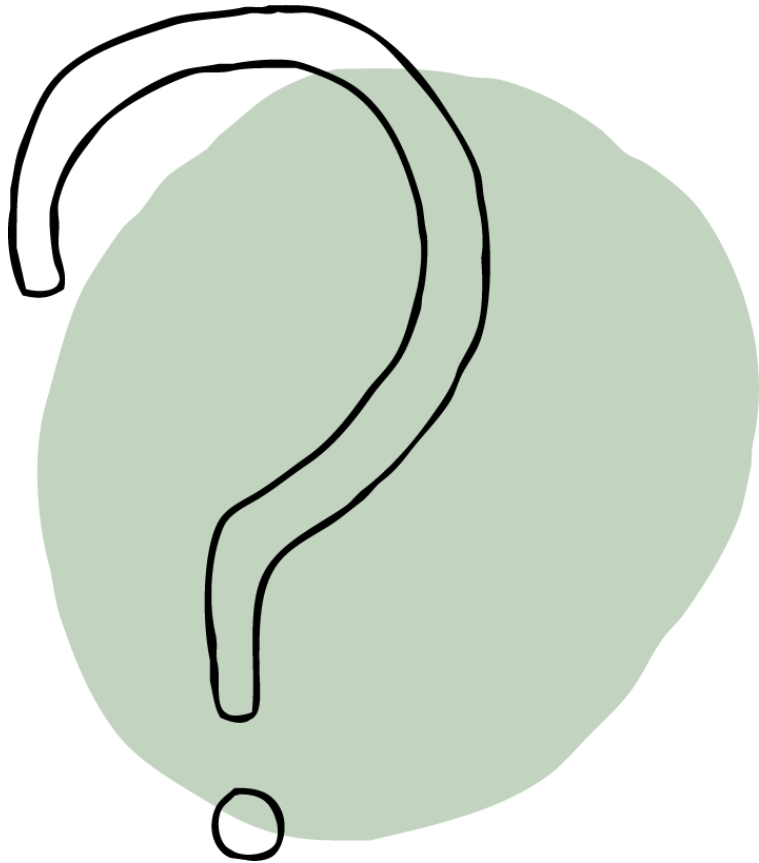
Griffiths A, MacLennan SJ, Hassard J. Menopause and work: an electronic survey of employees' attitudes in the UK. Maturitas. 2013 Oct;76(2):155-9.

Table 3

Individual coping strategies for dealing with menopause symptoms and work.

Strategies	Helpful (%)
Actions to cool down (e.g., put fan on, open window, go outside)	95.5
Talking to other women going through/who have gone through menopause	93.5
Wearing appropriate clothing (layers)	93.4
Joking about it/trying to look on the bright side	92.3
Getting more information about menopause	91.2
Talking to someone about how I am feeling	89.7
Double checking my work	88.4
Writing notes/making lists	87.6
Exercise	86.8
Choosing tasks according to my tiredness/concentration levels	85.8
Getting more sleep	85.5
Immersing myself in non-work activities/interests	78.7
Changing diet	78.3
Ignoring it/distracting myself	74.3
Avoiding interactions with others	65.7
Changing working hours (e.g., flexible/fewer hours)	56.3
Taking time off work	54.4

Griffiths A, MacLennan SJ, Hassard J. Menopause and work: an electronic survey of employees' attitudes in the UK. *Maturitas*. 2013 Oct;76(2):155-9.



MITEN?

- Olemassa myös arviointimenetelmä työnantajalle:
Kuinka hyvin huomioitu?

<https://emas-online.org/menopause-in-the-workplace/menopause-in-the-workplace-self-assessment-tool/>

Menopause in the Workplace Self-assessment Tool

Basis for scoring

- 1** = There is no policy in place and there are major obstacles to progress
- 2** = There is no policy in place and there are no major obstacles to progress
- 3** = There is no policy in place and changes are at an early stage
- 4** = Policy is being implemented and assessed
- 5** = Policy has been implemented, assessed, and found to be successful

1. Formally address the impact of menopause

Health and well-being during menopause are recognized as important for the organisation.

Policy implementation:

☐ 1
 ☐ 2
 ☐ 3
 ☐ 4
 ☐ 5
 (*successful*)

Action plan and time frame:

Formal policies have been established regarding the management of the menopause transition in the workforce.

Policy implementation:

☐ 1
 ☐ 2
 ☐ 3
 ☐ 4
 ☐ 5
 (*successful*)

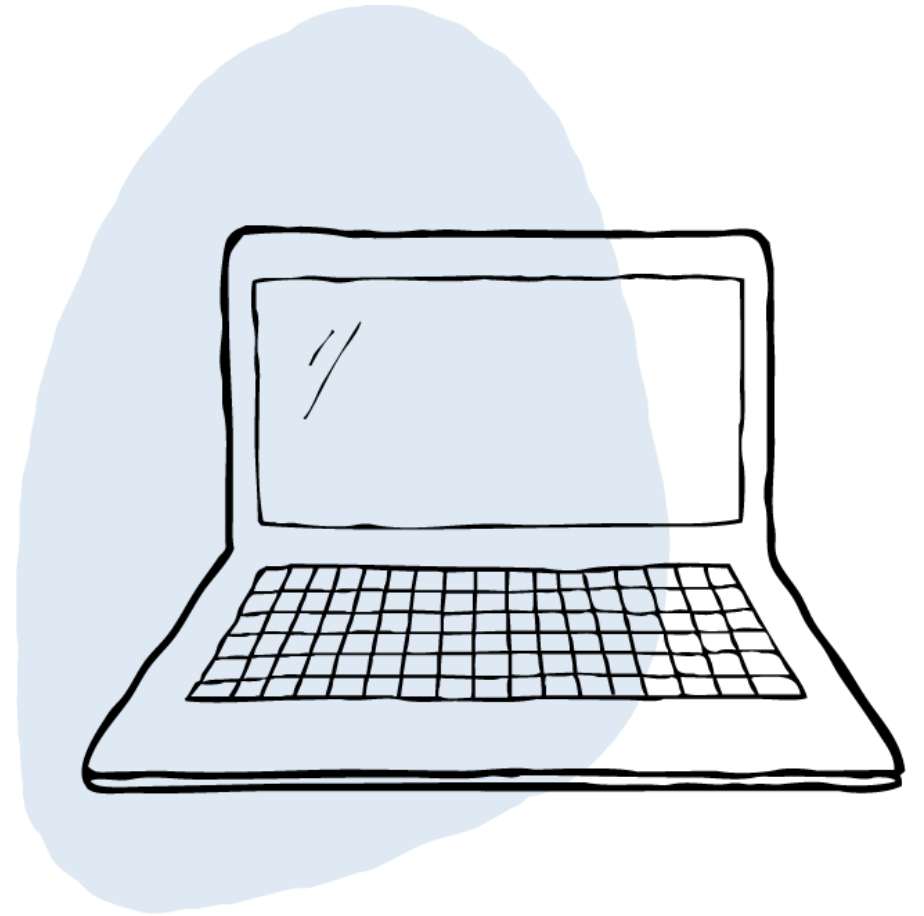
Action plan and time frame:

2. Create an open, inclusive and supportive culture

Health and well-being policies supporting menopause are incorporated in the induction, training and development programs for all new and existing staff.	Policy implementation:	☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5 (successful)
	Action plan and time frame:	
There is a framework for providing confidential sources of information and counselling services for staff.	Policy implementation:	☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5 (successful)
	Action plan and time frame:	

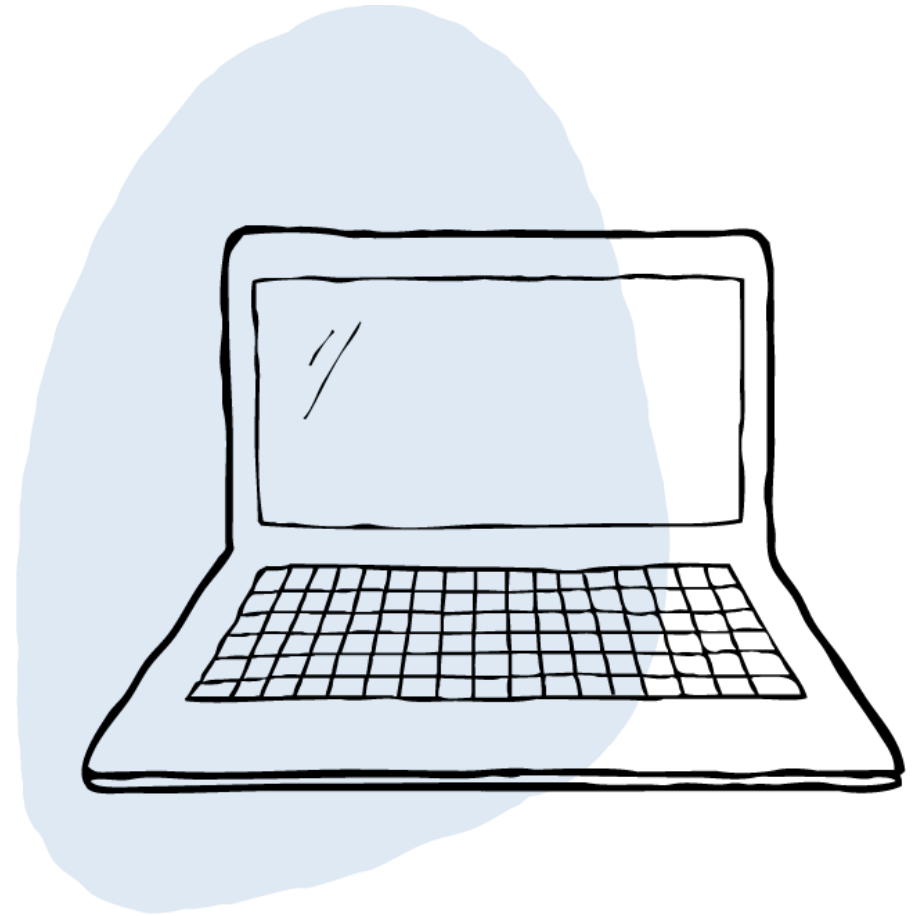
LÄHTEET

- Alzueta, E. ym. (2024): Navigating menopause at work: a preliminary study about challenges and support systems. *Menopause*, 31, 258-265.
- Bariola, E. ym. (2017): Employment conditions and work-related stressors are associated with menopausal symptom reporting among perimenopausal and postmenopausal women. *Menopause* 2017, 24, 247–251.
- CIPD. (2023): Menopause in the workplace: Employee experiences in 2023. London: Chartered Institute of Personnel and Development.
- Faubion, S. S, ym. (2023): Impact of Menopause Symptoms on Women in the Workplace. *Mayo Clin Proc.*, 98(6), 833-845.
- Geukes, M. ym. (2016). The impact of menopause on work ability in women with severe menopausal symptoms. *Maturitas*, 90, 3–8.
- Griffiths, A. ym. (2013): Menopause and work: an electronic survey of employees' attitudes in the UK. *Maturitas*, 76, 155-9.
- Hammam, R.A.M., ym (2012): Menopause and work—The experience of middle-aged female teaching staff in an Egyptian governmental faculty of medicine. *Maturitas*, 71, 294–300.



LÄHTEET

- Kupiainen, M., Unkila, K., Varanka-Ruuska, T., Ruokolainen, M. (2025): Vaihdevuodet ja työkyky – Vaihdevuosi-ikäisten työkyvyn tukeminen työpaikoilla ja työterveyshuollossa. Työterveyslaitos.
- Laakkonen, E. K. ym. (2024): Kuinka tukea vaihdevuosi-ikäistä työelämässä. Suomen Lääkärilehti, 36, 1310-1313.
- Rees, M. ym. (2021): Global consensus recommendations on menopause in the workplace: A European Menopause and Andropause Society (EMAS) position statement. Maturitas, 151, 55 – 62.
- Safwan, N. ym (2024): Menopause in the workplace: Challenges, impact, and next steps. Maturitas, 185, 107983-107983.
- Savukoski, S. (2023): Vaihdevuosi-ikäisen työkyvyn tukeminen työpaikalla ja terveydenhuollossa. Työterveyslääkäri, 41, 41-46.
- Steffan, B. (2020): Managing menopause at work: The contradictory nature of identity talk. Gender, Work & Organization, 28, 195-214.
- Valtioneuvoston julkaisuja 2023:58: Vahva ja välittävä Suomi – Pääministeri Petteri Orpon hallituksen ohjelma 20.6.2023.



Kiitos!

Emilia Taipale

emilia.taipale@pirte.fi

www.pirte.fi

