



Dystonia ja työ

YMMÄRRÄ • TUE • MUKAUTA

Dystonia

Dystonia on aivojen liikesäätelyn häiriö, joka aiheuttaa lisääntyntä lihaskäntitystä, virheasentoja sekä lihasten tahdosta riippumattomia, toistuvia ja nykyviä liikkeitä. Sairaus voi kohdistua mihin tahansa tahdonalaiseen lihakseen tai lihasryhmään, mutta tavallisimmin se kohdistuu niskan alueen lihaksiin. Dystoniaan saattaa liittyä myös vapinaa. Vaikka dystonia heikentää usein toimintakykyä merkittävästi, se ei välttämättä estä työn tekemistä kokonaan.

Esiintymishuippu ajoittuu 50–69 vuoden ikään, mutta sairaus voi puhjeta missä iässä tahansa. Naisilla dystonia on lähes kaksi kertaa yleisempi kuin miehillä. Suomessa erilaisia dystonioita sairastaa yli 5 000 ihmistä.

Syytä dystonian syntyyn ei tiedetä. Aivojen kuvaustutkimuksissa ei yleensä havaita rakenteellisia poikkeavuuksia. Sairaus diagnosoidaan motoristen oireiden perusteella, mutta siihen liittyy myös ei-motorisia oireita.

Oireita lievitetään botuliinipistoksien, lääkehoidolla ja vaikeissa sairauksimuodoissa syväaivostimulaatiolla (DBS-hoito). Kuntoutuksella voidaan parantaa toimintakykyä.

Sopivaan työhön!

Sopiva työ dystoniaa sairastavalle riippuu toimintakyvystä. Kun työkykyä arvioidaan, on tärkeää ottaa huomioon työn laatu ja sairaudesta aiheutuvat rajoitukset. Jos oireita on useissa lihasryhmissä, on työssä selviytyminen vaikeampaa.

Krooninen kipu ja virheasennot voivat olla hyvin kuormittavia. Jos työssä pitää ponnistella koko ajan oman jaksamisensa ääri rajoilla, voi se johtaa työuupumukseen ja pahentaa dystonian oireita. Siksi on tärkeää löytää toimivat kivun- ja stressinhallintakeinot.



Potilastyö vaihtui esihenkilötyöhön

Hammaslääkäri **Mikko Juutisen** dystonian oireet alkoivat kahdeksan vuotta sitten. Oireet ilmenivät ensin vasemmassa kädessä, sitten niitä alkoi esiintyä myös oikeassa kädessä. Nykyään dystonia oireilee myös jaloissa ja selässä.

– Oireet alkoivat haitata potilastyötä. Vasen käsi kramppasi, ja peukalo kääntyi keskelle kämmettä. Hoitajalla oli paremmat kädet, ja hän auttoi monessa asiassa, Juutinen kertoo.

Aluksi työtehtäviä rytmitettiin ja toistoa vältettiin. Työasentoihin haettiin vaihtelua. Mukautusten avulla hän pystyi jatkamaan potilastyössä vielä viisi vuotta sairastumisen jälkeen. Keventämisestä oli hyötyä, mutta viimeiset kolme vuotta Juutinen on ollut kokonaan pois potilastyöstä.

– Diagnoosin saamisen jälkeen oli selvää, etten voi jatkaa potilastyössä eläkeikään asti. Olen aina tykännyt käsillä tekemisestä. Nyt ajatukseen on ehtinyt jo sopeutua, kun potilastyö ei loppunut kuin seinään, Juutinen sanoo.

Mikko Juutinen ehti työskennellä 13 vuotta hammaslääkärinä. Nyt hän suorittaa erikoistumisopintoja ja tekee esihenkilötyötä.

– Minulla on vahva kliininen tausta, joka antaa hyvän pohjan esihenkilö- ja asiantuntijatehtäviin. Pystyn hyödyntämään ammattitaitoani.

Juutinen on alusta asti ollut työpaikallaan avoin sairaudestaan.

– Terveydenhuoltoalalla asiaan on osattu suhtautua hyvin, ja työnantaja on tarjonnut tukitoimia ja kuntoutusta. Suosittelen kaikkia kertomaan avoimesti sairastumisesta. Silloin yhdessä voidaan miettiä keinoja työssä jaksamiseen.

Teksti: Eeva Lehtinen

Kuva: Iida Korkala



”Diagnoosin saamisen jälkeen oli selvää, etten voi jatkaa potilastyössä eläkeikään asti.”



”Nuorten kanssa esimerkiksi biljardin pelaaminen on hyvää koordinaatioharjoittelua.”

Kuntoutustuella uuteen, innostavaan ammattiin

Minna Kemppainen työskenteli lähihoitajana, kun hän huomasi ensimmäiset dystonian oireet alkuvuodesta 2017. Pää kääntyi oikealle, ja niskalihakset olivat täysin jumissa.

– Hieroja laittoi kinesioiteippauksen, josta ei ollut apua. Tunsin, ettei kaikki ole kunnossa, ja varasin ajan työterveyteen. Sitä kautta sain ajan neurologille, ja lopulta sain diagnoosin servikaalisesta dystoniasta hyvinkin nopeasti.

Kemppainen jäi aluksi sairauslomalle ja palasi työelämään osatyökyvyttömyyseläkkeen turvin.

– Vanhustyö on raskasta. Vakuutusyhtiön myöntämän kuntoutustuen avulla suoritin mielenterveys- ja päihdetyön osaamisalaopinnot.

Kemppainen työllistyi palkkatuella nuoriso-ohjaajaksi Kajaanin kaupungille. Hän jatkoi opiskelua työn ohessa monimuotoisena ja sai ammattitutkinnon valmiiksi.

– Jos sairastumisesta hakee jotakin hyvää, niin se antoi innostuksen opiskella alaa, joka minua on aina kiinnostanut, Kemppainen sanoo.

Työ on osa-aikaista, mikä osaltaan auttaa jaksamaan työssä. Työtä on myös mahdollista tauottaa.

– Paljon auttaa se, ettei työ ole fyysisesti raskasta. Tietokoneen ääressä en pysty olemaan kovin pitkää aikaa kerralla, mutta muuten työssäni ei ole rajoitteita. Nuorten kanssa esimerkiksi biljardin pelaaminen on hyvää koordinaatioharjoittelua, Minna Kemppainen hymyilee.

Teksti: Eeva Lehtinen
Kuva: Ville Mäkeläinen

Raskaasta maatalouslomittajan työstä asiakaspalvelutyöhön

Anneli Nivala on sairastanut dystoniaa 40 vuotta. Oireet alkoivat hänen ollessaan 16-vuotias. Nivala opiskeli agrologiksi ja työskenteli pitkään maatalouslomittajana.

– Pidin kovasti siitä työstä, mutta se oli fyysisesti rankkaa. Kroppa ei enää kestänyt, ja kramppeja tuli paljon. Opiskelin merkonomiksi ja vaihdoin asiakaspalvelutyöhön 14 vuotta sitten.

Nivala toimi asiakaspalvelijana neurologisiin sairauksiin erikoistuneessa fysioterapiakeskuksessa, joten hänen oma sairautensa tunnettiin hyvin työyhteisössä.

– Vaikka sairauden kanssa on ollut vaihtelua, työpaikalla ei koskaan tarvinnut esittää terveempää kuin on.

Fysioterapeutti suunnitteli Nivalan työpisteen mahdollisimman ergonomiseksi. Työtä jaksotettiin tarpeen mukaan, mutta oireet kuitenkin etenivät. Nivala joutui ajoittain sairauslomalle. Syväaivostimulaation (DBS) avulla hän pystyi jatkamaan työelämässä.

– Yöunet muuttuivat huonoiksi, kramppeja oli paljon, ja pää veti voimakkaasti oikealle. Kädessä oli kovaa hermostärsäkyä, ja nielu oli niin kireällä, että puhuminen oli haastavaa. Minulle asennettiin DBS-laite vuonna 2021, ja sen avulla pystyin jatkamaan työelämässä täyspäiväisesti vielä reilun vuoden, Nivala iloitsee.

Oireiden jälleen pahentuessa hän jäi osatyökyvyttömyyseläkkeelle. Nivala työskenteli kolme päivää viikossa, jolloin

botuliinipistokset auttoivat osaan oireista. Lopulta hän jäi täydelle työkyvyttömyyseläkkeelle.

Nykyään hän on kokemustoimija ja käy esimerkiksi työpaikoilla kertomassa oman tarinansa elämästä liikehäiriösairauden kanssa.

– Kokemustoimijana olen tullut armollisemmaksi itseäni kohtaan. Toivon, että pystyisin antamaan kuulijalle sellaisen fiiliksen, että hankalastakin tilanteesta pääsee eteenpäin.



”Vaikka sairauden kanssa on ollut vaihtelua, työpaikalla ei koskaan tarvinnut esittää terveempää kuin on.”

Teksti: Eeva Lehtinen

Kuva: Sara Koskinen

Tukea työssä pysymiseen ja rekrytointiin



Dystonian vaikutukset työhön ovat yksilöllisiä ja mahdollisia kaikissa ammateissa. Työterveyshuolto, työnantaja ja työntekijä voivat yhdessä löytää ratkaisuja, jotka tukevat työssä pysymistä. Ensimmäinen askel on huolellinen arvio työkyvystä ja osaamisesta. Vaikka sairaus estäisi nykyisen työn tekemisen, työntekijä voi pärjätä hyvin, kun työtä mukautetaan tai etsitään uusia tehtäviä. Työkokeilu on hyvä keino selvittää, mitkä tehtävät ja mukautukset sopivat parhaiten. Sen avulla etsitään tasapainoa työn tekemisen ja jaksamisen välillä. Mahdollisuuksia on monia muitakin. Lue lisää: esteetonrekrytointi.fi ja vates.fi/tietopaketit/tyoelaman-esteettomyys

Työhönvalmennuspalvelut

Työhönvalmentaja etsii ja räätälöi työtä ja työtehtäviä, jotka sopivat henkilölle hänen toimintarajoitteistaan huolimatta. Työhönvalmentaja on työelämän, kuntoutuksen, palvelujärjestelmän ja asiakastyön ammattilainen. Hän tukee myös työnantajaa esimerkiksi tukien hakemisessa ja työyhteisöä uudessa tilanteessa. Palvelua voi käyttää nykyisen työntekijän työn muokkaukseen, uusien työtehtävien löytämisessä tai uuden henkilön rekrytoinnissa.

Palvelua voi tiedustella työterveyshuollosta, työllisyyspalveluista, hyvinvointialueelta, työeläkeyhtiöltä, Kelasta tai työhönvalmennuspalvelua tarjoavilta yrityksiltä ja järjestöiltä.

Palkkatuki

Palkkatuki on työttömän työnhakijan työllistymisen edistämiseksi tarkoitettu harkinnanvarainen tuki, jonka

myöntää työvoimaviranomainen. Työnantaja, joka palkkaa työttömän työnhakijan, voi saada taloudellista tukea palkkatukena 50 % palkkauskustannuksista. Alentuneesti työkykyisen työllistämiseen voi tukea saada 70 %. Eräissä tilanteissa yhdistys, säätiö tai rekisteröity uskonnollinen yhdyskunta voi saada palkkatukea 100 % palkkauskustannuksista.

Palkkatuki myönnetään aina määräajaksi. Pääsääntöisesti palkkatukijakson pituus on 5 tai 10 kuukautta. Oppisopimuskoulutukseen palkkatuki voidaan myöntää koko koulutuksen ajaksi. Tuen myöntäminen lähtee aina työttömän työnhakijan palvelutarpeesta. tem.fi/palkkatuki

Työolosuhteiden järjestelytuki

Työnantaja voi hakea työolosuhteiden järjestelytukea työhön palkattavalle tai jo työssä olevalle henkilölle, joka tarvitsee vammasta johtuvia työvälineitä, kalusteita, muutosta työoloihin tai toisen henkilön apua. Tuki työvälineiden hankintaan tai muutostöihin on enintään 4 000 euroa. Tukea voi saada tarvittaessa myös ennakkoon. Korvausta toisen työntekijän antamasta avusta voi saada enintään 20 työtunnille kuukaudessa enintään 18 kuukauden ajan. Tukea haetaan työllisyyspalveluista.

tem.fi/tyoolosuhteiden-jarjestelytuki

Työkokeilu

Työkokeilulla voidaan selvittää työntekijän soveltuvuutta, työkykyä ja jaksamista työpaikalla toisessa tehtävässä. Sen avulla voidaan myös tukea paluuta työelämään pitkän poissaolon jälkeen tai auttaa nuorta ammatinvalinnassa tai työmarkkinoille palaavaa osaamisensa kartoittamisessa. Kokeilu tarjoaa henkilölle keinon tutustua ammatteihin ja työympäristöön käytännössä. Työkokeilu on mahdollista toteuttaa myös ammatillisena kuntoutuksena. Työkokeilu ei ole työsuhde, eikä siitä makseta palkkaa. Kokeilujakson kesto samalla työnantajalla voi olla enintään 6 kk.

tyomarkkinatori.fi -> **työkokeilu**

Osasairauspäiväraha

Osasairauspäivärahan käytöstä on hyviä kokemuksia. Siinä työntekijä voi palata työhön ensin osa-aikaisesti osasairauspäivärahan turvin. Järjestely on vapaaehtoinen ja siihen tarvitaan sekä työnantajan että työntekijän suostumus. Työterveyslääkäri varmistaa, ettei osa-aikainen työskentely vaaranna työntekijän terveyttä. kela.fi

Ammatillinen kuntoutus

Ammatillinen kuntoutus on tarkoitettu erityisesti työelämän ulkopuolella oleville, nuorille ja osatyökykyisille henkilöille, joilla on sairaus tai vamma, joka aiheuttaa lähivuosina todennäköisen uhan joutua työkyvyttömyyseläkkeelle. Tilanteen mukaan ammatillista kuntoutusta voidaan hakea työeläkeyhtiöstä, Kelasta tai työllisyyspalveluista. Keinoina ovat työjärjestelyt nykyisessä työssä, uusi tehtävä samassa tai uudessa työpaikassa, koulutus, kurssit tai työkokeilu. Työeläkelaitosten järjestämä kuntoutus on tarkoitettu vakiintuneesti työelämässä oleville tai henkilöille, joiden työsuhteen päättymisestä ei ole kulunut yli kolmea vuotta. Muussa tapauksessa ammatillista kuntoutusta kannattaa tiedustella Kelalta. tyoelake.fi, kela.fi, kuntoutussaatio.fi

Oppisopimus

Oppisopimus on määräaikainen työsopimus, jossa työnantaja kouluttaa työntekijän – joko uuden tai jo töissä olevan. Opiskelija saa palkkaa työsuhteen ajalta. Työnantajalle maksetaan koulutuskorvausta. Oppisopimukseen voi hakea myös palkkatukea. Oppisopimukseen kuuluu usein myös opiskelua oppilaitoksessa. oppisopimus.fi

Tuettu oppisopimus

Tuettu oppisopimus on tarkoitettu henkilöille, jotka tarvitsevat enemmän tukea opintoihinsa kuin työpaikkaohjaaja tai oppilaitoksen opettaja voivat normaalisti antaa. Tukea antaa työvalmentaja yhdessä työpaikan ja opiskelijan kanssa sovitulla tavalla.

bit.ly/tuettuoppisopimus-kasikirja

Eläkeratkaisuja

Osatyökyvyttömyyseläke

Jos henkilön työkyky on heikentynyt vähintään 40 prosenttia, hän voi saada osatyökyvyttömyyseläkettä. Se on puolet täyden työkyvyttömyyseläkkeen määrästä. Eläkkeelle voi siirtyä suoraan työstä, mutta yleensä sen myöntäminen edellyttää sairauspoissaoloja. Työeläke kertyy tehdyn työn ja yrittäjätoiminnan mukaan. Määräajaksi myönnetty osatyökyvyttömyyseläke on nimeltään osakuntoutustuki. tyoelake.fi

Työuraeläke

Voidaan myöntää yli 63-vuotiaalle henkilölle, jolla on alentunut työkyky, mutta jolla täyden työkyvyttömyyseläkkeen kriteerit eivät täyty. Edellytyksenä on vähintään 38 vuoden työura rasittavassa tai kuluttavassa työssä. tyoelake.fi

Osittain varhennettu vanhuuseläke (OVE)

OVE on korvannut aiemman osa-aika-eläkkeen ja se on osa henkilön omaa ansaittua vanhuuseläkettä. Osittaista vanhuuseläkettä voi hakea aikaisintaan 61-vuotiaana. Vuonna 1964 syntyneillä OVE:n ikäraja on 62 vuotta. Tätä nuoremmilla mahdollisuus osittaiseen vanhuuseläkkeeseen on aikaisintaan kolme vuotta ennen omaa alinta vanhuuseläkeikää. OVE jatkuu vanhuuseläkeikään saakka. Henkilö voi työskennellä vapaasti samalla, kun hän saa OVE:a tai hän voi olla työskentelemättä ja saada esimerkiksi jotain etuutta. tyoelake.fi



Työn ja työolojen mukautus

Työyhteisön monimuotoisuudella on osoitettu olevan useita hyötyjä, ja työn mukautuksilla voidaan lisätä koko työyhteisön hyvinvointia. Yksilöllisten tarpeiden huomioon ottaminen ja joustot voivat lisätä työtehoa ja työn imua, mikä puolestaan vähentää sairauspoissaoloja ja työterveyshuollon palveluiden käyttöä.

Vates-säätiö sr – Työllisyyden asiantuntija

Teemme työtä sen eteen, että jokaisella – myös vammaisella, osatyökykyisellä ja pitkä-aikaissairaalla henkilöllä – on mahdollisuus työhön ja koulutukseen. Meiltä saat ajankoh-
taiset näkökulmat, tarinat ja esimerkit. Tilaa uutiskirje, osallistu tapahtumiin ja tutustu tietopaketteihin. Voit myös tilata materiaaleja käyttöösi. Vaikutetaan yhdessä!

vates.fi

Vinkkejä työnantajalle

Työn organisointi

- Perehdytä huolellisesti.
- Varmista työyhteisön kyky ymmärtää ja tukea sairastuneen tilannetta.
- Varmista tilojen esteettömyys.
- Tarjoa mahdollisuuksien mukaan oma, rauhallinen ja turhista ärsykeistä riisuttu työhuone.
- Huolehdi hyvästä työergonomiasta, tarjoa mahdollisuus apuvälineisiin.
- Kysy avoimesti, miten työyhteisö voi tukea sairastuneen työhyvinvointia.
- Anna palautetta rakentavasti.
- Anna positiivista palautetta.

Työaikajärjestelyt

- Mukauta työtä, työskentelytapoja ja työolosuhteita työkykyä vastaavaksi.
- Sovi työajat selkeästi.
- Anna mahdollisuus osa-aikatyöhön.
- Anna mahdollisuus etätyöhön.
- Anna mahdollisuus joustaviin työaikoihin.
- Älä anna liikaa tehtäviä.
- Älä aseta liian tiukkoja määräaikoja.

Jaksaminen ja palautuminen

- Mahdollista riittävä lepo ja mahdollisuus jaksottaa työtä.
- Kannusta taukoihin ja rentoutumiseen työpäivän aikana säännöllisin väliajoin – esimerkiksi ajattelua vaativassa työssä taukoja kannattaa pitää noin puolen tunnin välein.
- Kannusta taukojumppaan.
- Seuraa ja arvioi työn kuormittavuutta säännöllisesti – työpäivän jälkeen pitäisi jaksaa toimia myös kotona.

Aloitekyky ja ajanhallinta

- Anna työn tekemiseen riittävät ja selkeät ohjeet.
- Auta tarvittaessa alkuun.
- Opasta työntekijääsi suunnittelemaan työnsä etukäteen, sillä se auttaa töiden organisoinnissa ja ajanhallinnassa.
- Anna mahdollisuus tehdä pitkäkestoiset ja tarkkuutta vaativat työt silloin, kun työntekijä on virkeimmillään.
- Anna mahdollisuus tehdä vain yhtä asiaa kerrallaan.

Vinkkejä työntekijälle

Ota dystonia puheeksi

- Kerro avoimesti työyhteisössä oireistasi ja siitä, miten ne vaikuttavat työarkeesi – pyydä tarvittaessa apua sanoittamiseen vertaistukihenkilöiltä.

Huolehdi jaksamisestasi

- Tauota työtäsi ja sovi mahdollisuudesta pitää pidempi tauko työpäivän aikana.
- Pidä kirjaa työssä jaksamisestasi ja keskustele aiheesta säännöllisesti esihenkilösi kanssa.
- Arvioi jaksamistasi myös perheen ja läheisten kesken, sillä vapaa-ajallakin pitää jaksaa toimia.

Vahvista työhyvinvointiasi

- Varmista työrauha ja minimoi turhat häiriötekijät.
- Tee yksi asia kerrallaan.
- Hyödynnä tarjolla olevaa vertaistukea.
- Opettele tunnistamaan omat voimavarasi.
- Älä vaadi itseltäsi liikaa.



Miten työnantaja voi edistää dystoniaan sairastuneen henkilön työhyvinvointia?

Jos työkyky heikkenee, neurologi tekee arvion sairauden hoitomahdollisuuksista. Moniammatillisesta, dystoniaan perehtyneestä kuntoutustyöryhmästä on apua kokonaiskuvan hahmottamisessa.

Fyysisesti raskaita työtehtäviä kannattaa vähentää, ja keskittymistä vaativia työtehtäviä jaksottaa mahdollisuuksien mukaan. Selvittääkää, miten työtä voidaan mukauttaa.



Voisiko työergonomiaa parantaa, työtä tauottaa tai keventää työnkuvaa? Onko mahdollista tarjota etätyötä, jos se vähentää stressiä? Myös mahdollisuus kertoa työyhteisölle avoimesti sairaudesta voi vähentää kuormitusta.

Apua tilanteeseen voi löytyä myös eläkeyhtiön ammatillisesta kuntoutuksesta, kuntoutustuesta tai Kelan osasairauspäivärahasta. Jos työkyvyn alentuminen edellyttää siirtymistä osa-aikaiseen työhön, voi ratkaisuna olla osatyökyvyttömyyseläke. Täysimääräinen työkyvyttömyyseläke ei estä osa-aikaista työntekoa, kun oikea työ ja tehtävä löytyy.

Liikehäiriösairauksien liitto

Liikehäiriösairauksien liitto on valtakunnallinen liikehäiriösairaiden ja heidän läheistensä etujärjestö, jonka keskeisenä tehtävänä on edistää tietoutta liikehäiriösairauksista, kuten dystoniasta. Liitto edistää hoidon ja kuntoutuksen kehittämistä sekä tarjoaa maksuttomia neuvonta- ja tukipalveluita.

Liikehäiriösairauksien liitto järjestää liikehäiriösairaille ja heidän läheisilleen kursseja, jotka tukevat sopeutumista sairauteen ja sen mukanaan tuomiin muutoksiin.

Liitolla on vertaistukihenkilöitä sekä kokemustoimijoita. Kokemustoimijoiden tehtävä on lisätä tietoa ja ymmär-

rystä liikehäiriösairauden kanssa elämisestä sairastavan tai omaisen näkökulmasta. Kokemustoimijan voi tilata, vaikka omalle työpaikalle. Lisäksi jäsenyhdistykset järjestävät tapahtumia ympäri Suomea.

Lue lisää: liikehairio.fi



Suomen Dystonia-yhdistys ry

Dystoniaa sairastavia ja heidän läheisiä palvelee myös **Suomen Dystonia-yhdistys ry**. Suomen Dystonia-yhdistys tekee sairautta tunnetuksi, tukee sairastuneiden ja heidän läheistensä hyvinvointia ja järjestää alueellista vertaistukitoimintaa.

Lue lisää: dystoniayhdistys.com

Tietoa ja tukea – katso verkkopalvelut

Aluehallintovirasto neuvoo ja valvoo

Työsuojeluviranomaisen valtakunnallinen puhelin-neuvonnan numero on 0295 016 620 (arkisin kello 9–15). AVI neuvoo esimerkiksi työolosuhteiden parantamisessa. Se myös vastaa työhyvinvointia, kuten psykososiaalista kuormitusta, häirintää, epäasiallista kohtelua tai työsyryntää koskeviin kysymyksiin.

tyosuojelu.fi

Yhdenvertaisuus- valtuutettu

Yhdenvertaisuusvaltuutetun verkkosivuilla on asiaa mm. yhdenvertaisuudesta ja syrjinnän kiellosta sekä yhdenvertaisuussuunnittelusta.

syrjinta.fi

Työn tukena -sivut itseopiskeluun

Työn tukena -koulutusmateriaalista saat tietoa ja tukea siitä, miten työpaikoilla voidaan ylläpitää ja vahvistaa henkilöstön työkykyä. Materiaali tarjoaa koko työyhteisölle välineitä ymmärryksen ja osaamisen lisäämiseen monimuotoisen työyhteisön toiminnasta.

vates.fi/tyon-tukena

Palms: ± 550 rpt. ± palms