

SUPER

2/2019

SAIRAALA-
KLOVNIT
PIRISTÄVÄT
PIENIÄ

SUKUPUOLI-
SENSITIIVINEN
KASVATUS

HUONO
TYÖILMAPIIRI
SUUTUTTAA
POTILAATKIN



TYÖNTEKIJÄT

SAAVAT VAROITUKSIA
VÄÄRISTÄ SYISTÄ

KUKA VALVOO

YKSITYISIÄ
PALVELUTALOJA?

ANETTE BLOMERUS
TEKEE HOITOTYÖTÄ
SYDÄMELLÄ

SUPER



24

Huono työilmapiiri
saa potilaatkin
vihaiseksi.



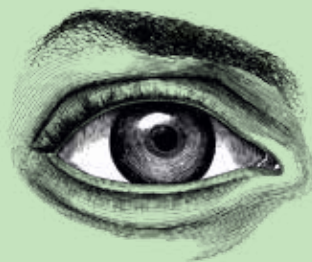
36

Suomi ei ole
turvallinen
maa naiselle.



UUTISET

- 6 SuPer valmistautuu eduskuntavaaleihin
- 8 Yksityisten sote-yritysten valvonta yskii
- 12 Kuka saa työskennellä lastenhoitajana?
- 13 SuPer vaatii lähihoitajatutkinnon loppukoetta
- 23 Romanien työllistymisessä on yhä haasteita



32

Hyvä näkö on
taitoa tulkita
merkityksiä.

NÄKÖKULMAT

- 7 Puheenjohtajalta
- 34 Sirkka-Liisa Kivelän kolumni:
Yksinäisyyden monet kasvot
- 61 Hanna Jokisen pakina:
Bisse, sohva ja valtion rahat

AMMATTI

- 18 Anette Blomeruksen romanitausta ei
vaikuta hoitotyöhön
- 24 Kun hoitajien työhyvinvointi paranee,
potilasväkivalta vähenee
- 29 Arjen sankarit
- 32 Minä työvälineenä: Hoitajan silmät
- 36 VÄKIVALTA EI OLE YKSITYISASIA**
*Hoitajan on uskallettava kysyä suoraan, jos
epäilee että asiakasta pahoinpidellään kotona*
- 40 Lähihoitajien osaaminen esiin Oulun
yliopistollisessa sairaalassa
- 42 Uusi juttusarja: Me olemme SuPer

44

Työntekijälläkin
on oikeutensa
varoituksen jälkeen.



56

Sairaalaklovnit ovat pienten potilaiden suuri tuki.

”Meillä ei ole varaa menettää nuoria työntekijöitä. Nuori polvi on sellaista, että jos he eivät saa tehdä sitä, mihin ovat saaneet koulutuksen ja mitä osaavat, he lähtevät muualle”.

Arja Rantala s. 40



Lähihoitaja
Anette Blomerus
KANSIKUVA
Jukka Järvelä

EDUNVALVONTA

44 LUOTTAMUSMIES SAI VAROITUKSEN KOIRAN RUOKKIMISESTA TYÖPAIKALLA

Aiheettomat varoitukset ovat uusi, ikävä ilmiö

- 47 Väitöstudium: Johtajien viestintätaitoissa on puutteita
- 52 Edunvalvontayksikkö tiedottaa
- 60 Jäsenyksikön palvelukortti
- 62 Asiakkaat ovat tyytyväisiä Super työttömyyskassan toimintaan

ILMIÖT

- 16 Lähi- ja perusruokaa: Kanaviilokki on arjen nopea pelastus
- 30 Mäkihyppääjä Pentti Kokkonen teki uran vammaishoitajana
- 50 Viisi faktaa sukupuolisensitiivisistä kasvatuksesta

56 SAIRAALAKLOVNIT PIRISTÄVÄT PIENIÄ POTILAITA JA AUTTAVAT VALMISTAUTUMISESSA PELOTTAVIIN TOIMENPITEISIIN

Pöyhöt pelleilijät ovat tärkeä osa työyhteisöä

- 74 Hoitovälineitä ennen ja nyt: Hengityspalkeet



30

Menestynyt mäkimies Pentti Kokkonen teki toisen uran lähihoitajana.

VAKIOT

- 5 Pääkirjoitus
- 14 Tammikuun lyhyet
- 15 Näin vastattiin, Lehtikatsaus
- 48 Hyvä hoitaja
- 54 Superristikko
- 55 Paras juttu
- 72 Kuulumiset
- 73 SuPerkulttuuria
- 75 P.S. Riihimäeltä

16

Maistuisiko kanaviilokki?



Kalenteri

HELMIKUU

- | | |
|-------|--|
| 3.2. | Kansallinen masennuksen vastainen päivä |
| 4.2. | Maailman syöpäpäivä |
| 6.2. | Kansainvälinen tyttöjen ympärileikkauksien vastainen päivä |
| 8.2. | Kansainvälinen naistenpäivä |
| 11.2. | Kansallinen hätäkeskuspäivä |
| 15.2. | Kansainvälinen lasten syövän päivä |
| 28.2. | Kalevalan päivä, suomalaisen kulttuurin päivä |

MAALISKUU

- | | |
|-------|-----------------------------|
| 8.3. | Kansainvälinen naistenpäivä |
| 11.3. | Maailman munuaispäivä |

SUPERIN KOULUTUKSET

- | | |
|-----------|---|
| 6.–7.2. | Aktiivinen ammattiosasto, Vantaa |
| 7.2. | Yksityissektorin alueellinen edunvalvontapäivä, Jyväskylä |
| 12.–13.2. | Osastonsihteerien ja vastaanottotyöntekijöiden ammatilliset koulutuspäivät, Tampere |
| 12.–13.2. | SuPer-ammattilainen 2019 Tampere-talossa |
| 21.2. | Yksityissektorin alueellinen edunvalvontapäivä, Oulu |
| 27.–28.2. | Osaava sihteeri, ammattiosastojen sihteerille, Helsinki |
| 28.2. | Yksityissektorin alueellinen edunvalvontapäivä, Helsinki |
| 13.–14.3. | Aktiivinen ammattiosasto 1, Vantaa |



Taukojumppaa viime vuoden opintopäivillä.

SUPER-AMMATTILAINEN TARJOAA TYÖKALUJA

Liiton ja kaikkien superilaisen vuoden päätapahtuma, SuPer-ammattilainen, järjestetään jälleen helmikuun puolivälissä Tampereella. Kaksipäiväisillä ammatillisilla opintopäivillä liiton jäsenille tarjotaan täydennyskoulutusta eli tutkitti toimivia välineitä oman työn ja työhyvinvoinnin kehittämiseen.

– SuPer-ammattilainen käyttää jatkuvasti työssään vuorovaikutustaitoja. Kun kohtaamme päivittäin eri elämäntilanteissa olevia ihmisiä, tarvitsemme siihen myös erilaisia työkaluja. Näitä taitoja kannattaa tulla täydentämään opintopäiville. Jokainen kohtaaminen on ainutlaatuinen, SuPerin asiantunti-

ja Elina Kiuru sanoo.

Ohjelmassa on luentoja myötätunnosta liikuntaan. Luennoitsijoiden joukossa on muun muassa kasvatustieteen professori Juha T. Hakala, joka kertoo, mistä saa iloa ja kohtuullisuutta työhön. Psykologi Jan-Henry Stenberg puolestaan kertoo vuorovaikutuksesta hankalissa kohtaamistilanteissa

Lisäksi tapahtumassa paljastetaan, mitkä kaksi vanhustenhoidon yksikköä saavat tänä vuonna La Carita -säätien ja SuPerin myöntämät tunnustuspalkinnot hyvästä vanhustyöstä. ■

SUPER-AMMATTILAINEN TAMPERE-TALOSSA 12.–13. HELMIKUUTA

NYT ON AIKA

- valmistella ammattiosaston vuosikertomus ja tilinpäätös vuodelta 2018
- ilmoittautua jäsenten opintomatkalta Cambridgeen
- täyttää SuPerin loma-asuntohakemus kesäajalle
- hakea Holiday Club -loma-asuntoja kesäajalle
- hakea aktiivien palkitsemisviikkoa kesäajalle
- päivittää omat jäsentiedot
- osallistua ammattiosaston tapahtumiin

66. vuosikerta
Tilaushinta 56 €/vuosi
Aikakauslehtien Liiton jäsen

JULKAISIJA
Suomen lähi- ja perushoitajaliitto
Ratamestarinkatu 12
00520 Helsinki
Fax 09 2727 9120

PÄÄTOIMITTAJA
Puheenjohtaja Silja Paavola ma.
09 2727 9121

TOIMITUSPÄÄLLIKKÖ
Elina Kujala ma. 09 2727 9219

TAITAVA TOIMITTAJA
Jukka Järvelä 09 2727 9178

TOIMITTAJAT
Henriikka Hakala 09 2727 9193
Sonja Kähkönen 09 2727 9175
Minna Lyhty 09 2727 9176
Esa Pesonen ma. 09 2727 9233

VIERAILEVAT AVUSTAJAT
Hanna Jokinen, Sirkka-Liisa Kivelä, Marjo
Koivumäki, Tuula Lampela, Salla Pyykölä,
Antti Vanas, Hanna Vilo, Joonas Väänänen

ULKOASU
Eyekraft Oy, Jukka Järvelä

PAINOS
91 600

ILMOITUKSET
Anne Palm 09 2727 9197

OSOITTEENMUUTOKSET
Jäsenet: jäsenrekisteri 09 2727 9140
Tilatut: toimitus 09 2727 9191

KIRJAPAINO
punamusta
ISSN 0784-6975



VASTUULLISTA



JOURNALISMIA

MITÄ UUTTA OPIT TÄNÄÄN?

Minä opin tällä viikolla, että kuun pinnalla olevat montut ovat kraattereita kahdella t:llä, eivät kraattereita kuten olen koko tähänastisen elämäni luullut ja kirjoittanut. Lisäksi opin, että kulttuurien yhteiselosta puhuttaessa parempi sana on pääväestö, ei vanhahtava valtaväestö, joka kalskahtaa epätasa-arvoiselta. Ja 41-vuotiaaksi minun piti elää ennen kuin oivalsin sen hampurilaisravintoloiden ketsuppikipposian, jonka kaikki muut ovat ilmeisesti tienneet jo vuosia.

Ihmisen elämä on oppimista. Arjessa tulee koko ajan eteen tilanteita, jolloin oppii jotakin uutta työstään, itsestään, toisista ihmisistä, elämästä. Usein uuden oppiminen vaatii pännttämistä, pitkäjänteisyyttä ja hyviä perslihakia, mutta on myös hetkiä, jolloin oivallus tulee nopeasti ja kirkkaana silloin, kun sitä vähiten osaa odottaa.

Hoitotyö uudistuu koko ajan. SuPer järjestää jäsenilleen paljon erinomaista koulutusta. Helmikuussa Tampereella järjestetään taas SuPer-ammattilainen-tapahtuma, jossa kahden päivän ajan hoitajille tarjotaan tutkittua tietoa, konkreettisia keinoja ja uusia ajatuksen aiheita. Lähihoitajien työ on sosiaalista ja siksi parhaat työhön liittyvät oivalluksetkin syntyvät usein vuorovaikutuksessa kollegoiden kanssa. Joskus luennon kahvitauko on paras paikka oppia. Ai teillä tehdään noin, tuotahan voitaisiin kokeilla myös meillä!

Tämä SuPer-lehti jaetaan kouluihin tuleville hoitotyön ammattilaisille. Toivottavasti lehti tarjoaa uutta tietoa ja elämyksellisiä oivalluksen hetkiä kaikille; niin nuorille hoitajanoviiseille kuin jo kaiken nähneille alan konkareillekin. ■

elina.kujala@superliitto.fi



Eduskuntavaaleihin on 10 viikkoa

PUHEIDEN SIJAAN TEKOJA

TEKSTI ELINA KUJALA KUVA INGIMAGE

SuPer vaatii, että hoitotyön arvoitus ja palkkaus pitää turvata myös tulevaisuudessa.

SuPer toteaa omassa vaaliohjelmassaan, että turvallinen ja vakaa hyvinvointivaltio on hoitoalan ammattilaisten etu. Kun työ on murroksessa ja hyvinvointipalvelut kompastelevat työvoimapulan takia, on tärkeää muistaa, että hyvinvointivaltio Suomi ei syntynyt sattumalta. Se on koko kansan yhteisen työn tulos ja oikeiden päätösten seuraus.

– SuPer nostaa vaaliohjelmassaan esiin teemoja, jotka ovat tärkeitä superilaisille sosiaali-, terveys-, ja kasvatustalouden ammattilaisille. Ne ovat myös niitä elementtejä, joiden varaan Suomen hyvinvointi on rakennettu menneinä vuosikymmeninä. Samoja hyvinvoinnin rakennuspalikoita tarvitaan myös jatkossa, sanoo puheenjohtaja Silja Paavola.

Liiton vaaliohjelmassa vaaditaan, että sosiaali-, terveys- ja varhaiskasvatuspalvelut on turvattava myös nyt, kun työelämä on murroksessa ja työvoimapula uhkaa hyvinvointipalvelujen tuottamista. Hoitotyön arvostuksen pitää

HOITAJA, MUISTA ÄÄNESTÄÄ!

Eduskuntavaalit järjestetään 14. huhtikuuta 2019. Ennakkoon voi äänestää 3.–9. huhtikuuta 2019.

Vaaleissa suomalaiset valitsevat 200 kansanedustajaa seuraavaksi neljäksi vuodeksi.

Eduskuntavaaleissa saa äänestää jokainen Suomen kansalainen, joka viimeistään vaalipäivänä täyttää 18 vuotta.

näkyä myös palkkauksessa.

Lähihoitajien koulutuksen laatu on selkeä uhka hoitotyön turvalliselle toteutumiselle.

– Karsivat soveltuvuuskokeet on ehdottomasti saatava sosiaali- ja terveydenhuollon koulutuksiin. Alalla ollaan tekemisissä lasten, vanhusten, vammaisten ja sairaiden ihmisten kanssa. Väärä alavalinta on asiakasturvallisuusriski, sanoo Paavola.

SuPerin kehittämisjohtaja Jussi Sa-

lo sanoo, että SuPerin jäsenille tärkeintä on hyvinvointipalvelujen turvaaminen tulevaisuudessakin. Peruspalvelujen alibudjetoinnin ja työehtojen polkemisen on loputtava.

– Se tarkoittaa laadukasta ja turvallista vanhustenhoitoa ja yksilöllistä varhaiskasvatusta. Kaikille vanhuksille on tarjottava tarpeenmukainen hoitopaikka ja palvelusuunnitelmien on toteututtava. Varhaiskasvatuksen ryhmien on oltava riittävän pienet ja moniammatillista yhteistyötä, myös lähihoitajien osaamista, on kunnioitettava. Kaikissa peruspalveluissa on turvattava se, että paikalla on riittävästi ammattitaitoista henkilökuntaa.

Salo ennustaa, että vaalikeväänä tulee rapa roiskumaan.

– Ensimmäistä kertaa disinformaatio, tarkoituksellisen harhaanjohtava tieto, on näissä vaaleissa tärkeä ja tunteita herättävä puheenaihe. Ilmapiiri on sellaiseen nyt otollinen. Sosiaalisen median rooli vaalilyössä tulee olemaan entistäkin isompi. ■

LUE SUPERIN VAALIOHJELMA
WWW.SUPERLIITTO.FI



JOS AMMATTILIITTOJA EI OLISI?

Viime vuosina moni taho on halunnut heikentää työntekijän asemaa ja kyseenalaistaa sovitut sopimukset. Tämä on johtanut siihen, että ihmisten on pitänyt mennä toreille ja turuille ilmaisemaan mielipiteensä. Kun neuvottelemalla ei ole päästy sopuun, olemme joutuneet työtaistelutoimenpitein kertomaan, että tämä ei sovi. Työtaistelutoimet ovat aina viimeinen, eikä edes haluttu keino, mutta joskus se on ainoa tapa kertoa, että tämä ei käy.

Viime vuosina tietyt tahot ovat jankanneet, että ammattiyhdistysliikkeellä on liikaa valtaa. Liikaa valtaa suhteessa mihin? Superilaisia on 90 000, ja vaikka osa meistä on opiskelijoita ja eläkeläisiä, niin varsin kattavasti superilaiset työllään tekevät hyvinvointivaltion. Pitäisikö meidän olla tyytyväisiä niihin määräyksiin ja heikennyksiin, joita viime vuosina on pyritty tekemään? Jos hoitajien omaa etujärjestöä SuPeria ei olisi olemassa, niin voi vain kuvitella, kuinka asiat olisivat.

SuPer liittona on neuvottelemassa koulutuksesta, sen sisällöstä ja monista muista asioista. Soveltuvuuskokeiden palauttaminen on noussut nyt hienosti puheenaiheeksi monella eri taholla. Ne halutaan takaisin, ja tätä asiaa on SuPer ajanut jo muutaman vuoden. Ei turhia koulutuksen keskeytymisiä tai muutoin alalle soveltumattomia. Koulutuksen taso ja ammatin arvostus pitää säilyä. Entä, jos emme olisi päättäväisesti puhuneet?

Ammatillinen edunvalvonta on moninaista ja käsittää kaiken osaamisen käytöstä työn kuormittavuuteen. Neuvotteluja käydään keskustasolla, mutta myös paikallisella tasolla, jolloin neuvottelevat oman työpaikan pääluottamusmies tai luottamusmies.

Koulutus mahdollistaa erilaisen osaamisen. Tällä on selkeä ja suora yhteys työn vaativuuteen ja palkkaan. Sekin on liiton puolelta sanottu, että kun työnantaja rajaa osaamista, seurauksena on ammattiosajan hukkaputki. Siihen ei ole varaa. Työn kuormittavuus ja henkilöstömitoitus on haaste. Ilman SuPerin taistelua olisi henkilöstömitoitukseksi napsahtanut 0,4. Miten kävisi, jos liitto ei pitäisi superilaisten puolta työpaikoilla?

Monelle ainoa, ja ymmärrettävästi tärkeä asia, on palkkaus ja työehdot, jotka sovitetaan keskusneuvottelutasolla. Tämän niin sanotun yleissitovuuden moni taho haluaisi romuttaa ja tähän perustuu myös ajatus, että ammattiliitoilla on liikaa valtaa. Viime neuvotteluissa saimme jopa samat korotukset kuin muut, vaikka tavoite oli, että julkiselle puolelle tulisi vähemmän kuin esimerkiksi teollisuus sai. Yksityisen puolen neuvotteluissa saatiin määräys nollasopimuksien noudattamisesta ja siitä, milloin työntekijälle on työsopimukseen kirjattava vähimmäistyöaika. Ne kuulostavat itsestään selviltä asioilta, vaan eivätpä olleet. Mitä jos ei olisi neuvotteluja ja joku vaan määräisi?

Jotkut tahot haluaisivat, että jokainen voisi itse neuvotella palkkansa oman työnantajan kanssa. Palkka on toki todella oleellinen osa työehtosopimusta, mutta siinä on paljon muutakin. SuPerin kanta on ja on oleva, että palkalla pitää tulla toimeen. Tämä on yksi johtajatus, kun neuvotellaan työehdoista, mutta kaikille se ei ole itsestään selvää. Entä jos jokaisen pitäisi osata kaikki työehtosopimusten koukerot, osaisitko sinä?

Eläkkeet ovat työelämän aikana saatujen tulojen pohja. Tavoitteena on edelleen, että eläkkeellä pitää tulla toimeen. Ja jos olet seurannut näitä keskusteluja, niin taas heitetään ilmoille vaikka millaisia pilviä. Mitä jos ei ajatella koko työuraa?

Kaikki tämä on mahdollista siksi, että teitä, jotka teette työtä ja joita ilman ei Suomi pärjää, on paljon. Tämä mahdollistaa sen, että SuPeria ja superilaisia kuunnellaan. Huolehdataan myös tulevaisuudesta. ■

Silja

KYSY UUDELTÄ TYÖ- TAI OPISKELUKAVERILTA,
KUULUTHAN SINÄKIN SUPERIIN,
SILLÄ YHDESSÄ OLEMME ENEMMÄN.



SOTE-YRITYSTEN VALVONTA YSKII

TEKSTI ESA PESONEN KUVAT INGIMAGE

Yksityisiä sosiaali- ja terveyspalveluja tarjoavien yritysten toiminnassa on rutkasti parannettavaa. Näin on varsinkin vanhusten hoivapalveluja ja varhaiskasvatuspalveluja tarjoavissa yrityksissä. Ongelmiin on myös tartuttu.

Henkilömitoitukset ovat monissa yrityksissä pielessä eli henkilökuntaa on aivan liian vähän. SuPer kiinnittikin huomiota niin sanottuihin haamuhoitajiin, joita ei todellisuudessa ole työvuorossa, vaikka heidän nimensä löytyvät työvuorolistasta.

– Ammattiliitoille ja medialle on langennut yritysten valvontarooli, vaikka vastuu valvonnasta on kuntien vi-
ranhaltijoilla ja aluehallintovirastoilla, sanoo SuPerin kehittämissyksikön johtaja Jussi Salo.

Yritysten työntekijöiden lisäksi myös omaiset ottavat yhteyttä SuPeriin. Ammattiliitoilla ei ole valtuuksia pakottaa työnantajia korjaamaan epäkohtia. SuPer voi tuoda epäkohtia silti julkiseen keskusteluun ja saada näin aikaan muutoksia.

LISÄÄ TARKASTUSKÄYNTEJÄ

Ratkaisuksi valvontaan SuPer on esittänyt esimerkiksi tarkastuskäyntejä, joita ei ilmoiteta etukäteen tarkastettavalle kohteelle. SuPerin mielestä tarkastuksissa olisi kuultava myös tavallisia hoitajia ja ilman esimiehen läsnäoloa.

SUPER KIRJELMÖI KUNTIEN TARKASTUSLAUTAKUNNILLE

SuPer lähetti joulukuun lopussa kaikille kuntien tarkastuslautakunnille kirjeen, jossa tähdennettiin kuntien valvontavelvollisuutta myös kuntien ostamista yksityisistä sosiaali- ja terveyspalveluista sekä varhaiskasvatuspalveluista. Avukseen kunnat saivat SuPerin kokoaman tarkistuslistan palveluiden ostoon.

Tällä hetkellä tarkastuskäynnit ilmoitetaan pääosin etukäteen, jolloin pullat ovat kahvipöydissä valmiina ja henkilökuntamitoitukset kohdillaan. Juuri ennen tarkastusta työpaikoille saatetaan ottaa tunti- tai kahdeksan tuntia töihin, että mitoitukset toteutuvat.

Ammattiliittojen jäsenille tarkastus voi olla lopulta pettymys. Asiat eivät

muutukaan paremmaksi tarkastuksen jälkeen.

– Papereissa kaikki on kauniisti kohdallaan ja niiden todistaminen vääräksi on salapolitiisyyttä. Todellisuus on työntekijöille jotain ihan muuta. Vuorolistoihin lisätään vääriä, jopa kuolleiden, nimiä ja listoja annetaan viranomaisille. Tämä on kuitenkin selvä asiakirjaväärä, josta ei ole mitään. Tämän tiedon antaminen viranomaiselle, Salo sanoo.

ONGELMIA ON VOINUT OLLA PITKÄÄN

Varhaiskasvatuksen asiantuntija Johanna Pérez SuPerista on kohdannut varhaiskasvatuksen päälliköitä, jotka ovat suoraan myöntäneet, etteivät he tiedä, miten valvotaan ja mitä heidän täytyisi tehdä parantaakseen yksityisten päiväkotien valvontaa.

– Ongelmia on voinut olla pitkään. Liian vähän henkilökuntaa ja liian isot lapsiryhmät. Kasvatushenkilökunta siivoaa ja pesee pyykkiä, sillä tukipalveluja ei välttämättä ole, hän sanoo.

Aluehallintovirastot ovat myöntäneet julkisesti resurssiensa heikkouden. Tarkastajia ei yksinkertaisesti ole riittä-



västi. Viimeisen viiden vuoden aikana yksityisten palveluntarjoajien määrä on myös räjähtänyt rajuun kasvuun. Näin on myös vanhusten hoivapalveluyrityksissä.

– Vaikka hoivapalveluyrityksessä olisi suuriakin epäkohtia, kunnat ovat nihkeitä ottamaan sen palveluita takaisin omaksi toiminnakseen, sanoo asiantuntija Elina Kiuru SuPerista.

– Kotihoitopalveluita siirtyy tulevaisuudessa kunnilta yksityisten yritysten hoidettavaksi suuremmissa määrin. Val-

vonnassa on odotettavissa siinäkin suuria epäkohtia. Yritysten omavalvontasuunnitelmien ja toimilupien pitäisi olla julkisesti netissä. Valvontakäynneistä on myös saatava julkinen rekisteri, josta näkyvät kaikkien palveluntuottajien valvontatapaukset, Kiuru vaatii.

SOPIMUSRIKKOMUKSISTA VOI RANKAISTA

Kuntien itse tuottamien sosiaali- ja terveyspalvelujen sekä varhaiskasvatuksen osalta valvonnan tilanne ei ole yhtä synkkä. Luottamusmiehiä on yksityistä puolta enemmän työpaikoilla, ja raha ei määrittele kaikkea toimintaa yhtä vahvasti.

Kunnilla olisi mahdollista rankaista ostopalvelusopimuksissaan sopimusrikkomuksista yrityksiä myös rahallisesti. Tätä korttia ei kuitenkaan ole välttämättä sopimuksissa käytettävissä. Aina edes sakot eivät muuta epäkohtia.

Ääritapauksissa aluehallintovirastojen on mahdollista lo- ►

**VALVONTAKÄYNNNEISTÄ ON
MYÖS SAATAVA JULKINEN
REKISTERI, JOSTA NÄKYVÄT
KAIKKIEN PALVELUNTUOTTAJIEN
VALVONTATAPAUKSET.**

pettaa yrityksen toiminta kokonaan. Kunnille esimerkiksi yksityisen päiväkodin lopettaminen voi taas olla kauhun paikka, sillä kunnalla on velvollisuus etsiä lapsille uudet hoitopaikat.

SuPerissa ollaan vakuuttuneita, että valvonnan puutteen takaa löytyy poliittista haluttomuutta ratkaista ongelma.

– Yritykset ovat luoneet suhteet poliittiseen johtoon. Ammattiliittojen vaatimukset ovat heille räksyttämistä, Elina Kiuru iskee.

SuPerin asiantuntijat rajoittaisivat sosiaali- ja terveyspalveluilla saatavia voittoja yrityksille.

KUNNILLA VASTUU PÄIVÄKOTIEN VALVONNASTA

Johtaja Marja-Liisa Keski-Rauska vastaa Länsi- ja Sisä-Suomen aluehallintoviraston varhaiskasvatuksen valvonnasta. Hän sanoo yksityisten päiväkotien valvonnan kehittyneen viime syyskuun alussa voimaan astuneen uuden varhaiskasvatuslain ansiosta.

– Ennen päiväkodin toiminnan saattoi aloittaa pelkällä ilmoituksella. Päiväkodissa ei välttämättä edes käyty. Nyt kunnan tekemän tarkastuksen ja hyväksyvän lausunnon jälkeen asiaankuuluvat paperit lähetetään meille aluehallintovirastoon, Keski-Rauska sanoo.

Tarkastuskäynnit yksityisiin päiväkoteihin kuuluvat kuntien vastuulle. Uuden lain myötä kunnilla on nyt aivan samat valvontaan liittyvät valtuudet kuin aluehallintovirastoilla. Tarvittaessa aluehallintovirasto voi tehdä tarkastuksia ja tietenkin myös keskeyttää päiväkodin toiminnan tai antaa huomautuksia.

– Päiväkodin toimintaa keskeytetään harvoin. Näin tapahtui kuitenkin vuonna 2016 Tampereella. Enimmäkseen annamme suullista neuvontaa ja ohjeistusta. Päiväkotien ongelmat ovat liittyneet ryhmäkokoihin ja pätevän henkilöstön puutteeseen.

”VALVONTA ALKAA JO KILPAILUTUKSESTA”

Vantaan kaupungissa sote-palvelujen valvontaongelmiin on päätetty tarttua. Vanhusten- ja vammaisten palvelujen erityispalvelujen tulosyksikössä valvontaa on kehitetty useamman vuoden ajan.

– Teemme valvontakäynnin jokaiseen Vantaan alueella sijaitsevaan yksikköön vähintään kerran vuodessa. Tämä koskee niin Vantaan kaupungin omia yksiköitä kuin yksityisiä palveluntuottajia. Käyntien lisäksi seuraamme laatua asiakas- ja työntekijäpalautteiden kautta ja järjestämällä omaisten iltoja, kertoo tulosyksikön palvelupäällikkö Nina Linja.

Vantaalla tunnustetaan, ettei valvonta ole helppoa.

– Se vaatii paljon erilaista osaamista. Toimintamme perustana on asiakaslähtöisyys.

– Pelkkien sopimuksen, lakien ja asetusten hallinta ei riitä. Valvojan on tunnettava myös arjessa tehtävää työtä. Hänen on puututtava epäkohtiin ja annettava palautetta. Valvontatyö alkaa jo kilpailutuksen suunnittelusta. Palvelu ja palveluun liittyvät laatuvaatimukset tulee olla selkeästi kirjattuina, hän jatkaa.

Vantaan kaupungilla on mahdollisuus tehdä palveluntuot-



NÄMÄ LAIT VELVOITTAVAT VALVONTAAN

Useat eri lait velvoittavat sosiaali- ja terveyspalveluiden sekä varhaiskasvatuksen valvontaan.

Laki ikääntyneen väestön toimintakyvyn tukemisesta sekä iäkkäiden sosiaali- ja terveyspalveluista määrittää esimerkiksi sen, että toimintayksikössä on oltava henkilöstö, jonka määrä, koulutus ja tehtävä rakenne vastaavat iäkkäiden henkilöiden määrää ja heidän toimintakykynsä edellyttämää palvelun tarvetta.

Varhaiskasvatuksessa taas **varhaiskasvatuslaki** määrittelee muun muassa lasten ja kasvatustajien suhdeluvun ja toiminnan tavoitteet.

Sosiaalihuoltolaki edellyttää myös henkilöstön ilmoittavan, jos he huomaavat epäkohdan asiakkaan sosiaalihuollon toteutumisessa. Tuo ilmoitus on tehtävä yksiköstä vastaavalle ja jos epäkohtiin ei puututa, on ilmoitus tehtävä aluehallintovirastolle.

SUPERISSA OLLAAN VAKUUTTUNEITA, ETTÄ VALVONNAN PUUTTEEN TAKAA LÖYTYY POLIITTISTA HALUTTOMUUTTA RATKAISTA ONGELMA.

tajalle 10 prosentin hinnanalennus asukkaan hoitovuorokautteen, mikäli sopimuksessa vaaditussa laadussa ei pysytä.

– Yleisin käyttämämme sanktio on kuitenkin se, että emme edes sijoita asiakkaita yksikköön, jos havaitsemme vakavan tai toistuvan laatu poikkeaman. Sijoituksia teemme vasta sen jälkeen, kun voimme olla varmoja, että laatu on palautettu ennalleen.

Vantaalla tehdään myös ennalta ilmoittamatta valvontakäyntejä.

– Näin tehdään, jos meillä on syytä epäillä selkeitä epäkohtia palveluntuottajan toiminnassa. Käyntejä tehdään myös omaisten tai työntekijöiden palautteesta. ■

Yksityispuolella kehitystä raskaan työn hallinnassa

Haitallisen fyysisen työkuormituksen ehkäisyyn panostetaan yksityisessä sosiaali- ja terveydenhuollon työssä.

Terveyttä vaarantavan fyysisen kuormituksen vaara on sosiaali- ja terveydenhuollon työssä yleensä tunnistettu osaksi työn vaaroja, mutta haitallista kuormitusta ei siltä aina osata vähentää.

Asia ilmenee työsuojeluhallinnon valtakunnallisesta YKSOTE-kuormitus 2017–18 -valvontahankkeesta

Hankkeen tiimoilta tehtiin noin 1800 työsuojelutarkastusta ja annettiin

yrityksiin lähes 400 velvoitetta työn fyysisen kuormituksen vähentämiseksi.

Työturvallisuuslaki velvoittaa työnantajan tunnistamaan ja arvioimaan fyysisen työkuormituksen riskit.

Terveydelle haitallista fyysistä kuormitusta pitää sosiaali- ja terveydenhuollon työssä vähentää järjestämällä työympäristö tehtävään työhön soveltuvaksi, kalustamalla työpaikka ergonomisesti toimivaksi, käyttämällä asiakkaiden nostoja ja siirtoja helpottavia apuvälineitä ja suunnittelemalla työ siten, että kuormitus on hallittavissa. ■



KANERVA JÄLVARO

Kuntoutujilla on heikko työkyky

Tutkimuksen perusteella ammatillisen kuntoutuksen hakijoiden ja kuntoutusselvitykseen osallistuneiden työkyky on hyvin heikko. Kelan kuntoutuksen ratkaisijat ja lääkärit arvioivat kuntoutujan kokonaistilanteen arvioinnin tärkeäksi, mutta vaikeaksi.

Kelan ammatillisen kuntoutuksen myöntöedellytykset muuttuivat vuonna 2014. Lakiuudistuksen jälkeen hakijan työkykyä tuli tarkastella aiempaa

laajemmin. Ennen työkykyä arvioitiin suhteessa työkyvyttömyyden uhkaan, sairauteen tai vammaan. Nyt arviossa tulee ottaa huomioon hakijan kokonaistilanne ja opiskelukyky.

Ammatillisen kuntoutuksen hakuprosessiin ja Kelan toimintaan olivat tyytyväisiä erityisesti työkykyiset, työssä käyvät hakijat. Sen sijaan työttömät ja taloudellisia vaikeuksia kokevat hakijat olivat tyytymättömiä. ■

Jyväskylän kaupungille huomautus varhaiskasvatuspalveluista

Aluehallintovirasto antoi huomautuksen Jyväskylän kaupungille varhaiskasvatuspalveluiden järjestämisestä. Ryhmäkoko on ollut liian suuri ja kasvat-
taji on ollut usein liian vähän suhteessa lapsimäärään. Jyväskylän kaupungin varhaiskasvatuspalveluiden antamasta selvityksestä käy ilmi, että varhaiskasvatuksessa on ollut paljon henkilöstön poissaoloja. Hoito- ja kasvatushenkilöstön ja lasten välinen suhdeluku on ylittynyt toistuvasti tarkastelluissa päiväkodeissa. Säädösten mukaan yli 3-vuotiaiden ryhmässä saa olla 24 lasta, alle 3-vuotiaiden ryhmässä 12 lasta.

Anna-Reeta Pakarisen ura hoitoalalla oli päättyä Asperger-diagnoosiin

Anna-Reeta Pakarinen valmistui unelmiensa ammattiin lähihoitajaksi vuonna 2012. Tehtyään vuoden vanhustyötä hänelle puhkesi kaksisuuntainen mielialahäiriö ja työt jäivät tauolle. Keväällä 2014 Pakarinen sai Asperger-diagnoosin ja myöhemmin todettiin ADHD. ”Lääkäri oli sitä mieltä, etten voi Aspergerin vuoksi enää tehdä lähihoitajan töitä, ja hän suosittelee hankkimaan toisen ammatin. Silloin putoisin tyhjän päälle.” Vastoin käymisistä huolimatta Pakarinen on pitänyt sitkeästi kiinni haaveestaan työskennellä hoitoalalla. Vapaa-ajallaan hän tekee monenlaista vapaaehtoistyötä. Lue Anna-Reetan kokotarina osoitteessa www.superlehti.fi.



ANNA-REETA PAKARISEN KOTIALEIKKI

SuPerin tavoitteet eivät menneet läpi

KUKA SAA OLLA LASTENHOITAJA?

TEKSTI JA KUVA JUKKA JÄRVELÄ

Pieni askel parempaan suuntaan, mutta ei riittävä. Nämä ovat tunnelmat SuPerissa nyt, kun valtioneuvoston päivitetty asetus varhaiskasvatuksesta määrittelee, kuka saa toimia lastenhoitajana vakituksessa työsuhteessa.

Lähihoitajista varhaiskasvatukseen saa pääsääntöisesti osallistua vain lähihoitajakoulutuksessa lapsiin ja nuoriin erikoistunut lähihoitaja.

Tammikuun alussa voimaan tullut asetus palautti ja avasi muutamia pieniä lisäreittejä alalle sen jälkeen, kun syyskuussa voimaan tullut vanha asetus oli niitä rajannut.

Ensinnäkin, vuosikymmenten takainen lastenhoitajatutkinto on yhä kelpoinen lastenhoitajan tehtäviin, vaikka henkilö olisi ollut välillä työelämässä muulla alalla.

Toinen kelpoisuusparannus koskee vammaispuolen opiskelijoita. Vaikka lähihoitajakoulutuksen osaamisalojen kelpoisuutta ei SuPerin toiveista huolimatta lisätty, nyt myös vammaistyön osaamisalan läpikäynyt lähihoitaja saa olla työssä varhaiskasvatusalalla, mikäli hän suorittaa 40 osaamispistettä käsittelevän lapsen kasvun, hyvinvoinnin ja oppimisen edistämisen tutkinnonosan.

Monien muiden asetusta kommentoineiden tavoin SuPer esitti, että sairaanhoidon ja huolenpidon sekä mielenterveys- ja päihdetyön osaamisalatkin tuottaisivat kelpoisuuden. Tämä esitys ei mennyt läpi.

SuPerin asiantuntija Johanna Pérez on tyytyväinen pieneen, mutta oikeaan suuntaan menevään askeleeseen. Silä avataan lasten ja nuorten hoidon ja

TÄTÄ SUPER ESITTÄÄ

SuPerin mukaan työnantajalle pitää varhaiskasvatuksessa antaa mahdollisuus valita muukin kuin lapsiin ja nuoriin erikoistunut lähihoitajakoulutuksen saanut lähihoitaja.

Liitto on esittänyt, että myös sairaanhoidon ja huolenpidon osaamisala sekä mielenterveys- ja päihdetyön osaamisala tuottaisivat kelpoisuuden vaka-alalle.

SuPer perustelee esitystään sillä, että hoidettavana on yhä enemmän pitkäaikaissairaita lapsia ja lasten mielenterveydelliset haasteet ovat lisääntyneet varhaiskasvatuksessa.

SuPer on esittänyt, että työnantaja saisi valita sopivan työntekijän tehtävään edellyttäen, että valittavalla on vaadittava perustason koulutus eli sosiaali- ja terveysalan perustutkinto.



kasvatuksen lisäksi muidenkin lähihoitajakoulutuksen osaamisalojen hyväksyttävyyttä varhaiskasvatusalalle.

Pérezin mukaan säädstö kuitenkin on melkoinen palapeli.

– Nyt määritellään tarkasti tutkinnonositain, kuka voi vakinaisesti työllistyä lastenhoitajaksi. Pidän tätä aika merkillisenä, vaikka myös ymmärrän lainsäätäjän motiiveja.

– Enää ei yhtään luoteta siihen, että työnantaja osaisi arvioida hakijoita ja katsoa, kuka perustutkinnon suorittanut lähihoitaja olisi sopiva varhaiskas-

vatuksen työyhteisöön ja lasten tarpeisiin nähden.

Varhaiskasvatuksessa työskentelevien taso ja osaaminen ovat olleet viime aikojen puheenaiheita. Moni on huolissaan muun muassa pikaperehdytyksistä alalle, kun lastenhoitajista on pula.

– Nykyään voi vuoden ajan olla töissä melkein kuka tahansa, mutta vakituinen toimi on täytettävä asetuksen rajaamasta kapeasta poolista, vaikka tarjolla olisi pilvin pimein hyvällä perusosaamisella olevia lähihoitajia, joilta sattuu puuttumaan tietty osaamisala. ■

SuPer esittää myös loppukoetta lähihoitajatutkintoon

SuPer vaatii paitsi pakollisia karsivia soveltuvuuskokeita, myös valtakunnallista loppukoetta lähihoitajatutkintoon.

SuPer on antanut lähihoitajatutkinnon opiskelijavalintaa koskevan lausuntonsa. Virallisesti asia koskee opetus- ja kulttuuriministeriön ehdotusta asetuksen muuttamisesta opiskelijaksi ottamisen perusteista ammatillisessa perustutkintokoulutuksessa.

Ministeriö on esittänyt, että pääsy- ja soveltuvuuskokeita käyttävät koulutuksen järjestäjät saisivat päättää, jättävätkö he valitsematta nolla valintapistettä saaneen hakijan. SuPer vaatii asetuksen tiukentamista ehdottoman karsivaksi siten, että nolla valintapistettä saanutta ei voida valita koulutukseen. Hakukierroksella nolla valintapistettä toimisi karsivana ja sitoisi myös kaikkia muita saman koulutuksen järjestäjiä.

– Jos ei pääsisi läpi Helsingissä, ei pääsisi oppilaitokseen Oulussakaan, SuPerin puheenjohtaja Silja Paavola selvittää.

PAKOLLINEN

SuPer vaatii, että pääsy- ja soveltuvuuskokeet säädetään tulevaisuudessa pakollisiksi kaikkiin SO-RA-alojen tutkintoihin ja koulutuksiin.

Pääsy- ja soveltuvuuskokeiden on SuPerin mukaan oltava valtakunnallisesti yhtenäiset ja alaan soveltuvat, jotta niillä varmistetaan hakijoiden soveltuvuus, yhdenvertainen kohtelu sekä koulutuksen järjestäjän tasalaatuinen toiminta. Kokeiden laadin-

nassa on hyödynnettävä asiantunte-
musta.

SORA-tutkintoihin hakeutuvien terveys ja toimintakyky tulee SuPerin mukaan osoittaa lääkärintodistuksella ennen opintojen alkua, jotta asiakas- ja potilasturvallisuusvaatimukset täyttyvät. Merkinnän rikosrekisterissä ja päihdeongelman tulee olla este opiskelijaksi ottamiselle.

LOPPUKOE

Liitto esittää valtakunnallista loppukoetta sosiaali- ja terveysalan perustutkinnon suorittaneille valmistujien laadun varmistamiseksi.

SuPerin asiantuntija Soili Nevala kertoo, että liitto on esittänyt muun muassa lääkehoitoon liittyvää loppukoetta aikaisemminkin.

– Koulutuksen laatua on vietävä eteenpäin. Loppukoe voisi olla seuraava askel.

Silja Paavola sanoo, että loppukokeen kautta myönnettävä lääkepassi voisi olla kaikille pakollinen. Lisäksi kaikille yhteisistä aineista voisi olla oma loppukokeensa, samoin osaamisaloitainkin voisi kehittää valtakunnallisen loppukokeen.

Paavola korostaa etenkin lääkehoidon loppukokeen merkitystä:

– Lääkehoidon osaaminen on erityisen tärkeää. Tätä osaamista pitää osata käyttää kaikissa

asiakas- ja potilasikäryhmissä. Esimerkiksi varhaiskasvatuksessa lähihoitaja on ainoa terveydenhuollon ammattilainen. ■



Palveluseteleitä käytetään ikääntyvissä maakunnissa

Nopeasti ikääntyvissä maakunnissa, Etelä-Savossa ja Etelä-Pohjanmaalla, turvaudutaan palveluseteliin yhä useammin iäkkäiden sosiaali- ja terveyspalvelujen järjestämisessä. Yksityisten palveluntuottajien puute haastaa kuitenkin palveluiden saatavuuden etenkin haja-asutusalueilla. Noin puolet Etelä-Savon ja Etelä-Pohjanmaan kunnista käyttää palveluseteliä kotihoidossa, tehostetussa palveluasumisessa tai molemmissa. Kaikki palveluseteliä käyttävät kunnat aikovat tulevaisuudessa jatkaa tai laajentaa palvelusetelin käyttöä. Tulos selviää palvelusetelioperaattori Vaanan tilaamasta selvityksestä.

Turvakotien määrä kasvaa

Vuoden 2019 aikana aukeaa yksi uusi turvakoti Äänekoskelle ja jo toiminnassa oleviin turvakoteihin tulee lisäpaikkoja. Turvakotien määrä kasvaa 28:aan ja perhepaikkojen määrä 202:een. Perhepaikkojen määrä kasvaa 23 paikalla edelliseen vuoteen verrattuna. Turvakotiverkosto on laajentunut vuodesta 2015 lähtien, jolloin vastuu turvakotipalvelun rahoituksesta siirtyi valtiolle. Turvakodit tarjoavat välitöntä kriisiapua, ympärivuorokautista turvattua asumista sekä akuuttiin tilanteeseen liittyvää psykososiaalista tukea, neuvontaa ja ohjausta. Palvelua tarjotaan ensisijaisesti lähisuhdeväkivaltaa tai sen uhkaa kokeneille henkilöille ja perheille.

Silittäminen lievittää vauvan kipua

Silitys ja kosketus voivat toimia kipulääkkeinä vauvoille esimerkiksi pistoksen yhteydessä, tuore tutkimus osoittaa. Silittämisen suotuisat vaikutukset on havaittu aiemminkin. Kokeessa silitysryhmäläiset reagoivat kivuliaaseen toimenpiteeseen selvästi vähemmän kuin verrokkiryhmä. Kivun aiheuttama irstistys oli myös silitysryhmässä lyhyempi. Silitys aktivoi vauvojen tunnekeskuksia jo pian syntymän jälkeen. Vauvojen kivunlievityksessä usein käytetään suuhun annettava sokeriliuosta, mutta etenkin keskosvauvat hyötyvät myös vanhempien käsikapalosta, joka on todettu yhtä tehokkaaksi kuin paljon käytetty glukoosiliuos.

DUODECIM



INGIMAGE

Metsäinen ruoka vähentää allergioita

Helsingin ja Tampereen yliopistojen tutkijat yhteistyökumppaneineen selvittävät, voidaanko kuluttajatuotteisiin lisätä sairauksia ehkäiseviä ainesosia. Tuotteisiin on lisätty elimistön puolustusjärjestelmän toimintaa sääteleviä ja immuunivälitteisiltä taudelta suojaavia ainesosia, eli metsä tuodaan ruoan kautta sisätiloihin. Väestön kerääntyminen kaupunkeihin on johtanut siihen, että kosketus luontoon karkaa yhä kauemaksi. Samalla allergiat, astma ja muut immuunivälitteiset sairaudet ovat lisääntyneet.

HELSINGIN YLIOPISTO



Perheateriaalla teinikin syö kasviksia

Yhteiset ruokahetket saattavat tuoreen tutkimuksen perusteella vaikuttaa siihen, miten usein teinit syövät kasviksia ja hedelmiä ja toisaalta roskaruokaa. Perheateriat liittyvät terveellisempään ruokavalioon riippumatta siitä, miten hyvin perheenjäsenet tulevat toimeen keskenään. Amerikkalaistutkimuksen perusteella nuoret, jotka söivät usein perheensä kanssa illallista, söivät muita enemmän hedelmiä ja kasviksia ja vähemmän pitsoja, hampurilaisia ja muuta roskaruokaa. Pojilla yhteiset ateriat liittyivät myös vähäisempään sokeroitujen virvoitusjuomien kulutukseen.

DUODECIM



Energiajuomiin ikäraja?

Terveystieteiden tutkimuskeskus THL suosittelee, että vähittäiskaupat eivät myy energiajuomia alle 15-vuotiaille. Useat kaupat ovatkin alkaneet noudattaa suositusta ja rajoittaneet energiajuomien myyntiä lapsille. Yhdessä 0,33 litran tölkipäkin energiajuomaa on kofeiinia suunnilleen yhtä paljon kuin kahdessa desilitrassa suodatinkahvia. Lisäksi siinä on sokeria noin 14 sokerinpalan verran.

THL



TIESITKÖ:

Dementiaa sairastaa maailmassa arviolta 44 miljoonaa ihmistä.

TIESITKÖ:

Tupakointiin kuolee Suomessa vuosittain 4000 ihmistä.

TAMMIKUUN KYSYMYS OLI:

Häiritsevätkö työasiat untasi?

**KYLLÄ
55%**

- Kolmivuorotyö sotkee nukkumista. Menen iltavuorosta aamuvuoroon muutaman tunnin unilla ja yövuorojen jälkeen en meinaa palata normaaliin rytmiin.
- Jos olen stressaantunut, nukun huonommin.
- Jos on ollut kiireistä illassa, saattaa jäädä mielen päälle vaivaamaan, muistinko hoitaa kaikki asiat.
- Heräilen varmistamaan, etten nuku pommiin.
- Iltavuoron hälinä jää päälle ja vaikea rauhoittua nukkumaan.
- Usein meitä on liian vähän työvuorossa, joten suunnittelen aamutyöt valmiiksi yöllä.

**EI
45%**

- Laitan työasiat sivuun, kun hanskat putoaa.
- Ammattitaitoinen työtiimi jatkaa siitä, mihin omat työt jäävät ja tähän pystyn luottamaan.
- Olen oppinut stressinhallintaa.
- Nukun kuin tukki.
- Olen kokenut työuupumuksen, jonka hoito oli pitkä prosessi, mutta sen seurauksena rohkeuteni kasvoi ja opin sanomaan sen kuuluisan ei-sanan.
- Työasioihin ei voi vaikuttaa silloin, kun pitäisi nukkua.

HELMIKUUN KYSYMYS ON OSOITTEESSA WWW.SUPERLEHTI.FI KOHDASSA KUULUMISET JA KISAT. KAIKKIEN HELMIKUUN 14. PÄIVÄÄN MENNESSÄ VASTANNEIDEN KESKEN ARVOTAAN SUPER-LEHDEN KÄTEVÄ AAMIAISTARJOTIN. TAMMIKUUSSA SEN VOITTI SAIJA TAMPEREELTA.

MUUT LEHDET

” Mitä moninaisemmissa terveydenhuollon yksiköissä lääkehoitoa toteuttavat eri koulutustaustaiset ihmiset. Nykyisin riskit kyllä tiedotetaan aiempaa paremmin ja lääkehoidon turvallisuus on erilaisten varmistusmenetelmien ansiosta parantunut.”

VALVIRAN YLITARKASTAJA
ANNA-MAIJA LIEDENPOHJA
SAIRAANHOITAJA 1/2019

” Progressiivista verotusta pitäisi ehdottomasti korottaa, jotta saataisiin torjuttua köyhyyttä ja leipäjonoja.”

ONNELLISUUTTA TUTKINUT PSYKOLOGIAN
EMERITUSPROFESSORI MARKKU OJANEN
KANSAN UUTISET 28.12.2018

30 VUOTTA SITTEN



Lehti perehtyi usean artikkelin voimin tasa-arvoon. Jutuis-
sa pohdittiin muun muas-
sa onko mies-
naista tasa-
arvoisempi
työelämässä,

millaista on tasa-arvo perhe-elämäs-
sä, kiinnostaako hoitovapaa isiä, on-
ko olemassa miesten ja naisten aloja
sekä esiteltiin metallialalla työsken-
televä Seija Salonen:

”Miehet eivät suostu istumaan vaihe-
työn äärellä paria tuntia pitempään.
Se on liian yksitoikkoista heille. Naiset
tekevät tylsän työn, mutta saavat huo-
nompaa palkkaa.”

SUPER 2/1989

Hyviä makuja arkeen tarjoaa

Sitruunainen kanaviillockki

TEKSTI JA KUVAT MINNA LYHTY

Annette Hannula-Tuupasen mielestä kokkailu on mukavaa vastapainoa työlle. Eineksiä ei hänen jääkaapistaan löydy.

Annette Hannula-Tuupanen muistelee napanneensa nuorena ohjeen kanaviillockkiin jostakin lehdestä. Se oli ensimmäisiä ruokia, joita hän opetteli tekemään. Siitä lähtien se on kuulunut hänen arkiruokiinsa.

– Ruoanlaittaminen on minulle rentoutumiskeino. Teen arkena perinteistä kotiruokaa, mutta kun aikaa on enemmän, tykkään kokeilla uusia juttuja. Silloin kokkailen pitkän kaavan mukaan.

Annette leipoo sämpylöitä ja suolaisia piirakoita, mutta ei koskaan mitään makeaa.

– En tiedä, tuliko lapsena sokerikiintiö täyteen, sillä en enää välitä makeasta. Työpaikalla saatan sortua tarjolla oleviin pulliin ja karkkeihin.

Innostus ruoanlaittamiseen ja leipomiseen on siirtynyt myös eteenpäin, sillä Annetten 25-vuotias poika työskentelee leipurikondiittorina.

Nykyisin yksin asuvana Annette voisi ajatella, ettei viitsi kokkailla itselleen, mutta hän haluaa syödä hyvin. Omat

eväät kulkeutuvat mukaan myös työpaikalle Vantaan Simonkotiin lyhytaikaishoidon yksikköön.

HEKTISTÄ, VAIHTELEVAA TYÖTÄ

Annette Hannula-Tuupanen kuvailee ammatinvalinnan olleen hänelle helppoa, sillä hoitoala veti puoleensa. Hän meni kotipaikkakunnallaan Lieksassa hoitoapulaiseksi terveyskeskukseen ja työ tuntui heti luontevalta.

– Muutin Helsinkiin ja ymmärsin, että tarvitsen työhön koulutuksen. Opiskelin ensin kotitalousyrittäjäksi, sitten opisopimuksella vanhustyöhön erikoistuneeksi lähihoitajaksi. Muutama vuosi sitten opiskelin asiakaspalvelun ja tietohallinnan osaamisalan, mutta totesin, ettei koneen äärellä istuminen sittenkään sovi luonteeseeni. Olen käytännön ihminen.

Annette on työskennellyt erilaisissa Helsingin Diakonissalaitoksen yksiköissä. Kymmenen vuoden työrupeaman jälkeen yli tunnin työmatka Vantaalta alkoi rasittaa ja hän päätti etsiä töitä lähempää.

– Pääsin Simonkotiin vuonna 2011, jonne minulla on vain kahden kilometrin matka. Olen viihtynyt ja aion pysyä työssäni jatkossakin. Lyhytaikaisyksikössä työ on hektistä, vaihtelevaa ja vaativaa. Kuntoutujat tulevat yksikköön omaishoitajien vapaiden ajaksi.

Annetten mukaan hänellä on mainio työpaikka. Hoitajat ovat motivoituneita ja sitoutuneita työhönsä. Yksikkö saa palautetta hyvästä työilmapiiristä, joka näkyy myös kuntoutujille. Annettea kuitenkin huolestuttaa alalle tulevien uusien lähihoitajien kirjo.

– Toivon, että pääsykokeet tulevat takaisin. Työssäni näen, että alalle hakeutuu hoitotyöhön soveltumattomia ihmisiä.

Annette saa voimavaroja työhönsä hyvän ruoan lisäksi liikunnasta.

– Lenkkeilen, treenaan salilla ja käyn uimahallissa. Avantouintia olen harrastanut jo kaksikymmentä vuotta. Liikun myös luonnossa, mutta pääkaupunkiseudulla se on aina pienen matkan takana. Kesäisin menen aina entiselle kotiseudulleni Lieksaan. Koli on minulle maailmankaikkeuden rakkain paikka. ■





Nopea kanaviillockki

Uunibroileri
8 dl vettä
1 kanafondi
2-3 tl currya
valko- ja mustapippuria
sitruuna
maissitärkkelystä
2 dl kuohukermaa
suolaa
ruohosipulia

Ota broileri huoneenlämpöön noin tunti ennen kypsennystä. Pyyhi se talouspaperilla. Kypsennä broileria 175 asteisessa uunissa keskitasolla noin 1 ½ tuntia, kunnes sen sisälämpötila on vähintään +72 astetta. Irrota kypsästä broilerista nahka ja luut. Revi murea liha käsin sopiviksi suikaleiksi.
Mittaa kattilaan vesi, kanafondi ja curry. Kiehauta ja kaada veteen

maissitärkkelyssuurus ohuena nauhana pakkauksen ohjeen mukaan. Sekoita hyvin. Anna kiehua rauhassa, kunnes kastike sakenee. Laita revitty broilerit sekaan. Lisää kuohukerma ja kiehauta. Ota kattila liedeltä ja puserra yhden sitruunan mehu joukkoon. Tarkista maku, lisää tarvittaessa suolaa ja pippuria. Tarjoa viillockki riisin ja mustaherukkahillon kanssa. Koristele annos ruohosipulilla.

Romanitausta ei vaikuta
Anette Blomeruksen hoitotyöhön

TYTYTYVÄINEN LÄHIHOITAJA

TEKSTI JA KUVAT JUKKA JÄRVELÄ

Lähihoitaja ja romani Anette Blomerus saa kehuja työpaikkansa vanhusasukkailta. Myös työnantajan ja työka-verien kanssa asiat sujuvat kuten keneltä tahansa muultakin hyvältä työntekijältä.

Anette Blomerus saapuu työpaikalleen kirpeänä pakkasaamuna varttia vaille seitsemän. Edessä on tällä kertaa kuusituntinen työvuoro porilaisen palvelukoti Palmu-Porin toisen kerroksen Keidas-yksikössä.

Vaatteiden vaihdon jälkeen hän suuntaa käsien pesulle ja siirtyy vähitellen kuuntelemaan yöraporttia hoitajien taukotilaan. Käteen otettu puhelin ilmoittaa heti asukkaan turvarannekkeen akun tyhjenemisestä. Muuten aamu näyttää kaikin puolin hyvältä.

– Kiva, kun meillä on uudet tilat, hän huikkaa vilkaistessaan kerrosta alemmas avaraan aulaan. Palvelukodin remontti valmistui kaksi vuotta sitten.

Yhdeksän työntekijää on paikal-

la kuuntelemassa yöhoitajan raporttia: normaalia kipulääkitystä, pientä levottomuutta ja vinkki eräästä asukkaasta, joka ei ole ollut oma itsensä viime aikoina.

TYÖTÄ TEKEVÄLLE

Keidas-yksikössä on 34 asukasta. Anette työskentelee tänään sen kolmosmoduulissa. Kaksi huoneista on tarkoitettu pariskunnille. Suurin osa asukkaista kykenee liikkumaan itsenäisesti tai autettuna.

– Väki pysyy tuttuna, vaikka työskentelenkin eri moduuleissa.

Työsuhde alkoi elokuussa kahden hyvän hoitajaopastajan tukemana. Nykyinen sopimus kestää maaliskuun alkuun asti.

– Toivottavasti saan olla täällä sen jälkeenkin. Työskentelen tällä hetkellä Seuturekryn kautta. Uskon, että kyllä Porista töitä saa, jos työt eivät täällä jatku.

AAMUISTA PERUSHOITOA

Anette katsoo listasta, ketä hän hoitaa ja suihkuttaa tänään. Vielä viimeinen pikapalaveri kollegojen kanssa kolmosmoduulin toimiston ovella, sitten kohti ►



D-RAKENNUS

- Hallinto
- Auditorio

E1

- Astakaspalvelupisteet
- ATK-luokka
- Neuvotteluhuoneet 4-5

PALVELUKOTI PALMU PORI

- 1krs. Dyym
- 2krs. Keidas

Anette Blomerus haluaa tehdä työnsä mahdollisimman hyvin – palkintona on tyytyväinen asukas.



Puuro ja keitto maistuvat aamiaisella.

Pullan leivonta kerää pöydällisen taitavia leipureita.

ON HIENOA, KUN SAA TEHDÄ TÖITÄ SYDÄMELLÄ KUNNIOITTAEN JA ARVOSTAEN JO PITKÄÄN ELÄNYTTÄ JA KOKENUTTA IKÄÄNTYNYTTÄ IHMISTÄ.

ensimmäistä huonetta, jossa Anette pukee ylleen suojaesiliinan ja suojakäsineet. Huoneessa asuva nainen pystyy liikkumaan rollaattorilla autettuna. Anette antaa aamulääkkeitä, ja jatkaa hänen kanssaan aamutoimia myöhemmin.

Seuraavassa huoneessa Anette jatkaa aamupesulla, vaatteidenvaihdolla, petauksella ja toimittaa kertyneen lika-pyykin pesulan säkkiin.

Asukkaita on koolla television äärellä. Anette saattaa paikalle yhden lisää. Rollaattoreja alkaa olla jo ruuhkaksi asti.

– Huomenta kaikille. Tuliko nukkua hyvin?

Vastaukseksi Anetta saa ihmettelyn, että onko hoitajalla kiire.

– On sitäkin, mutta rakas, kerro mikä on hätänä, hän pysähtyy asukkaan viereen.

Toinen asukas lähestyy kiireessä Anetta ja kyselee, missä sovittu aamutapaaminen on. Mitään tapaamista ei ole sovittu, ja Anette lohduttelee asukasta, että se sopimus oli varmasti vain unta.

AAMUPALAN AIKAAN

Alkaa olla aamupalan vuoro, ja aamutoimista selvinnyt Anette saattaa ensimmäisen asukkaan ruokapöytään.

– Meillä romaneilla puhtaus on lähellä sydäntä, samoin kuin hoitajilla. Romanit eivät esimerkiksi koskaan käytä aterinta, joka on pudonnut lattialle. Se laitetaan tiskattavaksi ja otetaan uusi puhdas.

Nyt tippuu vain kahvi, yövuoro on keittänyt puuron.

– Ruoka tulee tänne ravintokeskuksesta, me kokkaamme vain aamupuuron ja teemme iltapalan puuroineen ja pannareineen. Myös astianpesukoneen täyttö kuuluu hoitajille.

Koko kolmosmoduulin henkilökunta jakaa nyt aamupalaa pöytiin niille, jotka eivät ole vuoteessa. Myös lääkärirytöt ovat ilmestyneet jakopaikalle. Anette on mukana hyvin organisoidussa toiminnassa, kunnes hänen vuoronsa on siirtyä syöttämään kahta asukasta heidän huoneisiinsa.

Kun ruokailu on ohi, on hetki aikaa puhdistaa pöydille jääneitä tahroja.

Televisio kerää jälleen asukkaita sohville. Nyt valitaan musiikkikanava. Musiikki on Anetteakin lähellä, ja hän kertoo joskus ilahduttavansa asukkaita karaokelaitteiden äärellä tanssiaskeleita ottaen.

Likapyykkipussit ovat alkaneet haiskahtaa lähistöllä. Ne hoitajamme siirtää pesulakärryyn ja sivummalle.

TOINEN AAMUPALA

Erään asukkaan turvaranneke hälyttää. Se on päässyt löystymään. Turvaranneke auttaa etenkin yöhoitajia. Jokaisen asukkaan liikkumista ja lepoa voi seurata tietokoneen ruudulta. Ranneke hälyttää esimerkiksi, jos asukas on liian kauan liikkumatta. Myös ovihälytyksiä tulee.

Anette tekee kokopäivätyötä kahdesa vuorossa. Yöhoitajana hän ei vielä ole toiminut, koska yksikkö vaatii lääkahoitoon liittyvän LOVE:n suorittamista.

Työpäivä on normaalisti 6–9 tuntia pitkä, mutta mukaan mahtuu kello 7–21 pidettäviä 14 tunnin vuorojakin tarpeen tullen.

Kello on 9.40, ja tässä välissä on mahdollisuus pitää hoitajan oma aamiaistauko. Ruokatauolla on muitakin hoitajia, ja puheenaiheet poukkoilevat arkisten ja työasioiden välillä. Pitempi ►

Vuokko Peura kiittää Anette Blomeruksen hoitajaosaamista. "Hän on hyväntuulinen ja ystävällinen. Arvostan lähihoitajia sen perusteella, miten he kohtelevat ja ovat kontaktissa asukkaasiin. Siitä vaistoa, minkälainen hoitaja on. Anette on mallihoitaja – sellainen, jollaista jokainen hoidettava toivoo."



Romanina työelämässä

Suomalainen pääkulttuuri tietää yllättävän vähän romanikulttuurista. Työelämässä kulttuurit kuitenkin yhdistyvät. Anette Blomeruksen työnantaja ja esimiehet kertovat, että hänet palkattiin työhön täysin samoin periaattein ja menetelmin kuin kuka tahansa muu.

Sinisessä työasussa palvelukodin käytävillä ja huoneissa kulkeva Anette on yksi hoitajista, ei sen enempää.

– Romanitaustani ei näy työssäni hoitajana, koska työtäni ohjaa ammatillisuus eikä kulttuuri.

Kulttuuritaustasta on hyötyäkin hoitotyössä, sillä romanit arvostavat vanhuksiaan eri tavalla kuin suomalaiset keskimäärin.

– On hienoa, kun saa tehdä töitä sydämellä kunnioittaen ja arvostaen jo pitkään elänyttä ja kokenutta ikääntynyttä ihmistä. Hienoa on saada kokea heidän kanssaan hetkittäisiä onnistumisen tunteita ja kohdella heitä aikuisina ihmisinä, joilla on päätösvaltaa itsensä kanssa – olkoon se sitten paidan välitseminen tai kotitöissä auttaminen.

Palmu-Porissa asukkaat ja työntekijät tietävät työtoverinsa

kulttuuritaustan. Asia on kaikille ongelmaton.

– Kysymyksiä romanikulttuurista ja -tavoista on tullut työ-kavereilta paljon, kun he huomasivat, etten suutu, vaikka kysytään. En koe tätä ahdistavaksi. Omalla käyttäytymiselläni olen antanut heidän ymmärtää, että olen normaali ihminen siinä missä muutkin.

Anette korostaa, että edustaa vain ja ainoastaan itseään, ei koko romaniyhteisöä. Hän ei voi kantaa romanikulttuuriin yhdistettyjä ennakkoluuloja harteillaan.

– Kaikkihan me olemme yksilöitä ja omia persoonia.

Anettellakin oli aluksi ennakkoluuloja.

– Pelkäsin aina uudessa työharjoittelupaikassa, että minua ei hyväksytä tai minua väheksytään. Tiedostin myös sen, että romanikulttuurista tiedetään hyvin vähän eikä työyhteisö tiedä, kuinka suhtautua minuun.

Yksi tässä jutussa ilmenevä – työhön kuulumaton – asia kertoo romanikulttuurista ehkä jotain uutta: Anetta ei kulttuurisyyistä saa valokuvata työasu päällä. Ainoastaan kasvot ja kädet saavat näkyä työvalokuissa. ■

keskustelu syntyy mistäpä muusta kuin eritepakista.

Anette ei kirjaa päivän tapahtumia kesken työpäivän. Tärkeimpiä asioita hän kirjoittaa taskuvihkoonsa, jonka tiedot kaitetaan esiin vuoron päätteeksi moduulin kirjaamohuoneessa.

HIDASTA JA KAUNISTA

Tässä välissä Anette on jo aloittamassa voileipien valmistamista lounaalle, mutta hän päätyykin tähdellisempään tehtävään eli ohjaamaan aamun vuoteessa viettänyttä asukasta pesulle.

Hoitaja avustaa pitkään levänneen rouvan varovasti istumaan ja lopulta seisomaan koko ajan keskustellen ja kysellen. Yhteinen rollaattorimatka kohti kylpyhuonetta alkaa.

– Ei anneta periksi, asukas sanoo.

Samassa puhelin hälyttää ja Anette kiiruhtaa katsomaan hälytyksen syytä. Äänimaailman liittyy myös Kalliolle kukkulalle -kansanlaulun säveliä. Ne kuuluvat alhaalla aulassa pidetävän lauluhetken kuorolaisten suusta.

Selvitettyään hälytyksen syyn, Anette palaa takaisin huoneeseen ja viettää siellä parikymmentä minuuttia. Sinä aikana pullantuoksu täyttää käytävät, sillä kolmosmoduulissa on leivottu voipullia isolla joukolla.

LOUNASTA JA KIRJAAMISTA

Lounasaika lähestyy. Anette kuljettaa hissillä toiseen kerrokseen tuodut lämminruokakärkyt keittiöön. Ruojako sujuu samalla tehokkuudella kuin aamupalankin aikana, mutta Anette siirtyy heti syöttämään naisasukasta vuoteeseen. Ruokailu hänen kanssaan sujuu lumisia maisemia ihmetellessä.

Seuraavassa huoneessa on yönsä huonosti nukkunut mies, jonka heräilemiseen riittää houkutukseksi broilerikeiton, vispipuuron ja maidon mainitseminen.

Saliruokailun jälkeen pöydille jää astioita ja siivottavaa. Astianpesukone täyttyy. Anette pyyhkii pikaisesti vielä pöydät ja lakaisee isoimmat roskat lattialta roskikseen. Talossa on siivooja, joka hoitaa tarkemman siivouksen.

Kello 12.20 on aika siirtyä kolmosmoduulin kirjaamohuoneeseen. Paperimerkinnät rukseineen kertovat, kenen asiat on jo kirjattu. Anette tarkistaa kirjauksia, tekee ruudulle lisäyksiä ja täyttää vielä kirjaamatta olleiden henkilöiden aamukuumiset Efficiaan.

– Kun aloitin, tuntui, että kirjaamista on liikaa. Enää tämä ei vie liikaa aikaa. Kirjaan kaikki muutokset, en jokaista päivän aikana tehtyä rutiinitoimenpidettä. ■

Tänään töissä

KUKA

Anette Blomerus on 30-vuotias Porissa asuva lähihoitaja.

KOULUTUS JA TYÖURA

Valmistui lähihoitajaksi viime marraskuussa sairaanhoidon ja huolenpidon osaamisalalta. Työskenteli aiemmin koulunkäyntiavustajana. Teki opiskelun yhteydessä muutamia lyhyitä sijaisuuksia yksityisessä tehostetussa palveluasumisyksikössä. Opiskelun kautta ovi avautui myös nykyiseen työpaikkaan Palmu-Porin Keidas-yksikköön.

PERHE

Aviomies Kyösti Blomerus työskentelee jakeluauton kuljettajana. Lasten Diana, 12, Milaja, 10, ja Deborah, 8, arki kuluu koulussa ja harrastuksissa. Koti on perheen lepo- ja turvapaikka, jossa on hyvä olla. Anetella

on läheiset välit myös vanhempiinsa, jotka asuvat Noormarkussa. Isä Pertti Palmroth työskentelee yksityisyrityksinä, äiti Marjatta Leppäniemi laitoshuoltajana. Myös Anetten siskot ovat hoitoalalla.

HARRASTUKSET

Lenkkeily ja salilla käynti.

PARASTA TYÖSSÄ

Olla ihmisten keskellä vaikuttamassa omalta osalta alan ammattitietien toteutumiseen ja yhteisen hyvän edistämiseen. Parasta on nähdä tyytyväinen asukas. Myös hyvät osaavat työkaverit.

HAASTAVINTA TÖISSÄ

Saada sovitettua aika ja työt keskenään. Lähihoitajalla on nykyään paljon tehtävää. Haluaa olla läsnä hoitotilanteissa eikä näyttää työn kiireisyyttä. Haastavaa on myös jättää työasiat työpaikalle eikä viedä niitä ajatuksissa kotiin.



Romanien työllistymisessä yhä haasteita

KULTTUURISET HYVEET ON HYÖDYNNETTÄVÄ

TEKSTI ELINA KUJALA

Sosiaali- ja terveysalan ammattiopinnot ovat suosittuja romanien keskuudessa.

Nykypäivän nuoret romanit opiskelevat pidemmälle ja työllistyvät useammin kuin aiemmat romanisukupolvet. Romanit kohtaavat silti urapolullaan enemmän vastoinkäymisiä kuin pääväestö.

Mertsii Ärling Helsingin Diakoniammattikorkeakoulusta sanoo, että on monia syitä siihen, miksi romanien on edelleen vaikeaa saada jalansija työmarkkinoilta.

– Yksi syy on matala koulutus, jonka taustalla vaikuttaa erilaisia tekijöitä. Vähäiseen työkokemukseen vaikuttavat moninaiset haasteet. Jo peruskoulun TET-harjoitteluun voi romaniuden vuoksi olla vaikea päästä. Samat haasteet jatkuvat ammattiopintoihin ja ammattikorkeakouluun liittyvien työssäoppimispaikkojen saamisessa. Vähäinen verkostoituminen työnantajien kanssa tuo sekkin omat haasteensa.

Mertsii Ärling toimi projektipäällikkönä juuri päättyneessä *Nevo Tiija – Uusi aika* -hankkeessa, jonka teemoja olivat romanien osallisuus ja työllistyminen. Viime syksynä herätti huomiota Työnimi-kampanja, jossa julkisuudesta tutut Tuomas Enbuske, Jari Sarasvuo, Meri-Tuuli Väntsi ja Anne Kukkohovi hakivat töitä romaninimillä.

– Suora syrjintä ja se, että romaneille ei anneta yhdenvertaisia mahdollisuuksia työmarkkinoilla, on yhdenvertaisuusvaltuutetun mukaan yksi suurimmista ongelmista. Tämän totesi myös Työnimi-kampanjamme, sanoo Ärling.

Romanikulttuurissakin on tekijöitä, jotka voivat haitata työllistymistä.

– Merkittävin on romanivaatetus, etenkin romaninaisten. Näin siis työnantajien mukaan. Haaste on hieman kaksinaismoralistinen, sillä jos työpajassa ei ole esimerkiksi työpukua käytössä, niin ei ole yhdenvertaista vaatia sitä romaniltakaan.

TYÖNANTAJAN VALTTIKORTTI

Opetushallituksen kaksi vuotta sitten tekemän selvityksen mukaan romani-nuorista noin 80 prosenttia saa peruskoulun päästötodistuksen. Jatko-opintoihin hakeutuvista valtaosa siirtyy ammatillisiin opintoihin, lukioon ja korkeakouluopintoihin tähtää vain pieni osa. Usein ammattitutkintoa lähde-tään suorittamaan vasta aikuisena, sillä romanikulttuurissa perhe perustetaan melko nuorena.

– Romaneita hakeutuu enenevässä määrin kaikille aloille mutta suosituimpia ovat kuitenkin sosiaali- ja terveysala sekä logistiikka-ala, sanoo Mertsii Ärling.

Käsityöläisammatit ja hevosala ovat

perinteisesti tarjonneet romaneille töitä. Tilastotietoa siitä, missä romaneita nykyään työskentelee tai mille aloille he valmistuvat, ei ole saatavana, sillä Suomessa ei tilastoida kansalaisia etnisen taustan perusteella.

Ärling toivoo, että vanhat asenteet heitettäisiin jo romukoppaan.

– Ennakkoluuloja on varmasti puolin ja toisin, mutta näkisin että näistä väkisin sukupolvesta toiseen siirretyistä suhtautumisista toiseen ihmiseen olisi jo aika luopua. Pitäisi astua nykyiselle vuosituhannelle. Suomeksi olemme moninainen. Tämä moninaisuus tulee ymmärtää ja osata ottaa käyttöön työelämässä. Parhaimmillaan se on työnantajan ja organisaation valttikortti. Nouseva osaaminen on kulttuuristen hyveiden hyödyntämistä työpaikoilla.

Suomessa julkaistiin hiljattain uusi romanipoliittinen ohjelma. Sen yksi päätavoitteista on romaniväestön ammatillisen koulutustason ja työllisyysasteen nostaminen. Suomessa asuu arvion mukaan noin 10 000 romania. ■

SUORA SYRJINTÄ JA SE, ETTÄ
ROMANEILLE EI ANNETA YHDENVERTAISIA
MAHDOLLISUUKSIA TYÖMARKKINOILLA, ON
YHDENVERTAISUUSVALTUUTETUN MUKAAN YKSI
SUURIMMISTA ONGELMISTA.



Potilasväkivalta vähenee
työhyvinvointia parantamalla

STRESSI ALTISTAA TYÖVÄKIVALLALLE

TEKSTI ANTTI VANAS KUVITUS SALLA PYYKÖLÄ

Potilasväkiväkivallan välitön syy on yleensä aggressiivinen potilas, mutta väkivaltariskiін välillisesti vaikuttavia syitä pitää etsiä pintaa syvemmltä. Virve Pekurisen mukaan riskiä kasvattavat ne samat tutut tekijät, jotka hoitotyön ilmapiiriä muutenkin pilaavat.

Hoitotyö on työväkivallan riskiammatti kaikkialla maailmassa. Maailmanlaajuisesti yli puolet hoitajista kokee väkivaltaa työssään. Tekijä on useimmiten potilas, mutta se voi olla myös omainen tai toinen henkilökuntaan kuuluva.

Yleisintä hoitajiin kohdistuva väkivalta on vanhuspalveluissa, vammaishuollossa, ensihoito- ja päivystyspalveluissa ja psykiatrisessa hoidossa. Väkivalta voi olla fyysistä tai henkistä: lyömistä tai potkimista, tavaroiden heittelyä ja niiden rikkomista tai sanallista uhkailua.

– Väkivalta ja sen uhka vaikuttavat hoitajien hyvinvointiin. Seurauksia voivat olla esimerkiksi unettomuus, ahdistus, syyllisyydentunne ja pelko. Kukaan ei ole immuuni väkivaltaisen käytöksen vaikutuksille, eikä tarvitsekaan olla, sanoo aiheesta joulukuussa väitellyt Virve Pekurinen.

Väkivaltaa voidaan ehkäistä ennalta, jos riskiä lisäävät tekijät tunnetaan. Potilaalla riskiä kasvattavat muun muassa päih-teiden käyttö, aiempi väkivaltainen käytös ja vakava mielen-terveyden häiriö.

Pelkästään potilaan ominaisuuksiin keskittyminen ei kuitenkaan riitä, sillä väkivallan esiintyvyyteen vaikuttavat myös työyhteisöön liittyvät tekijät.

Pekurinen selvitti väitöstutkimuksessaan hoitoalan väkivaltatilanteisiin liittyviä tekijöitä aineistolla, joka sisälsi enimmillään yli 5000 suomalaisen hoitajan kokemuksia runsaan kolmen vuoden ajalta.

Aineistona olivat Työterveyslaitoksen *Kunta-10*-tutkimuksen kyselyyn vuosina 2012 ja 2015 vastanneet hoitajat. Heistä yli 40 prosenttia oli kokenut työssään potilasväkivaltaa.

Pekurisen väitös syntyi osana Suomen Akatemian rahoittamaa *Käyttäjälähtöisyydellä aggressiotilanteiden hallintaan* -hanketta, jota johtaa professori Maritta Välimäki Turun yliopistosta.

KIIREEN TUNTU TEKEE POTILAISTA LEVOTTOMIA

Väkivallan riskiä kasvattavat Pekurisen tutkimuksen mukaan muun muassa epäsuhta työn vaatimusten ja vaikutusmah-



HUONOSTI TOIMIVASSA TIIMISSÄ VÄKIVALTATILANTEISSA TOIMIMINEN JA TILANTEIDEN ENNALTAEHKÄISY ON VAIKEAA – TIIMIN SISÄINEN YHTEISPELI ON TODELLA TÄRKEÄÄ.

dollisuuksien välillä, vähäiseksi koettu työn palkitsevuus suhteessa työn vaatimiin ponnisteluihin ja epäoikeudenmukaiseksi koettu johtaminen.

Hoitajia siis altistavat potilasväkivallalle ne samat lukemattomista tutkimuksista tutut tekijät, joiden tiedetään rapauttavan työhyvinvointia yleensäkin. Miten se on mahdollista?

Väitöksen tulosten perusteella ei Pekurisen mukaan voida sanoa tarkemmin, millaisten mekanismien kautta löydetty riskitekijät altistavat potilasväkivallalle. Valistuneita arvioita kytkösten laadusta ja luonteesta voidaan toki esittää. Avainsana on stressi.

– Työn vaatimusten ja vaikutusmahdollisuuksien välinen epätasapaino lisää työstressiä, ja stressi saattaa vaikeuttaa riskitilanteiden havaitsemista ja hoitajan kykyä reagoida niihin oikein. Samalla heikkenevät ongelmanratkaisutaidotkin, Pekurinen sanoo.

Stressi vaikuttaa hoitajan käytökseen muutenkin; esimerkiksi suhtautuminen potilaiden pyyntöihin saattaa muuttua.

– Pyyntöjen paljous saattaa stressata jo valmiiksi stressaantunutta hoitajaa. Lisäksi hoitajan työotteesta välittyvä kiireen tuntu herättää potilaissa levottomuutta.

Työtiimin hyvä yhteispeli auttaa hallitsemaan väkivaltatilanteita. Epäoikeudenmukainen johtaminen taas voi vaikuttaa negatiivisesti ryhmän toimintaan, ja väkivallan riski kasvaa.

– Aikaisempien tutkimusten perusteella tiedetään, että huonosti toimivassa tiimissä väkivaltatilanteissa toimiminen ja tilanteiden ennaltaehkäisy on vaikeaa. Tiimin sisäinen yhteispeli on todella tärkeää, Pekurinen korostaa.

RISKI KASVAA VUOROTYÖSSÄ

Miehet ja nuoret hoitajat ovat muita alttiimpia väkivallalle. Nuorten kohdalla kyse saattaa Pekurisen mukaan olla kokemuksen puutteesta: ei huomata uhkaavan tilanteen kehkeytymistä, jolloin ei myöskään ehditä reagoimaan siihen ajoissa ja oikealla tavalla. Mies-sukupuoli taas korostuu luultavasti siksi, että miehet laitetaan naisia useammin uhkaaviin tilanteisiin.

Myös vuorotyö lisää väkivallalle altistumista. Riski saattaa liittyä ainakin osittain vuoronvaihtoihin ja siihen, miten hyvin tieto kulkee raportilla.

– Aiemmissa tutkimuksissa on huomattu, että haasteet tiedonkulussa lisäävät väkivaltatilanteita osastoilla. Toki vuoro-työtä tekevät myös työskentelevät osastoilla, joilla potilaat ovat huonokuntoisimpia, Pekurinen pohtii.

Fyysinen työympäristökin vaikuttaa asiaan: ahtaat ja sokkeloiset tilat voivat lisätä väkivaltatilanteiden todennäköisyyttä.

Väkivaltatilanteet aiheuttavat somaattisen hoidon osastoilla työskenteleville enemmän psyykkistä kuormitusta kuin psykiatristen osastojen hoitajille.

– Psykiatristen osastojen hoitajilla on enemmän koulutusta väkivaltaisten potilaiden kohtaamiseen. Psykiatrisella puolella huolehditaan luultavasti paremmin myös tilanteiden jälkihoidosta.

Väkivaltariski pienenee yleisen työhyvinvoinnin parantautessa. Tässä suhteessa avaimet ovat Pekurisen mukaan työpaikan johdon ja työterveyshuollon käsissä.

– Henkilöstön työhyvinvointia tulisi seurata säännöllisesti. Lisäksi jokaisen työntekijän kannattaa pohtia tykönään, mitkä asiat omassa työssä eniten kuormittavat, ja keskustella asiasta esimerkiksi lähiesimiehen kanssa.

Työhyvinvoinnista on hyödyllistä keskustella myös työttömyyden piirissä ja pohtia yhdessä, olisiko toimintatapoja mahdollista muuttaa tai järjestellä työtä uudestaan.

– Kaikki tämä edellyttää, että yhteiseen suunnitteluun ja toiminnan kehittämiseen annetaan tarpeeksi aikaa. ■

VIRVE PEKURINEN: FACTORS THAT EXPOSE NURSES TO PATIENT AGGRESSION IN PSYCHIATRIC AND NON-PSYCHIATRIC SETTINGS – AN OBSERVATIONAL STUDY. TURUN YLIOPISTO 2018.

VÄITÖS VERKOSSA: WWW.UTUPUB.FI/HANDLE/10024/146346



Tarkka riskinarviointi on paras turvaväline

Päijät-Hämeen hyvinvointiyhtymän superilainen työsuojeluvaltuutettu Juha Suhonen allekirjoittaa Pekurisen väitteet yleisen työhyvinvoinnin vaikutuksesta hoitotyön turvallisuuteen.

Potilasväkivallan määrään vaikuttavat Suhosen mukaan kuitenkin myös hoitajien henkilökohtaiset asenteet. Ihmisen kohtaaminen hoitotyössä ei ole yksinkertainen asia.

– Osa hoitajista ajattelee, että hommat hoidetaan juuri niin kuin hoitosuunnitelma sanoo, ja sillä siisti. Näin suoraviivainen työote ei toimi kaikkien potilaiden kohdalla. Asenteisiin voidaan vaikuttaa täydennyskoulutuksella. Näihin asioihin työnantajan olisi hyvä panostaa, Suhonen sanoo.

Eniten väkivaltatapauksia työsuojeluvaltuutetun tietoon tulee kotihoidosta. Näin siksi, että suurin osa Suhosen valvomista noin 900 työpaikasta on kotihoidossa.

– Pieniä sanallisia välikohtauksia kotihoidossa sattuu päivittäin, vakavammasta fyysisestä väkivallasta tulee ilmoituksia paljon harvemmin. Suhteellisesti katsoen potilasväkivaltaa on eniten päivystyksessä ja ensihoidossa.

Ilmoitusten lukumäärän perusteella nuoret hoitajat ovat po-

tilasväkivallan riskiryhmää. Suhonen arvelee kuitenkin tilanteen johtuvan ainakin osittain siitä, että nuoret reagoivat väkivaltaan kokeneempia työntekijöitä herkemmin.

– Vanhemmat työntekijät ovat ehtineet tottua monenlaiseen kohteluun, eivätkä he tee ilmoitusta kaikista tapauksista. Myös psykiatrisilla osastoilla sattuu ja tapahtuu paljon, mutta tapauksista ei välttämättä puhuta ulospäin, Suhonen tuumii.

Päijät-Hämeen hyvinvointiyhtymän kotiin vietävissä palveluissa on aloitettu yksikkökohtainen koulutus potilasväkivallan varalta. Henkilökunnalle on myös hankittu hälyttimiä. Hälyttimen nappia painaessa tilanne on kuitenkin jo päällä – eli ennalta ehkäisevät turvatoimet ovat pettäneet.

– Tärkein turvaväline on riskien arviointi ja ennakointi, jonka perusteella potilaan luo tiedetään mennä joko yksin tai kaksin tai vartijan kanssa, Suhonen korostaa.

Riskinarvioitiin tarvittavaa tietoa saadaan aluksi potilaan lähetäjältä ja myöhemmin häntä hoitaneilta oman talon työntekijöiltä.

– Olennaista tehokkaan riskinarvioinnin kannalta on, että jokainen väkivaltatapaus käydään huolellisesti läpi omassa työyksikössä. ■

SÄHKÖINEN ASIOINTI ON UUDISTUNUT – KÄYTÖSSÄSI ON NYT

OMA
SUPER

Uudistuksen avulla palvelemme sinua entistäkin paremmin. Kaikki tiedot ovat samassa paikassa, sähköisessä ja entistä tietoturvalisemmässä järjestelmässä. Uusi kokonaisuus on räätälöity vastaamaan juuri SuPerin jäsenten tarpeita.

Kirjaudu palveluun SuPerin verkkosivuilla osoitteessa www.superliitto.fi. Oikeasta yläkulmasta löydät **Kirjaudu jäsensivuille** -painikkeen.

REKISTERÖIDY JA OTA OMA SUPER KÄYTTÖÖSI

Tietoturvan vuoksi kaikkien nykyisten jäsenten tulee ensin rekisteröityä Oma SuPerin käyttäjiksi. Kirjautuminen on mahdollista vasta sen jälkeen. Kattavat ohjeet löytyvät SuPerin verkkosivuilta kohdasta **SuPer-info ► Kirjautuminen Oma SuPer -palveluun**.

Oma SuPerista löydät esimerkiksi

- omat henkilö-, jäsen- ja työsuhdetietosi
- jäsenmaksusi
- oman ammattiosastosi yhteyshenkilön sekä luottamushenkilöidesi tiedot
- kaikki liitosta sinulle lähetetyt viestit
- muutosten ilmoittamismahdollisuudet
- SuPer Tilaisuudet, josta löydät koulutukset ja tapahtumat
- Aktiivin SuPerin, jos toimit järjestö- tai luottamustehtävässä

Eikö sähköposti aukea? Ohje tietoturvallisen sähköpostin vastaanottajalle

SuPerin tietoturvalliset sähköpostit menevät lukkoon, kun olet avannut saamasi viestin kerran.

Jos haluat avata viestin uudelleen myöhemmin tai toisella laitteella, muista kirjautua viestistä ulos ensimmäisen lukukerran jälkeen. Kirjaudu ulos -nappi on viestin oikeassa yläkulmassa.

Eteesi avautuu nyt ikkuna, jossa voit valita haluamasi kirjautumistavan. Valitse niistä kolmas eli kohta, jossa lukee "Viestin uudelleenavaaminen edellyttää PIN-koodia". Kirjoita matkapuhelinnumerosi sille varattuun kenttään. Saat kertakäyttöisen PIN-koodin tähän numeroon.

Näin toimimalla saat tietoturvallisen viestin auki uudelleen millä tahansa kännykällä, tietokoneella tai tabletilla.

Joskus tietoturvalliset viestit päätyvät roskapostikansioon. Muista tarkistaa myös sieltä!





HILJAISUUS ON
MYÖNTYMISEN MERKKI.
PUHU KUN ON
SEN AIKA,
MIELIPITEESI
ON TÄRKEÄ.

Mielipiteesi on tärkeä

Jokaisen mielipide on arvokas. Osa meistä pystyy helpommin ilmaisemaan kantansa. Toisille mielipiteen ilmaisu on haasteellista. Sanavalmiimpia kannattaa tukea esimerkiksi palaverissa.

Luo turvallinen ilmapiiri, jossa kaikki voivat ilmaista mielipiteensä tavalla tai toisella.

Hiljaisuus on myöntymisen merkki. Hiljaa olemalla sallit tahtomattasi tai tahallasi esimerkiksi huonon hoidon ja esimiehen tai työkaverin huonon käytöksen.

Jos joukossanne on rohkea työntekijä, joka nostaa esil-

le vaikeitakin asioita, tue häntä julkisesti. Ilmaise mielipiteesi selkeästi oikeassa paikassa. On myöhäistä jupista käytävällä kokouksen jälkeen! Puhu kun on sen aika. Jokaisella on mielipide.

Arjessa on hyvä antaa työkaverille palautetta arvokkaasta työstä. Työpaikoilla on paljon hyvää, jota voit jalostaa yhdessä muiden kanssa.

Valinta on meidän jokaisen. Yhdessä olemme enemmän. ■

LEENA KAASINEN ELINA KIURU

PENTTI KOKKOSSEN VIIMEINEN PONNISTUS

TEKSTI JA KUVA JUKKA JÄRVELÄ

”Lähihoitajan työ on kuin kahdeksan tuntia kestävä kuntosali.”
Vanhoilla päivillään vammaisten hoitajaksi ryhtynyt entinen mäkikotka Pentti Kokkonen pitää nykyajan hoitotyötä myös henkisesti vaativana.

Kun Pentti Kokkonen kyllästyi suomalaisten mäkihyppääjien valmentamiseen – tai lähinnä lentokenttiin ja jatkuvaan matkusteluun – hän joutui 55-vuotiaana valinnan eteen: mitä tehdä, kun työvuosia on vielä jäljellä.

– Lähtisinkö johonkin varastoon seisomaan? En, sillä olinhan tehnyt ihmisten parissa työtä. Lähihoitajakoulutus oli itsestään selvä valinta, kun selvisi että pystyn opiskelemaan ansiosidonnaisuuden jatkuessa. Poika oli lähihoitaja, joten tiesin jo ainakin vähän, mihin olin lähdössä.

Opiskelut Kokkonen aloitti vanhuspuolella vuonna 2010, mutta vaihtoi vammaispuoleen. Työharjoittelun kautta löytyi nykyinen työ Invalidiliiton asumispalveluyksiköstä Lahdesta.

IHMISTYÖTÄ

Kokkonen toimi oman hyppyuransa jälkeen lähinnä maa-joukkuemäkihyppääjien valmentajana 25 vuotta.

– Varmaan aika monelle oli yllätys, että vaihdoin ihan erilaiselle alalle, enkä esimerkiksi heittäytynyt mihinkään eläkeputkeen. Joku saattoi katsoa nenänvaralta pitkin, että tuleeko-han lähihoitajahommista mitään. Aika nopeasti paljastui, että tulee. Eivät ympäristön mahdolliset reaktiot koskaan minua ahdistaneet.

Kokkosen mukaan mäkivalmentajan ja lähihoitajan työssä on myös yhteistä.

– Valmentamisessakin kannustettiin ja taputettiin olalle. Lähihoitajan työssä mennään vähän syvemmälle, enemmän iholle ihan käytännöllisestikin.

TYÖN RASKAUS YLLÄTTI

Lähihoitajan työ on raskasta. Kun Kokkonen oli ollut kaksi viikkoa töissä, hän joutui käymään hierojalla, jotta saisi kädet kuntoon. Ranteet olivat kipeytyneet puristusvoimaa vaativissa asukassiiroissa.

– Siinä vaiheessa tuumin hetken, että mihin sitä on lähdetty. Totesin pian, että onhan siellä paljon minua nuorempia ja toista sukupuolta olevia samoissa hommissa. Eli kyllä mi-

näkin tätä työtä teen, ei siitä ole koskaan ollut epäilystäkään.

Viime aikoina työ on alkanut kaivertaa henkisesti. Yötyötä tekevä Kokkonen on kokenut hoitajille tuttuja riittämättömyyden tunteja. Tietotekniikka ja kirjaaminen tuntuvat hallitsevan nykytyötä liikaa.

– Kun Hilkka-järjestelmän puhelimeen tulee yöllä hälytys, joudun heti puhelun jälkeen näpyttelemään tiedot sisään, vaikka toisen asukkaan hoito olisi kesken.

Kun kirjaaminen kiireessä on hankalaa tai ohjelmisto laatautuu, hermot ovat joskus lujilla.

– Puolikin minuuttia ohjelmapäivityksen odottelua puhelinkädessä tuntuu pitkältä, kun toinen työ on kesken.

– Mutta ei hoitotyö kärsi, mies kärsii enemmän. Asukkaat onneksi ovat tottuneet, että yököillä soi puhelin vähän väliä.

HYVÄÄ JA KEHITETTÄVÄÄ

Kokkonen jää eläkkeelle huhtikuun alussa. Työpaikastaan hänellä ei ole huonoa sanottavaa.

– Meillä on mahtava ja omalaatuinen porukka. Kuten mäkiipiireissä, tässä työssä viihtyvät ne, jotka lajin haasteista tykkäävät. Asukkaatkin tykkäävät, kun henkilöstöllä on hyvä henki.

Ennen eläkeaikaa Kokkonen on jo muokannut työolosuhteitaan. Hän tekee lyhennettyä työpäivää ja nykyään vain yötyötä. Se sopii aikaisia aamuheräämisiä karttavalle ja valvomiin pystyvälle persoonalle.

Hän suosittelee alaa myös varttuneille, kunhan pitää kuntoon huolen.

– Mitenkähän nykyiset kolmekymppiset jaksavat tässä työssä kuusikymppisinä? Työterveyshuolto on ratkaisevassa ennaltaehkäisevässä roolissa.

Näinä koulutussäästöjen aikoina Kokkosella on mielenkiintoinen ehdotus opiskelijanohjaukseen:

– Jos olisi pakko jatkaa työelämässä vaikka 65-vuotiaaksi asti, esimerkiksi minä voisin toimia puolipäiväisenä opiskelijoiden ohjaajana, kun on tietotaito hallussa ja homma hanskassa. Perustyötä tekeville aika ei ohjaukseen tahdo riittää. ■

LOS
AANI!

ma, sukset tonaan
skihyppäjä Pentti Kokkonen
hyppyyn Salpausselän

KEEP BREATH.
TEN YOUR SKIS

Kokkonen prepares for
at the Lohti Ski Games in 1985.

Pentti Kokkonen voitti maailman arvoste-
tuimman mäki kiertueen, Keski-Euroopan
mäki viikon, vuonna 1979. Valmennustöiden
jälkeen hän päätyi lähihoitajaksi. Taustalla
hyppy kuva vuodelta 1985.



Hoitajan silmät

TEKSTI HENRIIKKA HAKKALA KUVA SHUTTERSTOCK

Hyvinvoivilla silmillä katse on tarkka. Tukeva teoratieto puolestaan auttaa erottamaan kaikesta nähdystä sen, jolla on merkitystä. Hoitajan kannattaa huolehtia sekä silmien ja näön kunnosta että oikeanlaisesta katseesta. Silloin asiakas tulee nähdyksi kokonaisvaltaisesti.

Näkeminen on ympäristön aistimista silmillä siitä heijastuvan näkyvän valon avulla sekä aivoissa tapahtuvaa kuvien tulkintaa. Hoitajan ammatillinen näkeminen on myös sitä, että tiedostaa ja tulkitsee oikein sen, mitä kaikki nähty kertoo asiakkaan tai potilaan tilanteesta.

– Kun hoitaja näkee asiakkaan, hän ottaa vastaan valtavan määrän dataa. Kaiken sen merkitys pitää tulkita joskus hyvin lyhyenkin silmäyksen perusteella, sanoo Vantaan Variassa hoitotyötä ja psykologiaa opettava Tiina Suvanen.

Potilaan ja asiakkaan laadukkaan perushoidon kannalta olennaista on, että hoitaja on valpas kaikille sellaisille merkeille, jotka voivat kertoa poikkeavista tilanteista tai muutoksista voinnissa.

– Usein juuri lähihoitajat viettävät asiakkaiden kanssa eniten aikaa ja ovat siten parhaassa asemassa havaitsemaan muutoksia, Suvanen painottaa.

Havaitseminen osana laadukasta hoitoa ja hoivaa kuuluu kaikkiin lähihoitajaopintojen osiin. Esimerkiksi kasvun ja osallisuuden edistämisessä puhutaan niin lapsen terveydentilan tarkkailusta kuin lapsen kehityksen, oppimisen, vuorovaikutuksen ja erityisen tuen tarpeiden arvioinnista. Samoin hyvinvoinnin ja terveyden edistämisen sisällöissä on hyvin paljon sellaista, joka pitää havaita silmin.

– Se alkaa aivan ihon kunnosta, sinerrysten tai punerrusten, ihorikkojen ja mahdollisten painehaavan ensimerkkien havaitsemisesta. Hiusten kunto ja sitä kautta ravintoaineiden saannin arvioiminen kuuluu myös tähän. Lähihoitajan täytyy nähdä ja tulkita suuri määrä hyvin hienovaraisia merkkejä, Suvanen sanoo.

SILMÄT MOISET, MISTÄ SÄ NE SAIT

Silmien kehitys alkaa jo varhain sikiökaudella. Fysiologisesti mielessä ne ovat täysin valmiit yleensä viidentoista vuoden ikään mennessä, usein jo muutamaa vuotta aiemmin.

– Sen jälkeen silmissä ei tapahdu rakenteellisessa mielessä mitään hyvää. Mykiö eli linssi alkaa kaksissakymmenissä hitaasti kovettua ja lasiainen lähinnä yrittää pysyä kirkkaana, nauraa silmälääketieteen erikoislääkäri Juho Wares.

Omien silmien zoomauskyvyn heikkenemiseen havahtuu tavallisesti neljänkymmenen ikävuoden tienoilla.

– Silloin kaikille etäisyyksille ei enää näe ilman lasikorjausta, Wares selittää.

Avuksi tarvitaan sank- tai piilolasit, jotka täydentävät silmän omaa mukautumiskykyä. Apua tarkasti näkemiseen voidaan tarvita yhtä aikaa lähelle, esimerkiksi tehtäessä kirjauksia tietokoneella tai mobiililaitteella, kuin kauas esimerkiksi seuraavan asiakkaan luo autoilla. Silmälääkäri itse suosii sankalaseja, sillä ne ovat turvallisemmat ja kuormittavat silmiä piilolaseja vähemmän.

– Suurella osalla hoitajista on kokeukseni mukaan asianmukaiset ja hyvät silmälasit. Välillä kuulen kuitenkin, että hoitajista on vaikea nähdä hyvin esimerkiksi kirjauksia tehdessä ja sitä tehdään nykyään paljon. Hoitotyössä kannattaa kyllä huolehtia siitä, että näkee hyvin. Silmien väsyminen voi aiheuttaa päänsärkyä ja niska-hartiaseudun kipuja, Wares toteaa.

Omien silmien kunnon ja mahdollisten sank- tai piilolasien lisäksi väsymiseen vaikuttaa valaistus.

– Viihtyvyyden ja työturvallisuuden takia on hyvä olla valaistus, jossa värit näyttävät oikeilta ja hoitaja voi tehdä työnsä turvallisesti ja tehokkaasti, Wares tähdentää.

Linssin kovettuminen, samentuminen ja näön mukautumiskyvyn heikkeneminen ovat osa luonnollista kehitystä, joka tapahtuu kaikille. Ikääntyminen johtaa hiljalleen mykiön samentumiseen. Tätä prosessia kutsutaan kaihin kehittymiseksi. Kaihi voidaan kuitenkin leikata maailman yleisimmässä kirurgisessa toimenpiteessä.

– Kaihileikkaus onnistuu tilastollisesti paremmin, kuin mikään muu ihmiselle tehty kirurgia. Yleensä tällainen leikkaus tulee kuitenkin ajankohtaiseksi vasta noin 70 ikävuoden jälkeen. Joillakin sameus voi kuitenkin olla häiritsevää jo viisissäkymmenissä, Wares kertoo.

SILMÄT ALTISTUVAT YMPÄRISTÖLLE

Silmät ovat osa kehon ulkopintaa. Kuten iho, ne altistuvat kaikelle sille, mitä

ympäristössä on. Hoitajien työpaikoilla varsin yleiset sisäilman laatuongelmat tai voimakas ilmanvaihto aiheuttavatkin usein silmäoireita.

– Silmän sisällä ei ole käytännössä mitään puolustusta. Se on kuitenkin periaatteessa tiivis rakenne, jonka puolustus on ulkopinnassa. Silmän pintaa huuhtovassa kyynelnestessä on muun muassa antibakteerisia ainesosia. Kaikenlaiset roiskeet silmiin kannattaa silti estää infektioriskin takia. Eikä silmiä saa sörkkiä, jottei itse aiheuta tulehduksia, Juho Wares selittää.

Oireiden kokemiseen ja hankaluuteen vaikuttaakin ympäristötekijöiden lisäksi oman kyynelnesteen määrä ja koostumus. Siinä pitäisi olla riittävästi kosteuden haihtumista hidastavaa rasva-ainetta, jota erittävät luomilla olevat Meibomin rauhaset. Liian nopeasti kuivuvassa silmässä kyynelnesteen vesi haihtuu ja jäljelle jäävät suolat kiteytyvät, mikä tuntuu ärsyttävänä niekkana silmissä.

– Jos kuivasilmäisen henkilön silmän pinnalle pääsee vaikkapa huone- tai siitepöly- tai tulostimen pigmenttihiukkasia, ne pysyvät siellä pidempään. Tilanne vastaa moninkertaista altistusta verrattuna normaaliin ei-kuivasilmäiseen henkilöön, Wares kuvailee.

Kosteutta haihtuu silmän pinnasta sitä nopeammin, mitä enemmän silmät ovat auki. Kun hoitaja käyttää näköään aktiivisesti asiakkaan tai potilaan tarkkailuun tai kirjaamiseen, aivot vähentävät räpyttelyä. Tehtävien suorittaminen näkökontrollissa siis kuivattaa silmiä, sillä aivot haluavat katkeamattonta informaatiota.

Kostuttavat silmätipat auttavat hyvin kuivumisen oireisiin. Kaikki häiritsevät silmäoireet tai näön häiriöt kannattaa kuitenkin tarkistuttaa silmälääkärillä.

– Silmälääkityksen hyvä puoli on se, että melkein kaikkia silmävaivoja voidaan hoitaa paikallisilla tipoilla, jotka eivät kuormita muuta elimistöä paljoa, Wares huomauttaa.

NÄHTY PITÄÄ MYÖS YMMÄRTÄÄ

Opiskelun aikana hoitajaopiskelija harjoittelee näkemistä ja havaitsemista paitsi fyysisenä toimintona myös nähdyn oikeana tulkintana. Hyvä ja tarkka näköaisti ei vielä takaa, että hoitaja näkee potilaansa ja asiakkaansa kokonaisuutena ja reagoi niihin monenlaisiin olemuksissa ja toiminnassa näkyviin merkkeihin, jotka kertovat voinnista ja sen muutoksista.

– Ihmisillä on opintoihin tullessaan erilaisia valmiuksia. Jotkut ovat todella tarkkanäköisiä, kiinnostavat hyvin huomiota ja ovat valppaita, toiset taas vähemmän. Mutta tämä on opittavissa oleva taito, jota pitää harjoitella, lähihoitajia opettava Tiina Suvanto painottaa.

Opintojen alkuvaiheessa on luonnollista, että huomio keskittyy siihen, että tekniset toimenpiteet tulevat tehdyksi oikein ja viitearvot pysyvät mielessä.

– Silloin ihminen siitä ympäriltä voi unohtua. Kun tekninen osaaminen kasvaa, pystyy paremmin näkemään koko kokonaisuuden, Suvanto sanoo.

Ihmisten välillä on myös eroja siinä, kuinka helppo heidän on pysähtyä hetkeen. Jos mieli laukkaa jo tulevaan, se ei ole valmis näkemään ja tulkitsemaan merkityksellisiä viestejä tässä hetkessä.

Suvanto pitää myös intuitiota osana kokonaisvaltaista näkemistä hoitotyössä. Joskus merkit asiakkaan tilan muutoksista ovat niin hienovaraisia, ettei hoitaja voi täsmälleen sanoa, mihin reagoi. Tämä taito kasvaa kokemuksen myötä.

– Tällainen hiljainen tieto ja tilanteen lukemisen taito ovat tärkeitä osia potilaan ja asiakkaan näkemisessä. ■

ASiantuntijat: JUHO WARES, SILMÄLÄÄKETIEEN ERIKOISLÄÄKÄRI, TIINA SUVANEN, HOITOTYÖN JA PSYKOLOGIAN OPETTAJA, VARIA.

**USEIN JUURI LÄHIHOITAJAT VIETTÄVÄT
ASIAKKAIDEN KANSSA ENITEN AIKAA JA
OVAT SITEN PARHAASSA ASEMASSA
HAVAITSEMAAN MUUTOKSIA**

YKSINÄISYYDEN MONET KASVOT

Istuin olohuoneemme sohvalla ja maksoin nettipankin kautta laskuja. Muistisairas mieheni istui sohvapöydän toisella puolella. Televisiosta tuli urheilua, joka on mieheni lempiohjelma. Mieheni yritti nousta tuoliltaan. Kysyin, haluaako hän kävellä. Hän vastasi: ”Joo. Minua harmittaa. Kukaan ei huolehdi.” Suljin tietokoneen ja pyysin anteeksi, että olin tehnyt töitä välittämättä hänestä. Sitten kävelimme, ja juttelin miehelleni.

Muistisairaille on enemmän yksinäisyyden, turvattomuuden ja arvottomuuden tunteita kuin ei-muistisairaille. Myös äskettäin leskeytyneet, sure-

vat, masennustilasta kärsivät ja kuolevat kokevat syvää yksinäisyyttä. Mieheni koki itsensä hylätyksi, vaikka istuimme vastapäätä toisiamme ja puhuin hänelle laskujen maksamisen lomassa. Yksinäisyyttä voi kokea, vaikka ympärillä on ihmisiä.

Kuntosalilla tapaamani 77-vuotias nainen kertoi käyvänsä salilla ylläpitääkseen fyysistä kuntoaan ja poistaakseen yksinäisyyttään. Hän oli saanut uusia ystäviä salilla, ja kuntoilun lisäksi he tapasivat toisiaan lounailla.

Yksin asuva, rollaattorin avulla kävelevä 88-vuotias ystäväni kertoo minulle yksinäisyydestään jokaisen puhelinkeskustelumme aikana. Kotihoidon työntekijöiden lyhyet käynnit, vierailut naapurissa iltaisin, seurakunnan tilaisuudet, päivittäiset kävelyt ulkona ja puhelinkeskustelut ystävien kanssa vähentävät näitä tunteita. Toisen ihmisen kaipuu on voimakkainta yksin vietettyinä iltoina ja juhlahpyhien aikana.

Lehteen haastateltu iäkäs nainen kertoi pari vuotta aikaisemmin tapahtuneen muuttonsa pienestä kaupungista Helsinkiin olleen elämänsä paras ratkaisu. Hän iloitsi siitä, että isossa kaupungissa on tekemistä. Hän täytti päivänsä harrastuksilla, eikä kokenut yksinäisyyttä.

Yksinäisyyden kokemukset altistavat fyysisille ja psyykkisille sairauksille sekä

runsaalle psyykenlääkkeiden ja terveyspalvelujen käytölle. Noiden kokemusten ehkäiseminen ja poistaminen ovat valtava haaste yhteiskunnassamme. Aktiivisilla eläkeikäisillä on tapoja löytää ystäviä ja seurustelukumppaneita. Kotona yksin asuvat, huonokuntoiset ja muistamattomat vanhukset tarvitsevat muiden tukea lievittämään yksinäisyyden kokemuksiaan.

Toisen ihmisen ystävällinen puhe ja fyysinen kosketus vähentävät yksinäisyyttä kokevan ahdistusta. Lemmikkieläimillä on myönteinen vaikutus mielialaan. Ulkona kulkevien ihmisten ja autojen tai lintujen ja muiden eläinten katseleminen ikkunan kautta luo valoa yksinäisille. Puhelinkeskustelut ystävien kanssa ovat mainio kanssakäymisen tapa.

Iäkkäiden kuvataiteilijoiden ja kirjailijoiden haastattelut ja elämänkerrat tuovat esille mielenkiintoisen tavan estää yksinäisyyden tunteita valtaamasta mieltä. Taiteilijat seikkailevat mielikuvituksissaan maalatessaan ja kirjoittaessaan ja seurustelevat kuvaustensa kohteina olevien hahmojen kanssa. Huonokuntoisten vanhusten savi- ja muulla taidetoiminnalla saattaa olla samanlainen vaikutus. Jopa valokuvien, kirjojen kuvien tai television katselu tai radion kuuntelu voi tuoda mieleen yhteisöön kuulumisen tunteen. ■

TOISEN IHMISEN YSTÄVÄLLINEN
PUHE JA FYYSINEN KOSKETUS VÄHENTÄVÄT
YKSINÄISYYTTÄ KOKEVAN AHDISTUSTA.



LUE JUTUT VERKOSSA!

SUPERLEHTI.FI



Kaikki vain yhden lain takia:
Kaupungit sakottavat kotihoidon
työntekijöitä



Lähihoitaja Anna-Reeta Pakarisen
ura hoitoalalla oli päätyä
Asperger-diagnoosin vuoksi –
"Silloin putosin tyhjän päälle"



9 vinkkiä, miten lähihoitaja
voi edistää turvallisen lääkehoidon
toteutumista hoivayksikössä



Toimi näin, jos sairastut
vuosiloman aikana



ARVONTA!

Tykkää SuPer-lehden Facebook-
sivusta ja voita termosmuki!
Kaikkien 14. helmikuuta mennessä
Facebook-sivusta tykänneiden
kesken arvotaan kolme
termosmukia.

[www.facebook.com/
superlehti/](https://www.facebook.com/superlehti/)



VÄKIVALTA

ei ole yksityisasia

TEKSTI ELINA KUJALA KUVAT ISTOCKPHOTO

Hoitajan on hyvä kysyä suoraan, jos epäilee, että asiakasta pahoinpidellään.

Suomi on vaarallinen maa naiselle. EU-tutkimuksen mukaan joka kolmas suomalaisnainen on kokenut joko entisessä tai nykyisessä suhteessaan väkivaltaa. Joka vuosi Suomessa kuolee lähisuhdeväkivallan seurauksena parikymmentä naista.

Luvut ovat rumia, mutta ne voisivat olla vielä rumempia. Poliisin tietoon tulee arviolta vain joka kymmenes väkivaltatapaus. Seksuaalirikoksista ja häirinnästä jätetään ilmoittamatta Poliisibarometrin mukaan 80 prosenttia.

Naisten Linja tarjoaa maksutonta puhelin- ja verkkotukea naisille, jotka pohtivat väkivaltaan liittyviä kysymyksiä. Tiedot eivät yllätä Naisten Linjan viestinnän suunnittelijaa Johanna Storckia.

– Väkivaltaa usein vähätellään tai sitä ei tunnisteta. Suomalaisen kulttuurin erityispiirre on yksityisyyden vaaliminen. Meillä ajatellaan, ettei toisen perheen asioihin pidä puuttua. Lähisuhdeväkivalta ei kuitenkaan ole yksityisasia. Kun puhutaan lähisuhdeväkivallasta, puhutaan rikoksesta.

Lähisuhdeväkivaltaa on monenlaista: Se voi olla tönimistä, lyömistä tai potkimista, mitätöintiä ja haukkumista, seksuaalista loukkaamista, kontrollointia ja vainoamista. Väkivalta ei katso tekijän tai kohteen ikää tai koulutustusta. Sitä on yhtä lailla maaseudulla ja kaupungissa, hetero- ja homosuhteissa, rikkaissa ja köyhissä perheissä. Aina lähi-

suhdeväkivalta ei ole pariskunnan välistä, vaan esimerkiksi aikuinen lapsi voi pahoinpidellä iäkästä vanhempaansa tai isovanhempaansa.

– Alkoholi- ja mielenterveysongelmat usein pahentavat tilannetta, mutta humala ei vie tekijän vastuuta pois, eikä mikään diagnoosi oikeuta käyttäytymään väkivaltaisesti, tähdentää Storck.

KAHDEN KESKEN

Kotihoidon käynnillä hoitaja huomaa vanhuksen käsivarsissa outoja ruhjeita. Päiväkodin pihassa henkilökunta pistää merkille väsyneen äidin, jolla on silmä mustana. Intervallipaikan asiakkaalle on aina sattunut erikoisia onnettomuuksia kotijaksolla.

Fyysiset väkivallan merkit ovat niitä, jotka kiinnittävät ulkopuolisen huomion ensin. Naisten Linjan sosiaalityöntekijä Sonja Tihveräinen kertoo, että on myös muita merkkejä, joiden pitäisi kilistää hoitoalan ammattilaisen hälytyskelloja.

– Kannattaa tarkkailla yleistä ilmapiiriä. Onko asiakas vetäytynyt ja arka, eikä uskalla sanoa omaa mielipidettään? Muuttuuko potilaan olemus sen toisen ollessa paikalla? Onko asiakasta helppo tavata kahden kesken vai onko hänellä aina saattaja, joka puhuu hänen puolestaan?

Unettomuus, itkuisuus ja masentuneisuus saattavat myös kieliä siitä, että asiakkaan kotona ei kaikki ole kohdallaan. Joskus hoitajan epäilykset heräävät, kun sovittuja tapaamisaikoja perutaan jatkuvasti. Kohtaamista halutaan välttää kunnes pa-

VÄKIVALTA USEIN VÄHÄTELLÄÄN
TAI SITÄ EI TUNNISTETA. MEILLÄ AJATELLAAN,
ETTEI TOISEN PERHEEN ASIOIHIN PIDÄ PUUTTUA.

hoinpitelyn jäljet häviävät.

Kaikki eivät salaa.

– Jotkut kertovat myös ihan suoraan siitä, mitä kotona tapahtuu tai ainakin vihjaavat niin, että muut varmasti ymmärtävät, sanoo Tihveräinen.

VÄKIVALLAN SYKLI

Jos suhde olisi pelkästään huono ja kaikki olisi koko ajan kauheaa, ei kukaan olisi huonossa ihmissuhteessa.

Väkivaltaisessakin suhteessa on kuitenkin hyviä aikoja.

Johanna Storck sanoo, että väkivallalla on toistuva, tunnistettava sykliä.

– Jännitteinen ilmapiiri kotona kasvaa vähitellen kunnes räjähtää. Väkivallan jälkeen uhri on nöyryytetty, epätoivoinen ja syyttelee itseään. Tekijä vähättelee, selittelee ja hyvittelee, ja usein lupaa, että ei enää koskaan. Sen jälkeen eletään hetki kuherruskuukautta, jolloin ilmapiiri on toiveikas, kunnes tun-

nelma jälleen alkaa kiristyä ja enteillä seuraavaa räjähdystä.

Harva suhde alkaa väkivallalla. Se hiipii pikkuhiljaa mukaan ja siihen tottuu. Väkivalta tutkitusti raaistuu jatkuvissa. Kynnys käyttää nyrkkiä madaltuu. Uhri ei voi vaikuttaa siihen, miten tekijä käyttäytyy.

Hoitajat, poliisit ja muut viranomaiset tarvitsivat nykyistä enemmän väkivaltatyön koulutusta.

– Voi olla, että ammattilainen näkee

"Hukkasin vahvan persoonani alistumiseen"

Lähihoitaja Hanna, 29, eli kaksi vuotta väkivaltaisessa suhteessa

"Tapasimme netissä. Ihastuin positiiviseen ja diplomaattiseen, rentoon, hellään ja rakastavaan mieheen, joka piti minusta huolta kaikilla mahdollisilla tavoilla. Vietimme paljon aikaa yhdessä. Olimme ihan tavallinen pariskunta, liikuimme yhdessä ja matkustelimme, vietimme mukavia koti-iltoja ja tapasimme sukulaisia sekä ystäviä. Alkuajaksi oli ihanaa, tasapainoista ja rakastavaa. Niitä hetkiä oli koko suhteen ajan, tapahtumista huolimatta.

Olimme seurustelleet vajaan vuoden, kun ensimmäinen väkivallan teko tapahtui. Sanotaan, että jos yhden kerran antaa anteeksi, on seuraava kerta tekijälle helpompi ja kun verbaliset työkalut ristiriitatilanteissa loppuvat, on helpompi käydä käsiksi kuin puhua tai riidellä reilusti. Väkivallasta tulee vallankäytön keino. Minä annoin anteeksi ja halusin selvittää asiat, koska tietenkään en uskonut mieheni olevan väkivaltainen oikeasti. Olen ammatillisestikin hyvin ratkaisukeskeinen ja olin sitä mieltä, että tästä selvitään ja kaikki muuttuu hyväksi.

Toisen kerran jälkeen etsin netistä apua. Mieheni haikautui keskustelemaan asioistaan ja kävin myös itse keskustelemassa. Saimme hyviä vinkkejä, miten riitatilanteissa voisimme estää väkivallan uhkan ja se välillä toimikin. Netistä sai paljon apua. Siinä teimme virheen, että emme käyneet yhdessä puhumassa missään, vaikka suunnittelimme terapiaan menoa.

Minä todella toivoin, että asiat järjestyvät, mutta miehen mieli oli niin rikki, että hän ei päässyt yli tapahtumista keskustelun avulla. Mieheni, en minä, pohti eroa, kunnes kävi ilmi, että olen raskaana. Raskaus meni kesken viikolla 11 ja sekoitti pakan kokonaan. Ei jäänyt aikaa kuin surulle. Mieheni tuki minua parhaalla mahdollisella tavalla. Silti ero kummitteli. Kyllä minäkin etsin asuntoja 'salaan' ja pyrin välttämään riitatilanteita. Alistuin, kun ääni nousi tai äänenpaine oli kireä. Yritin olla kiltti kaikella tapaa. Jälkeen päin olen ymmärtänyt, että pelkäsin, vaikka en sitä silloin tunnustanutkaan.

Väkivalta oli lähinnä käsiksi käymistä, hartioista kiinni pitämistä ja pään lyömistä johonkin. Nyrkki ei heilunut, eikä minua potkittu tai hakkaamalla hakattu. Mies kertoi aina myöhemmin, että ei muista tapahtumista mitään, koska oli niin hillittömän raivon vallassa, ja valitettavasti usein humalassa.

Viimeisen kerran jälkeen jouduin päivystykseen tikattavaksi. Naapurit soittivat poliisit ja asia eteni oikeuteen, koska olimme jo kerran käyneet sovittelussa. Mies sai sakoja, koska minulla ei ollut vaatimuksia. Sen jälkeen ei väkivaltaa ollut.

Erosimme, mutta palasimme vielä hetkeksi yhteen. Mieheni jätti minut. Suhde oli silloin kestänyt pari vuotta.

Väkivalta vaikutti minuun niin, että itsetunto tietenkin romahti. Hukkasin oman räiskyvän ja vahvan persoonani alistumiseen ja myötäilyyn. Sain paniikkikohtauksia.

Yksi ystäväni tiesi tapahtumista. En tiedä, olisinko halunnut, että joku puuttuu. Tuntui paremmalta, että sai keskustella asioista niin ettei kukaan tuomitse. On hyvin yleistä, että väkivallan uhri tuomitaan, koska hän on jäänyt suhteeseen. Ei ole helppoa lähteä, varsinkaan kun uskoo hyvään ja kaiken takana on rakkaus.

Työssäni mielenterveyskuntoutujien tuetussa asumisessa olen tavannut lähisuhdeväkivaltaa vain harvoin. Itselläni on paljon tietoa asiasta ja osaan ohjata asiakkaat oikeisiin palveluihin, jos tarve vaatii. Pyrin keskustelemaan asioista asiallisesti ja puolueettomasti. Tahto lähteä täytyy tulla omasta itsestä ja omasta motivaatiosta. Asiakkaan kuunteleminen on avainasemassa.

Ajan kanssa minusta ja entisestä miehestäni on tullut ystäviä. Käymme asioita läpi keskenämme, koska molemmat olemme huomanneet, että vain me kaksi voimme ymmärtää toisiamme näiden tapahtumien suhteen. Kuulostaa varmasti ulkopuolisen korvaan tyhmältä, mutta se on auttanut meitä molempia eteenpäin." ■

Hannan nimi on muutettu tunnistamisen estämiseksi.

kaikki merkit ja tietää tilanteen, mutta hänellä ei ole työkaluja puuttua asiaan.

Tilanne on erityisen hankala, jos väkivallan kokija on riippuvainen tekijästä esimerkiksi hoitosuhteen takia. Johanna Storck kertoo, että vammaisilla naisilla on 2–4 kertaa muita suurempi riski kokea lähisuhdeväkivaltaa.

– Se saattaa pahimmillaan olla todella julmaa vamma tai sairauden pilkkaamista, pelottelua laitokseen joutumisella, yksinjäättämisellä tai kiristämistä sillä, että evätään apu tai apuvälineitä.

Kun ammattilaiset sitten ryhtyvät selvittämään tilannetta, haasteeksi nousee usein kysymys siitä, mihin kotona asuva sairas tai vammaisen väkivallan uhri voi muuttaa? Ratkaisu vaatii viranomaisten yhteistyötä.

RAKENNA LUOTTAMUS

Lyödyksi ja haukutuksi tulemiseen liittyy syvää häpeää, itse-syytöksiä ja pelko siitä, että kukaan ei kuitenkaan usko.

Hoitoalan ammattilaisen pitäisi osata ottaa asia puheeksi.

– Paras tapa on kysyä suoraan, sanoo Sonja Tihveräinen.

Tilanteen on oltava rauhallinen ja turvallinen.

– Katso silmiin, ole läsnä ja ota myötätunnolla vastaan kuulemasi. Hoitaja viestittää olemuksellaan, että kestää kuulla. Kun joku uskaltaa kertoa kokemastaan väkivallasta, hänen kokemustaan ei saa epäillä, vähätellä tai kauhistella. Hyvä tapa on kiittää kertomisesta ja sanoa ääneen, että se mitä sinulle on tehty, on väärin. Sen kuuleminen toisen ihmisen suusta on väkivallan uhrille merkittävä hetki. Tekijää ei pidä tuomita, sillä kaikesta huolimatta hän on uhrille todennäköisesti rakas ja tärkeä.

Ihminen on saattanut elää vuosikymmeniä väkivallan varjossa kertomatta siitä kenellekään.

– Ensimmäinen kohtaaminen hoitajan tai viranomaisen kanssa on tärkeä, koska se usein määrittää miten ihminen sen jälkeen haluaa edetä, sanoo Tihveräinen.

Joskus kotitilanteestaan avautuva asiakas vannottaa hoitajaa, että asiasta ei puhuta eteenpäin.

– Ei pidä luvata, että ei kerro kenellekään, jos lupausta ei voi pitää. Ammattilaisen kannattaa kartoittaa riskit. Jos kuulostaa siltä, että lapset ovat vaarassa tai kyseessä on hengenvaara, on hoitajan velvollisuus viedä huoli eteenpäin ja ottaa yhteyttä esimerkiksi lastensuojeluun, poliisiin tai sosiaalipäivystykseen. Muuten paras ratkaisu on kuunteleminen, seuraavan tapaamisen sopiminen ja luottamuksen rakentaminen sekä tarvittaessa ohjaaminen muihin palveluihin.

MIKSI SE EI LÄHDE?

Auttaja voi turhautua ja väsyä, jos tilanne pitkittyy, eikä tarjotusta avusta tunnu olevan konkreettista hyötyä.

Syitä jäämiseen on monta.

– Väkivaltaisessa suhteessa eläneen itsetunto on romuttunut. Hän pelkää, eikä usko pärjäävänsä yksin. Taustalla saatetaan olla myös hengellinen vakaumus, jonka takia avioeron ottaminen voi tuntua täysin mahdottomalta ajatukselta, sanoo Johanna Storck.

Sonja Tihveräinen sanoo, että usein lähtemistä edeltää havahtuminen.

– Se on jokaiselle ihmiselle erilainen. Havahtuminen voi



**KUN JOKU USKALTA KERTOA
KOKEMASTAAN VÄKIVALLASTA,
HÄNEN KOKEMUSTAAN EI SAA
EPÄILLÄ, VÄHÄTELLÄ TAI
KAUHISTELLA.**

olla se yhtäkkiäinen oivallus, että on itse oikeasti hengenvaarassa tai että ei halua lastensa kokevan tällaista.

Väkivaltaisesta suhteesta toipuminen on pitkä prosessi, jossa on monta eri vaihetta ja paljon tunteita.

– Auttajan on oltava kärsivällinen. Hänen tehtävänsä on antaa tietoa, ohjata eteenpäin ja sanoittaa tapahtumia, jotta väkivaltaisessa suhteessa elävä saa vahvistuksen omille kokemuksilleen. Usein tukijan tärkein tehtävä on luoda toivoa. ■

LÄHIHOITAJIEN OSAAMINEN TÄYSKÄYTTÖÖN PPSHP:SSA

TEKSTI HENRIKKA HAKKALA KUVA INGIMAGE

Pohjois-Pohjanmaan sairaanhoitopiirin Oulun yliopistollisessa keskussairaalassa on tehty perusteellinen selvitystyö lähihoitajien tehtävistä ja osaamisesta erikoissairaanhoidon operatiivisella tulosalueella. Maaliskuussa 2019 päättyvän hankkeen aikana on laadittu uusi työnjaon malli. Tämä on osa sairaanhoitopiirin vastausta henkilöstön eläköitymisen ja väestön ikääntymisen tuomiin haasteisiin.

Selvitystyön aikana on läpiväläistetty tehokkaasti lähihoitajien monipuolista osaamista ja työskentelyä erikoissairaanhoidon eri tehtävissä. Lähihoitajien tehtävistä on tuotettu yksityiskohtaiset kuvaukset niin vuodeosastoille, teho- ja tehovalvontaosastoille, heräämöhoitoon kuin poliklinikkatyöllekin.

Määrittelytyötä tehtiin toimintokohtaisissa työryhmissä, joista jokaisessa oli mukana lähihoitajia. Tietoja kerättiin lisäksi nimikesuojattujen ammattihenkilöiden osaamista ja lisäkoulutustarvetta kartoittaneella kyselyllä.

Projektityötä vetänyt Arja Rantala on tyytyväinen saavutettuun muutostyönteisyyteen. OYS:issä ollaan tehdyt selvitystyön ansiosta entistä tietoisempia lähihoitajien soveltuvuudesta hyvin vaihteleviin erikoissairaanhoidon tehtäviin. Samalla on saatu tärkeää tietoa siitä, millaisia erityistehtäviä toimipaikkaperehdytetyt lähihoitajat hoitavat jo nyt.

Tärkeä tulos on saavutettu myös siinä, että tarvetta ja perusteita lähihoitajan työskentelyn rajoituksille on tarkasteltu kriittisesti.

– 1990-luvulla tapahtui jotakin omituista, kun siirryttiin yksilövastuuseen hoitotyöhön. Perushoitajat ikään

kuin menettivät osaamista yli yön. Sitä, mitä eilen osat, et saanutkaan enää tehdä. Nyt ollaan onneksi menossa toiseen suuntaan, Rantala toteaa.

KAIKKI OSAAMINEN KÄYTTÖÖN

Lähihoitajien tehtäväkuvien ja osaamisen tarkan määrittelyn ja kuvaamisen taustalla vaikutti vuosina 2012–2014 toteutettu projekti, jossa tarkasteltiin PSSHP:n hoitohenkilöstön kokonaisuutta ja asiakasmääriä.

– Kävi selkeästi ilmi, että lähivuosina eläköityminen on niin suurta, että lähialueiden ammattikorkeakouluista valmistuvat sairaanhoitajat eivät millään riitä sairaanhoitopiiriin ja muiden työntekijöiden tarpeisiin, Arja Rantala kertoo.

Mahdollisuus tarjota tehtäviä, joissa lähihoitajat voivat käyttää osaamistaan laajasti ja kehittyä työssään toimipaik-

kakohtaisella perehdytyksellä, on työntekijöiden kilpailuvaltti. Lähihoitajien työnkuvien ja niiden edellyttämän osaamisen määrittely tukee työntekijöiden motivaatiota. Toisaalta tieto osaamisesta lisää lähihoitajien kokemaa arvostusta ja toisaalta se voi avata heille esimerkiksi väyliä työkiertoon muille osastoille.

– Meillä ei yksinkertaisesti ole varaa menettää nuoria työntekijöitä. Nuori polvi on sellaista, että jos he eivät saa tehdä sitä, mihin ovat saaneet koulutuksen ja mitä osaavat, he lähtevät muualle, Rantala toteaa.

Suunnitteilla oleva uusi sairaalakin tulee Rantalan mukaan tuomaan mukanaan muutoksia siihen, miten hoitotyötä kokonaisuudessaan ajatellaan. OYS 2030 -hankkeen uudisrakennustyöt alkavat kevään 2019 aikana.

– Tiedän, että esimerkiksi kaikkea lähihoitajien osaamista on siellä tarkoi-

**TYÖPARITYÖSKENTELYN MALLI ON
LISÄNNYT MAHDOLLISUUKSIA JAKAA TEHTÄVIÄ
JA NIIDEN KUORMITUSTA TYÖPARIN KESKEN
ENTISTÄ PAREMMIN.**

tus hyödyntää täysin. Kenenkään osamista ei nyt saa menettää.

TURHAT HUOLET HÄLVENIVÄT

Lähihoitajan työnkuvien ja osaamisen selvitystyön perusteella työnjaon mallia PSSHP:n operatiivisen tulosalueen eri yksiköissä on muutettu. Uusi työparityöskentelymalli otetaan käyttöön kaikkialla vuoden 2019 aikana. Sairaanhoidajan työparina voi jatkossa olla paitsi toinen sairaanhoitaja myös lähihoitaja.

– Tässä mallissa vuorosuunnittelu- ja katsotaan aina se, että työparista ainakin yhdellä on IV-lääkeluvat. Lisäksi teho- ja tehovalvontahoidossa lähihoitajilla ei ole omia potilaita, mutta herra-möhoidossa, vuodeosastoilla ja poliklinikoilla omia potilaita voi olla, lähihoitajan osaaminen ja potilaan hoidon vaativuus huomioiden. Työtä tehdään kuitenkin aina moniammatillisessa tiimissä, Arja Rantala selittää.

Näin perustavalla tavalla tehtävänjako muuttava uudistus vaatii henkilöstöltä sopeutumista. Aivan ilman epäileviä ääniä muutosta ei ole vastaanotettu. Arja Rantala katsoo kuitenkin, että aitoa muutosta ei tapahdu, jos sitä ei hie- man myös kyseenalaisteta.

Suurinta epävarmuutta on liittynyt siihen, lisääkö uusi työnjaon malli sairaanhoitajien vastuuta ja onko lähihoitajilla varmasti tarpeellinen osaaminen esimerkiksi lääkehoidon toteuttamiseen. Epävarmuuksia on hälvennetty tuomalla projektissa laaditut tehtävien ja osaamisen kuvaukset kaikkien saataville intraan ja järjestämällä aktiivisesti infotilaisuuksia eri osastoilla.

– Tiedän, että myös muualla Suomessa haasteena on ollut se, että lähihoitajilta on vaadittu lääkehoidon tentit ja luvat, mutta he eivät ole saaneet toteuttaa sitä käytännön työssään. Tässä työparityöskentelymallissa ja laatimamme tehtävänkuvausten avulla on ymmärretty paremmin se, että lähihoitajilla todella on tarvittava osaaminen, Rantala kertoo.

Työparityöskentelyn malli on lisännyt mahdollisuuksia jakaa tehtäviä ja niiden kuormitusta työparin kesken entistä paremmin. Rantala kertoo sairaanhoitajien havahtuneen siihen, että muutos on heillekin aito mahdollisuus.

– Jos esimerkiksi aiemmin sairaanhoitajan kotiutettavana oli kahdeksan potilasta, nyt lähihoitaja huoleh-

tii heistä neljän yhteenvetojen kirjoittamisesta.

LÄHIHOITAJILLA ETURIVIN OSAAMISTA

Perusteellinen lähihoitajien eri tehtävänkuvien tarkastelu nosti esiin myös aiemmin piiloon jäänyttä erityisosaamista. Vaikka tämä hanke on koskettanut eniten vuodeosastoilla työskenteleviä lähihoitajia, esiin on noussut myös lähihoitajien erityisiä tehtävänkuvia muissa erikoissairaanhoidon toiminnoissa.

– Meillä on siis ollut työssä ihmisiä, jotka on työpaikkakoulutettu, mutta laajempaa tietoa siitä mitä kaikkea he tekevät ei vain ole ollut. Sekin on ollut tämän projektin tärkeä anti. Moni on tullut tietoiseksi siitä, että meillä lähihoitajat todella tekevät näin paljon, Arja Rantala sanoo.

Esimerkiksi silmäpoliklinikalta löytyi lähihoitajia, joiden tehtäviin sairaanhoitajan peruskoulutus ei anna riittäviä valmiuksia.

– He ovat todella rautaisesti työpaikkakoulutettuja ammattilaisia.

Hanke on selvitystyön osalta loppuraporttia vaille valmis. Ohjausryhmän viimeisessä kokouksessa hankkeen toettiin onnistuneen. Uuden työnjaon mallin juurruttaminen on kuitenkin pitkäjänteistä työtä. Siinä yksiköiden henkilöstöä tukevat uudistukseen sitoutuneet ja lähihoitajien osaamisen tunnistavat yli- ja osastonhoitajat, Arja Rantala itse projektin työntekijänä sekä myös työsuojeluvaltuutettu.

– Muutoksen omaksuminen voi vaatia vähän aikaa, varsinkin jos osaston työ on ollut hyvin konservatiivista tähän saakka. Esimiehillä on kuitenkin kaikki tarpeellinen tieto ja muutosta tuetaan aktiivisesti, Rantala vakuuttaa.

Toiveena on, että hankkeen aikana kartutettua tietoa lähihoitajan työstä erikoissairaanhoidossa voidaan hyödyntää myös lähialueen lähihoitajakoulutuksessa. Se voi tarjota opiskelijoille hyvää lisätietoa siitä, mitä erikoissairaanhoidossa työskentely vaatii ja millaista työskentelyä siellä voi olla.

– Minulla on sellainen olo, että olemme tehneet tärkeän työn ja seuraavaksi nähdään, minne se vie. Itselläni on hyvin positiivinen tunne, Rantala sanoo. ■



ME OLEMME SUPER

Sarjassa seurataan ammattiosastojen toimintaa eri puolilla Suomea.

UUDEN ENSIMMÄINEN

Sodankylässä SuPerin ammattiosasto kokoontui tammikuun ensimmäisenä maanantai-iltana vuoden ensimmäiseen kokoukseen.

”Suunnittelimme yhdessä kansallista lähihoitajapäivää. Viemme työpaikoille suklaata, rintanappeja ja heijastimia terveisinä superilaisilta. Tässä hommassa pysyy kärryillä ajankohtaisista asioista. Mukana on hoitajia monesta työpaikasta. On mukavaa kuulla, mitä muualla tapahtuu. Ammattiosastossa on hauskaa yhdessä tekemistä. Tärkeintä on edunvalvonta. Me vaikutamme oman alamme työoloihin”, sanoo kuvassa keskellä kameraan katsova puheenjohtaja Teija Pulju. ■

TEKSTI ELINA KUJALA
KUVA TUULA LAMPELA





Uusi ilmiö työpaikoilla: Luottamusmiehille satelee varoituksia

TEKSTI ESA PESONEN KUVITUS JOONAS VÄÄNÄNEN

Aiheettomia varoituksia jaetaan nykyisin aiempaa helpommin. Niitä satelee myös luottamusmiehille. Työntekijän on kuitenkin hyvä muistaa, että hänellä on oikeutensa varoituksuhan edessäkin.

SuPerin edunvalvontayksikkö saa paljon yhteydenottoja, joiden aiheena ovat työntekijöille annetut varoitukset. Valitettavan usein varoitusten taustalla on ollut se, että henkilö on tuonut esiin epäkohtia työpaikallaan. Varoitukset johtavat joskus irtisanomisiinkin.

Varoitusten määriä ja syitä ei tilastoi kukaan. Kunnollista tutkimustakaan työpaikkojen varoituskäytännöistä ei ole tehty Suomessa. Työoikeuden asiantuntijat pitävät silti selvänä, että kiristyvän työtahdin vuoksi varoitusten määrä on pikemminkin nousussa kuin laskussa.

AIHEETTOMAT VAROITUKSET TUTTU ASIA

Attendon TSN-pääluottamusmiehelle ja liittohallituksen jäsenelle Ulla Tantulle aiheettomat varoitukset työntekijöille ovat tulleet valitettavan tutuiksi. Näin on käynyt sekä hänen omassa työssään että paikallisen Lahden seudun yksityissektorin ammattiosastossa, jonka jäsenet ovat ottaneet Tanttuun yhteyttä.

– Luottamusmiehet saavat varoituksia sellaisista asioista, joista muita työntekijöitä ei välttämättä huomauteta.

Hänen mielestään peli on koventunut yksityisillä palveluntuottajilla. Tavoitteena on joskus saada työntekijä irtisanotuksi. Syyt varoituksille ovat kirjavia.

– Syitä on haettu myöhästelystä, epäasiallisesta käytöksestä ja tehtävien laiminlyönnistä. Jopa nukkumisesta työvuoron aikana on syytetty. Eniten kuitenkin epäasiallisesta käytöksestä, Tanttu huomauttaa.

SYYT VAROITUKSEEN JOSKUS MIELIKUVITUKSELLISIA

Jotkut varoitusten syyt ovat suorastaan mielikuvituksellisia. Eräs luottamusmies sai varoituksen koiran ruokkimisesta työpaikalla. Toista luottamusmiestä varoitettiin liian pitkän puhelun soittamisesta yöhoitajalle.

Syyski johtajien antamiin erikoisiin varoituksiin Tanttu

epäilee vallankäyttöä. Johtaja haluaa olla se, joka sanoo viimeisen sanan.

– Ei sellainen johtaminen toimi nykypäivänä. Yhteentörmäyksiä tulee, jos esimies toimii autoritäärisesti, Tanttu alleviivaa.

Tanttu muistuttaa, että omasta mielestään asiattoman varoituksen työntekijä voi vain kiistää. Varoitusta ei voi estää antamasta. Luottamusmies, työsuojeluvaltuutettu tai muu luotettava henkilö kannattaa ottaa mukaan varoituksen tiedok-

Miten toimia, jos saa varoituksen

Jos varoitus on todistettavasti asiallinen ja perusteltu, työntekijän on ryhdistäydyttävä ja jatkettava asiallista työntekoa.

Jos varoitus on selvästi perusteeton, otetaan yhteys luottamusmieheen ja tehdään vastine annettuun kirjalliseen varoitukseen, jossa varoitus kiistetään.

Vastineessa kuvataan tarkasti oma näkemys asiasta. Se kannattaa tehdä mahdollisimman pian varoituksen saamisen jälkeen. Samalla kannattaa kerätä todistusaineistoksi todellisista tapahtumista tietävien kertomuksia. Jos työsuhde lopulta päätty irtisanomiseen, asioiden todistaminen on silloin helpompaa.

Tarvittaessa kannattaa ottaa yhteys SuPerin edunvalvontayksikköön jatko-ohjeiden saamiseksi.

Itse varoituksesta ei voi valittaa mihinkään. Jos varoituksia annetaan räikeän epäasiallisin motiivein, kiusaamistarkoituksessa tai vaikkapa tietyn poliittisen suuntauksen kannattajille, niin siihen voidaan puuttua rikoslain keinoin esimerkiksi työturvallisuusrikkoksena tai syrjintärikkoksena.

TYÖNTEKIJÄÄ ON ENSIKSI KUULTAVA

Jos työntekijän toiminnassa on moitittavaa, esimiehen olisi keskusteltava asiasta työntekijän kanssa ja varattava hänelle tilaisuus tulla kuulluksi. Jos työntekijän kertomus ei anna aihetta arvioida tilannetta toisin, voi esimies antaa varoituksen.

Varoituksen pitää sisältää selkeä kuvaus siitä, miten työntekijä on työnantajan mielestä rikkonut työsuhteesta johtuvia velvoitteitaan. Lisäksi siinä pitää olla selkeä ilmoitus siitä, mitä seuraa, jos toiminta jatkuu. Kun työnantaja harkitsee varoituksen antamista, hänen tulisi muistaa, että varoituksen syyn pitää käytännössä olla niin painava, että teon tai laiminlyönnin toistuessa työnantaja voisi päättää koko työsuhteen.

VAROITUS ON PERUSTELTAVA KUNNOLLA

Työsopimuslain mukaan työntekijää ei voi irtisanoa ennen kuin hänelle on varoituksella annettu mahdollisuus korjata menettelynsä. Jos työnantaja antaa varoituksen esimerkiksi työntekijän epäasiallisesta käyttäytymisestä, se pitää perustella yksityiskohtaisesti. Tarvitaan siis tieto siitä, miten, missä, milloin ja ketä kohtaan työntekijä on käyttäytynyt epäasiallisesti. Yksilöimättömät väitteet siitä, että ”koko työyhteisö” kokee työntekijän käyttäytymisen epäasialliseksi eivät riitä.

VAROITUS ANNETTAVA KIRJALLISESTI

Varoituksen antamisessa pitää noudattaa asiallisia toimintatapoja. Sen antamista varten pitää järjestää erillinen kuulemistilaisuus, johon työntekijällä on kohtuullinen aika valmistautua ja johon työntekijä voi ottaa mukaan luottamusmiehen tai työkaverin. Näin kannattaa aina toimia, jotta tilaisuudessa on kahdet korvat kuulemassa.

Varoitus annetaan yleensä kirjallisesti. Työnantaja pitää kopion varoituksesta itsellään ja pyytää siihen työntekijän allekirjoituksen. Työntekijän ei ole pakko allekirjoittaa varoitusta.

VALITETTAVAN USEIN VAROITUKSEN TAUSTALLA ON OLLUT SE, ETTÄ HENKILÖ ON TUONUT ESIIN EPÄKOHTIA TYÖPAIKALLAAN.

siantotilaisuuteen. Jos sellainen vain löytyy työpaikalta.

– Luottamusmiehiä ei ole kaikilla työpaikoilla varsinkaan yksityisillä työnantajilla. Edes työsuojeluvaltuutettuja ei välttämättä löydy, vaikka heidän toimintansa on lakisääteistä.

HOITAJA JOUTUI ESIMIEHEN SILMÄTIKUKSI

Kuusamolainen Krista Poutanen sai esimieheltään aiheettomia varoituksia entisessä työpaikassaan vanhusten palvelutalouksikossa. Lopulta hänet irtisanottiin kuluvan vuoden tammiukuussa.

Ongelmat alkoivat heti kun uusi esimies tuli hänen työpaikalleen joulukuussa 2017. Krista joutui esimiehensä silmätikuksi.

– Minulla on poliittista taustaa ja olemuksessani oli varmaan jotain sellaista, mikä ärsytti häntä. Olen puhelias ja ulospäinsuuntautunut. Ehkä hän halusi masentaa minut, Poutanen pohtii syitä kohtalolleen.

Poutanen kertoo olleensa aiemmin elämässään perusterve ihminen, mutta joutui sairaslomalle viime kesänä kahdeksi kuukaudeksi. Nyt hän on tehnyt entisestä esimiehestään rikosilmoituksen. Syynä kunnianloukkaus.

– Irtisanomiseni oli laitton ja näytän sen toteen yhdessä SuPerin kanssa. Kiusaamiseni oli jatkuva.

”MINUSTA HALUTTIIN PÄÄSTÄ EROON”

Poutasen tuntuma on, että aiheettomilla varoituksilla hänet yritettiin saada itse irtisanomaan itsensä.

Ensimmäisen varoituksensa Krista sai viime maaliskuussa, vain neljän kuukauden jälkeen uuden esimiehen saapumisesta. Syinä varoitukseen mainittiin muun muassa nukkuminen työvuorossa ja myyjäisten järjestäminen ilman esimiehen lupaa.

– Missään vaiheessa en ole saanut tietooni edes päivämäärää, jolloin olisi nukkunut työvuorossa. Yksikön WhatsApp-ryhmästä oli myös kaiveltu viestejäni asiayhteyksistä irrottaen, Poutanen ihmettelee.

Toisen varoituksen Krista sai viime kesänä. Silloin Poutasta syytettiin jo ”piilojohtamisesta”, työkavereiden provosoinnista ja annettujen ohjeiden laiminlyömisestä. Näitäkään syytteitä ei ole pystytty yksilöimään.

– Olen vain ollut työkavereiden puolella koko ajan. Asukkaiden omaiset eivät ole valittaneet minusta. Minusta on vain haluttu päästä eroon.

Irtisanomisen syinä mainitut syyt olivat jo niin utopistisia, että syitä jopa vaihdettiin kuulemistilaisuuden jälkeen.

– Ymmärtäisin kaiken tämän kohtelun, jos olisin huono hoitaja, mutta en ole huono hoitaja. ■



JOHTAMINEN YHÄ YHDENSUUNTAISTA

TEKSTI ESA PESONEN

Johtajien viestintää hankaloittavat pelot ja vuorovaikutuksen puute, toteaa Pirkanmaan sairaanhoitopiirin viestintäjohtaja Elina Kinnunen väitöskirjassaan.

Kinnusen tutkittavana oli sosiaali- ja terveysjohtajia neljästä kaupungista: Hämeenlinnasta, Lahdesta, Seinäjoelta ja Tampereelta. Tutkimuksessa Kinnuselle selvisi, että pomojen viestintäaidossa on petraamisen varaa. Tämä näkyy lähihoitajienkin arjessa.

– Alalla tehdään paljon vuorotyötä ja työskennellään monessa eri toimipisteessä. Kasvokkain viestintä koko henkilöstölle vaatii sen vuoksi erityisiä järjestelyjä. Useat sosiaali- ja terveysalan johtajat kokivat tällaisen vuorovaikutuksen vievän liikaa aikaa. Koetaan, että yksi suuri henkilöstöinfo riittää ja se siitä, Kinnunen sanoo.

VUOROVAIKUTUSTA LISÄÄ

Kinnusen mielestä kasvokkain tapahtuvan vuorovaikutuksen puute korostuu muutostilanteissa. Silloin henkilöstölle viestintä saatetaan kuitata pelkästään sillä, että muutoksista on jo informoitu henkilöstön yhteistoimintaryhmissä. Kinnunen toteaa, että henkilöstön on vaikea sitoutua muutoksiin, ellei sitä oteta aidosti mukaan.

Osa sosiaali- ja terveysjohtajista taitaa myös viestinnän. Kinnunen kutsuu heitä ”karismaattisiksi verkostojohtajiksi”. Sote-pomot eivät ole vielä ottaneet digitaalisia vaihtoehtoja viestinnässä kunnolla käyttöön, mutta karismaattiset verkostojohtajat ovat myös ahkeria somettajia.

– He käyttävät hyväkseen viestinnässä sosiaalista mediaa ja uskaltavat näin avata itsestään muutakin kuin pelkän työroolinsa. Jotkut johtajat taas pitäytyvät asemassaan, eivätkä käytä sosiaalista mediaa hyväkseen. Tänä päivänä henkilöstö haluaa olla suoraan yhteydessä korkeimpaan johtoon ohi lähiesimiesten. Siinä some on hyvä apu, Kinnunen sanoo.

KEHITYSIDEIHIIN EI REAGOIDA

Kinnunen kannustaakin pomoja ottamaan haltuunsa viestinnässään sosiaalisen median. Sitä ei ole vielä mielletty osak-

si työtä.

– Somen käyttämisessä on ollut arkuutta. Henkilöstöllekin voi viestiä vaikka blogin kautta.

Sosiaali- ja terveysalan ongelmana Kinnunen näkee sen, ettei henkilöstölle ole tarjolla foorumeja, joissa henkilöstö voisi keskustella työpaikan ongelmista rakentavammin kuin perjantai-iltana Facebook-sivuillaan. Näin saataisiin kerättyä työpaikoilta hyödyllinen niin sanottu hiljainen tieto käyttöön.

– Hyvätkin kehitysideat väsähtävät matkalla, jos viesti ei löydä perille asti johtajille. Sanoipa eräs johtaja haastattelussani väitöskirjaa varten, ettei heillä enää kerätä kehittämisideoita, koska ne tietävät aina rahan menoa. Tämä ei ole henkilöstön mielipiteiden arvostamista, Kinnunen sanoo.

JOHTAJAT PURISTUKSISSA

Sosiaali- ja terveysalan pomojen viestinnässä näkyvät myös eri ammattiryhmien väliset jännitteet ja eritoten hierarkiaan perustuva johtaminen. Esimerkiksi lääkäreillä on vahva asema sosiaali- ja terveysalan työpaikkojen johdossa.

– Moni sosiaali- ja terveysalan johtaja on edennyt ammatillista polkua asemaansa joko lääketieteen tai sosiaalityön kautta. Viestinnän opintoja ja täydennyskoulutusta on hyvin harvalla. Johtaminen ja viestintä voivat olla pahimmillaan yhdensuuntaista eli ylhäältä alas tapahtuvaa, Kinnunen sanoo.

Sosiaali- ja terveysalan johtajat itse kokivat viestinnän haasteelliseksi. Heidän viestintäänsä rajaavat niin poliitikot, asiakkaat kuin henkilöstö. He kokevat olevansa viestinnän suhteen eri ryhmien puristuksessa ja altavastaajina. He eivät kielteisten kokemusten jälkeen uskalla viestiä avoimesti.

– Johtajat suojelevat viestinnässään organisaationsa mainetta ja julkisuutta. Tähän liittyy hallinnan menettämisen ja virheiden tekemisen pelko. Suurissa kaupungeissa johtajilla olisi kuitenkin viestinnän ammatilaisia auttamassa tässä ja muissa viestintään liittyvissä asioissa, Kinnunen sanoo. ■



Kuuntelee ja nauraa

Risto Fagerholm, 59, käy maanantaista keskiviikkoon Helsingin kaupungin toimintakeskus Tanhuassa Kontulassa. Risto ei ole antanut CP-vammansa haitata. Apuna hänellä on kommunikoinnissa aakkostaulu.

Mitä teet toimintakeskuksessa, Risto?

Teen käsitöitä ja kirjoitan runoja. Valokuvaan myös kotona.

Millainen on hyvä ohjaaja?

Semmoinen, joka kuuntelee, nauraa ja leikkii.

Kuka on suosikkiohjaajasi?

Kristiina, mutta muutkin ohjaajat on kivoja.

Mitä muuta teet sen lisäksi, kun käyt toimintakeskuksessa?

Käyn taideterapiassa maalauskerhossa.

Missä asut, Risto?

Asun Puistolassa. Tulen mustalla taksilla tänne (toimintakeskukseen).

Mistä tykkäät elämässä?

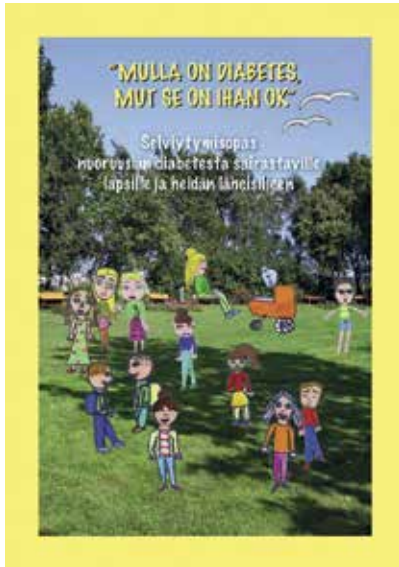
Tykkään matkustella. Olen käynyt Hollannissa ja Espanjassa. ■

TOIMINTAKESKUS TANHUASSA KÄY PÄIVITTÄIN 40 ASIAKASTA, RISTO JO VUODESTA 1981. OHJAAJIA ON YHDEKSÄN. TOIMINTA ON TAVOITTEELLISTA JA OSALLISUUTTA TUKEVAA RYHMÄTOIMINTAA. TOIMINNAN PÄÄTEEMOINA OVAT LUONTO JA KULTTUURI.

TEKSTI JA KUVA ESA PESONEN



Opas lapsen diabeteksestä



Diakin opiskelija Ainomaija Lehtonen ja Diabetesyhdistys ovat laatineet oppaan diabetesta sairastaville lapsille ja heidän läheisilleen.

Verkosta löytyvässä oppaassa *Mulla on diabetes, mut se on ihan ok* punaisena lankana ovat diabetesta sairastavien 7–10-vuotiaiden lasten kokemukset. He opastavat sairauden hoitamisessa ja sen kanssa elämisestä.

Teos käsittelee arjen kannalta tärkeitä asioita, joita diabeteksen hoitoon liittyy. Samalla se auttaa ymmärtämään sairauden mukana tuomaa turhaantumista, väsymystä ja kyllästymistä.

Suomessa nuoruustyypin diabetekseen sairastuu vuosittain yli 600 alle 15-vuotiaasta. ■

Lumitöihin vai ei?

Pakkasessa tehdyt raskaat lumityöt voivat kuormittaa äkillisesti sydäntä ja johtaa sydänsairaille sydänkohtaukseen. Varsinkin kovilla pakkasilla iäkkäämpien miesten on syytä tehdä lumitöitä varoen.

– Raskaan lumen kolaus on kovaa liikuntaa, joka kuormittaa äkillisesti sydäntä. Samaan aikaan kylmä ilma ai-

heuttaa fysiologisia muutoksia elimistössä, ja yhdessä nämä aiheuttavat nopeita muutoksia muun muassa verenpaineessa ja kuormittavat poikkeuksellisesti sydäntä, sydänperäisiä äkkikuolemia tutkinut ja niistä väitellyt Jani Tikkanen kertoo.

– Maltillisesti tehtynä lumityöt ovat oikein hyvä arkiliikunnan muoto. ■

Vertaisryhmiä yksinhuoltajille

Eronneille ja yksin lapsen kanssa alusta asti oleville vanhemmille on Suomessa tarjolla maksuttomia vertaisryhmiä useilla kymmenillä paikkakunnilla ympäri vuoden.

Yhden vanhemman perheiden olo-



huoneet ovat matalan kynnyksen vertaistukiryhmiä, joita vetää koulutettu vertainen. Vertaisryhmissä tutustuu oman asuinalueen samassa elämäntilanteessa oleviin yhden vanhemman perheisiin sekä saa tietoa ja tukea. Osallistuminen on maksutonta.

Ryhmät kokoontuvat muun muassa perhekeskusten, päiväkotien ja seurakuntien toimitiloissa pari kertaa kuukaudessa tai ryhmän toiveiden mukaisesti. Lapsille järjestetään hoito koostumisen ajaksi.

Kaiken kaikkiaan Yhden vanhemman perheiden liiton (www.yvpl.fi) piirissä toimii noin 60 yksinhuoltajan olohuonetta. ■



JOOA JOO...

”Minusta on aika outoa, että jo 12-vuotiaat rupeavat ilmoittamaan olevansa homoja tai lesboja tai jotakin tällaista. Siihen liittyy hyvin erikoinen pukeutuminen. Se herättää toisissa oppilaissa närkästystä, vihastusta ja ehkä pelkoakin. Sitten he tietysti kohtelevat tätä oppilasta sillä tavoin kuin tuntevat. Sitten tulee kokemus siitä, että kiusataan ja syrjitään, vaikka oppilas tavallaan on itse hakenut sen huomion.”

SYSMÄN YHTENÄISKOULUN
REHTORI TUULA VUORINEN

YLE.FI 8.1.2019

Vertailu

HELMIKUU

Maailmanlaajuisesti

24,9 prosenttia

ihmisistä saa

elinaikanaan aivo-
verenkiertohäiriön.

Suomessa luku on

29,3 prosenttia.

HUS



VIISI FAKTAA SUKUPUOLISSENSITIIVISESTÄ KASVATUKSESTA

TEKSTI ELINA KUJALA

Mitä sukupuolisensitiivinen kasvatust tarkoittaa?

Sukupuolisensitiivisessä kasvatuksessa yritetään purkaa, avata ja laajentaa sukupuolirooleja, niihin liittyviä odotuksia ja sukupuolittuneita käyttäytymismalleja. Lapsi kohdataan omana itsenään, ei ainoastaan tai ensisijaisesti tyttöinä tai poikana. Sukupuolisensitiivisyys ei tarkoita samaa kuin sukupuolineutraali näkemys, joka pyrkii häivyttämään sukupuolierot. Sukupuolisensitiivisyys ei myöskään tarkoita sitä, että tyttöjen pitäisi käyttäytyä kuin poikien tai päinvastoin. Ensisijaisesti kyse on lapsen tarpeiden ja kiinnostuksen kohteiden yksilöllisestä huomioimisesta.

Miten sukupuolisensitiivistä kasvatusta toteutetaan käytännössä?

Aikuiset voivat kiinnittää huomiota esimerkiksi lelujen ja leikkien tarjoamiseen. Tyttöille ei tarjota leluksi vain vauvanukkea ja kotileikkiä, eikä pojille autoja ja dinosaurustietokirjaa, vaan kaikille lapsille järjestetään mahdollisuus monenlaisten leikkien leikkimiseen. Aikuisen kannattaa kiinnittää huomiota myös omaan puheeseensa. Keskustelut kilteistä tytöistä, raisuista pojista, tyttöjen ja poikien väleistä tai miesten ja naisten töistä tarttuvat lasten korviin ja ovat omiaan uusintamaan luotuneita sukupuolirooleja. Varhaiskasvatukses-

sa kannattaa miettiä myös, kehutaanko tyttöjä ja poikia erilaisista asioista? Lasten kanssa voi keskustelun ja yhteisen tekemisen kautta käsitellä sitä, että on monenlaisia tapoja olla tyttö tai poika, eivätkä kaikki ihmiset koe olevansa selkeästi kumpakaan sukupuolta. Ihmiset voivat sukupuolestaan riippumatta



tehdä mitä haluavat: tyttö voi olla kaurinkuljettaja ja poika balettianssija, ja molemmat valinnat ovat ihan yhtä hyviä ja sallittuja.

Millaisia haasteita sukupuolisensitiiviseen kasvatukseen liittyy?

Sukupuoliroolit ovat niin olennainen ja aikojen saatossa kulttuurimme

juurtunut asia, ettei niiden tunnistaminen ja murtaminen ole aikuisellekaan aina helppoa. Sukupuolisensitiivinen kasvatust vaatii itsetutkiskelua ja omien arvojen ja tapojen kyseenalaistamista.

Miten sukupuolisensitiivistä kasvatusta on kritisoitu?

Kriitikot perustelevat näkemystään usein sillä, että tyttöjen ja poikien käytöstä sekä miesten ja naisten rooleja ja esimerkiksi ammatinvalintaa ohjaa vahvasti biologia, jota ei pidä kyseenalaistaa liikaa. Kriitikoiden mielestä miesten ja naisten taidot, kyvyt ja kiinnostuksenkohteet ovat lähtökohteisesti erilaisia. Sukupuolisensitiivisen näkemyksen mukaan tyttöjen ja poikien käytöstä taas ohjaavat biologiaa enemmän kulttuuri, tavat ja ympäristö, jossa lapsi elää.

Mitä sukupuolisensitiivisellä kasvatuksella tavoitellaan?

Sukupuolisensitiivisen kasvatuksen toivotaan lisäävän tasa-arvoa yhteiskunnassa. Naisten ja miesten tasa-arvoisuus taas lisää hyvinvointia sekä yksilötasolla että yhteiskunnassa laajemmin.

LÄHTEET:

WWW.TASA-ARVOINENVARHAISKASVATUS.FI/
HANKE/
WWW.SETLEMENTTI.FI

LAPSEN PARHAAKSI

VARHAISKASVATUKSEN JUHLASEMINAARI

PERJANTAINA 5.4.2019 // MESSUKESKUS, KONGRESSISIIPPI, HELSINKI

Suomalainen varhaiskasvatus on maailman parasta. Tästä on syytä tuntea aitoa ylpeyttä. Varhaiskasvatus on suuressa murroksessa ja on sopiva hetki arvioida mennyttä, nykyistä ja tulevaa. LAPSEN PARHAAKSI –juhlaseminaari kokoaa yhteen arjen sankarit, merkittävät vaikuttajat, parhaat tutkijat ja tulevaisuuden näkijät. Mistä tullaan, missä ollaan ja minne mennään?

OHJELMA

9:30 Tilaisuuden avaus

Miten subjektiivinen päivähoito-oikeus saavutettiin?
Pentti Arajärvi, 1984–2000 eduskunnan sosiaalivaliokunnan sihteerinä ja valiokuntaneuvoksena

Kohti modernia varhaiskasvatusta – päivähoiton kehitys osana sosiaalipalveluita
Kari Ilmonen, sosiaali- ja terveysministeriö

Kunnalliset arvovalinnat – päivähoiton aseman kehitys kunnallisessa päätöksenteossa
Ulla Rissanen, varhaiskasvatusjohtaja, Oulun kaupunki

Lapsen tarpeita palveleva varhaiskasvatus – ja sen kehittäminen
Erja Rusanen, yliopiston lehtori, KT, Helsingin yliopisto

Lapsen osallisuus varhaiskasvatuksen kehittämisen määrittäjänä
Piia Roos, kouluttaja, kirjailija, KT

Hoitotyö osana varhaiskasvatuksen laatua
Heidi Kuusisto, lastenhoitaja, Vantaa

Moniammatillisuus varhaiskasvatuksen voimavarana – yhdessä olemme enemmän!
Maritta Opas, päiväkodinjohtaja, Vantaan kaupunki

Varhaiskasvatuksen ylistys ja arjen ääni
Suomalaisen päiväkodin huipputiimi, ohjaajana Päivi Koivisto, Jyväskylän kaupunki

Yhteislaulua ja musiikkia

15:30 Tilaisuuden päätös

Päivään sisältyy lisäksi lounas ja kakkukahvit
Oikeus muutoksiin pidätetään

Ilmoittaudu tästä linkistä:

https://my.surveypal.com/VAKA_JUHLASEMINAARI_5.4.2019

Juhlaseminaari soveltuu esimerkiksi ammatilliseksi täydennyskoulutukseksi. Kutsu esimiehesi mukaan ja pyydä häntä ilmoittautumaan linkistä itse. Keskustele esimiehesi kanssa, onko seminaari työaikaan. SuPer tarjoaa jäsenelleen ja hänen esimiehelleen seminaarin ohjelman ja ohjelmaan sisältyvät tarjoilut.

TAPAHTUMAN JÄRJESTÄVÄT



Edunvalvonnan tarjoama neuvonta ja oikeusapu

Viime vuonna selvitetty asiat.

Edunvalvontayksiköstä vastattiin viime vuonna lähes 10 000:een puhelimitse, sähköpostitse tai sähköisellä lomakkeella tulleet yhteydenottoon. Oikeudellisia toimeksiantoja saimme vuonna 2018 päätökseen 538 kappaletta.

Edunvalvontayksikköön saapui vuonna 2018 yhteensä 863 uutta oikeudellista toimeksiantoa, mikä on kaksinkertainen määrä vuonna 2017 saapuneisiin toimeksiantoihin nähden. Määrää nostaa yksi lähes 300 jäsenen toimeksiannon sisältävä palkkaatava-asia, joka tuli vireille viime vuonna.

Vuonna 2018 jäsenille saatiin korvauksia yhteensä 1 005 000 euroa. Tämä on lähes 170 000 euroa enemmän kuin vuonna 2017. Korvaussumma koostui jäsenten saamatta jääneistä palkkasatavista, odotusajan palkoista, tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuslain mukaisista hyvi-

tyksistä, työsopimuslain mukaisista korvauksista työsuhteen perusteettomista päättämistä sekä työsopimuslain mukaisista vahingonkorvauksista.

Noin 53 prosenttia päättyneistä toimeksiannoista koski palkkaepäselvyyksiä. Palkkaepäselvyydet olivat selkeästi suurin yksittäinen asiaryhmä. Vuonna 2017 palkkaepäselvyyksien osuus oli 37 prosenttia, eli kasvua edelliseen vuoteen nähden oli paljon. Palkkaepäselvyydet koskivat esimerkiksi vuosilomakorvauksia, työaika- ja palkkaeroja. Myös kuntapuolen virheellisesti tehdyt epäpätevyysalennukset nousivat isoksi ryhmäksi palkkaepäselvyyksissä, vaikka suurimman työn virheellisesti tehtyjen epäpätevyysalennusten oikaisemiseksi tekivät (pää)luottamusmiehet paikallisesti.

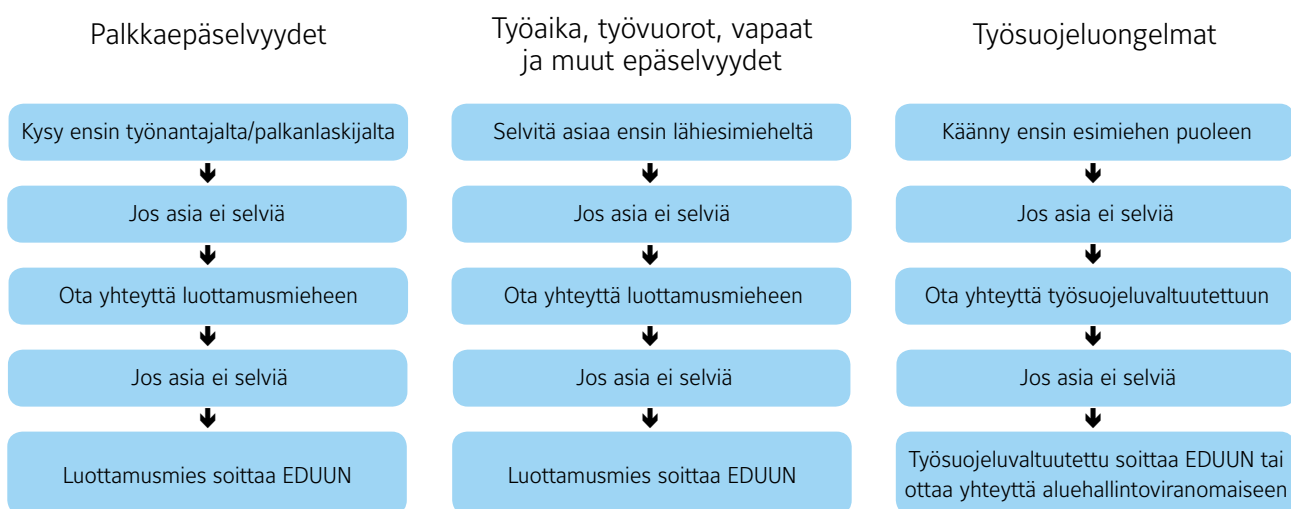
Toiseksi suurin asiaryhmä olivat työsuhteen päättymiset, joita oli 20 pro-

senttia toimeksiannoista. Tähän ryhmään kuuluvat oikeudelliset toimeksiannot koskien työsuhteen irtisanomista, purkamista, koeaikapurkua tai purkautuneena pitämistä. Näiden asiaryhmien lisäksi toimeksiannot koskivat muun muassa määräaikaista työsuhteiden, työtapaturmia ja erilaisia työaikaongelmia.

Lähes 70 prosenttia viime vuonna päättyneistä toimeksiannoista koski yksityisen puolen työpaikkoja. Suurimpana ryhmänä erottuivat työpaikat, joissa sovelletaan yksityisen sosiaalipalvelualan työehtosopimusta. Päättyneistä toimeksiannoista 57 prosentissa sovellettava työehtosopimus oli yksityisen sosiaalipalvelualan työehtosopimus.

Ongelmatilanteissa toimiminen. Superin edunvalvontayksikkö antaa neuvontaa työsuhteeseen liittyvissä ongel-

ONGELMATILANTEIDEN KÄSITTELYKAAVIO



matilanteissa, mutta edunvalvontayksikön tulisi olla viimeisin taho, joka ongelmatilannetta alkaa hoitaa.

Työntekijän tulee ongelmatilanteessa ottaa ensimmäisenä yhteyttä työnantajaan. Jos asian selvittäminen työnantajan kanssa ei tuota tulosta, tulee työntekijän ottaa yhteyttä luottamusmieheen tai työsuojeluvaltuutettuun. Jos luottamusmies tai työsuojeluvaltuutettu ei saa asiaa ratkaistua työnantajan kanssa, voi asiassa ottaa yhteyttä liiton edunvalvontaan.

Mikäli työpaikalla ei ole luottamusmiestä tai työsuojeluvaltuutettua, voi työntekijä ottaa yhteyttä liiton edunvalvontaan, jos asiaa ei ole saatu selvitettyä työnantajan kanssa. Edunvalvontayksiköstä saa neuvontaa eri vaiheisiin ongelman hoitamisessa, mutta asioiden selvittäminen edellyttää aina oma-aloitteisuutta myös jäseneltä.

Kirjalliset selvityspyynnot. Kaikki työsuhteeseen liittyvät ongelmatilanteet eivät ratkea puhelimitse tai sähköpostitse. Mikäli asia vaatii laajempaa selvittelyä, lähetämme liitosta tällöin puhelimitse tai sähköpostitse tehdyn alkuselvityksen jälkeen saatelomakkeen ja valtakirjan täytettäväksi kirjallisen selvityspyynnön tekemistä varten.

Saatelomake tulee täyttää huolellisesti ja siihen pitää kirjoittaa kuvaus tapahtuneesta ja mihin asiassa tarvitaan apua. Täytetty lomakkeet ja pyydetty liitteet tulee toimittaa postitse saatelomakkeesta ilmenevään postiosoitteeseen. Älä lähetä liitteinä alkuperäisiä papereita, vaan kopiot niistä.

Toivomme selvityspyyntöjen lähettämistä ensisijaisesti postitse, koska sähköpostitse lähetettyjen liitteiden kanssa on ollut usein ongelmia, kun liitteistä ei ole saanut selvää tai liitteitä on lähetetty suuria määriä yksittäin sähköpostin liitteenä. Sähköisten liitteiden läpikäyntiin ja mahdolliseen uudelleen

pyytämiseen kuluu paljon aikaa, mikä viivästyttää asian käsittelyn aloittamista. Asiaa voidaan alkaa käsitellä vasta, kun olemme saaneet pyydetty lomakkeet liitteineen.

Kun lähetät lomakkeet liitteineen liittoon, sitoudut tällöin siihen, että liitto saa selvittää asiaa työnantajan kanssa.

Oikeusturvavakuutus. SuPerilla on jäsenilleen työ- ja virkasuhdeasioita koskeva oikeusturvavakuutus vakuutusyhtiö Turvassa. Oikeusapua tarvitsevan on ensimmäiseksi käännettävä liiton edunvalvonnan puoleen oikeusavun tarpeen selvittämiseksi.

Oikeusturvavakuutuksen käyttämisen edellytyksenä on, että SuPerin lakimies on tutkinut asian ja puoltaa oikeusturvan myöntämistä. Oikeusturvavakuutuksen käyttäminen ei ole mahdollista tapauksissa, joita ei ole tutkittu liitossa lainkaan.

Usein kysytyt kysymykset. Edunvalvontaan saapuu vuosittain tuhansia kysymyksiä, ja samoista aiheista kysytään usein. Parantaaksemme jäsenpalveluamme, olemme koonneet SuPerin kotisivuille osion useimmin kysytyistä kysymyksistä.

Mikäli sinulle herää jokin edunvalvontaan liittyvä kysymys, kannattaa aina ensin käydä tarkistamassa, löydätkö vastauksen kysymykseesi useimmin kysytyistä kysymyksistä. Jos vastausta ei löydy tai tarvitset lisätietoa, ota tuki silloin yhteys edunvalvontayksikköön.

Lopuksi. Työsuhteisiin liittyvistä ongelmista tulee yhteydenottoja edunvalvontaan vuosi vuodelta enemmän. Vaikka palvelunumeroomme voi välillä joutua jonottamaan tai sähköposteihin ei aina vastata välittömästi, teemme parhaamme palvellaksemme jäseniämme mahdollisimman nopeasti ja hyvin.

Iso kiitos myös luottamusmiehillemme ja työsuojeluvaltuutetuillemme, jotka tekevät kentällä erittäin arvokasta työtä jäsentemme etujen eteen ja toimivat suurena apuna liitolle. ■

SANNA RANTALA
LAKIMIES



TYÖNANTAJAN SUUSTA

"Perehdytysyö
jää sitten
ilman palkkaa."

EDUNVALVONTAYKSIKÖN YHTEYSTIEDOT

Päivystys ma–pe kello 9–13
kuntapuolen sopimusasioissa
numerossa 09 2727 9160 ja yksityis-
sektorilla työskenteleville 09 2727 9171

Sähköposti edu@superliitto.fi.
Henkilökohtaiset sähköpostit muotoa
etunimi.sukunimi@superliitto.fi

Postiosoite: Suomen lähi- ja
perushoitajaliitto, Edunvalvontayksikkö,
Ratamestarinkatu 12, 00520 Helsinki
Fax: 09 2727 9120

Edunvalvontayksikkö huolehtii SuPerin jäsenten sosiaalitaloudellisesta edunvalvonnasta valtakunnallisesti ja paikallisesti. Yksikön vastuualueeseen kuuluvat virka- ja työehtosopimusneuvottelutoiminta, lainsäädäntö sekä eläkeasiat ja muu sosiaaliturva. Myös yhteistoiminta- ja työturvallisuusasiat ovat edunvalvontayksikön vastuulla. Huolehdimme jäsenten oikeusturvasta työhön liittyvissä erimielisyyksissä. Järjestämme edunvalvontakoulutuksen ja -tiedotuksen sekä annamme neuvontaa edunvalvonta-asioissa.

SUPERRISTIKKO

Tuuli Rauvola

SOPRAANO JURINAC Tv1 20.30 PIN-NOITE JUMA-LATAR KESÄ-PAIKKA																			
EPÄREI-LUJA?																			10
ET SAA																			
KIS-SOILTA	6																		
SAAK-KA																			
-STEASE																			
UTUI-NEN																			
Z																			
KEK-SI-JÄL-LÄ?																			
TUULI	4																		
Super-laisia?																			
EI KOKO TUOT-TO																			
SANA-PERHE																			
"AAL-TOJA"																			
TAPA-NINEN	8																		
SATU-AASI																			

Voit osallistua ristikkokisaan 14. helmikuuta mennessä kertomalla vastauksesi verkkosivuillamme osoitteessa www.superlehti.fi/kuulumiset-ja-kisat/. Vaihtoehtoisesti voit lähettää ratkaisurivin ja yhteystietosi sähköpostitse osoitteeseen super-lehti@superliitto.fi. Muista kirjoittaa sähköpostin aihekenttään "Ristikko". Voit osallistua kisaan myös lähettämällä koko ristikkosivun kuussa tai ratkaisurivin postikortilla osoitteeseen SuPer-lehti, Ristikko, Ratamestarinkatu 12, 00520 Helsinki.

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

Ratkaisijan nimi _____
 Katuosoite _____
 Postiosoite _____

PALAUTETTA VIIME LEHDEN ARTIKKELEISTA

Lehden paras juttu



Työpaikkakiusaaminen puhutti

Tammikuun lehden Paras juttu -kisassa voiton vei Elina Kujalan juttu *Terapiakirjoittamisessa ihminen kirjoittaa itselleen*. Kakkoseksi tuli Sonja Kähkösen reportaasi *Lastenhoitajan työ autismikirjon lasten parissa on pitkäjänteistä salapolitiisityötä*. Kolmossijan sai Antti Vanaksen artikkeli *Syötettävä ja kuivitettava ei määrittele ihmispersoona*. SuPer-lehden termosmukin voitti Tarja Helsingistä. Onnittelut!

Pois lähteminen taitaa olla yleisin selviytymistapa. Tässä lisäksi neuvot käyttää kirjoittamista mielen hoitamiseen.

TERAPIAKIRJOITAMISESSA IHMINEN KIRJOITTAÄ ITSELLEEN S. 54

Kiusaamiseen on aina puututtava. Työpaikka jäi toimimaan vanhalla tyyllillä. Ketä siellä nyt kiusataan?

TERAPIAKIRJOITAMISESSA IHMINEN KIRJOITTAÄ ITSELLEEN S. 54

Tarvittaisiin enempi hoitajia, jotta kyettäisiin kohtaamaan potilaat omana yksilönä.

SYÖTETTÄVÄ JA KUIVITETTAVA EI MÄÄRITTELE IHMISPERSONAA S. 24

Käskyt elävästä elämästä.

TYÖPAIKAN KYMMENEN KÄSKYÄ S. 29

Surullista mutta totta. Kotihoitoon ei vaan satsata.

KOTIHOITO KUNNOSSA VAIN JOKA TOISESSA KUNNASSA S. 12

Aivan järkyttävää, että tuollaisia työpaikkoja on olemassa. Julkisuutta vain enemmän.

TERAPIAKIRJOITAMISESSA IHMINEN KIRJOITTAÄ ITSELLEEN S. 54

Kirjoitus oli kaunis. Toivottavasti meillä jokaisella on mahdollisuus vanheta yhdessä.

SIRKKA-LIISA KIVELÄ: RAKKAUS KANTAA S. 34

Se on kokonaisvaltaista hoitoa. Siitä hän koko paraneminen alkaa.

PERUSHOITOA EI VOI UNOHTAA S. 23

Kattava ja selkeä tietopaketti. Leikkasin sen talteen.

KUULOKOJEEN HUOLTO KUULUU HOITAJALLE S. 39

Hyödyllistä tietoa ajankohtaisesta aiheesta.

MAHALAUKKU VOIDAAN OHITTAA TAI KAVENTAA S. 32

Onneksi lääketurvalisuiteen on tehty parannuksia, esimerkiksi ennen murskattiin lääkkeet, vaikka se oli kiellettyä.

HOIVAYSIKKÖJEN TULEE PANOSTAA ENEMMÄN LÄÄKITYSTURVALLISUUTEEN S. 40

Vaativaa työtä erityislasten kanssa. Arvostan!

LASTENHOITAJAN TYÖ AUTISMIKIRJON LASTEN PARISSA S. 18

Lähihoitajakouluun pitäisi olla vaikeampi päästä. Tiedän monia luokaltani, joita ei oikeasti kiinnosta lähihoitajan ammatti.

PAKOLLISILLE PÄÄSYKOEILLE Keltaista Valoa Opetusministeriöltä S. 8

Paras juttu?

Mikä on mielestäsi paras juttu tässä SuPer-lehdessä? Käy kertomassa mielipiteesi verkkosivuillamme: www.superlehti.fi/kuulumiset-ja-kisat/ tai lähetä sähköpostia osoitteeseen: super-lehti@superliitto.fi. Kirjoita sähköpostin aihekenttään "Paras juttu". Voit myös äänestää tällä kupongilla. Kaikkien 14. helmikuuta mennessä vastanneiden kesken arvotaan SuPer-lehden termosmuki.

LEHDEN 2/2019 PARAS JUTTU OLI: _____

_____ SIVULLA: _____

MIKSI? _____

NIMI _____

OSOITE _____



Vastaanottaja maksaa postimaksun

SUPER-LEHTI
Tunnus 5005172
00003 Vastauslähetys



Pia Tapion ja Anna Rannan klovnitohtorit rakastavat ratkoa mitä kummallisimpia asioita. Usein lopputulos on yllätys kaikille.



PÖLHÖT PIRISTÄJÄT

TEKSTI HANNA VILO KUVAT MARJO KOIVUMÄKI

Sairaalan lastenosastoilla käydään läpi monenlaisia tunteita. Yksi asia on kuitenkin varma: kun ovesta kurkkaa klovnin punainen nenä, jonkun huulille syttyy hymy.

– Piipa dippa daaba daaba daaba daa, kahden klovnitohitorin laulu kaikuu Päijät-Hämeen keskussairaalan lastenneurologian osaston käytävällä.

Pari poikaa juoksee ovelle katsomaan, keitä tulijat oikein ovat. Muut hiljenevät huoneessa tyystin.

– Onko Jiri täällä jossakin? Entä Onni? Kristian? Tolly von Tomera? Klovnit huutelevat vuoron perään.

Kaikki muut löytyvät, mutta Tolly von Tomeraa ei näy missään. Vasta sitten klovni Impi Vipittäjä saa oivalluksen: Tolly von Tomerahan on hänen kaverinsa. Kaikki ovat siis koolla!

Ulkona sataa räntää, ja Impi Vipittäjän mielestä se on erinomainen syy vähän musisoida. Hän nappaa ukulelen käteensä ja tapailee sanoja ja säveliä.

– Uimahousut räntäsateella parhaat on, pakkasella toppatakki verraton...

Kaikki halukkaat saavat lähteä tanssimaan. Seitsemänvuotias Onni Laaksonen jammailee mukana. Hänen mielestään klovnit ovat täysin pölhöjä, mutta hauskoja ilmestyksiä.

– On kivaa, kun klovnit käyvät katsomassa meitä. Erityisesti tykkään lauluista.

KAIVATTUA VAIHTELUA

Impi Vipittäjän ja Tolly von Tomeran punaisten nenien takaa paljastuu kaksi kokenutta esiintyvän taiteen ammattilaista, Pia Tapio ja Anna Ranta. Pia on työskennellyt sairaalaklovnina 17 ja Anna 12 vuotta.

– Tavoitteenamme on lieventää lapsipotilaiden jännitystä ja ahdistusta. Haluamme löytää kosketuksen lapsen leikkivään puoleen, Pia kertoo.

Sairaalan hierarkkiseen maailmaan vähän anarkistiset klovnihahmot tuovat kaivattua vaihtelua. Klovnit ovat aikuisia, jotka käyttäytyvät hullusti ja hösösti. Tilanteet etenevät aina improvisoiden, ja tapaamiset vaativat tilannetajua.

– Tunnustelemme, mistä leikki syntyy. Aina kaiken ei tarvitse olla valtaisan hauskaa, vaan kohtaamme lapsen tai nuoren niin kuin hän itse haluaa. ►



Onni Laaksosen mielestä Tolly von Tomera kyselee aivan pököjä kysymyksiä.

Tavallista on, että klovniin vaikutus näkyy lapsissa vasta vierailun jälkeen vapautumisena ja rentoutumisena.

– Kävimme esimerkiksi tapaamassa umpilisäkeleikkauksessa ollutta tyttöä. Vierailun aikana hän ei juuri ilmaissut tunteita. Myöhemmin kuulumme kuitenkin hänen äidiltään, että tyttö oli vierailun jälkeen alkanut taas hymyillä ja tahtonut rennommat vaatteet ylleen.

KOSKETTAVUUS MOTIVOI

Sairaalaklovniin työssä joutuu väistämättä kokemaan myös rankkoja ja surullisia asioita. Kun lapsen terveys heikkenee, se on klovnillekin kova paikka. Annan mielestä tilanteiden koskettavuus myös motivoi yrittämään parastaan.

– Esimerkiksi syöpäosastoilla on lapsia, jotka ovat joutuneet olemaan sairaalassa pitkään. Heille klovniin vierailu voi tuoda aivan täydellisen tunnelman muutoksen. Raskaasta tilanteesta huolimatta ilmapiiriin voi tulla iloa ja kepeyttä.

Pitkään sairaalassa olleiden lasten kanssa syntyy myös läheinen yhteys. Kun tutustumista ei tarvitse enää tehdä uudelleen, klovni voi jatkaa siitä, mihin aikaisemmin jäitiin.

– Lapselle on tärkeä kokemus, että klovni muistaa hänet edellisestä kerrasta. Moni odottaa meidän vierailua

jo etukäteen. Joka vierailulla tulee tunne, että on tarpeellinen ja juuri oikeassa paikassa, Anna kertoo.

TOIMENPITEISSÄKIN AUTETAAN

Osastoilla vierailun lisäksi klovneilla on nykyään toinenkin työmuoto: he



Nuoriso- ja yhteisö-ohjaajaopiskelija Rosa Partanen ja askarte-
luohjaaja Anna-Maria Nieminen askartelevat Reippaan mitaleja.
Jokainen lastenosaston potilas saa mukaansa yhden.

TAVOITTEENAMME ON LIEVENTÄÄ LAPSIPOTILAIEN JÄNNITYSTÄ JA AHDISTUSTA. HALUAMME LÖYTÄÄ KOSKETUKSEN LAPSEN LEIKKIVÄÄN PUOLEEN.

käyvät auttamassa lapsia toimenpiteisiin valmistautumisessa. Sairaala-vaatteisiin vaihtaminen, puudustusaineen tai kanyylin laittaminen ja leikkaussaliin siirtyminen voivat olla ahdistavia ja pelottavia kokemuksia. Sen takia reilut kaksi vuotta sitten Sairaalaklovnit ry alkoi yhdessä sairaaloiden kanssa kehittää palvelua, jossa klovnit voivat olla mukana lievittämässä lasten pelkoja ennen toimenpiteitä.

– Valmistautumisesta voi tehdä leikin, jolloin asiat tapahtuvat kuin huomaamatta. Autamme lasta edes hetkeksi unohtamaan pelon, Pia kertoo.

Tilanteet eivät aina ole helppoja. Pia kertoo esimerkin pojasta, joka pelkäsi päiväkirurgista leikkausta niin paljon, että oli piiloutunut lavuaarin alle. Hoitajat tai lääkärit eivät saaneet isokokoista poikaa houkutelua hoitopöydälle.

– Kyykistyin pojan tasolle ja kysyin, onko hän musiikkipiikkiä. Poika vastasi, että hän pitää rap-musiikista. Teimme sopimuksen, että räppäämme ensin yhdessä, ja sitten hän menee hoitopöydälle. Jouduin käyttämään kaiken luovuuteni, jotta sain hänet lopulta suostumaan.

TYÖYHTEISÖN OSASIA

Klovnit ovat tärkeä osa sairaalan työyhteisöä. Myös henkilökunnalla on lupa leikkiä klovnien kanssa.

– Otamme usein henkilökuntaa mukaan improvisaatiotilanteisiin. Se usein naurattaa lasten lisäksi heidän vanhempiaan sekä hoitajia ja lääkäreitä itseään, Anna sanoo.

Hyvä yhteistyö syntyy luottamuksesta. Sen Anna ja Pia ovat luoneet vuosien mittaan. Päijät-Hämeen keskussairaalassa he ovat käyneet parina jo useita vuosia.

– Annamme ikään kuin ilolle luvan. Meidän käyntimme saa henkilökunnasta usein uuden puolen esiin, Anna jatkaa.

Myös lastenosaston askarteluohjaaja Anna-Maria Nieminen on huomannut, että monet hoitajat odottavat innolla klovnien kuukausittaisia vierailua.

– Klovnit tuovat sairaalan arkeen iloa, väriä ja tilannekomiikkaa. Jotkut henkilökunnasta ovat arkoja heittäytymään mukaan hassutteluun, mutta suurin osa nauttii klovnien läsnäolosta.

Anna-Marian mukaan klovnien tapaaminen on tärkeää myös monille teini-ikäisille potilaille. Nuorille hän ei kuitenkaan etukäteen kerro, koska klovnit ovat tulossa.

– Nuorilla saattaa olla klovnista ennakkoluuloja. Jos kertoisin etukäteen vierailuista, he saattaisivat vastata, etteivät halua tavata. Kun tilanne tulee spontaanisti, monet heittäytyvät innolla mukaan. Hassuttelu on nuorille aivan yhtä tärkeää kuin pienillekin lapsille. ■



Impi Vipittäjä ja Tolly von Tömerä ovat vauhdikas kaksikko, jonka mielestä melkein mistä tahansa voi sepittää laulun.

Pienten potilaiden suuri tuki

Sairaalaklovnien tarkoituksena on saada lapsipotilaat hyvälle tuulelle. Yhä useammin klovnit lähtee myös saattamaan pelottavaan toimenpiteeseen.

Sairaalassa oleminen ei varmasti kenenkään mielestä ole mukavaa, mutta erityisen ikävää ja pelottavaa se on lapsille. Sairaalaklovnien tarkoitus onkin piristää ja tukea pieniä potilaita tarpeen mukaan.

Sairaalaklovnit ry:n taiteellinen johtaja Kari Jagt kertoo, että työ perustuu tilannetajuun ja yhteistyöhön sairaalan henkilökunnan kanssa. Potilashuoneessa vieraillaan vain, jos lapsi antaa siihen luvan.

– Tilanteessa improvisoidaan aina potilaan ehdoilla, mistä syntyy ainutlaatuinen klovnileikki. Yleisen hölmöilyn lisäksi klovnit voivat laulaa, musisoida, puhalttaa saippuakuplia tai tehdä vaikka taikatemppuja.

Tällä hetkellä Suomessa työskentelee kuusi työsuhteista sairaalaklovnia ja parisenkymmentä freelancer-klovnia, jotka ovat koulutukseltaan eri esiintyvien taiteiden ammattilaisia. He käyvät tapaamassa lapsipotilaita yliopisto- ja keskussairaloissa. Yliopistosairaloissa klovnit käyvät yleensä 2–3 kertaa viikossa. Keskussairaloissa he vierailevat kerran kuussa.

Tavallisesti klovnit liikkuvat osastoilla pareittain. Reilun kahden viime vuoden aikana on yleistynyt myös toinen työmuoto, jossa yksin toimiva klovnit saattaa lapsen sairaalan toimenpiteeseen.

– Tarkoituksena on auttaa lapsipotilaita kohtaamaan pelottavia tilanteita.

Kysyntää sairaalaklovnille olisi vielä paljon nykyistä enemmän, mutta tällä hetkellä rahoitus ei riitä toiminnan laajentamiseen. Sosiaali- ja terveysjärjestöjen avustuksen myöntämien avustusten ja yksityisten lahjoitusten avulla yhdistys pystyy tarjoamaan yliopistosairaloille tietyn määrän klovnityötä.

– Halutessaan yliopistosairaalat voivat ostaa klovnipäiviä lisää esimerkiksi saamallaan lahjoituksilla. Samaan tapaan myös keskussairaalat maksavat klovnitoiminnan itse keräämillään lahjoitusvaroilla, Jagt kertoo. ■

PALVELUKORTTI

Obs! Du kan göra anmälan på svenska på
www.superliitto.fi > medlemskap > uppdatering av medlemsuppgifter

Nimi: _____

Jäsennumero: _____

Henkilötunnus: _____

MAKSUTON PALAUTUSOSOITE:

SUPER RY / Jäsenyksikkö

Tunnus 5005173

00003 VASTAUSLÄHETYS

TILAUS:

- ☐ Tilaan jäsenmaksuviitteet alkaen (pvm) ____ . ____ . ____
- ☐ Tilaan ammattimerkin: lähihoitaja (12,50 €) ☐ perus- tai apuhoitaja (20,00 €) ☐ muu koulutus (8,40 €) ☐ (Hintoihin lisätään postikulut.)
- ☐ Tilaan jäsenmaksun perintävaltakirjoja: _____ kpl
- ☐ Tilaan liittymislomakkeita: _____ kpl
- ☐ Tilaan uuden jäsenkortin

MUUTOS:

TOIMIVA, HENKILÖKOHTAINEN SÄHKÖPOSTIOSOITE ON ERITTÄIN TÄRKEÄ!

Sähköpostiosoitteeni: _____

Postitusosoitteeni: _____

Sukunimeni: _____

TYÖSUHDETIETONI:

VOIMASSA OLEVAT TYÖSUHDETIEDOT ERITTÄIN TÄRKEITÄ EDUNVALVONNALLISISTA SYISTÄ!

Työnantajani (virallinen nimi): _____

Työpaikkani: _____

Työsuhteeni on voimassa:

- ☐ Toistaiseksi alkaen ____ . ____ 20____ ☐ Määräaikaisesti ajalla ____ . ____ 20____ - ____ . ____ 20____

ILMOITUS:

Olen ajalla ____ . ____ 20____ - ____ . ____ 20____

- ☐ jatko-opiskelija ☐ työlomalla ☐ ulkomailla ☐ yrittäjänä ☐ muu, mikä _____

- ☐ toistaiseksi voimassa olevalla eläkkeellä alk. ____ . ____ 20____. (jään liiton eläkeläisjäseneksi, 20 €/vuosi, mutta työttömyyskassan jäsenyyteni päättyy ☐ haluan säilyttää eläkeläisjäsenenä työttömyyskassan jäsenyyden (87 €/vuosi)

- ☐ eroan SuPer-liitosta ja Super työttömyyskassasta alk. (pvm) ____ . ____ 20____

Eroamisen syy (ei pakollinen): _____

JÄSENMAKSUVAPAUTUS:

Haen jäsenmaksuvapautusta ajalle ____ . ____ 20____ - ____ . ____ 20____ koska olen

- ☐ palkattomalla sairausvapaalla ☐ kuntoutustuella
- ☐ palkattomalla äitiys- tai isyysvapaalla ☐ hoitovapaalla/kotihoidontuella
- ☐ ollut työttömänä (Kelan työttömyyskorvaus). Ilmoita työttömyysjakso takautuvasti.

TERVEISET SUPERILLE:

YHTEYDENOTTOPYNTÖ:

Haluan, että minuun otetaan yhteyttä.

- ☐ Sähköpostitse. Sähköpostiosoite: _____

- ☐ Puhelimitse. Puhelinnumero: _____

Asiani liittyy (esim. jäsenyysasiat, työsuhteasiat, ammattiosastoasiat jne.): _____

Allekirjoitus: _____ Päiväys: ____ . ____ 20____



BISSE, SOHVA JA VALTION RAHAT

Ei liene kenellekään hoitajalle salaisuus, että sosiaali- ja terveydenhuolto nielee rahaa Suomessa kasvavaa vauhtia. Väestömme harmaantuu harmaantumistaan, enkä puhu nyt mistään halpahallin väripurkista puristusta harmaasta.

Vuonna 2016 perusterveydenhuolto maksoi suomessa 3,4 miljardia euroa. Vain perusterveydenhuolto. Lisää kustannuksia tuli esimerkiksi erikoissairaanhoidon puolelta. Nykyiseksi säästötavoitteeksi on soten ja muiden komervenkkiä avulla asetettu kolme miljardia vuoteen 2030 mennessä.

Varmasti me kaikki hoitajat allekirjoitamme, että tuntuu mahdottomalta nähdä, että sote-puolelta voitaisiin mitenkään nipistää enää yhtään enempää mistään! Täällä aletaan monin paikoin olla jo totaalisen kriisiytyneessä tilanteessa resurssipulan ja muiden syiden vuoksi.

Mitä jos olisi helpompi ja hyvää oloa lisäävä tapa säästää valtion eli kaikkien meidän yhteisiä rahoja? Suomalaisten liian vähäinen fyysinen aktiivisuus, liika istuminen ja heikko kunto aiheuttavat yhteiskunnalle joka vuosi 3,2–7,5 miljardin kustannukset. Asiaa valottaa UKK-instituutin koordinoima selvitys viime vuodelta. Selvityksessä on huomioitu muun muassa verotulojen menetys, maksetut työttömyysturvaetudet sekä terveyden- ja sosiaalihuollon kustannukset.

THL:n mukaan alkoholin aiheuttamat kustannukset yhteiskunnalle ovat noin 1,3–1,4 miljardia euroa vuosittain. Terveydenhuollon osuus tästä on 79–140 miljoonaa euroa ja sosiaalipalvelujen, esimerkiksi lastensuojelun, 223–270 miljoonaa. Lisäksi tulee alkoholista johtuvien kuolemien ja työkyvyttömyyseläkkeelle siirtymisten aiheuttamat kulut.

On hurjaa, että mietimme miten voisimme leikata sosiaali- ja terveydenhuollosta saadaksemme säästöjä, kun voisimme aloittaa muutoksen omasta itsestämme. Samalla kun valtion talous kohenisi, kohenisi myös monen oma terveys ja elämänlaatu.

Jos saisimme omilla valinnoillamme poistettua edes kolmasosan alkoholin ja liikkumattomuuden aiheuttamista kustannuksista, säästäisimme vuositason pienimmilläänkin 1,5 miljardia euroa, parhaimmillaan jopa melkein 3 miljardia. Se on lähes saman verran kuin koko perusterveydenhuollon kustannuksemme.

Valitettavasti tuppaamme olemaan aika mukavuudenhaluisia. On helpompi ajatella jonkun muun olevan se, jolta pois ottamalla korjataan asiat. Jos joutuisi itse tekemään jotain konkreettista kustannusten hillitsemiseksi, ei enää olekaan niin mukavaa. On helpompi jäädä sohvalle sixpackin kanssa, enkä nyt puhu vatsalihaksista, kuin lähteä salille tai lenkille. Samalla olisi mahdollisuus taata myös ikäih-

misenä oma kävelykykynsä ja pidempi elämä aktiivisena, turvallisesti omassa kodissa.

Mistään mahdottomuuksista ei puhuta. UKK-instituutin selvityksen mukaan tavoite eli 150 minuuttia reipasta liikuntaa viikossa, vaikka ripeää kävelyä, ei ole ylivoimainen. Samoin ei liene mitään haittaa yksilölle, perhe- ja ystävyyssuhteille siitäkään, jos joka kolmas alkoholijuoma jäisi juomatta.

Jokainen meistä on koulussa oppinut, kuinka tärkeää sairauksien ennaltaehkäisy on. Miksemme siis aloittaisi itsestämme ja huomaamatta tekisi hyvää myös koko maallemme? ■

LISÄÄ HANNAN AJATUKSIA LÖYDÄT HÄNEN BLOGISTAAN: [HTTP://WWW.LILY.FI/BLOGIT/RUN-BABE-RUN](http://www.lily.fi/blogit/run-babe-run)

ON HELPOMPI AJATELLA JONKUN
MUUN OLEVAN SE, JOLTA POIS
OTTAMALLA KORJATAAN ASIAT.



Asiakkaat tyytyväisiä kassan toimintaan

Super työttömyyskassa teetti yhteistyössä Innolinkin kanssa tutkimuksen, jolla selvitettiin asiakkaiden tyytyväisyyttä kassan toimintaan. Puhelinhaastatteluna syys-lokakuussa 2018 toteutettuun tutkimukseen vastasi yhteensä tuhat työttömyyskassan asiakasta.

ONNISTUMISEN TEKIJÄT

Super työttömyyskassan asiakkaat arvioivat kassan onnistuneen parhaiten suhteessa heidän odotuksiinsa asiakaspalvelun ystävällisyyden, selkeän tiedottamisen sekä asiantunteumuksen suhteen.

Kokonaisarvosanaksi asiakkaat antoivat kassan toiminnasta 4,3 asteikolla 0–5.

TYTYVÄISYYS KASSAN TOIMINTAAN

Asiakkaista 77 prosenttia ei ole kohdannut ongelmatilanteita etuuksia hakiessaan.

Eniten ongelmia aiheuttivat muun muassa vuoden 2018 alussa voimaan tullut aktiivimalli ja työttömyyskassasta riippumattomat tekijät kuten palkkatodistusten saanti.

Ongelmatilanteissa kassa sai ratkaistua 72 prosenttia tapauksista yhdellä asiointikerralla.

SÄHKÖISEN ASIOINNIN MERKITYS KASVAA EDELLEEN

Kassan asiakkaista 89 prosenttia on käyttänyt sähköistä asiointia.

Heistä 90 prosentin mielestä asiointi on toiminut hy-



Kassanjohtaja
Stefan Högnabba.

NÄISSÄ ASIOISSA TYÖTTÖMYYSKASSA ON ONNISTUNUT PARHAITEN



asiakaspalvelun
ystävällisyys



kassan tiedottaminen
on selkeää



asiakaspalvelun
asiantuntemus

vin tai erittäin hyvin ja he kokevat sähköisen asioinnin hyväksi asiointivälineeksi.

Avoimissa palautteissa toivottiin selkeämpiä ohjeita sähköisten lomakkeiden täyttöön ja tulevaisuudessa panostusta mobiilipalveluihin.

Asiakkaista 77 prosenttia on asioinut myös puhelimitse. Puhelimitse asiointeista 75 prosenttia katsoi asioinnin sujuneen hyvin tai erittäin hyvin.

SUOSITTELU

Vastaajista 92 prosenttia arvioi todennäköisyyttään suositella Super työttömyyskassaa arvosanalla 7–10 (asteikko 0–10).

Vastaajista 89 prosenttia oli sitä mieltä, että kassan toiminnan laadulla on merkitystä jäsenenä pysymiselle Super työttömyyskassassa.

KASSANJOHTAJAN TERVEISET

Kassanjohtaja Stefan Högnabba kiittää kaikkia kyselyyn osallistuneita arvokkaasta palautteesta, jonka avulla työttömyyskassa voi kehittää edelleen kassan toimintaa.

– Käsittelemme kaikki palautteet huolella ja käytämme niitä apuna toiminnan kehittämiseen sekä kassan sisäisessä koulutuksessa.

– Kiitos myös avoimista palautteista ja kehitysehdotuksista.

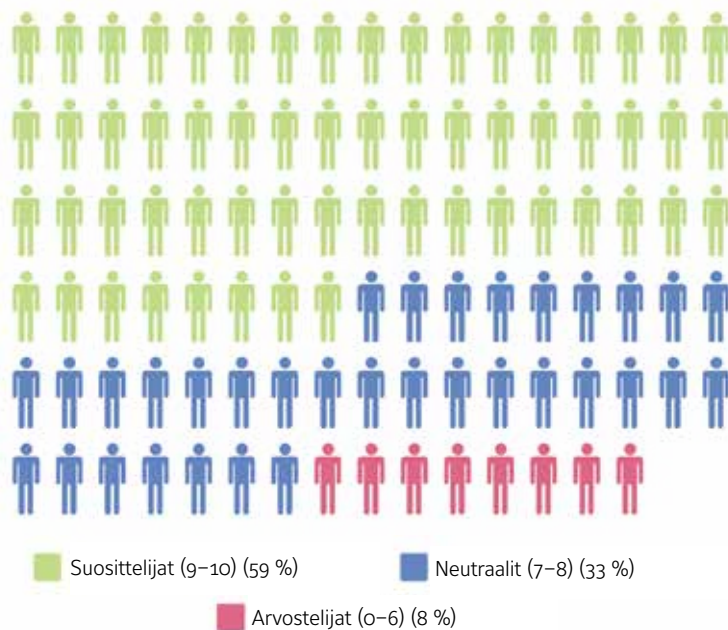
– Erityisen tyytyväisiä olemme siitä, että arviot ovat pysyneet hyvällä tasolla ja asiakkaamme ovat olleet tyytyväisiä Super työttömyyskassan toimintaan. ■

KASSAN TOIMINNAN KOKONAISARVOSANA



Asteikko: 1 = erittäin huono ... 5 = erittäin hyvä.

SUOSITTELISITKO KASSAN JÄSENYYYTTÄ ?



Ennakonpidätys 2019

Kassa saa 1.2.2019 voimaan tulleet ennakonpidätystiedot suoraan verottajalta. Sinun ei siis tarvitse lähettää saamaasi verokorttia kassalle. Verottajan ohjeen mukaan kassan tulee kuitenkin periä vero vähintään 25 prosentin suuruisena. Halutessasi muutoksen veroprosentteihin, tilaa muutosverokortti etuutta varten. Tällöin ennakonpidätys suoritetaan muutosverokortin mukaisesti. Verottaja toimittaa tiedot suoraan kassalle. Lisää asiasta www.supertk.fi



HAKEMUSTEN POSTITUSOSOITE:

Super työttömyyskassa, PL 117, 00521 Helsinki

Käyntiosoite Kellosilta 3

Fax 09 278 6531, www.supertk.fi

Toimisto avoinna arkisin klo 8.30–16.00

Palvelunumero ma ja pe klo 9.00–13.00 sekä ke klo 12–15 puh. 09 2727 9377

Sähköinen asiointi: nettikassa.supertk.fi

LÄHIHOITAJAOPISEKELIJOIDEN JA OPETTAJIEN **OMA TAPAHTUMA**

PE 6.9. KLO 10–14:30 HELSINGIN MESSUKESKUS / SIIP1

LÄHI- HOITAJA 2019

**VAPAA
PÄÄSY!**

LÄHIHOITAJA2019 on täynnä oivalluksia ja innostavaa ohjelmaa:

- Lähihoitaja mielenterveys- ja päihdetyön osaajana
- Turvallinen lääkehoito on osa potilas-turvallisuutta
- Työkenttänä kehitysvammatyö
- Miten lasketaan vuorolisät ja ylityökorvaukset
- Lisää energiaa kehoon TFW:n tapaan

TARINA TOIPUMISESTA Valmentaja, kirjailija Ulrika Björkstam:

”Vaikeudet ja vastoinkäymiset kuuluvat ihmiseloon siinä missä ilon aiheet ja onnistumisetkin. Saattaa olla yllättävää, että yleisin lopputulos jonkin vaikean koettelemuksen jälkeen ei kuitenkaan ole post-traumaattinen stressioireyhtymä vaan resilienssi, eli toipumiskykyisyys. **Kipeidenkin kokemusten läpi voi siis mennä kohti kasvua.** Mistä tämä kasvu syntyy, ja miten löydät omat voimavarasi haasteiden kohtaamiseen?”



Muutokset mahdollisia.

KENEN ONGELMA? Sairaanhoidaja Sanna Kallio:

Mitä kaikkea se tarkoittaa, kun **työkaverina on päihderiippuvainen?**

JUONTAJANA HERBALISTI

Lisätietoja: opiskelijat@superliitto.fi

www.superliitto.fi



superliitto #lähihoitaja2019



SUPER



HELSINKI-
TUKHOLMA-
HELSINKI



PE-SU
3.-5.5.
2019

SUPER- NUORET *Laineilla*



+ VALMISTUVIEN VARASLÄHTÖ!

SuPer-suositu SuPer-Nuoret Laineilla -koulutusristeily tulee taas! Otamme mukaan myös keväällä valmistuvat opiskelijajäsenet. Lähde mukaan oppimaan oikeuksistasi työelämässä, keskustelemaan nuorille ammattilaisille ajankohtaisista aiheista – ja pitämään hauskaa!

ILMOITTAUTUMINEN

Risteily on tarkoitettu **18–35-vuotiaille** varsinaisille jäsenille ja keväällä 2019 valmistuville opiskelijajäsenille. Etusijalla ovat ne, jotka eivät ole aikaisemmin osallistuneet SuPer-Nuorten koulutuksiin. Risteilylle ilmoittaudutaan osoitteessa **www.superliitto.fi** ► **kirjaudu jäsensivuille**. Jos risteily täyttyy ennen ilmoittautumisaikaa päättyneen 24.3.2019, ilmoittautuminen sulkeutuu. Ohjelma ja tarkemmat ohjeet lähetetään osallistujille noin kuukausi ennen tilaisuutta.

Omavastuuhint SuPer-nuorille on **80 €** ja **opiskelijajäsenille 60 €**. Hinta sisältää opetuksen, ohjelman mukaiset ruokailut ja majoituksen kahden hengen hytissä.

LISÄTIETOA SUPER-NUORTEN KOULUTUKSISTA

opiskelija-asiamies Tanja Oksanen, tanja.oksanen@superliitto.fi
puh. 09 2727 9192



Etsitkö ideoita ryhmä- tai viriketoimintaan?

- tietovisoja
- sanapelejä
- kuvapelejä
- kuvasarjoja
- nostatuksia
- aivojumppaa
- päättelytehtäviä
- muisteluaineistoja
- keskustelukortteja
- ja paljon muuta

Ilmaisia vinkkejä ja välineitä löydät sivustolta

RyhmäRenki.fi

Maailmanluokan tilaisuus!



Olet SuPer-Nuori 18–35-vuotias ja työskentelet yksityisellä sektorilla. Sinua kiinnostavat työelämän pelisäännöt ja haluat oppia lisää.

Osallistu nuorten luottamusmiesten valmennus -koulutukseen Helsingissä 15.–16.5.2019.

Tuunataan yhdessä sinun työpaikkasi SuPer-kuntoon.

Ilmoittaudu heti! Viimeistään 15.4.2019

Ilmoittautuminen:
www.superliitto.fi ► kirjaudu jäsen-sivuille ► ilmoittaudu tapahtumiin ja koulutuksiin



Erikoissairaanhoidon koulutuspäivät

14.–15.5.2019 Tampereella

Solo Sokos Hotel Torni Tampere
Ratapihankatu 43

Tiistai 14.5.2019

- 9.30–10.00 Ilmoittautuminen ja aamukahvi
- 10.00–10.15 Erikoissairaanhoidon päivien avaus
- 10.15–11.15 Lääkehoito
- 11.15–12.00 Sydämen vajaatoimintapotilaan hoito
- 12.00–13.00 Saattohoitopotilaan kivunhoito
- 13.00–14.00 Lounas
- 14.00–15.00 Työnjaon kehittäminen erikoissairaanhoidossa
- 15.00–15.30 Kahvitauko
- 15.30–16.30 Ravitsemus tukee toipumista

Keskiviikko 15.5.2019

- 9.00–9.30 Ajankohtaista erikoissairaanhoidossa
- 9.30–10.15 Tulehdukselliset suolistosairaudet
- 10.15–11.00 Aseptiikka hoitotyössä
- 11.00–12.00 Lounas
- 12.00–12.45 Kiireellinen hoito, case traumapotilas
- 12.45–13.30 Painehaavan ehkäisy ja tunnistaminen aikuispotilaan hoitotyössä
- 13.30–14.00 Päiväkahvi
- 14.00–15.00 Neurologisen potilaan hoitotyö
- 15.00–15.30 Päivien yhteenveto ja todistusten jako

Ilmoittaudu 31.3.2019 mennessä osoitteessa
my.surveypal.com/Erikoissairaanhoido2019

Koulutuksen hinta on SuPerin jäsenille 180 €, ei-jäsenille 210 €. Maksu sisältää opetuksen ja ohjelmassa mainitut tarjoilut. Koulutus laskutetaan jäkikäteen.

Koulutuksen hinta ei sisällä majoitusta, vaan Solo Sokos Hotel Torni -hotellista on varattu kiintiö, josta jokainen varaa ja maksaa majoituksen itse.

Yhden hengen huoneen hinta on 125 € ja kahden hengen huoneen 145 €. Hotellivaraukset 15.4.2019 mennessä puh. 020 1234 600, sähköposti sokos.hotels@sok.fi, varaustunnuksella "SuPer".

Lisätietoja

asiantuntija Elina Ottela
elina.ottela@superliitto.fi
sihteeri Raili Nurmi
raili.nurmi@superliitto.fi

Ohjelma on alustava,
SuPerilla on oikeus muutoksiin.



SUPER

LÄHIHOITAJA- OPIKELIJA, LIITY SUPERIIN!



Lähihoitajien oman liiton opiskelijajäsenenä saat maksutta:

- loistavat jäsenedut jäsenkortilla
- ammatillisen SuPer-lehden
- jäsenkalenterin
- hyvät vakuutukset vapaalle ja töihin
- työttömyyskassan jäsenyyden
- liiton toimiston, SuPer-Opon, yhdysjäsenen ja luottamusmiehen tuen ja avun

Lue lisää jäseneduista ja liity SuPeriin
www.superliitto.fi tai skannaa koodi:



TUUNAA TYÖPAIKKASI SUPER- KUNTOON



Jäseniltapaikat

- 5.3.** Yksityissektorin alueellinen edunvalvontapäivä, Turku
- 28.3.** Yksityissektorin alueellinen edunvalvontapäivä, Joensuu

Jäsenillan ohjelma

- 17.30 kevyt iltapala
18.00 ohjelma
20.00 tilaisuus päättyy

Valitse sinua lähinnä oleva tilaisuus ja lähde mukaan!

Onko työpaikallasi kaikki kunnossa?

Työt sujuvat ja porukka voi hyvin. Luottamusmies on valittu ja tieto kulkee yhdysjäsenen kautta. Jos vastasit ei tai edes epäröit, osallistu SuPerin yksityissektorin ”Tuunaa työpaikkasi SuPer-kuntoon” -kiertueelle.

Jäsenilloissa keskustellaan arjen asioista ja etsitään yhdessä työkalut työpaikan haasteisiin.



VUODEN 2019 PALVELUT NYT HAETTAVISSA.

Katso www.kunteko.fi



Vipuvoimaa
EU:lta
2014–2020



EDUSKUNTAVAALIT 2019

Oletko ehdolla eduskuntavaaleissa? Ilmoita tietosi SuPeriin.

SuPer tukee kevään eduskuntavaaleissa ehdokkaaksi asettuneiden superilaisten vaalityötä lähettämällä ehdokkaille vaalimateriaalia sekä tarjoamalla näkyvyyttä SuPerin verkkosivuilla.

Tilaa vaalimateriaalia

Lähetämme ehdokkaille materiaalia vaalityön tueksi. Materiaali sisältää esitteen SuPerin vaaliteemoista sekä karkkiaskeja. Verkkosivuiltamme löydät lisää tietoa tavoitteista ja teemoista 1.2. alkaen.

Ilmianna siis itsesi ja lähetä tieto ehdokkuudestasi sekä yhteystietosi mahdollisimman pian SuPeriin sihteeri Anne Palmille osoitteella anne.palm@superliitto.fi. Vaalimateriaalit valmistuvat helmikuun alussa, jonka jälkeen niitä postitetaan ehdokkaille.

Varmista näkyvyytesi SuPerin verkkosivuilla

SuPerin verkkosivuille avataan helmikuun alussa vaalisivusto, jossa esitellään SuPerille tärkeät eduskuntavaaliteemat. Vaalisivustolla esitellään myös superilaiset ehdokkaat. Saat tietosi maksutta sivuille, kun ilmoitat ne sähköpostitse sihteeri Anne Palmille, anne.palm@superliitto.fi.

Ilmoitathan seuraavat tiedot mahdollisimman pian:

- nimi ja ammatti
- puolue
- asuinpaikka
- vaalipiiri
- oma vaaliteema lyhyesti/slogan
- mahdolliset osoitteet blogiisi tai muihin somekanaviin.

Kuvan lähettämistä varten lähetämme sinulle ohjeet myöhemmin.

Lähettämällä henkilötietojasi meille annat suostumuksesi niiden julkaisuun verkkosivuilla ja käsittelyyn SuPerissa. Säilytämme tietoja vain vaaliprosessin ajan.

HUOM! Superilaisille ehdokkaille tarjotaan etuhintaan ilmoitustilaa SuPer-lehdestä. Kysy lisää: super-lehti@superliitto.fi



SUPER

Suosittele SuPeria

#suosittelesuperia
#superliitto
#lähihoitaja



... ja ole mukana kestävässä kehityksessä.
Sinä saat kiitokseksi lahjakortin
ja uusi jäsen upean kierrätys-
materiaalista tehdyn kauppakassin,
jossa on heijastava SuPerin logo.

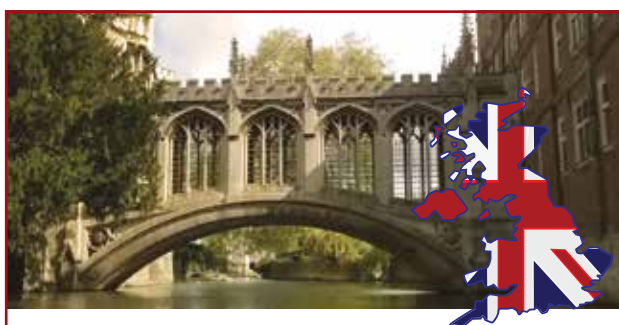
KATSO OHJEET SUOSITTELUUN:

www.superliitto.fi > Jäsenyys >
Suosittele SuPeria
tai skannaa koodi.



SUPER

Uusi varsinainen jäsen saa monipuoliset SuPerin jäsenedut sekä arvokkaan ammattimerkin.



JÄSENTEN KOULUTUS- MATKA CAMBRIDGEEN

15.–20.9.2019

Tule mukaan SuPermatkalle Cambridgeen! Matkalla tutustumme Englannin hoitotyöhön ja viehättävään Cambridgen yliopisto-kaupunkiin. Vierailemme erilaisissa työpaikoissa, kuten sairaalassa ja vanhusten palvelutalossa. Aikaa on varattu myös paikallisiin nähtävyyksiin sekä Lontooseen tutustumiseen.

Matkan hinta 950 € kattaa lennot Hki-Lontoo-Hki ja majoituksen hostellissa, ohjelmassa mainitut ruokailut sekä vierailut tulkkauskeskuksien ja kuljetukset käyntikohteisiin. Mukana on kaksi matkanjohtajaa. Tiedustele työnantajaltasi mahdollisuutta käyttää tätä koulutusta täydennyskoulutuksena. Matkan voi maksaa erissä.

Paikat täytetään ilmoittautumisjärjestyksessä. Etusija on niillä, jotka eivät ole aiemmin olleet SuPerin koulutusmatkoilla.

Tiedustelut ja ohjelma: leena.kaasinen@superliitto.fi

SuPer-lehden aikataulu 2019

Lehti	Aineistopv.	Ilmestymispv.
3/19	11.2.2019	1.3.2019
4/19	15.3.2019	5.4.2019
5/19	15.4.2019	3.5.2019
6–7/19	15.5.2019	7.6.2019
8/19	14.6.2019	2.8.2019
9/19	14.8.2019	6.9.2019
10/19	13.9.2019	4.10.2019
11/19	14.10.2019	1.11.2019
12/19	13.11.2019	5.12.2019





*Eiköhän
olisi taas
aika*



HAKEA HOLIDAY CLUB SUPER-LOMAA

KATINKULTA, GOLFHARJU

2+2:lle, vkot 23–24, 26–28, 30–32 **400 €**/vko

KATINKULTA, KATINKULLAN KIIINTEISTÖT

4+2:lle, vkot 27–29 **500 €**/vko

HIMOKSEN TÄHTI

4+2:lle, vkot 26–30 **500 €**/vko

TAMPEREEN KYLPYLÄ

2+2:lle, vko 25, 40 **200 €**/vkl (3 vrk, pe–ma) tai arki (4 vrk, ma–pe)

4+2:lle, vkot 27, 31, 42 **250 €**/vkl (3 vrk, pe–ma) tai arki (4 vrk, ma–pe)

6+2:lle, vko 36 **300 €**/vkl (3 vrk, pe–ma) tai arki (4 vrk, ma–pe)

TURKU, CARIBIA

4+2:lle, vkot 44–49

250 € joko vkonloppu (3 vrk, pe–ma) tai arki (4 vrk, ma–pe)

NAANTALI SPA RESIDENCE

allergiahuoneisto 2+2:lle, vkot 26, 28–31

250 €/vkl (3 vrk, pe–ma) tai arki (4 vrk, ma–pe)

SAIMAA, RANTAPUISTO

4+2:lle, vkot 23–36, 42–43 **500 €**/vko

VIERUMÄKI

allergiahuoneisto 4+2:lle, vkot 18–21, 23–25, 36–38, 40–43 **400 €**/vko

250 € /vkl (3 vrk, pe–ma) tai arki (4 vrk, ma–pe)

HAKUAIKA lomaviikoille 18–44/19 alkaa 1.2.19 ja päättyy 28.2.19. Arvonta suoritetaan 4.3.19. Tuloksista ilmoitetaan kaikille osallistuneille sähköpostitse arvonnän jälkeen.

HAE LOMAA SuPerin nettisivuilta www.superliitto.fi > jäsenyys > jäsenedut > Holiday Club SuPer tai suoraan osoitteesta www.holidayclub.fi/yrittyspalvelu (tunnus ja salasana löytyvät SuPerin nettisivuilta).

LISÄTIEDOT: Holiday Club Yrittyspalvelu, puh. 0300 870 903, arkisin klo 9–15.



Otetaan rennosti!



Tohtisiko sitä pulahtaa?



Ihanaa yhdessäoloa.

Loma-asunnot haussa kesäkaudeksi

SuPerin loma-asunnot ovat jäsenistön haettavissa ajanjaksoksi 26.4.–3.11.2019. Jos samalle viikolle on useampi hakija, suoritamme hakijoiden kesken arvonnän. Etusijalla ovat jäsenet, jotka eivät ole aikaisemmin vuokranneet loma-asuntoja tai saaneet SuPerin lomatukea. Loma-asunnot vuokrataan viikon jaksoissa. Vaihtopäivä on joko perjantai, lauantai tai sunnuntai. Vuokra sisältää huoneiston vapaan käytön, liinavaatteet (lukuun ottamatta Nauvoa), takkapuut ja vaihto-siivouksen.

LEVI LÄNSIHOVI JA LEVIN ILVESHÖVI

Levitunturilla sijaitsevilla paritalohuoneistoissa on 130 neliötä kolmessa kerroksessa. Vuoteita on 8 henkilölle. Vaihtopäivä lauantai. Ilveshöviin ei lemmikkejä.

Vuokra: vkot 18–35, 39–44	520 €/vko
vkot 36–38	720 €/vko

HUILINKI A ja B

Yllästunturilla Kolarin Äkäslompolossa sijaitsevassa keloparitalossa on kaksi 43 neliön huoneistoa. Makuutilat ovat parvella ja vuoteita on 4+2 henkilölle. Vaihtopäivä lauantai. A-puolelle ei lemmikkieläimiä. Viikot 18–25 remontissa.

Vuokra: vkot 26–35, 39–44	370 €/vko
vkot 36–38	520 €/vko

RUSKARUKA

Rukatunturilla sijaitsevassa kelorivitalohuoneistossa on 116 neliötä. Vuoteita on 10 henkilölle. Vaihtopäivä perjantai.

Vuokra: vkot 18–35, 39–44	520 €/vko
vkot 36–38	720 €/vko

VIKOKATTI – TÄHTI

Vuokatin rinteiden kupeessa sijaitsevassa kaksikerroksisessa paritalohuoneistossa on 73 neliötä. Vuoteita on 6 henkilölle. Vaihtopäivä perjantai.

Vuokra: vkot 18–24, 27–35, 39–44	470 €/vko
vko 25 (pe–to)	420 €/6 vrk
vko 26 (juhannus, to–to)	470 €/vko
vkot 36–38	520 €/vko

VILLA ETEL

Nauvossa, Kälön saarella sijaitseva 100 neliön huvila. Vuoteita 4+2 henkilölle (ei liinavaatteita). Vaihtopäivä sunnuntai. Ei lemmikkejä.

Vuokra: vkot 18–24, 32–38	470 €/vko
vkot 25–31	520 €/vko
vkot 39–44	320 €/vko

PIKKU-ÄIMÄ

Puumalassa, Saimaan rannalla sijaitseva 73 neliön huvila, tilat kahdessa kerroksessa. Vuoteita 6 henkilölle. Vaihtopäivä perjantai. Ei lemmikkejä. Ensisijaisesti palkitsemiskäytössä.

Vuokra: vkot 18–24, 32–38	470 €/vko
vkot 25–31	520 €/vko
vkot 39–44	320 €/vko

ÄIMÄNKÄKI

Puumalassa, Saimaan rannalla sijaitseva 150 neliön huvila, tilat kahdessa kerroksessa. Vuoteita 8+2 henkilölle. Vaihtopäivä perjantai.

Vuokra: vkot 18–24, 32–38	570 €/vko
vkot 25–31	720 €/vko
vkot 39–44	420 €/vko

VIERUMÄELLÄ

Heinolassa on lisäksi varattavissa 65 neliön Loma-aika-huoneistoja. Vuoteita on 6 henkilölle. Voi varata koko viikon tai pe–ma/ma–pe. Allergiahuoneistoja, ei lemmikkejä.

Varaukset Holiday Club -varauskanavan kautta!

Varattavissa vkot 18–21, 23–25, 36–38, 40–43. Hinnat 400 €/vko, pe–ma tai ma–pe 250 €.

KALLION KAKSIO HELSINGISSÄ, Kallion kaupunginosassa on 40 neliön kaksio, jossa on tilaa neljälle henkilölle. Vuokra on 65 €/vrk. Liinavaatteet ja siivous eivät sisälly vuokraan. Kaksio on varattavissa kesäkuusta elokuuhun ma–to tai to–ma. Haku kesäajalle nettisivujen hakulomakkeella. Muuna aikoina asuntoa vuokrataan vuorokausihintaan tarpeen mukaisissa jaksoissa.

Loma-asuntojen kuvat, esittelyt ja hakulomake löytyvät osoitteesta www.superliitto.fi (kohdasta Jäsenyyss > Jäsenedut > SuPerin loma-asunnot). **Haku päättyy 28.2.2019.** Lähetämme loma-asunnon saaneille ilmoituksen viimeistään viikolla 14.

Haettavissa lisäksi Holiday Club loma-asuntoja, katso Holiday Clubin ilmoitus viereiseltä sivulta.

Lue, mitä superilaisille sattuu ja tapahtuu
Koonnut Minna Lyhty



*Anna pölyn laskeutua,
käännä viisarit tulevaisuuteen,
kasvot kohti kevään aurinkoa.
Nauti päivästä kiireettömistä,
omasta ajasta ihanasta!*

Kiitos Irja!

Hyviä eläkepäiviä toivotellen!

VARKAUDEN
AMMATTIOSASTO 528



Lempäälän-Vesilahden ao 627 vietti joulukuussa pikkujouluja Lempäälässä mukavalla porukalla ja rennolla fiiliksellä. Herkullisen ruokailun ja superhyvien arpajaisvoitosten lomassa oli mukavaa viettää yhteistä iltaa. Lämpimästi tervetuloa toimintaan mukaan! Ammattosaaston hallitus toivottaa kaikille jäsenille onnekasta alkanutta vuotta 2019! Nähdään!

SANNA RANNIKKO

SuPer-lehden Facebook-sivuista tykänneiden kesken arvottujen termosmukien voittajat tammikuussa olivat Jesse Espoosta, Diana Raulmalta ja Rolf Pietarsaaresta. Onnittelut!

• **UUDENMAAN ELÄKELÄIS APUHOITAJAT**
RY:N vuosikokous 28.2. klo 13 SuPerin toimistolla, Ratamestarinkatu 12, Helsinki, C-porras, kokoustila Juhanissa. Käsitellään sääntömääräiset asiat. Kahvitarjoilu. Tervetuloa!



Lähetä kutsut ja kuulumiset maaliskuun lehteen 13.2. mennessä osoitteeseen:
super-lehti@superliitto.fi. Voit jättää aineiston myös verkkolehden sivuilla:
www.superlehti.fi/kuulumiset-ja-kisat/

Huomaathan, että kuvan koko tulee olla vähintään 300 kt.

Toimituksella on oikeus muokata tekstiä ja kuvia sekä valita julkaisuajankohta.

LÄHIHOITAJA KÄHÖNEN

[illegible]

KUDHYHAERI

Tammikuun ristikkokisan voitti
Eila Tampereelta.
Lämpimät onnittelut!



Pertti Kurikan juhlavuosi näkyy vuoden aikana eri yhteyksissä. Jotakin erityistä on luvassa syyskuussa Kalevin nimipäivänä.

Pertti Kurikka on vuoden taiteilija 2019

Erityistaidetoiminnan asiantuntija Kettuki ry on nimennyt Pertti Kurikan vuoden 2019 taiteilijaksi.

Helsinkiläinen Kurikka on monipuolinen taiteilija, joka on tehnyt kansainvälisestikin merkittävän elämäntyön taiteen ja kulttuurin parissa. Suuri yleisö tuntee Pertti Kurikan nimipäivät -punkyhtyeen, joka on edustanut Suomea euroviisuissa vuonna 2015. Bändistä on tehty myös kaksi dokumenttielokuvaa.

Pertti Kurikan alter ego Kalevi Helvetti on esiintyjä, kirjoittaja ja kuvataiteilija, jonka runoista ja piirustuksista on julkaistu kirja.

– Minusta tämä tunnustus tuntuu paremmalta. Tämä asia on erittäin hyvä ja hommat lähtee taas eteenpäin

ja oikein! Olen erittäin tyytyväinen, minä olen taiteilija! Minun työt ovat pelottavia, jotkut saattavat nähdä painajaisunia ja saada unihalvauksia, jossa sänky lähtee lentoon. Taide on siitä hyvä asia, että sitä voi tehdä omassa kodissakin. Kotona yleensä piirrän mono- ja stereolaitteita, televisioita, autoja, kuorma-autoja, traktoreita ja tiejyräkarhuja. Kauhujuttuja en piirrä kotona. Niitä piirrän silloin, kun muuntaudun Kalevi Helvetiksi. Kotona minä olen Pertti, kommentoi Pertti Kurikka valintaansa.

Tällä hetkellä taiteilijan pitää kiireisenä Helsingin Konepajalla avattu Pertin valinta, joka on myymälä ja taidegalleria. ■

PEKKA ELOMAA

Kirjauutuudet

SYDÄN OIKEALLA PUOLELLA
JANITA VIRTANEN
BAZAR 2019



Nokialainen Sofiakylä tarjoaa kehitysvammaisille lapsille ja nuorille väliaikais- ta hoitoa sekä aikuisille asumispalvelu- ja. Samalla se on kehitysvammaisten läheisten yhteisö ja turvaverkko. Paikka on monelle hoitajalle tuttu. Sofiakylää pidetään alalla ennakkoluulottomana edelläkävijänä, jonka menetelmät ja toimintatavat ovat levinneet muuallekin.

Harva tuntee kuitenkaan tarinaa Sofiakylän takana. Sofiakylän perusti Riitta Peltonen, jolle

syntyi vuonna 2001 vaikeasti kehitysvammainen tytär, Sofia. Tietoa ei löytynyt ja apua oli vaikea saada. Koko perheen elämä mullistui. Pian selvisi, että Sofia ei voisi koskaan asua yksin.

Peltonen halusi tarjota apua muille samassa tilanteessa oleville perheille. Unelma toteutui yhdeksän vuotta sitten, kun Sofiakylä avasi ovensa.

Sydän oikealla puolella on inspiroiva ja koskettava tarina siitä, kuinka vaikeista lähtökohdista voi syntyä jotakin hyvää. Jokainen voi toteuttaa unelmiaan ja muuttaa maailmaa, vaikka vain askel kerrallaan. ■



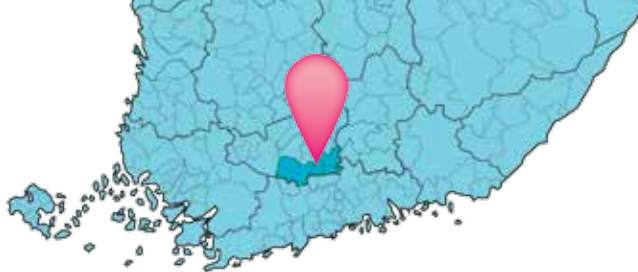
Ilmaa keuhkoihin käsipelillä

Hengityspalkeiden peruseräite keksittiin jo 1500-luvulla. Laite koostuu maskista, venttiilistä ja ilmasäiliöstä, jota pumpataan käsin potilaan hengityksen avustamiseksi. Laite on pitänyt funktionaalisen muotonsa, mutta materiaaleja

on kehitetty raskaasta kumin ja metallin yhdistelmästä kevyisiin muoveihin ja silikonisiin, joista näkee myös läpi. Modernissa sairaalakäytössä ventiloitintalkeet on usein pakattu yksittäin, ne ovat tehdaspuhtaita ja potilaskohtaisia. ■

VANHAT ESINEET OVAT TURUN TERVEYDENHUOLTOMUSEON KOKOELMISTA. MODERNIT ESINEET ON KUVATTU TURUN YLIOPISTOLLISESSA KESKUSSAIRAALASSA.





SUPERIN AMMATTIOSASTOJEN PUHEENJOHTAJAT ERI PUOLILTA MAATA KOMMENTOIVAT LEHDEN AIHEITA.

PALKKOJA SAATU AJAN TASALLE

Oletko ollut töissä päiväkodissa?

► s. 12

Ainoastaan työharjoittelussa opiskeluaikana.

Mitä sanot päättäjille, joiden mielestä pääsykokeiden järjestäminen lähihoitajiksi aikoville on liian kallista?

► s. 13

Jos pääsykokeiden hinta on este niiden järjestämiselle, esitän vastakysymyksen: onko meillä varaa kouluttaa alalle sellaisia, jotka eivät koskaan tule siellä työskentelemään. Se vasta kalista on.

Oletko juonut tai edes maistanut energiajuomia? ► s. 14

Kerran maistoin. Ei ollut minun jutuni.

Onko ystävänäsä romaneja? ► s. 18

Kyllä on ollut lapsuudesta asti.

Kuinka usein kohtaat aggressiivisia asiakkaita? ► s. 24

Silloin kun olin hoitokodissa, aika useasti tuli osumaa. Parhaiten pärjää, kun on rauhallinen ja muistaa hurtin huumorin.

Onko miehiä jo riittävästi hoitoalalla? ► s. 30

Ei ole. Etenkin varhaiskasvatukseen ja lastensuojelualalle tarvittaisiin lisää. Jos lapset elävät äidin kanssa, miehen mallia voisi saada ainakin työntekijäpuolen kontakteista.

Saavatko lähihoitajat käyttää työnsään kaikkea osaamistaan teillä päin? ► s. 40

Väittäisin, että saavat. Välillä pitäisi osata paljon enemmänkin, ja moni tekeekin sairaanhoidollisia töitä.

Käytätkö koskaan hoitotyössä huumoria apuna? ► s. 56

Riihimäen ammattiosaston alueella viime vuosien parhaisiin saavutuksiin kuuluu superilaisten palkkasaatavien järjestäminen maksuun.

Ammattiosaston puheenjohtaja Tuula Kurki kertoo, että luottamusmiehillä onkin riittänyt töitä palkkausten ajan tasalla saattamisen ja muiden asioiden tiimoilta.

– Onneksi jäsenet meidän osastossamme ottavat aktiivisesti yhteyttä, jos työpaikalla tulee ongelmia.

Riihimäen ammattiosastossa on jäseniä myös Lopelta ja Hausjärveltä. Jäsenmäärä on nyt 452, ja se on kasvanut Kurjen puheenjohtajakaudella vajassa viidessä vuodessa yli sadalla.

– Aina napataan mukaan, kun opiskelijoita tulee työelämään.

Osasto toimii aktiivisesti. Se tekee yhteistyötä etenkin Hyvinkään ammattiosaston kanssa.

– Kysymme alkuvuodesta jäseniltä, mitä he haluaisivat tehdä. Keväisin pidettävälle hemmottelupäivälle on osallistunut mukavasti jäseniä ja syksylläkin tehdään reissu jonnekin.

Juuri pidetyn Kansallisen lähihoitajapäivän kunniaksi osasto vuokrasi elokuvateaterin tuoreen Onneli ja Anneli -elokuvan merkeissä. Kevätretki suuntautunee tänä vuonna Vaalimaalla avattuun kauppakeskukseen. Myös neulominen sujuu ammattiosastolaisilta. Sukkakampanja on järjestetty kolmena vuotena ja viime vuonna kampanjaan lisättiin torkkupeitot.

Tuula Kurki tekee ennaltaehkäisevää työtä Lopen kunnan lapsiperheiden kotipalvelussa. Siviilielämässään hän on toiminut yli 20 vuoden ajan sijaisvanhempana.

Päättäjille Kurki lähettää selvät terveiset:

– Alkakaava vihdoin arvostaa hoitoalaa. Arvostus näkyy jo siitä, kuka saa opiskella tätä alaa, eli pääsykokeet ehdottomasti takaisin. Ei kaikkia työttömiä voi kouluttaa hoitajiksi. Asiakkaiden perusoikeuteen kuuluu, että heitä hoitaa motivoitunut ammattihenkilö. ■



Tuula Kurki on toiminut Riihimäen ammattiosaston puheenjohtajana vuodesta 2014.

JUKKA JÄRVELÄ

seen, mutta aina täytyy muistaa asiakkaan kunnioittaminenkin. Itsekin tykkään iloisesta ja empaattisesta asiakaspalvelijasta.

SUPERIN TOIMISTO

Ratamestarinkatu 12, 00520 Helsinki

Puhelinvaihte 09 2727 910, telefax 09 2727 9120

- puheenjohtaja Silja Paavola p. 09 2727 9121
- puheenjohtajan sihteeri Sari Äikäs p. 09 2727 9122

YLEISHALLINTO

- toiminnanjohtaja Arja Niittynen p. 09 2727 9123
- järjestöpäällikkö Tiina Pendolin p. 09 2727 9297
- järjestöasiantuntija Paula Soivio p. 09 2727 9156
- järjestöasiantuntija Lauri Kämäri p. 09 2727 9184
- järjestöasiantuntija Anne Kisonen p. 09 2727 9189
- järjestöasiantuntija Krista Brunila p. 09 2727 9204
- opiskelija-asiamies Tanja Oksanen p. 09 2727 9192
- opiskelija-asiamies Heli Saarinen p. 09 2727 9150
- opiskelija-asiamies Tico Svart p. 09 2727 9205
- koulutuskoordinaattori Saila Paavola p. 09 2727 9198
- koulutuskoordinaattori Jaana Huovinen p. 09 2727 9235
- sihteeri Jaana Tolvanen p. 09 2727 9206

VIESTINTÄ

- esimies toiminnanjohtaja Arja Niittynen p. 09 2727 9123
- sihteeri Anne Palm p. 09 2727 9197
- visuaalinen suunnittelija Antti Oksanen p. 09 2727 9137
- mediatuottaja Timo Väkimies p. 09 2727 9141

SUPER-LEHTI:

- toimituspäällikkö Elina Kujala p. 09 2727 9219
- taittava toimittaja Jukka Järvelä p. 09 2727 9178
- toimittaja Henriikka Hakkala p. 09 2727 9193
- toimittaja Sonja Kähkönen p. 09 2727 9175
- toimittaja Minna Lyhty p. 09 2727 9176
- toimittaja Esa Pesonen p. 09 2727 9233
- super-lehti@superliitto.fi

TIEDOTUS:

- tiedotuspäällikkö Sari Tirronen p. 09 2727 9162
- tiedottaja Sari Järvinen p. 09 2727 9138
- tiedottaja Merja Suomalainen p. 09 2727 9191
- superviestinta@superliitto.fi

KEHITTÄMISYKSIKKÖ

- kehittämisjohtaja Jussi Salo p. 09 2727 9292
- sakkunnig/asiantuntija Mervi Lehtinen p. 09 2727 9209
- asiantuntija Sari Erkkilä p. 09 2727 9152
- asiantuntija Leena Kaasinen p. 09 2727 9151
- asiantuntija Soili Nevala p. 09 2727 9157
- asiantuntija Elina Ottela p. 09 2727 9154
- asiantuntija Johanna Pérez p. 09 2727 9115
- asiantuntija Elina Kiuru p. 09 2727 9194
- asiantuntija Saija Vähäkuopus p. 09 2727 9218
- sihteeri Raili Nurmi p. 09 2727 9172
- sihteeri Sirpa Lahtiluoma p. 09 2727 9182

TIETOHALLINTA

- toiminnanjohtaja Arja Niittynen p. 09 2727 9123
- it-päällikkö Sakari Hulkkonen p. 09 2727 9145
- järjestelmäasiantuntija Irja Nevala p. 09 2727 9158
- järjestelmäasiantuntija Antti Lösky p. 09 2727 9210
- sihteeri Anne Palm p. 09 2727 9197

SOPIMUSEDUNVALVONTA

- puhelinpalvelu 09 2727 9160 ma–pe klo 9–13
- edunvalvontajohtaja Anne Sainila-Vaarno p. 09 2727 9167
- työympäristöasiantuntija Eija Kemppainen p. 09 2727 9131
- sopimusasiantuntija Anne Villman p. 09 2727 9196
- sopimusasiantuntija Teemu Hiilinen p. 09 2727 9201
- sopimusasiantuntija Virve Aho p. 09 2727 9112
- edunvalvontasihteeri Sari Kaartoaho p. 09 2727 9179
- lakimies Pasi Havio p. 09 2727 9132
- lakimies Niina Poijärvi p. 09 2727 9221
- lakimies Sanna Rantala p. 09 2727 9190
- lakimies Riitta Saarikoski p. 09 2727 9114
- lakimiesharjoittelija Tuomas Aalto p. 09 2727 9183
- koulutuskoordinaattori Tarja Sundqvist p. 09 2727 9164
- sihteeri Sirpa Lahtiluoma p. 09 2727 9182

YKSITYISSEKTORI:

- puhelinpalvelu 09 2727 9171 ma–pe klo 9–13
- neuvottelupäällikkö Pia Zaerens p. 09 2727 9163
- sopimusneuvottelija Jukka Parkkola p. 09 2727 9117
- sopimusasiantuntija Marketta Vuorinen p. 09 2727 9116
- lakimies Mari Leisti p. 09 2727 9133
- lakimies Kirsi Kemppe p. 09 2727 9239
- järjestöasiantuntija Tiina Eteläaho p. 09 2727 9134
- järjestöasiantuntija Anne Meriläinen p. 09 2727 9113
- järjestöasiantuntija Joni Vainikainen p. 09 2727 9225

TALOUS- JA HENKILÖSTÖHALLINTO

- talous- ja henkilöstöjohtaja Anne Panttila p. 09 2727 9127
- henkilöstösihteeri Heli Utter p. 09 2727 9130
- henkilöstösuunnittelija Kirsi Kauppinen p. 09 2727 9126
- kiinteistökoordinaattori Kaarina Laintila p. 09 2727 9118
- laskentasihteeri Pia Tiukkanen 09 2727 9223
- laskentasihteeri Ville Herttuainen p. 09 2727 9187
- taloussihteeri Tuija Stenroos p. 09 2727 9214
- taloussihteeri Maria Hietala p. 09 2727 9129
- toimistopalvelusihteeri Mari Alakärki p. 09 2727 910
- toimistoapulainen Olli Hytönen p. 09 2727 910

JÄSENYYSASIA

- puhelinpalvelu 09 2727 9140 ma–pe klo 9–13
- telefax 09 2727 9155
- postiosoite: PL 112 00521 Helsinki
- johtaja Anne Panttila p. 09 2727 9127
- jäsenyksikön päällikkö Sari Kainulainen p. 09 2727 9149
- jäsenihteerit Päivi Askolin, Rita Brand, Miia Heikkonen, Piia Partanen, Satu Rautio, Sirkka Rytinki, Katja Sirkiä, Leila Ulmanen ja Paula Wirén

SUPER TYÖTTÖMYYSKASSA

- postiosoite: PL 117, 00521 Helsinki
- käyntiosoite: Kellosilta 3
- internet: nettikassa.supertk.fi
- puhelinpalvelu: 09 2727 9377 ma ja pe klo 9–13, ke klo 12–15
- telefax 09 278 6531



SUPER

SUPER MYÖS INTERNETISSÄ: WWW.SUPERLIITTO.FI

Sähköpostit: etunimi.sukunimi@superliitto.fi

OM DET INTE FANNS FACKFÖRBUND?

Under de senaste åren har många aktörer velat försämrat arbetstagarnas ställning och ifrågasätta ingångna avtal. Det här har lett till att människor har fått gå ut på marknader och torg för att uttrycka sin åsikt. Vi har varit tvungna att med stridsåtgärder berätta att det här inte går an, när vi inte har kunnat enas genom förhandlingar. Stridsåtgärder är alltid det sista, och inte ens det önskade sättet, men ibland är det det enda sättet att säga att det här inte går för sig.

Under de senaste åren har vissa aktörer åltat att fackföreningsrörelsen har för stor makt. För stor makt i förhållande till vad? Det finns 90 000 medlemmar i SuPer, och även om en del av oss är studerande och pensionärer bygger nog SuPer-medlemmarna i rätt hög grad upp välfärdssamhället med sitt arbete. Bör vi vara nöjda med de bestämmelser och försämringar som man har strävat efter under de senaste åren? Ifall vårdarnas egen intresseorganisation SuPer inte funnes kan man bara föreställa sig vilket läget då skulle vara.

SuPer förhandlar som förbund om utbildningen, dess innehåll och många andra saker. Återinförande av lämplighetsproven har nu blivit ett samtalsämne på många håll. Man vill ha dem tillbaka och den här frågan har SuPer drivit redan i några år. Inga onödiga avbrutna utbildningar eller personer olämpliga för branschen. Utbildningens nivå och respekten för yrket måste bevaras. Och om vi inte hade talat så beslutsamt?

Facklig intressebevakning är mångskiftande och omfattar allt från utnyttjande av kompetens till belastning i arbetet. Förhandlingarna förs på central nivå, men också på lokal nivå. Då förhandlar den egna arbetsplatsens huvudförtroendeman eller förtroendeman.

Utbildningen möjliggör olika slags kompetenser. Det här har ett klart samband med arbetets kravnivå och lön. Från förbundet har det också sagts att när arbetsgivaren sätter gränser för kompetensen är följden att yrkeskunskapen går till spillo. Det har vi inte råd med. Belastningen i arbetet och personaldimensioneringen är en utmaning. Utan SuPers kamp hade personaldimensioneringen blivit 0,4. Hur skulle det gå om förbundet inte drev SuPer-medlemmarnas sak på arbetsplatserna?

För många är den enda, och förstärkt nog den viktigaste, frågan löne- och arbetsvillkoren, som man förhandlar om på central nivå. Den här så kallade allmänt bindande verkan vill många aktörer skrota och på det här grundar sig också tanken att fackförbunden har för stor makt. Under de förra förhandlingarna fick vi till och med samma höjningar som de andra, trots att målet var att den offentliga sidan skulle få mindre än exempelvis industrin. I förhandlingarna på den privata sidan fick vi en bestämmelse om hur nollavtalen ska följas och om när man ska anteckna miniarbetstiden i arbetsavtalet för en anställd. De låter som självklara saker, men det var de inte alls. Hur skulle det vara om inga förhandlingar fanns och någon bara gav order?

Vissa aktörer såg helst att var och en själv skulle förhandla om sin lön med den egna arbetsgivaren. Lönen är visserligen en viktig del av kollektivavtalet, men det innehåller också mycket annat. SuPers ståndpunkt är och ska förbli att man ska klara sig på sin lön. Det här är en ledande tanke när vi förhandlar om arbetsvillkoren, men det är inte självklart för alla. Tänk om alla borde kunna alla krumelurer i kollektivavtalen: skulle du klara av det?

Pensionerna grundar sig på de inkomster man haft under arbetslivet. Målet är vidare att man ska klara sig på sin pension. Om du har följt de här diskussionerna, vet du att mycket som kastas fram bygger på luftslott. Och om man inte tänker på hela yrkeskarriären?

Allt det här är möjligt därför att ni är många, ni som arbetar och utan vilka Finland inte klarar sig. Det här gör det möjligt att man lyssnar på SuPer och på dess medlemmar. Vi ska också se till framtiden. ■

Silja

FRÅGA EN NY ARBETS- ELLER STUDIEKOMPIS
OM HAN ELLER HON HÖR TILL SUPER.
FÖR TILLSAMMANS NÄR VI LÄNGRE.



LEDARE

VAD LÄRDE DU DIG FÖR NYTT IDAG?

Jag lärde mig under veckan att kratrarna på månen är "kraattereita" med två t:n och inte "kraatereita", vilket jag alltid hittills trott och skrivit. Dessutom lärde jag mig att "pääväestö" ("huvudbefolkning") är ett bättre ord att använda när man talar om kulturell samlevnad än det gammaldags klingande "valtäestö" (ung. "majoritetsbefolkning"), som låter ojämnt. Och jag måste bli 41 år gammal innan jag upptäckte den där saken med ketchupmuggen på hamburgerrestaurangerna, som alla andra tydligen har känt till redan i årtal.

Människans liv är att lära sig. I det dagliga livet möter man ideligen situationer när man lär sig något nytt om sitt arbete, om sig själv, om andra människor, om livet. Att lära sig nya saker kräver ofta pluggande, ut hållighet och goda sittmuskler, men stundvis kommer en insikt eller upptäckt snabbt och klart när man minst väntar det.

Vården utvecklas ständigt. SuPer erbjuder medlemmarna massor med utmärkt utbildning. I februari ordnas igen evenemanget SuPer-ammattilainen (SuPer-proffs) i Tammerfors, där vårdarna under två dagar erbjuds utforskad kunskap, konkreta metoder och nya tankeämnen. Närvårdarnas arbete är socialt och därför kommer de bästa insikterna i samband med arbetet i växelverkan med kollegorna. Ibland är kaffepausen under en föreläsning det bästa stället att lära sig. Aj, ni gör så där, det kan vi ju också pröva hos oss.

Det här numret av SuPer-tidningen delas ut i skolorna till de kommande vårdarbetarna. Vi hoppas att det erbjuder ny kunskap och upplevelserika stunder av insikt för alla – både för de unga vårdarnoviserna och för veteranerna i branschen som redan sett allt. ■



elina.kujala@superliitto.fi

Också ett slutprov i närvårdarutbildningen?

SuPer kräver utöver gallrande lämplighetsprov också ett nationellt slutprov i närvårdarutbildningen.

SuPer har gett sitt utlåtande om antagningen av studerande till närvårdarutbildningen. Officiellt gäller frågan undervisnings- och kulturministeriets förslag till ändring av förordningen om grunderna för antagning av studerande inom utbildningar för yrkesinriktade grundexamina.

Ministeriet har föreslagit att de utbildningsanordnare som använder inträdes- och lämplighetsprov ska få besluta om huruvida de låter bli att anta en sökande som fått noll urvals-poäng.

SuPer kräver att förordningen skärps så att en sökande som fått noll urvals-poäng inte kan antas till utbildningen. Under ansökningsomgången ska noll urvals-poäng vara gallrande och detta ska också binda alla andra anordnare av samma utbildning.

– Om man inte kommer in i Helsingfors ska man inte heller komma in på läroanstalten i Uleåborg, förtydligar SuPers ordförande Silja Paavola.

SuPer kräver att inträdes- och lämplighetsproven ska vara obligatoriska i framtiden för alla examina och utbildningar inom SORA-branscherna.

Inträdes- och lämplighetsproven ska enligt SuPer vara nationellt enhetliga och lämpliga för branschen för att garantera de sökandes lämplighet, en jämlik behandling och en verksamhet av jämn kvalitet hos utbildningsanordnaren. När proven läggs upp ska sakkunskapen utnyttjas.

SLUTPROV

Förbundet föreslår ett nationellt slutprov för dem som avlagt grundexamen inom social- och hälsovårdsbranschen för att garantera kvaliteten hos dem som examineras.

SuPers expert Soili Nevala berättar att förbundet bland annat har föreslagit ett slutprov i läkemedelsbehandling redan tidigare.

– Kvaliteten på utbildningen måste föras vidare. Slutprovet kan vara följande steg.

Silja Paavola säger att ett läkemedelsspass som beviljas genom ett slutprov kunde vara obligatoriskt för alla. Dessutom kunde det finnas ett eget slutprov för alla gemensamma ämnen. Likaså kunde man utveckla ett nationellt slutprov inom varje kompetensområde.

Paavola betonar särskilt betydelsen av ett slutprov i läkemedelsbehandling:

– Det är mycket viktigt att behärska läkemedelsbehandling. Den här kompetensen måste man kunna använda i alla klient- och patientgrupper. Exempelvis är närvårdaren den enda professionella hälso- och sjukvårdspersonen inom småbarnspedagogiken. ■

TILLSYNNEN AV VÅRD- FÖRETAGEN KÄRVAR

TEXT ESA PESONEN

Det finns mycket att förbättra i verksamheten hos de företag som erbjuder privat social- och hälsovård. Så är det i synnerhet i fråga om de företag som erbjuder vård och omsorg för äldre och småbarnspedagogiska tjänster. Problemen har också tagits upp.

Persondimensioneringarna är på tok i många företag, det finns alltför liten personal. SuPer fäste uppmärksamhet på så kallade spökvårdare, som inte i verkligheten arbetar under ett skift, trots att deras namn finns på arbetsskiftslistan.

– Tillsynen av företagen har fallit på fackförbunden och medierna, trots att ansvaret för tillsynen ligger hos kommunernas tjänsteinnehavare och regionförvaltningsverken, säger chefen för utvecklingsenheten Jussi Salo.

Utom av anställda i företag kontaktas SuPer också av anhängare. Fackförbunden har inte fullmakter att tvinga arbetsgivarna att rätta till missförhållanden. SuPer kan ta upp missförhållanden till offentlig diskussion och på så vis få ändringar till stånd.

MERA INSPEKTIONSBesøg

Som en lösning på tillsynen har SuPer föreslagit exempelvis ökade inspektionsbesök som inte meddelas platsen för inspektionen på förhand. SuPer anser att också vanliga vårdare ska höras under inspektionerna utan att chefen närvarar.

Nu anmäls inspektionsbesöken till största delen på förhand, och då står bullarna färdigt på kaffeborden och persondimensioneringarna är korrekta. Det händer att timarbetare tas i ar-

bete strax före en inspektion så att dimensioneringarna uppfylls. För medlemmarna i fackförbund kan en inspektion sluta i besvikelse. Ingenting blir bättre efter inspektionen.

– I pappren är allt i gott skick och det kräver detektivarbete att bevisa att de inte stämmer. Verkligheten är något helt annat för de anställda. Felaktiga namn, till och med avlidnas, som



antecknas på skiftlistorna och till och med ges till myndigheterna. Det här är emellertid en klar urkundsförfalskning, en straffbar handling enligt strafflagen, liksom också att lämna oriktiga uppgifter till en myndighet (”ingivande av osant intyg till myndighet”), säger Salo.

PROBLEMEN KAN HA FUNNITS LÄNGE

Experten på småbarnspedagogik Johana Pérez på SuPer har till och med rå-

kat chefer inom småbarnspedagogiken som direkt medger att de inte vet hur tillsynen går till och vad de bör göra för att förbättra tillsynen av de privata daghemmen.

– Problemen kan ha funnits länge. För liten personal och för stora barngrupper. Den pedagogiska personalen städar och tvättar, för det finns inte alltid stödtjänster, säger hon.

Regionförvaltningsverken har offentligt medgett de svaga resurserna. Det finns helt enkelt inte tillräckligt med inspektörer. Under de senaste fem åren har mängden privata serviceleverantörer ökat explosivt. Samma gäller företag med omsorgstjänster för äldre.

– Även om det förekommer stora missförhållanden i företag med omsorgstjänster är kommunerna motvilliga att ta tillbaka tjänsterna i sin egen verksamhet, säger experten Elina Kiuru på SuPer.

– Hemvårdstjänster kommer i framtiden att överföras från kommunerna till privata företag i allt större utsträckning. Beträffande tillsynen kan vi också vänta oss stora missförhållanden. Företagens planer för egenkontroll och tillstånd bör finnas offentligt på nätet. Vi måste också få ett offentligt register över tillsynsbesöken, där alla serviceproducenters tillsynsfall framgår, kräver Kiuru. ■

Nytt fenomen på arbetsplatserna:

FÖRTROENDEMÄNNEN ÖVERÖSES MED VARNINGAR

TEXT ESA PESONEN ILLUSTRATION JOONAS VÄÄNÄNEN

Ogrundade varningar delas lättare ut numera. De haglar också över förtroendemännen. En arbetstagare bör emellertid komma ihåg att han eller hon har sina rättigheter också inför hot om varning.

SuPer-tidningen skrev redan på sommaren om det nya fenomenet. SuPers intressebevakningsenhet kontaktades och kontaktas fortfarande mycket om varningar som getts arbetstagare. Bakgrunden till en varning är beklagligtvis ofta att personen har tagit upp missförhållanden på sin arbetsplats. Varningarna leder ibland till uppsägningar.

Ingen har fört statistik över antalet varningar eller deras orsaker. Det har inte forskats ordentligt i varningspraxis på arbetsplatserna i Finland. Experter på arbetsrätt anser ändå att det är klart att antalet varningar på grund av den skärpta arbetstakten snarare ökar än minskar.

"PÅTRYCKNINGAR OCH FÖRFÖLJELSE"

För SuPers huvudförtroendeman på Atendo i Lahtisregionen och medlem av förbundsstyrelsen Ulla Tanttut har de grundlösa varningarna till arbetstagare blivit alltför bekanta. Hon har märkt

att varningarna i synnerhet haglar över förtroendemännen.

– Det är fråga om direkta påtryckningar och förföljelse. Förtroendemännen får varningar om sådant som andra arbetstagare inte får anmärkningar för. Det är orimligt, för många förtroendemen är slutkörda redan på grund av sin arbetsbörda.

Hon tycker att tagen har hårdnat bland de privata serviceproducenterna. Syftet är ibland att få en arbetstagare uppsagd. Orsakerna till varningarna är brokiga.

– Orsaker har sökts i förseningar, osakligt beteende och försummelser av arbetsuppgifter. Arbetstagare har också beskyllts för att sova under arbetspasset. Mest ändå för osakligt beteende, påpekar Tanttut.

ORSAKNA TILL EN VARNING IBLAND PÅHITTADE

Vissa orsaker till varningar är direkt fantiserade. En förtroendeman fick en varning för att ha matat en hund på arbetsplatsen. En annan varnades för att

ha fört ett alltför långt telefonsamtal med nattsköterskan.

Tanttut misstänker att orsaken till chefernas speciella varningar är maktutövning. Chefen vill vara den som får sista ordet.

– Ett sådant ledarskap fungerar inte idag. Det har också arbetsgivarens personalchefer medgett, understryker Tanttut.

Tanttut påpekar att en arbetstagare bara kan bestrida en varning som han eller hon anser vara osaklig. Man kan inte hindra någon att ge en varning. Förtroendemannen ska helst ta med sig varningen till ett delgivningsmöte. Om en sådan finns på arbetsplatsen.

– Det finns inte förtroendemen på alla arbetsplatser, särskilt inte hos privata arbetsgivare. Det finns kanske inte ens arbetarskyddsfullmäktiga, trots att deras verksamhet är bestämd i lag.

EN VÅRDARE BLEV EN NAGEL I ÖGAT FÖR CHEFEN

Kuusamovårdaren Krista Poutanen fick ogrundade varningar av chefen på sin



föregående arbetsplats på en enhet i ett servicehus för äldre. Till slut blev hon uppsagd i januari i år.

Problemen började genast när det kom en ny chef till hennes arbetsplats i december 2017. Krista blev en nagel i ögat för chefen.

– Jag har en politisk bakgrund och det finns säkert något i mitt väsen som irriterade chefen. Jag är pratsam och utåtriktad. Kanske chefen ville få mig deprimerad, funderar Poutanen kring orsakerna till sitt öde.

Poutanen berättar att hon tidigare i livet varit en grundfrisk människa, men att hon på sommaren måste få sjukledigt i två månader. Nu har hon gjort en polisanmälan om sin forna chef. Orsaken är kränkning.

– Min uppsägning var olaglig och jag bevisar det tillsammans med SuPer. Mobbingen pågick ständigt.

”MAN VILLE BLI AV MED MIG”

Krista har en känsla av att man med grundlösa varningar försökte få henne

att säga upp sig själv.

Sin första varning fick Krista i mars förra året. Bara fyra månader efter den nya chefens ankomst. Som orsak till varningen nämndes bland annat att hon sovit under arbetspasset och att hon ordnat basar utan chefens tillstånd.

– Inte i något skede har jag fått veta ens vilket datum jag skulle ha sovit på jobbet. I enhetens WhatsApp-grupp har någon också grävt fram mina meddelanden helt ur sina sammanhang, förundrar sig Krista.

Den andra varningen fick Krista på sommaren. Då beskyldes Krista redan för ”dolt ledarskap”, för att ha provocerat sina arbetskamrater och försummat givna instruktioner. Inte heller de här beskyllningarna har man kunnat specificera.

– Jag har bara stått på arbetskamraternas sida hela tiden. De inneboendes anhöriga har inte klagat på mig. Man har bara velat bli av med mig.

De påstådda orsakerna till uppsägningen var redan så utopistiska att orsaker till och med byttes ut efter hörandet.

– Jag kan förstå det här bemötandet om jag hade varit en dålig vårdare, men det är jag inte.

ARBETSTAGAREN MÅSTE HÖRAS FÖRST

Om det finns något att klaga på i en arbetstagers handlande ska chefen diskutera saken med arbetstagaren och bereda denna tillfälle att bli hörd. Om arbetstagarens berättelse inte ger orsak till en ombedömning kan chefen ge en varning.

Varningen ska innehålla en klar och tydlig beskrivning av hur arbetstagaren enligt arbetsgivaren har brutit mot de skyldigheter som anställningen föranleder. Dessutom ska där finnas en klar upplysning om vad som följer om verksamheten fortsätter.

När en arbetsgivare överväger att ge en varning ska han eller hon komma ihåg att orsaken till varningen i praktiken ska vara så vägande att arbetsgivaren ifall handlingen eller försummelsen upprepas kan avsluta hela anställningen. ■

PRILLIGA PEPPARE

TEXT HANNA VILO BILD MARJO KOIVUMÄKI

På sjukhusets barnavdelningar upplever man många slags känslor.
En sak är i varje fall klar: när en clown sticker in sin röda näsa
genom dörren sprids ett leende på någons läppar.

– Pipa dippa daba daba daba da, ekar två clowndoktorers sång i korridoren på barnneurologiska avdelningen vid Päijänne-Tavastlands centralsjukhus.

Några pojkar springer till dörren för att titta vilka det var som kom. De andra tystnar helt i rummet.

– Finns Jiri här nånstans? Eller Onni? Kristian? Tolly von Tomera? Clownerna ropar turvis.

Alla andra finns där, men Tolly von Tomera syns ingenstans. Först då får clownen Impi Vipittäjä en idé: Tolly von Tomera är ju hennes kompis. Alla finns på plats!

Ute är det snöslask och Impi Vipittäjä tycker att det är en utmärkt orsak att musicera lite. Hon tar tag i en ukulele och prövar ord och melodier.

– Badbyxor i snöslask är nog bäst, en täckjacka när det är riktigt kallt...

Alla som vill får dansa med. Sjuåriga Onni Laaksonen jammar med. Han tycker att clownerna är helt tokiga, men roliga uppenbarelser.

– Det är kiva när clownerna kommer och hälsar på oss. Han tycker särskilt om sångerna.

EFTERLÄNGTAD OMVÄXLING

Bakom Impi Vipittäjäs och Tolly von Tomeras röda näsor döljer sig två erfarna och professionella uppträdande konstnärer, Pia Tapio och Anna Ranta. Pia har arbetat som sjukhusclown i 17 och Anna i 12 år.

– Vårt syfte är att lindra barnpatienternas spändhet och ångslan. Vi vill hitta en beröringspunkt med barnets lekfulla sida, berättar Pia.

I sjukhusets hierarkiska värld kommer clownfigurerna med efterlängtat omväxling. Clownerna är vuxna som uppför sig tokigt och fiantigt. Situationerna framskrider alltid genom improvisation, och mötena kräver känsla för situationen.

– Vi känner oss för hur leken uppstår. Allt behöver inte alltid vara enormt roligt, utan vi möter barnet eller den unga såsom hon själv vill.

Det är vanligt att clownernas inverkan syns hos barnen

först efter besöket i form av frigjordhet och avslappning.

– Vi träffade till exempel en flicka vars blindtarmsbihang hade opererats bort. Under besöket uttryckte hon knappt några känslor. Senare hörde vi emellertid av hennes mamma att flickan hade börjat le igen efter besöket och önskat ledigare kläder.

DET BERÖRANDE MOTIVERAR

I arbetet som sjukhusclown ställs man också ofrånkomligen inför svåra och sorgliga saker. När ett barns hälsa viker är det också svårt för clownen. Anna tycker att de berörande situationerna också motiverar att försöka sitt bästa.

– På canceravdelningarna finns det exempelvis barn som har blivit tvungna att vistas länge på sjukhus. För dem kan clownens besök föra med sig en fullständig ändring i stämningen. Trots den tunga situationen kan det komma in glädje och lätthet i atmosfären.

Med barn som har varit länge på sjukhus uppstår det också en nära kontakt. När man inte behöver bekanta sig på nytt kan clownen fortsätta där de slutade förut.

– För barnet är det en viktig upplevelse att clownen kommer ihåg det från den föregående gången. Många väntar på vårt besök långt på förhand. Under varje besök kommer det

**FÖR BARNET ÄR DET EN VIKTIG
UPPLEVELSE ATT CLOWNEN KOMMER
IHÅG DET FRÅN DEN FÖREGÅENDE
GÅNGEN.**



Onni Laaksonen tycker att Tolly von Tomera frågar alldeles snurriga frågor.

en känsla av att man behövs och att man är precis på rätt plats, berättar Anna.

HJÄLPER OCKSÅ VID INGREPP

Utöver avdelningsbesöken har clownerna numera också en annan roll: de hjälper barnen att förbereda sig inför ingrepp. Att byta till sjukhuskläder, att få bedövningsmedel eller en kanyl insatt och flyttas till operationssalen kan vara skrämmande och ångestväckande upplevelser. Därför började sjukhusclownerna Sairaalaklovnit ry för drygt två år sedan tillsammans med sjukhusen utveckla tjänster där clownerna kan vara med om att lindra barnens rädslor före ingreppen.

– Vi kan göra en lek av förberedelserna, så att allt sker mer eller mindre omärkligt. Vi hjälper barnet att glömma rädslan åtminstone för en stund, berättar Pia.

Situationerna är inte alltid lätta. Pia berättar om en pojke som var så rädd för en dagkirurgisk operation att han hade gömt sig under lavoaren. Varken vårdarna eller läkarna lyckades locka den storväxta pojken till operationsbordet.

– Jag böjde mig ner till pojken och frågade om han gillar musik. Pojken svarade att han tycker om rap-musik. Vi gjorde en överenskommelse att vi först räppar tillsammans och sedan går han till operationsbordet. Jag måste använda all min kreativitet för att till slut få honom med på noterna.

DELAR AV ARBETSGEMENSKAPEN

Clownerna är en viktig del i sjukhusets arbetsgemenskap. Också personalen har tillstånd att leka med clownerna.

– Vi tar ofta personalen med i improvisationssituationerna. Det lockar ofta utom barnen också deras föräldrar samt vårdarna och läkarna till skratt, säger Anna.

Ett gott samarbete kommer av förtroende. Det har Anna och Pia skapat under årens lopp. Päijänne-Tavastlands centralsjukhus har de besökt som par redan under flera år.

– Vi ger liksom tillstånd åt glädjen. Våra besök tar ofta fram nya sidor hos personalen, fortsätter Anna.

Hobbyhandledaren Anna-Maria Nieminen på barnavdelningen har märkt att många vårdare väntar på clownernas månatliga besök med iver.

– Clownerna för med sig glädje, färg och situationskomik i sjukhusvardagen. Vissa i personalen drar sig för att kasta sig in i tokerierna, men största delen njuter av clownernas närvaro.

Enligt Anna-Maria är det också viktigt för många tonåriga patienter att träffa clownerna. För ungdomarna berättar hon ändå inte på förhand när clownerna är på väg.

– Ungdomar kan hysa fördomar mot clown. Om jag berättar om clownernas besök på förhand kan de svara att de inte vill träffa dem. När situationen uppstår spontant hänger sig många med iver åt stunden. Tokier är lika viktiga för de unga som för de små barnen. ■

SuPers mål gick inte igenom

VEM FÅR VARA BARNSKÖTARE?

TEXT JUKKA JÄRVELÄ

Ett litet, men inte tillräckligt, steg mot det bättre. Det här är stämningarna inom SuPer nu när statsrådets uppdaterade förordning om småbarnspedagogik fastställer vem som får verka som barnskötare i ordinarie anställning.

Av närvårdarna får i regel bara en närvårdare som i närvårdarutbildningen specialiserat sig på barn och ungdomar delta i småbarnspedagogiken.

Förordningen som trädde i kraft i början av januari återinförde och öppnade några små extra vägar till branschen efter att den gamla förordningen som trädde i kraft i september hade begränsat dem.

För det första är den några årtionden gamla barnskötarexamen fortfarande behörig för barnskötaruppgifter, även om personen har varit i arbetslivet inom någon annan bransch emellan.

Den andra behörighetsförbättringen gäller studerande inom funktionshinderområdet. Även om olika kompetensområdets behörighet inom närvårdarutbildningen trots SuPers önskemål inte utökats får nu en närvårdare som avlagt kompetensområdet för handikappomsorg jobba inom småbarnspedagogiken ifall han eller hon avlägger examensdelen i främjande av barns utveckling, välbefinnande och lärande som omfattar 40 kompetenspoäng.

Liksom många andra som kommenterat förordningen föreslog SuPer att också kompetensområdena för sjukvård och omsorg samt för mentalhälsoarbete och missbrukarvård ska leda till behörighet. Det här förslaget gick inte igenom.

SuPers expert Johanna Pérez är nöjd med det lilla steget, som går åt rätt håll. Med det öppnas också andra kompetensområden i närvårdarutbildningen för småbarnspedagogik-branschen utöver det för vård och fostran av barn och unga.

Enligt Pérez bildar författningarna ändå ett ansenligt pussel.

– Nu fastställer man exakt för varje examensdel vem som kan få ordinarie anställning som barnskötare. Jag finner det här ganska märkligt, även om jag förstår lagstiftarens motiv.

– Man litar inte längre på att arbetsgivaren kan bedöma de sökande och se vilka närvårdare med grundexamen som är lämpliga med tanke på arbetsgemenskapen inom småbarnspedagogiken och barnens behov.

Nivån och kunnandet bland dem som arbetar inom småbarnspedagogiken har varit samtalsämnen under den senaste tiden. Många oroar sig bland annat för snabbintroduktioner i branschen när det är brist på barnskötare.

– Idag kan nästan vem som helst vara på jobb ett år, men en ordinarie befattning ska besättas från en smal pool som begränsas av förordningen, även om det vimlar av närvårdare med god grundkompetens, men som saknar ett visst kompetensområde. ■

DET HÄR FÖRESLÅR SUPER

Enligt SuPer ska man inom småbarnspedagogiken ge arbetsgivaren möjlighet att också välja en annan närvårdare än en som har specialiserat sig på barn och ungdomar i närvårdarutbildningen.

Förbundet har föreslagit att också kompetensområdet för sjukvård och omsorg samt det för mentalhälsoarbete och missbrukarvård ska ge behörighet för branschen.

SuPer motiverar sitt förslag med att allt flera kroniskt sjuka barn vårdas och utmaningarna i samband med barnens mentala hälsa har ökat inom småbarnspedagogiken.

SuPer har föreslagit att arbetsgivaren ska få välja lämplig arbetstagare för en uppgift med förutsättning att den som väljs har den grundläggande utbildning som krävs, alltså grundexamen inom social- och hälsovårdsbranschen.