

SUPER

4/2019

HYVÄN
ELÄMÄN
TALOSSA
VIIHDYTÄÄN

JERRY PAJUNEN
TUOTTA
ONNELLISUUTTA

ITSEOHJAUTUVUUS
ON KOTIHOIDON
UUSI SUUNTAUS

+

84

SENTTIÄ EI RIITÄ
NAISEN EUROKSI

VOIMALIIVILLÄ
KEVENNYSTÄ
POTILASSIIRTOON?

KOSKETUS ON
ENSIMMÄINEN
AISTI

TARJA PARKATTI TAVALLINEN HOITAJA EI ANTANUT PERIKSI

24

Vaikeaan ongelmaan löytyy harvoin yksi oikea ratkaisu. Sote-uudistus on siitä hyvä esimerkki.



UUTISET

- 6 SuPerin eduskuntavaalitavoitteet
- 8 SuPer-lehden suuri vaalikysely
– Puolueet suopeita hoitoalan kehittämiseksi
- 11 SuPerin ja SPEKin suurselvitys kartoittaa asumisturvallisuutta
- 38 NAISVALTAINEN HOITOALA**
vaatii korjausta epätasa-arvoiseen palkkaukseen

NÄKÖKULMAT

- 7 Puheenjohtajalta
- 24 Kaatunut sote-uudistus on ongelma, johon ei ole olemassa yhtä oikeaa ratkaisua
- 32 Sirkka-Liisa Kivelä:
Kävelystä ja jumppaa

AMMATTI

- 12 TARJA PARKATTI**
– Rohkea lähihoitaja käynnisti keskustelun vanhustenhoidon tilasta
- 18 Jaana Anderssonin työpäivä loviisalaisessa Hyvän elämän talo Harmaakalliossa
- 23 Hyvät vinkit työpaikan muutostilanteisiin
- 28 Hoitajan voimailiivi vaatii vielä kehittämistä
- 30 MINÄ TYÖVÄLINEENÄ:**
Hoitajan kosketus
- 34 Lähihoitaja Anna Savikko:
Harrastukset mukaan töihin
- 36 Hoitosuositukset perustuvat tutkimustietoon
- 37 Välinehuoltajat
- 41 ITSEOHJAUTUVUUS**
– Järvenpään kotihoidossa on siirrytty uuteen työtapaan
- 48 Me olemme SuPer

54 Jerry Pajunen haluaa, että seksuaalisuudesta puhutaan.

18

Hyviä vanhustenhoitopaikkoja on edelleen. Sen tietävät lähihoitaja Jaana Andersson ja Hanna Pulkka.





44

Sirpa Pietikäinen:
"Nyt on
tekojen aika."

**"Teknologia ei voi
millään ratkaista
sitä oikeaa
ongelmaa, joka
on yksinäisyys,
ihmiskontaktin ja
kosketuksen puute."**

Kulttuuriantropologi
Taina Kinnunen



Lähihoitaja
Tarja Parkatti

KANSIKUVA
Esa Pesonen

EDUNVALVONTA

- 50 Edunvalvontayksikkö tiedottaa:
Tasapuolinen palkkaus
- 61 Työttömyyskassa
- 70 Palvelukortti

ILMIÖT

44 SIRPA PIETIKÄINEN

– Europarlamentaarikko ei kaunistele
vanhustenhoidon ongelmia

- 54 Lähihoitaja ja seksiväline-esittelijä
Jerry Pajunen haluaa tuottaa
onnellisuutta
- 58 Lähi- ja perusruokaa:
Lohta smetanalla
- 60 Viisi faktaa suolasta
- 74 Hoitovälineitä
ennen ja nyt:
Proktoskooppi

16

Smetanalohi
maistuu koko
perheelle.

48

SuPer-Nuoret selviytyivät
seikkailupelin sellistä
Tampereella.

VAKIOT

- 5 Pääkirjoitus
- 16 Huhtikuun lyhyet
- 17 Mitä mieltä, Lehtikatsaus
- 46 Hyvä hoitaja
- 52 Superristikko
- 53 Paras juttu
- 71 Kuulumiset
- 75 P.S. Tampereelta



Kalenteri

HUHTIKUU

7.4.	Maaailman terveystapa
12.–14.4.	Lapsimessut 2019, Helsinki
24.4.	Kansainvälinen opaskoirapäivä
25.4.	Maaailman malariapäivä
27.4.	Kansallinen veteraanipäivä
28.4.	Maaailman työturvallisuus- ja työterveystapa

TOUKOKUU

1.5.	Vappu, työn päivä
4.5.	Kansainvälinen palomiesten päivä
7.5.	Maaailman astmapäivä

SUPERIN KOULUTUKSET

8.–9.4.	Svenskspråkiga studiedagar, Vasa
12.4.	Toimiva jäsenrekisteri, Helsinki
25.4.	Kohti aktiivista ammattiosastoa, Kajaani
3.–5.5.	SuPer-Nuoret laineilla -risteily, Hki-Tukholma-Hki
15.–16.5.	Yksityissektorin nuorten luotatusmiesvalmennus, Helsinki
23.–24.5.	TSN:n neuvottelupäivät, Helsinki



YLI 200 OPASKOIRAA JUHLII

Suomessa on noin 230 opaskoira. Kansainvälistä opaskoirapäivää vietetään 24. huhtikuuta.

Opaskoira on näkövammaisten apuväline, joka auttaa heitä liikkumaan ilman ulkopuolisten apua.

Opaskoira kiertää esteet, hakee kohteita ja ilmaisee pysähtymällä muun muassa kadunreunat ja sellaiset esteet, joita ei voi turvallisesti kiertää. Silloin kun opaskoira ei opasta, se on aivan tavallinen perhekoira.

Näkövammaisille tarkoitettuja opaskoiria on koulutettu Suomessa viime sotavuosista lähtien. Sitä ennen käytössä oli yksittäisiä koiria.

Yleisin opaskoirarotu on labradorinnoutaja. Opaskoiran koulu-

tus kestää eri kouluilla hieman eri pituisen ajan, noin 5–8 kuukautta. Koira luovutetaan käyttäjälle 1,5–2,5 vuoden ikäisenä, ja se jää eläkkeelle viimeistään kaksitoistavuotiaana.

Sairaanhoitopiirit kustantavat opaskoiran lääkinnällisenä kuntoutuksena käyttäjälleen. Joissakin tapauksissa maksajataho on vakuutusyhtiö, jos näkövamma on tapaturman aiheuttama.

Työssään olevan opaskoiran tunnistaa valjaista. Valjaissa olevaa opaskoira ei saa häiritä. ■

VALJAISISSA OLEVAA OPASKOIRAA EI SAA HÄIRITÄ.

LÄHTEET:

OPASKOIRAYHDISTYS
NÄKÖVAMMAISTEN LIITTO
KENNELLIITTO

NYT ON AIKA

- käydä äänestämässä eduskuntavaaleissa. Lue lisää superliitto.fi/eduskuntavaalit2019
- hakea SuPerin lomatukey
- päivittää tämänhetkiset työsuhdetiedot Oma Superissa
- ilmoittaa SuPerin jäsenyksikköön äitiysloma, hoitovapaa, jatko-opiskelu ja eläkkeelle jääminen
- valmistella ammattiosaston vuoden 2018 vuosikertomus ja tilinpäätös
- ilmoittautua jäsenten opintomatkalle Cambridgeen 15.–20.9.2019



66. vuosikerta
Tilaushinta 56 €/vuosi
Aikakauslehtien Liiton jäsen

JULKAISIJA

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

PÄÄTOIMITTAJA

Hannu Järvinen
09 2727 9241

TOIMITUSSIHTEERI

Elina Kujala 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

TÄMÄN NUMERON AVUSTAJAT

Satu Kajosmäki, Sirkka-Liisa Kivelä,
Marjo Koivumäki, Marjaana Malkamäki,
Salla Pyykölä, Antti Vanas

ULKOASU

Eykecraft Oy, Jukka Järvelä

PAINOS

93 400

ILMOITUKSET

Anne Palm 09 2727 9197

OSOITTEENMUUTOKSET

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

KIRJAPAINO
punamusta

ISSN 0784-6975

VASTUULLISTA



JOURNALISMIA



YKSI MILJOONASTA

Myönnän yllättyneeni, kun katselin SuPerin edunvalvontayksikön tekemää graafia ”naisen euron” kehittymisestä Suomessa 2000-luvulla. Kyse on palkkatasa-arvosta eli siitä, miten sukupuoli vaikuttaa työstä maksettavaan korvaukseen. Päättäjien juhlapuheista huolimatta säännöllisen työajan palkka on naisella vain 84 prosenttia miehen palkasta. En olisi uskonut, että ero on edelleen näin suuri.

Aivan erityisesti tämä epätasa-arvo tuntuu naisvaltaisella hoitoalalla. Yksi tärkeimmistä työn arvostuksen mittareista on palkka, siitä ei pääse mihinkään. Siksi hoitotyön arvostus ja palkkaus on myös yksi viidestä keskeisestä temasta, joihin SuPer edellyttää 14.4. valittavan uuden eduskunnan ja sen luottamusta nauttivan hallituksen paneutuvan.

Tämän lehden sivulla 6 olevasta jutusta voit lukea, mitkä muut hoitoalan ammattilaisille tärkeät tavoitteet kannattaa vaalipäivänä pitää mielessä. Kysymme myös eduskuntapuolueilta niiden näkemyksiä keinoista, joilla näihin tavoitteisiin liittyvät ongelmat ratkaistaan. Kaikkien puolueiden vastauksissa oli vahva lupaus siitä, että epäkohdat korjataan. Nähtävääsi jää, miten näitä lupauksia lähdetään vaalipäivän jälkeen toteuttamaan.

Suomalainen yhteiskunta on suurten muutosten edessä. Vanhusväestön määrä lisääntyy, syntyvyys laskee ja tärkeiden peruspalvelujen järjestäminen kaikkialle on iso haaste. Samalla työelämän ja osaamisen tarpeet muuttuvat. Koulutetulla hoitohenkilöstöllä on tulevaisuudessa yhä tärkeämpi rooli koko hyvinvointimme ylläpitämisessä ja kaikista huolenpitoa tarvitsevista huolehtimisesta. Myös tulevan eduskunnan enemmistö ymmärtää tämän, siitä ei ole epäilystäkään, kunhan me äänestäjät sen ensin heille riittävän selkeästi kerromme.

Yksi ääni miljoonien joukossa saattaa tuntua vähäiseltä, mutta vain niistä miljoonista yksittäisistä äänistä rakentuu Suomi seuraavaksi neljäksi vuodeksi. Minä haluan, että se Suomi on turvallinen ja tasa-arvoinen maa, jossa jokaisen on hyvä syntyä, kasvaa, elää, tehdä töitä, vanheta ja kuolla. Ihan vain siksi ajattelin mennä äänestämään. ■

hannu.jarvinen@superliitto.fi



SuPerin keskeinen vaalitavoite:

HOITAJAMITOITUS ON KIRJATTAVA LAKIIN

TEKSTI MINNA LYHTY

SuPer on asettanut tavoitteet seuraavalle hallituskaudelle. Liitto aikoo tehdä työtä muun muassa sen puolesta, että hoitajamitoitus kirjataan lakiin ja karsivat soveltuvuuskokeet palautetaan.

– Hoitajamitoitus on saatava lakiin. Laissa pitää käydä ilmi myös se, ettei mitoitukseen voida laskea tukityöntekijöitä kuten siivoojia, keittiötyöntekijöitä eikä pyykinpesijöitä. Hoitajien pitää saada keskittyä hoitotyöhön, Silja Paavola vaatii.

Paavola esittää myös, että karsivat soveltuvuuskokeet pitää palauttaa lähihoitajakoulutukseen seuraavan hallituskauden aikana. Alalle soveltumattomat lähihoitajat ovat turvallisuusriski työpaikoilla. Koulutuksen suorittaminen ilman työllistymistä tulee myös kalliiksi.

– Lisäksi varhaiskasvatuslain porsaanreikä on korjattava mahdollisimman pian. Tällä hetkellä lasten ja kasvattajien suhdeluvun ylittäminen on sallittua, jos se on tilapäistä.

SUPERIN VIISI VAALITAVOITETTA

1. Sote- ja varhaiskasvatuspalvelut on turvattava.
2. Lähihoitajien osaaminen on säilytettävä hyvänä.
3. Hoitajien arvostus ja palkkaus on taattava.
4. Ennaltaehkäisevälle työlle on annettava arvo.
5. Kaikilla on oikeus terveeseen sisäilmaan.

– Tästä on seurannut jopa sellainen tilanne, että lähihoitaja on ollut ulkona yksin yli 20 lapsen kanssa.

SuPer aikoo ajaa myös sitä, että lähihoitajien ostovoima paranee.

– Lomarahat maksetaan ensi vuonna normaalisti, mutta sitä ei voi tietenkään pitää palkankorotuksena. Kikysopimus toi säästöä valtiolle 1,5 miljardia. Nyt pitäisi löytyä jo maksukykyä takaisin sosiaali- ja terveysalalle. Hoitajien työn arvostuksen pitää näkyä myös palkkauksessa, eikä vain juhlapuheissa.

VALITAAN VIISAAT PÄÄTTÄJÄT

Silja Paavola haluaa kannustaa jokaista superilaista äänestysuurnille.

– SuPer voi nostaa esiin asioita, joita pidämme tärkeänä eduskuntavaalikeskusteluissa ja tulevassa hallitusohjelmassa.

– Viime kädessä asioista päättävät kuitenkin kansanedustajat. Äänestämällä voi vaikuttaa siihen, ketkä päättävät maamme asioista. Haluamme kansanedustajiksi sellaiset ihmiset, jotka ajavat kaikkien parasta, eikä vain yritysten tai yksittäisten ihmisten etuja.

Paavolan mielestä olisi tärkeää, että myös lähihoitajia valitaisiin eduskuntaan. He tuntevat sosiaali- ja terveysalan sekä varhaiskasvatusalan arjen.

Vaaleissa ehdolla on 16 superilaista hoitajaa, joihin voi tutustua verkkosivulla www.superliitto.fi. ■



HYVÄT TYÖEHDOT EIVÄT OLE ITSESTÄÄNSELVYYS

Monien asian luullaan olevan itsestään selvä ja pysyvän sellaisena ikuisesti. Yksi tällainen asia on yleissitovat työehtosopimukset. Toissa viikolla Suomen Yrittäjien taholta todettiin, että moni työntekijä olisi valmis keskustelemaan nykyistä alemmasta sunnuntaityökorvauksesta. Todellako?

Tuskin he haluaisivat keskustella mistään muustakaan palkanalennuksesta. Oletan, että juuri niihin haluttaisiin mennä, jos työehtosopimusten yleissitovuus poistuisi. Paikallisesti työnantaja ja työntekijä voisivat sitten sopia heikommista työehdoista kuin mitä yleissitovissa sopimuksissa olisi. Ilman yleissitovaa työehtosopimusta tällaiset heikennykset olisivat arkipäivää.

Mitä sitten tarkoittaa yleissitovuus ja miksi se on niin tärkeä? Työehtosopimukset ovat pakottavia, eikä työehtosopimuksissa voida sopia niitä huonommista ehdoista työntekijän kannalta, ellei tällaista oikeutta nimenomaisesti työehtosopimuksessa mainita. Vain silloin voidaan sopia esimerkiksi yötyön määräksi yli 5 yötä tai työpäivän pituudeksi jopa 15 tuntia. Työehtosopimuksella turvataan kuitenkin työntekijöiden tasavertainen asema suhteessa työnantajaan. Ei siis yksipuolista sanelua, jota nyt koko ajan yritetään, vaan oikeaa sopimista, jotta työnteko olisi tarpeen vaatiessa jouhevampaa.

On olemassa kahdenlaisia sopimuksia: normaalisitovia ja yleissitovia. Normaalisitovat työehtosopimukset velvoittavat niitä osapuolia, jotka ovat allekirjoittaneet sopimuksen tai järjestäytyneet järjestöön, joka on solminut työehtosopimuksen. Tämä on tyypillistä kunta-alalla.

Työehtosopimuksen yleissitovuus tarkoittaa sitä, että myös järjestäytymättömän työnantajan on noudatettava niitä määräyksiä, joista on sovittu valtakunnallisessa, asianomaisella alalla edustavassa työehtosopimuksessa. Tämä on tavallista yksityisillä aloilla.

Näissä sopimuksissa sovitaan muun muassa palkoista, työajoista, vuosi- ja sairauslomista sekä luottamusmiesjärjestelmästä. Samalla sovitaan monista muista asioista, usein työntekijän kannalta huomattavasti lain määräyksiä paremmin. Vai miltä kuulostaisi enintään 24 päivän lomaoikeus tai enintään 9 palkallista sairauslomapäivää vuodessa? Ihan pienistä jutuista ei ole kyse. Liittoa ja liiton neuvottelijoita tarvitaan nyt ja tulevaisuudessa paljon. Muista siis aina kysyä uudelta työkaverilta ja opiskelijalta, että kuuluuhan hän jo SuPe-riin. ■

Silja



"TYÖEHTOSOPIMUKSET OVAT PAKOTTAVIA, EIKÄ TYÖSOPIMUKSISSA VOIDA SOPIA NIITÄ HUONOMMISTA EHDOSTA TYÖNTEKIJÄN KANNALTA."

SuPer-lehden eduskuntavaalikysely 2019

Puolueet lupaavat hyvää hoitoalalle

SuPer-lehti kysyi yhdeksältä eduskuntapuolueelta neljä kysymystä, jotka koskevat superilaisille tärkeitä asioita: henkilöstömitoitusta, soveltuvuuskokeita, kielitaitoa ja sisäilmaongelmia.

1

Onko lähihoitajakoulutuksen opiskelijavalinnoissa otettava käyttöön pakolliset soveltuvuuskokeet? Jos on otettava, kuka maksaa kokeiden kustannukset?

2

Mitä aiotte eduskunnassa tehdä hoitolaitosten, päiväkotien ja sairaaloiden sisäilmaongelmien korjaamiseksi?

3

Pitääkö vanhuspalvelulakiin kirjata sitova hoitajien vähimmäismäärä hoidettavaa kohden ja sanktiot sen noudattamatta jättämisestä? Jos pitää, mikä tämän vähimmäismitoituksen pitäisi olla?

4

Pitääkö lähihoitajan tulla opinnoissaan ja työssään itsenäisesti toimeen suomen tai ruotsin kielellä?



Onko lähihoitajakoulutuksen opiskelijavalinnoissa otettava käyttöön pakolliset soveltuvuuskokeet? Jos on otettava, kuka maksaa kokeiden kustannukset?

Kaikki puolueet ovat sitä mieltä, että soveltuvuuskokeet on otettava käyttöön. Pääsykokeiden kustannuksissa vastaukset vaihtelevat valtion, oppilaitoksen tai vielä määrittelemättömän tahon rahoituksen välillä.

Otteita puolueiden vastauksista:

KESKUSTA: "Lähtökohtana pitää olla, että oppilaitos maksaa kustannukset. On oppilaitoksen ja koko yhteiskunnan etu, että opiskelijoiksi saadaan motivoituneita, opiskelunsa loppuun suorittavia ja alalle soveltuvia henkilöitä."

KOKOOMUS: "Vanhuksillamme on oikeus luottaa siihen, että hoiva-alalle valikoituvat soveltuvat henkilöt. ... Asetusmuutoksen myötä ministeriö on käynnistänyt yhtenäisen valtakunnallisen soveltuvuuskokeen valmistelun sote-alalle. Kustannuksia pohditaan tämän työn yhteydessä."

KRISTILLISDEMOKRAATIT: "Kannatamme soveltuvuuskokeiden käyttöönottoa. Valtion budjettiin on budjetoitava

soveltuvuuskokeisiin tarvittavat resurssit."

PERUSSUOMALAISET: "Kaikista ei ole esimerkiksi lähihoitajiksi, eikä koulutusta saa käyttää automaattisena työttömyyden siivoamisen tai kotouttamisen kanavana."

RKP: "Soveltuvuuskokeiden paluu on hyvä. Kaikki eivät sovi kaikkiin ammatteihin. Kokeiden kustannukset ovat osa valintaprosessia ja niistä maksaa koulu."

SDP: "Vaikuttaa siltä, että laadun ja turvallisuuden takaamiseksi on soveltuvuuskokeet hyvä ottaa käyttöön. Koulutuksen järjestäjän tulee maksaa kokeista, mutta valtion on osoitettava siihen rahoitusta."

SINISET: "Pitää olla soveltuvuuskokeet. Maksajataho pitää sopia. Kun on tahto, löytyy tie."

VASEMMISTOLIITTO: "Hoitajakoulutusta rahoittavien, valtion ja kuntien tulee maksaa soveltuvuuskokeiden kustannukset."

VIHREÄT: "Kyse on hyvän hoidon edellytysten ja asiakkaan turvallisuuden takaamisesta. Soveltuvuuskokeiden tulee olla opiskelijalle maksuttomia, kuten toisen asteen koulutuksen ylipäänsä tulisi olla."

Mitä aiotte eduskunnassa tehdä hoitolaitosten, päiväkotien ja sairaaloiden sisäilmaongelmien korjaamiseksi?

Puolueilta tuli runsaasti ratkaisuehdotuksia, miten sisäilmaongelmat saataisiin korjattua. Ehdotukset keskittyvät rahoitukseen, rakennusalan osaamiseen, vastuutahojen osoittamiseen ja sisäilmasta kärsivien tukemiseen.

Otteita puolueiden vastauksista:

KESKUSTA: "Sisäilmaongelmista kärsiville on kaikissa tilanteissa varmistettava toimiva turvaverkko sekä sosiaaliturvan että terveydenhuollon palvelujen osalta. Keskusta on valmis nopeasti selkeyttämään tukitoimia sisäilmaongelmien takia työpaikkaa vaihtaville."

KOKOOMUS: "Sisäilmaongelmiin puuttuminen ja niiden ennaltaehkäiseminen on käytännön tasolla pitkälti kuntien käsissä oleva asia. Valtion on tärkeä varmistaa, että kunnilla on käytössään riittävästi tutkittua tietoa, ohjeistusta ja selkeät toimintalinjat, jotta tavoite terveistä tiloista toteutuu."

KRISTILLISDEMOKRAATIT: "Vaihtoehtobudjetissamme olemme nostaneet esille sisäilmaongelmien ja -sairauksien tutkimuksen sekä sisäilmapoliklinikkojen perustami-

sen yliopistollisiin keskussairaaloihin."

PERUSSUOMALAISET: "Kannatamme myös ennaltaehkäisevää sisäilmaongelmien torjuntaohjelmaa, jolla puututtaisiin erityisesti uudisrakentamisen haasteisiin. Suomen rakennuskannasta huolehtiminen tulisi nostaa poliittisen agendan kärkipäähän."

RKP: "Rakentamismääräyskokoelma tulisi katsoa läpi. Siellä olevat laatukriteerit tulisi arvioida uudestaan."

SDP: "Oppilailta, opiskelijoilta ja varhaiskasvatukseen osallistuvilla lapsilla on lakeihin perustuva oikeus turvalliseen ja terveelliseen oppimisympäristöön. Vastaavasti työntekijöillä on työsuojelulainsäädännön mukaisesti oikeus terveelliseen ja turvalliseen työympäristöön."

SINISET: "Tarvitsemme rakennusten korjausta, uusiorakentamisen ohjausta, sisäilmasta sairastuneiden kuntoutusta ja diagnosoinnin parantamista."

VASEMMISTOLIITTO: "Vasemmistoliitto on esittänyt useina vuosina hoitolaitosten, päiväkotien ja sairaaloiden sisäilmaongelmien korjaamiseksi lisämäärärahaa."

VIHREÄT: "Tähän on puututtava valtion vetämällä valtakunnallisella toimintaohjelmalla, sillä jos vastuu on hajallaan, myös toimenpiteet ovat hajallaan."

Pitääkö vanhuspalvelulakiin kirjata sitova hoitajien vähimmäismäärä hoidettavaa kohden ja sanktiot sen noudattamatta jättämisestä? Jos pitää, mikä tämän vähimmäismitoituksen pitäisi olla?

Kaikki puolueet ovat jonkinlaisen hoitajien määrän lisäämisen kannalla. Vähimmäismitoituksen eli 0,7:n mainitsivat numerona keskusta, kristillisdemokraatit, Sdp, vihreät, vasemmistoliitto ja Rkp. Käytännössä kaikki puolueet olivat myös jonkinlaisen sanktioinnin kannalla, jos vähimmäismitoitusta ei noudateta. Selvimmin tätä mieltä olivat keskusta, kristilliset, vihreät, siniset ja Rkp.

Otteita puolueiden vastauksista:

KESKUSTA: "Henkilöstön vähimmäismitoitus vanhusten tehostetussa palveluasumisen yksiköissä tulee olla vähintään 0,7 hoidettavaa kohden. Tämä linjaus tulee kirjata osaksi vanhuspalvelulakia ja sille pitää olla sanktiot kuten muillekin laatutekijöille."

KOKOOMUS: "Haluamme hoitajia sinne, missä heitä kiipeimmin tarvitaan ja jokaisen henkilökohtaisen tarpeen mukaan. Osaavan hoitohenkilöstön riittävyys on turvattava ympärivuorokautisen hoivan lisäksi ikäihmisten muissa asumispalveluissa, kotihoidossa, vammaispalveluissa sekä omaishoitajien työn tukena."

KRISTILLISDEMOKRAATIT: "Tarvittavassa hoitajamitoituksessa on oltava velvollisuus ottaa huomioon potilaiden hoitoisuus ja muut tekijät, jotka edellyttävät minimivaatimusta isompaa hoitajamäärää."

PERUSSUOMALAISET: "Haamuhoitajiin eli paperilla näkyvän ja tosiasiallisen mitoituksen jatkuviin eroihin on puuttettava tehokkaasti. Myös kotihoito tarvitsee lisää panostuksia. Nykytilanne on paitsi epäinhimillinen myös taloudellisesti järjetön."

RKP: "Olemme 0,7-linjan kannalla. Sen noudattamatta jättämisestä tulee saada sanktioita, alustavasti sakkoja."

SDP: "Lisäksi tulee säätää tukipalveluihin osallistuvan henkilöstön määrästä. On tärkeää valvoa myös sitä, ettei epäkohdista ilmoituksen tehneisiin työntekijöihin kohdisteta työnantajan toimesta kielteisiä vastatoimia."

SINISET: "Mitoitus pitää perustua hoitoisuuteen, jota mitataan toimintakyky mittareilla. Hoitoisuus voi vaihdella esimerkiksi sen mukaan, onko hoivapaikassa välillä vaikeaa saattohoitopotilas."

VASEMMISTOLIITTO: "Vähimmäismitoitusta on korotettava asetuksessa säädetystä asiakkaiden hoitoisuuden eli hoitotarpeen kasvaessa. Näin huolehditaan siitä, että vähimmäismitoituksesta ei tule enimmäismitoitusta. Hoitoisuutta seurataan säännöllisesti, useita kertoja vuodessa ja seurannan tuloksiin reagoidaan tarvittaessa palkkaamalla lisää henkilökuntaa."

VIHREÄT: "Raskasta ja äärettömän tärkeää työtä tekevät hoiva-alan ammattilaiset ansaitsevat kunnon edellytykset tehdä työtään, ja lainsäätäjän on syytä varmistaa, että heitä ei saa asettaa kestäättömiin tilanteisiin, joissa käsiparit yksinkertaisesti loppuvat."

Pitääkö lähihoitajan tulla opinnoissaan ja työssään itsenäisesti toimeen suomen tai ruotsin kielellä?

Kaikki puolueet ovat hyvän kielitaidon kannalla, se liittyy asiakas- ja potilasturvallisuuteen. Mutta vastauksissa on erojakin. Kristilliset kannattavat myös englanninkielisen koulutusvaihtoehdon mahdollisuutta. Siniset velvoittaisivat työnantajan hankkimaan oikeankielistä henkilökuntaa saamea ja viittomakieltä unohtamatta. Vasemmistoliitto pitää kysymystä alueellisena.

Otteita puolueiden vastauksista:

KESKUSTA: "Kielitaidon pitää olla aina sillä tasolla, että hyvä hoito, hoiva ja potilasturvallisuus pystytään takaamaan."

KOKOOMUS: "Riittävä suomen tai ruotsin kielen taito on hoivatyössä turvallisuuskysymys, mutta se liittyy myös hoidettavien perusoikeuksiin."

KRISTILLISDEMOKRAATIT: "Työtehtävästä ja hoidettavista henkilöistä hieman riippuen työntekijän tulee pystyä kommunikoidaan hoidettavan äidinkielellä."

PERUSSUOMALAISET: "Suomessa on vaadittava suomen kielen taitoa (ja ruotsin kielen taitoa siellä, missä se on tarpeen)."

RKP: "Kyllä."

SDP: "Lähihoitajatutkinnon ohella tulisi voida opiskella suomea tai ruotsia silloin, kun opiskelijan äidinkieli on jokin muu. On tärkeää, että lähihoitajan koulutukseen ja ammattiin hakeutuu taustoiltaan erilaisia ihmisiä."

SINISET: "On työnantajan velvollisuus olla tietoinen, mitä kieltä työpaikalla tarvitaan ja sen perusteella rekrytoidaan henkilökuntaa."

VASEMMISTOLIITTO: "Alueellinen kysymys. Ei voi olla välttämättömyys."

VIHREÄT: "On tärkeää, että lähihoitaja puhuu samaa kieltä hoivattavan henkilön kanssa. ... Koulutuksessa tulisi panostaa maahanmuuttajien kielikoulutuksen saavuuteen ja laatuun."



Raportti valmistuu syksyllä

Turvallisuus pääaiheena SuPerin suurselvityksessä

Asiakkaiden ja hoitajien turvallisuusasiat nostetaan näkyvästi esille tutkimuksessa, jonka Suomen Pelastusalan Keskusjärjestö SPEK tekee yli 3000 superilaisen vastauksen perusteella.

SuPer on selvittänyt yhdessä SPEKin kanssa erityisryhmien asumisturvallisuutta. Kyselyyn vastasi 3430 superilaista.

Kyselyn tavoitteena on SuPerin jäsenten työssään kokemien turvallisuusongelmien tunnistaminen, kuvaaminen sekä jäsenten tuki- ja koulutustarpeiden selvittäminen.

Kyselyllä haetaan tietoa kentän todellisesta tilanteesta, asiakasturvallisuuteen liittyvistä epäkohdista, mitoituksesta, koulutuksesta ja koulutustarpeista.

Tuloksia käytetään kehittämistyön pohjaksi, edunvalvontaan ja käytännön turvallisuustyöhön.

Erikoistutkija, projektipäällikkö Tarja Ojala SPEKistä kertoo, että superilaisilta kerättyä tutkimustietoa tullaan käyttämään laajemminkin yhteiskunnassa.

Hän arvioi, että tulokset kiinnostavat ministeriötasoa myöten.

Superilaisten näkökulmasta tutkijaa kiinnostaa tieto muun muassa hoitajien työn kuormittavuudesta, mitoituksista ja asiakkaiden olosuhteista.

Kyselyn raportti valmistuu syksyllä, mutta ensimmäisiä tuloksia on luvassa jo ennen kesää.

Kysymyksistä ensimmäisenä on analysoitu vastaajien työssään kokema kuormittumista.

– Mielenkiintoinen kysymys on myös se, joutuvatko hoitajat rajoittamaan asiakkaiden liikkumista tai jopa lukitsemaan asiakkaita sisälle. Kysymys kuvaa paitsi toimintamalleja myös palo- ja poistumisturvallisuusriskejä. ■

SuPer vaatii sote-palvelujen laaturekisteriä

SuPer on huolissaan asiakkaiden ja työntekijöiden mahdollisuudesta saada tietoa hoivakotien oloista. Puheenjohtaja Silja Paavola ehdottaakin perustettavaksi kaikille avointa julkisten ja yksityisten sosiaali- ja terveystalvelujen laaturekisteriä, johon kirjattaisiin yksikön toimilupa, valvonta-asiat ja omavalvontasuunnitelma. ”Me emme voi odottaa sote-uudistusta tämän asian kanssa. Omaiset ovat huolissaan läheistensä saamasta hoidosta ja hoivasta, eikä tällä hetkellä tietoa ole vapaasti saatavilla. Kyse on julkisista asiakirjoista”, Paavola painottaa.

SuPer: Turvallisen lääkehoidon edellytyksistä on huolehdittava

SuPer pitää tärkeänä, että kaikilla lääkkeitä toteuttavilla hoitajilla on voimassa olevat lääkehoitoluvat, jotka ovat tärkeä osa osaamisen varmistamista ja potilasturvallisuutta. Hoitajilla on oltava hyvät, turvalliset olosuhteet ja työkalut lääkehoidon toteuttamiseen, joka on oleellinen osa heidän työtään. Yhtä tärkeää on ymmärtää lääkehoidon merkitys osana hoidon kokonaisuutta. Kaikissa sosiaali- ja terveydenhuollon toimintayksiköissä sekä muissa lääkkeitä toteuttavissa toimintayksiköissä, kuten päiväkodeissa ja kouluissa, pitää olla toimintayksikkökohtainen lääkehoitosuunnitelma.



Huomio hämmentää sankarihoitaja
Tarja Parkattia

VALITTIIN VUODEN NAISEKSI JA PYYDETTIIN EDUSKUNTA- VAALEIHIN

TEKSTI JA KUVAT ESA PESONEN

Vanhustenhoidon kohun käynnistänyt lähihoitaja Tarja Parkatti on saamastaan huomiosta hämmästynyt. Häntä pyydettiin jopa kansanedustajaehdokkaaksi.

Tarja Parkatti oli tavallinen vanhustenhoidon lähihoitaja Kristiinankaupungissa, kunnes hänen sydämensä ei enää antanut periksi työskennellessä epäkohtien keskellä. Hän päätti tehdä ilmoituksen työpaikkansa Ulrika-hoivakodin epäkohdista. Tilanne johti siihen, että Aluehallintovirasto

päätti sulkea hoivakodin. Tästä käynnistyi keskustelu vanhustenhoidon tilasta Suomessa.

SuPer-lehti tapasi Parkatin maaliskuussa. Tunteet olivat pinnassa, vaikka iloa toi uusi työpaikka. Hän jatkaa edelleen töitä vanhustenhoidossa.

– Sain uuden työpaikan Kristiinankaupungin ulkopuolelta. Minut toivo-

tettiin uudessa työpaikassani lämpimästi tervetulleeksi. Kerroin taustani, mutta se ei heitä haitannut. Pelkäsin, etten löytäisi töitä.

KRISTIINANKAUPUNGISTA EI TÖITÄ

Kristiinankaupungissa Parkatin on mahdotonta enää työllistyä. Siellä tie





on noussut pystyyn, sillä kukaan ei palkkaa Parkattia. SuPerin edunvalvontayksikön sopimusasiantuntija Marketta Vuorinen on yrittänyt selvittää syitä tähän, mutta vastaukset Kristiinankaupungin suunnalta ovat olleet epä-määräisiä.

– Näitä tapauksia tulee silloin tällöin, jossa työnantaja yrittää estää hoi-

tajan työllistymistä ja jossa kaikki ovat tehneet päätöksen olla palkkaamatta henkilöä, vaikka kukaan ei puhu mitään. Harvoin näin selkeitä tapauksia ilmenee kuten Parkatin tapaus, Vuorinen sanoo.

Parkatti on itse kokemastaan hämentynyt.

– Kristiinankaupungin taholta mi-

Tarja Parkatti jaksaa taas hymyillä. Hän sai hiljattain uuden työpaikan ja jatkaa vanhustyössä.

nua on estetty työskentelemästä koko kaupungin alueella. Tuntuu ihmeellisesti, että kuinka tässä asemassa olevat ihmiset voivat tehdä näin. Minulle on ►

SuPerin viestintätiimi haastatteli Parkattia myös videolle. Haastattelun voi katsoa SuPer-lehden verkkosivuilta.

suoraan todettu, että ”oletko se Tarja Parkatti? Ei ole työtä tarjolla”.

Parkatti perää myös palkkasaataviin Ulrikan toimintaa pyörittäneeltä Esperille Carelta. Siinäkin hänen apunaan on ollut SuPerin edunvalvonta ja Marketta Vuorinen.

– Palkkarästejä on vielä maksamatta, mutta en murru niin helpolla.

Jos työnsaantiongelmat Kristiinankaupungissa ovat vetäneet Tarja Parkatin mielen matalaksi, positiivistakin palautetta on tullut. Perhe on luonnollisesti ollut tukena, aviomies ja lapset.

– Aviomieheni on pitänyt minusta hyvää huolta vaikeimpina hetkinä.

TUNTEMATTOMAT KIITTÄVÄT

Parkatti on yllätynyt siitä, kuinka paljon kansalaiset ovat häntä kiittelleet, hänelle entuudestaan täysin tuntemattomat ihmiset. Se on antanut hänelle voimaa.

– Olen ollut hyvällä asialla. Kaikki palaute on ollut myönteistä. Moni on kiittellyt, että uskalsin ottaa vanhusten hoidon ongelmat esiin. Itse koen, että se mitä tein, oli hoitajan velvollisuus. Epäkohdat pitää korjata.

Parkatin oma hoitofilosofia on yksinkertainen, mutta varmasti toimiva.

– Vanhuksia pitää hoitaa sillä tavalla kuin itse haluaisi tulla hoidetuksi. Jotkut vanhukset maksavat hoitopaikastaan peräti 4000–5000 euroa kuukaudessa yksityisissä hoivakodeissa.

Huomiota Parkatti on saanut ajoittain liikaakin.

– Olen joutunut käymään muualla kaupassa kuin kotiseudullani. Tullaan taputtamaan olalle ja kiittelemään. Kaikki haluavat osansa minusta ja revittää vähän puolelta toiselle.

SUPER EI JÄTTÄNYT YKSIN

Muut hoitajat ovat myös olleet Parkattiin yhteydessä.

– Hoitohenkilökunta on ollut yhteydessä eri työpaikoista ja he ovat keroneet vastaavanlaisista kokemuksista



kuin omani. Asioille ei ole tehty monessa paikassa mitään.

Parkattia kuitenkin vaivaa, että hän koki jääneensä yksin silloin, kun olisi eniten tarvinnut tukea kollegoiltaan tehtyään hoivakodin epäkohdista ilmoituksen.

– Moni tiesi tilanteen, mutta jäin yksin, kun tein ilmoituksen. Kaikki työkaverit eivät ole olleet yhteydessä kuukausia tapahtuneen jälkeenkään.

Parkatti kiittää ammattiliittonsa SuPerin apua alkuvuoden vaikeina kuukausina.

– SuPer on auttanut kiittävästi. Varsinkaan ilman Marketta Vuorisen panostusta tästä taistelusta ei olisi tullut mitään. Tehyn luottamusmies oli minuun myös yhteydessä ja tarjosi apua. Totesin, että minulla on jo hyvä liitto takanani.

Tarja Parkattia on huomioitu hänen kotiseudullaan Karijoella. Paikallislehti Suupohjan Sanomat valitsi hänet Vuoden naiseksi. Huomio ei ole jäänyt vain paikalliseksi.

– Tällaista huomiovyöryä en odottanut, ja vielä vähemmän koko Suomen kattavaa kohua. Yleensä vanhusten hoidossa ongelmat on lakaistu maton alle pienesti ja hiljaa. Minua on onnitteluttu jopa soten kaatumisesta, mikä tuntuu jo hassulta.

”KIELTÄYDYN EHDOKKUUDESTA”

Toimittajat ovat iltapäivälehdistä alkaen pommittaneet Parkattia, mutta hän

on halunnut antaa haastatteluja vain SuPer-lehdelle.

Parkatti epäilee, että Ulrikan ovia ei enää avata, ei ainakaan Esperin toimesta.

– Talo on jo leimattu, nimi täytyisi vaihtaa. Ei kukaan sinne enää halua laittaa vanhuksiaan.

Parkatti on ollut ilmiönä poikkeuksellinen. Häntä on pyydetty kansanedustajaehdokkaaksi.

– Kieläydyin ehdokkuudesta. Poliitikka ei ole minun kutsumukseni. Vanhustenhoito on minulle sydämenasia, mutta sen varjolla en halua ratsastaa kansanedustajaksi.

Edelleen Tarja Parkatti on sitä mieltä, että kynnys tehdä Ulrikan hoivakodin ongelmista ilmoitus aluehallintovirastolle oli korkea. Hän ei tehnyt sitä kevyin perustein.

– Kynnys puuttua epäkohtiin on pienillä paikkakunnilla korkea. Ajattelin, etten tule julkisuuteen nimellä. Kristiinankaupunki mustamaalasi minua ja päätin tulla julkisesti esille.

Tarja Parkatti toivoo, että eduskuntavaalien jälkeen vanhusten hoidon tilanne paranee.

– Keittiöhenkilökunta ja laitoshuoltajat on oltava hoivakodeissa erikseen. Lähihoitajaksi olisi tulijoita, mutta ensin palkkaa olisi tarkistettava. Haamuhoitajia ei saisi olla hoivakodeissa ja jos mitoituksia rikotaan, sanktioiden olisi oltava tuntuja. Toivon, ettei vaalien jälkeen pikkuhiljaa unohdeta taas vanhusten hoitoa. ■

JOS KAVERI
KAATUU,
NOSTA
HÄNET YLÖS!

LAITA HYVÄ KIERTOON

Hyvä superilainen, kun teet päivittäin pieniä hyviä tekoja, hyödyt niistä itsekin. Hyvä tulee aina takaisin. Usko siihen ja laita hyvä kiertoon. Huono liikkuu itsestään.

Työpaikan ilmapiiri tarttuu, ja asiakas aistii kaiken, mitä yhteisössä tapahtuu. Sinä valitset itse, millä mielialalla tulet töihin ja miten suhtaudut asioihin.

Jokainen teko ja tekemättä jättäminen on eettinen va-

linta. Teet runsaasti pieniä mutta silti niin isoja valintoja joka päivä. Valitse siis aina hyvä!

Anna positiivista palautetta työkavereillesi: ”Keitit hyvät kahvit”. Mieti, mistä muusta voit antaa samanlaista hyvää viestiä. Niitä asioita on paljon!

Kehu työkavereitasi myös selän takana. Ja jos kaveri kaatuu, nosta hänet ylös. Sinutkin nostetaan ylös, kun itse kaadut. ■

ELINA KIURU

LEENA KAASINEN

ISTOCKPHOTO

Ruutuaika hidastaa kehitystä

Tuoreen kanadalaistutkimuksen mukaan paljon television, tietokoneen ja älylaitteiden parissa aikaa viettävät 2–3-vuotiaat saattavat jäädä ikätovereistaan hieman jälkeen kehityksessä. Tämä näkyy sosiaalisissa kyvyissä ja kommunikaatiossa sekä ongelmanratkaisutaidoissa viisivuotiaana. Runsas ruutuaika on aiemminkin yhdistetty hitaampaan kehitykseen, mutta tutkimuksista on ollut vaikea päätellä, niiden syy-seuraus-suhdetta. Nyt julkaisussa tutkimuksessa pystyttiin kuitenkin osoittamaan, että kahden vuoden iässä runsaat kaksi tuntia päivässä ruutujen ääressä viettävät pärjäsivät testeissä muita heikommin kolmevuotiaana. Samoin kolmevuotiaana ruutuaika näkyi viisivuotiaana tehdyissä testeissä.



DUODECIM



Välimeren ruokavalio vähentää ilman-saasteiden haittoja

Pitkäaikainen altistuminen ilmansaasteille suurentaa monien sairauksien ja niistä johtuvien kuolemien vaaraa. Tuoreen yhdysvaltalais tutkimuksen mukaan riskejään voi kuitenkin pienentää muokkaamalla ruokavaliotaan terveellisempään suuntaan. Terveellisenä pidettiin ruokavaliota, jossa oli runsaasti piirteitä Välimeren alueella noudatetusta ruokavaliosta. Tulokset perustuvat 550 000 aikuisen seurantatietoihin 17 vuoden ajalta.

DUODECIM



TIESITKÖ?

Joka viides lonkkamurtuman saanut menehtyy vuoden sisällä murtumasta.

Optimismi auttaa pysymään terveenä

Optimistinen elämänsäsenne voi auttaa elämään pitempään, mutta myös terveempänä, tuore tutkimus osoittaa. Tulosten perusteella optimistisesti elämään suhtautuvat säilyivät muita todennäköisemmin hyväkuntoisina, ilman kroonisia pitkäaikaissairauksia tai muistin ja muiden kognitiivisten mielentointojen heikentymiä. Tämä havaittiin senkin jälkeen, kun analyysissa huomioitiin osallistujien sosiaalinen ja taloudellinen asema ja mahdollinen masennus. Kun tuloksia tarkasteltiin kokonaisuutena, optimistit olivat pysyneet terveisinä noin neljänneksen todennäköisemmin, tutkijat kirjoittavat. Havainnot ovat samansuuntaisia aiempien tutkimusten kanssa, mutta tarkkaa mekanismia ilmiölle ei tiedetä. Todennäköisesti vähempi stressi ja terveelliset elämäntavat selittävät ainakin osan yhteydestä.

DUODECIM



MAALISKUUN KYSYMYS:

Kärsitkö melusta työpaikallasi?

KYLLÄ
64%

- Iso lapsiryhmä 1–4-vuotiaita ja tiloja ei ole suunniteltu päiväkotikäyttöön. Desibelit nousee vaikka tehtäisiin pienryhmätoimintaa. Vapaa-ajalla vaivun hiljaisuuteen.
- Työpaikallani on 17 kehitysvammaista nuorta, joista ääntä lähtee enemmän kuin pienestä kylästä.
- Kansliassa soi puhelimet, omaiset tulevat kysymään läheisensä kuulumiset. Siinä on melua tarpeeksi.
- Koulun oppilasmäärä on suuri ja melu valtava. Työpäivän jälkeen kaipaen hiljaisuutta. Olen harkinnut työpaikan vaihtoa, johon yksi suuri syy on melu.
- Ilmastointimelua on nyt kuunneltu työhuoneessa puoli vuotta. Asia ei etene johdon eikä työsuojelun kautta. Ehkä pyydänkin SuPerista apua.

EN
36%

- Vanhukset ovat aika rauhallista väkeä. Muutaman huonokuuloisen huoneessa voi olla tv tai radio liian isolla, mutta vain muutaman.
- Koska teen työtäni asiakkaiden kotona, niin melua ei ole.
- Nykyään meluhaitat ovat vähäisiä. Aiemmin potilaat soittivat kelloa taukoamatta ja oli myös huutavia potilaita.
- Olen yöhoitaja.



VASTAA HUHTIKUUN KYSYMYKSEEN OSOITTEESSA WWW.SUPERLEHTI.FI KOHDASSA KUULUMISET JA KISAT. KAIKKIEN HUHTIKUUN 15. PÄIVÄÄN MENNESSÄ VASTANNEIDEN KESKEN ARVOTAAN SUPER-LEHDEN KÄTEVÄ AAMIAISTARJOTIN. MAALISKUUSSA SEN VOITTI TERHI ÄHTÄRISTÄ.

MUUT LEHDET

// Tekemämme tutkimukset paljastavat, että mitä syrjäytyneempi ihminen on eri mittareilla, sitä harvemmin hän äänestää."

POLITIIKAN TUTKIJA
HANNA WASS
E>-LEHTI 1/2019

// Työ on sitovaa ja palkka huono, mutta tärkeintä tässä kaikessa on kuitenkin rakkaus hoidettavaan"

HERMOSTOPERÄISTÄ LIHASSAIRAUTTA
SAIRASTAVA JA ÄITINSÄ
OMAISHOITAJANA TOIMIVA
SATU NIKOLA
IT-LEHTI 2/2019

30 VUOTTA SITTEN



Taksimiehet hoitoapuna?
Kyllä, näin hoidettiin asioita 30 vuotta sitten Vantaalla. Siellä työvoimapula oli johtanut siihen, että il-

tapartiossa ei enää kiertänyt kotisairaanhoitaja vaan taksimies kotipalveluhenkilöstön apuna. Taksin kuljetussopimukseen sisältyi velvollisuus auttaa "sikäli kun apua tarvitaan". Kotipalvelutoimistossa oli harkittu nostotekniikan kurssin järjestämistä autonkuljettajille.

"Taksi löytää osoitteet paremmin ja on turvallisempi. Mukavampikin on, kun ei tarvitse itse ajaa."

SUPER 4/1989



Jaana Andersson ei ollut koskaan edes harkinnut sosiaali- ja terveysalaa, ennen kuin hänet pyydettiin sijaistamaan päiväkotiin. Hän aloitti lähihoitajaopinnot oppisopimuksella 44-vuotiaana ja sai valmistuttuaan vakituisen työpaikan vanhusten palvelutalosta. Työ on tuntunut hänestä juuri itselle sopivalta.

Loviisan Hyvän elämän talo on NIMENSÄ MUKAINEN PAIKKA

TEKSTI JA KUVAT MINNA LYHTY

Vanhustenhoito ei ole kaikilla retuperällä. Tästä todisteena on Loviisassa sijaitseva kaupungin ylläpitämä Hyvän elämän talo Harmaakallio. Lähihoitaja Jaana Andersson on tyytyväinen, että on päässyt taloon töihin.

– Kuulin, ettet ole nukkunut yhtään. Oletko ollut yövartijana täällä? Lähihoitaja Jaana Andersson kysyy iäkkäältä mieheltä Kesä-yksikön käytävällä Hyvän elämän talo Harmaakalliossa.

– En voinut mennä nukkumaan, kun pitää mennä aikaisin töihin. Kortti pitää leimata jo kuudelta, vastaa rauhallisesti mies, jonka mielessä on entinen työ tehtaassa.

Jaana on saapunut työpaikalleen seitsemäksi ja saanut raportin yöhoitajalta. Yö on ollut Kesä-yksikössä rauhallinen, vain töitä miettinyt herra on valvonut.

Hyvän elämän talossa on neljä yksikköä: kevät, kesä, syksy ja talvi. Kusakin yksikössä on 14 asukasta. Kesä-yksikkö on jaettu kolmeen moduuliin. Tänäa Jaanan vuoro on neljän asukkaan A-moduulissa. Hän vastaa heidän hoidostaan vuoronsa ajan.

Kesä-yksikön hoitajat tulevat aamuvuoroon ripotellen, kello 7, 7.15 ja 7.30. Töihituloaika kertoo sen, missä moduulissa oma vuoro on. Aamulla aikaa ei mene sen miettimiseen, mitä kukin tekee työpäivänsä aikana. Hoitajilla on käytössä työaikaliukuma, joten työajassa on joustoa sen verran, että työt voi aloittaa halutessaan jo seitsemältä.

Muutamana päivänä viikossa yksi työntekijöistä tekee välivuoron, noin kello 9–17. Välivuorolaista ei tarvita perushoitoon, vaan hän voi järjestää vanhuksille jotain mukavaa tekemistä. Ohjelmassa voi olla esimerkiksi leivontaa, lenkkeilyä, kaupassa tai asioilla käyntiä, makkaranpaistoa ulkona kodassa tai hemmotteluhoitoja.

KIELET SUJUVASTI SEKAISIN

Kesä-yksikössä aamuvuorossa ovat lähihoitajat Jaana Andersson, Heidi Uljas ja Johanna Österlund. Vartin yli seitsemän he istahtavat yksikön oleskelutilan pöydän ääreen ja vilkaisevat kalenterista, mitä erityistä päivään kuuluu.

Hoitajat puhuvat sujuvasti suomea ja ruotsia sekaisin. Koska Loviisa on kaksikielinen kaupunki, töihin pääsyn edellytyksenä on molempien kotimaisten kielten hallinta. Sivullisen voi olla vaikea tietää, kumpi on hoitajan äidinkieli, sillä moni puhuu yhden lauseen ruotsiksi, toisen suomeksi. Jaanan äidinkieli on suomi, mutta elämä on opettanut sujuvan ruotsin kielen taidon.

Talon asukkaista noin puolet on ruotsinkielisiä, puolet suomenkielisiä. Jaanan moduulin neljästä asukkaasta kolme on ruotsinkielisiä. Hoitajat puhuvat asukkaalle aina hänen äidinkielellään.

– God morgon! Har du sov it bra? Jaana tervehtii aamuvirkkua, kun hän menee auttamaan tätä aamutoimissa.

Jaana juttelee asukkaalle rauhallisesti ja hoitaa samalla kroonisen haavan. Siihen tarvitaan keittosuolaliuosta, haavatyyny ja sidoksia. Kun asukas on saanut aamuavut, lähihoitaja kipaisee käytävälle ja suunnistaa kohti seuraavaa huonetta. ►



Hanna Pulkka on aiemmin hoitanut omaa puutarhaansa suurella sydämellä. Jaana Andersson kertoo, että Hyvän elämän talossakin aletaan puutarhahommiin heti, kun sää sallii.



Martha Vuojärvi, Signe Vuojärvi ja Sari Henriksson leipovat tuoretta pullaa iltapäiväkahville.

Käytävällä kulkee toinen talon kissoista Felix. Se venyttelee itseään, sillä se on juuri kömpinyt pois lempipaikastaan varastosta. Sinne on laitettu raapimispuu ja pöydälle kasa vilttejä, joiden päällä on pehmeää nukkua. Samaan paikkaan se piiloutuu silloin, kun kaiverikoirat tulevat kylään.

Vastaan tulee myös B-moduulissa työskentelevä Heidi Uljas, joka harmittelee kaikkien nukkuvan.

– Periaatteessa täällä saa nukkua niin pitkään kuin haluaa. Jossain vaiheessa on pakko kuitenkin herätellä, ettei koko päivä mene vuoteessa, Heidi kertoo.

ONNISTUNUT MUUTTO

Hyvän elämän talo on joulukuussa 2017 valmistunut tehostetun palveluasumisen yksikkö. Sinne muutti väkeä kolmesta talosta. Jaana Andersson työskenteli aiemmin yhdestä niissä, Hemgårdenissa. Sieltä muuttivat myös kissasisarukset Molly ja Felix, jotka ovat nyt koko talon väen rakkaita lemmikkejä.

– Huolehdimme ruokinnasta ja kissanhiekkalaatikosta, mutta asukkaat huolehtivat niiden herkuista. Ruokasaliissa kinkut vain viuhuvat, kun niille annetaan herkkupaloja, Jaana nauraa.

Kolmen talon käytäntöjen yhdistäminen ei käynyt ihan kivuttomasti.

– Juoksimme aluksi jalat kipeiksi, kun tavarat eivät olleet siellä, missä luuli niiden olevan. Kolmen talon hoitajat sekoitettiin keskenään, joten siinäkin oli tekemistä, että saimme sovittua yhteisistä työtavoista. Parin kuukauden jälkeen kaikki alkoi sujua paremmin.

Jaana uskoo, että hyvät ennakkovalmistelut auttoivat heitä sopeutumaan uuteen. Jokainen hoitaja, joka suinkin vain pystyi, huolehti oman asukkaansa muutosta: pakkasi tavarat, purki ne ja oli asukasta vastassa uudessa kodissa. Tieto siitä, että uudessa talossa odottavat toimivat tilat, auttoi suhtautumaan muutokseen myönteisesti.

Jokainen asukas sai huoneen omalla kylpyhuoneella. Isoon yhteiseen ruokasaliin mahtuu koko talon väki. Siellä jumpataan, tanssitaan ja pelataan pelejä. Ruokasaliissa on myös takka, jonka ääressä vietetään iltaa rupatellen ja ilta-palaa syöden.

Aidatulla takapihalla myös muistisairaat voivat ulkoilla turvallisesti. Vieressä sijaitsee kauppa, jonne asukkaat pääsevät tekemään pieniä ostoksia yhdessä hoitajan tai omaisten kanssa.

– Tästä on noin kilometrin matka Loviisan keskustaan. Jos asukas haluaa, voimme lähteä hänen kanssaan esimerkiksi vaateostoksille. Toisinaan teemme retkiä kauemmaksi, esimerkiksi menemme autolla Porvooseen kahville tai syömään. Asukkaita on käynyt hoitajien kanssa jopa Tallinnan-risteilyllä.

MILLOIN TÄMÄ LAIVA LÄHTEE?

– Huomenta Hanna! Näitkö yöllä möröjä? Jaana Andersson kysyy Kesän asukkaalta.

– En nähnyt. Nukuin hyvin, Hanna Pulkka vastaa.

Jaana Andersson antaa asukkaan nousta rauhassa sängystä itse ylös. Hanna ottaa tukea rollaattorista ja lähtee aamupesuille.

– Tässä on sinulle pesulappu, jotta saat silmiä hieraista, Jaana puhelee.

– Tässä on aluspaita, päällypaita ja lämmin paita. Isossa salissa vetää. Vähennetään vaatetta, jos tuntuu liian lämpimältä. Onko sinulla jo hampaat suussa?

– Ei ole, Hanna vastaa.

– No laitetaan ne sitten. Olitko eilen saunassa?

– Olin, mutta ei ollut muita.

Talossa järjestetään naisten ja miesten saunavuoroja, jotta asukkaiden ei tarvitsisi saunoa aina yksin. Saunassa kun on mukavaa jutella muiden kanssa.

Jaana saattaa Hannan ruokasaliin ja menee hakemaan hänelle ruokasalin linjastosta aamupalaa. Siellä on kuhinaa, sillä hoitajat täyttävät tarjottimia asukkaiden toiveiden mukaisesti. Tarjolla on puuroa, leipää, leikkeleitä, juustoa, kurkkua, tomaattia, mehua, kahvia ja teetä.

– Moni on kysynyt, milloin tämä laiva oikein lähtee. Tarjoilu on kuin ruotsinlaivan risteilyllä, Jaana nauraa.

Kun Hanna saa lääkkeitä ja aamupalan, Jaana vie muutamalle Kesän asukkaalle aamupalaa tarjottimilla. Myöhään nukkuvat saavat syödä huoneessaan ennen aamutoimia.

HIITOLADUT MIELESSÄ

– God morgon! Är du hungrig? Jaana Andersson kysyy asukkaalta.

Kesä-yksikössä kahdella asukkaalla on yhteinen huone, josta on erotettu väliseinällä oma tila kummallekin. Jaana Andersson kertoo, että toinen asukkaista on työskennellyt hoitajana.

– Hän hoitaa mielellään toista asukasta. Hän ei voi luonteelleen mitään.

Sama tulevaisuus on varmaan monella muullakin hoitajalla. Jos on sydämetään hoitaja, ei voi katsoa vierestä, kun joku on avuntarpeessa.

Jaana kurkistaa väliseinän toiselle puolelle, mutta asukas on syvässä unessa.

– Yleensä hän herää pienimpäänkin rasahdukseen. Vien tarjottimen keittiöön ja lämmitän puuron myöhemmin.

Yhdeksän aikaan hoitajat pitävät kahvitaukonsa yhteisessä ruokasalissa. Hoitajilla ei ole omaa taukotilaa, vaan he ovat asukkaiden kanssa mahdollisimman paljon. Kun Jaana ehtii tauolle, paikalla on hoitajista enää Johanna Österlund, joka kertoo olevansa menossa jatkamaan töitä.

– Johanna on meidän touhutähti. Tänäänkin hän aikoo järjestää asukkailla hiihtoa pihassa. Hän on tuonut vanhoja suksia ja aikoo tehdä ladun pihaan, Jaana kertoo.

Kahvitauon jälkeen aamuhommat jatkuvat leppoisissa tunnelmissa. Pareittain mennään avustamaan sellaisia asukkaita, jotka tarvitsevat kahden hoitajan apua esimerkiksi siirtymiseen.

Puolenpäivän aikaan ruokasalista leijailevat ruoan tuoksut. Tarjolla on makaronilaatikkooa lisukkeineen, jälkiruoaksi marjakiisseli ja päälle vielä kahvit kekseineen. Hoitajat täyttävät tarjottimia linjastolla. Jos joku tarvitsee apua syömiseen, hoitaja jää istumaan hänen vierelleen.

Kun kaikki asukkaat ovat saaneet ruoan, työntekijät istahtavat heidän viereensä syömään joko omia eväitään

tai talon antimia. Pöydistä kuuluu mukavaa puheensorinaa.

ONKO TEILLÄ KARDEMUMMAA?

Lounaan jälkeen hoitajat saattavat asukkaita omiin yksikköihinsä. Jotkut kaipaavat nokosia, toiset tekemistä.

– Onko teillä kardemummaa? Kysyy ohi kulkeva Talvi-yksikön hoitaja Sari Henriksson. ►



Signe Vuojärvi jättää rollaattorin parkkiin, kun hän lähtee pienelle hiihtolenkille.

– Olen tainnut käyttää sen loppuun, Johanna Österlund vastaa.

– Ai sen putkilon. Olen tuonut sen jälkeen uutta. Käy vain hakemassa, Jaana Andersson tuumaa.

Talvi-yksikössä on leipomispäivä. Kardemummaa tarvitaan lisää. Aineksia lainallaan toisista yksiköistä tarpeen vaatiessa.

Jaana palaa Kesään ja auttaa asukkaita päivän puuhissa. Muutama asukas istuu oleskelutilassa. Iäkäs nainen istuu pyörätuolissaan ja puhuu kännykkäänsä. Televisio on päällä, mutta kukaan ei katso sitä keskittyneesti.

Johanna käy laittamassa ulkovaatteet, hakee sukset ja suuntaa kohti sisäpihaa. Kun latu on valmis, 87-vuotias Signe Vuojärvi saapuu paikalle rollaattorilla. Johanna auttaa sukset hänen jalkaansa ja pitää lähdössä kiinni hänen vyötäröstään. Sauvoista saa onneksi tukea. Ilo on silmin nähtävää, kun Signe sivakoi muutaman kymmenen metrin matkan eteenpäin. Toinen hoitaja vie rollaattorin sinne odottamaan.

– Signe on innokas kaikkeen tekemiseen. Hän jopa ratsasti, kun olimme retkellä kotieläinpuistossa, Johanna kertoo.

Hiihtäminen ilahduttaa myös sisällä olevia, sillä he voivat seurata puuhaa ikkunan ääreltä. Talvi-yksikön hoitaja saapuu korin kanssa Kesä-yksikköön. Pullan tuoksu täyttää oleskelutilan.

– Toin teille maistiaisja, lähihoitaja Rosanna Rehnberg tuumaa ja laskee pikkupullat ja pullapitkon pöydälle.

– Kiitos, me keitetään kohta kahvit, Jaana ilahtuu.

OMANNÄKÖISTÄ ELÄMÄÄ

Jaana Andersson tietää, että Hyvän elämän talo Harmaakalliossa asiat ovat paremmin kuin monessa muussa vanhusen hoitopaikassa. Hoitajilla on aikaa tehdä työ niin hyvin, ettei kotiin lähtessä omatunto vaivaa. Henkilöstömitoitukseen lasketaan vain hoitotyöhön osallistuvat. Arkisin pyykeistä huolehtii hoitoapulainen, viikonloppuisin yöhoitajat.

Jaana haluaa tehdä työtä siten, että vanhukset saavat elää omannäköistä elämää.

– Jotkut kaipaavat paljon tekemistä, toiset haluavat olla enemmän rauhasa. Tykkään järjestää kaikenlaista kodinomaista puuhaa, esimerkiksi iltavuorossa saatan paistaa lettuja.

Jaana kertoo, ettei talossa ole vierailuaikoja. Läheiset saavat tulla, kun ehditvät. Jokaisessa yksikössä on kahvinkeitin, jota myös vierailijat saavat käyttää.

– Myös omaiset järjestävät täällä kaikenlaista puuhaa. Eräs omaisista teki kotijuustoa yhdessä asukkaiden kanssa. Kalastusta harrastava asukkaan poika on luvannut tulla paistamaan kuhaa tänne.

Kellon lähestyessä kolmea Heidi Uljas istuu kirjaamassa työpöydän ääressä Kesän käytävällä. Jaana sanoo kirjaavansa myöhemmin, sillä hän jatkaa töitä iltaan asti.

– Meillä on mahdollisuus tehdä tuplavuoroja. Teen joka listassa kaksi, jotta saan kaksi ylimääräistä vapaapäivää. Pitkät vapaat tuntuvat minilomilta. Saamme esittää vuorotoiveita ja yleensä ne toteutuvat.

Kesässä on leppoisa tunnelma. Jaana lähtee jakamaan viikon lääkkeet dosetteihin. Se kuuluu keskiviikkoisin iltavuoron työtehtäviin.

Oleskelutilassa istuu muutama asukas. Yhden asukkaan huoneesta kantautuu käytävälle radion äänet. Hanna Ekola kysyy, vieläkö on villihevosia. Yön valvonut mies on nukahtanut tuoliin. ■



Tänään töissä

KUKA

Jaana Andersson on 55-vuotias loviisalainen lähihoitaja.

KOULUTUS JA TYÖURA

Opiskeli päiväkodissa oppisopimuksella lähihoitajaksi ja valmistui vuonna 2010. Sen jälkeen siirtyi vanhustyöhön. Ennen hoitajan uraa työskenteli catering-alan yrittäjänä. Nuorena tehnyt töitä myös tehtaassa ja baarissa sekä työskennellyt siivoojana.

PERHE

Neljä aikuista poikaa ja 19-vuotias lähihoitajak-

si valmistunut tytär, joka asuu vielä kotona. Perheeseen kuuluu myös kohta 10-vuotias Rafaello-koira.

HARRASTUKSET

Tyttären jääkiekkouran seuraaminen. Koiran kanssa lenkkeily.

IKÄVINTÄ TÖISSÄ

Jos asukas joutuu kärsimään, se tuntuu pahalta. Monella on myös ikävä omaan kotiin ja he kaipaavat jo poismenneitä läheisiään.

PARASTA TYÖSSÄ

Asukkaat, työkaverit, työn ihmisläheisyys ja viihtyisä Hyvän elämän talo.

MUUTOS EI OLE MUTKATONTA

TEKSTI MINNA LYHTY

Isot muutokset työpaikalla eivät yleensä mene koskaan alkuperäisten suunnitelmien mukaan. Matkan varrella voivat vaihtua aikataulut, keinot ja tavoitteetkin. Silti useimmiten lopussa voidaan todeta, että muutos onnistui.

Tieto tulevasta muutoksesta herättää työyhteisössä monenlaisia tunteita.

– Esimerkiksi kun kaksi osastoa yhdistetään, jotkut näkevät sen positiivisena asiana. On mukavaa saada uusia työkavereita, tutustua heihin ja oppia heiltä uutta. Toiset näkevät muutoksen uhkana. He ajattelevat, että he mieluummin tekisivät työtä entiseen malliin, omassa tutussa porukassaan, koska tuntuu liian kuormittavalta opetella uusien ihmisten työtavat tai uudet työmenetelmät, Työterveyslaitoksen johtava konsultti Susanna Kalavainen kertoo.

Ihmisten välillä on eroja siinä, miten nopeasti he lähtevät uuteen mukaan. Jotkut innostuvat muutoksista helposti, toiset haluavat seuraila tilannetta aluksi syrjästä.

– Muutoksessa jokainen joutuu pohtimaan, miten tämä vaikuttaa omaan työhön ja tarjoaako tämä oppimismahdollisuuksia, lisävastuuta tai jotain muuta kiinnostavaa.

Myös elämäntilanne vaikuttaa sopeutumiseen.

– Jos voi panostaa työhön, jaksaa olla muutoksessa mukana. Kuormittavassa elämäntilanteessa, joita kaikille tulee syystä tai toisesta, muutokset työpaikalla voivat tuntua tavalista raskaammilta.

KAIKKIIEN ON TIEDETTÄVÄ TAVOITE

Onnistuneen muutoksen edellytyksenä on se, että kaikki työyhteisössä tietävät, mihin suuntaan ollaan menossa. Jotta siihen päästään, johdon on viestittävä asioista selkeästi.

– Jokaisen täytyy tietää, mikä on tavoite ja miten siihen pyritään. Jos ei ymmärrä, miksi muutos on välttämätön, on vaikeaa motivoitua muutoksen tuomiin rasituksiin. Yllättävän monessa muutosprosessissa katoaa näkemys siitä, mitä tällä oikeasti tavoitellaan, Susanna Kalavainen kertoo.

Hän tietää, että muutos onnistuu parhaiten, kun työntekijät otetaan mukaan jo suunnitteluvaiheeseen. He ovat oman työnsä asiantuntijoita.

– Työntekijöille ei saa tulla sellainen olo, että muutos vain tulee eivätkä he voi vaikuttaa siihen mitenkään.

Johtajan pitää selvittää se, onko työryhmällä kaikkea sitä osaamista, mitä uudessa tilanteessa tarvitaan.

– Kun osaamista on riittävästi, voi luottavaisin mielin

mennä kohti uutta. Aina ei tarvita muodollista koulutusta, vaan osaamista voidaan jakaa työyhteisössä. Työn ohessa voi ottaa uusia taitoja haltuun.

Vaikka kaikki ymmärtäisivät muutoksen välttämättömyyden, se vaatii työyhteisöltä aina lisäponnistelua. Muutosprosessissa työntekijät tarvitsevat tukea esimieheltään tavallista enemmän.

– On huijausta sanoa, että muutos menee niin, ettei sitä huomaakaan tai että kaikki olisivat tyytyväisiä koko ajan. Voi olla tarpeellista järjestää tilaisuuksia, joissa työntekijät voivat puhua avoimesti muutoksesta ja purkaa myös tunteitaan. Näihin ei pidä jäädä kuitenkaan kiinni, vaan täytyy mennä myös eteenpäin. On muistettava syyt, miksi muutos on pakko tehdä. Jaksamista parantaa sen sanominen ääneen, missä ollaan jo onnistuttu. ■

8 VINKKIÄ MUUTOSTILANTEISIIN

1. Näe muutos mahdollisuutena, joka voi johtaa ammatilliseen kehitykseen.
2. Hanki tietoa muutoksesta. Ota selvää, mihin suuntaan ollaan menossa ja millä keinoilla.
3. Ole osa muutosta. Kerro näkemyksistäsi muille ja etsi ratkaisuja ongelmakohtissa.
4. Keskity omaan työhösi. Huomaat, etteivät kaikki asiat ole muuttuneet.
5. Pidä huolta osaamisestasi.
6. Huolehdi jaksamisestasi. Nuku riittävästi, syö monipuolisesti ja harrasta liikuntaa.
7. Puhu työkavereiden ja esimiehen kanssa miel-täsi vaivaavista asioista. Ole myös valmis kuuntelemaan muita.
8. Jos tarvitset lisätukea, työpsykologin kanssa voi jäsentää omaa tilannettaan. Ammatilainen voi auttaa löytämään uusia voimavaroja.





Pirullinen ongelma pakenee ratkaisuyrityksiä

SOTE-UUDISTUS EI OLE SHAKKITEHTÄVÄ

TEKSTI ANTTI VANAS KUVAT SALLA PYYKÖLÄ

Pirulliseen ongelmaan ei ole olemassa oikeaa ratkaisua, mutta siihen voidaan löytää tarpeeksi hyvä ratkaisu – ja kun sellainen on löytynyt, asian käsittely pitää lopettaa siihen. Sote-uudistus on malliesimerkki pirullisesta ongelmasta.

Ihmiset ovat painineet pirullisten ongelmien kanssa kautta aikojen, mutta tieteellinen määritelmä kyseiselle pirullisuudelle saatiin vasta 1960-luvulla. Suunnittelutieteen pioneeri Horst Rittel luokitteli tuolloin ongelmat kesyiksi, monimutkaisiksi ja pirullisiksi (wicked).

Lyhyesti: monimutkaisesta ongelmasta tekee pirullisen se, että ongelman määrittely riippuu siitä, keneltä asiaa kysyy. Tilanteeseen liittyy useita intressiryhmiä, joilla on asiaansa oma käsityksensä.

Pirulliseen ongelmaan ei myöskään ole oikeita tai vääriä ratkaisuja – on vain parempia, huonompia ja tarpeeksi hyviä ratkaisuja. Työ ongelman parissa pitää osata katkaista silloin, kun tarpeeksi hyvä ratkaisu on käsillä.

Kaiken lisäksi pirulliset ongelmat ovat yksilöitä, siis joka kerta erilaisia. Tästä seuraa, että edellinen pirullinen ongelma ei opeta ratkaisemaan seuraavaa, vaan edessä on aina uusi yritysten ja erehdysten tie.

Jälleen kerran umpikujaan ajautunut sote-uudistus on kouluesimerkki pirullisesta ongelmasta. Uudistusta on ajettu läpi eri muodoissa vuodesta 2005 lähtien neljän eri pääministerin johdolla. Maaliskuussa palattiin taas lähtöruutuun.

Mitä olikaan ongelma, jota oltiin ratkaisemassa? Rahoitus-

kanavien moninaisuus, hoitoon pääsyn hitaus, terveyden epätasa-arvo, valinnanvapauden puute vai rahoituksen kestävyysvaje? Vai oltiinko ehkä laajentamassa suuryritysten bisnesmahdollisuuksia tai perustamassa kauan kaivattua uutta väliportaan hallintoa?

Riippuu siitä, keneltä asiaa kysyy.

Suomi ei ole pirullisten ongelmien kanssa yksin – ja meillä niin kuin muuallakin niistä on kehkeytymässä mustavalkoisia, vaarallisella tavalla yksinkertaistettuja ongelmia. Näkyvimpiä esimerkkejä tästä ovat me-ne-asenteesta ponnistava brexit ja muurihankettaan henkeen ja vereen puolustava Donald Trump.

Viestinnän professori Anu Kantolan mukaan politiikka velloo aatteiden ristiaallokossa, jossa ei ole selkeitä ideoita siitä, miten kehittää yhteiskuntaa: ”Kun isoista kysymyksistä ei saa tolkkua, ilmatilan valtaavat pienet mutta kiihkeät kysymykset. Pysäytetäänkö maahanmuuttajat? Poistetaanko dieselautoilta verot? Annetaanko ihmisten itse päättää, mikä heidän sukupuolensa on? Tai näytetäänkö EU:lle kaapin paikka”, Kantola kirjoittaa Hesarissa 12.3. julkaistussa kolumnissaan.

Historioitsija Juha Siltalan mielestä ulkomaalaisvastaisten nettipuheenpuorojen raivoa on turha yrittää hillitä nuhteilla, sillä raivo vähenee vain sitä mukaa, kun puolustautumisen tarve hellittää ja kontrollin tunne palaa.

YHTENÄISET PALVELUT TAVOITE NUMERO YKSI

Tutkija Anneli Hujala Itä-Suomen yliopistosta haluaa puhdistaa pirullisen ongelman käsitteen turhasta mystiikasta. Hänen mielestään kyse on vain ongelmasta, johon ei löydy helppoja ratkaisuja ja jonka hankaluus johtuu useimmiten siitä, että ►



KUN ISOISTA KYSYMYKSISTÄ EI SAA TOLKKUA, ILMATILAN VALTAAVAT PIENET MUTTA KIIHKEÄT KYSYMYKSET.

tilanteeseen liittyy paljon erilaisia intressejä. Hujala puhuuakin mieluummin hankalista kuin pirullisista ongelmista.

– Viimeisimmässä sote-uudistuksen yrityksessä yritettiin niputtaa yhteen liikaa erilaisia tavoitteita. Liikkeelle lähdettiin integraatiosta eli palvelujen yhteensovittamisesta, jota asiakkaat

todella tarvitsevat. Seuraavaa yritystä käynnistettäessä on tärkeää, että sovi- taan heti aluksi yhtenäisestä kokonais- tavoitteesta, ja lähdetään etenemään sitä kohti hallitusti ja tarpeeksi pienin askelin.

Hujala korostaa palvelujen yhteen- sovittamisen merkitystä, jota hän on tut-

kinut paljon palveluja tarvitsevien asiak- kaiden kannalta yhdessä professori San- na Laulaisen kanssa. Myös Laulainen työskentelee Itä-Suomen yliopistossa.

– Palvelut erikoissairaanhoidossa, sosiaalitoimessa ja perusterveydenhuol- lossa pitäisi järjestää niin, että joku ta- ho tuntisi kokonaisuuden, eikä ihmisiä juoksutettaisi luukulta toiselle. Myös si- vistysoimi pitäisi ottaa mukaan samaan kokonaisuuteen, sillä kouluilla on tär- keä rooli silloin, kun kyseessä ovat las- ten ja nuorten ongelmat, Hujala sanoo.

Hujala ja Laulainen ovat mukana sekä toimittajina että kirjoittajina tuo- reessa kirjassa, joka kokoaa yhteen ajan- kohtaisia kansainvälisiä puheenvuoroja ja tutkimuksia sote-alan nykyaasteista ja johtamisen ongelmista.

Teoksessa *The Management of Wicked Problems in Health and Social Care* ky- sytään muun muassa, onko vanhusten asumispalvelujen laatu ratkaisematon pirullinen ongelma.

Kirjasta selviää sekin, että ruotsalai- sissa vanhusten hoivakodeissa painitaan samojen ongelmien kanssa kuin Suo- messa: Juhlapuheissa ilmaistut tavoit- teet ja hoivakotien käytännöt eivät koh- ta. Asumispalvelujen pirullisten ongel- mien katsotaan johtuvan ylemmän ta- son ratkaisemattomista ongelmista.

– Tähän ruotsalaistutkijoiden näke- mykseen on helppo yhtyä. Viimeisen kymmenen vuoden aikana esimerkiksi palvelujen tiukka kilpailutus on pakot- tanut monet pienet, hyvää hoitoa tar- jonneet yksityiset hoivakodit lopetta-



maan toimintansa, Hujala sanoo.

Vanhusten siirtäminen suurempiin asumisyksiköihin voi olla hankala ongelma jo sinänsä. Siirto uuteen ja entistä suurempaan, mutta entistä kauempana sijaitsevaan palvelutaloon saattaa tuoda kunnalle reilut säästöt, mutta vanhuksen itsensä kannalta siihen liittyy usein ikäviä puolia – kuten se, että iäkkään puolison vierailut harventuvat pieneen osaan entisestä.

HENKILÖSTÖMITOITUSTEN NOSTAMINEN HYVÄ ALKU

Sanna Laulaisen mielestä hoivan pirulliset ongelmat liittyvät usein vanhusten arvostukseen.

– Periaatteessa ajatellaan, että ikääntyneet ovat oikeutettuja hyviin palveluihin joko kotiin tuotuna tai muuten. Asioista tulee monimukaisempia, kun talouden realiteetit tulevat mukaan kuvaan.

Julkisuudessa on puhuttu paljon ympärivuokautisen hoivan henkilöstömitoitusten desimaaleista ja niiden kirjaamisesta lakiin: tarvitaanko vanhusta kohti 0,5 vai 0,7 hoitajaa? Ollaanko tässä ratkaisemassa pirullista ongelmaa kesyn ongelman ratkaisukeinoilla?

Laulaisen mukaan poliitikkojen lisäksi monet tutkijatkin ajattelevat, että parempi henkilöstömitoituksen nostaminen kuin ei mitään.

– Pelkkä mitoituksen säätely ei kuitenkaan riitä varmistamaan laatua. Valmista ei voi tulla kerralla, joten on tärkeää tehdä erilaisia kokeiluja. Ongelmia ratkottaessa tulisi kuunnella tarkkaan sekä asiakkaita että palvelujen tuottajia eri tasoilta, Laulainen pohtii.

Yksikköjä yhdistettäessä ja työntekijöitä siirreltäessä on ensiarvoisen tärkeää, että työntekijät saadaan sitoutettua muutokseen. Tämä edellyttää, että asioita ei suunnitella ja tehdä ylhäältäpäin vaan yhdessä.

– Työntekijälle pitäisi tulla muutoksesta kokemus, että tämä on minun juttuni. Jollei tähän päästä, työstä saattaa kadota ilo ja työntekijät voivat uupua. Siitä taas voi pahimmillaan seurata kynnistyminen, Laulainen pohtii.

Työntekijät nähdään usein huonon johtamisen uhreina. Laulaisen mielestä on tärkeää tunnistaa vastavuoroisuus. Johtaminen ei ole yksisuuntaista.

– Työntekijät voivat vastustaa huonoa johtamista aktiivisesti tai tukea sitä passiivisesti suostumalla siihen. ■

WILL THOMAS, ANNELI HUJALA, SANNA LAULAINEN, ROBERT MCMURRAY (TOIM.): THE MANAGEMENT OF WICKED PROBLEMS IN HEALTH AND SOCIAL CARE. ROUTLEDGE, 2018.

KIRJA VERKOSSA: WWW.TAYLORFRANCIS.COM/BOOKS/9781351592536



Hoivakriisi uhkaa Ruotsiakin

Jos se jotakuta lohduttaa, niin Ruotsissa painitaan aivan yhtä pirullisten hoivaongelmien kanssa kuin Suomessa. Kustannukset nousevat vääjäämättä, sillä ikääntyneiden hoivan tarvitsijoiden määrä kasvaa.

Työvoimapulakin uhkaa. Ruotsissa on jo nyt väkilukuun suhteutettuna enemmän hoivatyöntekijöitä kuin missään muussa maassa, ilmenee Monica Andersson Bäckin ja Charlotta Levayn artikkelista kirjassa *The Management of Wicked Problems in Health and Social Care*.

Hoivakustannusten kasvuvauhtia on siis pakko hillitellä – ja samaan aikaan on tuotettava entistä enemmän entistä parempaa ja turvallisempaa hoivaa. Mahdoton tilanne näkyy hoivakotien johtajien juhlapuheissaan ilmaisemien ylevien periaatteiden ja hoivatyön arkitodellisuuden välisenä ristiriitana, tutkijat toteavat.

Ruotsalainen media kertoo tämän tästä vanhusten kaltoin-kohtelusta, pahoinpitelystä ja joidenkin hoivakotien epäinhimillisistä olosuhteista. Uutisten raivostuttamat kansalaiset vaativat hallitukselta kovia toimia ja vanhustyöhön lisää läpinäkyvyyttä.

Sama tilanne siis Pohjanlahden molemmilla rannoilla. Ongelmien hallintakeinotkin kuulostavat tutuilta: hoivamenojen nousua hillitään Ruotsissa pitämällä vanhuksat mahdollisimman pitkään kotona. Korkea kynnys ympärivuorokautiseen hoivaan näkyy kuitenkin menojen kasvuna sairaala- ja kotihoidossa sekä omaishoivan puolella.

Ruotsissa omaishoivan lisääntyminen vähentää lisäksi verotuloja, sillä omaiset raivaavat aikaa hoivalle vähentämällä työntekoa. Suomessa tämä tekijän merkitys on luultavasti pienempi, sillä meillä työ ei jousta niin paljon kuin naapurimaassa. ■

VOIMALIIVISTÄ APUA POTILASSIIRTOIHIN?

Opiskelijoiden kokemukset voimaliiveistä ovat ristiriitaisia

TEKSTI JA KUVA ELINA KUJALA

Tampereen seudun ammattiopiston Tredun lähihoitajaopiskelijat testaavat ensimmäisinä Pohjoismaissa, kuinka hoitajan päälle puettava voimaliivi soveltuisi hoitotyöhön ja auttaisi esimerkiksi potilassiirtojen tekemistä.

– Voimaliivi keventää alaselän rasitusta noin puolella, sanoo Tampereen yliopiston tutkija Tuuli Turja.

Tampereella testissä on Laevo-merkinen hollantilaisvalmisteinen liivi. Vallinnanvaraa ei liiveissä juuri ollut, sillä ainakaan Euroopan markkinoilla niitä ei vielä tungokseksi asti ole myynnissä. Teollisuudessa ja maataloudessa voimaliivejä käytetään, mutta hoitotyössä ne ovat vielä uutta. Voimaliivissä ei ole moottoria, vaan se toimii kaasujousiteknologialla. Ylävartaloon puettava liivi painaa 2,3 kiloa ja se säädetään kantajalleen sopivaksi vähän samaan tapaan kuin repun hihnat. Sitä käytetään nostotilanteissa. Yksi liivi maksaa 3000 euroa.

Lähihoitajaopiskelijat testasivat liiviä potilassiirtotilanteissa siten, että toisella tai molemmilla oli liivi yllään. Sängystä pyörätuoliin siirtämisen jälkeen tutkijat kysyivät kokemuksia opiskelijoilta ja avustettavalta.

VARMA JA NAPAKKA OTE

Voimaliivi jakoi hoitajaopiskelijoiden mielipiteet.

– Noin puolet heistä olisi valmiita käyttämään voimaliiviä työssään, puolet ei, sanoo Turja.

Kaikki testajat eivät kokeneet, että liivistä olisi ollut mitään hyötyä potilaan siirtämisessä. Osa taas huomasi hyödyn ja oli sitä mieltä, että potilassiirto helpottui jo silloin, kun vain työparilla oli liivi yllään.



Lehtori Inga Pönttiö esittelee nostamisen apuvälineenä käytettävää voimaliiviä. Potilaan roolissa Anna-Maija Palonen.

– Opiskelijat uskoivat, että työpaikan yleinen asenne vaikuttaisi siihen, käytettäisiinkö voimaliivejä vai ei.

Lähihoitajaopiskelijoita opettava lehtori Markus Mäkelä toivoo, että alalle tuleva uusi teknologia omalta osaltaan vaikuttaisi positiivisesti hoitoalan vetovoimaan. Mäkelä visioi, että tulevaisuudessa liivi saattaisi tuoda helpotusta myös omaishoitajien arkeen. Hän on Tuuli Turjan kanssa samaa mieltä siitä, että voimaliivi vaatii tuotekehittelyä ennen kuin siitä voi tulla osa hoitoalan arkea.

– Lähihoitajaopiskelijat toivoivat, että liivi olisi huomaamattomampi ja kevyempi ja että sen voisi pukea työasun alle. Hoitajan ja asiakkaan välistä herkkää vuorovaikutusta ei haluta häiritä yhtään, sanoo Turja.

Opiskelijat huomasivat myös, että voimaliivin käyttäminen etenkin muistisairaiden kanssa voisi olla vaikeaa, sillä liivi saattaa näyttää kahvoilta, joihin on tarkoitus tarttua.

Avustettavan roolia esittänyt Anna-Maija Palonen ei kokenut, että hoitaja olisi liivi yllään ollut robottimainen tai vaikeasti lähestyttävä.

– Olo oli turvallinen ja luottavainen. Hoitajien ote oli varma ja napakka, arvioi Palonen.

Voimaliivikokeilu on osa Robotit ja hyvinvointipalveluiden tulevaisuus-tutkimusta. Kiinnostus hoitotyön raskaita nostoja helpottavaa teknologiaa kohtaan nousi esiin aiemmin tutkimushankkeen kyselyssä, johon osallistui myös SuPerin jäseniä. Tutkimus jatkuu ensi vuonna. ■



SUPER HALUAA ENTISTÄ PAREMPAA SAATTOHOITOA

Lisää yhdenvertaisuutta, koulutusta ja resursseja. Tätä vaativat SuPer ja viisi muuta järjestöä yhteisessä kannanotossaan paremman saattohoidon puolesta.

Yli 50 000 suomalaista kuolee vuosittain. Heistä arviolta runsaat 30 000 tarvitsee palliatiivista eli oireenmukaista hoitoa ja hoivaa elämänsä loppuvaiheessa. Usein laadukasta saattohoitoa ei osata tai ymmärretä vaatia.

Nyt alan ammattilaiset ovat kuitenkin nostaneet epäkohtia esille ja vaativat parempaa koulutusta saattohoitotyöhön, jota kaihertavat yhdenvertaisuuden ja resurssien puute.

Saattohoidon saatavuus vaihtelee eri puolilla Suomea. Koulutuksessa vain lähihoitajille on määritelty alan

ammattitaitokriteerit. Sen sijaan vain kahdessa yliopistossa on palliatiivisen lääketieteen professuuri.

Saattohoidon laadun ja saatavuuden kehittämiseksi järjestöt vaativat hoitoon lisää tietotaitoa, resursseja ja alueellista yhdenvertaisuutta. Näiden toteutuminen vaatii muutoksia sekä koulutussisältöihin että terveydenhuollon lainsäädäntöön.

Järjestöt muistuttavat, että elämän alkuvaiheessa hyvät ensiasteet annetaan äitiyspakkauksella. Elämän loppuvaiheessa tällainen yhteiskunnan kokonaisvaltainen tuki kuitenkin puuttuu.

Saattohoitokampanjassa ovat Superin lisäksi mukana Tehy, Suomen Lääkäriliitto, Suomen sairaanhoitajaliitto, Suomen terveydenhoitajaliitto sekä Akavan sairaanhoitajat ja Taja. ■

Kokemus hyvästä saattohoidosta kannusti alanvaihtoon

Kirsi Hyväkkö valmistui lähihoitajaksi vuonna 2011. Hän oli työskennellyt pitkään toisella alalla johdon assistenttina. Puolison sairastuminen vakavasti 2000-luvun alkupuolella muutti elämän suuntaa.

Puoliso sairasti kaksi vuotta ja Hyväkkö toimi viimeiset kuukaudet miehensä omaishoitajana. Syövään edetessä puoliso oli potilaana ensin Terhokodin kotisairaanhoidossa ja myöhemmin osastolla.

– Terhokodissa vaikutuin siitä, miten hienoa työtä henkilökunta teki. Meistä omaisistakin pidettiin valtavan hyvää huolta. Ajattelin, ettei näin hienoa paikkaa voi olla olemassakaan. Silloin päätin, että tulen tänne vielä töihin.

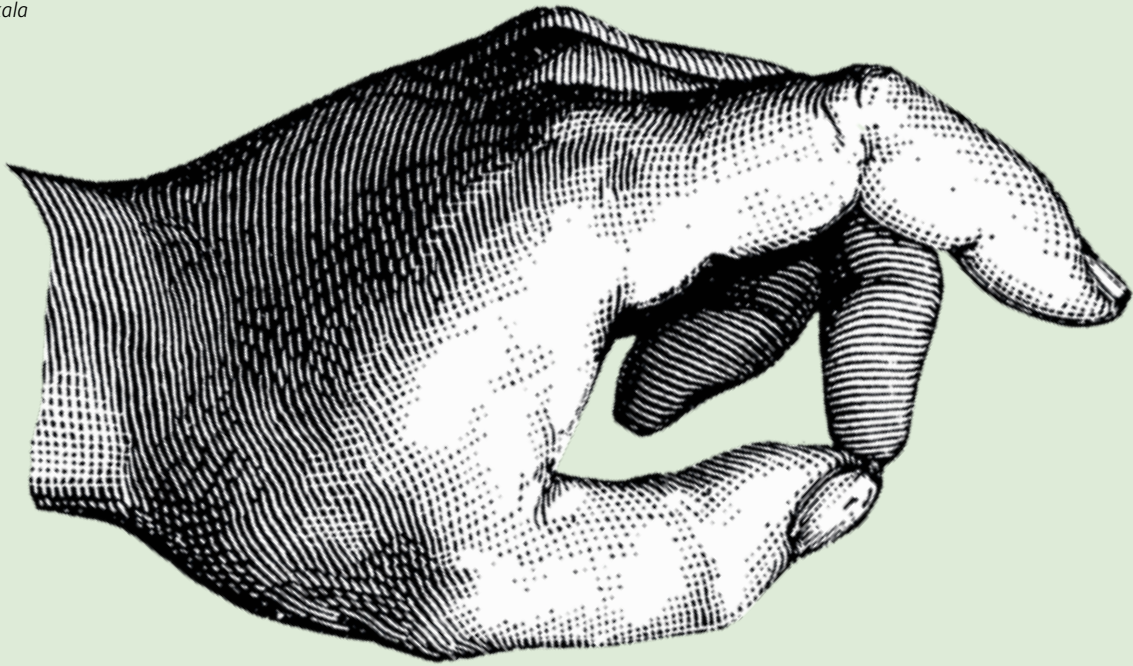
Kirsi Hyväkkö toteaa, että kuolema on yhteiskunnassa edelleen tabu. Moni kokee siitä puhumisen vaikeaksi. Hän on itse kokenut kuoleman aina hyvin luonnollisena asiana. Vaikka



SONJA KÄHKÖNEN

työssä kohtaa vaikeita asioita, mahtuu saattohoitajan arkeen myös paljon iloisia hetkiä. ■

LUE KIRSI HYVÄKÖN KOKO HAASTATTELU
SUPER-VERKKOLEHDESTÄ OSOITTEESSA
SUPERLEHTI.FI



Hoitajan kosketus

TEKSTI HENRIIKKA HAKKALA KUVA ISTOCKPHOTO

Kosketus on ihmisen ensiksi syttyvä ja viimeisenä sammuva aisti. Sillä vastasyntynyt kutsutaan osaksi meitä ja kuoleva saatetaan pois yhteydestämme. Hoitajan kosketus on ammatillinen ydintaito, jota kannattaa käyttää tietoisesti.

Kosketukseen ja sen merkityksiin perehtynyt kulttuuriantropologi Taina Kinnunen kuvaa kosketusta aisteista ensimmäiseksi, sillä se on vasta kehittyvän lapsen ensimmäinen tapa kokea yhteyttä toisiin ihmisiin. Kosketus on kaikille kädellisille tärkeä rajapinta maailmaan.

– Kehossa on valtava määrä kosketusta aistivia reseptoreja. Niitä on paitsi iholla myös syvemmissä kudoksissa kehon sisäpuolella. Siinä mielessä kosketus on ihmiskehon laajin aisti. Lisäksi aivoissa on varattu kosketusviestien käsittelylle suuri alue, Kinnunen kertoo.

Mitä haavoittuvaisemmassa ja avuttomammassa asemassa ihminen on, sitä suurempi on muiden ihmisten kosketuksen rooli. Kosketus esimerkiksi aktivoi elimistössä hormonaalisia rauhoittumisjärjestelmiä, jotka suojaavat meitä monin tavoin.

Hoitajien asiakkaat ovat lähtökohtaisesti heikoilla. He tar-

vitsevat muiden hoivaa ja kosketusta tuekseen arkielämässään, sairautensa oireiden hallitsemisessa tai ikään liittyvän haurastumisen vuoksi. Siksi kosketus on niin olennainen osa hoitajan keinoja hoitaa ja hoivata.

– Hoitaja voi käyttää kosketusta työvälineenään todella monin tavoin. Oikeanlaisesta koskettamisesta ei kuitenkaan voi antaa mitään mekaanista ohjetta, sillä koskettamisessa on aina mukana ainakin kaksi elävää ihmistä omine tunteineen ja historioineen. Koskettaminen vaatii aina tilannetajua, kätevää yleispätevyyttä ei ole.

SUOMESSA KOSKETAAN VÄLTTELEN

Varsinaista vertailevaa tutkimusta asiasta ei ole, mutta kommunikaation tutkijoiden mukaan pohjoinen pallonpuolisko on yleisesti ottaen kosketuskulttuuriltaan välttelevämpi kuin eteläinen. Samoin Pohjois-Eurooppa on eteläistä Eurooppaa välttelevämmän kosketuksen aluetta.

– Itse olen esittänyt myös, että Suomi erottuu vielä muista Pohjoismaista siten, että meillä on erityisen kosketusta välttelevä kulttuuri. Meillä kulkee mukanamme vanha kasvatuksellinen välttelevien kiintymyssuhteiden kerrostuma. Yksin pärjäämisen ja yksin selviämisen tunnekulttuuri näkyy valitettavasti kosketuksessaakin, Taina Kinnunen sanoo.

Tämä pohjavire voi vaikuttaa siihen, että hoitotyön koulutussisällöissä puhutaan Kinnusen näkökulmasta edelleen aivan liian vähän kosketuksesta. Kosketusta pidetään jonkinlai-

sena itsestäänselvyytenä, jonka moniin sävyihin ei sen enempää paneuduta.

Erityisesti ammatillisena työvälineenä käytettävää kosketusta olisi kuitenkin tärkeää tarkastella laajasti ja useasta eri näkökulmasta. Hoitaja on paitsi ammattilainen, myös elävä ja tunteva yksilöllinen ihminen, jonka suhde kosketukseen on muotoutunut hänen omien aiempien kokemustensa ja kasvuympäristönsä pohjalta.

– Tähän tärkeään työtaitoon kuuluu myös kääntöpuoli. Kaikki ei ole vain rakkaudellista unelmaa, vaan koskettamiseen liittyy myös hankalia ja hoitajia kuormittavia asioita. Hoitaja voi esimerkiksi joutua ottamaan asiakkailtaan tai potilailtaan vastaan kohtuuttoman paljon sellaista loukkaavaa kosketusta, jota on vaikea ottaa ammatillisesti.

Ammatillista kosketusta koskevasa vastikään päättyneessä tutkimusprojektissa Taina Kinnunen on haastatellut lähihoitajaopiskelijoita ja opettajia.

– He sanovat, ettei koulutuksessa puhuta riittävästi koskettamisen monista mahdollisuuksista ja toisaalta juuri siitä eettisestä kuormittumisesta, jota koskettamiseen myös liittyy. Toivon kovasti, että tämä tulisi koulutuksessa enemmän mukaan.

Jotta ammatillinen koskettaminen olisi hoitotyön tekijöille turvallista, tarvitaan Kinnusen mukaan myös sellaisia organisaatorakenteita ja toimintatapoja, jotka tarjoavat suojautumiskeinoja ja tukea työhön.

KOSKETUKSELLE ON MONTA MERKITYSTÄ

Hoitaja tukee horjuvissa askeleissa, auttaa peseytymään ja tekee työkseen joskus kipuakin aiheuttavia toimenpiteitä. Kosketus osana välttämätöntä hoitoa ei aina ole kosketetun valinta vaan asia, joka hänen on sallittava ja siedet-

tävä, halusi tai ei. Siksi hoitajan kosketukseen liittyy paljon vastuuta.

Sama kosketuksen paine voi ilmaista hyvin erilaisia tunneviestejä. Kovat ja lempeät kädet voivat hoitaa haavan yhtä ammattitaitoisesti, mutta läsnäoloa ja hyväksyntää viestivällä kosketuksella voi samalla hoitaa potilaan empatian, kelpaamisen ja turvallisuuden tarpeita. Tämä on syytä tiedostaa, kun haluaa valjastaa kosketuksen hyvää tekevän potentiaalin tietoiseen käyttöönsä.

Hoitajien yksilöllinen koskettamiseen liittyvä historia vaikuttaa kuitenkin siihen, kuinka luontevana ja itselleen ominaisena tunneviestien välittäjänä he koskettamisen kokevat.

– Osa tutkimuksemme haastateluista kokee, että kosketus on heille hyvin luontainen tapa. He antavat helposti vähän ekstraakin ohimennen. He eivät keskity pelkästään pakollisiin toimenpiteisiin, vaan antavat samalla tunneilmaisuuksista kosketusta. Toisaalta taas on ihmisiä, jotka kertovat, etteivät ole luontaisia koskettajia. He ovat joutuneet pysähtymään ja pohtimaan asiaa omassa työssään, Taina Kinnunen kertoo.

Vaikeaksi koettu ammatillinen koskeminen lisää hoitajan emotionaalista kuormaa, jonka hallitseminen vaatii oman kosketussuhteen työstämistä. Se voi olla vaativaa.

– Jokainen asiakas on erilainen ja Joskiessaan asiakasta tai potilasta hoitaja tulee myös itse kosketetuksi. Siksi kosketus on niin erityinen asia. Sekin kannattaa muistaa, että pahoin voimalta, uupuneelta ja kiireestä kuormittuneelta hoitajalta ei voi edellyttää irrottautumista tällaiseen pohdintaan, Kinnunen korostaa.

Hoitajan on hyvä olla valpas asiakkaansa viesteille, jotka voivat liittyä koskettamiseen ja sen tarpeeseen. Esimerkiksi vihainen ikäihminen tai lapsi voi tarvita nimenomaan enemmän kosketusta, vaikka näyttäisi siltä, että hän

ei halua hoitajan lähestyvän itseään.

– On tilanteita, joissa ihmiset eivät osaa tai pysty pyytämään. Minun ajattelussani se ei edes ole potilaan tehtävä, vaan ammattilaisen olisi hyvä pystyä herkistymään kokonaistilanteelle ja nähdä esimerkiksi yksinäisyys tai hätä käytöksen takana.

KOSKEMALLA LISÄÄ LAATUA HOIVAAN

Kosketuksella on tärkeä rooli hoitajan kokemuksessa oman työnsä laadusta. Niin asiakasta kuin hoitajaakin kannatteleva kohtaaminen syntyy rauhallisesta, voimaannuttavasta ja hoitavasta kosketuksesta yhdessä katseen ja kuuntelemisen kanssa.

– Tutkimuksessa on noussut selvästi esiin, että kun kosketusta osaa käyttää monipuolisesti, luovasti ja ammattitaitoisesti, sen kautta saa onnistumisen kokemuksia hoitajana. Tämä lisää työmotivaatiota ja tuo hoitajalle palkitsevuuden tunnetta ja hyvää oloa. Kosketus voi olla valtava voimavara, Taina Kinnunen toteaa.

Koska kosketukseen liittyy muitakin merkityksiä kuin puhdas paineen ja liikkeen aistiminen, on Taina Kinnunen epäileväinen jatkuvasti laajemmalle leviävän hoivateknologian mahdollisuuksien suhteen.

– Tämä teknousko kuuluu osaltaan myös välttelevyyteen. Teknologia ei voi millään ratkaista sitä oikeaa ongelmaa, joka on yksinäisyys, ihmiskontaktin ja kosketuksen puute. Valvontaan, turvallisuuden varmistamiseen tai huvitukseen se voi tuoda lisäarvoa, mutta hoitajapulaa se ei tule ikinä ratkaisemaan.

Kinnusen mukaan kannattaa pohdita, millaista lisäarvoa esimerkiksi hoitajan ystävällinen katsekontakti ja tietoinen, rauhoittava käsi olkapäälle asetettuna voi tuoda potilaille lääkkeiden jaon tai pesujen yhteydessä. Se on voimakas viesti potilaalle haavoittuvassa tilanteessa.

– Oikein käytettynä kosketus on vaikuttavaa ja kustannustehokasta kuin mikä. Se on myös resurssitehokasta, turvallista ja inhimillistä, kun mietitään sitä, millainen ongelma yksinäisyys nyky-yhteiskunnassamme on. ■

ASiantuntija: TAINA KINNUNEN,
KULTTUURIANTROPOLOGIAN YLIOPISTON-
LEHTORI ITÄ-SUOMEN YLIOPISTOSSA

**NIIN ASIAKASTA KUIN HOITAJAA
KANNATTELEVA KOHTAAMINEN SYNTYY
RAUHALLISESTA, VOIMAANNUTTAVASTA JA
HOITAVASTA KOSKETUKSESTA YHDESSÄ
KATSEEN JA KUUNTELEMISEN KANSSA.**

KÄVELYÄ JA JUMPPAA

Mieheni ja minä olemme pyrkineet ylläpitämään muistisairautta ja imukudoksen syöpää sairastavan mieheni kävelykykyä, koska ajattemme liikuntakyvyn kuuluman hyvään elämänlaatuun. Olemme hänen noin kahdeksan vuoden sairastamisensa ajan nousseet melkein jokaisena päivänä autoomme ja ajaneet kauppoihin, kierrätyskeskuksiin, vanhojen tavaroitten liikkeisiin, huutokauppoihin, ravintoloihin, museoihin ja moniin muihin paikkoihin, ja kävelleet niiden tiloissa. Lisäksi olemme kävelleet kotimme

sisätiloissa ja ulkona jokaisena päivänä. Olemme pitäneet huolta hyvästä ravinnosta ja yöunesta sekä vältäneet psyykenlääkkeiden käyttöä.

Kaikista näistä toimista huolimatta mieheni kävelykyky muuttui viime talvena laahustavaksi. Pyysin fysioterapeutin kotiimme kertomaan meille kävelykyvyn parantamisen keinoista. Saimme hyviä ohjeita: reisi- ja pohjelihasten venytyksiä, alaraajojen nivelten liikkuvuutta edistäviä liikkeitä, palloiluohjeita ja yläraajojen nivelten liikkuvuutta lisääviä voimisteluohjeita. Nii- tä olemme toteuttaneet jokaisena päivänä kävelyn ja muun liikunnan lisäksi. Mieheni laahustava kävely muuttui normaalimmin askeltavaksi jo parin kolmen viikon harjoitteiden avulla.

Tämä kokemuksemme vahvistaa yksilötasolla niiden useiden tutkimusten tuloksia, jotka 1990-luvulta lähtien ovat osoittaneet iäkkäiden liikuntakyvyn paranevan harjoitusten avulla. Dosentti Terttu Parkatin tutkimukset viime vuosituhannen vaihteessa osoittivat sauvakävelyn myönteiset vaikutukset 62–87-vuotiaiden lihasvoimien, koordinaation, nivelten liikkuvuuden ja tasapainon paranemiseen. Tämän jälkeen suoritettut tutkimukset ovat näyttäneet todeksi, että erittäin huonokuntoistenkin vanhojen ihmisten lihasvoimat ja kävelykyky paranevat oikein suoritettujen harjoitusten avulla.

Tapasin 2000-luvun alussa jyvaskyläläisen 90-vuotiaan naisen, joka ohjasi ikätovereittensa sauvakävelyryhmiä. Hän oli kahden vuoden ajan kävellyt rollaattorin tukemana. Parkatin tutkimusten innostama vapaaehtoistoiminta sai hänet mukaan sauvakävelyihin. Muutaman kuukauden harjoitusten jälkeen hän pystyi liikkumaan turvallisesti ilman apuvälinettä. Tämän ”ihmeen” kannustamana hän ryhtyi ohjaamaan muita.

LT Niko M Perttilän vuonna 2018 julkaistu väitöskirja todistaa huonokuntoisten ja hauraiden tai kohtalaisessa kunnossa olevien Alzheimerin tautia sairastavien iäkkäiden hyötyvän liikunnasta. Heidän fyysinen toimintakykynsä paranee ja kaatumiset vähenevät.

Seniorit ovat löytäneet kuntosalit, kävelyreitit, ladut ja liikuntaryhmät. Kohtalaisessa tai hyvässä kunnossa olevat pystyvät itsenäisesti huolehtimaan kuntonsa säilymisestä. Vanhusten fyysisen kunnan ylläpitäminen kuuluu työntekijöiden tehtäviin laadukkaissa palveluissa. Onko siihen riittävästi aikaa? Ketkä auttavat kodissa yksin asuvia, kävelykyvyltään heikentyneitä vanhoja ihmisiä liikkumaan ja jumppaamaan? Kannustetaan järjestöjä ja vapaaehtoisia vetämään kävely- ja jumpparyhmiä palvelutaloissa sekä omaisia ja ystäviä kävelemään ja voimistelemaan vanhusten kanssa! ■



ERITTÄIN HUONOKUNTOISTENKIN VANHOJEN
IHMISTEN LIHASVOIMAT JA KÄVELYKYKY
PARANEVAT OIKEIN SUORITETTujen
HARJOITUSTEN AVULLA.

LUE JUTUT VERKOSSA!

SUPERLEHTI.FI



ARVONTA!

Tykkää SuPer-lehden Facebook-sivusta ja voita termosmuki! Kaikkien 15. huhtikuuta mennessä Facebook-sivusta tykänneiden kesken arvotaan kolme termosmukia.

www.facebook.com/superlehti/

Lähihoitaja Anna Savikko ottaa

HARRASTUKSET MUKAAN TÖIHIN

TEKSTI ESA PESONEN KUVA SATU KAJOSMÄKI

Anna Savikon resepti hyvään työyhteisöön on selkeä:
Omaa työtä täytyy arvostaa ja ajatella positiivisesti.
Omaa osaamistaan on pystyttävä hyödyntämään.

Anna Savikko haluaisi, että hoitajien muukin kuin ammatillinen osaaminen otettaisiin käyttöön.
– Kaikkien ei tarvitse olla samaa harmaata massaa. Perushoitotyön lisäksi työntekijän omia kiinnostuksia ja harrastuksia on hyödynnettävä työssä. Se tuo motivaatiota työntekijälle ja on hyödyksi asiakkaille sekä työnantajille.

Mahdollisuuksia on yhtä paljon kuin on hoitajia.

– Meitä on erilaisia, toiset tykkäävät suorittaa työnsä fyysisin hoitotoimenpitein ja toiset keskustella asiakkaan kanssa enemmän. Työpaikoilta löytyy mitä erilaisempia persoonallisuksia, Savikko sanoo.

Savikon mielestä ei ole keneltäkään pois, jos pakolliset rutiinit hoidettuaan ottaa ja kampa asiakkaan hiukset tai ajaa parran. Kaikille tulee siitä hyvä mieli.

NEGATIIVISUUS POIS

Anna Savikon mielestä hyvä tiimi on kaiken A ja O.

– Työpaikoilla ei pitäisi rutinoitua tiettyihin järjestelyihin ja malleihin. Työpaikoilla täytyy olla mahdollisuus joustaa, jotta persoonallisuudet pääsevät esiin. Tietenkin jokaisen on tehtävä myös perushoitotyönsä, Savikko sanoo.

Omassa työpaikassaan Keuruun Hilmarikodissa Savikko on saanut käyttää omia vahvuuksiaan hyödykseen. Hän vastaa työpaikkansa viestinnästä ja markkinoinnista. Hilmarikodissa asuu päihde- ja mielenterveysongelmaisia ikäihmisiä sekä kehitysvammaisia kahdessa eri yksikössä.

– Yksityisellä työnantajalla minulla on ollut parhaat mahdollisuudet toteuttaa itseäni. Olen järjestänyt viriketoimintaa

ja jopa juhlat asukkaille.

Savikon mielestä pahin aikasyöppö ja luovuuden tappa on negatiivisuus. Jos negatiivisia puolia etsii työstään, niin niitä löytyy aina. Työkaveristakaan ei tarvitse kaivaa negatiivisia puolia.

– Jos ollaan heti aamusta naama alaspäin, niin se tarttuu kaikkiin. Sen sijaan, että etsii työkaverista vikoja voi miettiä, mitä työkaveri tekee hyvin. Ihminen on kehuveitoinen.

Savikko itse vaihtoi työpaikkaansa, koska edellisessä työpaikassa kielteisyyttä oli liikaa. Hän suosittelee samaa muille.

ARVOSTA ITSEÄSI JA AMMATTIASIA

Lähihoitajan ammattia tulisi Anna Savikon mielestä arvostaa, sillä monipuolisempaa ammattia on vaikea löytää.

– Jos olisin sairaanhoitaja, työnkuvani olisi kapeampi. Lähihoitajana voin hoitotyön lisäksi olla vaikkapa kampaaja tai kokki, mikäli siihen on aikaa. Hoitotyössäkin voi lisäkouluttautua, vaikka haavanhoitoon. Perushoitotyön lisäksi jokaiselle löytyy extrahommaa.

Savikko arvelee, että lähihoitajien koko osaamista ei osata hyödyntää. Pelkän

perusduunin puurtaminen syö hänen mielestään itsearvostusta.

– Itselleen voi kirjoittaa mindmappiin, mitä piirteitä itselleen arvostaa ja mitä erilaista haluaisi tehdä hoitajana.

Uhriutuminen ei ole Savikon mielestä järkevää. Hän toteaa, että ammattilypeyteen on syytä.

– Meitä lähihoitajia kuunnellaan nyt. Kannattaa muistaa, ettemme tee työtämme pelkästään rahan takia vaan myös sydämellä. ■

**MEITÄ ON ERILAISIA,
TOISET TYKKÄÄVÄT
SUORITTA
TYÖNSÄ FYYSSIN
HOITOTOIMENPITEIN JA
TOISET KESKUSTELLA
ASIAKKAAN KANSSA.**





”VAIKKA OLIN SAIRAANHOITAJA, OPINNOISTANI OLI JO AIKAA. TÄÄLLÄ OPETTAJANI KOROSTIVAT PALJON SITÄ, ETTÄ OPETELTAVAT ASIAT PERUSTUVAT TUTKITTUUN TIETOOON JA MONI ASIA ON MUUTTUNUT JA UUSI.”

RAFED AL-KHASRAGI SUPER-LEHDESSÄ 3/2019



Hoidosuositukset nojaavat vahvaan näyttöön

TEKSTI HENRIKKA HAKKALA

Hoitotyötä ohjaa koko ajan kasvava määrä laajaan tutkimusnäyttöön ja asiantuntemukseen perustuvia suosituksia. Suositukset muodostavat pohjan, jolle yksiköt voivat rakentaa omat prosessinsa ja toimintamallinsa.

Hoitosuositukset ovat verrattain tuoreita välineitä hoitotyön laadun kehittämisessä. – Ensimmäiset Hoitotyön tutkimussäätiön, lyhyemmin Hotuksen, laatimat hoitosuositukset ovat valmistuneet 2010-luvun paikkeilla, kertoo suositusten laadintaa koordinoivan Hotuksen tutkija Kristiina Heikkilä.

Suositukset ovat tutkimusnäyttöön perustuvia kuvauksia hoitotyön menetelmien vaikuttavuudesta, käyttökelpoisuudesta, tarkoituksenmukaisuudesta ja merkityksellisyydestä potilaan tai asiakkaan hoidossa.

– Suositusten tarkoitus on yhtenäistää hoitokäytäntöjä riippumatta siitä missä potilas tai asiakas asuu tai käyttää palveluita, Heikkilä kuvaa.

SUOMEEN SOPIVIA SUOSITUKSIA

Suosituksia varten yhteen kootaan sekä kotimainen että kansainvälinen tuore tutkimusnäyttö. Hoitosuositukset laaditaan työryhmässä, johon kutsutaan tutkimusosaajien lisäksi käytännön asiantuntijoita ja muun muassa hoitotyön opettajia. Myös kokemusasiantuntijoita hyödynnetään suositusten toimivuuden kommentoijina.

– Täällä tuotettavat suositukset tehdään kansalliseen käytöömme. Niitä peilataan aina omaan lainsäädäntöömme ja

hoitokulttuuriimme, Hotuksen tutkija Heidi Parisod tähdentää.

Valmiita hoitosuosituksia on tällä hetkellä 15 kappaletta ja työn alla on jopa parikymmentä uutta suositusta. Tämän vuoden aikana valmistunevat muun muassa suositus iäkkään henkilön turvallisesta kotiutumisesta sekä palliatiivisessa ja saatohoidossa olevan potilaan suun hoidosta.

– Suosituksia päivitetään noin kolmen vuoden välein, mutta sillä ajatuksella, että suositusta pitää seurata koko ajan. Jos hoitosuosituksen aihealuetta tutkitaan paljon, päivitystarvetta voi tulla nopeamminkin, kertoo Hotuksen tutkija Hannele Siltanen.

SUOSITUS OHJAA, EI VELVOITA

Suosituksen hyödyntämisessä on tärkeä muistaa, että toimintaa ohjaavat myös potilaan ja asiakkaan näkemys. Lisäksi huomioon on otettava toimintaympäristön edellytykset sekä terveydenhuollon ammattilaisen arvio tilanteesta. Niitä ei siis ole tarkoitus lukea ehdottomina vaatimuksina.

– Ajatus on enemmänkin, että organisaatioissa pohdittaisiin niiden pohjalta itse toimintaa eri potilasryhmien osalta ja laadittaisiin yhdessä konkreettiset ohjeistukset ja potilasohjeet, Heidi Parisod selittää.

Vaikka hoitosuositusten suurin käyttäjäryhmä ovat hoitotyön tekijät, niitä voi hyvin hyödyntää esimerkiksi fysioterapian tai ravitsemusterapian aloilla.

– Hoitosuosituksilla halutaan osaltaan tuottaa hyvää potilasturvallisuutta kaikille ja kaikkialla, tutkija Hannele Siltanen korostaa. ■

TUTUSTU SUOSITUKSIIN TÄÄLLÄ: WWW.HOTUS.FI

VÄLINEHUOLTO VAATII LAAJAA OSAAMISTA

TEKSTI HENRIKKA HAKKALA

Työnkuvat välinehuoltokeskuksissa ja eri hoitoyksiköissä vaihtelevat, mutta kaikkea välinehuollossa tehtävää työtä yhdistää aseptiikan hallinnan ja tasaisen laadun vaatimus. HUSin Jorvin sairaalassa Espoossa välinehuolto on sijoitettu tukipalveluiden sijaan osaksi varsinaisen hoitotyön yksikköä. Se on lisännyt välinehuollon arvostusta.

Nykyaikainen välinehuolto edellyttää paitsi laajoja tietoja välineistä, materiaaleista ja prosesseista myös automaatio-osaamista ja hyvää ymmärrystä tuotannonohjausjärjestelmistä.

Jatkuvasti kasvavat osaamistarpeet vaikuttivat voimakkaasti viimevuotisen tutkintomuutoksen takana. Aiemmat ammatti- ja erikoisammattitutkinnot korvattiin 180 opintopisteen laajuisella välinehuollon perustutkinnolla.

– Heille, jotka lähtevät opiskelemaan alaa aivan alusta, tämä perustutkinto on todella hyvä. Koulutusaika pitenee, mutta niin se saa ollakin. Meillä kaikilta vakituksilta työntekijöiltä edellytetään joko aiempaa ammattitutkintoa tai nykyistä perustutkintoa, sanoo Jorvin välinehuollon osastonhoitaja Tarja Tyni.

SuPerin välinehuollon työryhmä kiittelee muutosta.

– Se tuo tälle vahvasti kehittyvälle ja monipuolisesti vaativalle alalle kaivattua lisäarvostusta, työryhmän puheenjohtaja, asiantuntija Elina Ottela korostaa.

Jorvin välinehuoltokeskus siirrettiin tukipalveluista osaksi hoitopuolta vuoden 2016 alusta. Tarja Tyni kertoo siirron parantaneen yksikön asemaa ja välinehuollon tekemän työn arvostusta monin tavoin.

– Se näkyy muun muassa koulutusmäärärahoissa, sekä neuvotteluase-

man ja vakanssien saamisen helpottamisena. Muutkin henkilöstön etuudet ovat nyt samalla tasolla kuin hoitopuolella. Aiemmin ei ehkä ole yhtä selkeästi tiedostettu sitä, miten tärkeä osa hoitoprosesseja välinehuolto on.

KESKITTÄMÄLLÄ LISÄÄ LAATUA

Jorvin välinehuoltokeskus palvelee paitsi koko isoa sairaalaa, myös muun muassa sinne keskitettyä Espoon kaupungin ja Helsingin Laakson ja Ruskeasuon alueen hammashuoltoja. Keskittäminen onkin alan suuri ilmiö.

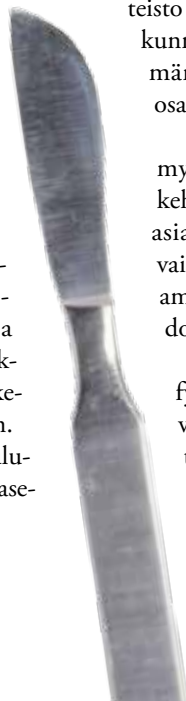
– Keskittämällä varmasti haetaan sekä säästöjä että laatua. Keskitytyissä välinehuoltokeskuksissa voidaan paremmin taata tasalaatuinen prosessi. Saatetaan myös olla, että esimerkiksi laitteisto on uudempaa ja paremmassa kunnossa, kun resursseja on enemmän kuin pienissä yksiköissä, osastonhoitaja Tarja Tyni arvioi.

Keskittäminen tarkoittaa myös välinehuollon työnkuvien kehittymistä ja laajenemista. Eri asiakasyksiköiden työt tuovat vaihtelua, joka motivoi ja tarjoaa ammatillisen kehittymisen mahdollisuuksia.

Vaikka välinehuollon työ on fyysistä, Tyni uskoo lisääntyvän automatiikan ja joka päivä toteutettavan tehtäväkierron keventävän rasitusta. Väline-

huolto sopiikin hänen mukaansa minikä ikäiselle työntekijälle tahansa, kunhan kiinnostus alaan on kohdallaan ja tutkinto suoritettuna.

– Välinehuolto sopii ehkä parhaiten sellaisille, jotka eivät tahdo tehdä tyypillistä paikallaan olevaa toimistotyötä. Tehtävät täällä välinehuoltokeskuksessa ovat lisäksi vain osa koko kuvaa. Työ on varsin erilaista leikkausosastoilla, päivystyspoliklinikoilla ja teho-osastoilla. Ennen kaikkea välinehuolto on hyvin monimuotoista työtä, jossa on runsaasti mahdollisuuksia kehittyä ja laajentaa ammattitaitoa. ■



SuPer ja Tehy julkistivat tasa-arvo-ohjelman

NAISET YLÖS PALKKAKUOPASTA!

TEKSTI ELINA KUJALA

Naisen palkka on 84 prosenttia miehen palkasta.
Se on yksi suurimmista tasa-arvon epäkohdista Suomessa.

SuPer ja Tehy vaativat, että tulevaan hallitusohjelmaan kirjataan kymmenvuotinen tasa-arvo-ohjelma ja valtion budjetissa osoitetaan vuosittain 100–150 miljoonaa euroa tasa-arvorahaa koulutetun hoito- ja hoivahenkilöstön palkkojen nostamiseen.

SuPerin toiminnanjohtaja Arja Niitynen sanoo, että samapalkkaisuuden saavuttamiseksi ei ole Suomessa tehty riittäviä toimenpiteitä.

– Palkkaero ei pienene puhumalla

tai ohjelmia kirjoittamalla, vaan rahalla. Naisvaltaisten alojen palkkoja on korotettava muita enemmän, totesi Niitynen tasa-arvo-ohjelman julkistamistilaisuudessa Minna Canthin ja tasa-arvon päivänä.

Naiselle maksettava säännöllisen työajan palkka on nyt Suomessa noin 84 prosenttia miehen palkasta.

Asia näkyy erityisesti sosiaali- ja terveysalalla, sillä siellä työskentelevistä 90 prosenttia on naisia. Alan palkat ovat huomattavasti matalampia kuin saman koulutustason miesvaltaisilla aloilla.

Hoitoalan palkkaus ei myöskään vastaa työn vaativuutta.

HOITOALA TARVITSEE OSAAJIA

Miesten ja naisten palkkatasa-arvo on keskeinen tasa-arvokysymys yhteiskunnassa. Samasta ja samanarvoisesta työstä on maksettava sama palkka.

– Kansainvälinen ja EU-oikeus sekä kansallinen lainsäädäntö velvoittavat samapalkkaisuuteen. Se on yhteisesti hyväksytty yhteiskunnallinen tavoite, ei mielipidekysymys, sanoi Niittynen.

Viisi väitettä naisista ja palkasta

Työmarkkinapolitiikkaan ja samapalkkaisuuteen perehtynyt tutkija Paula Koskinen Sandberg Tampereen yliopistosta vastaa yleisimpiin väitteisiin, joilla miesten ja naisten palkkaepätasa-arvoa perustellaan.

”Ei hoivatyötä kukaan rahasta tee. Se on kutsumusammatti, eikä sitä paitsi edes tuota yhteiskunnalle mitään kuten teollisuus.”

Työtä tehdään aina myös palkan vuoksi, vaikka palkka ei olisi se ainoa syy. Ajatus kutsumusammattista on erikoinen. Ikään kuin se, että ihminen nauttii työstään ja kokee sen tärkeäksi, vähentäisi työn arvoa. Tietenkään näin ei ole! Hoivatyö on meidän ihmisten kannalta täysin välttämätöntä ja erittäin arvokasta työtä. Hoivatyön tuottavuutta ei voi mitata samalla tavalla kuin teollisuuden, mutta se ei toki tarkoita, että lisäarvoa ei syntyisi. Esimerkiksi sairastaminen on yhteiskunnalle kallista ja hoivan tuottavuutta voi ajatella esimerkiksi

terveyden edistämisen kautta. Samoin lasten kohdalla hoiva ja varhaiskasvatus on investointi tulevaisuuteen, ja tuottaa lisäarvoa tätä kautta.

”Huono palkka on naisten oma vika. Mitäs hakeutuvat tietoisesti pienipalkkaisille aloille.”

Eri alojen palkkataso ei ole mikään muuttumaton itsestäänselvyys, vaan se on vuosien saatossa tapahtuneen inhimillisen toiminnan seuraus. Sukupuolella ja vanhanaikaisilla ajatuksilla naisille tyypillisen työn arvosta on suuri vaikutus naisvaltaisten alojen palkkatasoon. Tämä on mahdollista haastaa. Ei pidä ajatella, että tämä ei koskaan muutu. Ratkaisu ei voi olla se, että kaikki hakeutuvat muualle töihin. Yhteiskunta ei pyöri ilman näitä naisvaltaisten alojen työntekijöitä.

”Ei Suomessa oikeasti ole epätasa-arvoa palkoissa. Korkeamman koulutuksen vaativista hommista maksetaan

Tehyn puheenjohtaja Millariikka Rytkönen ja SuPerin toiminnanjohtaja Arja Niittynen julkistivat liittojensa tasa-arvo-ohjelman.



Hallitus ja työmarkkinajärjestöt ovat sitoutuneet edistämään palkkatasa-arvoa samapalkkaisuusohjelmalla, joka on kestänyt nyt kolmetoista vuotta. Palkkaeroa on yritetty kuroa umpeen, mutta huonolla menestyksellä.

– Sen aikana miesten ja naisten palkat ovat kehittyneet tasa-arvoisempaan suuntaan noin neljä prosenttiyksikköä. Jos sama vauhti jatkuu, palkka-tasa-arvo saavutetaan seitsemänkymmenen vuoden kuluttua. Tahti on aivan liian hidas, totesi Niittynen.

Hoitoala ei houkuttele ammattilai-

sia entiseen malliin, vaan hoitajat siirtyvät yhä useammin muihin tehtäviin tai ulkomaille. 320 000 hoitoalalle kouluttautuneesta ihmisestä 72 000 työskentelee muualla, 40 000 täysin toisella alalla. Heistä suuri osa olisi valmis palaamaan hoitoalalle, mikäli palkat ja työolosuhteet saadaan kuntoon.

SuPerin edunvalvontajohtaja Anne Sainila-Vaarno sanoo, että kuluneen talven aikana käyty keskustelu vanhus-tenhoidosta osoittaa, että hoitoala tarvitsee ammattiin soveltuvia osajia nyt ja tulevana vuosina.

– Työvoiman tarve kasvaa hoitoalalla koko ajan.

– Jos Suomessa halutaan jatkossakin turvata laadukas terveyden- ja vanhus-tenhoito, on sijoitettava tulevaisuuteen, hän huomauttaa.

Sainila-Vaarno painottaa, että hoitoalan palkkaeroa ei ole mahdollista kuroa umpeen työehtosopimusratkaisuilla ilman, että valtiolta sitoutuu siihen taloudellisesti.

– Nyt on kyse tahdosta. Jos on tahdotta korjata sukupuolten välinen palkkaero, siihen löytyy myös rahaa. ■

paremmin ja miehet nyt vain sattuvat työskentelemään naisia useammin korkeakoulututkinnon vaativissa töissä.”

Korkeakoulutetuilla on keskimäärin korkeampi palkkataso kuin muilla, tämä pitää paikkansa. Suomessa naiset ovat kuitenkin jo pitkään olleet koulutetumpia kuin miehet, erityisesti nuoremmissa ikäluokissa. Naiset eivät saa samanlaista rahallista vastinetta koulutukselleen kuin miehet. Palkkaeron syy ei ole naisten koulutustasossa, vaan naisten työn aliarvostuksessa koulutustasosta riippumatta.

”Naiset ovat hoitovapaalla, vuorotteluvapaalla, sairaan lapsen kanssa kotona, eivätkä tee läheskään yhtä paljon ylitöitä kuin miehet. Tietysti he saavat tilastojen mukaan vähemmän palkkaa, kun tekevät vähemmän töitä.”

Epätasaisesti jakautuva hoivavastuu näkyy kyllä naisten mahdollisuuksissa työelämässä. Naiset kantavat suuremman vastuun hoivasta perheissä ja tämä näkyy mahdollisuudessa

tehdä vaikkapa ylitöitä. Usein naiset myös työskentelevät aloilla, joilla ylitöistä ei makseta erikseen. Tilastoluku sukupuolten palkkaerosta ei kuitenkaan palaudu naisten vähempiin työtunteihin, vaan kyse on eri aloilla ja tehtävissä työskentelystä ja näiden alojen erilaisesta palkkatasosta. Erilaiset palkkatasot puolestaan eivät välttämättä ole oikeutettuja.

”Hoitoalalla työskentelevien kuuluisi saada palkankorotus, mutta siihen kunnilla tai valtiolla ei ole ikinä varaa. Seuraava taantuma on jo nurkan takana.”

Valtiolla ja kunnilla on varaa vaikka mihin. Tässä on kyse prioriteeteista, siitä mitä arvostetaan. Naisvaltaisten matala-palkka-alojen palkankorotuksilla on hintansa, tämä on selvä. Mutta historian saatossa muodostunut palkkakuoppa tulisi korjata tästä huolimatta. Täytyy tehdä pitemmän aikavälin suunnitelma siitä, kuinka tämä toteutetaan ja taata tähän resurssit.





ITSE- OHJAUTUVUUS

Sopiiko se hoitoalalle?

TEKSTI JA KUVAT JUKKA JÄRVELÄ

Itseohjautuvuus on yksi työelämän uusia suuntia. Siinä työntekijät ottavat entistä enemmän vastuuta työnsä suunnittelusta ja toteuttamisesta. Järvenpään kotihoidossa itseohjautuvuus on edennyt pitkälle.

Lähihoitaja Riitta Asikainen tutkii asiakkaansa Ulla Lahtisen jalkatuen toimivuutta tämän kotona. Järvenpääläinen Lahtinen kaatui rollaattorilla ja on nyt päässyt kotikuntoutusjaksolle. Tavoitteena on nousta pyörätuolista pian tukevasti takaisin omille jaloille.

– Kyllä mä pärjään, otan neuvosta vaarin.

Kotikuntoutustiimissä työskentelevä Asikainen ja koko Järvenpään kotihoito ovat siirtyneet kohti uudenlaista työnteon tapaa, jonka avainsana on itseohjautuvuus. Se tarkoittaa sitä, että hoitaja toimii itsenäisesti ja tekee entistä enemmän työtä ilman ulkopuolista ohjausta.

HOITAJALLE LISÄÄ PÄÄTOSVALTAA

Järvenpään kotihoidossa ja koko Keski-Uudenmaan sote-kuntayhtymässä eli Keusotessa itseohjautuvuudessa on edetty verrattain pitkälle. Asiaa on toteutettu muuallakin, muun muassa Etelä-Karjalassa Eksoten alueella ja Helsingin kotihoidossa. ►

Ulla Lahtisen jalkatuki näyttää olevan kunnossa. Lähihoitaja Riitta Asikainen tarkistaa sen jälkeen, onko Lahtisella riittävästi ruokaa päivän tarpeisiin.

– Kun termi esiteltiin meille syksyllä 2017, se tietenkin synnytti monenlaisia ajatuksia. Osa mielsi, että hoitajilla teetetään taas lisätöitä, jotka kuuluisivat esimiehille. Toiset olivat sitä mieltä, että kiva kun pääsee itsenäisesti tekemään, Asikainen muistelee.

Asikaisen työpaikassa, kotikuntoutustiimissä itseohjautuvuus näkyy muun muassa asiakastyössä, työvuorosunnittelussa ja työhyvinvointitoiminnassa. Hoitajilla on entistä enemmän toimintatavaltaa näissä asioissa

Myös organisaatorakenteeseen on tehty muutoksia. Esimerkiksi tiimivastaavaa ei enää ole, vaan tehtävän on korvannut kahden sairaanhoitajan malli, jossa sairaanhoitajat keskittyvät aiempaa enemmän sairaanhoidollisiin tehtäviin lähihoitajan parina.

– Tiimivastaavana toimineeseen sairaanhoitajaan tukeuduttiin ennen enemmän. Hän laittoi asioita tiedoksi vähän niin kuin ylhäältä alaspäin. Nyt tällaista hierarkkisuutta on purettu.

– Nyt ei voi nojautua tiimivastaavaan, vaan on itse muistettava varmistaa, ettei kukaan putoa kuntoutusjakson jälkeen tyhjän päälle ja että jatkohoidot on turvattu.

NOPEITA PÄÄTÖKSIÄ ASIAKKAAN LUONA

Kotikäynnillä asiakas saa parempaa palvelua, kun hoitaja voi tehdä itsenäisemmin päätöksiä hänen hyväkseen.

– Nyt voi omalla työvuorolla esimerkiksi katsoa, miten asiakas pärjää arjen rutiineissa kotonaan, ja toteuttaa sen pohjalta saman tien hänen toiveitaan vaikkapa kahville lähdössä.

Asiakkaan koko hoito on yhä enemmän lähihoitaja-sairanhoitaja-parin vastuulla. Itseohjautuvuuden kautta tullut muutos näkyy myös niinkin tärkeässä asiassa kuin kotikäyntien mää-

LUOTTAMUKSEN ILMAPIIRIN TÄMÄ TIETYSTI VAATII, JA SITÄ ON PIDETTÄVÄ AKTIIVISESTI YLLÄ.

rässä: vastuuhoidoja voi vähentää päivittäisiä käyntejä asiakkaan muuttuvan hoidontarpeen mukaan.

– Jos kotikäynti kestää aluksi tunnin, voin itsenäisesti lyhentää käyntiaikaakin asiakkaan voimistumisen myötä. Koko prosessi siis on hoitajan vastuulla.

Asikainen on kokenut hoitaja ja tehnyt työtä omasta mielestään aina melko itsenäisesti. Hän ei näe itseohjautumista tai tietokone- ja paperitöiden lisääntymistä epämieliseksi.

– Taidot kehittyvät ja ymmärryskin on varmaan kehittynyt. Työntekijä pystyy nyt suunnittelemaan ajankäyttöään aikaisempaa paremmin. Ennen työtehtäviä saattoi tulla yllättäen sotkemaan valmiiksi ajateltua päiväsuunnitelmaa. Nyt pystyy paremmin itse ohjelmoimaan päivän kulkua.

OMAN TYÖN ON OLTAVA HALLUSSA

Kaikille työntekijöille itseohjautuvuus ei sovi.

– Jotkut ovat sanoneet, ettei työstä tule mitään, kun itse pitää tehdä kaikki eikä aika tahdo riittää. Ymmärrän tämän, jos oman työn hallinta on vaikeaa. Itsekin joutuu katsomaan joskus peiliin.

– Mutta pidän tällaisesta vastuusta ja itsenäisyydestä. Luottamuksen ilmapiirin tämä tietysti vaatii, ja sitä on pidettävä aktiivisesti yllä.

Asikainen suosittelee itseohjautuvuutta muillekin.

– Työ on mielekästä ja antoisaa, kun tietää, mitä tuleman pitää. Asioita pystyy nyt ennakoimaan aikaisempaa paremmin.

OIKEITA RATKAISUJA OIKEASSA PAIKASSA

Keski-Uudenmaan soten erityisasiantuntija Tanja Hiilinen-Häsä kertoo, että Järvenpää kotihoito mietti pitkään keinoja, joilla työntekijät voisivat lisätä omaan työhönsä vaikuttamista. Pilottina ovat toimineet Järvenpään kotihoiton kaikki yksiköt, mutta itseohjautuvuutta työsterään eteenpäin koko Keski-Uudenmaan organisaatiossa.

– Tavoitteena on ollut, että tehtäisiin ratkaisuja siellä, missä asiakastyötäkin tehdään.

Taustalla oli tietoja muun muassa kotihoiton niin sanotusta Hollannin mallista, jossa työskennellään ilman esimiehiä. Järvenpäässäkin haluttiin nopeampia ratkaisuja työhön ja parempaa työvuorosunnittelua.

Uudistukset eivät synny itsestään. On tarvittu työpajoja, palavereja ja tehokasta tiimityötä. Runsaasti sopimista, työstämistä ja raamitusta. Koko asiakkuus ja tiimin sisäiset tavat on pitänyt miettiä uudelleen.

– Kaikki on edelleen käynnissä. Selästä hiljaista mylläystä koko ajan, eli ei voi jäädä laakereilla lepäämään.

MITÄ ITSEOHJAUTUVUUS TARKOITAA?

- Työntekijä toimii ilman ulkopuolista ohjausta.
- Ideat ja ratkaisut syntyvät koko työyhteisössä.
- Mukana on vahva luottamuksen ilmapiiri.
- Esimies johtaa kysymysten avulla.
- Esimies luo mahdollisuuksia työn toteuttamiseen.

MITÄ ITSEOHJAUTUVUUS EI TARKOITA?

- Työntekijä jätetään oman onnensa nojaan.
- Johdon työt siirtyvät työntekijöille.
- Tehdään niin kuin aina ennenkin.
- Esimies kertoo, miten työt tehdään.
- Esimies on tiimin paras asiantuntija.



Erityisasiantuntija Tanja Hiilinen-Häsä on yksi Keski-Uudenmaan sotealueen itseohjautuvuushankkeen tärkeistä taustahenkilöistä. Lähihoitaja Riitta Asikainen esittelee Keusote-opasta. Järvenpää liittyi liikkeen luovutuksella Keusoteen vuoden alussa.

Hiilinen-Häsän mielestä on hienoa, että tiimit pitävät nyt itsenäisesti yllä toiminnallisia arjen rakenteita.

– Työn arjen pyörittäminen on tiimin käsissä. Esimiehiä tarvitaan isoihin linjauksiin ja budjetointiin.

Myös esimiehiä on valmennettu uuteen rooliin, ja he ovat ymmärtäneet uudistetun järjestelmän hyvin.

– Esimiehillä on käytössä valmentava johtamistyyli. He eivät ole portinvartioita, käskijöitä tai määrääviä kontrolloijia, vaan tukijoita ja mahdollisuuksien ylläpitäjiä.

Vaikka työntekijöiden osallisuus on koko hankkeen ydintä, Hiilinen-Häsä antaa kiitosta myös kotihoiton johdolle, joka on mahdollistanut koko itseohjautuvuusmallin toteuttamisen.

SOPII ETENKIN KOTIHOITOON

Kotihoidon esimiehenä Järvenpäässä toimivan Kati Vuoren mukaan itseohjautuvuudessa parasta on yhdessä tekemisen meininki, etenkin kun kaikil-

ITSENÄINEN TYÖ TUKEE ITSEOHJAUTUVUUTTA

”Uskon, että itseohjautuvuus toimii sellaisissa työpaikoissa, joissa hoitohenkilökunnan työ on jo lähtökohtaisestikin hyvin itsenäistä. Tällaisia työpaikkoja löytyy muun muassa vanhus- ja vammais- sekä päihde- ja mielenterveystyöstä.

On kuitenkin huomioitava, että työpaikan ilmapiirin on oltava tasapainoinen ja avoin, jotta kehittämistyöhön voidaan lähteä.”



SARI ERKKILÄ
SUPERIN ASIAANTUNTIJA

la on riittävät tiedot asioista päättämisen tueksi.

– Esimiehenä olen voinut keskittyä

entistä enemmän ihmisten valmentamiseen ja muodon johtamiseen sen sijaan, että kerron, miten asiat tehdään. Tiimit itse tietävät miten asiat kannattaa tehdä.

Valmentavina johtajina toimivien esimiesten on pohdittava, miten antaa vapautta mutta toimia samalla tiimien tukena.

– Olemme miettineet paljon vastuusasia. Miten esimiehenä voin vastata asioista, jos en ole tietoinen siitä, miten asiat toteutuvat? Tiedonkulku onkin yksi suurimmista kotihoiton itseohjautuvuuden haasteista.

Vuoren mukaan itseohjautuvuus ei välttämättä sovi kaikille hoitajille, mutta kotihoitoon se käy, koska sinne muutenkin hakeutuu itsenäiseen ja itseohjautuvaan työskentelyyn kykeneviä hoitajia

– Tiimin tulee yhteisöohjautua siten, että jokainen saa yksilönä tukea itseohjautuvuuteen. Toinen toistamme auttaen ja tukien koko tiimin osaamisen kasvaa ja yhteisöohjautuvuudessa päästään eteenpäin. ■

"Hyvittelypuhe ei enää riitä, on tekojen aika"

SUORASANAINEN MEPPI

TEKSTI ESA PESONEN KUVA SONJA KÄHKÖNEN

Pitkän linjan europarlamentaarikko Sirpa Pietikäinen on huolissaan ikääntyvien naisten asemasta. Hän ei kaunistele vanhustenhoidon ongelmia.

Sirpa Pietikäinen (kok.) on kiinnittänyt huomiota ikääntyvien naisten kehnoon sosiaaliseen asemaan EU:ssa. Köyhät ja yksinäiset naiset eivät ole saaneet samanlaista huomiota kuin syrjäytyneet nuoret miehet ja heidän ongelmansa.

– Yksinäisten ikääntyneiden naisten köyhyys on hiljaista köyhyyttä, josta ei puhuta. Kun eläkkeistä ja julkisista palveluista säästetään, vaikutukset kohdistuvat eniten naisiin, jotka ovat pienituloisempia kuin miehet. Näitä naisia ovat köyhät lesket ja ikänsä yksin eläneet naiset, Pietikäinen kertoi vieraillessaan SuPerin liittohallituksen kokouksessa helmikuussa.

HOITOTYÖ KIINNOSTANUT JO NUORESTA

Sirpa Pietikäinen on kokenut hoivatyön itselleen läheiseksi aiheeksi. Hän on toiminut äitinsä omaishoitajana pitkään. Pietikäisen äiti teki työuran terveydenhoitajana.

– Äitini on todellinen hoitaja ja hoitotyö oli hänelle sydämen asia.

Pietikäisen perhepiirissä vanhuksia ei ole laitettu laitoksiin.

– Meidän suvussamme on ollut tapana hoitaa vanhukset kotona. Olen omaishoitajana siitä onnellisessa asemassa, että minulla on ollut varaa hankkia ulkopuolista apua.

Vanhustenhoidosta Pietikäinen kiinnostui jo nuorena kuntapoliitikkona Hämeenlinnassa 1970-luvun lopulla.

– Kiersin vanhainkoteja. Valitettavasti ongelmat ovat yhä samoja. Nyt vanhustenhoidosta kohutaan, mutta kun pöly laskeutuu, olemme taas samassa pisteessä kuin ennenkin, eikä mikään ole muuttunut, Pietikäinen sivaltaa.

Pietikäinen on varma, että rahahanat avautuisivat hetkessä,

jos poliitikot laitettaisiin pariksi päiväksi itse laitoksiin pelkien kohteliaisuuskäyntien sijasta.

– Yritetään saada poliitikot päiväksi liikuntakyvyttömän potilaan asemaan niin selväksi tulisi nopeasti, mikä on hyvän ja huonon hoidon ero. Silloin heille selviäisi, mitä tarkoittaa, kun on tuntikausia omassa ulosteessaan vaipoissa, sidottuna geriatriseen tuoliin, kun kukaan ei ehdi vastaamaan avunpyyntöön. Näin tapahtuu, jos hoitajia ei ole riittävästi. Pelkkä hyvittelypuhe hoitajille, että teette arvokasta työtä, ei enää riitä. On tekojen aika.

YRITYSTEN VERONKIERTOJA YRITETÄÄN SUITSIA

Yritysten veronkierto ja rahan kierrättäminen veroparatiiseihin vie EU-maissa yhteiskunnalta yli tuhat miljardia euroa vuodessa. Tällä rahalla laitettaisiin monen jäsenmaan vanhustenhoito kuntoon.

Verokikkailuun on ollut vaikea puuttua EU-tasolla. Monet sosiaali- ja terveysalan yritykset ovat kansainvälisten pääomasijoittajien omistamia. Näidenkin yritysten voitot liukevat usein veroparatiiseihin.

– Jotkut jäsenmaat, kuten Luxemburg vastustavat lainsäädäntöä, jolla niin sanottu harmaa talous saataisiin kuriin. Keinoja veronkierron suitsimiseen olisi olemassa. Näitä olisivat esimerkiksi verotunnistenumerot, jolloin tuloja ei voisi kierättää maasta toiseen huomaamatta, tai se, että yritykset joutuisivat ilmoittamaan verojen maksustaan tilinpäätöksissään, Pietikäinen toteaa. ■

LISÄÄ SIRPA PIETIKÄISEN AJATUKSIA SUPER-LEHDEN VERKKOSIVULLA WWW.SUPERLEHTI.FI



Empatia on tärkeintä

Arja Koskinen, 67, asuu vammaisille tarkoitetussa palveluasunnossa Helsingin Viikissä. Epäonnistunut valtimon pullistuman leikkaus vammautti hänet vuonna 2000.

Millainen on hyvä hoitaja?

Empaattinen ja työnsä hallitseva. Ei ole kiireisen oloinen, vaikka olisikin paljon töitä. Hyvällä hoitajalla on aikaa istahda juomaan kahvikupponen. Toki ymmärrän, ettei se ole mahdollista, jos on vajetta henkilökunnassa.

Millaisia kokemuksia sinulla on hoitajista?

Viikin hoitajista minulla on vain myönteistä sanottavaa. Kenestäkään ei ole tarvinnut soittaa pomolle. Kaikki ovat hyviä hoitajia, mutta toki toisista tulee lemppareita. Omahoitaja on kaikkein rakkain. On

turvallista olla, kun tiedän, että voin aina soittaa hoitajille. Siskonikin asuu lähellä ja tulee tarvittaessa auttamaan.

Onko mitään huonoja muistoja?

Silloin kun vammauduin, sain huonoa hoitoa sairaalassa. Ne ovat kamalia kokemuksia. Hoito-ohjeita ei noudatettu, enkä saanut osakseni empatiaa. Olisin tarvinnut lohdutusta ja kädestä kiinni pitämistä.

Käykö luonasi sijaisia?

Kyllä käy. He ovat olleet mukavia. Tykkään myös ulkomaalaistaustaisista hoitajista, koska heiltä saan tietoa muusta maailmasta.

Pitääkö hoitajia opettaa työhön?

Ei tarvitse. Kyllä he ovat ammattitaitoisia. En oleta, että uusi työntekijää tietää, missä minun kahvipurkkini ja pesuaineeni ovat. Neuvon tietysti tällaisissa asioissa.

Mitä haluat sanoa hoitajille?

Teidän pitää saada lisää palkkaa. Olette ansainneet sen. Liian pienellä palkalla joudutte tekemään työtä. ■

VIIKIN PALVELUASUMISRYHMÄ TARJOAA PALVELUASUMISTA VAIKEAVAMMAISILLE. RYHMÄÄN KUULUU KYMMENEN VUOKRASUNTOA TAVALLISESSA KERROSTALOSSA. NOIN PUOLEN KILOMETRIN PÄÄSSÄ SIJAITSEE VIISI SATELLIITTIASUNTOA, JOISSA PALVELUASUMISRYHMÄN HOITAJAT KÄYVÄT SÄÄNNÖLLISESTI.

TEKSTI JA KUVA MINNA LYHTY



Suhde uskontoon muuttuu

Suhde uskontoon on yhä herkkäliikkeisempää ja siihen vaikuttavat aikaisempaa enemmän yksilön omat arvostukset ja elämäntilanne. Asia käy ilmi suomalaisten uskonnollisuutta kartoittaneesta



tuoreesta kyselytutkimuksesta.

Kyselyn tuloksista ilmenee, että 25–34-vuotiaiden ikäryhmässä on kaikkein eniten vastaajia, jotka ilmoittivat jumalauskonsa muuttuneen suuntaan tai toiseen. Tämän ikäryhmän naisista 29 prosenttia ja miehistä 22 prosenttia ilmoitti luopuneensa jumalauskosta. Molempien sukupuolien edustajista 8 prosenttia puolestaan ilmoitti alkaneensa uskoa Jumalaan.

Uskonnosta etäännyneiden ohella kasvua on nähtävissä myös siinä ryhmässä, joka ilmoitti, ettei noudata uskontoa, mutta pitää silti itseään hengellisenä ihmisenä. ■

Tervettä terveystietoa verkossa

Maaliskuun alussa perustettu verkkosivusto *Vastalääke.fi* tuottaa tutkittua ja kansantajuista sisältöä erilaisista terveysaiheista.

Sivusto luotiin, jotta näyttöön perustuvaa, helppolukuista terveystietoa olisi kaikkien saatavilla. Sitä julkaisee ja ylläpitää sitoutumaton sivistysjärjestö Kansanvalistusseura (KVS).



Kirjoittajat ovat lääketieteen opiskelijoita syksyllä 2018 perustetusta Vastalääke-yhdistyksestä, jonka tavoitteena on lääke- ja terveystieteen popularisointi. Kirjoittajien joukossa on myös Suomen eturivin tieteen ja terveyden asian-

tuntijoita, kuten tietokirjailija Tiina Raevaara ja lääketieteen tohtori ja professori Juhani Knuuti. ■

Ensimmäiset luustohoitajat valmistuivat

Suomen ensimmäiset koulutetut luustohoitajat valmistuivat maaliskuun alussa ammatikorkeakoulu Arcadasta Helsingissä.

Luustohoitajan 15 opintopisteen täydennyskoulutus aloitettiin siellä viime syyskuussa.

Koulutukseen osallistuneet ovat tehneet käytännössä luus-



tohoitajan tehtäviä, mutta titelli on vaihdellut ja osaamisen on kukin yrittänyt hankkia itse.

Osa on saanut ohjausta vanhemmalta kollegalta, osa on osallistunut yksittäisiin koulutuksiin, lukenut ja pyrkinyt oppimaan työnsä kautta asioita.

Uuden vuosikurssin on määrä alkaa ensi syksynä. ■



JOOA JOO...

”Suomen hyvinvointi ja elintaso olisi aivan toisella tasolla ilman ay:tä.”

NIMIMERKKI
”AY:LLÄ SAA PYYHKIÄ”
MIELIPIDEKIRJOITUKSESSAAN.

WWW.KALEVA.FI 13.3.2019

Vertailu

800 000

ihmistä kuolee

ilmansaasteisiin

Euroopassa vuosittain.

Maailmanlaajuisesti

ilmansaasteet

tappavat vuodessa

8,8 miljoonaa

ihmistä.



DUODECIM

ME OLEMME SUPER

Juttusarjassa seurataan ammattiosastojen toimintaa eri puolilla Suomea.



SELLISTÄ ULOS

SuPer-Nuoret kokoontuivat Tampereella seikkailemaan ja selviytymään Prison Island -pakopeliin, jossa edetään ratkomalla pienryhmissä erilaisia ongelmia 23 erisellissä.

– Oli tosi hauskaa. En ole aiemmin käynyt vastaavassa paikassa. Ongelmien ratkaisu vaati sekä fyysisyyttä että pääkopan käyttämistä, kertoo sinisessä SuPer-hupparissa kuvassa tasapainoileva Paula Salmi.

Salmi kehuu, että mukana oli poikkeuksellisen paljon nuoria superilaisia, monta uuttakin ihmistä.

– Seikkailupelin jälkeen menimme porukalla syömään. Mukana oli myös Tampereen ammattiosaston puheenjohtaja Maija Mäkisalo, joka kertoi liiton kuulumisia. ■

TEKSTI **ELINA KUJALA**
KUVA **MARJAANA MALKAMÄKI**

Tasapuolinen palkkaus

Työsopimuslain mukaan työnantajan on kohdeltava työntekijöitä tasapuolisesti, jollei siitä poikkeaminen ole työntekijöiden tehtävät ja asema huomioon ottaen perusteltua. Laissa on lisäksi erikseen säädetty, että määräaikaisissa ja osa-aikaisissa työsuhteissa ei saa pelkäästään työsopimuksen kestoajan tai työajan pituuden vuoksi soveltaa epäedullisempia työehtoja kuin muissa työsuhteissa, ellei se ole perusteltua asiallisista syistä.

Tasapuolisella kohtelulla tarkoitetaan sitä, että samassa asemassa olevia työntekijöitä kohdellaan samanlaisissa tilanteissa samalla tavoin. Tarkoituksena on taata samanlaisessa asemassa olevien työntekijöiden yhtäläinen kohtelu ja toisaalta estää toisiinsa nähden vertailukelpoisten työntekijöiden erilainen kohtelu samanlaisissa tapauksissa.

Laissa säädetty tasapuolisen kohtelun velvoite asettaa velvollisuuksia ainoastaan työnantajalle. Tasapuolisuusvaatimus on pakottavaa oikeutta, joten siitä ei voida pätevästi poiketa esimerkiksi työehtosopimuksen määräyksellä. Myöskään työnantaja ja työntekijä eivät voi pätevästi sopia sellaisista työsopimuksen ehdoista, jotka merkitsevät tasapuolisuusvelvoitteen rikkomista.

Tasapuolisen kohtelun vaatimus koskee työntekijän työsuhdetta kokonaisuudessaan. Työnantajan tulee noudattaa tasapuolisuusvaatimusta sekä työntekijöille annettavissa eduissa että työntekijöihin kohdistuvissa velvollisuuksissa. Tasapuolista kohtelua tulee siten soveltaa muun muassa palkkauksessa ja muissa työsuhteen ehdoissa, työnjohto-oikeuden käytössä, töiden ja työolojen järjestelyssä, työterveyshuollossa ja koulutuksessa. Tasapuolisuusvaatimusta tulee noudattaa työsuhtet-

ta päätettäessäkin esimerkiksi varoituskäytännössä ja irtisanotun työntekijän takaisin ottamisessa.

Kun arvioidaan sitä, onko jotakuta työntekijää kohdeltu tasapuolisesti, verrataan työntekijän kohtelua työnantajan toisten tai toisen työntekijän kohteluun. Se, mikä tämä vertailuryhmä kulloinkin on, riippuu siitä, mistä asiasta on kysymys. Jos kysymys on palkkauksesta, vertailuryhmä on työnantajan palveluksessa olevat samaa tai samanarvoista työtä tekevät muut työntekijät. Jos taas kyse on esimerkiksi liikunta-seteleiden myöntämisestä, vertailuryhmänä tulee yleensä olla työnantajan koko henkilöstö.

Samasta työstä samaa palkkaa.

Työntekijöiden tasapuolisen kohtelun vaatimus merkitsee palkkauksen osalta ennen kaikkea sitä, että samaa tai samanarvoista työtä tekevät työntekijät ovat oikeutettuja yhtäläiseen palkkaukseen. Oikeuskäytännössä on katsottu, että palkanlaskennan ja sen määräytymisperusteiden tulee olla samassa tai samanarvoisessa työssä yhteneväiset. Arvioinnissa tulee kokonaispalkan ohella ottaa huomioon myös palkan eri erät. Niinpä tehtäväkohtaisen palkan myös siihen kuuluvine kiinteine lisineen tulee olla yhtä suuri, ellei erilaiseen kohteluun ole laista johtuvaa hyväksyttävää perustetta.

Tasapuolisen kohtelun velvoite asettaa siten selkeän lähtökohdan työntekijöiden kohtelulle myös palkkauksen suhteen, ja poikkeamiselle on asetettu työnantajalle varsin korkeat vaatimukset. Työnantaja voi asettaa työntekijöitä keskenään eri asemaan vain siinä tapauksessa, että erilaiselle kohtelulle on objektiivisesti hyväksyttävä syy. Syyn hyväksyttävyyttä arvioidaan aina tapaus-

kohtaisesti muun muassa työn luonteen ja sen työntekijälle asettamien vaatimusten perusteella. Esimerkiksi työn luonne tai vaikkapa erilaiset työolosuhteet voivat myös antaa hyväksyttävän syyn erilaiselle palkalle. Tasapuolisen kohtelun vaatimus ei ole esteenä myöskään muun muassa kannustavien palkkausjärjestelmien käyttämiselle, jos näiden mukaiseen palkkauksen määräytymiseen eivät vaikuta syrjivät tai muutoin epäasialliset syyt.

Sama tai samanarvoinen työ. Tasapuolisen kohtelun vaatimus palkkauksessa koskee saman työn lisäksi myös samanarvoista työtä. Samapalkkaisuuden kannalta on siten olennaista, miten sama työ tai samanarvoinen työ määritellään. Työtehtävien nimikkeet eivät ole tässä arvioinnissa ratkaisevia, vaan ratkaisevaa on työtehtävien sisältö ja laatu. Tosiasiallisten työtehtävien tulee sisällöltään ja laadultaan vastata tai ainakin lähes vastata toisiaan, jotta kyseessä on sama tai samanarvoinen työ. Työtehtävät eivät vastaa toisiaan, jos työskentelyolosuhteet eivät todellisuudessa ole samat tai jos työntekijöiden vastuu tai työn vaatimat yksilölliset kyvyt ovat erilaisia.

Samapalkkaisuusperiaate ei siis tarkoita sitä, että palkka määräytyy pelkästään työntekijän tittelin perusteella. Käytännössä esimerkiksi lähihoitajan ja ohjaajan nimikkeillä työskentelevillä lähi- ja perushoitajilla voi olla todellisuudessa niin toisiaan vastaavat työtehtävät, että kyseessä on sama tai vähintäänkin samanarvoinen työ. Toisaalta on – ainakin teoriassa – mahdollista, että kahden lähihoitajan työtehtävät eroa-





Oikeustapauksissa kohtuullinen aika on vaihdellut parista vuodesta jopa yli kymmeneen vuoteen. ■

PASI HAVIO
LAKIMIES

vat todellisuudessa niin paljon sällöltään ja laadultaan, että kyse ei ole toisiaan vastaavista työtehtävistä, vaikka molempien nimike (ohjaaja, lastenhoitaja, lähihoitaja jne.) onkin sama.

Superilaisten kohdalla saman tai samanarvoisen työn määrittely ei useinkaan tuota ongelmia, vaan samalla työpaikalla toimivien työntekijöiden tosiasiassa työtehtävät ainakin lähihoitajan niin sanotussa perustyössä vastaavat niin pitkälti toisiaan, että kyse on lähes poikkeuksetta samasta tai samanarvoisesta työstä.

Hyväksyttävä syy palkkaeroille. Samapalkkaisuusperiaatteesta voidaan jo lain sanamuodonkin mukaan poiketa, jos työntekijöiden tehtävät tai asema työnantajan organisaatiossa ovat erilaiset. Samapalkkaisuudesta voidaan poiketa myös muilla perusteilla, kunhan poikkeamiselle on objektiivisesti arvioiden hyväksyttävä syy. Esimerkkinä tällaisesta hyväksyttävästä syystä on jo äsken mainittu kannustavien palkkausjärjestelmän käyttäminen, jolloin eri palkkojen perusteena on loppujen lopuksi työntekijöiden erilainen suoriutuminen samassa tai samanarvoisessa työssä.

Hyväksyttäviä syitä ei voida tyhjentävästi luetella, vaan erisuuruisen palkan hyväksyttävyys on loppujen lopuksi arvioitava tapaus kerrallaan. On kuitenkin selvää, että työntekijää ei saa palkkauksessaan asettaa eri asemaan ilman tehtävään työhön, työn suorittamiseen tai työn tekijälleen asettamiin vaatimuksiin liittyvää järkevää ja hyväksyttävää perustetta. Erisuuruisen palkan syyn tulee aina olla asiallinen ja todellinen, eikä työnantaja saa käyttää palkkaukseen liittyvää harkintavaltaansa mielivaltaisesti tai hyvän tavan vastaisesti.

Oikeuskäytännössä on poikkeuksellisesti hyväksytty sellainenkin palkkaero, joka ei ole liittynyt työntekijöiden tehtäviin, asemaan tai työstä suoriutumiseen. Tällaiseksi syyksi on katsottu esimerkiksi liikkeen luovutus, jonka yhteydessä voi uuden työnantajan palvelukseen siirtyvien työntekijöiden ja sen palveluksessa jo olevien työntekijöiden palkkoihin syntyä eroavaisuuksia. Työnantajalla on katsottu tällaisessa tilanteessa olevan lakiin perustuva syy maksaa samassakin työssä toisille korkeampaa palkkaa. Vaikka tällaisia palkkaeroja on sinänsä pidetty yksittäistapauksissa perusteltuina, ne eivät kuitenkaan saa muodostua pysyviksi samaa työtä tekevien välillä, vaan työnantajalla on velvollisuus mahdollisuuksien mukaan pyrkiä poistamaan erot kohtuullisessa ajassa. Laissa tai oikeuskäytännössä ei ole tarkasti määritelty sitä, mitä on pidettävä kohtuullisena aikana, vaan kohtuullinen aika palkkojen "harmonisoinnille" on arvioitava tapauskohtaisesti.



TYÖNANTAJAN SUUSTA

"En maksa palkkojanne, hakekaa palkkaturvasta. Minä lähdän Espanjaan."

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.

Tuuli Rauvola

Voit osallistua ristikkokisaan 15. huhtikuuta 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 kuoressa 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



Vanhustenhoidon epäkohdat kiinnostivat

Maaliskuun lehden Paras juttu -kisassa voiton vei Esa Pesosen artikkeli *Mitä tapahtuu kohun jälkeen?* Jutussa käsiteltiin vanhustenhoidon tulevaisuutta. Kakkossijan jakoivat tasaaänin Minna Lyhdyn artikkelit *Vammaistyössä tarvitaan empatiakykyä* ja *Kroonista kipua pitää hoitaa eri tavalla kuin akuuttia kipua*. SuPer-lehden termosmukin voitti Heidi Vantaalta. Onnittelut!

Onko mahdollista,
että epäkohdat jäävät
taas korjaamatta.

MITÄ TAPAHTUU KOHUN JÄLKEEN? S. 8

Lisää juttuja tästä.
Ei saa päästää
unholaan tätä kohua!

MITÄ TAPAHTUU KOHUN JÄLKEEN? S. 8

Palkatkaa lisää
hoitajia töihin.

MITÄ TAPAHTUU KOHUN JÄLKEEN? S. 8

Juttu muistutti
siitä, miten
pienistä asioista
valitamme, kun
maailmalla on
todella vaikeat
ja huonot oltavat.

PITKÄ TIE
LÄHIHOITAJAKSI
S. 36

Kokeile-
misen
arvoinen
harrastus.

KYLMÄN HYVÄ
KOSKETUS
S. 54

Kaiken kiireenkin
keskellä olisi osattava
tulkita muistisaira
elekieltä ja
käyttäytymistä.

MUISTISAIRAA
KIVUN HOITO ON KUIN
SALAPOLIISIN TYÖTÄ.
S. 35

Melu väsyttää.

MELULIIKENNEVALOT S. 32

Ammattitaitoinen hoitaja
erottaa molemmat kivut.

KROONISTA KIPUA PITÄÄ HOITAA
ERI TAVALLA KUIN AKUUTTIA KIPUA S. 40

Mahtava ja
antoisa työpaikka,
vaikka välillä on
varmaan raskasta.
Kaikista hoitajista
ei ole tähän työhön.

VAMMAISTYÖSSÄ
TARVITAAN EMPATIAKYKYÄ
S. 18

Totuus
julkisuuteen.

ONNEKSI
KUPLA PUHKESI
S. 11

Ytimekäs tietopaketti.
Uutta tietoa kivusta.

MUISTISAIRAA
KIVUN HOITO ON KUIN
SALAPOLIISIN TYÖTÄ.
S. 35

Työtapaturman jälki-
mainingeissa on jäänyt
krooninen kipu. Artikkel
auttoi tyyntyttämään mieltä.

KROONISTA KIPUA PITÄÄ HOITAA
ERI TAVALLA KUIN AKUUTTIA KIPUA S. 40

Hyvää asiaa kivunhoidosta. Annetaan toivoa, vaikka krooninen kipu jyllää.

KROONISTA KIPUA PITÄÄ HOITAA ERI TAVALLA KUIN AKUUTTIA KIPUA S. 40

Paras juttu?

Mikä on mielestäsi paras juttu tässä SuPer-lehdessä? Käy kertomassa mielipiteesi verkkosivuiltamme: www.superlehti.fi/kuulumiset-ja-kisat tai lähetä sähköpostia osoitteeseen: super-lehti@superliitto.fi. Kirjoita sähköpostin aihekenttään "Paras juttu". Voit äänestää myös tällä kupongilla. Kaikkien 15. huhtikuuta mennessä vastanneiden kesken arvotaan SuPer-lehden termosmuki.

LEHDEN 4/2019 PARAS JUTTU OLI: _____

_____ SIVULLA: _____

MIKSI? _____

NIMI _____

OSOITE _____



Vastaanottaja
maksaa
postimaksun

SUPER-LEHTI
Tunnus 5005172
00003 Vastauslähetys

OLEN IÄLTÄNI ☐ ALLE 20 ☐ 20-30 ☐ 31-45 ☐ 46-60 ☐ YLI 60

Jerry Pajunen on lähihoitaja
ja seksiväline-esittelijä

"TEHTÄVÄNÄNI ON TUOTTA ONNELLISUUTTA"

TEKSTI ESA PESONEN KUVAT MARJO KOIVUMÄKI

Jerry Pajunen on mies ja lähihoitaja, joka omistaa ison pupun. Pajunen on myös vapaa-ajallaan seksiväline-esittelijä, jonka toiveissa on tulevaisuudessa kouluttautua seksuaaliterapeutiksi.

Pajunen tiesi jo varhain haluavansa töihin hoiva-alalle. Hän haki peruskoulun jälkeen lähihoitajaksi, mutta kun koulun ovet eivät heti auenneet, hän kouluttautui kokiksi. Toisella yrittämällä onnisti, eikä hän ole katunut ammatinvalintaansa.

– Kasvoin Turun Varissuon alueella, jossa näin pienestä pitäen hyvin erilaisia ihmisiä ja ongelmia. Lähipiirissä oli myös päihdeongelmia, ja kiinnostuin päihdetyöstä. Näin minulle syntyi ajatus hoiva-alalla työskentelystä.

TYÖ PÄIHDEONGELMAISTEN PARISSA

Tällä hetkellä Pajunen työskentelee lähihoitajan sijaisena Liedon Ikipihlajan Matinkartanossa. Työpätkiä hänellä on useammasta eri paikasta. Hän on tehnyt keikkahommia vammaispuolella ja ikäihmisten parissa. Nykyisessä työpaikassa hänen asiakkaina ovat päihde- ja mielenterveyskuntoutujat.

– Halusin suuntautua päihde- ja mielenterveystyöhön sen takia, että yhteiskunnassamme on paljon ongelmia

näillä osa-alueilla. Olen aina pitänyt myös psykologiasta. Suuntautumisellani pystyn työskentelemään melkein missä tahansa.

Matinkartano on päihteiden pitkäaikaiskäyttäjille suunnattu asumispalveluyksikkö. Monien asukkaiden historiaa löytyy päihdetaustaa, mutta myös esimerkiksi skitsofreniaa.

– Jokainen työpäivä on erilainen. Meillä on asukkaita, jotka ovat asuneet Matinkartanossa jo sen rakentamisesta lähtien.

Työssään Jerry Pajunen saa käyttää improvisointikykyään ja luovuuttaan.

– Ongelmatilanteissa luovuudesta on apua, mutta teen myös ihan perushoivatyötä. Kun puhumme henkilöistä, joilla on pitkä päihdehistoria, jo arkiset perusasiat vaativat lähihoitajan apua.

SEKSIVÄLINEITÄ OSTAVAT TAVALLISET IHMISET

Seksiväline-esittelijäksi Jerry Pajunen ei päätenyt vahingossa. Mielenkiinto seksuaalisuuteen heräsi varhaisnuoruudessa, kuten monelle nuorelle miehelle käy. ►



Jerry Pajunen työskentelee lähihoitajana päihde- ja mielenterveysongelmaisten asumispalveluyksikössä.



Haitaria taitavasti soittava Jerry esittelee seksivälineitä usein asiakkaiden kotona.

Ajatus seksuaalisuuteen liittyvästä työstä jäi hautumaan Pajusen päähän. Lopulta kohdalle sattui oikea mahdollisuus.

– En ollut nähnyt koskaan miestä seksiväline-esittelijänä. Päätin ottaa selvää alan yrityksistä. Otin yhteyttä erääseen niistä. Sain koulutuksen työhön ja siitä se sitten lähti. Myyntityötä olen tehnyt aiemmin, joten se ei ollut kynnyks.

Sosiaalinen Pajunen sai lämpimän vastaanoton asiakkailta jo ensimmäisillä ”kutsuillaan”. Niin sanotut sadetakimiehet eivät enää ole ainoita seksivälineiden ostajia. Asiakkaita ovat pariskunnat ja kaveriporukat, ja tuotteiden esittely tapahtuu erilaisilla kutsuilla.

– Ovelta ovelle ei myydä Suomessa seksivälineitä. Esittelyt tapahtuvat esimerkiksi syntymäpäiväjuhlissa ja illanistujaisissa viikonloppuisin, kun ihmiset ovat rennolla tuulella. Olen käynyt esittelemässä seksivälineitä niin yläasteen opettajien illanistujaisissa ja kuin 20 hengen polttariporukalle huippuhotellissa.

Seksivälineet näytävät tänä päivänä varsin huomaamattomilta ja niiden

TYÖSSÄ TEHTÄVÄNI ON EDESAUTTAA TERVEYTTÄ, JONKA YKSI OSA-ALUE ON SEKSUAALISUUS.

ulkonäkö on arkisen oloinen. Ne ovat tyylikkäästi ja vanhan ajan seksivälineiden ”rivous” on poissa. Ne voivat toimia jopa kodin koriste-esineinä. Hinnat vaihtelevat parista kympestä satoihin euroihin.

PAJUNEN EI SALAILE TYÖTÄÄN

Seksuaalisuudesta puhutaan paljon, mutta ennakkoluuloja löytyy yhä.

– Naisen on helpompi ostaa ja kokeilla välineitä, mutta seksivälineitä käyttävä mies tuomitaan helposti pervoksi ja ”saamattomaksi”.

Kaikki eivät myöskään hyväksy miestä seksiväline-esittelijänä.

– Olen saanut negatiivistakin palautetta. Jotkut ovat halunneet saada ni-

menomaan naisen seksiväline-esittelijäkseen. Jotkut kokevat silloin sukupuoleni negatiivisena asiana. Minun tehtäväni on kuitenkin vain tuottaa onnellisuutta.

Jerry Pajunen ei ole salaillut sivutyötään seksiväline-esittelijänä, vaan on kertonut avoimesti asiasta työpaikallaan. Hän myös kirjoittaa blogia seksuaalisuuteen liittyvistä aiheista.

– Tämä toimii vastapainona kolmi-vuorotyölle. Ei tällä rikastu, vaan toimin harrastuspohjalta. Kollegat eivät ole sanoneet kummempia toisesta työstäni. Olen kertonut miksi teen tätä ja miten sitä teen. Ystäväkään eivät ole kauhistuneet. Työpaikalleni en tietenkään toisi myytäväksi seksivälineitä, koska se olisi ristiriidassa lähihoitajan työni kanssa.

SEKSUAALISUUS ON HOITOTYÖSSÄ TABU

Pajusen mielestä suhtautuminen seksiin on muuttunut vapaamielisemmäksi.

– Saan rikottua ennakkoluuloja monella tapaa, kun olen sekä lähihoitaja että seksiväline-esittelijä. En näe tässä ristiriitaa, koska ne ovat kaksi eri asiaa elämässäni.

Sen Pajunen tietää, että seksuaalisuus on yhä tabu hoitotyössä, varsinkin jos kyseessä ovat iäkkäät tai vammaiset asiakkaat.

– Ensimmäisen kosketuksen lähihoitajana sain aiheeseen työskennellessäni kehitysvammaisten yksikössä kesätöissä. Siellä oli asukas, jolla oli huomattavan laaja valikoima seksivälineitä. Muut hoitajat pyysivät minua tarjoamaan avustusta asukkaalle, koska hän oli sitä pyytänyt. Vakituisten työntekijöiden mielestä tämä oli hauskaa.

Pajusta jäi hieman vaivaamaan tahtunut.

– Jälkikäteen ihmettelin, etteivät minua vanhemmat työntekijät uskaltaneet puhua tällaisista perusasioista, kuten seksuaalisuus. Kuka minä olen toista tuomitsemaan? On luonnollista, että ihminen hakee nautintoa.

”ONHAN SE INTIIMI TILANNE”

Asiakkaiden avustaminen seksissä on iso kysymys lähihoitajien työssä. Siihen ei voi velvoittaa ketään ja se on oman tunnon kysymys.

– Onhan se intiimi tilanne, vaikka lähihoitaja ei tietenkään osallistukaan seksiin. Jo tilanne vaatii paljon. Vammaisten kanssa tämä tarkoittaa auttamista esimerkiksi liikkumisessa ja asennoissa. En henkilökohtaisesti näe siinä ongelmaa. Työssä tehtäväni on edesauttaa terveyttä, jonka yksi osa-alue on seksuaalisuus.

Myös asukkaiden tai potilaiden väliset seksisuhteet ovat yhä tabu. Pajunen myöntää, että kysymykset ovat vaikeita.

– Jos toinen asukas menee toisen asukkaan luokse ja harrastaa seksiä, onko se soveliasta, vaikka taustalla olisi muistisairaus? Nämä ovat vaikeita kysymyksiä.

Pajunen haluaa jalostaa työtään seksuaalisuuden parissa tulevaisuudessa.

– Heti kun saan mahdollisuuden, haen seksuaalisuusneuvojaksi ja sitä kautta seksuaaliterapeutin opintoihin. ■

Jerry Pajusen mielestä seksiasioista ei puhuta riittävän avoimesti.



Tämän päivän seksivälineet ovat huomaamattomia ja tyylikkäitä.



Jerry Pajusella on lähihoitajan koulutuksen lisäksi plakkarissaan kokin tutkinto. Sämpylät syntyvät tuossa tuokiossa.

Perheen yhteisellä aterialla syödään

LOHTA SMETANALLA

TEKSTI JA KUVAT MINNA LYHTY

Lähihoitaja, jalkojenhoitaja Marita Länsmansin ura on kulkenut monen mutkan kautta karjanhoitajasta jalkojenhoitajaksi.

Kun loviisalaisen Marita Länsmansin aikuiset pojat tulevat avovaimoineen kylään, tarjolla on usein loh-
ta smetanalla, koska kaikki tykkäävät siitä. Marita on keksinyt reseptin itse jo silloin, kun pojat olivat pieniä. Hän on aina ollut innokas ruoanlaittaja. – Kokkasin lapsuuden perheessäni muille ruokaa 10-vuotiaasta lähtien. Kun vanhemmat tulivat töistä tehtaasta, ruoka oli valmiina.

Vaikka Marita kasvoi kaupunkimaisessa ympäristössä Kotkan kupeessa Karhulassa, hän halusi nuorena hoitamaan maatilaa eläimiä. Emäntäkoulun jälkeen hän opiskeli karjanhoitajaksi ja teki maatalouslomittajan hommia. Kun perheeseen syntyi lapsi, maatalouslomittajan työn yhdistäminen perhe-elämäänsä osoittautui mahdolliseksi.

– Edelleenkin tykkäisin hoitaa maatilaa eläimiä. Jos voitaisin lotossa, ostaisin maatilaa. Maatalossa lapsuutensa viettänyt mieheni on kylläkin kysynyt, että kenen kanssa muuttaisit sinne, sillä hän ei aio enää juosta yhdenkään kantturan perässä.

Uuden ammatin valinta oli Maritalle helppoa. Hänen lapsuuden kotinsa naapurissa oli vanhustentalo, jossa hän oli tottunut vierailemaan.

– Vanhukset ovat olleet minulle aina rakkaita. Mieheni kutsuukin minua mummomagneetiksi. Minne tahansa me-

nenkin, mummit liimautuvat kylkeen, Marita nauraa.

Marita työskenteli siistijänä ja hoitoapulaisena muutaman vuoden Loviisan terveyskeskussairaalassa, kunnes aloitti lähihoitajaopinnot oppisopimuksella vuonna 1995. Valmistumisen jälkeen hän on työskennellyt muistisairaiden kodissa ja sairaalassa.

– Opiskelin työn ohessa jalkojenhoitajaksi ja kävin myös yrittäjäkurssin. Valmistuin huhtikuussa 2014 ja perustin toimimen heti toukokuussa. Toimin yrittäjänä ensin oman työn ohessa. Vähensin pikkuhiljaa tuntimäärää työpaikallani, ja nyt tammikuussa heittäydyin kokopäiväiseksi yrittäjäksi.

YRITTÄJYYS TUO VAPAUTTA

Marita Länsmans sanoo, että hän aikoo jatkaa jalkojenhoitajana eläkeikään asti. Hän käy tekemässä jalkahoitoja kodeissa sekä kehitysvammaisten ja vanhusten asumisyksiköissä. Marita hoitaa myös diabeetikkojen jalkoja maksusitoumuksella. Työpäivä kestää usein kahdeksasta neljään, minkä jälkeen hän vielä huoltaa välineet ja tekee toisinaan paperitöitä. Vaikka päivät ovat pitkiä, yrittäjyys on tuonut uudenlaista vapautta.

– Olen tehnyt 30 vuotta kolmen viikon listaa. Nyt saan itse päättää työajoistani ja lomistani. Voin pitää pidennetyn viikonlopun, jos siltä tuntuu.

Marita pitää siitä, että jalkojenhoitajana hän näkee heti työnsä jäljen. Hän hoitaa muun muassa sisäänpäin kasvaneita kynsiä, känsiä ja haavoja. Myönteistä on myös se, että hän saa rauhassa kohdata yhden ihmisen kerrallaan. Hoitotyössä se ei ole aina mahdollista.

Vaikka Marita on kova tekemään töitä, hänen harrastustensa lista on hengästyttävän pitkä. Hän on SuPerin hallituksen jäsen ja osallistuu aktiivisesti myös Loviisan ammattiosaston toimintaan. Lisäksi hän marjastaa, sienestää, tekee käsitöitä, moottoripyöräilee vyöruusuna, viettää aikaa Sallan Naruskan ja Pyhtään mökeillä ja tekee vapaaehtoistyötä.

– Minulla on ystävävänuhus, jonka kanssa keksimme yhdessä mukavaa tekemistä. Olemme käyneet esimerkiksi teatterissa ja risteilyllä. Käyn myös silloin tällöin kokkailemassa vanhainkodilla. Viimeksi paistoin vohveleita asukkaille. ■





Smetanalohi ja uunipunajuuria

Smetanalohi

n. 1 kg lohifilee
sitruunaa
suolaa
240 g smetanaa
2 dl kuohukermaa
200 g sinileima emmental -raastetta
Asettele sitruunaviipaleet uunivuokaan ja laita lohifilee niiden päälle. Ripottele kalan pinnalle suolaa. Sekoita smetana, kuohukerma ja juustoraaste keskenään ja kaada seos kalan päälle. Paista kala kypsäksi 200 asteessa.

Uunipunajuuret

1 kg punajuuria
öljyä
½ dl akaasiasiirappia
riipaus suolaa
timjamin oksia
Kuori punajuuret ja lohko ne pieniksi. Sekoita öljy, akaasiasiirappi, suola ja timjami keskenään kulhossa. Lisää punajuuret kulhoon ja sekoita hyvin. Laita uunivuokaan ja paista 200 asteessa noin tunti. Paistoaikaan vaikuttaa punajuurilohkojen koko. Tarjoa lisäksi perunamuusia ja keitettyjä porkkanoita.

5 VIISI FAKTA

Suola

TEKSTI JUKKA JÄRVELÄ

MIHIN IHMINEN TARVITSEE SUOLAA?

1 Suolaa käytetään mausteena, ennen myös ruoan säilönnässä. Tavallisessa pöytäsuolassa on 99,9 prosenttia natriumkloridia. Ihmiskeho tarvitsee elintärkeää natriumia nestetasapainon säätelyyn sekä hermoston ja lihasten toimintaan. Suolan käyttö ei kuitenkaan ole hoitokeino matalaan verenpaineeseen.

MITÄ HAITTAVAIKUTUKSIA SUOLALLA ON?

2 Runsas suolankäyttö lisää riskiä sairastua kohonneeseen verenpaineeseen, sydän- ja verisuonisairauksiin, mahasyöpään ja aivohalvaukseen. Suola altistaa osteoporoosille ja pahentaa astman oireita. Jatkuva liika suolansaanti rasittaa munuaisten toimintaa. Suolan käytön vähentämisellä olisi merkittäviä kansanterveydellisiä vaikutuksia.

KUKA SAA LIIKAA SUOLAA JA KUKA LIIAN VÄHÄN?

3 Suomalaiset syövät liikaa suolaa suosituksiin nähden. Miehet käyttävät sitä päivässä keskimäärin noin kymmenen grammaa, naiset noin seitsemän grammaa. Tarve olisi aikuisilla enintään viisi grammaa eli vajaa teelu-

sikallinen päivässä. Lapsille riittää kolme grammaa, alle yksivuotiaiden ruokaan ei suositella lisäävän suolaa ollenkaan.

Suolan puute voi johtua lääkkeistä, syömättömyydestä, hikoilusta, runsaasta vedenjuonnista, sairaudesta, ripulista tai oksentelusta.



INGIMAGE

MISSÄ TUOTTEISSA ON ENITEN SUOLAA?

4 80 prosenttia saamastamme suolasta on niin sanottua piilosuo-

laa. Ihminen saa sitä leivästä ja vilja- tuotteista, valmisruuista, leikkeleistä, juustoista, suolaisista naposteltavista, mausteseoksista ja säilykkeistä.

MITEN SUOLAN SAANTIA VOI VÄHENTÄÄ?

5 Saamme suolaa riittävästi ja jopa liikaa pelkästään ruoan mukana piilosuolana. Ongelmana on siis lisätty suola. Makuasti tottuu vähempään suolaan muutamassa viikossa.

Esimerkiksi mineraalisuolassa natriumia on korvattu muilla kivennäisaineilla. Maustamisessa voi suolan sijaan käyttää muita mausteita tai yrttejä.

Avainasemassa suolankäytön vähentämisessä ovat ruoanvalmistajat ja alan teollisuus, ammattikeittiöt sekä lasten vanhemmat. Tärkeintä olisi valita leivät ja pääruoat vähäsuolaisina. Vähäsuolaisessa leivässä saa olla suolaa enintään 0,7 prosenttia.

Pakkausmerkinnät auttavat kuluttajaa. Esimerkiksi Sydänliiton Sydänmerkki kertoo ruoan alhaisesta suolasta ja rasvapitoisuudesta. ■

LÄHTEET:

WWW.SYDAN.FI

WWW.TERVEYSPORTTI.FI

WWW.RUOKAVIRASTO.FI

Osa-aikatyön vaikutus työttömyysetuuteen muuttui

TEKSTI **SIRPA KALLIONIEMI-LAHTI** KUVA **JANNE HARJU**

Viime vuonna joka kolmas ansiopäivärahan saaja työskenteli osa-aikaisesti tai lyhytaikaisesti niin, että hänelle maksettiin soviteltua päivärahaa, jossa huomioidaan työtulojen vaikutus. Tämä on viivästyttänyt etuuden maksua niillä henkilöillä, jotka saavat palkan ja palkkatiedot vasta viikkoja sen jälkeen, kun työ on tehty.

Huhtikuun alussa astui voimaan työttömyysturvalain muutos, jonka myötä työstä saatu tulo vaikuttaa työttömyysetuuteen vasta, kun palkka on maksettu.

Muutos koskee osa-aikatyötä, enintään kaksi viikkoa kestävää kokoaika-työtä ja sellaisia lomautuksia, jotka toteutetaan lyhentämällä päivittäistä työaikaa. Lomautuksissa, joissa työaikaa on lyhennetty yhdellä tai useammalla päivällä viikossa, sovelletaan edelleen ansaintaperusteista soveltua, eli työtulo huomioidaan sen kuukauden aikana, jolloin työ tehdään.

Muutoksella ei kuitenkaan ole vaikutusta työssäoloehdon kertymiseen. Työssäoloehdot seurattaessa työtunnit kohdennetaan niille kalenteriviikoille,

joiden aikana työ on tehty.

Muutoksella ei myöskään ole vaikutusta aktiivisuuden kertymiseen palkkatyöstä. Aktiivisuus kertyy edelleen niiltä päiviltä, joina työtunnit todellisuudessa tehdään.

BREXIT JA EU-TYÖ

EU-maahan voi lähteä työnhakumatkalle kolmen kuukauden ajaksi ja saada tälle ajalle ansiopäivärahaa. Britannian osalta tämä oikeus päättyy ero-



päivään, jos ero tapahtuu ilman sopimusta. Etuuden maksaminen voi jatkua, kun ilmoittaudut Suomessa työnhakijaksi. Jos löydät työtä Britanniasta työnhakumatkasi aikana, sinun kannat-

taa kysyä tarkempia ohjeita jatkoa varten työttömyyskassasta.

Ansiopäivärahaoikeuden voi saada toisessa EU-maassa tapahtuneen työskentelyn perusteella, jos liittyy Suomessa työttömyyskassaan kuukauden kuluessa muutosta. Tämän lisäksi on työskenneltävä Suomessa vähintään neljä viikkoa.

Jos Britannia eroaa EU:sta ilman sopimusta ja tulet Suomeen vasta eron jälkeen, on mahdollista, että Britanniasa tai Suomessa kertyneitä työskentelykausia ei voida lukea hyväksi ansiopäivärahan edellytyksissä etkä voi liittyä työttömänä kassan jäseneksi. Tällöin sinun on kerrytettävä puolen vuoden työskentelyedellytys Suomessa kokonaan uudelleen saadaksesi ansiopäivärahaa. Asiasta kannattaa kysyä tarkemmin työttömyyskassasta.

LÄHETETTY TYÖNTEKIJÄ

Lähetettynä työntekijänä työskentely tarkoittaa, että henkilö kuuluu ulkomailla työskentelyn ajan suomalaisen sosiaaliturvan piiriin. Lähetettynä työntekijänä voi olla toisessa EU-maassa tai EU:n ulkopuolella. ■

Muista pitää työnhaku voimassa

Jos teet keikkatyötä tai osa-aikatyötä, pidä työnhakusi voimassa vaikka välillä tekisitkin työtä niin paljon, ettet työajan perusteella olisi oikeutettu soviteltuun päivärahaan. Työttömyysturvalain mukaan kassan tulee huomioida keikkatyön tulot, vaikka työnhaku ei olisikaan voimassa eikä päivärahaa sen vuoksi voida maksaa. Työnhaku kannattaa katkaista vasta, kun saat pidempiaikaisen kokoaikaisen työsopimuksen.



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.

Palvelunumero ma ja pe klo 9–13 sekä ke klo 12–15 puh. 09 2727 9377

Sähköinen asiointi: nettikassa.supertk.fi



TULEVAISUUS TURVATAAN NYT



**Äänestä eduskuntavaaleissa
14.4.2019**

www.superliitto.fi/eduskuntavaalit2019





Kristillisdemokraatit
ARVOISTASI POLITIIKKAA.

361

TIINA HAAPALA

Rohkea ja päättäväinen uudistaja eduskuntaan

Kokemusta ja järjen ääntä

Sote- ja sotu-asiat kuntoon
Sosiaali- ja terveydenhuollon ammattilainen

*Pitkä työkokemus vanhustenhoidosta
sekä psykiatrian poliklinikalta
sosiaalityöntekijänä ja terapeuttina
antavat pohjaa ja näkökulmaa
pääöksenteolle eduskunnassa.*

Hoitajamitoitus kirjattava lakiin
Työskentelyolosuhteet kuntoon
PALKKAUS KUNTOON
Lomarahat takaisin



Maksaja: Merja Mäkisalo-Ropponen



Merja

MÄKISALO-ROPPONEN
terveydenhuollon opettaja,
kansanedustaja

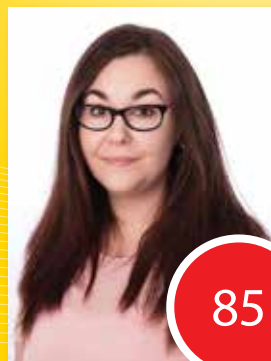
**VAHVAA
OSAAMISTA -
VÄLITTÄVÄÄ
VAIKUTTAMISTA**

SAVO-KARJALAN VAALIPIIRI

13

facebook.com/makisaloropponen

SDP



Suomalaisen
hoitajan puolella
eduskunnassa.

Mitoitukset
kuntoon.

Palkkaus
kuntoon.

85

Sanna Antikainen



Eduskuntavaali- ehdokkaat



Keräsimme yli 42.000 allekirjoitusta Vanhusasiainvaltuutettu Suomeen -kansalaisaloitteeseen. Ikääntyneet tarvitsevat puolestapuhujan ja palvelut on saatava kuntoon, jotta ikääntymistä ei tarvitse pelätä. Kiitos Superilaisille, kun lähditte tukemaan aloitetta.



124

Pirkanmaan vaalipiiri:
Riitta Kuismanen

Sosiaalipsykologi, fysioterapeutti,
sote-alan opettaja, valtuutettu



392

Uudenmaan vaalipiiri:
Tiina Tuomela

Erikoislääkäri, lääketieteen tohtori,
valtuutettu



Henkilökohtaisesti sinulle

Etsipä henkilöä avustamaan lähimmäistäsi muutaman tunnin viikossa tai kattavampaa hoivaa, Kotona Asuen Seniorihoiva voi auttaa.

- Kumppanuus
- Ruoanvalmistus
- Kodinhoito
- Lääkemuistutukset
- Kuljetukset/asiointi
- Alzheimer-hoiva

Jokainen Kotona Asuen Seniorihoiva toimisto on yksityisesti omistettu ja johdettu.
© 2019 Kotona Asuen Seniorihoiva.

Soita saataksesi
maksuton hoivakonsultaatio
010 841 7400

- Lahden seutu
- Pääkaupunkiseutu
- Tampereen seutu

**Kotona
Asuen**
SENIORIHOIVA

Henkilökohtaisesti sinulle

KotonaAsuen.fi

Varaa mainostilaa SuPer-lehdestä!

Lehti Ilmoitukset Lehti ilmestyy

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

Ilmoitustilavaraukset:

super-lehti@superliitto.fi tai puh. 09 2727 9197



TUE MIELENTERVEYTTÄ



HOITAJAN HUOLTOKIRJA



LÄÄKEHOITO



Tue mielensterveyttä



Hoitajan huoltokirja



Lääkehoitoon opas

Oletko jo tutustunut SuPer-lehden e-kirjoihin?

Löydät ne helposti verkosta

www.superlehti.fi/Julkaisut/E-julkaisut

Suositttele SuPeria

Joko olet pyytänyt työkaverisi mukaan SuPeriin ja ammattiosaston kevät-kokoukseen?

Miksi itse lähdit mukaan SuPeriin?
Siinä se paras peruste.

KATSO OHJEET SUOSITTELUUN:

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



#suosittelesuperia
#superliitto
#lähihoitaja



SUPER

Uusi varsinainen jäsen saa monipuoliset SuPerin jäsenedut sekä arvokkaan ammattimerkin.

KUORMITUSTA, LAATUONGELMIA, HENKILÖSTÖVAJAUSTA?

Superilainen, kannatko huolta työpaikkasi henkilöstömäärästä? Ovatko työntekijät kuormittuneita, koska resurssit ovat liian pienet? Koetko, että hoidon ja palvelun laatu kärsii?

Jos vastaat kysymyksiin kyllä, toimi näin:

SuPerin kehittämissyksikön asiantuntijat ovat tukenasi ammatillisissa asioissa.

Ammatillisia asioita ovat muun muassa

- ammatilliset tutkinnot
- henkilöstömitoitus
- kelpoisuudet
- kirjaaminen
- lääkehoito
- nimikkeet
- osaamisen käyttö
- potilas- ja asiakasturvallisuus
- rekisteröinti
- tutkintojen tunnustaminen ja
- työtehtävät

Tarvittaessa SuPerin kehittämissyksikön asiantuntijat opastavat sinua asian eteenpäin viemisessä.

Muista myös nämä:

- Tee **vaaratapahtumailmoitus** heti potilas- tai työturvallisuutta vaarantaneen tapahtuman jälkeen työnantajan ohjeen mukaan (esim. HaiPro).
- Tee **ilmoitus työsuojeluvaltuutetulle**, jos työ aiheuttaa sinulle haitallista kuormitusta esimerkiksi liian vähäisen henkilöstömäärään vuoksi.

@ kera@superliitto.fi

☎ SuPerin vaihde puh. 09 2727 910



HUOLESTUT HENKILÖSTÖN RIITTÄVYYDESTÄ JA SEN VAIKUTUKSESTA HOIDON JA PALVELUN LAATUUN.

KESKUSTELE TYÖKAVEREIDESI KANSSA.

KIRJATKAA EPÄKOHDAT MUISTIIN JA KÄYKÄÄ NE LÄPI YHDESSÄ ESIMIEHEN KANSSA.

JOS ASIA EI KORJAANNU...

OTTAKAA YHTEYS TYÖSUOJELUVALTUUTETTUUN TAI AMMATTIOSASTOON.

TYÖNTEKIJÄT/TYÖSUOJELUVALTUUTETTU/AMMATTIOSASTO TEKEE EPÄKOHTAILMOITUKSEN JOHTAJALLE SEKÄ SEKTORISTA VASTAAVAAN LAUTAKUNTAAN (yksityisillä yrityksen johto, kunnassa toimialasta vastaava johtaja)

KUNTATYÖNANTAJA:
JOS JOHDON VASTINE EI VASTAA TODELLISUUTTA TAI JOHDA HALUTTUUN TULOKSEEN.

YKSITYINEN TYÖNANTAJA:
JOS JOHDON VASTINE EI VASTAA TODELLISUUTTA TAI JOHDA HALUTTUUN TULOKSEEN.

TYÖNTEKIJÄT/
TYÖSUOJELUVALTUUTETTU/
AMMATTIOSASTO TEKEE
KIRJALLISEN VALVONTA-
PYNNNÖN AVIIN.

TYÖNTEKIJÄT/
TYÖSUOJELUVALTUUTETTU/
AMMATTIOSASTO TEKEE
KIRJALLISEN VALVONTA-
PYNNNÖN KUNTAAN.

YKSITYINEN TYÖNANTAJA:
JOS KUNNAN VALVONTA
EI TUO HALUTTUA TULOSTA.

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.





SUPERIN LOMATUKI VUONNA 2019

Edustajisto on hyväksynyt SuPerin vuoden 2019 talousarvion määrärahan jäsenten vapaa-ajan vieton tukemiseen.

Jäsen varaa vähintään kolmen päivän loman kotimaan, pohjoismaiden tai Viron lomakohteeseen.

Lomatuki maksetaan jäsenelle lomavieron jälkeen kuittia vastaan. Lomatukea ei voi käyttää tuetuille lomille eikä liiton loma-asuntoihin.

Lomatuki on suuruudeltaan 200 euroa. Se on tarkoitettu SuPerin jäsenille opiskelijajäseniä lukuun ottamatta. Lomatuki jaetaan jäsenyyden kestoajan perusteella oheisen taulukon mukaan:

JÄSENYYSAIKA	TUKEA SAA
Yli 30 v.	60 jäsentä
20-29 v.	70 jäsentä
10-19 v.	40 jäsentä
Alle 10 v.	20 jäsentä
Eläkeläisjäsen	10 jäsentä

Jos jossakin ryhmässä on hakijoita enemmän kuin myönnettäviä lomatukia, tuensaajat arvotaan.

Lomatuki haetaan lomakkeella, jonka voit täyttää SuPerin verkkosivuilla osoitteessa www.superliitto.fi ► Jäsenyys ► Jäsenedut ► SuPerin lomatuki.

Hakemus on täytettävissä 30.4.2019 asti. Lomatuen saaneille lähetetään postitse ilmoitus tuen saamisesta viimeistään viikolla 21.



JANOATKO TIETOA?



RYHDY YHDYS- JÄSENEKSI!

Yhdysjäsen
YHDISTÄÄ!

superliitto.fi/yhdysjasen



superliitto

SUPERIN JÄSENMAKSUT 2019

Huom! Ilmoita jäsenyksikköön, kun jäsenyytesi tulee muutoksia, esimerkiksi kun jätät äitiysvapaalle tai elämäntilanteesi muuttuu muutoin. Tee ilmoitus verkkosivujen www.superliitto.fi kohdasta Kirjaudu jäsensivuille tai kohdasta Jäsenyys ► Jäsentietojen päivitys. Jäsenmaksu on verotuksessa vähennyskelpoinen.

TYÖSSÄ OLEVA VARSINAINEN JÄSEN

Jäsenmaksu on 1,2 % bruttopalkasta.

ULKOMAILLA

Kun työskentelet ulkomailla yli 6 kk, jäsenmaksusi on 6 €/kk.

Kun työskentelet ulkomailla alle 6 kk, jäsenmaksu on 1,2 % bruttopalkastasi.

OPIKSELIJA

SuPerin opiskelijajäsenyys on maksuton aina valmistumiseen asti.

JATKO-OPIKSELIJA

Jäsenmaksu on 6 €/kk.

Jos olet töissä opiskeluaikanasasi, on jäsenmaksu 1,2 % bruttopalkastasi eikä 6 €:n kuukausimaksua tarvitse erikseen suorittaa.

YRITTÄJÄ TAI YKSITYINEN PERHEPÄIVÄHOITAJA

Yrittäjänä toimivan jäsenen jäsenmaksu on 10 €/kk.

ELÄKELÄINEN

Kokoaikaisella eläkkeellä olevan jäsenmaksu on 20€/vuosi (ei sisällä työttömyyskassan jäsenmaksua).

TYÖSTÄ VÄLIAIKAISESTI POISSA OLEVA/ KOTONA OLEVA JÄSEN

Jos et ole työnhakijana TE-toimistossa, on jäsenmaksusi 6 €/kk.

TYÖTÖN

Kun saat korvausta Kelasta, hae jäsenmaksuvapautusta.

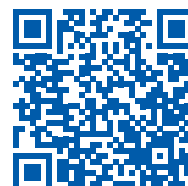
Kun saat Super työttömyyskassalta ansio-päivärahaa, perii kassa jäsenmaksun suoraan päivärahasta.

ÄITIYS- TAI ISYYSVAPAA, HOITOVAPAA

Kelan maksamalta ajalta hae jäsenmaksuvapautusta.

Palkalliselta ajalta jäsenmaksu on 1,2 % bruttopalkasta.

Lue lisää jäsenmaksuvapautuksista ja jäsenmaksun maksamisesta osoitteessa www.superliitto.fi tai skannaa QR-koodi. ►



LÄHIHOITAJAOPISEKELIJOIDEN JA OPETTAJIENTEN **OMA TAPAHTUMA**

PE 6.9. KLO 10–14.30 MESSUKESKUS SIIPI, HELSINKI

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? Sairaanhoitaja Sanna Kallio:

Miten toimia kun **työkaverina on juova tai käyttävä päihderiippuvainen?** Kannattaako puheeksiotto, mitä siitä voi seurata? Valhe kietoutuu päihderiippuvaisen ympärille.

JUONTAJANA HERBALISTI

Lisätietoja: opiskelijat@superliitto.fi

www.superliitto.fi



superliitto #lähihoitaja2019



SUPER



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:

YHTEYDENOTTOPYyntö:

Haluan, että minuun otetaan yhteyttä.

- ☐ Sähköpostitse. Sähköpostiosoite: _____

- ☐ Puhelimitse. Puhelinnumero: _____

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

Allekirjoitus: _____ Päiväys: ____ . ____ 20____





Paula Soivio jäi eläkkeelle SuPerista 35-vuotisen uran jälkeen. Läksiäisjuhlassaan hän muisteli vaiherikkaita työvuosiaan. Hänen mielestään parasta työssä on ollut jäsenten palveleminen ja auttaminen.

- Oli huippuhienoa, kun pääsin käymään jäsenten työpaikoilla. Arvostan valtavasti sitä työtä, mitä he tekevät. Haluan sanoa jäsenille, että arvostaa omaa työtään ja olkaa rohkeasti superilaisia.

Lähetä kutsut ja kuulumiset
15.4. mennessä osoitteeseen:
super-lehti@superliitto.fi

SuPer-lehden Facebook-sivuista tykkänneiden kesken arvottujen termosmukien voittajat maaliskuussa olivat Virve Juvasta, Anniina Parkanosta ja Kaisu Porista. Onnittelut! Arvomme kolme termosmukia myös huhtikuussa. Tykkää SuPer-lehden Facebook-sivuista ja voit olla yksi voittajista!



SANNA PURANEN

Hei opiskelukaverit! Olimme Mikkeliissä apuhoitajakoulussa vuonna 1961. Onko ketään vielä kuulolla? Soitellaan! Anna-Liisa Kela os. Seppänen, Suomussalmi, 0400 498 143.

LÄHIHOITAJA KÄHÖNEN

[illegible]

RUKHIYIÄLM

Maaliskuun ristikkokisan voitti
Nestori Vantaalta.
Lämpimät onnittelut!

Kokouksutsut

AMMATTIOSASTOJEN SÄÄNTÖ- MÄÄRÄISISSÄ KEVÄTKOKOUKSISSA

- käsitellään ammattiosaston toimintakertomus edelliseltä toimintavuodelta,
- esitetään tilintarkastajien lausunto, vahvistetaan tilinpäätös ja päätetään vastuuvapauden myöntämisestä,
- päätetään SuPerille tehtävistä aloitteista,
- päätetään muista kokouksutsussa mainituista asioista.

ESPOO-KAUNIAISTEN AO 801 kevätkokous 10.4. klo 18 Entressen kirjastossa, Sinisessä huoneessa, Siltakatku 11. Kokouksen jälkeen ruokailu kiinalaisessa ravintolassa Jufussa. Arvontaa! Ilmoittautuminen viimeistään 9.4.: arja.ilomaki@espo.fi. Tervetuloa!

HAUKIPUTAAN AO 230 kevätkokous 11.4. klo 18 Ravintola Pirtissä, Kirkkotie 6. Vierailijana liitosta Soili Nevala, aiheena koulutus uudistus. Ruokatarjoilu. Sitovat ilmoittautumiset: super230@superliitto.fi tai Satu Hauru-Kouvalle 040 702 3548. Tervetuloa!

JYVÄSKYLÄN AO 413 kevätkokous 17.4. klo 18 Järjestöjentalo OAJ:n tilat, 4 krs., Kalevankatu 4. Kokouksessa järjestetään luottamusmiestäydennysvaalit: kotihoito 1 luottamusmies, terveyskeskussairaala 1 luottamusmies, varhaiskasvatus ja koulunkäynninohjaajat 1 luottamusmies. Ehdokkaaksi voi ilmoittautua kokouksessa. Ilmoittaudu mukaan 10.4. mennessä kokoustarjoilun vuoksi Hanna Laitiselle 050 528 2550 tai hanna.m.laitinen@jkl.fi. Tervetuloa kevätkokoukseen!

JÄRVENPÄÄN AO 804 kevätkokous ravintola Tyynissä 16.4. klo 17. Sitovat ilmoittautumiset 8.4. mennessä jarvenpaansuper@gmail.com tai tekstiviestillä 050 567 7649. Tervetuloa!

KAINUUN YKSITYISSEKTORIN AO 200 kevätkokous 12.4. klo 18 Ravintola Ranchissa, Kauppatie 26, Kajaani. Kokouksen jälkeen ruokailu. Ilmoittautumiset pikaisesti Eila Pääkköselle 044 217 4870 tai super200@superliitto.fi. Kokoustarjoilusta vastaa ammattiosasto. Tervetuloa!

KANTA-HÄMEEN YKSITYISSEKTORIN AO 651 kevätkokous 24.4. klo 17.30 Wisahovissa, Kanakouluntie 5, Hämeenlinna. Ruokailun vuoksi ilmoittautumiset ja erityisruokavaliotievet 12.4. mennessä: aosuper651@gmail.com. Saunomismahdollisuus, joten halutessasi saunomistarvikkeet mukaan. Tervetuloa!

KEMIJÄRVEN AO 108 kevätkokous 26.4. klo 18 Mestarin Kievarissa. Käsiteltävänä myös varaluottamusmiehen valinta. Kokouksen

jälkeen ruokailu sekä lahjakorttien arvontaa. Sitovat ilmoittautumiset 17.4. mennessä Anni Kelloniemelle tekstiviestillä 050 361 0934. Ilmoitathan samalla mahdolliset erityisruokavaliot. Tervetuloa!

KEMINMAAN AO 101 kevätkokous 23.4. klo 18 Attendo Kallinrannan päiväsalissa, Järventaustantie 20. Kahvitarjoilu. Tervetuloa!

KESKI-KARJALAN AO 510 kevätkokous 16.4. klo 17 Pivankassa, Kesälahti. Ammattiosasto tarjoaa ruokailun. Sitovat ilmoittautumiset 14.4. mennessä Paula Tolvaselle tekstiviestillä 0400 771 301. Tervetuloa!

KIURUVEDEN AO 530 kevätkokous pe 26.4. klo 17.30 Säästöpankki Optian kokoustilassa, Kiurukatu 1. Sitovat ilmoittautumiset 18.4. mennessä tekstiviestillä 040 463 2859. Tervetuloa!

KOILLIS-SAVON AO 520 kevätkokous 25.4. klo 18 Kaavilla PitoPadassa. Kokouksen jälkeen syödään kevyesti ja mahdollisuus saunaan ja viettää rentoa iltaa. Ilmoittautuminen 15.4. mennessä Riitta Mularille tekstiviestillä 044 300 2613. Tervetuloa!

LAUKAA-HANKASALMI AO 416 kevätkokous 15.4. klo 18. Pollarissa, Valkolantie 1, Hankasalmi. Tervetuloa!

LIEDON SEUDUN AO 602 kevätkokous 10.4. klo 18 Ravintola Lundossa, Hyvättylantie 4. Ilmoitathan tulostasi ruokailua varten Leena Nurmelle pikaisesti tekstiviestillä 040 507 5128 tai super602@superliitto.fi. Tervetuloa!

LIPERIN AO 514 kevätkokous 11.4. klo 17 Viinimarjassa, Siikonientie 35, Viinijärvi. Tarjoilun vuoksi pikaiset ilmoittautumiset ja mahdolliset allergiat 9.4. mennessä Elisa Tikkaselle tekstiviestillä 040 216 3163. Tervetuloa!

LOIMAAN SEUDUN AO 603 kevätkokous lauantaina 27.4. klo 17 Mellilänjärven rantasaunalla ja takkatuvalla. Kokouksen jälkeen ruokailu, ulkoilua ja saunomismahdollisuus. Ilmoittautumiset ja erityisruokavaliotievet 20.4. mennessä: mervi.huhtala@loimaa.fi. Tervetuloa!

LOHJAN AO 806 kevätkokous 25.4. klo 18 Monkolan valtuustosalissa, Karstuntie 4. Sitovat ilmoittautumiset ja allergiat tarjoilun takia 18.4. mennessä: superlohja806@gmail.com. Tervetuloa!

MUHOKSEN JA UTAJÄRVEN AO 206 kevätkokous 26.4. klo 17.30-19.30 Pub Puute, Jussilantie 2, Muhos. Ammattiosasto tarjoaa burgeraterian. Osallistuminen ruokailuun (oma nimi, burgeri, dippi, bataattiranskalaiset/ranskalaiset) 12.4. mennessä osoitteeseen super206@superliitto.fi. Tervetuloa!

MÄNTÄN SEUDUN AO 628 kevätkokous keskiviikkona 17.4. klo 18 Lounaskahvila

Miinassa, Miinanpellonkatu 2. Kahvit suolaisella ja makealla. Ilmoittautumiset 9.4. mennessä Arja Puskalalle: 044 521 7179. Tervetuloa!

NORRA ÖSTERBOTTEN 314 vårmöte måndagen 15.4. kl. 18 vid Hotel Polaris, Hotellgränd 3, Edsevä. Vi bjuder på jägarsmörgås. Bindande anmälan senast 8.4. (namn+diet) till eva.lindqvist@jakobstad.fi. Välkommen!

NORRA ÖSTERBOTTEN 314 kevätkokous maanantaina 15.4. klo 18 Hotel Polariksessä, Hotellikuja 3, Edsevä. Tarjoamme metsästäjäleivän. Sitovat ilmoittautumiset viimeistään 8.4. (nimi+diet) eva.lindqvist@jakobstad.fi. Tervetuloa!

NURMIJÄRVEN AO 807 kevätkokous 25.4. klo 18 Ompulinnassa, Rajamäentie 9, Nurmijärvi. Kokoustarjoilusta vastaa ammattiosasto. Ilmoittautumiset ja mahdolliset allergiat 17.4. mennessä: asta.vaatainen@keusote.fi. Tervetuloa!

OULAISTEN AO 207 kevätkokous 6.5. klo 18 Cafe Hilppassa. Ilmoittautumiset ja erityisruokavaliot viimeistään 30.4. Eija Heinosenle tekstiviestillä 040 707 3278 tai super207@superliitto.fi. Tervetuloa!

OULUN SEUDUN YKSITYISTEN AO 229 syyskokous 24.4. klo 18 De Gamlas Hem Hotel & Restaurant, Kirkkokatu 54. Kokouksen jälkeen herkullinen illallinen. Sitovat ilmoittautumiset sekä erikoisruokavaliot 14.4. mennessä: superliittoao229@gmail.com. Poisjäänistä veloitetaan ruokailukustannukset. Tervetuloa!

ORIMATTILAN SEUDUN AO 404 kevätkokous ma 29.4. klo 18 Järjestötuvalla, Rantatie 2. Ilta alkaa Mary Kayn käsienhoidolla. Sitovat ilmoittautumiset ruokailun vuoksi 25.4. mennessä ulla.katajavuori@gmail.com. Tervetuloa!

PIRKANMAAN YKSITYISTEN ALOJEN AO 649 kevätkokous 29.4. klo 18 Cafe Nostalgiassa, Siperia, Itäinenkatu 7, Tampere. Tarjolla on hyvää ruokaisaa salaattia sekä kokouskahvit herkullisen kakun kera. Tarjoilun takia sitovat ilmoittautumiset ja mahdolliset allergiat 21.4. mennessä: a0649@luukku.com. Tervetuloa!

POSITION AO 113 kevätkokous 27.4. klo 16 Valmankodin kerhuhuoneella. Kokouksen jälkeen lähdemme Kuusamoon syömään ja keilaamaan. Ruokailu- ja kuljetusjärjestelyiden vuoksi ehdottoman sitovat ilmoittautumiset erityisruokavaliointeen 19.4. klo 12 mennessä puheenjohtaja Marika Malkille tekstiviestillä 044 973 0037. Tervetuloa!

RAAHEN SEUDUN AO 214 kevätkokous 15.4. klo 18 Langin kauppahuoneella Pekatorilla. Ilmoittautumiset kotisivujen kautta.

RAISION SEUDUN AO 604 kevätkokous

23.4. klo 18 Ravintola Kiisan-Pirtissä, Masku. Esillä sääntömääräiset asiat, ja vatsa täyttyy seisovan pöydän herkuista. Ilmoittautumiset 15.4. mennessä Johanna Jantuselle: super604@superliitto.fi tai tekstiviestillä 0400 803 176. Mainitsethan erityisruokavaliostasi ilmoittautumisen yhteydessä. Tervetuloa!

RINNEKODIN AO 808 kevätkokous 10.4. klo 17.30 Ravintola Lasipalatsissa, Mannerheimintie 22–24. Ennen kokousta klo 16.30 jäsenillä mahdollisuus osallistua opastettuun kierrokseen Amos Rex museossa ja kokouksen jälkeen yhteiselle illalliselle. Ilmoittautumiset museovierailulle ja illalliselle pikaisesti: ilmoittautumiset. ao808@gmail.com. Tervetuloa!

SISÄ-SAVON AO 526 kevätkokous 9.4. klo 18 Rautalammilla kahvila Auro-rassa. Ilmoittautumiset tarjoilun vuoksi Martta Väisäselle: 040 556 9634 tai super526@superliitto.fi. Tervetuloa!

SOTKAMON AO 225 kevätkokous 24.4. klo 18 Palvelukeskus Himmellissä. Tarjoilun vuoksi sitovat ilmoittautumiset viimeistään 18.4. ao:n sihteerille 044 543 0050. Tervetuloa!

SUOMUSSALMEN AO 226 kevätkokous 24.4. klo 17 Kulaisen Kukan kellarikabinetissa, Kauppakatu 4–6. Kokouksen jälkeen kahvittelua suolaisen ja makean kahvileivän kera. Osallistujien kesken arvontaa. Sitovat ilmoittautumiset sekä ruokarajoitteet 14.4. mennessä Tuija

Minkkiselle tekstiviestillä 044 2704 850 tai sähköpostilla super226@superliitto.fi. Tervetuloa!

TAMPEREEN AO 631 kevätkokous 17.4. klo 17 Ravintola Myllärit, Åkerlundinkatu 4. Kokouksessa käsitellään myös hallituksen täydentäminen henkilövalinnoilla sekä ammattiosaston osakkeiden myynti. Tarjolla kahden ruokalajin pitopöytä. Ilmoittautumiset ja tieto erikoisruokavaliosta ruokailun vuoksi 8.4. mennessä ammattiosaston sähköpostiin: superao631@gmail.com. Tiedustelut puheenjohtajalta numerosta 040 487 8276. Lämpimästi tervetuloa!

TURUN KAUPUNGIN AO 606 kevätkokous 14.5. klo 18 Ravintolalaiva Majlandissa, Linnankatu 38. Kokouksen jälkeen ruokailu. Ilmoittautumiset ruoka-allergioiden kanssa 7.5. mennessä: jaana.ronnholm@turku.fi. Tervetuloa!

VASANEJDENS FA 310 värmöte 25 april kl. 18 på Restaurang Kungsgården, Kungsgårdsvägen 30 A. Fackavdelning bjuder på mat. Bindande anmälan senast 15.4. sms till Gunilla Huhta 050 410 6357 eller Siv Hartvik 0500 982 153. Välkommen!

VIHDIN AO 825 kevätkokous 11.4. klo 18 Härkälän monitoimikeskuksessa. Sääntömääräisten asioiden lisäksi hemmottelua ja iltapalaa, joiden takia ilmoittautumiset 8.4. mennessä super.ao825@gmail.com. Ilmoitathan myös mahdolliset allergiat ja erityisruokavaliot. Tervetuloa!

Muut kutsut

KYS:N AO 522 täyttää 40 vuotta. Juhlitamme merkkipäivää 6.6. kello 17. Kuopion Klubilla, Kuninkaankatu 10. Ohjelmassa ruokailu, onnittelutervehdyksiä, musiikki- ja teatteriesityksiä. Mukana myös SuPerin edustaja. Sitovat ilmoittautumiset ja ruoka-aineallergiat 10.5. mennessä: tuija.makarainen@kuh.fi.

LAUKAA-HANKASALMI AO 416 paikallisen jäseniltä 24.4. Revontulen Virmashuvilassa Hankasalmella. Paikalla SuPerista Lauri Kämäri. Aloitamme ruokailulla klo 18. Sitovat ilmoittautumiset ja tieto allergioista 15.4. mennessä: 040 578 2802. Tervetuloa keskustelemaan ajankohtaisista asioista! Osallistujien kesken arvontaa.

ORIMATTILAN SEUDUN AO 404 järjestää päivän kestävä kevätristeilyn Tallinaan kuljetuksineen ja brunssineen 22.5. Omavastuu 25 €. Sitovat ilmoittautumiset 25.4. mennessä: ulla.katajavuori@gmail.com. Tervetuloa mukaan risteilylle!

TAMPEREEN YLIOPISTOLLISEN SAIRAA-LAN AO 632 viettää 40-vuotisjuhlaan Tampereella 18.5. klo 17 Hatanpään kartanossa. Ilta huipentuu bändin esiintymiseen. Sitovat ilmoittautumiset ruokailun vuoksi ruoka-aineallergioineen 1.5. mennessä puheenjohtaja Suvi Sahalle: tayssuper632@gmail.com tai 044 325 3131. Pukukoodi: smart casual. Ammattiosaston jäsenet lämpimästi tervetuloa!



Kemin ao 102 vietti lähihoitajapäivää viemällä päiväkoteihin pulkkia ja liukureita. Kuvassa onnellisia lapsia ja hoitajia sekä ammattiosaston väkeä.

ULLA LOUSTE

HOITOVÄLINEITÄ ENNEN JA NYT

Henriikka Hakkala



Kurkistus uumeniin

Proktoskooppi eli peräsuolen tähyстин on säilyttänyt toiminnallisen muotonsa. Onton putken sisällä on obturaattori, joka pyöristää instrumentin pään ja helpottaa sen asettamista peräsuoleen.

Itse tähytystä varten obturaattori vedetään ulos. Kertakäyttöiset nykytähystimet valmistetaan metallin sijasta läpinäkyvästä muovista, joka tuntuu potilaasta lämpimämmältä. ■

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



SUPERIN AMMATTIOSASTOJEN PUHEENJOHTAJAT ERI PUOLILTA MAATA KOMMENTOIVAT LEHDEN AIHEITA.

VERI VETÄÄ AY-TOIMINTAAN

Mikä on eduskuntavaalien tärkein teema? ▶ s. 7

Sote-palvelut loistavat kirkkaimpana. Koko kenttä, ei vain yksi osa-alue siitä.

Nostetaanko työpaikallasi työn epäkohtia avoimesti esiin? ▶ s. 12

Nostetaan, mutta joskus tietysti jurrutetaan vain kahvihuoneessa. Itse olen mukana eri instansseissa, joten uskaltaa sanoa, kun on tarve. Meillä onneksi on kuunteleva ilmapiiiri TAYSissa.

Miten tsemppaat työkavereitasi?

▶ s. 15

Positiivisella asenteella. On nähtävä metsä puilta. Tarvitaan avarakatseisuutta ja uudistumishalua.

Oletko perehtynyt saattohoitoon?

▶ s. 29

Olin lähihoitajana 11 vuotta, ja saattohoito oli osa työtä. Se oli erittäin tärkeää ja kaunistakin aikaa.

Olisitko valmis johtamaan omaa työtäsi itsenäisemmin? ▶ s. 40

Teen jo nyt aika itsenäistä työtä osastonsihteerinä. Kun saan lähetteet, päättän itse, milloin annan tiedot potilaille ja varaan ajat hoitotakuun piirissä. Päiväni kuuluvat tietyt työt, mutta saan rytmittää ne aika pitkälle itse.

Mistä asioista on vaikea puhua asiakkaiden kanssa? ▶ s. 54

Puhelimessa kun keskustelen, niin syövästä puhuminen on vaikeaa. Monella on sisäelin- tai suolistosyöpä, joka vaatii suuren leikkauksen. Joutuu puun ja kuoren väliin, kun ei voi sanoa kaikkea puhelimessa, vaikka asiakas kuinka kysyy.

Mikä on herkkuruokaasi? ▶ s. 58

Hirvenkäristys ja perunamuusi. Met-sämiehiä löytyy lähisuvussa: veli, isä ja

Suvi Saha johtaa tänä vuonna 40 vuotta täyttävää TAYSin sairaala-ammattiosastoa, jonka jäsenten tapaaminen ei käy kädenkäänteessä.

Osastossa on 421 jäsentä, jotka ovat pääasiassa sairaalan lähihoitajia, välinehuoltajia ja osastonsihtee-reitä. Sahakin toimii osastonsihteerinä gastroenterologian polilla.

– Jäsenkunta on sairaalassa erillään ja jokaista on melkein mentävä tapaamaan yksitellen. Viestinnässä on haasteita. Viestittely käy kahvi-huoneiden ilmoitustauluilla ja sähköposteilla.

– Itse asiassa kaipaavat jäseniltä yhteydenottoja enemmänkin, sähköposteja saa siis lähettää ja kiireellisistä asioista soittaa.

Saha aloitti ammattiyhdistysaktiivina Mäntässä, kun työkaveri kutsui hänet hallituksen kokoukseen menoa katsomaan. Pian Saha oli osaston sihteeri. TAYSissa hän toimi ammattiosaston varapuheenjohtajana, mutta hoiti jo puheenjohtajan tehtäviä ennen virallista valintaa puheenjohtajaksi tämän vuoden alussa.

– Välillä olen pitänyt taukoja ay-toiminnasta, mutta veri on aina vetänyt takaisin johonkin tehtävään.

Lähihoitajien määrä vähenee sairaalan vuodeosastoilla TAYSissakin, mutta ammattiosasto esittää jokaisesta toimimuutoksesta eriyvän mielipiteensä. Myös lääkkeenantolupien poistaminen on ollut tapetilla, mutta toistaiseksi mennään vanhoilla ohjeistuksilla. Työn vaativuuden arviointi on saatu tuloksellisesti päätökseen.

Viime aikoina yt-neuvottelutkin ovat mietityttäneet puheenjohtajaa, mutta tällä kertaa mukana ei pitäisi olla henkilöstövähennyksiä. Myös Hatanpään sairaalan yhdistyminen TAYSiin on aiheuttanut epäselvyyksiä.

– Päättäjille sanoisin, että yliopistosairaalakakin tarvitsee lähihoitajia. Monisairaat potilaat tarvitsevat perushoitoa ja kukas muu sitä antaa kuin lähihoitaja. Tervehtyminen on nopeampaa, ja näin säästetään kalliita erikoissairanhoidon päiviä. ■

JUKKA JÄRVELÄ



Suvi Saha kehottaa ammattiosastonsa jäseniä ottamaan yhteyttä, kun siihen on tarvetta.

edesmennyt pappi.

Pidätkö suolaisesta mausta? ▶ s. 60

Enpä sanoisi, liharuoka voi olla liiankin suolaista. Harvoin lisään ruokaan pöytäsuolaa, joskus kalaan kuitenkin.

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 Lauri Kämäri p. 09 2727 9184
- järjestöasiantuntija Anne Kisonen p. 09 2727 9189
- järjestöasiantuntija Krista Brunila p. 09 2727 9204
- järjestöasiantuntija Miika Lumitsalo p. 09 2727 9230
- 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 Jaana Huovinen p. 09 2727 9235
- sihteeri Aleksí Nenonen p. 09 2727 9236

VIESTINTÄ

- viestintäjohtaja Hannu Järvinen p. 09 2727 9241
- sihteeri Anne Palm p. 09 2727 9197
- visuaalinen suunnittelija Antti Oksanen p. 09 2727 9137
- mediatuottaja Timo Väkimies p. 09 2727 9141

SUPER-LEHTI:

- toimitussihteeri 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
- 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 Löksy 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
- sopimusasiantuntija/tutkija Riina Kurkinen p. 09 2727 9168
- 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
- lakimies 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 Kemppi 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 Kisk 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 Kisk 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: Kelloilta 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

BRA ARBETSVILLKOR ÄR INGEN SJÄLVKLARHET

Man tror att många saker är självklara och förblir oförändrade för evigt. En sådan sak är de allmänbindande kollektivavtalen. Förra veckan konstaterade Företagarna i Finland att många arbetstagare är beredda att diskutera en lägre ersättning för söndagsarbete. Verkligen?

Knappast vill de heller diskutera några andra lönesänkningar. Jag antar att det här är vad man vill om kollektivavtalen upphör att vara allmänbindande. Då kan arbetsgivaren och arbetstagaren lokalt avtala om sämre arbetsvillkor än vad de allmänbindande avtalen medger. Utan ett allmänbindande kollektivavtal finns det risk för sämre villkor.

Vad innebär de allmänbindande kollektivavtalen och varför är de viktiga? Kollektivavtalen är tvingande och man kan inte i dem avtala om sämre villkor för arbetstagaren ifall inte en sådan rättighet uttryckligen nämns i kollektivavtalet. Bara då kan man exempelvis avtala om att mängden nattarbete är över 5 nätter eller att arbetsdagen är upp till 15 timmar. Med kollektivavtal garanterar man en jämlik ställning för arbetstagarna i förhållande till arbetsgivaren. Inget ensidigt dikterande, som man nu försöker, utan en äkta överenskommelse för att arbetet vid behov ska löpa smidigare.

Det finns två slags avtal: normalt bindande och allmänt bindande. Normalt bindande kollektivavtal förpliktar de parter som har undertecknat avtalet eller organiserat sig i ett förbund som har ingått ett kollektivavtal. Det här är vanligt inom kommunbranschen.

Att ett kollektivavtal är allmänt bindande innebär också att en arbetsgivare som inte hör till något förbund måste iakttä de bestämmelser som ingår i det riksomfattande kollektivavtal som representerar den ifrågavarande branschen. Det här är vanligt inom de privata branscherna.

I avtalen kommer man överens om bland annat löner, arbetstider, semester, sjukledigheter och förtroendemannasystem. Samtidigt avtalar man också om många andra frågor, ofta betydligt bättre för arbetstagaren än vad lagen föreskriver. Hur låter exempelvis högst 24 dagars semesterrätt eller högst 9 dagar sjukledigt med lön per år? Det är inte fråga om alldeles små saker. Förbundet och dess förhandlare behövs i hög grad nu och i framtiden. Kom alltså alltid ihåg att fråga en ny arbetskamrat och en studerande om denna redan hör till SuPer. ■

Silja



"KOLLEKTIVAVTALEN ÄR TVINGANDE OCH MAN KAN INTE I DEM
AVTALA OM SÄMRE VILLKOR FÖR ARBETSTAGAREN."

LEDARE

EN BLAND MILJONER

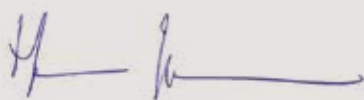
Jag medger att jag blev förvånad när jag tittade på en graf, gjord av SuPers intressebevakningsenhet, om hur "kvinnans euro" har utvecklats i Finland på 2000-talet. Det är alltså fråga om lönejämställdhet, dvs. hur könet påverkar den ersättning som betalas för ett arbete. Trots beslutsfattarnas festtal är en kvinnas lön för en regelbunden arbetstid bara 84 procent av mannens. Jag hade inte trott att skillnaden fortfarande är så stor.

Den här ojämlikheten är särskilt kännbar inom den kvinnodominerade vården. En av de viktigaste måtarna på arbetets prestige är lönen, det kan inte bestridas. Därför är uppskattningen av och lönen för vårdarbetet ett av fem centrala teman som SuPer förutsätter att den nya riksdagen som väljs den 14 april och regeringen som åtnjuter dess förtroende sätter sig in i.

I artikeln på sidan 6 i detta nummer kan du läsa om vilka övriga för vårdpersonalen viktiga mål det lönar sig att hålla i minnet på valdagen. Vi frågade också riksdagspartierna om hur de tänker sig att lösa de problem som sammanhänger med de här målen. Svaren från alla partier innehöll ett starkt löfte om att missförhållandena ska rättas till. Vi får se hur de här löftena hålls efter valdagen.

Det finländska samhället står inför stora förändringar. Den äldre befolkningen ökar, nativiteten minskar och det ligger en stor utmaning i att ordna basservice åt alla. Samtidigt förändras arbetslivets behov och kompetensbehoven. Den utbildade vårdpersonalen har i framtiden en allt viktigare roll när det gäller att upprätthålla välfärden och ta hand om alla som behöver omsorg. Det råder inga tvivel om att majoriteten i den kommande riksdagen förstår det här om vi väljare bara först talar om det för dem tillräckligt klart och tydligt.

En röst bland miljoner kan kännas obetydligt, men det är bara med de här miljoner enskilda rösterna som Finland byggs upp för följande fyra år. Jag vill att detta Finland ska vara ett tryggt och jämlikt land, där det är bra för var och en att födas, växa, leva, arbeta, åldras och dö. Just därför tänker jag gå och rösta. ■



hannu.jarvinen@superliitto.fi



SUPERS SEMESTERSTÖD ÅR 2019

Representantskapet har i budgeten för år 2019 godkänt ett anslag för semesterstöd till medlemmarna.

Semesterstöd kan beviljas för medlemmarnas semesterresor i antingen Finland, Norden eller Estland. Längden på semesterresan ska vara minst tre dagar (två övernattningar) och semesterstödet betalas ut efter resan mot kvitto.

Semesterstöd beviljas inte för semestrar i förbundets semesterbostäder eller för semestrar som på något annat sätt är subventionerade.

Semesterstödet är värt 200 euro. Det är avsett för alla medlemmar i SuPer förutom studerandemedlemmarna. Antalet medlemmar som beviljas semesterstöd framgår i tabellen nedan.

MEDLEMSKAPSTID	SEMESTERSTÖDET BEVILJATS TILL
Över 30 år	60 medlemmar
20-29 år	70 medlemmar
10-19 år	40 medlemmar
Under 10 år	20 medlemmar
Pensionärsmedlem	10 medlemmar

Om antalet sökande i någon av grupperna är större än antalet personer som kan få semesterstöd lottar man ut semesterstöden bland de sökande.

Man ansöker semesterstöd med en blankett som kan fyllas i på SuPers webbplats på www.superliitto.fi ► Etusivu ► På svenska ► Medlemskap ► Medlemsförmåner ► SuPers semesterstöd.

Ansökningstiden för semesterstödet är fram till och med 30.4.2019. Alla som beviljats semesterstöd meddelas per post senast under vecka 21.



Uppmärksamheten förvirrar hjältevårdaren Tarja Parkatti

VALDES TILL ÅRETS KVINNA

TEXT OCH FOTO ESA PESONEN

Tarja Parkatti som satte igång uppståndelsen kring äldre vården är förvånad över den uppmärksamhet hon fick. Hon ombads till och med bli riksdagskandidat.

Tarja Parkatti var en vanlig närvårdare inom äldreomsorgen i Kristinestad, tills hon inte längre hade hjärta att arbeta mitt bland missförhållanden. Hon beslöt att göra en anmälan om missförhållandena på sin arbetsplats, vårdhemmet Ulrika. Situationen ledde till att Regionförvaltningsverket beslöt stänga vårdhemmet. Det var startpunkten för en diskussion om läget inom äldre vården i Finland.

SuPer-tidningen träffade Parkatti i mars. Känslorna låg på ytan hos Parkatti, men en ny arbetsplats medförde glädje. Hon fortsätter arbetet inom äldre vården.

– Jag fick en ny arbetsplats utanför Kristinestad. Jag hälsades varmt välkommen på min nya arbetsplats. Jag berättade om min bakgrund, men det störde inte dem. Jag var rädd att jag inte skulle hitta jobb.

OKÄNDA TACKAR

Parkatti är förvånad över hur mycket tack hon har fått av människor som hon aldrig träffat förut. Det har gett henne krafter.

– Jag var ute i angeläget ärende. All respons har varit positiv, många har tackat mig för att jag vågade ta upp problemen i äldre vården. Själv upplever jag att jag gjorde min plikt som vårdare. Missförhållandena måste rättas till.

Parkattis egen vårdfilosofi är enkel, men fungerar säkert.

– Äldre människor ska vårdas på



samma sätt som du själv vill bli vårdad. Vissa äldre betalar upp till 4 000–5 000 euro per månad för sin vårdplats på privata vårdhem.

Emellanåt har Parkatti ändå fått för mycket uppmärksamhet.

– Jag har varit tvungen att sköta butikssärenden på andra ställen än i min hemtrakt. Folk kommer och klappar mig på axeln och tackar. Alla vill ha sin del av mig och river mig lite hit och dit.

SUPER LÄMNADE MIG INTE ENSAM

Andra vårdare har också varit i kontakt med Parkatti.

– Vårdpersonal på olika arbetsplatser har kontaktat mig och de har berättat om motsvarande erfarenheter. På många platser har man inte gjort någonting åt saken.

Det som stör Parkatti är emellertid att hon upplevde att hon lämnades ensam efter att ha anmält missförhållandena på vårdhemmet, just då hon allra mest hade behövt kollegornas stöd.

– Många visste om situationen, men

jag lämnades ensam när jag gjorde anmälan. Alla arbetskamrater har inte tagit kontakt på flera månader efter händelsen.

Tarja Parkatti tackar för hjälpen från fackförbundet SuPer under de svåra månaderna.

– SuPer hjälpte på en berömligt sätt. Utan Marketta Vuorinens insats hade det inte blivit något alls av den här kampen. Tehys förtroendeman tog också kontakt med mig och erbjöd hjälp. Jag konstaterade att jag har ett bra förbund bakom mig.

Tarja Parkatti har uppmärksamats i sin hemtrakt Karijoki. Lokaltidningen Suupohjan Sanomat valde henne till Årets kvinna. Uppmärksamheten har inte bara varit lokal.

– En sådan våg av uppmärksamhet hade jag inte väntat mig och än mindre en landsomfattande uppståndelse. Vanligen har problem inom äldre vården sopats under mattan tyst och obemärkt. Jag har till och med lyckönskats för att ha fällt vårdreformen, vilket nog känns lite absurt. ■

5 FEM FAKTA

Salt

TEXTI JUKKA JÄRVELÄ

VAD BEHÖVER MÄNNISKAN SALT TILL?

1 Människan använder salt som krydda, förut också som konserveringsmedel. Vanligt bordssalt innehåller 99,9 procent natriumklorid. Människokroppen behöver livsviktigt natrium för att reglera vätskebalansen samt för nervsystemets och musklernas funktion. Saltanvändningen är inte en behandlingsmetod vid lågt blodtryck.

VAD HAR SALTET FÖR SKADLIGA EFFEKTER?

2 Riklig användning av salt ökar risken att insjukna i högt blodtryck, hjärt- och kärlsjukdomar, magcancer och stroke. Salt predisponerar för osteoporos och förvärrar astmasymtom. Ett kontinuerligt intag av för mycket salt belastar med tiden njurarnas funktion. En minskad saltanvändning har därför avsevärda effekter på folkhälsan.

DEM FÅR FÖR MYCKET SALT OCH DEM FÖR LITE?

3 Finländarna äter för mycket salt i förhållande till rekommendationen. Män använder i genomsnitt ca tio gram salt per dag, kvinnor ca sju gram. Vuxna personers behov av salt

är högst fem gram, dvs. en knapp tesked per dag. För barn räcker det med ca tre gram per dygn, för spädbarn un-



INGIMAGE

der ett år rekommenderas inte tillsats av salt i maten överhuvudtaget.

Saltbrist kan orsakas av mediciner, aptitlöshet, svettning, för stort vattenintag, sjukdom, diarré eller kräkning.

VILKA PRODUKTER INNEHÅLLER MEST SALT?

4 Största delen, 80 procent, av vårt saltintag är så kallat dolt salt.

Människan får det av bröd och spannmålsprodukter, färdigmat, uppskärningar, ost, salta chips, kryddblandningar och konserver.

HUR KAN MAN MINSKA PÅ SALTINTAGET?

5 Vi får tillräckligt med salt och till och med för mycket med maten i form av dolt salt, problemet är alltså det tillsatta saltet. Smaksinnet vänjer sig vid mindre salt på några veckor.

I mineralsalt har natrium exempelvis ersatts med andra mineraler. När man kryddar kan man i stället för salt använda andra kryddor och örter.

I nyckelposition för ett minskat saltintag är matproducenterna samt matindustrin, storköken och barnens föräldrar. Det viktigaste är att välja bröd och huvudrätter med lite salt. I saltfattigt bröd får det finnas högst 0,7 procent salt.

Förpackningstexten hjälper konsumenten. Hjärtförbundets hjärtmärkning berättar exempelvis att produkten har låg salt- och fetthalt. ■

KÄLLOR:

WWW.SYDAN.FI

WWW.TERVEYSPORTTI.FI

WWW.RUOKAVIRASTO.FI OCH

WWW.RUOKAVIRASTO.FI/SV/