

SUPER

2/2021



TUNTEET
TYÖ-
PAIKALLA

KORONAROKOTE
HOITAJAT TOIVOVAT
HELPOTUSTA
TYÖKUORMAAN

KÖMPELÖ
LAPSI EI OLE
HUONOKUNTOINEN

LISÄÄ LIKSAA!

KORONA NOSTI
HOITOTYÖN ARVOSTUSTA,
MUTTA MILLOIN SE NÄKYY
PALKASSA?

AINO ANTTONEN
OPISKELIJAN ERILAINEN
VUOSI ETÄNÄ

SUPER



24

Hoitoalalla tavat muuttuvat hitaasti, vaikka ympäristöarvot kiinnostavat ihmisiä yhä enemmän.



50

Päihdenuorten parissa työskentelevä Olli Salpakoski uskoo olevansa usein helpommin lähestyttävä oman vammansa takia.



UUTISET

- 8 Hoitajamitoitus on nyt 0,55
- Valvira kehottaa ilmoittamaan ongelmista
- 22 Kuopion kaupunki hankki kitkakengät
kotihoidon työntekijöille
- 32 Ylöjärven kotihoitossa osa käynneistä
tehdään videopuhelun välityksellä

VAKIOT

- 4 Ajankohtaista
- 5 Pääkirjoitus
- 14 Helmikuun lyhyet
- 15 Mitä mieltä, Lehtikatsaus
- 23 Viisi faktaa
- 46 Hyvä hoitaja
- 47 Muruset
- 60 SuPer-ristikko
- 61 Paras juttu
- 65 Kuulumiset
- 67 Eläinystävät hoitotyössä

EDUNVALVONTA

- 48 Super työttömyyskassa
- 56 Edunvalvonta: Epäselvyydet palkoissa
aiheuttivat eniten yhteydenottoja liittoon
- 58 HaiPro-ilmoituksen tekeminen
on hoitajan velvollisuus
- 63 SuPervoitto
- 66 Palvelukortti

10

Fyysisesti kuormittavat asiat työpäikoilla tunnistetaan, mutta psykososiaalinen kuormitus jää usein käsittelemättä. Merja Karjalainen uupui itse ja kirjoitti siitä kirjan.

Henna Heikkilä
tapaa asiak-
kaitaan etänä
kotihoitossa
Ylöjärvellä.



16

***”Rokotteilla
on saatu muita
tartuntatauteja
kuriin, niin miksei
sitten koronaa.”***

Lähihoitaja
Maria Karvonen



ILMIÖT

- 10 Työ ei saa sairastuttaa tekijäänsä
– Merja Karjalainen perää työnantajan vastuuta
- 12 Lähihoitajien opiskelu muuttui
koronavuoden aikana etäilyksi
- 24 Hoitotyön ympäristövastuu kiinnostaa
tutkijoita, mutta vain harvoin hoitotyön
tekijöitä
- 56 Liian kireät lantionpohjanlihaksen
oireilevat yllättävillä tavoilla

NÄKÖKULMAT

- 7 Puheenjohtajalta
- 55 Jukka Järvelä
Tavallinen tarina



Lähihoitajaopiskelija
Aino Anttonen

KANSIKUVA
Laura Vesa

AMMATTI

- 16 Hoitajien koronarokotukset
käynnistyivät eri puolilla Suomea
- 28 Hyvinvoivassa työyhteisössä
kaikenlaiset tunteet ovat sallittuja
- 42 Hoitoalan ammattilaisten arvostus nousi
koronakriisin aikana, mutta lähihoitajan
palkassa se ei näy
- 50 Cp-vammainen lähihoitaja
Olli Salpakoski ohjaa päihdenuoria
raitista arkea kohti

67

Mari Welling ja
Luana vierailevat
palvelutaloissa.



Kalenteri

HELMIKUU

- 3.2. Kansallinen masennuksen vastainen päivä
- 4.2. Maailman syöppäpäivä
- 6.2. Kansainvälinen tyttöjen ympärileikkauksien vastainen päivä
- 12.2. Kansallinen viittomakielen päivä
- 14.2. Ystävänpäivä
- 15.2. Kansainvälinen lasten syövänpäivä

MAALISKUU

- 8.3. Kansainvälinen naistenpäivä
- 19.3. Minna Canthin päivä, tasa-arvon päivä
- 21.3. Kansainvälinen Downin syndrooman päivä
- 24.3. Maailman tuberkuloosipäivä

SUPERIN KOULUTUKSET JA TAPAHTUMAT

- 2.2. Toimiva jäsenrekisteri, verkkokoulutus.
- 3.2. Aktiivinen ammattiosasto, verkkokoulutus.
- 9.2. Tehoa taloudenhoitoon, verkkokoulutus.
- 12.2. SuPer-Opojen peruskurssi, verkkokoulutus.
- 17.2. Osaava sihteeri, verkkokoulutus.
- 18.2. Vauhtia jäsenviestintään, verkkokoulutus.
- 4.3. Ammattiosaston kotisivut kuntoon, verkkokoulutus.
- 11.3. Aktiivinen ammattiosasto, verkkokoulutus.
- 16.3. Virtuaalinen SuPer ammatillinen opintopäivä, verkkokoulutus.
- 17.3. Pätevä puheenjohtaja I, verkkokoulutus.
- 17.3. Yhdysjäsen yhdistää, verkkokoulutus.
- 24.3. Aktiivinen ammattiosasto II, verkkokoulutus.

HÄRÄN LUONTEELLA

Joulun jälkeistä aikaa on perinteisesti kutsuttu härkäviikoiksi. Sillä tarkoitetaan juhla-ajan päättymistä ja paluuta harmaaseen ja ankeaan arkeen, jota kestää laskiaiseen asti.

Kiinalaista horoskooppia seuraaville härkäviikot eivät lopu helmikuussa, vaan ne jatkuvat kokonaisen vuoden, onhan vuosi 2021 nimittäin härän vuosi.

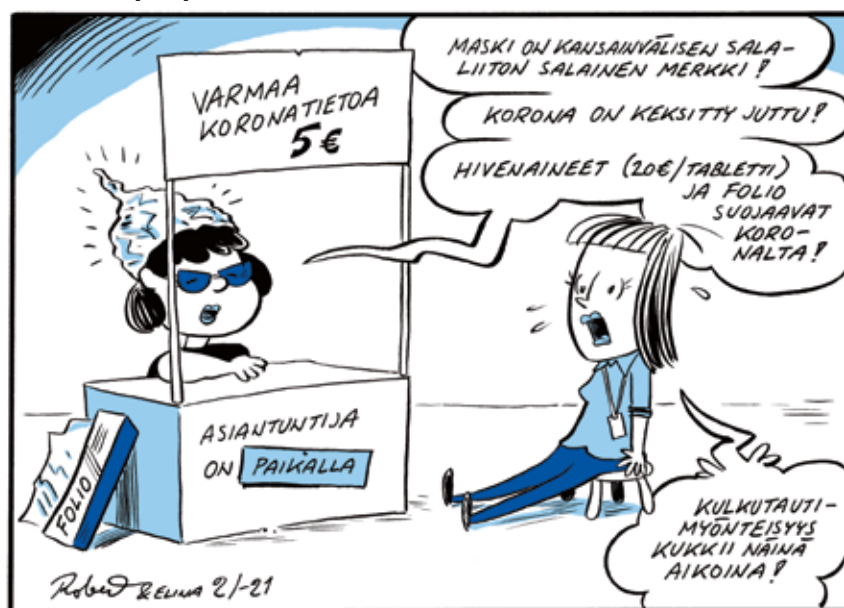
Toki harmaita ja ankeita, koronarojoitusten värittämiä härkäviikkoja on luvassa meille kaikille vähintäänkin siihen asti kun rokotekattavuus on saatu riittäväksi. Ajanjaksosta selviämiseen



ROBERT OTTOSON

auttaa härän luonne: Kiinalainen uusi-vuosi -sivuston mukaan härän vuonna syntyneet ihmiset pitävät yksinäisyydestä eivätkä erityisemmin nauti sosiaalisesta elämästä.

Robertin pilapiirros



NYT ON AIKA

- Ottaa käyttöön SuPerin uusi sähköinen jäsenkortti omaan älypuhelimeseen.
- Täyttää SuPerin loma-asuntohakemus ja Kallion kaksion hakemus kesäajalle.
 - Hakea Holiday Club -loma-asuntoja kesäajalle.
 - Hakea aktiivien palkitsemisviikkoa kesäajalle.
- Osallistua Liity SuPer-voimiin -jäsenhankintakampanjaan ja näin kasvattaa SuPerin jäsenmäärää.
- Tutustua SuPerin uuteen verkkokoulutusympäristö Skarppiin osoitteessa www.superliitto.fi/skarppi.
- Tilata vuoden 2021 jäsenkalenteri Oma SuPerista.

68. vuosikerta
Tilaushinta 56 €/vuosi
Aikakauslehtien Liiton jäsen

JULKAISIJA

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

PÄÄTOIMITTAJA

Päivi Jokimäki
09 2727 9243

TOIMITUSSIHTEERI

Elina Kujala 09 2727 9219

GRAAFINEN SUUNNITTELIJA

Robert Ottosson 09 2727 9233

TOIMITTAJAT

Saija Kivimäki 09 2727 9237
Sonja Kähkönen 09 2727 9175
Minna Lyhty 09 2727 9176

TÄMÄN NUMERON AVUSTAJAT

Anna Autio, Mari Frisk, Jukka Järvelä,
Hanna Kauppinen, Ari Liimatainen,
Petteri Löppönen, Marjaana Malkamäki,
Jone Matilainen, Salla Pykölä,
Antti Vanas, Mari Vehmanen,
Laura Vesa, Matti Westerlund.

PAINOS

90 000

ILMOITUKSET

Anne Palm 09 2727 9197

OSOITTEENMUUTOKSET

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

KIRJAPAINO
punamusta

ISSN 0784-6975



VASTUULLISTA



JOURNALISMIA

Ilmoita aina vaaratilanne

Hoitajamitoitusta koskeva lakimuutos tuottaa runsaasti yhteydenottoja SuPerille. Henkilöstöä on edelleen monissa työpaikoissa liian vähän, eivätkä työnantajat ole ryhtyneet lain vaatimiin toimiin. Vuoden alusta hoivakodissa tulee olla 0,55 hoitajaa asukasta kohti, ja määrä nousee edelleen portaittain kohti lukua 0,7. Tämä luku lasketaan pelkästään välittömästä hoitotyöstä. Jos lähihoitajia käytetään edelleen ruoanlaittoon, siivoukseen ja pyykinpesuun, heitä täytyy olla enemmän.

Koronavirus on päässyt viime aikoina aivan liian moneen hoivakotiin. Tartuntoja ovat saaneet sekä asukkaat että hoitajat. Työnantajat eivät ole käyttäneet kaikkia mahdollisia torjuntakeinoja virusta vastaan. Suojaimissa on edelleen ollut puutteita. Tartunnan saaneita ja altistuneita ei ole pystytty pitämään

täysin eristyksissä muista asukkaista. Myös muistisaira on hoidettava hyvin ja inhimillisesti, eikä hoitoa aina voida toteuttaa tavanomaisella hoitajamäärällä.

Myös Valvira muistuttaa tämän lehden jutussa sosiaalihuollon henkilökunnan ilmoitusvelvollisuudesta epäkohtien kohdalla. Epäkohtia ovat ne asiat, joiden vuoksi asukas ei saa hyvää, asianmukaista hoitoa vaan hänen hyvinvointinsa vaarantuu olosuhteiden vuoksi.

Vaaratilanteista ilmoitetaan työpaikoilla usein HaiPro-menettelyllä, mutta ilmoituskäytäntöjä voi olla erilaisia. Ilmoitus on tärkeää tehdä joka tapauksessa kirjallisesti, jotta siitä jää jälki. Esimiehellekin läheltä piti- ja vaaratilanteet on hyvä raportoida sähköpostitse.

Joku sanoo, että ilmoitukset eivät johda mihinkään, eikä niitä siksi haluta tehdä. Kun ilmoitukset tehdään säännönmukaisesti, niillä voidaan vaikuttaa työoloihin ja ehkäistä haittatapahtumia. Jos ilmoittamisen jättää tekemättä, se voidaan katsoa jälkikäteen myös ilmoitusvelvollisuuden laiminlyönniksi ja hoitovirheeksi.

Työturvallisuudesta määrätään lailla, ja se laki koskee myös hoitajia. Hoitohenkilöstö on suojattava koronalta vanhushuolteissa ja kotihoidossa yhtä hyvin kuin sairaaloissakin. Kenenkään ei pidä työssään joutua vaarantamaan terveyttään

Päivi Jokimäki



SUPER

WEBINAARIKOULUTUS

TIISTAINA 16.3.2021

AMMATILLINEN

OPINTOPÄIVÄ 2021

Ammatillinen opintopäivä tarjoaa huippuluentoja ajankohtaisista aiheista! Tällä kertaa koulutus järjestetään verkossa. Luennoimassa mm.

TUOMAS KYRÖ

Työpaikan mielensäpahoittajat



Mika Tuominen / WSOY

WEBINAARIN OHJELMA

- | | |
|---------------|--|
| 8.30 – 8.35 | Avaus Silja Paavola, puheenjohtaja, SuPer ry |
| 8.35 – 9.10 | Muuttuva vai puuttuva mielenterveys? Olavi Sydänmaanlakka, toiminnanjohtaja, MTKL |
| 9.15 – 10.00 | Teknologian rooli työelämässämme – empatia ja tekoäly. Minna Huotilainen, aivotutkija, HY |
| 10.05 – 11.45 | Psyykkisen kivun huomioiminen kohtaamisessa. Harri Sihvola, kriisityöntekijä, MIELI Suomen mielenterveys ry |
| 11.50 – 12.30 | Kosketuksen merkitys kivussa ja ahdistuksessa. Tuula Styrman, kehoterapeutti, Create Interaction Oy |
| 12.30 – 13.30 | Lounastauko |
| 12.30 – 12.40 | La Carita -säätien tunnustuspalkinto |
| 12.40 – 13.30 | Ihminen, päihteet ja merkityksellisiä kohtaamisia.
Miia Piho, toimintavastaava ja Pepi Penttinen, kokemusasiantuntija, Tukikohta ry |
| 13.35 – 14.15 | Aivoterveysten ja mielialaan vaikuttava ravitsemus. Satu Jyväkorpi, ravitsemustieteilijä, HY |
| 14.20 – 15.15 | Miksi koemme riittämättömyyden tunnetta työelämässä. Aurora Airaskorpi, tietokirjailija |
| 15.15 – 16.30 | Mielensäpahoittaja työpaikalla. Tuomas Kyrö, kirjailija |

ILMOITTAUTUMINEN, SUPERIN JÄSENET

OMA
SUPER

Ilmoittaudu osoitteessa <https://supertilaisuudet.superliitto.fi>. Koulutus löytyy nimellä *SuPer ammatillinen opintopäivä*. Mikäli et vielä ole rekisteröitynyt Oma SuPer -palveluun, luo itsellesi ensin tunnukset. Katso kirjautumisohje sivulta superliitto.fi/super-info/kirjautuminen-oma-super-palveluun

ILMOITTAUTUMINEN, MUUT KUIN SUPERIN JÄSENET

Ilmoittautumislinkki löytyy sivulta superliitto.fi/jasenyys/koulutukset/ammattillinen-koulutus

Viimeinen ilmoittautumispäivä on **21.2.2021**. Ilmoittautuminen on sitova. Webinaariin ei oteta puhelinilmoittautumisia.

Osallistumismaksu on 100 €. Laskun lähetämme antamaasi laskutusosoitteeseen koulutuksen jälkeen. **Mikäli työnantaja maksaa osallistumismaksun**, selvitä laskutustiedot työnantajalta etukäteen ja lisää ne ilmoittautumisen yhteydessä tarvittaviin pakollisiin kenttiin.

superliitto.fi



[superliitto](https://superliitto.fi)

[#opintopäivät](https://superliitto.fi)

TYÖTURVALLISUUDEN MERKITYS KOROSTUU KORONA-AIKANA

Turvallinen työpaikka on ehdoton ykkönen, olitpa missä tahansa työpaikassa. Olemme liittona pitäneet asiaa jo pitkään esillä, mutta korona-aikana se on konkretisoitunut kaikille.

SuPer on puhunut vuosia riittävästä henkilöstömäärästä, työnkuormasta ja työnkuvasta, työergonomiasta ja työvuoroautonomiasta. Jos nämä asiat olisivat olleet kunnossa, työturvallisuutta ei nyt olisi näin vaikeaa toteuttaa.

Elämme tätä hetkeä näiden olemassa olevien resurssien ja vermeiden kanssa, mutta työturvallisuudesta ei saa lipsua.

Miten estetään työntekijän sairastuminen, kun hän hoitaa sairastuneita? Liittona olemme ottaneet voimakkaasti kantaa koronapotilaiden hoidossa käytettäviin suojavarusteisiin. Virus on samanlainen, hoidettiin potilasta sitten sairaalassa tai vanhustenhoitopaikassa.

Miten ohjataan altistuneiden työntekijöiden toimintaa? Niin kutsuttu sovellettu karanteeni ei ole hyvä malli. Silloin työntekijä jatkaa työssä normaalisti kuin mitään ei olisikaan, häntä ohjataan seuramaan tilannetta ja tarkkailemaan tuleeko oireita, ja vasta oireisena ohjataan koronatestiin ja kotiin odottamaan tulosta. Tilanne on ollut liian monella työpaikalla tällainen. Sovellettu karanteeni, se että käydään normaalisti töissä, mutta vapaa-ajalla ei saa mennä minnekään, on myös hyvin erikoinen tulkinta työnantajan direktio-oikeudesta. Sovellettu karanteeni on välinpitämätön ajatus taudin mahdollisesta levittämisestä.

Kirurgisen maskin käyttö estää viruksen leviämisen oireettomalta, mutta työpäivän aikana työntekijällä on oikeus syömiseen ja juomiseen. Työntekijällä pitää olla oikeus myös hengittää ilman maskia työpäivän aikana. Se on työsuojelullinen asia. Hoitotyössä ei istuta

työpöydän ääressä, vaan tehdään ruumiillista työtä, hengästytään ja jopa hikoillaan.

Monet sanovat, että suojavarusteita on tarpeeksi. Hyvä, silloinhan homma on hallussa! Liian moni myös kertoo, ettei niitä ole riittävästi ja ohjeet muuttuvat edelleen liikaa. Tämä ei ole helppo juttu, mutta pitää ajatella kuten lentokoneen pelastusopastuksessa: Laita ensin happimaski itsellesi ja vasta silloin voit auttaa muita.

Erityisesti vanhuspuolella on ongelmia koronapotilaiden hoidon suunnittelussa ja toteutuksessa. Kaikkialla ei ole mahdollista tehdä kohorttiosastoja, vaan potilaat ovat omilla paikoillaan. Tässä ei auta kuin kivenkova hoidon suunnittelu, joka on hyvä tehdä yhdessä henkilöstön kanssa. Sillä tavalla kaikki saadaan sitoutetuksi asiaan, tilanne kun on haastavaa kaikille.

Virus voi tarttua myös varhaiskasvatuksessa tai koulussa, joten suojavarusteiden käyttöä on mietittävä useassa eri työpisteessä.

Olemme kaikki kyllästyneitä koronaan. Toivoisimme sen loppuvan yhtä nopeasti kuin se tuli, mutta se ei ole mahdollista. Tehkäämme siis kaikki mitä voimme. Vaaditaan niitä suojaimia ja suojataan itsemme. Otetaan rokote heti kun sen saamme, sillä siten suojaamme itsemme, lähimmäisemme ja hoidettavat, missä ikinä työskentelemme.

Pidetään huolta itsestämme ja toisista.

Silja

”OTETAAN ROKOTE HETI KUN SEN SAAMME, SILLÄ SITEN SUOJAAMME ITSEMME, LÄHIMMÄISEMME JA HOIDETTAVAT, MISSÄ IKINÄ TYÖSKENTELEMME.”



Henkilöstömitoitus nousi 0,55:een tammikuun alussa

VALVIRA: HENKILÖSTÖN TULEE ILMOITTAA EPÄKOHDISTA

TEKSTI MINNA LYHTY KUVA MOSTPHOTOS

Monella työpaikalla ei ole ymmärretty, että mitoitukseen lasketaan vain välitön asiakastyö. Valviran ylitarkastaja **Elina Uusitalo** kertoo, millaista tietoa Valvirassa on lain noudattamisesta.

Noudatetaanko lakia vanhuspalveluiden henkilöstömitoituksesta?

Tämän hetken käsityksemme mukaan ei ole kovin paljon yksiköitä, joissa mitoitus olisi alle 0,5. Yksityisen palvelutuottajan ei ole mahdollista edes saada lupaa toiminnalleen, jos mitoitus on alle laissa säädetyn vähimmäismitoituksen 0,55. Lisäksi arvioidaan aina yksikkökohtaisesti riittävä mitoitus. Henkilökuntaa pitää olla riittävästi vastaamaan asiakkaiden palvelujen tarpeeseen. Tehostetussa palveluasumisessa asukkaiden palvelutarpeet ovat kasvaneet, ja sen vuoksi myös mitoitukseen tulee kasvaa. Lakiuudistuksen tavoitteena on turvata ympärivuorokautisen hoidon ja huolenpidon asiakkaille laadukkaat palvelut, jotka mahdollistavat arvokkaan ja mielekkään elämän. Ikääntyneille pitää tarjota muutakin kuin perushoiva, kuten kuntoutusta, virikkeitä ja sosiaalisten suhteiden ylläpitämistä.

Onko vanhuspalvelulain noudattamisessa ollut haasteita?

Monet palveluntuottajat ajattelivat, ettei lakiuudistus kosketa heidän yksikköään, koska mitoitus oli jo vähimmäismitoituksen mukainen. Useilta jäi kuitenkin huomaamatta se, että vain välitön asiakastyö lasketaan mitoitukseen. Jos hoitajan vastuulla on pyykinpesua, keittiötöitä ja siivousta, tähän käytettyä aikaa ei voi laskea mitoitukseen. Välittömän asiakastyön ja välillisen työn resurssointi täytyy olla erikseen. Valvira on antanut ohjeet siitä, mitä työtehtäviä pääsääntöisesti laske-

taan välittömään asiakastyöhön. Tavoitteena on näiden työtehtävien toisistaan erottaminen ja molempiin työtehtäviin riittävän sekä ammattitaitoisen henkilöstön varmistaminen.

Mitä tapahtuu, jos yksikköön ei saada rekrytoitua riittävästi koulutettuja työntekijöitä?

Palvelutuottajan täytyy miettiä, millä keinoilla voisi edesauttaa rekrytointia. Jos on haasteita mitoituksen noudattamisessa henkilöstöväjään vuoksi, voi olla aiheellista pohtia sitä, onko välillisiin töihin helpompi saada ammattitaitoisia työntekijöitä kuin välittömään asiakastyöhön. Näin voidaan saada lisäresursseja välillisiin töihin ja hoitajat saavat keskittyä hoitotyöhön.

Tuleeko Valviraan yhteydenottoja mitoitusasioista?

Hoivapalveluiden kriisivuosi oli 2019. Kanteluita, epäkohtailmoituksia ja yhteydenottoja ei ole tullut henkilöstömitoitusasialta läheskään yhtä paljon kuin tuolloin. Se osoittaa, että mitoitukset ovat nousseet. Käymme aluehallintovirastojen kanssa eri alueiden tilanteita läpi ja viesti on sieltä sama. Tilanne on nyt rauhallisempi.

Mitä pitää tehdä, jos huomaa, ettei omalla työpaikalla noudateta mitoitusta?

Pitää olla yhteydessä esimieheen ja ottaa asia puheeksi. Toivomme, että omavalvonnan keinoin puututaan asiakas- ja potilasturvallisuutta vaarantaviin epäkohtiin. Lähtökohtana on se,

että lakia noudatetaan. Sosiaalihuollon henkilökunnalla on myös ilmoitusvelvollisuus epäkohdista. Ilmoitus tehdään toiminnasta vastaavalle henkilölle. Ilmoitusvelvollisuus ei ole oikeus vaan velvollisuus. Kielteisiä vastatoimia ei saa kohdistaa ilmoituksen tehneeseen työntekijään. Ilmoituksen tulisi johtaa omavalvonnallisiin toimenpiteisiin. Jos epäkohta ei poistu, seuraavaksi valvontaviranomaisen on puututtava siihen. Havaittu epäkohta voi olla tietysti sen kaltainen, että asiakas- ja potilasturvallisuus on välittömässä vaarassa, jolloin on tarkoituksenmukaista olla heti yhteydessä valvontaviranomaiseen. Näin tapahtui vuonna 2019, jolloin hoiva-kodeissa paljastui suuria puutteita.

Mitä seurauksia on lain noudattamatta jättämisellä?

Valvontaviranomaiselle tulleet ilmoitukset selvitetään aina. Voi käydä ilmi, että ilmoitus on aiheeton tai epäkohdat on jo korjattu. Sanktiot lähtevät hallinnollisesta ohjauksesta, huomion kiinnittämisestä, huomautuksen antamisesta, määräyksen antamisesta ja määräyksen tehostamisesta uhkasakolla. Yksityisellä puolella toiminta voidaan myös keskeyttää. Jos toimintaa edellytyksiä ei saada kuntoon keskeytyksen aikana, lupa perutaan. Jos asiakas- tai potilasturvallisuus on välittömässä vaarassa, toiminta voidaan määrätä keskeytettäväksi myös julkisella puolella. Yksikön pitää pystyä tarjoamaan asiakas- tai potilasturvalliset palvelut kaikkina viikon päivinä ja vuorokauden aikoina. ■



"TERVE IHMINEN VÄSYY, KUN KUORMITUS YLITTÄÄ VOIMAVARAT"

TEKSTI MINNA LYHTY KUVA JONE MATILAINEN

Työ Terveys Turvallisuus -lehden entinen päätoimittaja Merja Karjalainen yritti kolmen vuoden ajan vaikuttaa työnantajaansa, jotta olisi saanut vähennettyä työkuormaansa. Hän turvautui lopulta työsuojeluviranomaiseen.

Hän haluaa puhua sen puolesta, että työpaikoilla otettaisiin vakavasti psykososiaaliset riskitekijät. Työturvallisuuslain mukaan työ ei saa sairastuttaa tekijäänsä. Työolosuhteiden turvallisuus ja terveellisyys ovat työnantajan vastuulla.

1 Millaisia ovat työuupumuksen oireet?

Oireet tulevat hiipien, ja ne ovat yksilöllisiä. Ne voivat olla fyysisiä, kuten niska- ja hartiakipuja, vatsa- ja suolisto-oireita sekä tuki- ja liikunta-elimistön vaivoja. Verenpaineet heittelevät. Uni häiriintyy. Kognitiiviset oireet häiritsevät elämää: muisti pätkii ja pinna käy lyhyemmäksi. Väsymys on sitkeää, ja siitä on vaikeaa toipua. Psykososiaalinen ylikuormituksen jatkuessa pitkään voi sairastua vakavasti paitsi masennukseen, myös fyysinen elimistö voi antaa periksi. Pahimmillaan työuupumus johtaa terveyden ja työkyvyn menettämiseen.

2 Mikä on työnantajan vastuu hyvinvoinnin tukemisessa?

Työturvallisuuslain mukaan työ ei saa vaarantaa fyysistä eikä psyykkistä terveyttä. Työnantajalla on tarkkailu- ja huolehtimisvelvoite. Käy-

Merja Karjalainen

- Filosofian maisteri ja työyhteisöpedagogi, joka on työskennellyt pitkään toimittajana ja erikoistunut työsuojelun ja työhyvinvoinnin aiheisiin. Entinen Työ Terveys Turvallisuus -lehden päätoimittaja.
- Sairastui ja uupui työssään. Haki apua työsuojeluviranomaiselta, joka vei asian poliisitutkintaan. Syyttäjä nosti syytteen, ja tulossa on oikeuskäsittely työturvallisuuden laiminlyönnistä.
- Julkaisi kirjan Jaksamisen rajat – Psykososiaalinen kuormitus, työuupumus ja työsuojelu syksyllä 2020 (Basam Books).

tännössä velvoite on siirretty esimiehille. Työntekijä ei aina itse pysty sa-noittamaan ylikuormitustaan. Kun hän ei saa tehtyä töitä entiseen malliin tai vetäytyy kommunikoinnista tai hermostuu herkästi, esimiehen pitää ottaa asia puheeksi. Esimies voi ilmaista olevansa huolissaan työntekijästä. Yhdessä täytyy käydä läpi, mikä työssä kuormittaa. Pitää selvittää myös, jääkö työtehtävien väliin aikaa vetää henkeä. Kun tunnistetaan kuormitusta aiheuttavat asiat, voidaan löytää ratkaisuja taakan pienentämiseen.

3 Miten työyhteisössä voidaan ehkäistä ylikuormittumista?

Työyhteisössä kannattaa käydä avointa keskustelua säännöllisesti. On tärkeää puhua siitä, mikä on hyvää, mikä kenties ei toimi ja miten voisimme lisätä palauttavia tekijöitä. Pitäisi myös olla mahdollisuus sanoa ääneen, jos it-



sellä on voimat vähissä. Asiasta täytyy puhua työpaikalla, jossa työkuorma syntyy ja jossa asialle voidaan tehdä jotakin. Muiden pitäisi osata kohdata oikein väsymyksestään kertova työntekijä, jotta hänelle syntyy kokemus kuulluksi tulemisesta. Esimiehelle ei riitä edes hyvä kuuntelutaito, vaan hän vastaa siitä, että avautuminen johtaa muutokseen.

4 Onko työpaikoilla riittävästi työsuojeluosaamista?

Työsuojeluosaamista on paljon fyysisten riskien tunnistamiseen, mutta taitoja psykososiaalisten riskien tunnistamiseen ja hallintaan

tarvitaan lisää. Liian usein työntekijät ehtivät uupua ennen kuin asiaan puututaan. Käytännössä työsuojelu toteutetaan työnantajan ja työntekijöiden yhteistyönä. Työntekijöitä edustaa työsuojeluvaltuutettu ja työnantaja työsuojelupäällikkö. Työsuojelun välineet pitää päivittää ja tuoda työsuojelu nykyistä kiinteämmin osaksi työpaikan arkea.

5 Mitkä tekijät saivat sinut uupumaan työssäsi?

Psykososiaalinen kuormitus jäi päälle ja kasvoi korkoa korolle, enkä pystynyt enää palautumaan.

Työnantaja ei ottanut vakavasti, kun kerroin moneen otteeseen oireistani, ei edes siinä vaiheessa, kun sain ohimenevän aivoverenkiertohäiriön, TIA:n. Hyppäsin tästä pyörästä pois, kun olin vielä toimintakykyinen. Irtisanoin itseni ja opiskelin itselleni uuden tutkinnon. Olen sanonut, että rakastin työtäni, kunnes aloin vihata sitä. Nyt rakennan uutta: kehitän yrittäjänä yhteistyökumppanini kanssa työsuojelun välineistöä psykososiaalisen kuormituksen tarpeisiin. Viestini muille on se, että asioihin pitää tarttua ajoissa. Kun tulee kuulluksi ja kuormitusta vähennetään, voi tehdä rakastamaansa työtä. ■

SYDÄNFILMIÄ EI VOI OPETELLA ETÄNÄ

TEKSTI ELINA KUJALA KUVA LAURA VESA

Lähihoitajaopiskelijat joutuvat mukautumaan koronatilanteeseen opiskelemalla etänä. Yksin jääminen ja tuen puute voivat haitata oppimista, mutta moni asia toimii hyvin etäyhteyden päästäkin.

Aino Anttosen, 16, pitäisi nyt olla opiskelemaan lähihoitajan ammatin saloja ensimmäisellä työssäoppimisyksiköllä, mutta sen sijaan hän istuu Tampereella Tredun Santalahden luokassa.

– Olen vähän pettynyt, koska odotin aika paljon työssäoppimista. Kuuden viikon työssäoppimisyksikön olisi pitänyt alkaa heti joululoman jälkeen, mutta koronan takia se peruuntui. Olemme nyt lähiopetuksessa ja kerran viikossa on etäpäivä, jolloin voi tehdä tehtäviä. Aika rentoa on ollut.

Aino aloitti lähihoitajan opinnot viime syksynä.

– Meille ensimmäisen vuoden opiskelijoille lähiopetusta on järjestetty, mutta vanhemmat opiskelijat ovat olleet etänä jo kevästä asti. Meillä on ollut paljon teoriaa. Paljon on keskusteltu.

Koulussa on kaikilla maskit ja käsidesiä otetaan joka kerta luokkaan mennessä. Talo on jaettu A-, B- ja C-osioihin, jotta samoissa tiloissa liikkuvien määrää voidaan valvoa.

Ihan kitkattomasti lähiopetus ei ole sujunut, sillä koulussa todettiin syksyn aikana useampia koronavirustartuntoja. Altistuneet joutuivat kymmenen päivän karanteeniin ja koko koulu siirtyi etäopetukseen hyvissä ajoin ennen syyslukauden loppua.

Aino Anttonen ei ole kovin innostunut etäopiskelusta.

– Lähihoitajat opiskelevat yhdessä paljon ja teemme koko ajan ryhmätöitä. Ei se etänä onnistu samalla tavalla, silloin on enemmän yksin.

Samaan aikaan aloittaneisiin oman ryhmän opiskelijoihin Aino on ehtinyt tutustua hyvin.

– Sen sijaan osa opettajista on jäänyt vieraaksi, sillä ei etänä ole oikein mahdollisuutta saada kaikkiin hyvää kontaktia.

KAIKKEA EI VOI OPPIA ETÄNÄ

Koronavuosi on tehnyt ainakin erään aineen opettamisesta helppoa.

– Aseptiikka on näinä aikoina erittäin kiitollinen asia opettaa. Kaikki ovat sen merkityksestä tietoisia ja se on josta paikassa esillä jatkuvasti, naurahtaa opettaja **Tanja Lähtenmäki** Kouvolan seudun ammattiopistosta.

Kouvolassa kaikki tulevat lähihoitajat opiskelevat tällä hetkellä etäopetuksessa, ja heidän opettajansa tekevät etätöitä.

Se, kuinka hyvin etäopetus käytännössä toimii, riippuu Lähtenmäen mielestä paljon ryhmästä. Osalle opiskelijoista etäopetus sopii ja toisille taas ei. Opettajan tehtävänä on osallistaa opiskelijoita Teams-tuntien aikana mahdollisimman paljon.

Kenenkään valmistuminen ei Kouvolassa ole jäänyt kiinni koronasta tai etäopiskelusta. Lähtenmäki kiittelee alueen työpaikkoja, jotka poikkeustilanteesta huolimatta ovat ottaneet opiskelijoita vastaan.

Lähihoitajilla on teorian lisäksi paljon myös käytännön harjoittelua, ja se on välillä tuonut etäopetukseen oman lisähaasteensa. Sosiaali- ja terveystieteiden ammatissa ei kaikkea voi opettaa etänä.

– Verenpaineen mittaaminen, sydänfilmin ottaminen, laskimoverinäyte, luettelee Tanja Lähtenmäki.

– Teoriaa voi toki opettaa, mutta opiskelijoiden on päästävä myös tekemään itse.

Lähtenmäki arvelee, että korona-ajasta jää opetukseen myös paljon hyviä käytäntöjä. Ehkä tulevaisuudessa teoriaopinnot järjestetäänkin pääasiassa etäopetuksena ja koululla pidettävänä lähipäivinä keskitytään käytännön harjoitteluun. Korona on ravistellut ajatusta, että koko ryhmän pitäisi aina olla samassa paikassa samaan aikaan. Opettajien aiemmin tekemät, pitkätkin matkat työssäoppimispaikkoihin tai palaverihin tuntuvat jo nyt vähän menneen talven lumilta.

KUKAAN EI SAA JÄÄDÄ YKSIN

SuPerin asiantuntija **Soili Nevala** sanoo, että kaikkea on koulutuksen maailmassa kuluneen vuoden aikana kokeiltu ja kukin on varmasti parhaansa yrittänyt. Kun etäopetus keväällä alkoi sekä opettajien että opiskelijoiden valmiudet siihen vaihtelivat valtavasti.

Tilanne on vuoden mittaan tasaantunut, mutta haasteita on yhä. Laki edellyttää opiskelijan yksilöllistä tukemista, ohjaamista ja opettamista, ja siihen on kouluissa löydettävä resursseja jatkossa, vaikka kunnat kiristävät kukkaronnyöreijään.

– Opiskelijoiden joukossa on kieltä opettelevia maahanmuuttajia tai muulla tavalla erityistä tukea tarvitsevia. He jäivät keväällä tosi yksin. On ollut tilanteita, että on yritetty opiskella pelkän kännykän kautta tai ettei kotoa ole saatu minkäänlaista tukea tai tilaa opiskeluun. Kuinka näihin opiskelijoihin saadaan kontakti? Heidän osaamisessaan on korona-ajan jäljiltä aukkoja. Millä tavalla niitä pystytään paikkaamaan?

Kysymykset ovat tärkeitä, sillä tämän päivän opiskelijat ovat huomenna jo ammattilaisia ja työelämässä.

Soili Nevalakin uskoo, että vuoden aikana tehty digiloikka tulee muuttamaan lähihoitajien opiskelua pysyvästi.

– Jonkinlainen monimuoto-opetus on tullut nyt jäädäkseen. Ja Suomi on pitkä maa. Luulen, että etäopetuksen ansiosta myös syrjäseudulla asuvien on jatkossa entistä helpompi suorittaa lähihoitajatutkinto. ■

“Meille ensimmäisen vuoden opiskelijoille
lähiopetusta on järjestetty, mutta
vanhemmat opiskelijat ovat olleet
etänä jo keväästä asti.”



Aino Anttonen toivoo, että piano- ja
tanssitunnit jatkuisivat pian normaalisti.
Maskeistakin olisi ihanaa päästä jo eroon.



Tutun näköiset kasvikset maistuvat lapsille

Tutkimusten mukaan leikki-ikäiset maistelevat ennakkoluulottomimmin sellaisia kasviksia, jotka ovat tuttuja paitsi ennestään, niin myös kuvista.

Ilmaisia, suomenkielisiä vihannesaiheisia e-kirjoja voi seilla tuoreella See & Eat -sivustolla.

– See & Eat -projektin tavoitteena oli kehittää helppokäyttöisiä ja laadukkaita materiaaleja, joiden avulla vanhemmat voivat tutustuttaa lapsensa uusiin kasviksiin, sanoo Suomen tutkimusryhmää vetävä ravitsemustieteen dosentti **Maijaliisa Erkkola** Helsingin yliopistosta.

Materiaaleihin voi toki perehtyä myös porukalla päiväkodissa!

Kuvakirjojen lisäksi sivustolla on muun muassa kasvisaiheisia pelejä, leikkejä ja toimintavinkkejä. Esimerkiksi Kasvis-Aisti-leikissä tutkitaan kasviksia tunto-, haju- ja näköaistien avulla ja Kasviskortit sopivat kasvien nimien ja ominaisuuksien arvuutteluun.

seeandeat.org/fi/

HELSINGIN YLIOPISTO

TIESITKÖ?

Osteoporoosissa luu voi murtua pienestäkin vammasta. Pienentynyt luuntiheys on jopa noin **44 prosentilla** yli 65-vuotiaista.



Mustaherukkaa jälkkäriksi

Mustaherukka tasapainottaa aterianjälkeistä verensokeria. Vaikutus johtuu todennäköisesti mustaherukan sisältämästä väriaineista, antosyaaneista. Herukatutkimusta tehtiin Itä-Suomen yliopiston kansanterveystieteen ja kliinisen ravitsemustieteen yksikön ja Savonia-ammattikorkeakoulun yhteistyönä.

Sokeria tasoittava terveysvaikutus havaittiin jo 75 grammalla (1,5 dl) mustaherukkaa. Monesti tätä hapanta herkkua nautitaan lisätyn sokerin kanssa. Tuloksista pääteltiin, että mustaherukan kanssa syöty, lisätty sokeri ei ole yhtä haitallista elimistön aineenvaihdunnalle kuin sokerin syönti sellaisenaan.

On hyvä muistaa, että tasaisempi aterianjälkeinen verensokeri ja sen myötä parantunut insuliiniherkkyys voivat ennaltaehkäistä kakkostyyppin diabetesta.

ITÄ-SUOMEN YLIOPISTO



Sukupuolitaudit riesana myös suussa

Sukupuolitauti ei välttämättä oireile alapäässä, vaan ensin se näkyy yläpäässä.

Lähes kaikki sukupuolitaudit voivat esiintyä myös suun limakalvoilla. Nykytiedon valossa vain satiaiset ja syyhypunkki eivät viihdy suussa. Oireet ovat usein epäspesifisiä, esimerkiksi haavaumia.

Tavallisimpiin sukupuolitauteihin kuuluvat klamydia, kondylooma eli visvasyyli, sukupuolielinherpes, kuppa, tippuri ja HIV-infektio.

Kymmenen viime vuoden aikana kuppahavaintojen määrä on lisääntynyt maailmanlaajuisesti, eikä Töölössäkään taide-olla enää turvassa.

Tyypillisesti nämä bakteeri- tai virusperäiset taudit tarttuvat suojaamattomassa suuseksissä limakalvokontaktissa.

DUODECIM

KUUKAUDEN KYSYMYS:

Toteutuuko sukupuolten välinen tasa-arvo työpaikallasi?

KYLLÄ
71%

- Työtehtävät on samat mies- ja naispuolisilla ja jakautuvat tasaisesti.
- Kaikkia kohdellaan tasa-arvoisesti, otetaan niin naiset kuin miehetkin keskusteluihin samanarvoisesti mukaan. Molemmat sukupuolet ovat työketjuissa tärkeitä.
- Sukupuoli ei vaikuta palkkaukseen, kohteluun ja työvuoroihin.
- Kotipalvelussa on töissä mies ja naisia. Mies tekee samoja töitä kuin naisetkin. Pesee ihmisiä ja pyykkää.
- Päiväkodissamme kaikki ovat sukupuoleen katsomatta samalla viivalla.
- Kaikki tekevät samoja työtehtäviä, tosin miehiä on vain muutama naisten joukossa.
- Meillä kotihoidossa on kaikkia sukupuolia niin homoja kuin transgender-ihmisiä ketään syrjimättä. Kaikki ovat ammattilaisia ja upeita persoonia.

Ei
29%

- Miehiä eivät koske samat säännöt. Joistain töistä miehet voivat luistaa. Miehitä ei odoteta niin paljon kuin naisilta.
- Miehiä pidetään tyhminä ja naiset käyttävät miespuolisen työntekijän työn jälkeä.

RUOHONJUURI

VASTAA HELMIKUUN KYSYMYKSEEN OSOITTEESSA WWW.SUPERLEHTI.FI KOHDASSA KUULUMISET JA KISAT. KAIKKIEN 17.2. MENNESSÄ VASTANNEIDEN KESKEN ARVOTAAN RUOHONJUUREN PARAS IHONHOITOTUOTE BAKUCHIOL BOOSTER -SEERUMI, JOKA TAIKOO IHOSI IHANAKSI! TAMMIKUUSSA ARVOTUN MANIKYYRISETIN VOITTI PIA HARJAVALLASTA.



MUUT LEHDET

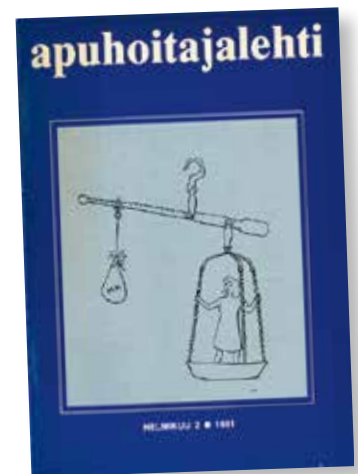
On jopa mahdollista, että liikunta-kertoja lisäämällä ja kuntoa kasvatamalla voisi muuttaa myös aivojen endorfiinieritystä. Tarjolla olisi siis tavallaan hyvän kierre, lisää liikuntaa, lisää kuntoa, lisää hyvää mieltä."

BIOTIETEILIJÄ TIINA SAANIJOKI
SPORT-LEHDESSÄ 1/2021

Uintia seuraa ihmeellisen kevyt, suorastaan taivaallinen olo ja lisäksi mielen valtaa sykähdyttävä tunne elossa olemisesta. Mikään kohta kehossa ei kolota, ja fiilis on positiivinen."

TALVIUIMARI KATJA TORVINEN
AAMULEHDESSÄ 24.1. 2021

40 VUOTTA SITTEN



Suhtautuminen kuolemaan pitäisi selvittää omakohtaisesti luonnollisena elämän päättymisenä. Silti sen tulisi olla kunnioitettava tapahtuma. Hoitaja ei saisi koskaan tottua, rutinoitua kuolemaan.

APUHOITAJA EILA GRANATH
APUHOITAJALEHDESSÄ 2/1981



HIDAS PALUU NORMAALIIN

TEKSTI **SAIJA KIVIMÄKI**

Koronarokotteen ensimmäisten joukossa saaneet lähihoitajat toivovat, että rokotusten myötä koronan aiheuttama työkuormitus vähitellen helpottaa. Vanhusten hoivapalveluissa leviävät tartuntaketjut ovat Silja Paavolan mukaan osoitus suojavarusteiden puutteesta.

Suomen ensimmäiset koronarokotukset annettiin HUSissa näytösluonteisesti joulukuun lopussa. Ensimmäisenä rokotettiin teho-osaston, päivystyksen ja keuhko-osaston työntekijöitä.



Hyvää, että sait rokotteen ennen minua, ettei tarvitse näyttää lehdestä omaa rimpulakättä, vitsailee **Meri Kujanpää** työkaverilleen **Maria Karvoselle**.

Helsingin ja Uudenmaan sairaanhoitopiirin keuhko-osastolla työskentelevät Kujanpää ja Karvonen saivat koronarokotteen ensimmäisten suomalaisten joukossa. Tammikuussa oli vuorossa tehosterokote, jonka jälkeen Karvonen esittelee SuPer-lehdelle.

Olkavarren pistoskohta on peitetty vaalealla laastarilla, eikä rokottamisessaakaan sillä ole mitään erityistä, mitä varsinkaan suuressa sairaalakompleksissa työskenteleviä lähihoitajia hämmästyttäisi. Tilanteen erityisyys on rokotteen tehossa. Se suojaa rokotteen saajaa koronavirustaudilta ja varsinkin sen vakavilta muodoilta. Mitä nopeammin ja mitä useampi rokotteen saa, sitä pikemmin koronaviruksen leviäminen laantuu.

Monesta muusta maasta poiketen Suomessa ensimmäiset rokotukset annettiin sosiaali- ja terveydenhuollon ammattilaisille. Asiantuntijoiden laatimalla rokotusjärjestyksellä varmistetaan, että hoitohenkilökunta pysyy työpaikallaan ennen kuin vanhukset ja muut riskiryhmiin kuuluvat saadaan rokotettua. Niinpä kun lehtikuvat saadaan otettua, Karvonen jatkaa takaisin keuhko-osastolle iltavuoroon ja Kujanpää vuorostaan hakemaan tehosterokotetta.

ROKOTTEEN HAITAT LIEVIÄ JA OHIMENEVIÄ

HUSin keuhko- ja kardiologisesta osastosta on korona-aikaan tehty hybridi-osasto: osa huoneista on varusteltu koronapotilaille ja muut huoneet osaston muille potilaille. Työntekijät hoitavat pääsääntöisesti yhden vuoron aikana vain joko koronapotilaita tai muita potilaita, mutta joskus tästä on poikettava.

– Koronapotilaiden hoitaminen työllistää ja kuormittaa enemmän, mutta toisaalta puhtaiden keuhkopotilaiden hoitoon resurssit riittävät, sillä osasto ei voi tässä tilanteessa pyöriä täydellä volyymilla. Meillä vallitsee kauhun tasapaino, Meri Kujanpää kuvailee.

Vaikka koronan varotoimista pidetään kiinni vielä pitkään, Kujanpää arvelee, että virus lopulta laantuu ja muuttuu tavanomaiseksi riesaksi muiden kausittain ilmaantuvien tautien joukkoon.

– Uskon, että koronarokotteesta tulee aikanaan samanlainen rutiini kuin kausi-influenssarokotteesta.

Maria Karvonen kertoo, että nopeasti kehitetyn rokotteen ottaminen tuntui aluksi jännittävältä.

– Ajattelen kuitenkin, että sairaus on arvaamattomampi kuin rokotteen haittavaikutukset. Rokotteilla on saatu muita tartuntatauteja kuriin, niin miksei sitten koronaa.

Karvonen kertoo, että ensimmäisen rokotteen jälkeen hänelle tuli lihassärkyä, väsymystä ja lämpöä.

– Jälkiohjeissa sanottiin, että saa liikua ja sauna normaalisti, ja minä tein molempia. En tiedä oliko se sittenkään hyvä juttu. Tehosterokotteen jälkeen en aio sauna enkä urheilla vuorokauden tai kahteen.

”TIEDÄN HOITAJIA, JOTKA SAIRASTUIVAT KORONATAUTIIN MAALISKUUSSA EIVÄTKÄ VIELÄKÄÄN OLE TYÖKUNTOISIA. MEILLÄ EI YKSINKERTAISESTI OLE VARAA TÄLLÄISEEN.”

Hän toivoo, että rokotteet nopeuttavat normaaliin palaamista.

– Jos tulee tieto, että rokotettu ihminen ei voi tartuttaa, voisin lähteä käymään Ruotsissa vanhempieni luona, joita en ole nähnyt yli vuoteen.

TARTUNTAKETJUT KERTOVAT SUOJAVARUSTEIDEN PUUTTEISTA

Sairaaloista ja teho-osastoilta alkaneet koronarokotukset laajenivat alkuvuodesta vanhusten hoivakoteihin. Ympäri vuorokautisessa hoivassa on hoidettu koronapotilaita pandemian alusta asti, ja niissä levinneet koronatartunnat ovat SuPerin puheenjohtajan **Silja Paavolan** mukaan osoitus siitä, ettei suojavarusteista ja muista koronan varotoimista olla huolehdittu riittävästi.

– Varsinkin vanhusten ympärivuorokautisessa hoivassa on henkilökuntaa sairastanut järjettömän paljon.

Paavola ihmettelee, miksi esimerkiksi Terveiden ja hyvinvoinnin laitoksen

koronaohjeet vanhuspalveluihin ovat eri kuin sairaalahoidon ohjeet.

– Ikään kuin koronaa voisi hoitaa eri paikoissa eri tavalla. Korona on tautina ihan sama ja tarttuu samalla tavalla vaikka sen hoitaisi teltassa.

Hoivakotien lisäksi ongelmia on ollut vanhusten kotihoidossa.

– Kotihoidossa olevat vanhukset päätyvät herkästi sairaalaan, kun heillä todetaan korona, mutta myös silloin kun asiakkaan tiedetään altistuneen koronalle, heitä hoidettaessa on pidettävä huolta asianmukaisista suojarusteista.

ONGELMAT PALAUTUVAT HENKILÖSTÖPULAA

Tartuntaketjujen juurisyy on Paavolan mukaan henkilöstöpula. Henkilökuntaa on alun alkaenkin liian vähän, ja kun hoidettavana on yksi tai useampi koronapotilas, ei henkilökunta yksinkertaisesti riitä. Paavolan mukaan työvuorot tulisi jakaa niin, että koronaan sairastuneille ja altistuneille on omat hoitajansa.

– Aamuvuoroissa tämä toimii jotenkuten, illassa ei niin kään ja yövuorot ovat kaikkein kriittisimpiä. Kun osastolla on vain yksi hoitaja yövuorossa, ei siitä tule mitään.

Henkilöstövajeen takia työnantajat ovat ottaneet käyttöön erikoisia ratkaisuja myös silloin, kun työpaikalla on ta-

pahtunut korona-altistumisia. Soveltavassa karanteenissa työntekijät käyvät töissä normaalisti samaan aikaan kun kaupassakäynti ja julkisen liikenteen käyttö on ollut kiellettyä.

– Ihmettelen, miten työntekijät tuollaisessa tilanteessa pääsevät työpaikalle.

Kun potilaalla todetaan korona, koko henkilökunta pitäisi Paavolan mukaan testata heti eikä jäädä odottamaan oireita. Muutoin seuraukset voivat olla kauaskantoiset

– Tiedän hoitajia, jotka sairastuivat koronatautiin maaliskuussa eivätkä vielääkään ole työkuntoisia. Meillä ei yksinkertaisesti ole varaa tällaiseen.

Koronarokotusten vauhti riippuu siitä, kuinka paljon ja nopeasti rokotteita saadaan Suomeen. Myyntiluvista päättää Euroopan lääkevirasto EMA. Terveiden ja hyvinvoinnin laitos on arvioinut, että rokotteen ovat kesään mennessä saaneet kaikki halukkaat täysikäiset suomalaiset. ►

Lähihoitajat Meri Kujanpää ja Maria Karvonen kertovat, että koronarokotuksen haittavaikutukset olivat pieniä ja ohimeneviä. Karvonen esittelee Kujanpäälle olkavarren pistoskohtaa.



Luottamustehtävät kärsivät rajoituksista

Lähihoitaja Mervi Kauppila,
42, Kempele

Työpaikallani Oulun Hirosenkodissa rokotukset hoidettiin hyvässä järjestyksessä yhden päivän aikana. Työterveys- huolto hoiti henkilökunnan rokotukset ja meidän omat hoitajat rokottivat asiakkaat. Koronarokotteesta tuli paikallista kipua samalla tavalla kuin syksyllä influenssarokotteesta.

Toivon, että lähelle normaalia elämää päästään, kun suurin osa ihmisistä saa-

daan rokotettua ja rajoitukset voidaan purkaa. Omasta puolestani en ole niin huolissani, mutta asiakkaat ovat heikompi kuntoisia ja heille korona olisi huonompi juttu.

Keväällä työpaikallamme varauduttiin pahimpaan. Kuulumme niin sanottuun pandemia 1 -varautumisryhmään, ja osastojen huoneet tyhjennettiin koronapotilaiden varalta. Kuntoutuksessa olleet vanhukset siirrettiin koteihin ja palvelukoteihin, eikä lyhytaikaiseen hoitoon otettu uusia asiakkaita.

Tällä hetkellä varautuminen ei näy muuten kuin että hoidamme vain sairaalasta jatkokuntoutukseen tule-

via ikäihmisiä. Työmäärä on normaali, mutta asiakkaat ovat keskimääräistä enemmän apua tarvitsevia.

Toimin työpaikkani luottamusmiehenä, ja on harmi, etten pääse käymään työpaikoilla normaalisti. Ihmiset juttelevat helposti kasvotusten. Nyt kun pitäisi ottaa yhteyttä sähköpostitse tai puhelimitse, sitä ei tehdä yhtä herkästi, vaikka siihen olisi syytä. Toiseen yksikköön korona pääsi marraskuussa, ja vakituisia työntekijöitä paikanneessa varahenkilöstössä moni kertoi pelänneensä töihin menoa. Rauhoittelin heitä, että kun suojautuminen on kunnossa, ei tartuntoja pitäisi tulla.



Epidemioista on ennenkin selvitty

Perushoitaja
Marja Äikiä, 55,
Tampere

Minulla ei ole vahvaa mielipidettä rokotteesta. Olen mennyt virran mukana. Työssäni Rauhaniemen sairaalassa hoidan koronapotilaita, ja otin rokotteen joulun välipäivinä, kun sitä minulle tarjottiin. Lähipiirissä on riskiryhmään kuuluvia, ja haluan varmistaa heidän turvallisuuden, kun viimein tapaamme. Oma isä on ikäihminen, ja viimeisen puolen vuoden aikana olemme nähneet vain kerran pihalla.

Ensimmäisen rokotuksen jälkeen olkavarsi oli päivän verran arka, enkä pystynyt nukkumaan kyljelläni, mutta muita oireita ei ole tullut.

Rauhaniemessä on koronaan sairastunut niin potilaita kuin työkavereita. Korona ei silti pelota minua. Tauti tulee, jos on tullakseen, eikä varmuudella tiedetä, miksi toiset sairastuvat ja toiset eivät. Minulla ei ole ollut mitään oireita, mutta olen käynyt joulukuun alun jälkeen koronatestissä viisi kertaa esimiehen pyynnöstä.

Olen ollut samassa työpaikassa yli 30 vuotta ja nähnyt paljon muitakin epidemioita. Itse en yleensä sairastele, fyysinen puoli on kunnossa ja olen muutenkin perusterve. Kerran noroepidemian aikaan potilas oksensi suoraan päälleni, enkä silti sairastunut itse. Minulla on ilmeisesti hyvä vastustuskyky, tai näin olen tulkinnut.



KITKAKENGÄT JARRUTTAVAT KOTIHOIDON TYÖTAPATURMIA

TEKSTI JA KUVA ARI LIIMATAINEN

Kuopiossa on saatu hyviä tuloksia liukastumisten ehkäisyssä.

Kuopion kotihoidon työntekijöillä on mahdollisuus hankkia kaupungin osittain kustantamat kitkakengät työjalkineiksi. Etuutta on hyödynnänyt noin kaksisataa työntekijää, ja työturvallisuuden kannalta tulokset näyttävät erittäin hyviltä.

Sairauspäivät ovat vähentyneet kahden vuoden seuranta-aikana yli 300 päivää vuodessa ja kaupunki on säästänyt runsaat 100 000 euroa sairauspäivien hinnan mukaan laskettuna. Myös liukastumisten aiheuttamat säryt ja pitkäaikaiset haitat ovat vähentyneet selvästi.

Kotihoidon lähihoitaja **Kirsi Paasikallio** kertoo, että kitkakengät ovat hyvät työjalkineet vaihteleviin talvikeliin.

– Kiireisessä työssä liukastumisen riski on aina olemassa etenkin hiekoittamattomilla pihoidilla ja pysäköintialueilla. Työpäivän aikana joutuu kävelemään paljon myös liukkailla lattiapinnoilla ja rappukäytävissä.

Kitkakengät ovat osoittautuneet käytännöllisemmiksi kuin nastat.

– Nastat jättävät helposti jälkiä latiaan ja ne pitää riisua joka kerta. Irrotettavat nastapohjat tahtovat lisäksi unohtua pois lähtiessä, Paasikallio sanoo.

AIEMMIN RUNSAASTI LIUKASTUMISIA

Työsuojeluvaltuutettu kiinnitti huomiota Kuopion kotihoidon runsaisiin liukastumistapaturmiin vuosina 2017

ja 2018. Tapaturmatilastoista ilmeni selvästi, että liukastumisia pitää alkaa ehkäistä.

Koska kotihoidon työ on joutuisaa siirtymistä paikasta toiseen, ratkaisun tuli olla mahdollisimman vaivaton. Henkilöstö, työfysioterapeutti ja asiantuntijat päätyivät yhteistuumin kitka- eli pitopohjakenkiin.

Työnantaja lupasi kustantaa kengistä 60 prosenttia ja työntekijän omavastuu on 40 prosenttia. Kaupunki linjasi myös, että kenkien tulee olla kotimaiset ja etuuden voi käyttää kolmen vuoden välein. Henkilöstöetu tarjotaan vakituisille työntekijöille ja niille sijaisille, joiden työsopimus on voimassa talvella yli kuusi kuukautta.

Kotihoidosta saadut kokemukset toimivat kannustavana esimerkkinä. Nykyisin kaikilla Kuopion sosiaali- ja terveystalvelujen työntekijöillä on mahdollisuus ostaa kenttätööhön kaupungin osittain kustantamat kitkakengät.

Lähihoitaja Kirsi Paasikallio on työskennellyt kotihoidossa toistakymmentä vuotta. Hänen mielestään kitkakengät ovat parantaneet työturvallisuutta talvikeleillä merkittävästi.

– Ennen kuin otin kitkakengät käyttöön, minullekin sattui joitain liukastumisia. Kun työpäivään kuuluu 12–16 kohdetta, riski on aika iso. Kaupungissa kitkat ovat erittäin käytännölliset, ja sopivia malleja erilaisine lesteineen ja väreineen on jo hyvin saatavana. ■

Lähihoitaja Kirsi Paasikallion mielestä kitkakengät soveltuvat hyvin vauhdikkaaseen työhön ja nykytalvien nopeisiin säävaihdeluihin.

5 VIISI FAKTA

Pakkasen vaikutukset terveyteen

TEKSTI SAIJA KIVIMÄKI KUVA MOSTPHOTOS

MITÄ TERVEYSHAITTOJA PAKKASESTA ON?

1 Lämpötilan nopea lasku ja pitkäkestoiset pakkaset kuormittavat elimistöä ja voivat pahentaa olemassa olevia sairauksia. Kylmä ilma tihentää sykettä ja nostaa verenpainetta, supistaa keuhkoputkia ja verisuonia. Seurauksena voi olla esimerkiksi sydänoireita tai hengitysvaikeuksia. Varsinkin astma oireilee pakkasella herkästi, kun hengitystiet jäätyvät ja ärtyvät.

KENELLE PAKKASESTA ON ENITEN HAITTAA?

2 Herkimpiä pakkaselle ovat kroonisesti sairaat, joiden oireita kylmä pahentaa, sekä lapset ja vanhukset. Lämmönsäätely ja lämmöntuotantokyky ovat lapsella heikompia kuin aikuisilla, ja nämä kyvyt heikkenevät myös iän myötä.

MIKSI IHO KUIVUU TALVELLA HERKEMMIN?

3 Pakkassäällä huulet rohtuvat, poskipäät hilseilevät ja atooppinen ihottuma ja psoriaasi oireilevat voimakkaammin, mikä johtuu yleensä siitä, että ulkoilma ja usein myös sisäilma on pakkasella kuivaa.

MIKSI FLUNSSAT YLEISTYVÄT TALVISIN?

4 Talviaikaan esiintyy useita hengitysteiden infektiota aiheuttavia viruksia, mutta ilmiön syytä ei tunneta tarkkaan. Aikaisemmin sen ajateltiin johtuvan siitä, että ihmiset viettävät enemmän aikaa sisätiloissa, jolloin olosuhteet virusten leviämiseen ovat otollisemmat. Myös kylmällä voi olla vaikutusta, sillä jäähtyminen auttaa esimerkiksi rinoviruksia kasvamaan ja kylmän aiheuttama kuormitus elimistölle voi altistaa infektiolle.

ONKO KYLMÄSTÄ MITÄÄN HYÖTYÄ TERVEYDELLE?

5 Kylmähoitoa käytetään paljon fysikaalisena hoitona ja itsehoitona vähentämään vammojen ja sairauksien aiheuttamaa kipua, tulehdusta ja turvotusta. Tieteellinen näyttö vaikuttavuudesta ja pitkäaikaisvaikutuksista on vähäistä. Kylmäaltistus aktivoi energiaa polttavaa ruskeaa rasvaa, mutta sen merkityksestä terveydelle tiedetään niin ikään vähän. Talviuinnin suosio kertoo, että moni nauttii tai tuntee hyötyvänsä kylmän aiheuttamasta stressireaktiosta, eikä terveille ihmiselle lyhytaikainen altistuminen kylmälle ole vaarallista.

LÄHTEET:

ALLERGIA.FI, DUODECIM.FI, KYLMAINFO.FI,
REUMALIITTO.FI, TERVEYSPORTTI.FI





Innokkaat ympäristövastaavat jäävät työpaikoillaan yksin

HOITOTYÖ EI KANNA YMPÄRISTÖVASTUUTAAN

TEKSTI ANTTI VANAS KUVAT SALLA PYYKÖLÄ

Hoitotyö on vanha ja vakiintunut ala, jossa perusarvot muuttuvat hitaasti. Tärkeintä on hyvä hoito tässä ja nyt. Siihen verrattuna ilmastonmuutos ja lajikato voivat tuntua kaukaisilta asioilta.

Harva tulee ajatelleeksi, että terveydenhuolto kuluttaa terveyttä samalla kun se tuottaa sitä. Esimerkiksi Yhdysvalloissa sikäläisten terveydenhuollon päästöjen arvioidaan aiheuttavan maailmanlaajuisesti 600 000 terveen elinvuoden menetykset.

– Tieteen piirissä mielenkiinto hoitolan ympäristövaiikutuksia kohtaan on viime aikoina suorastaan räjähtänyt. Samaa ei voi sanoa tilanteesta hoitoalan sisällä, sanoo hoitoalan ympäristövastuusta viime keväänä väitellyt **Hanna Kallio**.

Ympäristöasioiden luulisi kiinnostavan esimerkiksi sote-uudistuksen valmistelijoita, onhan uudistuksen yhtenä tavoitteena terveysongelmien entistä tehokkaampi ennaltaehkäisy. Selvitykset ja Turun yliopistossa tutkijana työskentelevän Kallion omat kokemukset kertovat kuitenkin aivan muuta.

– Sosiaali- ja terveysministeriöstä saamieni vastausten perusteella terveydenhuollon ympäristövastuu ei ole siellä asialistan kärkipäässä. Maa- ja metsätalousministeriössä tehdyn selvityksen mukaan sote-aloilla tiedetään kaikista hallinnonaloista vähiten siitä, mi-

ten ilmastotaakkaa voitaisiin omalla alalla vähentää.

Tietämättömyys ei ole vain Suomen ongelma. Monet kansainväliset tutkimukset ovat osoittaneet hoitohenkilöstön ympäristöosaamisen loppuvan kesken esimerkiksi jätteiden lajittelun kohdalla.

HOITAJAT JOUTUVAT TOIMIMAAN YMPÄRISTÖASIOISSA MEDIASTA SAAMIENSA TIETOJEN PERUSTEELLA, SILLÄ TYÖPAIKOILLA KOULUTUSTA EI OLE.

Australialaiselle hoitohenkilöstölle tehty haastattelututkimus kertoo, että ympäristöarvot jäävät muiden potilashoidon osa-alueiden varjoon. Myös Ruotsissa haastatellut hoitajat kokivat globaalin ympäristövastuun kaukaiseksi asiaksi potilaiden hoitoon verrattuna.

”ROSKAPOLIISEJA” KATSOTAAN VINOON

Suurin osa terveydenhuollon ympäristökuormasta aiheutuu ympärivuorokautisesta sairaalahoidosta tukipalveluineen. Hoitoon kuluu paljon suojava-rusteita, lääkkeitä ja puhdistusaineita – ja lisäksi valtavat määrät sähköä ja vettä.

Kallio korostaa haastattelemiensa osaston ympäristövastaavina toimivien hoitajien intoa ja osaamista. Toisaalta hän korostaa sitäkin, kuinka yksin ympäristöasioille omistautunut hoitoalan ammattilainen voi työpaikallaan jäädä.

– Hoitotyö on vanha ja konservatiivinen ala, jolla ajattelu- ja toimintatapojen muutokset tapahtuvat hitaasti. Ilmastonmuutos taas on ahdistava ja raskas puheena aihe millä alalla tahansa, Kallio pohtii.

Asiaan vaikuttaa sekin, että toisin kuin hoitotyössä yleensä, ympäristöasioissa tekojen ja tekemättä jättämisten seuraukset eivät näy heti.

– Osastolla kuulee usein puhuttavan roskapoliiseista. Jätteiden huolellisen lajittelun yhteys hoitotyön päämääriin voi tuntua kaiken kiireen keskellä kaukaiselta asialta. Kaukaisena se myös pysyy, jollei ympäristöasioista aleta puhua työpaikoilla enemmän ja painokkaammin.

Pelkkä jätteiden lajittelu ei vielä riitä. Ympäristövastuullinen työtapa ulottuu Kallion mukaan paljon syvemmälle.

– Itse asiassa pääpaino ei edes ole jätteessä vaan siinä mitä tapahtuu ennen kuin esineestä tulee jätettä. Kertakäyttöinen kaarimalja ei ole vain kuppi, ►

**"OPIKELIJOIDEN ON HYVÄ HERÄTELLÄ
OPETTAJIAAN YMPÄRISTÖASIOIHIN.
HOITOTYÖN YMPÄRISTÖVASTUU KANNATTA
OTTA PUHEEKSI MYÖS HARJOITTELUN
OHJAAJAN KANSSA."**

vaan siihen liittyy koko käyttöä edeltävä tuotantoketju raaka-ainetuotannosta esineen valmistukseen ja kuljetuksiin.

**JÄRJESTELMÄLLINEN
KOULUTUS PUUTTUU**

Ympäristöosaaminen ei näy juurikaan hoitajakoulutuksen opetussuunnitelmissa, eikä sitä opeteta systemaattisesti alan oppilaitoksissa. Lähihoitajakoulutukseen kuuluu Kallion mukaan vapaaehtoinen ympäristöasioiden opintopakso ainakin joissakin oppilaitoksissa.

Suomesta puuttuu myös järjestelmällinen ympäristöasioiden työpaikkakoulutus. Ylipistosairaaloissa on ympäristöpäälliköitä ja osastoilla tehtäväänsä koulutettuja ympäristövastaavia, mutta niissäkään ei järjestetä systemaattista ympäristökoulutusta koko henkilöstölle.

– Yhteisen linjan ja koulutuksen puutteessa hoitajat joutuvat toimimaan ympäristöasioissa usein mediasta saamansa tiedon perusteella. Joillakin sairaaloilla on omat ympäristöohjelmansa, mutta tutkimuksessani paljastui, etteivät osastojen ympäristövastaavatkaan aina tunne niiden sisältöä kunnolla.

Sairaaloiden ympäristöohjelmien laajuus vaihtelee muutamasta muutama kymmeneen sivuun. Jotkut niistä kertovat asioista ympäripyöreästi, toisissa mennään syvemmälle yksityiskohtiin.

– On tärkeää, että sairaaloiden hoitoyksiköissä on käytössä selkeästi kirjatut ja konkreettiset ympäristötavoitteet, joiden toteutumista myös seurataan, Kallio painottaa.

Kaikki Kallion tutkimukseen osallistuneet osastojen ympäristövastaavat pitivät sairaalan ympäristöpäällikön roolia erittäin tärkeänä omalle työlleen. Ympäristöpäälliköt toimivat kuitenkin usein sairaaloiden teknisissä yksiköissä, eikä tieto aina tavoita hoitoyksikköjä.

Joissakin sairaaloissa järjestetään ympäristöasioiden teemapäiviä ja asetetaan ympäristötavoitteita.

Kallion tulosten mukaan henkilöstöä voidaan motivoida ja sitouttaa ympäristövastuuseen palkitsemalla näkyvästi ympäristötavoitteita saavuttaneet yksiköt. Myös työmatkapyöräilyä ja joukkoliikenteen käyttöä kannattaisi tukea.

OPETTAJIEN LAIVA KÄÄNTYY HITAASTI

Kallio pitää kansallisen ohjauksen puuttetta yhtenä pahimmista ympäristövastuullisen hoitotyön esteistä. Sosiaali- ja terveysministeriöstä ei ole lähtenyt kentälle ympäristövastuuta koskevia ohjeita, eikä sellaisia ole ilmeisesti aivan lähiaikoina tulossakaan.

– Ministeriöstä vastattiin tätä asiaa koskevaan kysymykseeni, ettei heillä ole aikaa moiseen harjoitukseen.

Koronakiireistä ei ollut kyse, sillä Kallio keräsi väitöstutkimuksensa aineiston ennen pandemian alkua. Aineistona olivat muun muassa yliopistosairaaloiden ympäristöohjelmat ja 35 näiden sairaaloiden osastoilla työskentelevän ympäristövastaavan haastattelut. Haastatellut olivat lähihoitajia ja sairaanhoitajia.

Kansallista ohjeistusta ei Kallion mielestä kannata jäädä odottelemaan toimeksiantomana, sillä paljon voidaan tehdä yksikkötasolla osastonhoitajan johdolla. Myös opiskelijoiden rooli on tärkeä.

– Jos lähihoitajaopiskelijat ajetaan opintojen aikana kunnolla sisään ympäristöasioihin, he voivat olla avainasemassa hoitotyön asenteita ja toimintatapoja uudistettaessa. Myös hoitoalan opettajakoulutusta tulee kehittää ympäristövastuun suuntaan, mutta se laiva kääntyy hyvin hitaasti.

Opiskelijoiden on hyvä herätellä opettajiaan ympäristöasioihin, jos opettajat eivät niihin vielä ole havahduneet.

– Hoitotyön ympäristövastuu kannattaa ottaa puheeksi myös harjoittelun ohjaajan kanssa. Työpaikalla opiskelijan sopii katsella ympärilleen kriittisin silmin: mitä tekisin samoin, mitä toisin. ■



”VANHAT JA AIKANSÄ ELÄNEET RUTIINIT EIVÄT MUUTU, ELLEI NIISTÄ KESKUSTELLA”

Hyvät hygieniataidot myös ympäristövastuun ytimessä

Ympäristövastuu ei ole niin kaukana hoitotyön vanhoista perusopeista kuin ensisilmäyksellä luulisi. Hygieniasaaminen on Hanna Kallion mukaan avainasemassa molemmissa.

Ympäristövastuu edellyttää korkeatasoista hygieniasaamista siksi, että sillä ehkäistään infektioita ja vähennetään näin sekä inhimillistä kärsimystä että sairaalatarvikkeiden lisäkulutusta.

– Toisekseen hyvä hygieniasaaminen takaa sen, ettei suojavarusteita käytetä turhaan, vaan vain siellä missä niitä oikeasti tarvitaan. Hoito- ja hoivamateriaaleja käytetään tällä hetkellä liian usein ilman todellista tarvetta.

Tarvikkeiden käyttöä pitäisi miettiä joka kerta erikseen: tarvitsenko todella nämä suojakäsineet, tämän esiliinan, tämän kroonikkovaipan tai tämän kertakäyttöisen lääkekuopin? Otanko toimenpidepöydälle kertakäyttöisiä tarvikkeita varmuuden vuoksi vaikka tiedän, että hyvin luultavasti niitä ei tarvita?

Hoivassakin tuhlataan. Siellä tarvittavan ruoan määrän tarkka arviointi on tärkeää, samoin toimenpiteiden muuttaminen sitä mukaa kun niihin liittyvät tuotteet kehittyvät.

– Esimerkiksi vanhusten vaipat ovat kehittyneet viime aikoina paljon. Nykyiset vaipat imevät valtavasti nestettä ennen kuin ne alkavat tuntua vähääkään märältä. Silti vaippa vaihdetaan usein pienen lirin takia. Ja sen vuoksi vielä herätetään vanhus.

Moni hoitaja vaihtaa lakanat rutiininomaisesti uusiin, vaikka entiset olisivat puhtaat.

– Näin tehdään usein pelkästään siitä syystä, että hyvän hoitajan ajatellaan toimivan niin.

Kallion mielestä hoitajalla pitäisi olla lupa ja velvollisuuskin ajatella työtään myös ympäristön kannalta.

– Hoitamiseen liittyy yhä paljon tabuja, jotka pitäisi nostaa pöydälle. Vanhat ja aikansa eläneet rutiinit eivät muutu, ellei niistä keskustella. ■

VÄITÖS: HANNA KALLIO: ENVIRONMENTAL RESPONSIBILITY IN NURSING IN HOSPITALS. ITÄ-SUOMEN YLIOPISTO 2020.



HYVÄ TUNNEILMASTO ON TYÖYHTEISÖN MENESTYSTEKIJÄ

TEKSTI SONJA KÄHKÖNEN KUVAT MATTI WESTERLUND

Tunteet ovat työelämässä jatkuvasti läsnä. Menestyvien työyhteisöjen tunneilmasto on rikas: se rakentuu niin positiivisista kuin negatiivisista tunteista. Olennaista on se, miten näitä tunteita kohdataan ja käsitellään.

Arki on täynnä monenlaisia haasteita. Ei ole yhdentekevää, missä tunnetilassa eteen tulevia ongelmia ratkomme, sanoo työelämän tunnetaitovalmentaja **Ira Leppänen** Emergy Oy:stä.

Vuosien saatossa on tehty lukuisia tutkimuksia siitä, miten tunnetila vaikuttaa ihmisen luovuuteen sekä kykyyn oppia ja ratkaista ongelmia. Erään tutkimuksen mukaan 75 prosenttia ihmisistä ratkaisee luovuutta vaativan ongelman, jos he ovat hyväntuulisia. Sen sijaan neutraalissa mielentilassa olevista ihmisistä vain 13 prosenttia ratkaisee saman ongelman.

Negatiivinen tunnetila rajoittaa yksilön ajattelua. Ihminen jää jumiin yksityiskohtiin ja suurempia kokonaisuuksia on vaikea hahmottaa. Sen sijaan positiivinen tunne laajentaa ajattelua ja luo uskoa omiin kykyihin.

– Tutkimus on osoittanut, että esimerkiksi arvostava ja oppilaan taitoihin luottava ilmapiiri koulussa edistää oppimista yhtä paljon kuin oppilaan henkilökohtaiset kyvyt, Ira Leppänen kertoo.

Tunteet vaikuttavat myös terveyteen. Monipuolisesti erilaisia tunteita kokevilla on muita vähemmän masennusta, parempi fyysinen terveys, alhaisemmat tulehdusarvot ja suurempi mielekkyyden tunne.

– Kannattaakin hyväksyä se, että elämässä tuntee laajasti erilaisia tunteita sen sijaan että tavoittelee pelkkää tyytyväisyyden tunnetta.

TUNNE VOIDAAN HYVÄKSYÄ, IKÄVÄÄ KÄYTÖSTÄ EI

Jokainen tunne sisältää ihmiselle tarpeellista tietoa ja energiaa. Esimerkiksi uteliaisuus kertoo siitä, että jossakin on sellaista tietoa, jota yksilöllä ei vielä ole mutta jonka hän haluaa saada tietoonsa. Uteliaisuus siis herättää tiedonjannon, joka vahvistaa oppimista.

Kiitollisuus puolestaan viestii yksilölle, että hänellä on jotain, mikä ei ole itsestään selvää. Negatiivinen tunne, kuten suru, kertoo siitä, että on menettänyt jotain itselle tärkeää.

– Esimerkiksi turhautuminen on aliarvostettu tunne. Turhautuminen syntyy, kun tahtominen on estetty. Ensimmäinen askel turhautumisen taklaamisessa onkin tunnistaa tuo tahtominen ja kääntää katse siihen, miten haluaisi jonkin asian olevan, Ira Leppänen toteaa.

Tunnetaidot ovat elämän aikana opittuja keinoja, joilla tietoisesti vaikutetaan omiin ja toisten ihmisten tunteisiin.

– Osalla meistä on luontaisesti hyvät tunnetaidot. On kuitenkin lohdullista, että tunnetaidot kehittyvät läpi elämän ja jokainen voi niissä kehittyä.

Tunnetoimijuus

Tunteiden (omien ja muiden) tiedostamista, ymmärtämistä ja huomioon ottamista sekä tunteisiin vaikuttamista organisaation käytänteissä, toiminnassa ja vuorovaikutuksessa, ei vain yksilön vaan myös työyhteisön kyvykkyyttä.

Tunnetaidot

Kykyä tunnistaa eri tilanteissa esiintyviä tunteita (itsessä ja muissa) ja kyky ne huomioiden sovittaa oma toiminta näissä tilanteissa.

Tunneilmasto

Tunneilmasto (emotional climate) syntyy työntekijöiden työpaikallaan kokemista ja ilmaisemista tunteista. Rikas ja monipuolinen tunneilmasto selittää suurelta osin, miksi huipputiimit suoriutuvat niin hyvin.

Tunnetaidot vaikuttavat siihen, miten yksilöt suoriutuvat työstään ja miten he ilmaisevat itseään. Lisäksi ne näkyvät siinä, miten yksilö käsittelee stressiä ja miten hän toimii tilanteissa, joissa on tehtävä päätöksiä. ►



JOS MEILLÄ ON ÄKSYILEVÄ KOLLEGA, ON HYVÄ TIEDOSTAA, ETTEI HÄNEN TUNTEESSAAN OLE VIKAA, MUTTA HUONO KÄYTÖS EI OLE SOPIVAA.

Tunnetaidot ovat tärkeitä työelämässä muun muassa siksi, että tunteet ovat jatkuvasti läsnä ihmisten välisessä vuorovaikutuksessa. Leppänen kannustaa jokaista pohtimaan säännöllisesti, millaisia tunteita työpaikalle tai virtuaalipalavereihin vie mukanaan, millaisia asioita tuntee työpäivän aikana ja miten tämä kaikki vaikuttaa kollegoihin ja koko työyhteisöön.

– On tärkeää erottaa tunne ja käytös. Jos meillä on äksyilevä kollega, on hyvä tiedostaa, ettei hänen tunteessaan ole vikaa, mutta huono käytös ei ole sopivaa. Voimme siis hyväksyä tunteen, mutta emme ikävää käytöstä. Usein näiden kahden asian – tunteen ja käytöksen – erottaminen auttaa

myös tilanteen ratkaisemisessa, Leppänen muistuttaa.

MYÖS NEGATIIVISIA TUNTEITA TARVITAAN

Jokaisessa työyhteisössä on omanlaisensa tunneilmasto, joka syntyy yksilöiden kohtaamisista ja vuorovaikutuksesta. Työyhteisön menestystä ruokkiva tunneilmasto on monipuolinen ja rikas. Tunnekirjoon kuuluu siis myös negatiivisia tunteita, sillä suvantovaiheet ovat luonnollinen osa elämää.

– Silloin kun halutaan saavuttaa jotakin merkittävää, kohdataan väistämättä myös negatiivisia tunteita, kuten riittämättömyyttä ja turhautumista.

NÄMÄ VAIKUTTAVAT MYÖNTEISESTI TYÖYHTEISÖN TUNNEILMASTOON

- Kun kohtaat työkaverisi, katso häntä silmiin.
- Pienikin mukava palaute on arvokas – kerro siis kollegoillesi, mitä heissä arvostat.
- Ole oma aito itsesi tunteidesi kanssa. Voit rohkeasti kertoa työkaverille, jos koet surua tai muita ikäviä tunteita. Näin muiden on helpompi ymmärtää, jos käytöksesi on jollain tavalla poikkeavaa.
- Kohtaa työkaverisi tunteet rohkeasti. Jos työkaverisi on uupunut, voit kysyä häneltä, onko kaikki hyvin ja kertoa, että olet huolissasi. Äksyilevälle kollegalle voit puolestaan sanoa, ettet tiedä, miten tulkita hänen reaktiotaan ja kysyä, voiko hän kertoa, mistä on kyse.
- Tiimipalavereissa kannattaa ottaa rutiiniksi kysymys, mitä kaikille kuuluu.
- Tiimissä on hyvä säännöllisesti muistaa iloita ja keskustella myös siitä, miten työssä on edistytty.

5 ASKELTA, JOIDEN AVULLA PÄÄSET IRTI NEGATIIVISESTA TUNTEESTA

1. Hengitä ja rauhoitu. Tunne fyysisenä reaktiona kestää vain 90 sekuntia. Kun hengität rauhassa tämän ajan, ehtii tunteen suurin piikki tasoittua.
2. Tunnista ja nimeä tunteesi. Anna tunteelle hyväntahtoista huomiota. Kun hyväksyt tunteesi, positiiviset tunteet alkavat voimistua ja negatiiviset lieventyä.
3. Tunnista ja nimeä tarpeesi. Mitä tarvitset juuri tässä hetkessä? Tämä kysymys tarjoaa ratkaisun ongelmaan ja suuntaa katseen tulevaan.
4. Erotta ulkoinen ja sisäinen maailma. Negatiivisessa tunnetilassa menee helposti puurot ja vellit sekaisin. Siksi on tärkeää pyrkiä erottamaan toisistaan, mikä on mielen värittämää ajatusta tai tilannekuvaa ja mikä totta.
5. Pyri katsomaan tilannetta etäämmältä. Tunnemyrskyssä perspektiivi usein katoaa. Onko tämä asia pahinta, mitä sinulle on koskaan tapahtunut? Jos miettisit tunnetilaasi kymmenen päivän, kymmenen viikon tai kymmenen vuoden päästä, niin muistaisitko sitä enää lainkaan? Jos sinusta tuntuu vielä tämän jälkeen, ettet selviä tunteen kanssa, pyri kestäämään tunnetta yksi hengitys kerrallaan.

Hyvässä tunneilmastossa voidaan ratkoa ristiriidat ja käsitellä myös negatiiviset tunteet, Leppänen sanoo.

Jos työyhteisössä ohitetaan erilaiset tunteet, sivuutetaan käytännössä valtava määrä tietoa ja potentiaalia. Käsittelemättömät negatiiviset tunteet usein heikentävät työyhteisön ilmapiiriä.

– Olennaista on, että positiivista tunne-energiaa ruokitaan, mutta myös ikävät tunteet kohdataan ja käsitellään rakentavasti. Tunteiden kuuntelu on työyhteisössä suuri voimavara, tiimin rakentamisen elementti ja johtamisen apuväline.

HYVÄ TUNNEILMASTO VIE TYÖYHTEISÖÄ ETEENPÄIN

Työpaikan tunneilmasto vaikuttaa tiimin suorituskyykyyn ja kykyyn selvitä haastavista tilanteista. Esimiehellä on työpaikan tunneilmaston muovautumisessa suuri rooli. Tutkimuksen mukaan johdon toiminnalla on jopa 50–70 prosentin vaikutus tunneilmastoon.

– Johtajien toimintaa, ilmeitä ja eleitä katsotaan suurennuslasin läpi. He muovaavat tunneilmastoa oman esimerkinsä voimalla. Siitä huolimatta

TYÖYHTEISÖN TUNNEILMASTOON LIITTYVÄT VÄÄRINKÄSITYKSET

Tunteiden huomioiminen tarkoittaa, että töissä pitäisi koko ajan puhua tunteista.

Väärin. Työelämässä tulee eteen myös tilanteita, joissa tunteista puhuminen ei yksinkertaisesti kannata. Olennaista on oivaltaa, että tunteet vaikuttavat meihin, puhuimme niistä tai emme.

Töissä saa käyttäytyä miten vain, koska tuntuu siltä.

Päinvastoin. Jokainen meistä jättää ympärilleen tunnejalanjäljen, ja jokainen on vastuussa siitä, millaista tunneilmastoa omalta osaltaan rakentaa.

Töissä pitäisi olla koko ajan kivaa, eikä epäkohtiin saisi puuttua, jotta kaikista tuntuisi kivalta.

Väärin. Hyvä tunneilmasto on monipuolinen eli siihen kuuluu erilaisia tunteita. Hyvässä tunneilmastossa epäkohdat ja ristiriidat voidaan käsitellä avoimesti ja turvallisesti.

kannattaa muistaa, että jokainen meistä on vastuussa omasta tunnejalanjäljestään.

Työpaikan hyvä tunneilmasto lisää hyvinvointia, tarkkuutta työtehtävissä, vähentää sairauspoissaoloja, edistää muutosten toteutumista ja parantaa asiakastyytyväisyyttä. Tutkimuksen mukaan esimerkiksi sairaaloissa suoriu-

tuvat heikommin sellaiset tiimit, joissa häpeä ja pelko saavat ihmiset peittelemään virheitään jopa silloin, kun niillä voi olla vakavia seurauksia.

– Huipputiimeissä sen sijaan tehdään virheitä ja ne uskalletaan tuoda esiin. Huipputiimien tuloksia selittääkin parhaiten työyhteisön hyvä tunneilmasto. ■



ETÄHOIDOSSA KOROSTUU KUNTOUTTAVA TYÖOTE

TEKSTI MARI VEHMANEN KUVAT LAURA VESA

Etäkotihoito on Ylöjärvellä huomattu hyväksi täydentäväksi työmuodoksi. Parhaiten se soveltuu melko toimintakykyisten asiakkaiden ohjaamiseen.

Lähihoitaja **Henna Heikkilä** istuu takahuoneessa Ylöjärven kaupungin kotihoidon toimituksessa. Hän asettaa kuulokkeet korvilleen ja avaa tietokoneen näytölle videoyhteyden.

– Huhuu Maire, ollaanko siellä kotona?

Pian kotihoidon asiakas **Maire Vaalikivi** ilmestyy kuvaan keittiössään ja alkaa kertoa iloisesti kuulumisia.

Ylöjärvellä on noin vuoden verran hyödynnetty kotihoidossa VideoVisit-etähoitoalustaa. Sairaanhoitaja **Eija Myllymäen** mukaan käyttöönotto osui aivan sattumalta samaan ajankohtaan koronapandemian puhkeamisen kanssa.

– Korona ei siis ollut syy etäkotihoitoon aloittamiseen, mutta tautitilanteen vuoksi palvelua on ollut helpompi markkinoida ja perustella asiakkaille ja heidän läheisilleen. Onhan koko muukin yhteiskunta siirtynyt nopeasti virtuaaliseen yhteydenpitoon, Eija Myllymäki toteaa.

Henna Heikkilän mukaan pientä ennakkoluuloisuutta uutta työtapaa kohtaan on silti aivan ymmärrettävästi esiintynyt.

– Monet meidän ikääntyneistä asiakkaistamme eivät ole koskaan käyttäneet tällaista teknologiaa. Yleensä asenne on kuitenkin muuttunut positiiviseksi, kun videoyhteyttä on päästy kokeilemaan käytännössä. Pian asiakkaat jo kyselevät, että milloinkas teitä hoitajia taas näkee siellä ruudussa, Henna Heikkilä kertoo.

Maire Vaalikivi kertoo suhtautuneensa juuri tällä tavoin.

– Ensin ajattelin, etten minä tällaista koneista mitään ymmärrä. Mutta tämähän on lähtenyt käyntiin tosi hyvin.

TUTTUUS AUTTAA

Etäkotihoitoon kokeileminen aloitetaan aina asiakkaan omasta suostumuksesta.

Tämän jälkeen kotiin tuodaan tabletti-tietokone, joka asetetaan näkyvällä paikalle ja liitetään verkkovirtaan. Näin asiakkaan ei tarvitse huolehtia itse laitteen akun riittävydestä tai välttämättä koskea siihen lainkaan.

Yhteys avataan ainoastaan sovittuna ajankohtana. Etätapaamiset on merkitty kotihoidon suunnitelmaan aivan samoin kuin varsinaiset kotikäynnit. Hoitohenkilökunta avaa kuva- ja ääniyhteyden siten, ettei asiakkaan tarvitse erikseen vastata soittoon.

– Ellei asiakasta näy, huhuilin häntä etäyhteyden kautta. Jos tämä ei auta, soitan perään. Yleensä puhelussa selvii, että videotapaaminen on vain päässyt unohtumaan. Mutta ellei asiakasta tavoiteta lainkaan, lähdemme käymään hänen luonaan ja tarkistamme tilanteen, Henna Heikkilä kertoo etähoitoon käytännöistä.

Eija Myllymäki korostaa, että etätapaamiset ovat aina vain yksi täydentävä osa kotihoidon kokonaisuutta. Ainoana hoitomuotona niitä ei koskaan käytetä.



Eija Myllymäki.

Parhaiten etäyhteys soveltuu hänen mukaansa melko itsenäisten ja kommunikointikykyisten asiakkaiden ohjaamiseen. Tyypillisiä tehtäviä ovat esimerkiksi lääkkeitä tai aterioista muistuttaminen ja yleisen voinnin tarkistaminen.

– Videon kautta saa paljon paremman käsityksen asiakkaan voinnista kuin pelkästään puhelimesta jutellen. Ja mitä tutumpi asiakas on valmiiksi, sitä enemmän etäyhteys antaa molemmille, Henna Heikkilä sanoo.

Myös Eija Myllymäen mukaan etähoito on parhaimmillaan tilanteissa, joissa työntekijän ja asiakkaan välillä on jo valmiiksi läheinen hoitosuhde.

AIKAA JA BENSAA SÄÄSTYY

Ylöjärvellä on opittu, että etävuorossa olevalle hoitajalle kannattaa varata oma rauhallinen työtila.

– Ensin olimme tuolla avokonttorin puolella, mutta siellä keskittyminen oli vaikeampaa, Henna Heikkilä kertoo.

Vaativinta etätyössä oli hänen mielestään alkuvaiheessa heittäytyminen.

– Olen huomannut, että tärkeintä on vain höpötellä asiakkaan kanssa jotakin. Liian itsekriittinen ei kannata olla omia juttujaan kohtaan, ja huumoria voi panna peliin ihan reilusti.

Eija Myllymäen mukaan hankalimmalta etätyö saattaa tuntua hoitajista, jotka ovat tottuneet tekemään työtään hyvin toiminnallisesti ja asiakkaan puolesta suorittaen.

– Ammatillisesti etähoidossa korostuu ohjaava, keskusteleva ja kuntouttava ote, Eija Myllymäki toteaa.

Molemmat näkevät etäyhteyksien tulleen jäädäkseen osaksi kotihoitoa myös koronan hävittyä. Plussapuolena on, että matkoihin käytettyä työaikaa säästyy valtavasti varsinaiseen asiakkaiden kohtaamiseen. Samalla ympäristökuormitus vähenee. Ylöjärven etäkotihoito sai vastikään Kunteko-palkinnon, ja yhtenä palkitsemisperusteena oli nimenomaan ekologisuus.

Henna Heikkilän mielestä toimistopäivät ovat lisäksi tervetullutta vaihtelua liikkuvassa ja fyysisesti kuormittavassa ammatissa.

– Ihan riittävästi sitten muina päivinä ehtii tuolla vipeltää asiakkaalta toiselle. Kokonaan en silti haluaisi siirtyä etätöihin, sillä oikeaa kohtaamista ei kuitenkaan mikään korvaa. ■



**"VIDEON KAUTTA SAA
PAREMMAN KÄSITYKSEN
ASIAKKAAN VOINNISTA
KUIN VAIN PUHELIMESSA
JUTELLEN."**



Toimistopäivät tuovat hyvää vaihtelua Henna Heikkilän liikkuvaan työhön kotihoidossa.



Otetaan rennosti!



Tohtisiko sitä pulahtaa?



Ihanaa yhdessäoloa.

Loma-asunnot haussa kesäkaudeksi

SuPerin loma-asunnot ovat jäsenistön haettavissa ajanjaksoksi **30.4.2021–5.11.2021**. Jos samalle viikolle on useampi hakija, suoritamme hakijoiden kesken arvonnän. Etusijalla ovat ne jäsenet, jotka eivät ole aikaisemmin vuokranneet SuPerin loma-asuntoja tai saaneet SuPerin lomatuen.

Loma-asunnot vuokrataan viikon jaksoissa. Viikko alkaa kohteesta riippuen viikkonumeroa edeltävänä perjantaina, lauantaina tai sunnuntaina. Poikkeukset vaihtopäiviin löytyy nettisivuilta SuPerin loma-asunnot -kohdasta. Vuokra sisältää huoneiston vapaan käytön, liinavaatteet (lukuun ottamatta Nauvoa), takkapuut ja vaihtosiivouksen.

LEVIN LÄNSIHOVI

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

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

LEVIN ILVESHÖVI

Levitunturilla sijaitsevilla paritalohuoneistoissa on 130 neliötä kolmessa kerroksessa. Vuoteita on 8 henkilölle. Vaihtopäivä on lauantai. Ei lemmikkieläimiä.

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

HUILINKI A ja B

Yllästunturilla Kolarin Äkäslömpöpolossa sijaitsevassa keloparitalossa on 43 m² / puoli, makuutilat parvella. Vuoteita on 4+2 henkilölle. Vaihtopäivä lauantai. A-puolelle ei lemmikkieläimiä.

Vuokra: viikot 18–35, 39–44 370 €/vko
viikot 36–38 520 €/vko

RUSKA-RUKA

Rukatunturilla sijaitsevassa kelorivitalohuoneistossa on 116 m², tilat yhdessä kerroksessa. Vuoteita on 10 henkilölle. Vaihtopäivä perjantai.

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

VUOKATTI – TÄHTI

Vuokatin rinteiden kupeessa sijaitsevassa paritalohuoneistossa on 73 neliötä, tilat kahdessa kerroksessa. Vuoteita 6 henkilölle. Vaihtopäivä on perjantai. Ei lemmikkieläimiä.

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

ÄIMÄNKÄKI

Puumalassa Saimaan rannalla sijaitseva 150 m² huvila, tilat kahdessa kerroksessa. Vuoteita on 8+2 henkilölle. Vaihtopäivä perjantai.

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

VILLA ETEL

Nauvossa Kälön saarella sijaitseva 100 m² huvila, tilat kahdessa kerroksessa. Vuoteita on 4+2 henkilölle (ei liinavaatteita). Vaihtopäivä sunnuntai. Ei lemmikkieläimiä.

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

VIERUMÄELLÄ Heinolassa on varattavissa 65 neliön **Loma-aika** -huoneistoja. Vuodepaikkoja 6 henkilölle. Voi varata koko viikon tai pe–ma / ma–pe jaksoissa. Allergiahuoneistoja, ei lemmikkieläimiä **Varaukset Holiday Club -varauskanavan kautta.**

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

KALLION KAKSIO HELSINGISSÄ, Kallion kaupunginosassa on 40 neliön kaksio, jossa on tilaa neljälle henkilölle. Vuokra on 65 € / vuorokausi. Liinavaatteet ja siivous eivät sisälly vuokraan. Kaksio on varattavissa kesäkuusta elokuuhun maanantai–torstai tai torstai–maanantai -jaksoissa. Haku kesäajalle nettisivujen kesäajan hakulomakkeella. Muina ajankohtina asuntoa vuokrataan vuorokausihinnalla tarpeen mukaisissa jaksoissa.

Loma-asuntojen kuvat, esittelyt ja **hakulomakkeet** löytyvät osoitteesta www.superliitto.fi (kohdasta Jäsenyyset -> SuPerin loma-asunnot). **Hakuaika 1.2.–29.2.2021.**

Lähetämme loma-asunnon saaneille tiedon sähköpostilla viimeistään viikolla 12. Hakemusten käsittelyn edistymistä voit seurata verkkosivuilla: Jäsenyyset->Jäsenedut->SuPerin loma-asunnot->Vapaat viikot

Haettavissa lisäksi Holiday Club loma-asuntoja, katso Holiday Clubin ilmoitus viereisellä sivulla.



LOMA

Ihan Suomessa.

Hae Holiday Club Super-lomaa

KATINKULTA GOLFHARJU

2+2:lle

vkot 23-24, 26-28, 30-32

400 €/vko

KATINKULLAN KIIENTEISTÖT

4+2:lle

vkot 27-29

500 €/vko

HIMOKSEN TÄHTI

4+2:lle

vkot 26-30

500 €/vko

TAMPEREEN KYLPYLÄ

2+2:lle

vkot 25, 40 (3 vrk pe-ma tai 4 vrk ma-pe)

200 €/varausjakso

4+2:lle

vkot 27, 31, 42 (3 vrk pe-ma tai 4 vrk ma-pe)

250 €/varausjakso

6+2:lle

vko 36 (3 vrk pe-ma tai 4 vrk ma-pe)

300 €/varausjakso

TURKU, CARIBIA

4+2:lle

vko 44 (3 vrk pe-ma tai 4 vrk ma-pe)

250 €/varausjakso

NAANTALI SPA RESIDENCE

allergiahuoneisto 2+2:lle

vkot 26, 28-31 (3 vrk pe-ma tai 4 vrk ma-pe)

250 €/varausjakso

SAIMAA, RANTAPUISTO

4+2:lle

vkot 23-36, 42-43

500 €/vko

VIERUMÄKI

allergiahuoneisto 4+2:lle

vkot 18-21, 23-25, 36-38, 40-43
(3 vrk pe-ma tai 4 vrk ma-pe)

400 €/vko

250 €/varausjakso

HAKUAIKA lomaviikoille 18-44/2021 on ajalla 1.2.-28.2.2021. Arvonta suoritetaan 2.3.2021. Tuloksista ilmoitetaan kaikille osallistuneille sähköpostitse arvonnän jälkeen.

Arvonnassa mahdollisesti vapaaksi jääneet ajankohdat tulevat varattaviksi 9.3.2021 klo 10:00 alkaen.

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

LISÄTIEDOT: Holiday Club Yrityspalvelu, puh. 0300 870 903, arkisin klo 9-15

Holiday  *Club*



RENTOUTA LANTIONPOHJAN LIHAKSET

TEKSTI **MARI VEHMANEN** KUVAT **MOSTPHOTOS**

Lihasten liika kireys voi oireilla
virtsankarkailuna ja hampaiden
narskutteluna.



Useimmat naiset ovat kuulleet ohjeen, että lantionpohjan lihaksia pitäisi treenata säännöllisesti. Lihasten hyvä kunto ehkäisee virtsanpudotuspulmia ja voi parantaa seksielämää.

– Meille on pitkään toivotettu naistenlehtien palstoilla, että aina on hetki aikaa jumpata lantionpohjan lihaksia. Yleinen vinkki on, että harjoitteita muka kannattaisi tehdä vaikka punaisissa liikennevaloissa tai kaupan kassajonossa odottaessa, fysioterapeutti **Camilla Marjamäki** sanoo.

Vieraampi asia saattaa olla, että lantionpohjan lihakset voivat olla myös liian kireät ja että niitä pitäisi osata rentouttaa. Camilla Marjamäen mukaan tietoisuus aiheesta on silti lisääntynyt jonkin verran.

Lantionpohjan lihakset voivat olla jumiissa siinä missä mikä tahansa muukin kehon lihasryhmä. Jännittymistä aiheuttavat monet eri asiat.

– Joskus on kyse opitusta tavasta. Ihminen on ehkä tottunut vetämään koko ajan vatsaa hieman sisään, ja samalla lantionpohjaan tulee jännitystä. Vähitellen rentoutuminen jää kokonaan pois.

Myös erittäin aktiivinen liikunnan harrastaminen voi saada lantionpohjan lihakset ylijännittyneeseen tilaan. Reisi-, pakara- ja selkälihasten kova kuormitus saattaa heijastua lantion alueellekin.

– Lisäksi on psyykkisiä syitä, kuten traumaattinen synnytyskokemus tai seksuaalinen väkivalta. Ja voipa stressaava elämäntilannekin saada meidät tiedostamattamme pingottamaan niskan tavoin myös lantionpohjan lihaksia, Marjamäki mainitsee.

LONKKIEN KIVUT YHTEYDESSÄ LANTIONPOHJAAN

Lantionpohjan lihasten kireys saattaa oireilla hyvin monin tavoin. Tyypillisiä ovat kivut yhdynnän tai orgasmin aikana. Joillakin lantion alue saattaa olla toistuvasti niin arka, että tiukkojen housujen käyttäminen tai pyöräily on mahdotonta.

Toisinaan kireiden lantionpohjan lihasten aiheuttamia tuntemuksia on vaikea yhdistää niiden todelliseen syyhyn.

– Ihminen voi hakeutua hoitoon alaselän tai lonkkien kipujen vuoksi, ja niiden huomataankin säteilevän lantionpohjasta. Kehon eri lihasryhmät ja ►



LANTIONPOHJAN LIHAKSET

- Lantionpohjassa on tahdonalaisista lihaksista koostuva lihasrakenne, joka kannattelee lantion elimiä.
- Lantionpohjan lihakset huolehtivat kehon asennon hallinnasta yhdessä kehon muiden lihasten kanssa.
- Supistuessaan tämä holvimainen lihasryhmä tukee virtsaputken ja peräaukon sulkeutumista estäen virtsan tai ulosteen karkaamista.
- Lihasryhmä heikkenee, ellei sitä käytä. Ikääntyminen, raskaudet, synnytykset ja ummetukseen liittyvä ponnistaminen voivat entistään heikentää lihaksia.

LÄHDE: DUODECIM

Lantionpohjan lihasten kireys ei ole yksinomaan naisten ongelma. Miehillä erilaiset kivut ja erektio-ongelmat saattavat liittyä lantion alueen ylijännittyneisyyteen.

lihaskalvorakenteet vaikuttavat toisiinsa. Jopa hampaiden öinen narskuttelu ja purentalihasten ongelmat saattavat olla yhteydessä lantionpohjan ongelmiin, Marjamäki sanoo.

Pulmat virtsanpidätyksessä voivat yllättäen aiheutua lantionpohjan lihasten liiasta jännittyneisyydestä eikä suinkaan lihasvoimatreenin puutteesta. Virtsaa saattaa karata vaikkapa aivastaessa, nauraessa tai liikuntaa harrastaessa.

Camilla Marjamäki selittää tämän johtuvan siitä, etteivät jo valmiiksi kireät lihakset kykene tarvittaessa supistumaan enää lisää ja estämään virtsaa karkaamasta. Lisäksi kireä lihas on yleensä heikko eikä vahva.

– Toimiva lihas on ennen kaikkea dynaaminen ja joustava. Se pystyy aktivoitumaan nopeasti ja napakasti mutta myös rentoutumaan.

Lantionpohjan lihasten kireys ei ole yksinomaan naisten ongelma. Miehillä erilaiset kivut ja erektio-ongelmat saattavat liittyä lantion alueen ylijännittyneisyyteen.

Pahimmillaan kyse on elämänlaatua selkeästi heikentävästä ongelmasta.

– Vaikeudet seksielämässä saattavat heijastua koko minäkuvaan. Virtsankarkailu puolestaan vie luottamusta omaan kehoon ja sen toimivuuteen, mikä voi saada välttelemään liikuntaa ja sosiaalisia tilanteita, sanoo Marjamäki.

Laittamalla sormen emättimeen voi kokeilla, onko lihasten supistuksessa ja rentoutuksessa selkeä ero. Tätä voi tarkastella myös peilin avulla.

– Keskeistä on oppia tunnistamaan, miltä lantionpohjan lihasten rento tila tuntuu niiden jännittämiseen verrattuna. Hengitys ja pallean toiminta kannattaa ottaa mukaan: uloshengityksen aikana lihaksia on helpompi supistaa ja sisäänhengityksen aikana rentouttaa.

Tämän jälkeen on mahdollista alkaa tietoisesti vapauttaa lihaksia, jos huomaa niiden jumittuneen jännittyneeseen tilaan. Ohjeita erilaisiin rentoutus- ja hengitysharjoituksiin löytyy netistä, mutta yksilölliset ohjeet saa asiantuntijalta. Suomen Lantionpohjan Fysioterapeutit -yhdistyksen kuuluu eri puolilta maata noin 300 fysioterapeuttia, jotka ovat suorittaneet aihepiiriin erikoistumisopinnot.

Camilla Marjamäen mukaan ei kannata jäädä odottelemaan, että lantionpohjan pulmat poistuisivat itseksensä. Myös ennaltaehkäisy on hyödyllistä.

– Ja kun hoitaja kohtaa työssään epämääräisistä lantion alueen oireista kärsiviä potilaita, on hyvä pitää ylijännittyneisyys mielessä mahdollisena selityksenä. ■

TUNNISTA OIREET

Esimerkiksi nämä voivat kertoa lantionpohjan lihasten kireydestä:

- Yhdyntäkivut tai miehillä erektiohäiriöt
- Virtsankarkailu
- Toistuvat kivut alavatsassa, alaselässä tai lonkissa
- Öinen leukojen jännittäminen ja hampaiden narskuttelu

HENGITYS TUKEE HARJOITUKSIA

Lantionpohjan lihasten kykyä rentoutua voi tutkia omatoimisesti.

– Kierrä pyyheliina rullalle ja aseta se tuolille pitkittäin siten, että pyyhke jää istuessa istuinkynmyjen väliin. Tämän jälkeen tunnustele, pystytkö selkeästi jännittämään ja rentouttamaan lihaksia rullaa vasten. Testin voi tehdä myös tennispallon avulla, Marjamäki opastaa.

SUPERIN MOBIILI- JÄSENKORTTI PUHELIMEESI

Sähköinen jäsenkortti eli mobiilikortti on aina kätevästi mukanasi älypuhelimessasi. Sähköisellä jäsenkortilla olet oikeutettu lukuisiin etuihin ja alennuksiin ympäri Suomen! Superliitto-sovelluksesta näet juuri nyt voimassa olevat jäsenedut.

- Lataa puhelimesi sovelluskaupasta (App Store, Play kauppa) Superliitto-sovellus.
- Tekstiviestilinkki lähetettiin jäsenille tammikuussa. Lähetäjänä oli Magma.
- Klikkaa tekstiviestissä olevaa linkkiä.
- Sovellus pyytää rekisteröitymään. Rekisteröidy sähköpostiosoitteella ja itse valitsemallasi tunnuksella.
- Rekisteröitymisen jälkeen kirjaudu sovellukseen luomillasi tunnuksilla.
- Jos tekstiviesti ei ole tullut, saat helposti uuden täyttämällä lomakkeen: www.superliitto.fi/jasenyys/jasentietojen-paivitys/sahkopostiosoitteen-ilmoittaminen/
- Muovisen jäsenkortin saat tilattua ylläolevalla lomakkeella. Lomake ei vaadi kirjautumista. Tarvitset sen, jos sinulla ei ole älypuhelimta käytössä. Sitä tarvitaan myös, jos käytät Teboilin bensaetua kylmäasemilla. Molemmat kortit voivat olla käytössä.
- Jos sinulla on teknisiä ongelmia, lue ohjeet vielä kerran verkkosivulta www.superliitto.fi/jasenyys/liity/sahkoinen-jasenkortti/
- Tarkista, että käytät rekisteröinnissä antamaasi salasanaa kirjautumiseen (Oma SuPerin tunnukset eivät liity tähän.).
- Jos koetit rekisteröityä tammikuun alussa etkä onnistunut, koeta uudestaan nyt kun ruuhka sovelluksen lataamisessa on helpottanut.

Muovikortin saat helposti kotiisi täyttämällä verkkolomakkeen!



Hyvinvointilomat ry:n tuetut lomat vuodelle 2021

Hyvinvointilomien kautta voi hakea seuraavia lomajaksoja seuraavista lomakohteista: Lomakeskus Huhmari ja Liikuntakeskus Pajulahti. Lomatuki myönnetään sosiaalisin perustein ja toteutetaan Sosiaali- ja terveysministeriön tuella Veikkauksen tuotoista.

Hakemus täytetään sähköisesti SuPerin verkkosivujen kautta. Hakemuksen linkit ovat auki ainoastaan hakuajana. Hyvinvointilomien järjestämiseen voi tulla muutoksia koronaepidemian vuoksi.

LOMAKESKUS HUHMARI www.lomakeskushuhmari.com

7.6.–12.6.2021 Yhden vanhemman perheen loma
omavastuu 100 €/5vrk, hakuaika 1.3.–31.3.2021

8.11.–13.11.2021 Hyvän mielen loma (eläkeläiset)
omavastuu 100 €/5vrk, hakuaika 1.8.–31.8.2021

27.12.2021–1.1.2022 Lapsiperheiden uuden vuoden loma
omavastuu 100 €/5vrk, hakuaika 1.8.–31.8.2021

LIIKUNTAKESKUS PAJULAHTI www.pajulahti.com

26.7.–31.7.2021 Lapsiperheloma
omavastuu 100 €/5vrk, hakuaika 1.3.–31.3.2021

Loman sisältö ja majoitustiedot

Kaikkiin lomiin kuuluu täysihoito. Loma sisältää viisi täysihoitovuorokautta, aamiaisen, lounaan ja päivällisen sekä yhteistä ohjattua ohjelmaa kaksi kertaa päivässä (ei tulo- ja lähtöpäivänä). Loma alkaa tulopäivänä päivällisellä ja päättyy lähtöpäivänä lounaaseen. Viikot tarjoavat liikuntavirikkeitä, luentoja sekä lapsiperheille pelejä ja leikkejä.

Lapsiperheviikoilla lomaohjelmaan sisältyy 2 x 2 tunnin lastenhoito 3–6-vuotiaille ryhmähoitona sekä iltapala. Majoitus kahden hengen huoneissa tai perhelomilla perhehuoneissa.

Kustannukset

Hyvinvointilomat veloittaa aikuiselta omavastuuosuutena (Lomakeskus Huhmari ja Liikuntakeskus Pajuranta) 20 €/vrk/hlö eli 100 € yhteensä.

Alle 16-vuotiaat lomailevat veloituksetta. Matkakuluista ja mahdollisten retkien kustannuksista lomalaiset vastaavat itse.

Hakeminen

Suosittellemme täyttämään sähköisen hakemuksen.

Valinnoissa huomioidaan hakijan tulot, terveydelliset tekijät ja elämäntilanne.

Lomatuki myönnetään enintään joka toinen vuosi. Hakemuksessa on ilmoitettava kahden viimeksi kuluneen vuoden aikana saadut lomatuet. Myös muilta lomajärjestöiltä saadut lomatuet on ilmoitettava.

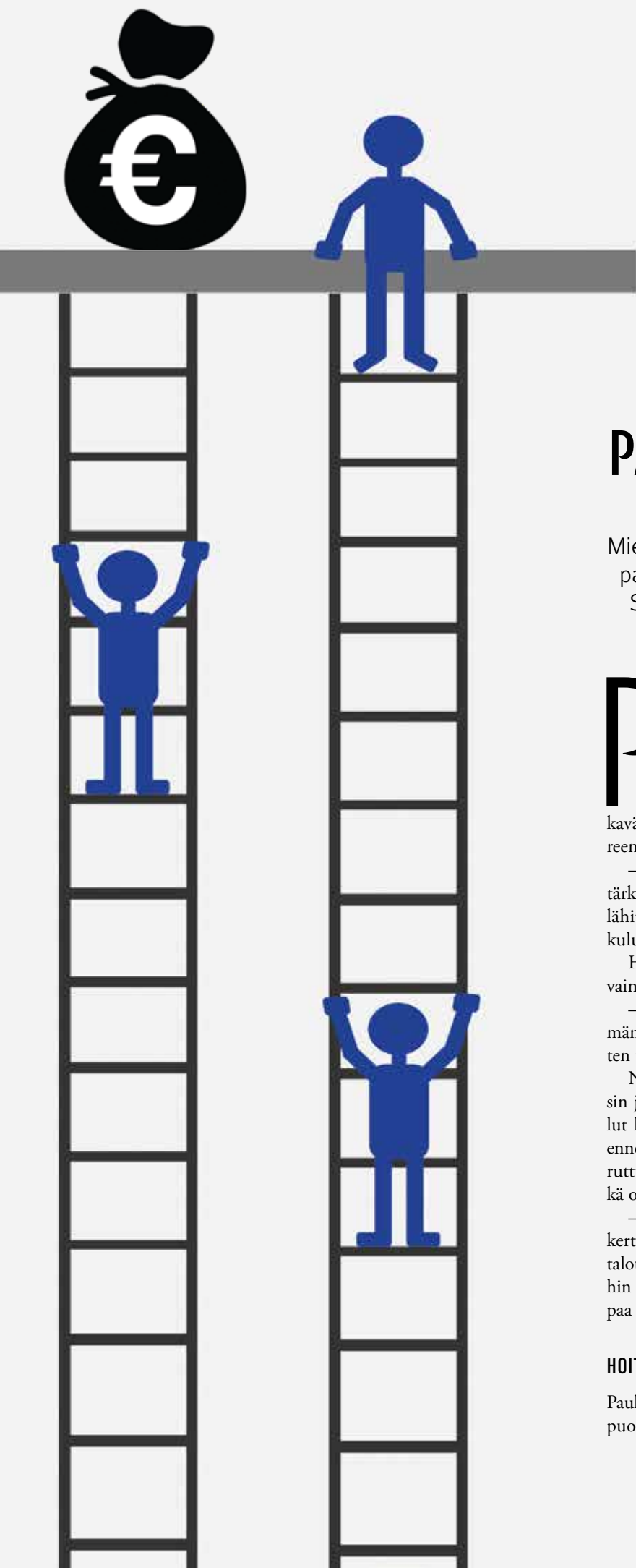
Jokainen hakemus käsitellään yksilöllisesti ja luottamuksellisesti. Täytä perhettäsi kohden vain yksi hakemus. Puutteellisia hakemuksia ei voida käsitellä. Merkitse myös lasten henkilötunnukset kokonaisuudessaan. Täytä hakemuksen kaikki kysytyt tiedot perusteluineen.

Manuaalisesti täytettäviä hakulomakkeita voi tilata Hyvinvointilomat ry:n toimistolta, puh. 010 830 3400 tai toimisto@hyvinvointilomat.fi.



"KUN HOITAJAN TYÖ NÄHDÄÄN
KUTSUMUKSENA, SE SULKEE POIS SEN,
ETTÄ HOITAJA HALUAISI LUODA URAA."





LISÄÄ LIKSAA! TAI AINAKIN PALKKATASA-ARVOA

TEKSTI SAIJA KIVIMÄKI KUVAT MOSTPHOTOS

Mielikuvat lähihoitajan työstä vaikuttavat alan palkkatasoon, sanoo tutkija Paula Koskinen Sandberg. Nopeaa ratkaisua ylös palkka-kuopasta ei ole.

Pienipalkkaiset lähihoitajat ja muut etulinjassa työskentelevät ammattilaiset ovat saaneet paljon julkista kiitosta toiminnastaan koronakriisin aikana, mutta minkäänlaista taloudellista kannustinta heille ei ole tarjottu.

Muutos on kuitenkin mahdollinen pitkällä aikavälillä, sanoo tutkija **Paula Koskinen Sandberg** Tampereen yliopistosta.

– Ihmiset ovat laajalti ymmärtäneet, miten äärettömän tärkeää hoitajien työ on yhteiskunnan kannalta. Ainakaan lähitulevaisuudessa kukaan ei väheksy sitä eikä puhu siitä kulueränä.

Hän muistuttaa, että työn arvostus on laajempi asia kuin vain se, kuinka paljon palkkaa tulee tilille.

– Palkka on yksi tärkeimmistä kysymyksistä ihmisen elämän ja toimeentulon kannalta, mutta se heijastelee myös miten työ nähdään ja miten sitä arvostetaan.

Nähtäväksi jää, mitä kunnissa tapahtuu, kun koronakriisin jälkiä aletaan korjata. Hoitajien kohtelu kunnissa on ollut kovaa jo kriisin aikana. Sosiaali- ja terveydenhuoltoalaa ennestään vaivanneiden ongelmien päälle on esimerkiksi peruttu työntekijöiden lomia ja pihistelty suojavarusteissa, mikä on vaarantanut hoitajien terveyden.

– Kiinnostavaa nähdä, pystyykö tällaisesta tilanteesta luikertelemaan ilman ekstrakorvausta. Oma intuitio sanoo, että talouskuri on ollut aika tyypillinen suomalainen reaktio näihin tilanteisiin. Varmaa se ei toki ole, ja tietenkin mukavampaa olisi, jos julkista sektoria ei taas lähdetäisi kurittamaan.

HOITOTYÖ VAATII HABAA

Paula Sandberg Koskinen on pitkään pohtinut, mistä sukupuolten palkkaerot johtuvat. Syiden alkuperän voi nähdä ►

naisten ja miesten yhteiskunnallisessa asemassa eri aikoina. Työmarkkinoiden historiasta voi nähdä perusteita, miksi se on niin vahvasti jakautunut naisten ja miesten töihin.

Esimerkiksi sosiaali- ja terveysala kaikkien on hyvin naisvaltainen. Alalla työskentelevistä yli 90 prosenttia on naisia. Se ei tutkijan mukaan ole varsinainen ongelma, sillä ”eihän naisissa ole mitään vikaa”, mutta mielikuvat, joita naisvaltaisten alojen työtehtäviin liitetään, vaikuttavat työn arvostukseen ja palkkaukseen.

– Töitä, joiden koetaan tulevan naisilta luonnostaan, ei osata nähdä ammattimaisena toimintana, ja siksi niiden arvostus jää vähäiseksi.

Epätasa-arvoa on koettu ratkoa niin lainsäädännöllä kuin erilaisin sopimuksin, mutta vauhti on ollut hidas. Palkkatasa-arvon edistämiseksi myös SuPer on useissa yhteyksissä vaatinut hallitukselta entistä kunnianhimoisempaa ja vaikuttavampaa samapalkkaisuusohjelmaa.

Vaativuudesta huolimatta naisen euro on – kuten varsin usein toistetaan – edelleen 83 senttiä. Sosiaali- ja terveysalalla naisen euron voi katsoa olevan keskimääräistä pienempi, sillä naisvaltaisella alalla miehet etenevät uralaan naisia todennäköisemmin. Johto- ja asiantuntijatehtävissä työskentelevistä sosiaali- ja terveysalan ammattilaisista noin puolet on miehiä, kun taas alan

matalapalkkaisissa perustehtävissä heitä ei juuri näy.

– Miehet etenevät helpommin uralaan, eikä naisten potentiaalia nähdä samalla tavalla kuin miehillä. Naisten urakehitys jää heikommaksi. Esimerkiksi päiväkotien johtajina on kohtuuton määrä miehiä siihen nähden, kuinka paljon naisia työskentelee varhaiskasvatuksessa.

Sama rakenne toistuu tutkijan mukaan kaikilla aloilla. Miehiä ei myöskään kannusteta hakeutumaan naisvaltaiselle sosiaali- ja terveysalalle yhtä usein kuin naisia miesvaltaiselle teknologia-alalle.

– Ehkä taustalla on vanhakantaisa ajattelua miehestä perheen elättäjänä, eikä alaa tai parin tonnin kieppeillä olevaa palkkaa nähdä miehelle sopivana eikä houkuttelevana.

Palkkaerot eivät läheskään aina edes perustu työtehtävien todelliseen vaativuuteen. Esimerkiksi miesvaltaisilla aloilla fyysisesti raskaat tehtävät saattavat olla peruste palkanlisälle, mutta lähihoitajalle asiakkaiden nostamiset, staattiset kiinnipitämiset ja muut raskaita voimaa vaativat tehtävät ovat osa työtä ilman erillistä korvausta.

KRIISIN JÄLKEEN

Muutoksen tulisi tutkijan mukaan tapahtua sopimusjärjestelmän kautta eli työnantaja- ja ammattijärjestöjen kes-



kinäisillä sopimuksilla, mutta se on hidas ja monella tavalla hankalaa.

Sitä paitsi Suomessa on jo voimassa tasa-arvolaki, joka velvoittaa työnantajia edistämään sukupuolten välistä tasa-arvoa. Tutkija peräänkuuluttaakin työnantajan vastuuta ja sitä, että tasa-arvolain noudattamista valvottaisiin nykyistä paremmin.

– Kunnat ovat suuri työllistäjä, joten sillä, mitä kunnissa tapahtuu, on suuri merkitys myös palkkatasa-arvon kannalta, Koskinen Sandberg toteaa.

Lain mukaan samanarvoisesta eli yhtä vaativasta työstä on maksettava samanlaista palkkaa sukupuolesta riippumatta. Työn vaativuuteen vaikuttavat esimerkiksi työn vaatima oppimisaika, työn vastuu ja työskentelyolosuhteet.

– Työnantajan pitäisi verrata vaikkapa jonkin teknisen työn vaativuutta varhaiskasvatuksessa tehtävän työn vaativuuteen, eikä vedota ainoastaan erillisiin työehtosopimuksiin. ■



MIESVALTAISILLA ALOILLA FYYSISESTI RASKAAT TEHTÄVÄT SAATTAVAT OLLA PERUSTE PALKKANLISÄLLE, MUTTA LÄHIHOITAJALLE ASIAKKAIDEN NOSTAMISET OVAT VAIN OSA TYÖTÄ.



Tasa-arvoa naisille, miehille ja kaikille muille

TEKSTI SAIJA KIVIMÄKI KUVA MOSTPHOTOS

Sukupuolten tasa-arvotyötä ei saa rajata pelkästään naisiin ja miehiin, vaan on huomioitava myös sukupuolivähemmistöt, sanoo väitöskirjatutkija Minna Laiti. Tasa-arvolain tehtävä on estää kaikenlainen sukupuoli-identiteettiin ja sukupuolen ilmaisuun perustuva syrjintä.

Sosiaali- ja terveydenhuoltoala kaikinensa on hyvin sukupuolittunut ja hierarkkinen, sanoo väitöskirjatutkija **Minna Laiti** Turun yliopistosta.

– Sukupuolinnormit, joissa naiset nähdään hoivaajina ja ihmisläheisinä, ja miehet vahvoina, rationaalisina ja teknisesti lahjakkaina johtajina, ovat arjen valta-asetelmia. Jos työyhteisöön tulee esimerkiksi mieskättilö, se voi aiheuttaa hämmennystä.

Sukupuolinnormeihin liittyy ongelmallinen ajatus hoitotyöstä kutsusammattina. Ajatus on peräisin ajalta, jolloin hoivatyö ei ollut palkkatyötä.

– Kun hoitajan työ nähtiin kutsusammattina, syvänä haluna auttaa, se sulki pois vaihtoehdot, että hoitaja haluaisi luoda menestyvän uran tai tuoda elannon perheelle. Tällaiset historialliset oletukset voivat yhä vaikuttaa siihen, miten hoitoala mielletään työnä ja urana.

Tämä heijastuu myös siihen, kuinka hoivavastuu voi yhä jakautua naisten

ja miesten välillä myös arjessa: puolisoiden kesken jaettavaa osuutta vanhempainvapaasta pitää vain muutama prosentti isistä.

JOS ET TIEDÄ, ÄLÄ OLETA

Aikaisemmin röntgenhoitajana työskennellyt Laiti tarkastelee meneillään olevassa väitöstutkimuksessaan saatekaarinuoria terveydenhuollon asiakkaina, ja terveydenhuollon tasa-arvoisuus ja yhdenvertaisuus ovat hänelle tärkeitä teemoja.

– Tasa-arvotyö ei voi työyhteisössä olla yksittäisten ihmisen vastuulla, mutta omista asenteistaan ja ennako-oletuksistaan voi jokainen tulla tietoiseksi ja sitä kautta muuttaa toimintaansa.

Esimerkkejä haitallisesta sukupuolittavasta käytännöstä ovat tietynväriset sairaalavaatteet, sukupuolten mukaan määritellyt pukeutumistilat tai vessat. Niihin yksittäisen työntekijän voi olla vaikea vaikuttaa, mutta omalla käytöksellään hän voi irrottautua sukupuolittavista käytännöistä. Tutkijan vinkki on yksinkertainen: älä oletta.

– Mieti, miten puhut työkavereille tai asiakkaille. Älä tee oletuksia ihmisen parisuhdetaustasta tai välttämättä edes sukupuolesta tämän ulkonäön perusteella. ■

Nuoret näyttävät esimerkkiä

Minna Laiti arvelee, etteivät moninaisuuden teemat ole vielä systemaattisesti esillä tai niitä ei käsitellä kovin syvällisesti sosiaali- ja terveydenhuoltoalan koulutuksessa. Hän suhtautuu kuitenkin optimistisesti muutokseen.

– Seksuaalisuuden moninaisuuden tunnistamisessa on menty hurjasti eteenpäin, jos vertaa miten homoseksuaalisuudesta puhuttiin vielä 2000-luvun alussa. Nykyään samaa sukupuolta olevat pariskunnat tunnustetaan laillisesti myös aviopuolisoiksi, ja uudistunut äitiyslaki mahdollistaa laillisen äitiyden jo syntymättömään lapseen molemmille äidille. Sukupuolen moninaisuuden tunnistamisessa kanssa käydään luultavasti samanlainen kehityskaari läpi: tilanne on varmasti aivan toinen, kun mennään tästä 10–20 vuotta eteenpäin.

Laitin mukaan jo peruskoulun opinto-ohjauksessa tulisi kiinnittää huomiota siihen, miten nuoria ohjataan ja kannustetaan hakemaan eri aloille. Sukupuolinnormit ovat monelle meistä lapsuudesta saakka opittuja ajatusmalleja ja niiden muuttaminen vie aikaa.

32-vuotias tutkija on nähnyt muutoksen seuraavassa sukupuolvessa vetäessään vapaaehtoisena Setan nuortenryhmää.

– Aikuisilla on paljon opittavaa nuorilta, miten moninaisesti voi ajatella. Nuorten ajatusmaailma on erilainen kuin meillä vanhemmilla. He pystyvät puhumaan moninaisuudesta luontevammin, se on heille yksi asia muiden joukossa.

**HOIVA-VASTUU
JAKAUTUU EPÄTASA-
ARVOISESTI MYÖS
ARJESSA.**

KÖMPELÖ LAPSI EI OLE HUONOKUNTOINEN

TEKSTI ELINA KUJALA KUVA MOSTPHOTOS

Uusi suomalaistutkimus osoittaa vanhan luulon vääräksi: Lasten motoriset taidot ja hyvä kestävyyskunto eivät ole toisistaan riippuvaisia.

Kömpelöiden lasten kestävyyskunto on samalla tasolla motorisesti taitavampien lasten kanssa.

– Tutkimuksessamme osoitettiin selkeästi, että kestävyyskunto ei ole yhteydessä motorisiin taitoihin, kun kehon koostumus huomioidaan asianmukaisesti. Kestävyyskunto ei myöskään näytä olevan vahvasti yhteydessä ylipainoon. Näyttää siis siltä, että huonon kestävyyskunnan roolia heikkojen motoristen taitojen ja ylipainon riskitekijänä on vahvasti liioiteltu, kertoo tohtori **Eero Haapala** Jyväskylän yliopiston liikuntatieteellisestä tiedekunnasta. Haapala on myös Itä-Suomen yliopiston lasten ja nuorten liikuntafysiologian dosentti.

VAIHTELEVA LIIKUNTA MOTORIIKAN MOOTTORINA

Monipuolinen, motorisilta haasteiltaan ja kuormittavuudeltaan vaihteleva

liikunta edistää motoristen taitojen kehittymistä, eikä se ole riippuvaista kestävyyskunnosta ja kehon rasvapitoisuudesta. Runsaampi liikunta ja vähäisempi paikoillaanolo voi suojata myös ylipainolta.

– Huonokuntoisempikin lapsi voi olla motorisesti taitava ja kömpelönkin lapsen hengitys- ja verenkiertoelimistö voi olla hyvässä kunnossa. Lisäksi runsas ja monipuolinen liikunta ja paikoillaanolon vähentäminen ovat keskeisiä motoristen taitojen kehittymisen ja ylipainon ehkäisyyn kannalta lapsuudesta alkaen, Haapala sanoo.

Jyväskylän yliopiston liikuntatieteellisen tiedekunnan ja Itä-Suomen yliopiston biolääketieteen yksikön tutkimuksessa tarkasteltiin yhteensä 332 iältään 7–11-vuotiaan lapsen kestävyyskunnan, kehon rasvapitoisuuden määrän ja motoristen taitojen yhteyksiä kahdessa eri tutkimusaineistossa. ■

Jyväskylän yliopisto

Monenlaista motorikkaa

Motoriset perustaidot jaetaan tasapainotaitoihin kuten kierimiseen, väistämiseen ja heilumiseen, liikkumistaitoihin kuten hyppelyyn, kiipeämiseen ja juoksuun sekä käsittelytaitoihin kuten pomputtamiseen ja heittämiseen. Lajitaidot tarkoittavat erilaisten motoristen taitojen yhdistämistä: juoksun ja hyppäämisen yhdistelmä on pituushyppy. Havaintomotoriset taidot tarkoittavat sitä, kuinka lapsi hahmottaa oman kehonsa ja sen osat suhteessa tilaan, aikaan ja voimaan.

MOTO-TAITURIKSI-OPAS, MIELI RY





Lapsen motoriikka kehittyy leikiten

Peili

Lapset seisovat pareittain vastakkain. Toinen tekee erilaisia liikkeitä, seisoo esimerkiksi yhdellä jalalla, menee kyykyyn tai nostaa kädet ylös, ja pari yrittää jäljitellä liikkeitä perässä. Muutaman minuutin jälkeen vuoroja vaihdetaan. Yhdessä aikuisen kanssa voi keksiä variaatioita. Entä jos kaikki liikkeet tehtäisiinkin varpailta seisten?

Lattia on laavaa

Pöydät, penkit ja tuolit ovat erinomaisia kiipeilytelineitä esteradalle. Rullalle kääritty matto ja tyynyjono auttavat, jos välimatka tuoilta toiselle on liian pitkä. Ratataa kierretään eri tavoin peräkäin ja jokainen saa vuorollaan keksiä tyyliin. Mennäänkö takaperin, kävelläänkö kuin karhut vai kontataanko? Ohittaa voi, mutta tönä ei saa!

Ihan spagettia

Lapset makaavat lattialla selälleen. Ensin jännitetään koko keho tiukaksi ja mietään, missä se tuntuu. Sitten rentoudutaan ja päästetään vartalo aivan lötköksi pötköksi. Keittäjä, aikuinen, voi käydä käsiä ja jalkoja heilutteleamalla tunnustelemassa, onko spagetti vielä aivan kovaa vai jo kypsynyt. Rooleja voidaan myös vaihtaa, välillä aikuinen voi olla spagettia ja lapsi keittäjä.

MIELI.FI, OPIJAILO.FI

MILLAINEN ON HYVÄ HOITAJA?

Ihan normaali

TEKSTI JA KUVA HANNA KAUPPINEN

Suomussalmelainen **Vihtori Heikkinen**, 5, on ollut perhepäivähoidossa 1-vuotiaasta lähtien. Hän siirtyi viime syksynä Taivalkehdon päiväkotiin, ja ensi vuonna edessä on eskarin aloitus.

Onko päiväkodissa erilaista kuin perhepäivähoidossa?

Perhepäivähoidossa askarreltiin, mutta päiväkodissa saa tehdä mitä haluaa: askarrella, piirtää tai maalata. Hoitajat ohjaa meitä ja me totellaan.

Odotatko jo eskariin pääsyä?

Joo.

Mitä haluat oppia siellä?

Ehkä minä jään vaan sähkölaitokselle tekemään töitä. Sitä varten pitää oppia ammatti, osata lukea, laskea ja... kävellä. Mutta kyllähän minä osaan kävellä! Mutta en halua vielä sinne sähkölaitokselle, vaan vasta sitten, kun olen ammattilainen.

Millainen päiväkotipäiväsi on?

Hyvä. Leikin ja olen aamulla aamuhetkellä. Sitten leikitään ja syödään puurot. Päivällä mennään nukkumaan. Se on aika outoa, kun eskarissa ei nukuta. Minä en nuku enää päiväunia.

Miten ne päivälepoaika sitten kuluu?

Katselen pikkuisen aikaa ja sitten panen silmät kiinni. Meille luetaan satuja, mutta en tiedä, mitä siellä luetaan.

[Äiti: Minusta tuntuu, että sinä taidat nukahtaa, ennen kuin ehtii edes lukeminen alkaa.]

– Niin. [Hihii]

Onko uudesta päiväkodista löytynyt kavereita?

Minä leikin kaikkien kanssa. Tykkään hipasta ja piilosta, sisällä ja ulkona. Tunnen täällä jo kaikki päiväkodista ja melkein kaikki kyliltäkin. Ainakin mä tunnen **Vilhon**. Se on **Juliuksen** kaveri. Julius on mun isovelji. Me leikitään tänään yhdessä.

Olet nyt lomalla. Joko odotat päiväkotiin paluuta?

Joo. Siellä on niin kivaa, että tahtoisin jäädä sinne yöksi.

Jotkut lapset ovatkin yötä päiväkodissa, jos vanhemmat käy yöllä töissä.

Se olisikin sitten outoa, jos vanhemmat olisi yön töissä. Sitteen ne ei jaksaisi siivota, ei neuloa, eikä tehdä mitään muuta. Olisi aika hassua, jos joku nukahtaisi työpaikan penkille. Meidän hoitajat ei ole nukahtaneet.

Millainen on hyvä hoitaja?

– Ihan normaali. Meillä on päiväkodissa pelkästään hyviä hoitajia. Tykkään niistä kaikista.

SUOMUSSALMEN KUNNAN PÄIVÄHOIDOSSA ON YHTEENSÄ NOIN 200 LASTA VIIDESSÄ ERI YKSIKÖSSÄ. TAIVALKEHDON PÄIVÄKODISSA TOIMII VUOROHOTO, KAKSI VISKARIRYHMÄÄ SEKÄ ESIOPETUS.



MUSEOVIRASTO / OTSO PIETINEN

Valmistavan sairaanhoitokoulun oppilaita vuonna 1941.

Hoitajan hilkan historia

Hoitajan työpukuun kuului ennen tärkeänä osana valkoinen kovitettu päähine, hilkka. Sen käyttö juontaa ajoista, jolloin säädyllisten naisten kuului peittää päänsä. Päähinettä pidettiin myös hygieenisenä.

Hilkka keikkui hoitajien kutreilla vielä villillä 1960-luvulla, mutta 70-luvulle tultaessa siitä luovuttiin. Hoitajan työpuvusta haluttiin käytännöllinen suoja-asu, eikä sitä enää pidetty ammatin kunniallisia arvoja edustavana statussymbolina.

Apuhoitajan, ja sittemmin perushoitajan ja lähihoitajan, työasut ovat vaihtaneet väriä ja muotoa moneen kertaan vuosikymmenten kuluessa. Nykyään työpaikat valitsevat itse omat työasunsa ja myös henkilökunta voi usein vaikuttaa ainakin väriin.

SINISESTÄ OPPILASASUSTSA SAIRAANHOITAJAN VALKOISEEN VIRKAPUKUUN.
OULUN AMMATTIKORKEAKOULU.



MOSTPHOTOS

Jääpaloja poskeen pikkutunneilla

Yövuorossa voi joskus iskeä armoiton väsymys. Sitä voi taklata monella konstillla.

1. Unen ja kofeiinin yhdistelmällä on tehokas vaikutus. Ota tunnin tai parin tirsat illalla ennen yövuoron alkua ja juo kahvikupillinen työpaikalla heti vuoron alussa.
2. Raitis ilma virkistää. Jos vain mahdollista, piipahda yöllä pariiksi minuutiksi ulos tai tuuleta kunnolla.
3. Kylmät juomat herättävät. Jääpalojen imeskelystä voi olla apua silmien lurpsahteluun.
4. Oheistoiminta kuten radion kuuntelu tai työkaverin kanssa rupattelu auttavat pysymään hereillä.

TYÖTERVEYSLAITOS

Oikaisu: Tammikuun uniapneaa käsittelevässä jutussa kerrottiin, että alle viisi hengityskatkosta yössä katsotaan vielä normaaliksi, ja lievässä sairaudessa katkoksia on 5–15, keskivaikeassa 15–30 ja vaikeassa yli 30 kappaletta per yö.

Luvut koskevat kuitenkin hengityskatkoksten määrää tunnissa eikä yössä, kuten lehdessä kirjoitettiin. Toimitus pahoittelee virhettä.

MURUSET

Palasia sieltä täältä

Super Pusu



”

Paniikki nousee. Tiedän jo miltä tuntuu, kun kello tulee kaksi, vatsaa vääntää eikä unesta ole tietoaakaan.

”Entä jos lähden karkuun? Joudunko vankilaan?” kysyn ilta-konjakin tuoneelta hoitajalta. Hän katsoo minua pitkään ja hitaasti ja vastaa yksikantaan. ”Et, mutta selkääsi saat.”

Ai että minä rakastan näitä hoitajia.

Kysymykseni mahdollinen vakavuus jää kuitenkin vaivaamaan hoitajaa. Hän palaa vielä luokseni, sanoo: ”Jos yrität pakoon, vedän sinut lahkeesta takaisin.” Uskotaan.

TOIMITTAJA MATTI KUUSELA
KERTOI POLVILEIKKAUKSESTAAN

HELSINGIN SANOMAT 13.1.

Vertailu

Lähihoitajista

57%

sanoo joutuvansa viikoittain toimimaan työssään omien arvojensa vastaisesti.

43%

ei kokenut arvostiritoja.

SUPER: SELVITYS SUPERILAISTEN KOKEMASTA TYÖKUORMASTA 2020.



MOSTPHOTOS

Eläkeputki poistuu

TEKSTI SIRPA KALLIONIEMI-LAHTI

Työttömyysturvan lisäpäivien eli niin sanotun eläkeputken ikäraja nousee.

Muutos koskee vuonna 1963 ja 1964 syntyneitä. Kokonaan eläkeputki poistuu vuonna 1965 ja sen jälkeen syntyneiltä. Lisäpäiville voi siirtyä ansiopäivärahan enimmäisajan päättyessä, jos on sitä ennen täyttänyt vaaditun iän. Lisäksi edellytetään, että henkilö on työkennellyt vähintään viisi vuotta viimeisen 20 vuoden aikana.

Ansiopäivärahaa maksetaan lisäpäiviltä vanhuuseläkeikään asti. Lisäpäivien ikäraja on porrastettu syntymävuoden mukaan. Vuosina 1957–1960 syntyneillä ikäraja on 61 vuotta. Vuon-

na 1961 ja sen jälkeen syntyneillä ikäraja on tällä hetkellä 62 vuotta. Lisäpäivien ikäraja nousee vuodelle ikäluokkaa kohden vuonna 1963 syntyneistä alkaen ja lisäpäivämahdollisuus poistuu kokonaan vuonna 1965 ja sen jälkeen syntyneiltä.

ETUUKSET TULOREKISTERIIN

Työttömyyskassat ovat hyödyntäneet tulorekisterissä olevia palkkatietoja vuoden 2020 alusta alkaen. Tämän vuoden alusta myös etuustiedot näkyvät tulorekisterissä. Etuustietoja hyödynnetään ansiopäivärahapäätösten tu-

kena, koska etuudet voivat vähentää ansiopäivärahan määrää tai estää sen saamisen. Työttömyyskassat myös ilmoittavat tiedot maksamistaan etuuksista tulorekisteriin.

Muista etuuksista tulee kuitenkin edelleen ilmoittaa ansiopäivärahahakemuksessa, sillä tulotiedot eivät aina päivitty tulorekisteriin välittömästi. Ilmoita kassalle saamastasi etuudesta, jos haet tai alat saada uutta etuutta, etuuden määrä muuttuu tai haet ansiopäivärahaa ensimmäistä kertaa. Lapsilisä, asumistuki ja toimeentulotuki eivät vaikuta ansiopäivärahaan, eikä niistä tarvitse ilmoittaa.

Työttömyyskassoja on 21 tämän vuoden alusta

Työttömyyskassojen määrä on laskenut viimeisten vuosikymmenten aikana tasaisesti. Vielä 90-luvulla työttömyyskassoja oli yli kolminkertainen määrä. Yhdistymisten avulla voidaan parantaa jäsenten saamaa palvelua sekä tehostaa kassan toimintaa.

Vuoden alussa tulivat voimaan seuraavat kassafuusiot:

- Myynnin ja markkinoinnin työttömyyskassa sulautui Korkeakoulutettujen työttömyyskassa KOKOon

- Posti- ja logistiikka-alan työttömyyskassa sulautui Kuljetusalojen työttömyyskassaan
- Julkis- ja yksityisalojen työttömyyskassa JYTK ja Työttömyyskassa Statia sulautuivat JATTK-työttömyyskassaan. Kassan nimi vaihtui samalla Työttömyyskassa Aariaksi.

Uudet ennakonpidätystiedot tulivat voimaan 1.2.2021. Palkkaa varten annetun verokortin ennakonpidätysprosenttia korotetaan vähintään 25 prosenttiin, kun maksetaan ansiopäivärahaa, vuorottelukorvausta tai liikkuvuusavustusta. Voit halutessasi tilata verottajalta muutosverokortin *etuutta* varten. Ansiopäivärahan ennakonpidätys tehdään tällöin muutosverokortin mukaisesti. Uuden verokortin saat nopeimmin OmaVerosta.



HAKEMUSTEN POSTITUSOSOITE:

Super työttömyyskassa, PL 117, 00521 Helsinki
 Käyntiosoite Kellosilta 3
 Fax 09 278 6531, www.supertk.fi
 Toimisto avoinna arkinen 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

SUPERLEHTI.FI



YLI ESTEIDEN

TEKSTI **MARI VEHMANEN** KUVAT **LAURA VESA**

Olli Salpakosken mielestä liikuntavamma on ollut työssä nuorten päihdekuntoutujien parissa enemmän vahvuus kuin rasite. Omat kokemukset ovat opettaneet katsomaan asioita monesta näkökulmasta.

Tamperelainen **Olli Salpakoski**, 43, kertoo päätyneensä nykyiseen työhönsä monen sattuman kautta.

– Olen aina naureskellut olleeni vain väärään aikaan väärässä paikassa. Lapsena mielessä taisi olla jokin armeijatyypinen ammatti. Koulun jälkeen sitten haaveilin liikunnanohjaajaksi pääsemisestä, mutta pääsykokeissa 110 metrin aitajuoksussa olisi meikäläisellä tullut otsa aika kipeäksi. Siihen aikaan sovellettua liikunta-alan koulutusta ei vielä ollut tarjolla kuten nykyään.

Salpakoski opiskeli nuorisohjaajaksi ja työskenteli pitkään lastensuojelussa.

– Kouluttauduin jossakin vaiheessa oppisopimuksella lähihoitajaksi, kun EU alkoi sitä edellyttää lastensuojelussa toimivilta. Tutun vinkistä lähdin päihdepuolelle kokeilemaan lyhyttä pestiä, joka onkin nyt venähtänyt kymmeneksi vuodeksi.

Olli Salpakoski toimii ohjaajana Nauha ry:n päihhteettömässä tukiasumisessa. Asiakkaat ovat nuoria päihdekuntoutujia, jotka pyrkivät eroon asunnotomuuden ja päihhteidenkäytön kierteestä. Yksittäiset retkahdukset eivät katkaise tukiasumista.

Työhön kuuluu asiakkaiden ohjaamista arkisissa askareissa: kokkailua, siivousta ja pyykinpesua. Tärkeää on myös asioinnissa auttaminen.

– Paperisirkuksessa riittää näillä nuorilla pyöritettävää. Täytettävänä on jos jonkinlaista Kela-hakemusta.

Salpakosken mielestä koko päihdekuntoutuksen kenttä on tällä hetkellä murroksessa. Apua tarvitsevia on runsaasti. Hoitoonpääsy on kuitenkin vaikeaa varsinkin, jos henkilöllä on myös mielenterveysongelmia.

– Salassapitomääräykset ja kuntarajat hankaloittavat työtä. Monen muilta paikkakunnilta tulleen nuoren kanssa joudutaan aloittamaan aivan alusta. He itse eivät välttämättä osaa kertoa taustoistaan kaikkea olennaista, eikä vanhoihin kirjauksiin ole pääsyä.

YHDESSÄ TEHDEN

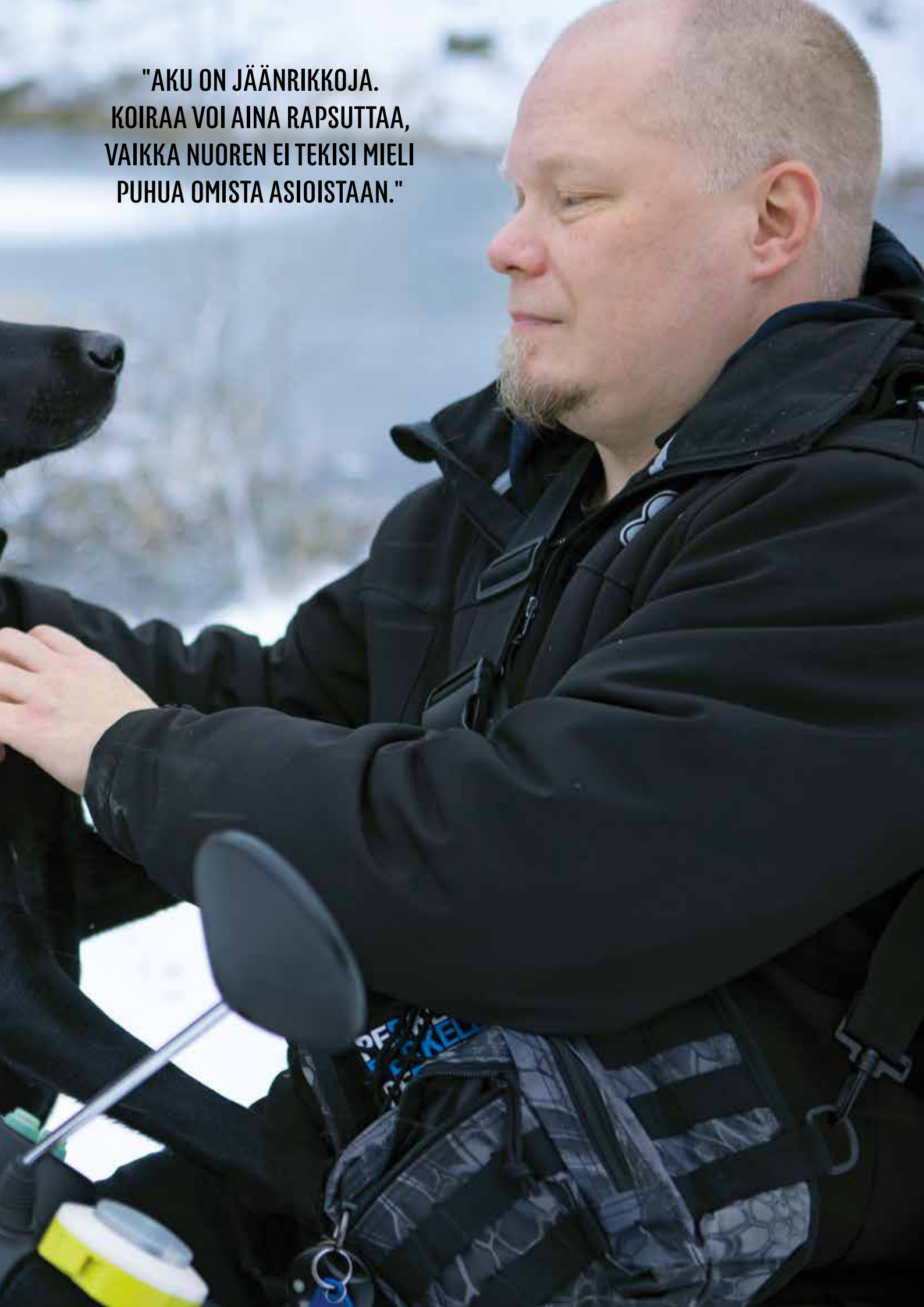
Oman synnynnäisen cp-vamman Olli Salpakoski kokee työssään suorastaan vahvuudeksi.

– Uskon, että asiakkaat saattavat joissakin tilanteissa pitää minua helpommin lähestyttävänä kuin jos olisin vammaaton. Minulle on myös sanottu, että osaan katsoa maailmaa monesta näkökulmasta. Vammaisuus on opettanut, etteivät arkisetkaan asiat ole aina itsestään selviä.

Nuorten päihdekuntoutujien kanssa työskentelemisessä Salpakoski sanoo pitävänsä eniten ihmisläheisyydestä ja yhdessä tekemisestä. ►



**"AKU ON JÄÄNRIKKOJA.
KOIRAA VOI AINA RAPSUTTA,
VAIKKA NUOREN EI TEKISI MIELI
PUHUA OMISTA ASIOISTAAN."**



**"EHKÄ JOSKUS VIELÄ
PÄÄSEN VIEMÄÄN
ERITYISNUORIA
VUORENRINTEILLE."**



– Myös minä ohjaajana saan asiakkailta paljon. Ja kun on nuoresta porukasta kyse, usein pääsee seuraamaan mahtavaa eteenpäin menemistä. Entiset asiakkaat saattavat siviilissä kaupungilla kulkiessa tulla morjestamaan ja kertoa, kuinka hyvin heillä nykyään menee.

Eikä päihteidenkäytön vuoksi päättävä tukiasumisjaksokaan ole Olli Salpakosken mielestä välttämättä mikään lopullinen epäonnistuminen.

– Ihminen on kuitenkin saanut mielikuvan selvästä elämästä. Seuraavalla kerralla irti pääseminen päihteistä ehkä jo toteutuu.

Salpakoskea harmittaa se yleinen mielipide, että addiktit olisivat jonkinlaisia kakkosluokan kansalaisia, jotka saavat syyttää vaikeuksistaan vain itseään.

– He itsekin ovat omaksuneet tämän käsityksen. Moni kutsuu yhä kuiville päästyään itseään vähättelevästi entiseksi narkkariksi. Työssäni olen nähnyt, että vaikkapa sairaalapäivystyksessä kohtelu voi olla varsin tylyä.

ESTEETTÖMYYS KOHENEET

Työelämässä Olli Salpakoski kertoo tormanneensa liikuntavammansa vuoksi sekä konkreettisiin että asenteellisiin esteisiin. Esimerkiksi rekrytointitilanteissa haastattelijan on voinut olla hankala suhtautua luontevasti cp-vammaiseen työnhakijaan.

– Ihmisistä kyllä vaistoaa, kun heillä on epäilyksiä. Olen joskus jälkikäteen saanut kuulla, etteivät jotkut työkaverit ole halunneet samaan vuoroon kanssani. He ovat ehkä kyseenalaistaneet minun työpanostani mutta huomanneet olleensa väärässä.

Asiakkaiden suhtautuminen on enimmäkseen hyvin mutkatonta. He kysyvät ohjaajan vammasta yleensä ihan suoraan. Eikä satunnainen huulenheitto aiheesta ole Salpakosken mukaan hetkauttanut enää lastensuojelutyössä vietettyjen vuosien jälkeen.

Niin ikään rakennettujen työympäristöjen esteettömyys kohentuu hänen mukaansa hitaasti mutta varmasti.

– Joskus olen kyllä joutunut vääntämään rautalangasta, miksei talon ainoa invavessa voi toimia siivouskomerona. Me vammaiset työntekijät joudumme edelleen toimimaan vähän sellaisina tienraivaajina ja muuttamaan toimintakulttuuria.

Salpakoski kuitenkin painottaa lisäksi vammaisen työntekijän omaa roo-

lia. Työnantajalle tulee kertoa selkeästi esimerkiksi tarvittavista apuvälineistä.

Hänen mielestään oman toimintakyvyn ylläpitäminen on osa tätä vastuuta.

– Minun esimerkiksi täytyy huolehtia erityisen tarkasti työergonomiasta ja riittävästä palautumisajasta työvuorojen välissä. Ja tietysti henkisesti raskaassa hoitotyössä ihan meitä jokaista auttaa jaksamaan, jos elämäntavat ja kotiasiat ovat suurin piirtein kunnossa.

AKU-KOIRA SEURAA TÖIHIN

Vaikka cp-vamma ei ole varsinaisesti etenevä, moni tarvitsee iän myötä yhä enemmän tukea ja apuvälineitä. Olli Salpakoskikin on hankkinut sähkömopon ja maastokäyttöön soveltuvan rullaattorin vasta muutama vuosi sitten.

Nykyään arkea helpottaa myös avustajakoira Aku. Salpakoski on itse kouluttanut labradorinnoutajan tehtäviinsä.

Aku osaa muun muassa nostaa maahan pudonneet tavarat, riisua isännältään sukat ja tyhjentää pyykkikoneen sisällön koriin.

– Harmi, ettei pyykkien ripustamisen kuivumaan onnistu ainakaan vielä, Salpakoski nauraa.

Aku seuraa omistajaansa töihin joka päivä. Sisään asiakkaiden asuntoihin koira ei pääsääntöisesti voi mennä jo mahdollisten allergioiden vuoksi.

Toimistohommissa Aku sen sijaan on innokkaasti mukana ja esimerkiksi nostelee papereita.

Salpakosken mukaan Akun läsnäolossa on myös terapeutti ulottuvuus. Koira vapauttaa tilannetta sopivasti silloin, kun asiakkaaseen on muutoin vaikea saada kontaktia.

– Aku on sellainen jäänrikkoja ja ilopilleri. Koira voi aina rapsuttaa, vaikka omista asioista ei tekisi mieli puhua. Nuoret käyvätkin välillä lenkeillä Akun kanssa.

VUORI ON TASAPUOLINEN

Eräs Olli Salpakosken ammatillinen unelma on yhdistää oma vapaa-ajan seikkailuharrastus nuorten kanssa työskentelemiseen.

– Ehkä joskus vielä pääsen viemään erityisnuoria vuorenrinteille.

Salpakoski itse on kiipeillyt muun muassa Mont Blancilla ja Araratilla. Alkujaan hän kertoo innostuneen-

sa kiipeilemistä lajin tasa-arvoisuuden vuoksi.

– Luonto ei erottele vammaisia ja vammattomia. Jokainen on yhtä yhteiskuntakelpoinen. Kun lumivyöry tulee, se vie tasapuolisesti kaikki mukanaan.

Vuorikiipeilyn Salpakoski sanoo nauraen sopivan erinomaisesti jokaiselle, joka tykkää kylmyydestä, kivusta ja nälästä. Sitten hän vakavoituu ja luonnehtii elämän perusasioihin keskittymisen olevan vapauttava kokemus yltäkylläisyyteen ja helpouteen tottuneelle nykyihmiselle.

– Vuorella kaverilta kysytään korkeintaan, oletko käynyt tänään kusella. Mutta samalla yhteinen äärikokemus hitsaa elinikäisiksi ystäviksi. Ararat-reissulla 2015 alkoi sota kesken kaiken, ja edelleen pidämme sen porukan kanssa yhteyttä.

Korona-aikana retket on täytynyt tehdä kotimaassa. Tällä hetkellä suunnitelmassa on päästä Lappiin vaeltaamaan yhdessä Akun kanssa.

– Enkä enää muutoinkaan pysty matkustamaan yhtä omatoimisesti kuin ennen, kun käytin apuvälineitä. Mutta tulihan sitä onneksi 18 vuotta kierrettyä maailmaa. ■



LÄHIHOITAJA- OPIKSELIJA, LIITY SUPERIIN!

LÄHIHOITAJIEN OMAN LIITON opiskelijajäsenenä saat maksutta:

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

Lisäksi SuPer maksaa Super työttömyyskassan jäsenmaksun puolestasi valmistumiseesi saakka!

Lue lisää ja liity nyt: superliitto.fi/jasenyys

SUPER
lehti

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

Varaa mainostilaa SuPer-lehdestä!

Lehti

Ilmoitukset

Lehti ilmestyy

3/21

15.2.2021

3.3.2021

4/21

15.3.2021

31.3.2021

5/21

16.4.2021

5.5.2021

6/21

12.5.2021

2.6.2021

7-8/21

14.6.2021

7.7.2021



TAVALLINEN TARINA

JUKKA JÄRVELÄ

Lähihoitajaopiskelija ja SuPer-
lehden entinen toimittaja

KARI HUKKO

Jotkut asiat suunnitellaan etukäteen hyvin. Jotkut tulevat valmiina pöydälle. Niin kuin tämä. Asuntolassamme oli käynnissä suhteellisen normaali ruoanjako hetki. Osa valitti kovaaäänisesti perunoista tai saamastaan palvelusta. Osa hamusi ruokaa vaivihkaa ohi tiskin, vaikka ei ollut tilannut sitä itselleen. Pikkuvartiointia kattiloiden äärellä. Lievähköä kiroilua ja uhkailua. Normaalila ovien paukuttelua.

Yksi yleensä päättäväisesti kotitalonsa käytävillä kulkeva vähäsanainen asukas pyöri hetken joukossa muita tarkkaillen ja vinkkasi sitten minut pöydän ääreen istumaan. Ehkä saisin lyhyen, mutta henkilökohtaisen palautepaketin. Mutta ei. Asukas alkoi puhua lapsuudesta.

Kattilat kolisivat taustalla. Annoin niiden elää omaa elämäänsä, sillä nyt puhuttiin toisenlaisesta elämästä, joka ei alkanut hyvässä kodissa. Lapsuudessa koettu väkivaltaisuus ja päihteiden käyttö ovat tuttua juttua, mutta näin kuultuna pysäyttävää todellisuutta.

Asukas puhui hiljaisella mutta vakaalla äänellä isästään ja sisaruksistaan, omasta rikoshistoriastaan ja sen aiheuttamista seurauksista. Laitoksista ja laitapuolen kulkuväylistä. Ei jäänyt epäselväksi miksi kehenkään ei voinut luottaa, miksi väkivalta ja sillä uhkaaminen ovat lopulta ainoita keinoja selvitä eteenpäin.

”Kyllä mä olen valmis voimaa käyttämään yhä, jos on pakko. Mutta toivon, ettei tarvi.”

Pari kertaa aion kysyä jostakin tarkemmin ja yhtä monta kertaa kysymys evättiin sormen nostolla. Olin hiljaa. Minun tehtäväni ei olisi terapoida. Mutta kuka se terapo? Olen huomannut, että päihteidenkäyttäjät eivät ole terapiajonossakaan eturivissä tai etuoikeutettuja.

Asukas teki nyt itse itselleen terapiaa. Ennen lopettamista hän osasi lähes konsulttimaisella täsmällisyydellä käydä muutamalla lauseella läpi elämänsä mekanismit. Ensimmäiset syyt ja sitten seuraukset.

”Siks mä olen tässä. Oli muuten kiva kun kuuntelit. Moro.”

Kumppanini nousi tuolilta. Hänellä oli kiire jonnekin. Ehkä tämä oli hänen harkittu tutustumisensa uuteen ohjaajaan: tässä on ceeveen. Hän kertoi henkilökunnan edustajalle asemansa: jaa sinä poika sitä ruokaa kenelle haluat, minulla on hieman muitakin ongelmia. Normaalila tai ei, pääsin mielestäni todistamaan poikkeuksellisen avointa puhdistautumispuhetta.

Toisena päivänä olin nykyaikamme normaalihommissa eli suihkuttelemassa koronasuojaa ovenkahvoihin. Keskusteluystäväni kulki ohi ja siirtyi kavereidensa kanssa yhteen asunnoista hoitamaan asioita. Kun tulin suihkepulloineni tuon huoneen ovensuulle kuulin, että sisällä keskusteltiin minusta. ■

**”PÄÄSIN MIELESTÄNI
TODISTAMAAN
POIKKEUKSELLISEN AVOINTA
PUHDISTAUTUMISPUHETTA.”**



Sopimusedunvalvonnassa kiireinen vuosi 2020 EPÄSELVYYDET PALKOISSA OVAT YLEISIN SYY OTTAA YHTEYTTÄ LIITTOON

TEKSTI SANNA RANTALA, SUPERIN LAKIMIES KUVA MOSTPHOTOS

Palkka-asioiden lisäksi sopimusedunvalvontayksikössä ratkottiin muun muassa työsuhteen päättymisiin, määräaikaisiin työsuhteisiin ja työaikaan liittyviä ongelmia.

Superin sopimusedunvalvontayksikkö vastasi viime vuonna yli 10 250 puhelimitse, sähköpostitse tai sähköisellä lomakkeella tulleen yhteydenottoon.

Oikeudellisia toimeksiantoja sopimusedunvalvonta sai vuonna 2020 päätökseen 1 680 kappaletta. Sopimusedunvalvontayksikköön saapui vuonna 2020 yhteensä 519 uutta oikeudellista toimeksiantoja.

Vuonna 2020 jäsenille saatiin korvauksia yhteensä yli 6 470 000 euroa. Se on lähes viisi miljoonaa euroa enemmän kuin vuonna 2019. Summaa nosti yhden satoja jäseniä koskettaneen palkkaharmonisointiriidan ratkeaminen, joka toi superilaisille yksinään yli viisi miljoonaa euroa. Muutoin korvaussumma koostui jäsenten saamatta jääneistä palkkasaatavista, tasa-arvo- ja yhdenvertaisuuslain mukaisista hyvityksistä sekä työsopimuslain mukaisista vahingonkorvauksista.

Noin 89 prosenttia päättyneistä toimeksiannoista koski palkkaepäselvyyksiä. Palkkaepäselvyydet olivat jälleen selkeästi suurin yksittäinen asiaryhmä. Vuonna 2019 palkkaepäselvyyksien osuus oli 63 prosenttia. Kasvua edel-

liseen vuoteen verrattuna oli huomattavasti, mutta tässäkin iso palkkaharmonisointiasia nosti palkka-asioiden suhteellista osuutta. Palkkaepäselvyydet koskivat muutoin esimerkiksi vuosilomakorvauksia, työaikorvauksia ja palkkaeroja.

Palkka-asioiden lisäksi sopimusedunvalvontayksikössä ratkottiin muun muassa työsuhteen päättymisiin, määräaikaisiin työsuhteisiin, YT-asioihin, työaikaan, vuosilomiin, työsuojeluun ja työtapaturmiin liittyviä ongelmia.

Viime vuonna päättyneistä toimeksiannoista 69 prosenttia koski kuntapuolen työpaikkoja. Sekä vuonna 2019 että vuonna 2020 kuntapuolen asioita on ollut eniten päättyneistä toimeksiannoista. Tämä on johtunut yksittäisistä suurista kuntapuolen asioista, jotka ovat sisältäneet useiden jäsenten toimeksiantoja. Tosiasiassa siis yksityisen puolen yhteydenotot eivät ole vähentyneet, vaan niiden lisäksi kuntapuolelta tuli entistä enemmän toimeksiantoja.

KIRJALLISET SELVITYSPYYNNÖT

Työsuhteeseen liittyviä ongelmia tulee ratkoa ensisijaisesti työpaikalla tarvittaessa luottamusmiehen avustuksella.

Kaikki ongelmatilanteet eivät kuitenkaan ratkea työpaikalla, luottamusmiehen avulla tai sopimusedunvalvonnan neuvonnassa puhelimitse tai sähköpostitse. Jos asia vaatii laajempaa selvittelyä, lähetämme liitosta puhelimitse tai sähköpostitse tehdyn alkuselvityksen jälkeen saatelomakkeen ja valtakirjan täytettäväksi kirjallisen selvityspyynnön tekemistä varten. Saatelomake tulee täyttää huolellisesti ja siihen pitää kirjoittaa kuvaus tapahtuneesta ja mihin asiassa tarvitaan apua. Täytetyt lomakkeet ja pyydetty liitteet tulee toimittaa postitse saatelomakkeesta ilmevään postiosoitteeseen.

Toivomme, että tarvittavat liitteet lähetetään kopioina. Jos kuitenkin joudut lähettämään alkuperäisiä dokumentteja, ilmoita siitä, jotta voimme ottaa niistä kopiot ja lähettää alkuperäiset dokumentit takaisin. Toivomme selvityspyynnöiden lähettämistä ensisijaisesti postitse, koska sähköpostitse lähetettyjen liitteiden kanssa on ollut usein ongelmia, kun liitteistä ei ole saanut selvää tai liitteitä on lähetetty suuria määriä yksittäin sähköpostin liitteenä. Sähköisten liitteiden läpikäyntiin ja mahdolliseen uudelleen pyytämiseen kuluu paljon aikaa, mikä viivästyttää asian käsittelyn aloittamista.



Asiaa voidaan alkaa käsitellä vasta, kun olemme saaneet pyydetty lomakkeet liitteineen. Kun lähetät lomakkeet liitteineen liittoon, sitoudut tällöin siihen, että liitto saa selvittää asiaa työnantajan kanssa.

JÄSENEEN OIKEUSTURVAVAKUUTUS

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

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

KIITOS LUOTTAMUSMIEHILLE JA TYÖSUOJELUVALTUUTETUILE

Työsuhteisiin liittyvistä ongelmista tulee yhteydenottoja sopimusedunvalvontaan vuosi vuodelta enemmän. Vaikka palvelunumeroomme voi välillä joutua jonottamaan tai sähköposteihin ei aina vastata välittömästi, teemme parhaamme palvellaaksemme jäseniämme mahdollisimman nopeasti ja hyvin. Valta-va kiitos myös luottamusmiehimme ja työsuojeluvaltuutetuillemme, jotka tekevät kentällä erittäin arvokasta työtä jäsentemme etujen eteen ja toimivat suurena apuna liitolle. Sopimusedunvalvontayksikköön tulevat oikeudelliset toimeksiannot ovat vain pieni osa niistä asioista, joita SuPer hoitaa vuosittain jäsentensä hyväksi niin kentällä luottamusmiesten ja työsuojeluvaltuutettujen toimesta kuin sopimusedunvalvonnassa asiantuntijoiden toimesta. ■

EDUNVALVONTAYKSIKÖN YHTEYSTIEDOT

Päivystys ma-to kello 9-13
kuntapuolen sopimusedunvalvonnassa
numerossa 09 2727 9160 ja yksityissektorilla työskenteleville 09 2727 9171

INTRESSEBEVAKNINGSENHETEN
svenskspråkig telefonid: torsdagar
kl. 9-12, telefon 09 2727 9165.

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

Sopimusedunvalvonta huolehtii SuPerin jäsenten työsuhteisiin liittyvästä edunvalvonnasta valtakunnallisesti ja paikallisesti. Yksikön vastuualueeseen kuuluvat virka- ja työehtosopimusneuvottelutoiminta ja lainsäädäntö. Lisäksi yksikön vastuulla ovat yhteistoiminta- ja työturvallisuusasiat. Huolehdimme jäsenten oikeusturvasta työhön liittyvissä erimielisyyksissä. Järjestämme edunvalvontakoulutuksen ja -tiedotuksen sekä annamme neuvontaa edunvalvonta-asioissa.

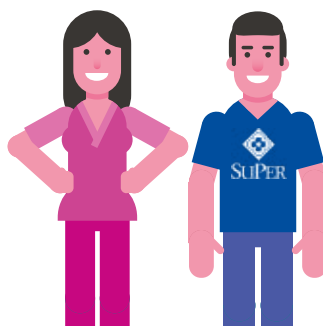
Onko työpaikalla ongelmia?



Hiertääkö
määräaikaisten
työsopimus-
ten jatkuva
ketjuttaminen,
takkuako
palkan-
maksu, onko
ilmapiiri pilalla?



Keskustele asiasta ensin
työnantajan kanssa.



Jos asia ei etene, ota yhteyttä oman
työpaikkasi luottamusmieheen.



Jos sekään ei tuota tulosta, niin
pyydä luottamusmiestä ottamaan
yhteyttä SuPerin sopimusedun-
valvontaan. Siinä tapauksessa,
ettei työpaikallasi ole luottamus-
miestä, voit ottaa itse yhteyttä
liiton edunvalvontaan.

Jos haluat kirjallisen vastauksen, otathan yhteyttä
sähköisellä lomakkeella
superliitto.fi/tyoelamassa/
yhteydenottolomake-edunvalvontayksikkö

Edunvalvonnan päivystyspuhelin on auki maanantaista torstaihin klo 9-13. Ruotsinkielinen puhelinpalvelu vastaa kysymyksiin torstaisin klo 9-12.

Kuntasektori, p. 09-2727 9160

Yksityissektori, p. 09-2727 9171

Ruotsinkielinen puhelinpalvelu, p. 09-2727 9165

Tiesithän, että SuPerilla on oikeusturvavakuutus jäseniään varten. Vakuutusehdon täyttyminen tarkistetaan joka kerta tapauskohtaisesti.



**JOS ILMOITUKSIA EI TEHDÄ,
SILLOIN EI AINAKAAN
MIKÄÄN MUUTU.**



ENSIMMÄINEN ASKEL MUUTOKSEEN

TEKSTI SAIJA KIVIMÄKI KUVA MOSTPHOTOS

Potilasturvallisuuden vaaratapahtumien raportointimenettelyn eli HaiPro-ilmoitusten tavoitteena on parantaa potilasturvallisuutta ja työntekijöiden työturvallisuutta. Joka toinen haittatapahtuma olisi estettävissä ilmoituksilla. Ne ovat myös vahva peruste työolojen parantamiseen, sanoo SuPerin asiantuntija **Elina Ottela**.

Kuinka tärkeitä HaiPro-ilmoitukset ovat?

Ne ovat keskeinen osa hoidon turvallisuutta, työn laadun ylläpitämistä ja kehittämistä. HaiPro-ilmoitusten tekemisellä voi vaikuttaa omiin työoloihin: jos ilmoituksia tulee paljon ja niiden perusteella voidaan osoittaa, että työpaikalla on liian vähän henkilökuntaa, se on painava syy saada lisää resursseja. Sama koskee myös muita työpaikan pysyviä ja tai pitkäaikaisia ongelmia, vaikkapa puutteita työ- ja apuvälineissä. Hoitotyön kehittyessä tulee väistämättä uusia riskejä, joita pystytään torjumaan ja poistamaan HaiPro-ilmoitusten avulla. Huojentavaa on, että haittatapahtumista puolet voidaan ehkäistä ennalta, jos ne vain osataan tunnistaa.

Miksi ilmoitukset tehdään nimettöminä?

HaiPro-ilmoitusten tehtävä ei ole etsiä syyllistä vaan keinoja parantaa toimintaa kohti turvallisempaa työkulttuuria. Suomessa työpaikoilla ei vielä olla kovin pitkällä syyllistämättömyydessä. Se on kuitenkin ensimmäinen edellytys, että uskalletaan ottaa haittatapahtumat tai läheltä piti -tilanteet esiin. Inhimillisiä erehdyksiä ja vahinkoja sattuu, ja on osa hoitajan ammattietoutta ja eettistä ammattitaitoa nostaa tilanteet esiin.

Mitkä ovat yleisimpiä ilmoituksen aiheita?

Yleisin vaaratapahtumailmoituksen tyyppi ovat lääke- ja nestehoitoon liittyvät tapahtumat. Toiseksi yleisimpiä

ovat tiedonkulun ongelmat, joita myös tapahtuu koko ajan enemmän. Tyypillisessä tilanteessa asiakas tai potilas siirtyy yksiköstä toiseen, mutta tieto hänen ajantasaisesta lääkityksestään ja hoito-ohjeistaan ei kulje mukana. Syytä tähän on se, että tieto ei kulje sähköisesti järjestelmästä toiseen. Turvalisinta on aina soittaa vastaanottavaan yksikköön ja varmistaa, että tieto on mennyt perille.

Mitä HaiPro-ilmoitukselle tapahtuu, kun se on lähetetty?

Ilmoitus menee työpaikan työsuojeluvastaaville, kuten työsuojelupäälliköille, sekä sen yksikön esimiehelle tiedoksi, jonka yksikköä ilmoitus koskee. Esimiehen tehtävä on päättää, millaisia toimenpiteitä ilmoitus vaatii. Jos ilmoitus koskee useampaa yksikköä, se lähetetään jokaiselle asianosaiselle esimiehelle. Jokainen organisaatio hallinnoi omia HaiPro-ilmoituksiaan, mutta moni on antanut luvan ilmoitusten käytön tutkimustarkoituksiin, jolloin on pystytty osoittamaan työ- ja potilasturvallisuuden puutteita ja heikkouksia valtakunnallisella tasolla ja puuttumaan niihin. Esimerkiksi pari vuotta sitten tehdyssä tutkimuksessa todettiin, että suurimman osan HaiPro-ilmoituksista tekevät hoitajat, jolloin voidaan miettiä, onko lääkäreiden ilmoitusaktiivisuutta syytä kohottaa.

Mitä pitää tehdä, jos HaiPro-ilmoitus ei johda mihinkään työpaikalla?

Asia kannattaa ottaa puheeksi esimiehen kanssa ja kysyä, miksi ilmoituk-

sia ei ole käsitelty. Jos sekään ei johda mihinkään, on syytä kääntyä työsuojelupäällikön puoleen. Tällaiset tilanteet ovat turhauttavia, mutta ilmoitusten tekeminen on ainoa keino, jolla hoidon laatu ja turvallisuus saadaan pidettyä korkealla ja toimintaa pystytään kehittämään. Jos ilmoituksia ei tehdä, silloin ei ainakaan mikään muutu. Muutokset ovat hitaita, ja ilmoituksen tekeminen on siihen ensimmäinen askel.

Mistä työntekijä saa apua ilmoituksen tekemiseen?

Esimiehen tehtävä on perehdyttää, mistä ilmoituslomake löytyy ja miten se täytetään. Yleensä lomake on sähköisenä työpaikan intranetissä. Lomakkeen täyttäminen on työaikaa, sillä laadun valvominen ja potilasturvallisuuden ylläpitäminen ovat olennainen osa hoitotyötä.

Mitä muuta työntekijä voi tehdä, jos havaitsee työpaikalla vaara-, haittai- tai läheltä piti -tilanteita?

HaiPro- tai muu vaaratapahtumailmoitus on paras keino, koska siitä jää jälki, mustaa valkoisella, että ongelma on havaittu ja raportoitu. HaiPro on yleisin ja käytetyin järjestelmä, mutta työpaikalla voi olla käytössä myös muunnimisiä järjestelmiä, ja kaikki ne palvelevat samaa tarkoitusta. Työntekijä voi tallentaa työpaikan epäkohtia myös muilla tavoilla ja antaa ne tiedoksi esimiehelle. Esimerkiksi sähköposti on hyvä väline, sillä siitä jää todiste lähetäjälle ja vastaanottajalle.

Voiko työntekijälle tulla seurauksia, jos hän jättää HaiPro-ilmoituksen tekemättä?

Ilmoitusten tekeminen on tärkeää, eikä siihen voi pakottaa, mutta kannustan kovasti. On hoitotyön vaarantamista, jos vähättelee pienintäkin läheltä piti -tilannetta, eikä ajattele sen olevan ilmoituksen arvoinen. Jos esimerkiksi käy niin, että asiakkaalle tai potilaalle sattuu hoitovirhe ja hänen omaisensa tekee asiasta ilmoituksen, valvovan viranomaisen silmissä näyttää todella huonolta, jos virheestä ei löydy mitään dokumentointia työpaikalla. Tällaisessa tapauksessa hoitovirheeksi voidaan tulkitä jo se, ettei HaiPro- tai vastaavaa ilmoitusta tapahtuneesta ole tehty. ■

Tuuli Rauvola

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

Ratkaisijan nimi _____

Katuosoite _____

Postiosoite _____

PALAUTETTA VIIME LEHDEN ARTIKKELEISTA

Lehden paras juttu



Uniapnea kiinnosti

Tammikuun lehden Paras juttu -äänestyksen voitti Mari Vehmasen juttu *Väsymyksen syyksi paljastuu usein uniapnea*. Jaetulle kakkossijalle tulivat Mari Friskin kaksi juttua *Rintojen elinkaareen kuuluu nousuja ja laskuja* sekä *Kaaos mielessä ja kodissa voi olla keräilypakkoa*. Arvonnassa manikyyrisetin voitti Marjo Posiolta. Onnittelut!

Koskee monia ihmisiä.

VÄSYMUKSEN SYYKSI PALJASTUU
USEIN UNIAPNEA S. 36

Minulla on jo todettu.

VÄSYMUKSEN SYYKSI PALJASTUU
USEIN UNIAPNEA S. 36

Lisääntyvä ongelma.

VÄSYMUKSEN SYYKSI PALJASTUU
USEIN UNIAPNEA S. 36

On hyvä tietää,
että tavarain keräily
voi olla sairaus,
eikä vain rakkautta
materiaan.

KAAOS MIELESSÄ JA KODISSA
VOI OLLA KERÄILYPAKKOA S. 28

Tunnen useita
ihmisiä, joilla
on tällainen
ongelma.

KAAOS MIELESSÄ JA
KODISSA VOI OLLA
KERÄILYPAKKOA S. 28

Painavaa asiaa.
Harvoin kirjoite-
taan näin hyvin.

RINTOJEN ELINKAAREEN
KUULUU NOUSUJA JA
LASKUJA S. 40

Hyvä muistutus myös vähän
vanhemmille.

NYT OIKEASTI PUHELIN POIS! S. 25

Juuri niin kuin otsikko
sanoo. Liike on lääkeä.

KAIKKI LIIKE KANNATTAA S. 16

Tuli paljon tietoa
siitä, milloin
määräaikaista
työsopimusta ei voi
enää tehdä.

MÄÄRÄAIKAISET
TYÖSOPIMUKSET S. 56

Rokote antaa
toivoa parem-
masta!

KORONAVIRUS VOIDAAN
PYSÄYTÄÄ
ROKOTTEELLA S. 8

Aina ajankohtai-
nen ja ajatuksia
herättävä aihe,
kun itsekin
vanhenee.

MUISTISAIRAUDEN
TUNTEMATTOMAT
ENSIOIREET S. 32

Hyvä kirjoitus vuorotyön
haitoista. Esimiesten tulisi
ymmärtää tämä ja ottaa
huomioon työlistoja
tehdessä.

VUOROTYÖSTÄ VOI SELVITÄ TERVEENÄ S. 20

En pysty tekemään enää
yövuoroo nukkumisongel-
meni vuoksi. Sain lääkä-
riltä lausunnon ja joudun
tyky-neuvotteluun.

VUOROTYÖSTÄ VOI SELVITÄ TERVEENÄ S. 20

Hyvä lukea
välillä meidän
oikeuksistaikin.

MÄÄRÄAIKAISET
TYÖSOPIMUKSET S. 56

Hälytystekniikka on avuksi hoitajille,
varsinkin yksin työskennellessä.

JUKKA JÄRVELÄ: AIEHUTIN HÄLYTYKSEN S. 55

Paras juttu?

Mikä on mielestäsi paras juttu tässä SuPer-lehdessä? Käy kertomassa mielipiteesi verkko-sivuillamme: 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 17. helmikuuta mennessä vastanneiden kesken arvotaan Ruohonjuuren paras ihonhoitotuote Bakuchiol Booster -seerumi, joka taikoo ihosi ihanaksi!

RUOHONJUURI



Vastaanottaja
maksaa
postimaksun

LEHDEN 2/2021 PARAS JUTTU OLI: _____

_____ SIVULLA: _____

MIKSI? _____

NIMI _____

OSOITE _____

SUPER-LEHTI
Tunnus 5005172
00003 Vastauslähetys

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

TULE MUKAAN VAHVISTAMAAN SUPER-VOIMIA!

KILPAILU

KUTSU KAVERI MUKAAN!

Suosittele SuPeria ja voit voittoa huikeita palkintoja!



SUPER

Lisäksi saat jokaisesta uudesta varsinaisesta jäsenestä 30 euron arvoisen Superlahjakortin.

Lue lisää kilpailun säännöistä ja palkinnoista
www.superliitto.fi/liitysupervoimiin

SOKOS  HOTELS



Kilpailuaika
15.10.2020–31.3.2021

Palkintojen ulkonäkö saattaa poiketa kuvan tuotteista.

Samasta työstä eri palkkaa

KUNTA JOUTUI MAKSAMAAN YLI 10 000 EUROA KORVAUKSIA

TEKSTI SAIJA KIVIMÄKI KUVA MOSTPHOTOS

Työnantajana toiminut kunta oli maksanut määräaikaissa työsuhteissa työskenteleville lähihoitajille pienempää palkkaa kuin vakituksessa työsuhteissa oleville.

Työtehtävissä ei ollut eroa, eikä työnantaja ollut tehnyt erillisiä tehtäväkuvia määräaikaissa työsuhteessa työskenteleville. Keskisuudessa kaupungissa asia koski useita kymmeniä työntekijöitä.

Työnantaja oli myöhemmin nostanut määräaikaisten työntekijöiden palkat samalle tasolle kuin vakituisten mutta ei suostunut korvaamaan takautuvasti palkkasaatavia.

Kunnan superilainen pääluottamusmies neuvotteli asiasta paikallisesti, mutta työnantaja ei suostunut maksamaan takautuvia saatavia. Asia siirtyi SuPeriin, ja lopulta työnantajajärjestön kanssa käytyjen neuvotteluiden jälkeen kunta taipui korvauksiin.

Suostumuksensa riittäytämiseen oli antanut 12 kotihoidossa, vanhuspalveluissa ja varhaiskasvatuksessa työskentelevää superilaista lähihoitajaa, jotka saivat korvauksia yhteensä yli 10 000 euroa.

PIENEMMÄLLE PALKALLE ON OLTAVA PERUSTE

SuPeriin tulee lähes viikoittain epäilyjä siitä, että työnantaja maksaa perusteetta eri suuruisia palkkoja, kertoo liiton lakimies **Sanna Rantala**.

– Asiaa tulee selvittää ensin paikallisesti, ja usein jo siinä vaiheessa selviää, että erilaisille palkkoille on asialliset perusteet. Eri työehtosopimuksissa on erilaiset palkkaussääntökset ja -järjestelmät. Muiden muassa henkilökohmainen lisä on sellainen, jota ei makseta kaikille ja sen suuruus vaihtelee työntekijöittäin.

Joskus tasapuolista palkkausta selvittäessä käy ilmi, ettei korkeampaa palkkaa saavan työntekijän työ ollutkaan täysin samaa, vaikka työntekijät ovat näin aluksi luulleet. Tällöin eri suuruiselle palkalle voi olla tehtävästä johtuvat perusteet.

– Jos työntekijä haluaa varmistua, että saa samaa palkkaa kuin muut samaa työtä tekevät, hän voi ottaa yhteyttä luottamusmieheen ja kysyä, millaista palkkausta työnantajalla noudatetaan. ■





Koronarokotteen vaikuttavuus on sitä suurempi, mitä useampi sen ottaa

Korona voitetaan yhdessä. #otetaanrokote

HEIKKI RAHIKAINEN



HANNA-LEENA HAAPA

[illegible]

HHAAVIRTKO

Ronja Hirvensalmelta. Onnittelut!
Tykkää SuPer-lehden Face-
book-sivuista ja voit olla yksi
helmikuun voittajista! Osallistu-
jien kesken arvotaan kolme kappaletta
Ruohonjuuren parasta ihonhoito-
tuotetta, Bakuchiol Booster -seerumia,
joka taikoo ihosi ihanaaksi!



PALVELUKORTTI

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

Nimi: _____

Jäsennumero: _____

Henkilötunnus: _____

MAKSUTON PALAUTUSOSOITE:

SUPER RY / Jäsensyyskikkö

Tunnus 5005173

00003 VASTAUSLÄHETYS

TILAUS:

- ☐ Tilaan jäsenmaksuviitteet alkaen (pvm) ____ . ____ . ____
- ☐ Tilaan ammattimerkin: lähihoitaja (17,30 €) ☐ perus- tai apuhoitaja (20,00 €) ☐ muu koulutus (8,40 €) ☐ (Hintoihin lisätään postikulut.)
- ☐ Tilaan jäsenmaksun perintävaltakirjoja: _____ kpl
- ☐ Tilaan liittymislomakkeita: _____ kpl
- ☐ Tilaan jäsenkalenterin
- ☐ Tilaan muovisen jäsenkortin (käytössäni ei ole älypuhelin, ei mahdollisuutta ladata mobiilijäsenkorttia)

MUUTOS:

TOIMIVA, HENKILÖKOHTAINEN SÄHKÖPOSTIOSOITE ON ERITTÄIN TÄRKEÄ!

Sähköpostiosoitteeni: _____

Postitusosoitteeni: _____

Sukunimeni: _____

TYÖSUHDETIEDOT:

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 (84 €/vuosi)

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

Eroamisen syy (ei pakollinen): _____

JÄSENMAKSUVAPAUTUS:

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

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

TERVEISET SUPERILLE:

YHTEYDENOTTOPYNTÖ:

Haluan, että minuun otetaan yhteyttä.

☐ Sähköpostitse. Sähköpostiosoite: _____

☐ Puhelimitse. Puhelinnumero: _____

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

Allekirjoitus: _____ Päiväys: ____ . ____ 20____



ELÄINYSTÄVÄT HOITOTYÖSSÄ

Kuva ja teksti Jenna Lehtonen

Karva-kavereissa vapaaehtoisena toimiva **Mari Welling** kertoo, että Portugalista Suomeen tuotu **Luana**-koira on viihdyttänyt palvelutalojen ikäihmisiä jo useamman vuoden.

- Kaikki kohtaamiset ovat yhtä arvokkaita. Yleensä ihmisen ilme kertoo kaiken. ■



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-Holappa p. 09 2727 9204
- koulutuskoordinaattori Jaana Huovinen p. 09 2727 9235
- sihteeri Hanne-Riitta Haapakorpi p. 09 2727 9290

VIESTINTÄ

- viestintäjohtaja Päivi Jokimäki p. 09 2727 9243
- sihteeri Anne Palm p. 09 2727 9197
- visuaalinen suunnittelija Antti Oksanen p. 09 2727 9137
- mediatuottaja Timo Väkimies p. 09 2727 9141

SUPER-LEHTI:

- päätoimittaja Päivi Jokimäki p. 09 2727 9243
- toimitussihteeri Elina Kujala p. 09 2727 9219
- graafinen suunnittelija Robert Ottosson p. 09 2727 9233
- toimittaja Saija Kivimäki p. 09 2727 9237
- 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
- superviestinta@superliitto.fi

AMMATILLINEN EDUNVALVONTA

- kehittämisjohtaja Jussi Salo p. 09 2727 9292
- sakkunnig/asiantuntija Mervi Lehtinen p. 09 2727 9209
- asiantuntija Sari Ilonummi p. 09 2727 9152
- asiantuntija Leena Kaasinen p. 09 2727 9151
- asiantuntija Soili Nevala p. 09 2727 9157
- asiantuntija Sari Ojajärvi p. 09 2727 9124
- asiantuntija Elina Ottela p. 09 2727 9154
- asiantuntija Heidi Kuusisto p. 09 2727 9128
- asiantuntija Saija Vähäkuopus p. 09 2727 9218
- asiantuntija Sini Felipe p. 09 2727 9240
- opiskelija-asiamies Minna Kuusela p. 09 2727 9119
- opiskelija-asiamies Tanja Oksanen p. 09 2727 9192
- opiskelija-asiamies Heli Saarinen p. 09 2727 9150
- sihteeri Raili Nurmi p. 09 2727 9172

TIETOHALLINTA

- toiminnanjohtaja Arja Niittynen p. 09 2727 9123
- it-päällikkö Sakari Hulkkonen p. 09 2727 9145
- järjestelmäasiantuntija Antti Löksy p. 09 2727 9210
- järjestelmäasiantuntija Jaakko Heiskanen p. 09 2727 9293
- av-asiantuntija Ville-Pekka Reen p. 09 2727 9116
- sihteeri Anne Palm p. 09 2727 9197

SOPIMUSEDUNVALVONTA

- puhelinpalvelu 09 2727 9160 ma-to klo 9-13
- edunvalvontajohtaja Anne Sainila-Vaarno p. 09 2727 9167
- palveluvastaava Sari Kaartoaho p. 09 2727 9179
- sopimusasiantuntija Anne Villman p. 09 2727 9196
- sopimusasiantuntija Teemu Hiilinen p. 09 2727 9201
- sopimusasiantuntija Virve Aho p. 09 2727 9112
- sopimusasiantuntija Annika Rönneberg p. 09 2727 9263
- sopimusasiantuntija/tutkija Riina Kurkinen p. 09 2727 9168
- lakimies Sanna Rantala p. 09 2727 9190
- lakimies Outi Perkiömäki p. 09 2727 9248
- lakimies Riitta Saarikoski p. 09 2727 9114
- lakimies Tiia Jokinen p. 09 2727 9214
- lakimiesharjoittelija Elmeri Eteläaho p. 09 2727 9216
- työympäristöasiantuntija Eija Kemppainen p. 09 2727 9131
- koulutuskoordinaattori Tarja Sundqvist p. 09 2727 9164
- sihteeri Sirpa Lahtiluoma p. 09 2727 9182

YKSITYISSEKTORI:

- puhelinpalvelu 09 2727 9171 ma-to klo 9-13
- neuvottelupäällikkö Pia Zaerens p. 09 2727 9163
- sopimusneuvottelija Jukka Parkkola p. 09 2727 9117
- sopimusasiantuntija Niina Laitinen p. 09 2727 9238
- lakimies Mari Leisti p. 09 2727 9133
- lakimies Sini Siikström p. 050 4544 816
- 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 Liisa Pääkkönen p. 09 2727 9181
- laskentasihteeri Ville Herttuainen p. 09 2727 9187
- laskentasihteeri Heli Pirttikoski p. 09 2727 9245
- taloussihteeri Maria Hietala p. 09 2727 9129
- toimistopalvelusihteeri Mari Alakärki p. 09 2727 910
- toimistoapulainen Olli Hytönen p. 09 2727 910

JÄSENYYASIASIAT

- puhelinpalvelu 09 2727 9140 ma-pe klo 9-12
- www.superliitto.fi -> Kirjautu jäsensivuille/Oma SuPer
- telefax 09 2727 9155
- postiosoite: PL 112 00521 Helsinki
- johtaja Anne Kisk p. 09 2727 9127
- jäsenyksikön päällikkö Irja Nevala p. 09 2727 9158
- jäsenihteerit Päivi Askolin, Rita Brand, Miia Heikkonen, Mira Koskinen, Noora Mikkonen, Jaana Niittynen, Piia Partanen, Sirkka Rytinki, Katja Sirkiä, Leila Ulmanen ja Teemu Wiren.

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

WWW.SUPERLIITTO.FI

Sähköpostit: etunimi.sukunimi@superliitto.fi

ARBETARSKYDDETS BETYDELSE FRAMHÄVS UNDER CORONATIDEN

En säker arbetsplats är absolut nummer ett var du än jobbar. Vi har som förbund redan länge framhållit saken, men under den här coronatiden har den konkretiserats för alla.

SuPer har i många år talat om en tillräcklig personalstyrka, om arbetsbördan och arbetsbeskrivningen, om arbetsergonomi och arbetspassautonomi. Ifall de här sakerna varit i skick skulle det inte vara så här svårt att garantera säkerhet i arbetet. Vi lever nu med

de här befintliga resurserna och kamraterskapen, men säkerheten i arbetet får inte försummas.

Hur ska vi hindra en arbetstagar som vårdar insjuknade att själv bli sjuk? Som förbund har vi tagit starkt ställning till den skyddsutrustning som används i vården av coronapatienter. Virus är detsamma var patienten än vårdas, på sjukhus eller på vårdhem för äldre.

Hur ska vi leda exponerade arbetstagarers arbete? Den så kallade anpassade karantänen är inte någon god modell. Då fortsätter arbetstagararen i sitt jobb som vanligt, som om inget hänt, och uppmanas att följa situationen och vara uppmärksam på symtom. Först efter att symtom visat sig hänvisas arbetstagararen till coronatest och hem för att vänta på resultatet. Sådan är situationen på alltför många arbetsplatser. Anpassad karantän, att man går på jobb som vanligt, men inte får gå någonstans under fritiden, är en mycket säregen tolkning av arbetsgivarens direktionsrätt. Anpassad karantän är en nonchalant tanke på en eventuell spridning av sjukdomen.

En kirurgisk mask hindrar spridning av viruset från en symtomfri person, men under arbetsdagen har personalen rätt att äta och dricka. En arbetstagarer måste också ha rätt att andas utan mask under arbetsdagen. Det är en arbetarskyddsfråga. I vårdar-

betet sitter man inte vid ett arbetsbord, utan gör fysiskt arbete, blir andfådd och till och med svettas.

Många säger att det finns tillräckligt med skyddsutrustning. Bra, då har vi ju koll på situationen! Alltför många berättar också att det inte finns tillräckligt med skyddsutrustning, och att anvisningarna fortfarande ändras för mycket. Det här är inte lätt, men vi måste tänka som i räddningsinstruktionen på flygplanet: Fäst först ansiktsmasken på dig själv och först därefter kan du hjälpa andra.

Problemen med att planera vården av coronapatienter och att vårda dem förekommer främst inom äldreomsorgen. Det är inte överallt möjligt att skapa kohortavdelningar, utan patienterna är på sina egna platser. Här hjälper inte annat än stenhård vårdplanering, som helst ska göras tillsammans med personalen. På det sättet engagerar man alla för saken – situationen innebär en utmaning för alla.

Viruset kan också smitta i småbarns-pedagogiken eller i skolan, så användning av skyddsutrustning bör övervägas på flera slags arbetsplatser.

Vi har alla fått nog av coronan. Vi önskar att den skulle ta slut lika snabbt som den kom, men det är inte möjligt. Vi ska göra allt vad vi kan. Vi ska kräva skydd och skydda oss själva. Vi ska ta vaccinet genast när vi får det, för på så vis skyddar vi oss själva, våra närmaste och dem vi vårdar, var vi än jobbar.

Låt oss ta hand om oss själva och varandra.

Silja

”VI SKA TA VACCINET GENAST NÄR VI FÅR DET, FÖR PÅ SÅ
VIS SKYDDAR VI OSS SJÄLVA, VÅRA NÄRMASTE OCH
DEM VI VÅRDAR, VAR VI ÄN JOBBAR.”

LEDARE

ANMÄL ALLTID EN FARLIG SITUATION

Lagändringen om vårdardimensionering leder till att många tar kontakt med SuPer. På många arbetsplatser finns det fortfarande för lite personal, och arbetsgivarna har inte vidtagit de åtgärder som lagen kräver. Från och med årets början ska det finnas 0,55 vårdare per boende, och andelen stiger stegvis mot siffran 0,7. Den här siffran gäller enbart direkt vårdarbete. Ifall närvårdare fortfarande används för matlagning, städning och tvätt ska det finnas flera av dem.

Coronaviruset har under den senaste tiden fått inträde i alltför många vårdhem. Både boende och vårdare har smittats. Arbetsgivarna har inte utnyttjat alla tillbudsstående sätt att bekämpa viruset. Det har fortfarande förekommit brister i skydden. Smittade och exponerade personer har inte kunnat hållas helt isolerade från andra boende. Vården av en minnessjuk person med corona måste också vara god och mänsklig, och vården kan inte alltid ges med det normala antalet vårdare.

Valvira påminner också i det här numret om socialvårdspersonalens skyldighet i fråga om missförhållanden. Missförhållanden är alla de orsaker som leder till att en boende inte får god och korrekt vård, utan riskerar sitt välmående på grund av omständigheterna.

Farliga situationer anmäls ofta med HaiPro-systemet på arbetsplatserna, men det kan finnas olika kutymer att anmäla. Det är i varje fall viktigt att göra anmälan skriftligt, så att den kan spåras. Det är bra att också meddela chefen om tillbud och farliga situationer per e-post.

Någon säger att anmälningarna inte leder nånvart, och därför vill man inte göra dem. När anmälningar görs regelrätt kan man med dem påverka arbetsförhållandena och förebygga ogynnsamma händelser. Ifall anmälan inte görs kan det i efterhand också anses vara en försummelse av anmälningsskyldigheten och ett vårdfel.

Det finns en lag om arbetarskydd, och den lagen gäller också vårdare. Vårdpersonalen ska skyddas mot corona likväl inom äldreomsorgen och hemvården som på sjukhusen. Ingen ska behöva riskera sin hälsa i sitt arbete.

Päivi Jokimäki



SuPers Silja Paavola:

”VÅRDHEMMENS SMITTKEDJOR VISAR ATT DET INTE HAR FUNNITS TILLRÄCKLIGT MED SKYDDSUTRUSTNINGAR”

TEXT SAIJA KIVIMÄKI BILD LEHTIKUVA

Coronapatienterna har ända sedan pandemins början vårdats såväl på sjukhus och intensivavdelningar som på vårdhem, men vårdhemmen för äldre har varit de enda där coronasmittorna har kommit åt att sprida sig och gett upphov till lokala epidemier.

Vad beror det här på, ser man inte tillräckligt till säkerhetsåtgärderna på seniorsidan?

– Just så är det. Särskilt inom dygnetruntvården av äldre har personalen insjuknat alldeles för mycket, svarar SuPers ordförande **Silja Paavola**.

Hon undrar varför exempelvis coronaanvisningarna från Institutet för hälsa och välfärd för äldreomsorgen är annorlunda än de för sjukhusvården.

– Alldeles som om man kunde vårda på olika sätt på olika ställen. Corona är som sjukdom alldeles densamma och smittar på samma sätt även om den behandlades i ett tält.

Utom på vårdhemmen har det funnits problem inom hemvården för äldre.

– De äldre i hemvården råkar lätt in på sjukhus när de konstateras med corona, men också då man vet att en klient har exponerats för corona måste man se till att det finns korrekt skyddsutrustning.

Roten till smittkedjorna ligger enligt Paavola i personalbristen. Det finns från första början alltför lite personal, och när det finns en eller flera coronapatienter att vårda räcker inte personalen till. Arbetsturerna borde enligt Paavola ordnas så att de som insjuknat i och de som exponerats för corona har egna vårdare.

När man konstaterar corona hos en patient borde man enligt Paavola genast testa och inte vänta på symtom. Annars kan följderna bli vittgående.

Coronavaccinationerna förväntas bringa lättnad i situationen. Vaccinationerna som inleddes i slutet av förra året har framskridit från den personal som vårdar coronapatienter på sjukhusen till vårdhem för äldre i nästan hela landet. ■



OKLARHETER I FRÅGA OM LÖNER ÄR DEN VANLIGASTE ORSAKEN ATT KONTAKTA FÖRBUNDET

TEXT SANNA RANTALA, SUPERS JURIST BILD MOSTPHOTOS

Utöver lönefrågor löste vi i enheten för avtalsintressebevakning bland annat problem kring avslutade anställningar, tidsbestämda anställningar och arbetstiden.

SuPers enhet för avtalsintressebevakning svarade 10 250 personer som tagit kontakt per telefon, e-post eller e-blankett.

År 2020 fick avtalsintressebevakningen 1 680 juridiska uppdrag slutförda. Sammanlagt 519 nya juridiska uppdrag anlände till enheten för avtalsintressebevakning.

Vi fick över 6 470 000 euro i ersättningar till medlemmarna 2020. Det är nästan fem miljoner mer än 2019. Det som höjde beloppet var att en tvist om löneharmonisering som berörde hundratalas medlemmar fick sin lösning vilket gav över fem miljoner euro till medlemmarna. I övrigt bestod ersättningsbeloppet av tillgodohavanden som medlemmarna blivit utan, gottgörelser enligt diskrimineringslagen och skadestånd enligt arbetsavtalslagen.

Omkring 89 procent av de slutförda uppdragen gällde oklarheter i fråga om lönen. Dessa utgjorde igen den klart största enskilda ärendegruppen. År 2019 var andelen oklarheter i fråga om lönen 63 procent. Tillväxten från året innan var avsevärd, men också här höjde den stora löneharmoniseringsfrå-

gan lönefrågornas relativa andel. Oklarheterna i fråga om lönen gällde annars exempelvis semesterersättningar, arbetstidsersättningar och löneskillnader.

Utöver lönefrågorna löste vi i enheten för avtalsintressebevakning bland annat problem kring avslutade anställningar, tidsbestämda anställningar, samarbetsfrågor, arbetstid, semestrar, arbetarskydd och olycksfall i arbetet.

Av de uppdrag som slutfördes första året gällde 69 procent arbetsplatser på den kommunala sidan. Både 2019 och 2020 gällde de flesta slutförda uppdrag kommunala ärenden. Det här berodde på några stora kommunala ärenden, som innehöll uppdrag för flera medlemmar. Faktum är att kontakterna som gällde den privata sidan inte minskade, utan i stället kom det allt flera uppdrag från den kommunala sidan.

SKRIFTLIGA BEGÄR OM UTREDNING

Problem som rör anställningar ska i första hand lösas på arbetsplatsen, vid behov med förtroendemannens bistånd.

Alla problem kan ändå inte lösas på arbetsplatsen, med förtroendemannens

hjälp eller i avtalsintressebevakningens rådgivning per telefon eller e-post. Ifall ärendet kräver mer omfattande utredningar skickar vi från förbundet efter en preliminär utredning per telefon eller e-post en blankett och en fullmakt att fylla i för ett skriftligt begär om utredning.

Vi önskar att ni skickar de bilagor som behövs som kopior. Vi ber er i första hand skicka begäran om utredning per post, eftersom det ofta varit problem med bilagor som sänts per e-post när bilagorna varit oklara eller de har sänts i stora mängder en i taget som bilaga till e-posten.

Ärendet kan börja behandlas först när vi har fått de begärda blanketterna med bilagor. När du skickar blanketterna med sina bilagor till förbundet förbinder du dig till att förbundet får reda ut ärendet med arbetsgivaren.

MEDLEMMARNAS RÄTTSSKYDDSFÖRSÄKRING

SuPer har en rättsskyddsförsäkring som gäller arbets- och tjänsteförhållanden i försäkringsbolaget Turva. Den som behöver rättshjälp ska först vända sig till förbundets avtalsintressebevakning för att få behovet av rättsskydd utrett.

En förutsättning för att få utnyttja rättsskyddsförsäkringen är att SuPers jurist har undersökt ärendet och talar för beviljande av rättsskyddet. Det är inte möjligt att utnyttja rättsskyddsförsäkringen ifall ärendet inte har undersökts inom förbundet.

Ett tack till våra förtroendemän och våra arbetarskyddsfullmäktiga, som gör ett mycket värdefullt arbete på fältet till förmån för medlemmarnas intressen och är till stor hjälp för förbundet. ■

KIILA REHABILITERING

på svenska
för
närvårdare

KIILA-rehabiliteringen är yrkesinriktad rehabilitering som ska bevara och förbättra arbetsförmågan hos personer i arbetslivet.

För vem?

- du är under 67 år
- du har fast anställning eller upprepade visstidsanställningar eller du är företagare
- du har en sjukdom eller en skada som de senaste åren väsentligt har försämrats eller de närmaste åren kan försämrans din arbetsförmåga och möjligheten till inkomstförvärvande

Mål: Målet med KIILA-rehabilitering är att förbättra och stödja klienternas arbetsförmåga och att hålla dem kvar i arbetslivet.

Längd: Rehabiliteringskursen innehåller huvudsakligen 10-13 öppenvårdsdygn i grupp, 1 individuell öppenvårdsdag och 2-4 individuella besök. Rehabiliteringsprocessen är 1-1,5 år.

Tidpunkterna för svenskspråkig KIILA-kurs nummer 81724:

Öppenvårdsdygn 26.4.2021

1. Grupperiod 3 dygn 27 – 29.4.2021

2. Grupperiod 5 dygn 11 – 15.10.2021

3. Grupperiod 5 dygn 7 – 11.3.2022

Så här ansöker du om KIILA-rehabilitering:

Ta kontakt med egen företagshälsovård.

Besök din företagsläkare eller din vårdande läkare, som bedömer din situation och kan skriva ut ett B-utlåtande. Ansök om KIILA-rehabilitering på blankett KU101r. Fyll tillsammans med din chef/förman blanketten KU200r.

Egen ansökan med bilagor inlämnas senast 28.02.2021 till FPA, PB 10, 00056 FPA, eller via FPA:s e-tjänst.

Information:

Jessica Havulehto, sakkunnig inom rehabilitering och arbetshälsa
jessica.havulehto@harmankuntokeskus.fi, tfn 050 5160 360

Eija Kemppainen
eija.kemppainen@superliitto.fi, tfn.09-2727 9131

