

SUPER

5/2022



VALINNAN
IHANA VAIKEUS
– KUINKA
PÄÄTÄT OIKEIN?

HOITAJAT
TYÖTAISTELUSSA
"MUUTOKSEN
AIKA ON NYT"

HOITAJAPULAA
EI RATKAISTA
FILIPPIINILÄISILLÄ
HOIVA-AVUSTAJILLA
– REKRYTOINNISSA
EETTISIÄ ONGELMIA

LAKKOVAHTI SARIANNA SUOMINEN
SAA OHIKULKIJOILTA KANNUSTUSTA
"ÄLKÄÄ ANTAKO PERIKSI!"

SUPER



24 Varhaiskasvatuksen hiljainen tieto auttaa jaksamaan työssä, mutta se ei aina ole hyvää tietoa.



44
Lähihoitaja Irmeli Kettunen vaihtoi hoitotyön tietojärjestelmiin.



UUTISET

- 6 Hoitajat marssivat myös Turussa
- 7 Sopimusneuvottelut etenevät hitaasti
- 10 Suomalaisten hoitajien työtaistelu saa kansainvälistä tukea maailmalta
- 14 Hoitajapulaa ei ratkaista tuomalla hoiva-avustajia Suomeen

VAKIOT

- 5 Pääkirjoitus
- 12 Ytimessä
- 34 Terveystietoa
- 49 Tuokio työssä
- 62 Superristikko
- 63 Paras juttu
- 64 Kuulumiset
- 67 Eläinystävät hoitotyössä

EDUNVALVONTA

- 56 Ylityö- ja vuoronvaihtokieltoa houkutellaan rikkomaan rahasta
- 61 Raskauden takia työssä syrjitty lähihoitaja sai tuhansien eurojen korvauksen
- 58 Edunvalvontayksikkö tiedottaa
- 60 SuPer Työttömyyskassa
- 66 Palvelukortti

28 Suomessa kulutetaan inkontinenssisuojia kolmanneksi eniten maailmassa. Aikuisten vaipat herättävät hoitotyössäkin monenlaisia tunteita.



12

*”Jos
maahanmuuttajat
eivät integroidu
työyhteisöön, emme
pysty hyödyntämään
sitä kaikkea hyvää,
mitä he tuovat
tullessaan.”*

Kouluttaja
Saynur Soramies



36

Matala ferritiinitaso
vaivaa monia naisia.
Varastoraudan arvon
nostaminen vie aikaa
kuukausia.

ILMIÖT

- 28 Vanhushoivan vaipparalli
– Isompi ei aina ole imukykyisempi
- 36 Heikottaa, hengästyttää ja tukkakin
lähtee – Tiedätkö oman ferritiinitasosi?
- 44 Muutosvalmentaja Irmeli Kettunen
opastaa käyttäjät tietojärjestelmän
saloihin
- 52 Valinnan ihana vaikeus
– Kuinka teet oikean päätöksen?

NÄKÖKULMAT

- 11 Puheenjohtajalta
- 43 Anu Tevanlinna
Auttajakin tarvitsee apua
- 55 Sydämellä Salla
Mutta suurin niistä on rakkaus

AMMATTI

- 16 Hoitajien työtaistelu
– Nyt on meidän vuoro!
- 22 PDA saa ihmisen sanomaan kaikelle ei
- 24 Kaikki työpaikan hiljainen tieto ei ole
hyvää tietoa
- 32 Varhaiskasvatuksen ja lastensuojelun
yhteistyö
- 40 Saattohoito – Voivatko omaiset
osallistua vainajan laittamiseen?



Lähihoitaja
Sarianna Suominen

KANSIKUVA
Mikko Käkälä

67

Jekku ja Irina Sorsa osallistuivat
mielenosoitukseen Helsingissä.



Sinulla on oikeus



Sinulla on oikeus osaamistasi
vastaavaan palkkaan.

Sinulla on oikeus vaatia rinnallesi
tarpeeksi työkavereita.

Sinulla on oikeus palautumiseen
ja vapaa-aikaan.

Sinulla on oikeus tietää etukäteen,
koska olet töissä.

Sinulla on oikeus hoitaa ihmisiä
niin hyvin kuin pystyt – ja oikeus
odottaa, että myös sinun asiasi
hoidetaan kuntoon.

#sinullaonoikeus

superliitto.fi/meidankaikkienasia



69. vuosikerta
Tilaushinta 56 €/vuosi
Aikakausmedia ry:n jäsen

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

PÄÄTOIMITTAJA
Päivi Jokimäki
09 2727 9243

TOIMITUSSEKRETEERI
Elina Kujala 09 2727 9219

GRAAFINEN SUUNNITTELIJA
Robert Ottosson 09 2727 9233

TOIMITTAJAT
Mari Frisk 09 2727 9276
Saija Kivimäki 09 2727 9237
Jenna Parmala 09 2727 9299

TÄMÄN NUMERON AVUSTAJAT
Suvi Elo, Jussi Helttunen,
Hanna-Kaisa Hämäläinen, Mikko Käkeli,
Petteri Löppönen, Marjaana Malkamäki,
Mitja Piipponen, Salla Pyykölä, Antti Vanas,
Matti Westerlund.

PAINOS
82 000

ILMOITUKSET
Riitta Koski 09 2727 9275

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

KIRJAPAINO
punamusta
ISSN 0784-6975



Ihmiset tarvitsevat hoitoa myös kesällä

Viime kesä oli ennätyskellisen vaikea työvoiman saatavuuden suhteen. Moni hoitaja on kertonut, että kesäaika stressaa jo etukäteen, kun ei tiedä, miten siitä taas selvitään. Terveyspuolella ja varhaiskasvatuksessa palveluja supistetaan, mutta vanhustyössä se ei ole mahdollista. Palvelujen sulkeminen kesäksi on ihmisten hoitamisessa sellainen ratkaisu, joka vaatisi vähän enemmän pohdintaa ja kyseenalaistamista. Ei voi olla niin että vuodesta toiseen vain ilmoitetaan, että nyt terveyskeskus ja päiväkotit ovat kiinni. Veronmaksajat ovat nämä peruspalvelut kuitenkin jo maksaneet.

Maailma ei pysähdy heinäkuuksi, eivätkä ihmisten perustarpeet voi odottaa lomakauden yli. Hoitajat ovat lomansa ansainneet, eikä kenenkään tarvitse tuntea syyllisyyttä tai pahaa mieltä siitä, että pitää lomaa. Työkyvystä on pidettävä huolta.

Tätä kirjoittaessani odotamme sovitollautakunnan ratkaisuesitystä hoitajien työriitaan. Sillä on suuri merkitys sille, saadaanko alalle vielä tulijoita – ja saadaanko pidettyä edes nykyiset työkaverit. Samaan aikaan yksityissektorin sopimukset ovat umpeutumassa ja neuvotteluja käydään kiihtyvällä tahdilla. Toivoo sopii, että viisautta löytyy ennen kesälomakautta. Kokemus tosin osoittaa, että palkankorotukset ovat työnantajan kikkapussissa se viimeinen vaihtoehto.

Ratkaisuna hoitajapulaan on yksityissektorilla esitetty näitä vanhoja tuttuja: 1) Lasketaan hoitajamitoitus takaisin hoivakriisin tasolle. 2) Lopetetaan koulutettujen sosiaali- ja terveydenhuollon ammattihenkilöiden käyttö ja otetaan tilalle avustajia. 3) Tuodaan kehityksmaista hoitoalalle halpatyövoimaa, joka ei osaa kieltä eikä tunne alan pelisääntöjä, ja jota siksi voidaan hyväksikäyttää.

Vaikka kyse on niin sanotuista yksityisistä palveluista, on kuitenkin hyvä muistaa, että nämä ostopalvelut rahoitetaan Suomessa suoraan verorahoista. Kansalaiset eivät halua hyväksikäyttää ja riistoa, vaan asiallisella palkalla asiallisissa työoloissa työskenteleviä hoitajia, jotka jaksavat jatkaa tärkeässä työssään vielä seuraavankin kesälomakauden yli. Suomalaisten tuki hoitajilla on. Ratkaisun saaminen on meidän kaikkien asia.

Päivi Jokimäki



Hoitajien mielenosoitukset keräsivät tuhansia osallistujia.

SuPerin ja Tehyn kahden viikon lakko alkoi eri puolilla Suomea järjestetyillä mielenosoituksilla 1. huhtikuuta. Turussa kulkue marssi Tyksin T-talolta Tuomiokirkolle. Huudoissa vaadittiin hoitajille parempaa palkkaa.



Neuvottelut hoitajien sopimuksista matelevat eteenpäin

TEKSTI **SAIJA KIVIMÄKI** KUVA **MOSTPHOTOS**

Lehden mennessä painoon osapuolet odottivat sovittelulautakunnan esitystä uusista työehtosopimuksista.

L autakunnan puheenjohtaja, Työ- ja elinkeinoministeriön alivaltiosihteeri **Elina Pylkkänen** on kertonut, että neuvotteluissa on edetty tekstikysymyksissä. Se tarkoittaa sopimuksen niitä kohtia, jotka määrittelevät hoitajien työoloja. Ison kiista on neuvotteluiden alusta asti ollut hoitajien palkankorotukset.

Sovittelulautakunnalta odotetaan esitystä kiistaan vappuviikon aikana. Osapuolet eli SuPer ja Tehy sekä työnantajia edustava KT voivat joko hyväksyä tai hylätä sopimuksen, muutoksia siihen ei enää siinä vaiheessa neuvotella.

KEVÄÄN MITTAINEN VÄÄNTÖ

Kiistaa hoitajien työehtosopimuksista on soviteltu TEM:n asettaman sovittelulautakunnan johdolla huhtikuun alkupuolelta saakka.

Neuvottelut valtakunnansovittelijan johdolla päätyivät tuloksettomina

maaliskuun lopussa, kun SuPer ja Tehy yksimielisesti hylkäsivät annetun sovintoesityksen. Se olisi nostanut hoitajien palkkoja vähemmän kuin muilla aloilla, eikä se olisi tuonut tarvittavia parannuksia työoloihin.

SuPer ja Tehy ovat vauhdittaneet neuvotteluita ylityö- ja vuoronvaihtokielloilla sekä kaksi viikkoa kestäneellä hoitajalakolla. Huhtikuun alun lakko koski erikoissairaanhoidtoa kuudes- sa sairaanhoitopiirissä.

Hoitajalakon oli määrä laajentua pääsiäisen jälkeen, mutta peruspalveluministeri **Aki Lindénin** ajama potilasturvallisuuslaki olisi vienyt hoitajilta lakko-oikeuden.

Ministeri perusteli hoitajien pakko-työlakia potilasturvallisuudella. SuPer ja Tehy ovat jo vuosia varoittaneet, kuinka potilasturvallisuus vaarantuu hoitajapulasta, ja hoitajapulasta korjaaminen on nyt käytävissä työehtosopimusneuvotteluissa liittojen ensimmäinen tavoite. ■

3X

VOIMAA MUSIIKISTA



SUPERNAISET

Kaija Koon hittibiisin sanat koskettavat, mutta se saa yleensä myös superilaiset tanssilattialle. Ei ihme, että kappale on soinnut lukuisia kertoja ammattiosastojen riennöissä ja viimeksi huhtikuuisessa mielenosoituksessa Helsingissä. Artisti itse kuvaillee vuonna 2014 julkaistua kappaletta naisten voima- ja ystävyyslauluksi.



9 TO 5

Dolly Partonin jättihitti vuodelta 1980 kirjoitettiin alun perin samannimiseen elokuvaan, jossa Parton itsekin näytteli. Leffa ja biisi kumartavat nimessään amerikkalaiselle järjestölle 9to5, joka ajaa naisvaltaisille aloille parempia työoloja ja parempaa palkkaa.



SHE WORKS HARD FOR THE MONEY

Discon kuningatar **Donna Summers** teki 1983 kappaleen, josta tuli yksi hänen tunnetuimmistaan. Se perustuu yölliseen kohtaamiseen wc-tilojen siivoojana työskennelleen **Onetta Johnsonin** kanssa. Naisen väsynyt olemus kosketti Summersia, ja hän esitteli heti biisin nimen ja idean tuottajalleen. Onetta Johnson on valokuvattu Summersin samannimisen levyn kanteen.

Saatko riittävästi tietoa työpaikallasi tapahtuvista muutoksista?



"Kyllä. Sähköpostia tulee ahkerasti. Paljon on omastakin mielenkiinnosta kiinni, saako tietoa. Aina voi kysyä!"

Miia Salovirta, Peipohja

Kyllä



24%

- Meillä on säännöllisesti osastokokoukset. Esihenkilö lähettää viikoittain tiedotteen tulevista asioista.
- Viestintä on hyvää, avointa ja oikea-aikaista.
- Sähköpostia tulee liikaakin. Kollegoiden kanssa tulee päivittäin puhuttua ajankohtaisista asioista. Viikoittain pidetään tiimipalaveri.



Ei

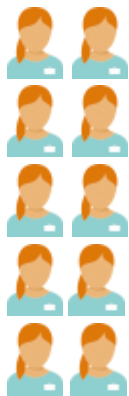


76%

- Moni asia ilmoitetaan sähköpostilla, jonka lukemiseen ei nykyisin ole aikaa.
- Teen työtäni kotoa etänä ja tunnen olevani ulkopuolinen työyhteisössä.
- Muutokset tulevat yllättäen ja ne kerrotaan yleensä ilmoitusluontoisena asiana. Päätöksiin ei voi vaikuttaa.
- Yksikön päällikkö kertoo jollekin, mutta ei tiedota kaikille.
- Kaipaamme entisajan säännöllisiä osastopalavereita, joissa käytiin asiat läpi, sovittiin toimintatavat ja pelisäännöt.
- Usein esimieskään ei ole perillä muutoksista. Asioista tiedotetaan pintapuolisesti ja viime tipassa.

VASTAA HUHTIKUUN KYSYMYKSEEN OSOITTEESSA SUPERLEHTI.FI KOHDASSA KUULUMISET JA KISAT. KAIKKIEN 20.5. MENNESSÄ VASTANNEIDEN KESKEN ARVOTAAN SUPERIN TUOTEPALKINTO. HUHTIKUUN ARVOTUN SUPERIN HAMAM-PYYHKEN VOITTI HENNA LAPUALTA.

KUUKAUDEN LUVUT

Uusien lähihoitajien rekisteröinnit
Suosikkiin ja/tai Terhikkiin

vuonna **2019**
yhteensä
8 520
henkilöä



vuonna **2020**
yhteensä
6 962
henkilöä

LÄHDE: VALVIRAN VUOSIKERTOMUKSET 2020 JA 2019



Lähihoitajia tarvitaan eniten

Työ- ja elinkeinoministeriön arvio sote-alan ammattilaisten saatavuudesta on synkentynyt entisestään, ja kaikkein suurin pula on nyt lähihoitajista. Viime vuonna TE-palveluissa oli lähihoitajien avoimia työpaikkoja noin 8 000 kuukaudesta. Tiedot käyvät ilmi kahdesti vuodessa julkaistavasta ammattibarometristä.

Työnantajat varoittavat
kesän sijaistulasta

Yli 90 prosenttia yksityisistä hoivakodeista oli maaliskuuhun mennessä saanut varmistettua alle puolet kesän sijaistulasta, osoittaa sote-yrityksiä edustavan Halin tekemä kysely. Lomakauden työntekijäpula voi Halin mukaan johtaa siihen, että asiakaspaikkoja vähennetään, työtä tekevät epäpätevät sijaiset ja hoitajamitoitus alittuu.

Palkoissa on isoja
alueellisia eroja

Samaa työtä tekevien sote-ammattilaisten palkkaero hyvinvointialueiden välillä on enimmillään noin kuusi prosenttia, osoittaa Valtion taloudellisen tutkimuskeskuksen selvitys. VATT:n mukaan palkkaeroihin vaikuttaa keskeisesti työvoiman kysyntä ja tarjonta. Vanhustenhuollossa palkkataso on korkein Länsi-, Keski- ja Itä-Uudenmaalla sekä Kainuussa, matalin puolestaan Keski-Pohjanmaalla.

ROBERTIN PILAPIIRROS



TYÖTAISTELU SAA TUKEA YMPÄRI MAAILMAA

TEKSTI SAIJA KIVIMÄKI KUVA MOSTPHOTOS

Kansainvälinen ay-liike pitää SuPerin ja Tehyn palkkavaatimuksia oikeutettuina.

Tuemme täysin toimintaan-
ne, joka on välttämätöntä so-
vittelijan ehdottaman riittä-
mättömän ratkaisun vuoksi”,
kirjoittaa Euroopan julkisten
alojen liitto EPSU:n pääsiht-
teeri **Jan Willem Goudriaan** molem-
mille hoitajaliitoille osoittamassaan
sähköpostiviestissä.

”Palkkatarjouksessa ei oteta huo-
mioon terveydenhuoltoalan henkilös-
tökriisiä eikä sitä, että alan työpaikko-
jen aliarvostuksen korjaamiseksi tarvi-
taan kiireellisiä toimia.”

EPSU:ssa on mukana noin 190 am-
mattijärjestöä mukaan lukien SuPer ja
Tehy.

SINISEKSI VALAISTUT RAKENNUKSET EIVÄT RIITÄ

EPSU on osa julkisalojen maailman-
liittoa PSI:tä, johon kuuluu yli 600
ammattijärjestöä 140 maasta. Myös
PSI on lähestynyt hoitajaliittoja. Pää-
sihteeri **Rosa Pavanelli** ottaa vies-
tissään esiin, kuinka terveydenhuol-
lon ammattilaiset ovat saaneet kiitos-
ta niin Suomessa kuin ympäri maail-
maa työstään koronapandemian etu-
linjassa.

Koronapandemian aikana hoitajil-
le taputettiin joukolla parvekkeilta ja
valaistiin rakennuksia sinisiksi myös
muualla kuin Suomessa, ja järjestöt
ovat yhtä mieltä siitä, että vertausku-
valliset eleet eivät enää riitä.

”Teille on osoitettu suosiota, mutta
päättäjät eivät ole ymmärtäneet, kuin-
ka vuosien riittämätön julkinen rahoi-
tus on johtanut siihen, että terveyden-
huoltojärjestelmää pidetään yllä va-
jaalla henkilöstöllä ja että työntekijät
ovat ylikuormittuneita ja alipalkattu-
ja”, Pavanelli kirjoittaa.

KAIKKIEKSI ETU

SuPer ja Tehy ovat monessa yhteydes-
sä tuoneet esiin, kuinka Suomi panostaa
sosiaali- ja terveydenhuoltoon selvästi
vähemmän kuin muut pohjoismaat. Tu-
kea liittojen palkankorotusvaatimuksil-
le onkin tullut runsaasti Skandinaviasta.

Pohjoismaainen sairaanhoitajaliit-
to NFF:n puheenjohtaja **Grete Chris-
tensen** kirjoittaa, että SuPerin ja Te-
hyn vaatimuksia tukee 340 000 poh-
joismaista hoitajaa.

”Kunnollinen palkka ja asianmukai-
set työskentelyolosuhteet ovat välttä-
mättömiä, jotta ammattilaisia saadaan

tulemaan ja pysymään alalla. Laimin-
lyönneillä on vakavat seuraukset po-
tilasturvallisuuteen ja terveydenhuol-
toon yleisemmin.”

Ruotsalaisen kunta-alan ammatti-
liiton Visionin viestissä puheenjohtaja
Veronica Magnusson korostaa, kuinka
hoitajien työolojen ja palkan parantami-
nen on koko yhteiskunnan parhaaksi.

”Hyvin toimivan yhteiskunnan kes-
kiössä ovat ihmiset, jotka tekevät nämä
tärkeät työt. On kaikkien etu, että ihmi-
sillä, jotka tekevät näitä töitä, on hyvä
ammattitaito ja että he saavat kunnan
palkkaa ja voivat tehdä työnsä terveelli-
sessä ilmapiirissä.”

Magnusson lähettää Visionin
200 000 jäseneltä ”tukea, solidaari-
suutta ja onnentoivotuksia” suomalais-
sille hoitajille.

Ruotsalaisen Kommunal-järjestön
puheenjohtaja **Malin Rangnegård** ker-
too ymmärtävänsä hyvin, että SuPer ja
Tehy hylkäsivät heille annetun sovint-
toesityksen.

”Se on hyvin kaukana tavoitteistan-
ne. Tavoitteista, jotka ovat sekä koh-
tuullisia että oikeudenmukaisia.”

Yksittäisten järjestöjen tuenilmauk-
sia ovat lähettäneet järjestöt esimerkik-
si Norjasta, Irlannista ja Romaniasta. ■



KARI HULKIO

HOITAJAPULA ON RATKAISTAVA NYT

Työnjuhla vappu on takana, ja se on hyvä aika miettiä, mitä työ on. Työ määritelleen usein niin, että se on jonkin tehtävän suorittamista ja pitkäjänteistä, aktiivista ja tavoitteellista toimintaa, josta saadaan palkka. Liiton tehtävä on huolehtia palkkatyön työehtosopimuksista. Sopimukset ovat olleet tiukassa ja nyt niitä tehdään julkisella puolella sovittelulautakunnan kanssa.

Millaisen sopimustarjouksen olemme saamassa? Kun kirjoitan tätä, emme vielä tiedä sitä. Fiilis alkaa olla elokuvasta tuttu - Päiväni murmelina. Kuten te tiedätte, hoitajapulasta ja sen tuomista ongelmista on puhuttu jo jonkin aikaa. Ja edelleen pitkiksi venyneiden neuvottelujen keskellä on kyse siitä, miten hoitajapulasta päästään eroon.

Työtaistelu; ylityö- ja vuoronvaihtokielto ja jo päättynyt lakko, on kaikille rankkaa. Olen sanonut monta kertaa, että lakkoon joudutaan, ei mennä. Julkisen puolen neuvotteluissa on tahkottu tammikuusta lähtien. Mikään ei ole kuitenkaan mennyt hukkaan, sillä nyt taas neuvottelemme.

Parasta tässä hommassa olette te jäsenet ja teiltä tuleva tieto ja tuki. Viestienne ansiosta liitossa tiedetään, että koko hoitopuoli on korjattava. Kiitosta on tässä tilanteessa annettava myös liiton työntekijöille. Näin laajoja työtaistelutoimenpiteitä, mielenilmaisuja sekä yleistä toimintaa liitossa pyritetään juuri siksi, että jäsenet ovat tärkeimpiä.

Mitä tapahtuu seuraavaksi? Työtaistelut eivät ehkä ole ohi julkisella puolella, ja yksityisellä puolella ne saattavat vasta alkaa. SuPerin jäseniä on monessa työehtosopimuksessa ja myös yrittäjinä. Meitä on paljon ja superilaiset vaikuttavat monella taholla. On tärkeää, että tiedostamme kuinka paljon työemme vaikuttaa yhteiskuntaan. Sillä on merkitystä, miten hyvin tunnistat työsi merkityksellisuuden ja siinä tarvittavan ammatillisuuden. Siitä on kyse työtaistelusakin.

Me liitossa tiedämme miten tärkeää ja vaativaa työtä te teette. Julkesti muutkin juhlapuheissa sen mai-

nitsevat, mutta kun tunnustusta pitäisi antaa palkkana, se onkin vain menoerä. Näin ei saisi olla. Hoitotyö on osa huoltovarmuutta. Kyse ei ole vain sairauksista, vaan siitä, että voit käydä töissä, kun lapsi tai vanhus on hoidossa.

**KUN TUNNUSTUSTA
PITÄISI ANTAA
PALKKANA, HOITAJAT
OVATKIN VAIN
MENOERÄ.**

Työmme on koko maan kannalta todella tärkeää. Siksi hoitajapula on ratkaistava nyt. Uusilla työntekijöillä täytyy olla sellainen tunne, että yhteiskunta panostaa tähän ammattiin. Lähihoi-

tajan lupauksessa sanotaan: ”Lupaamme tukea ihmisen kasvua ja kehitystä, edesauttaa toimintakyvyn ylläpitämistä, ennaltaehkäistä syrjäytymistä, edistää terveyttä, hoitaa sairaita, lievittää inhimillistä kärsimystä, ja saattaa hyvään kuolemaan.”

Jos hoitajapulaa ei ratkaista, osa tuosta lupauksesta jää täyttämättä.

Silja



"PUHUMME NAISTEN OIKEUKSISTA, MUTTA TUOMME FILIPPIINILÄISIÄ HOITAJIA HYVÄKSIKÄYTETTÄVIKSI"

TEKSTI SAIJA KIVIMÄKI KUVA MARJAANA MALKAMÄKI

Työperäinen maahanmuutto onnistuu vain, jos siihen panostetaan riittävästi. Tällä hetkellä toimet eivät riitä, sanoo monikulttuurisen hoitotyön asiantuntija **Saynur Soramies**.

1 Muutit Suomeen Saksasta 17 vuotta sitten. Onko Suomeen töihin tulevien hoitajien asema sittemmin helpottunut?

Tilanne ei ole helpottunut ollenkaan. Työyhteisöjä ei ole valmistettu ottamaan maahanmuuttajia vastaan eikä organisaatioiden johtotasolla ole mietitty näitä asioita. Pelkään, että se johtaa turhautumiseen ja vastakkainaseteluun, kun tänne tulee hoitajia, joilla on heikko suomen kielen taito ja jotka eivät tunne suomalaista terveydenhuoltojärjestelmää eivätkä paikallista hoito- ja sairaalakulttuuria.

2 Miten työperäinen maahanmuutto saadaan onnistumaan sote-alalla?

Kotoutuminen ei tapahdu itsestään vaan se on pitkä prosessi ja vaatii aktiivisuutta niin työnantajalta, työyhteisöltä kuin maahanmuuttajalta itseltään. Maahanmuuttajan on opittava tuntemaan paikallinen kulttuuri, niin

Saynur Soramies

- Monikulttuurisuuden asiantuntija, kouluttaja ja konsultti
- Sote-alan Yamk, Sairaanhoidaja
- Omat verkkosivut osoitteessa www.monikulttuurinenhoito.fi

suomalaiset tavat ja ruoat kuin normit ja säännöt. Tähän hän tarvitsee ympärilleen avoimia, ystävällisiä ja kärsivällisiä ihmisiä. Jos maahanmuuttajat eivät integroidu työyhteisöön, emme pysty hyödyntämään sitä kaikkea hyvää, mitä he tuovat tullessaan, ja samalla hukkaamme myös jotain omista vahvuksistamme.

3 Mitä hyvää maahanmuuttajat voivat tuoda työyhteisöön?

Useat maahanmuuttajat tulevat yhteisöllisistä kulttuureista, joissa vanhempia ihmisiä kunnioitetaan. Voimme oppia jotakin tästä asenteesta ja olemaan hienotunteisempia. Monessa kulttuurissa sanaton viestintä on tärkeä osa kommunikaatiota. Se ilmenee eleissä ja ilmeissä, siinä miten puhumme, millaisia sanoja ja äänensävyjä käytämme, katsomme toisia silmiin. Nämä ovat arvokkaita taitoja varsinkin sote-alalla ja varsinkin vanhustyössä.

4 Miten yksittäinen lähihoitaja voi edistää maahanmuuttajan sopeutumista työhönsä?

Vastuu sopeutumisesta on aina työnantajalla eikä sitä saa kaataa yksittäisen lähihoitajan harteille. Työkavereilla kuitenkin on iso merkitys siihen, miten uusi työntekijä sopeutuu työyhteisöön. Riippumatta siitä, onko



tulija maahanmuuttaja vai kantasuomalainen, ota häneen kontaktia. Kahvihuoneessa voi jättää kännykän hetkeksi sivuun ja kysyä, miten uusi työntekijä on viihtynyt työssään, tai tarvitseeko hän apua.

5 Millainen kielitaito on riittävä lähihoitajan työssä?

Suomalaiset ovat epävarmoja ja vähättelevät herkästi omaa taitoaan, vaikka olisivat opiskelleet kieltä vuosia. Samaan aikaan filippiiniläinen sairaanhoitaja käy muutaman kuuksen mittaisen suomen kielen kurssin ennen kuin tulee tänne hoitamaan vanhuksia, ja me sanomme, että tämä sopii meille hyvin! "Kieli opitaan työelämässä" kuulostaa hyvältä ideologialta, mutta sote-alalla se ei toimi ja on jopa vaarallista. Ennen töiden aloittamista kielitaidon pitäisi olla vähintään itsenäisen käyttäjän B2-tasolla. Oma kielitaitoni oli aikoinaan sillä tasolla, kun aloitin sairaanhoitajana Taysissa. Pärjäsin työssä,

mutta en osannut ammattisanastoa juuri lainkaan ja opittavaa oli paljon.

6 Minkälaisia ongelmia heikosta kielitaidosta seuraa?

Pahimmillaan se vaarantaa potilasturvallisuuden. Jos potilas ja hoitaja eivät ymmärrä toisiaan ja sattuu virheitä esimerkiksi lääkkeiden jaossa, kenen vastuulla se on? Puutteellinen kielitaito kostaustuu koko työyhteisöön, kun muut työntekijät joutuvat kantamaan enemmän vastuuta ja selittämään samoja asioita uudestaan ja uudestaan. Se koettelee myös maahanmuuttajahoitajan omaa hyvinvointia. On turhauttavaa ja stressaavaa, jos et ymmärrä mitä sinulle sanotaan, etkä uskalla pyytää apua. Filippiiniläisessä kulttuurissa, kuten myös turkkilaisessa kulttuurissa, josta alun perin tulen, ei ole samanlaista tasa-arvoa kuin Suomessa, eivätkä sieltä tulevat hoitajat ole tottuneet, että esimieheltä voi kysyä neuvoa. He saattavat pelätä hau-

kuja tai potkuja, jos esimiehelle paljastuu, että he eivät ole ymmärtäneet jotakin.

7 Ovatko Suomeen tulleiden työntekijöiden odotukset vastanneet todellisuutta?

Monet haluavat tulla Suomeen, koska ajatellaan että täällä on korkea elintaso, hyvä palkka ja ihmisiä arvostetaan heidän taustastaan riippumatta. Ulkomaille lähdetään tienaamaan rahaa, josta suuri osa lähetetään omalle perheelle ja turvataan näin heidän elämänsä. Olen aina pitänyt itsestään selvänä, että Suomessa ihmisiä arvostetaan heidän taustastaan riippumatta ja että jokaisen ammattitaito on yhtä arvokas. Kun tänne tuodaan sairaanhoitajia hoiva-avustajiksi, se haikahtaa minusta modernilta orjuudelta. Se on voimakkaasti sanottu, mutta toimintatapa ei sovi suomalaisiin arvoihin. Puhumme naisten oikeuksista, mutta tuomme hoitajia tänne hyväksikäytettäviksi.

Jotkut hoitajista saapuvat Suomeen tekemään suoraan oppisopimuksella lähihoitajaopintoja. Harva kuitenkaan valmistuu lähihoitajaksi.



MONI SUOMESSA HOIVA-AVUSTAJANA TYÖSKENTELEVÄ FILIPPIINILÄINEN ON KORKEASTI KOULUTETTU

TEKSTI JENNA PARMALA KUVA MOSTPHOTOS

Hoitajapulaa yritetään ratkoa tuomalla filippiiniläisiä hoitajia Suomeen. SuPer on mukana ministeriön työryhmässä, joka tarkastelee kansainvälistä rekrytointia yhtenä ratkaisuna alan työvoimapulaan.

Mahtava tilaisuus vai ahdistava palkkakuoppa? Suomeen saapuvien filippiiniläisten hoiva-avustajien todellisuus riippuu siitä, keneltä kysyy. Moni työnantaja on tyytyväinen siihen, että hoitajapulaa voidaan paikata matalasti palkatulla työvoimalla.

– Tällä hetkellä Suomeen tuodaan

korkeasti koulutettuja hoitajia pesemään pyykkiä ja siivoamaan hyvin pienellä palkalla, tutkija ja Tampereen ammattikorkeakoulun erityisasiantuntija **Päivi Vartiainen** toteaa.

OSAAMISTA PIENELLÄ HINNALLA

Vartiainen on tutkinut filippiiniläisen työvoiman käyttöä sote-alalla.

Suomeen saapuvat hoiva-avustajat ovat käyneet nelivuotisen sairaanhoitajakoulutuksen korkeakoulussa.

– Minun ja monen muun tutkimusta tehneen tuntuma on, että työnantajalle on edullista palkata ylipäteviä työntekijöitä.

Vartiainen toteaa, että matalalla palkalla työnantaja voi ostaa itselleen enemmän osaamista. Käytäntö on laiton.

– Silti moni hoiva-avustaja saat-
taa auttaa myös sellaisissa töissä, jotka
eivät hänen työnkuvaansa kuulu.

Julkisuudessa on jonkin verran kes-
kusteltu siitä, onko oikein viedä muilta
mailta koulutettuja terveydenhuollon
ammattilaisia pesemään pyykkii Suo-
meen. Filippiineillä on myös tarjolla
Suomen puolivuotista hoiva-avustajan
koulutusta vastaava Care giver -kou-
lutus, mutta sen käyneitä ei ole otettu
Suomeen töihin.

– Mielestäni tänne tulisi palkata hoi-
va-avustajiksi koulutautuneita ihmisiä,
jos heitä kerran tarvitaan.

ERIKOISET PERUSTEET

Vartiaisen tuntuma on, että Suomessa
työskentelee tällä hetkellä noin tuhat
filippiiniläistä hoitajaa. Hänen tehdes-
sään aiheesta tutkimusta vuonna 2011-
2019, hoiva-avustajia Filippiineiltä oli
noin 300. Sittenkin avustajia on pal-
kattu lisää Turkuun, Tampereelle ja
pääkaupunkiseudulle sekä Mehiläisen
eri toimipisteisiin Suomessa. Tyypilli-
sesti hoiva-avustajia haetaan Suomeen
töihin ympärivuorokautiseen hoivaan.

SuPerin kansainvälisen edunval-
vonnan asiantuntija **Leena Kaasinen**
toteaa, että Suomeen hoiva-avustajiksi
saapuvilla filippiiniläisillä sairaanhoi-
tajilla on koulutus akuuttiin sairaan-
hoitoon.

– Esimerkiksi muistisairaudet ja osaa-
minen vanhustenhoidon parissa eivät
yleensä kuulu koulutuksen piiriin. Eli-
niänodote ja vanhustenhoito ovat Filip-
piineillä hyvin eri tolalla kuin Suomessa.

KETKÄ SAAVAT TULLA?

Korkeasti koulutettu, naimaton, nuori
ja lapseton, ne vaikuttavat olevan Var-
tiaisen mukaan kriteerejä, joiden avul-
la Filippiineiltä pääsee Suomeen hoi-
va-avustajaksi. Hakuprosessit ovat mo-
nivaiheisia ja hakijoita on hyvin paljon.

Leena Kaasinen huomauttaa, että
sairaanhoitajat ovat Filippiineillä vien-
tituotteen asemassa.

– Jopa kymmenen prosenttia brutto-
kansantuotteesta tulee Filippiineillä ul-
komailla tehdystä hoitajatyöstä. Sen seu-
rauksena sairaanhoitajakoulutusta tar-
jotaan paljon ja jopa paikalliset lääkärit
saattavat koulutautua sairaanhoitajiksi.

Suomeen on saapunut myös per-
heellisiä ja työssään kokeneempia sai-
raanhoitajia. Varti-
ainen kertoo haas-
telleensa filippii-
niläistä naista, joka
yritti saada 6-vuoti-
aan poikansa luok-
seen Suomeen.

– Vaikka tämä
sairaanhoitaja te-
ki hoiva-avustajan
työnsä ohella keik-
kaa siivojana, hä-
nen nettotulonsa
eivät olleet riittävän korkeat perheen-
yhdistämistä varten.

Tuloraja perheenyhdistämistä varten
on 2 200 euroa, siihen moni lähihoita-
jakaan ei ansiollaan pääse.

Moni työnantaja on luvannut juhla-
lisesti tarjoavansa hoiva-avustajille mah-
dollisuuden koulutautua edelleen esi-
merkiksi lähihoitajiksi. Vartiaisen mu-
kaan lupaukset ovat jääneet usein pu-
heen tasolle. Yleensä Filippiineiltä saa-
puvat hoitoalan ammattilaiset jäävät
palkkakuoppaan, josta on vaikeaa ka-
vuta ylös. Asiaa mutkistaa edelleen heil-
le tarjotun perehdytyskoulutuksen vaihe-
televa taso. Vartiainen toteaa, että moni
Suomeen valituksi tullut hoiva-avustaja
ei saa laadukasta valmennusta Suomen
kulttuurin ja kielen oppimiseksi. Kieli-
taito saattaa jäädä vaillinaiseksi, vaikka
halua opiskella lisää olisi.

PUUTTEELLINEN KIELITAITO

Työnantajan olisi sitouduttava parem-
min kielitaidon kehittämiseen, Leena
Kaasinen toteaa.

SuPer on hiljattain tehnyt jäsenky-
selyn, joka selvitti superilaisten näke-
myksiä työperäisestä maahanmuutosta
ja kielitaidosta.

– Seitsemänkymmentä prosenttia jä-
senistämme vastasi, että puutteet työ-
kaverin kielitaidossa kuormittavat hei-
tää työarjessa.

Kaasinen muistuttaa, että vastuu
työssä tarvittavan kielitaidon tasosta
laadusta ja sen kehittämisen tukemisesta
on työnantajalla. Kaasisen mukaan

ulkomaisen työvoi-
man rekrytoinnista
voisi tulla eettisem-
pää, jos työnanta-
ja sitoutuisi työyhtei-
sön hyvinvoin-
nin ja uusien työn-
tekijöiden riittävän
kielitaidon kehittä-
miseen.

– Kiireisen työn
ohessa superilai-
set ohjaavat työssä-

oppijoita ja siihen päälle vielä tukevat
kielitaitoaan ja ammattiaan opettelevia
työkavereita. Se voi olla todella raskas
tilanne.

Koko työyhteisö kaipaakin valmen-
nusta kaksisuuntaiseen kotoutumi-
seen työyhteisössä. Se tarkoittaa, että
työyhteisön on voitava kokea saavan-
sa työperäisestä maahanmuutosta jo-
takin.

Ulkomailta saapuvien hoitoalan
ammattilaisten kielitaidon kehittämi-
nen kaipa Kaasisen mukaan selvästi
enemmän rahoitusta. Nykyään hoita-
jamitoitukseen lasketaan hoitajia mu-
kaan jo silloin, kun heidän kielitaiton-
sa ei ole vielä työntekoon riittävä. Tä-
mä vaarantaa asiakas- ja potilasturvali-
suuden lisäksi työturvallisuutta ja on
erittäin kyseenalaista myös vieraskieli-
sen työntekijän oikeusturvan kannalta.

– Valvonta on tämän osalta hanka-
laa puutteellista. Tarvittaisiin lähihoi-
tajakoulutuksen karsivia kieli-, pääsy-
ja soveltuvuuskokeita valtakunnallisel-
la tasolla.

SuPer on mukana sosiaali- ja ter-
veysministeriön poikkihallinnollises-
sa työryhmässä, jossa kansainvälinen
rekrytointi ja työperäinen maahan-
muutto ovat yksi osa. ■



NYT ON MEIDÄN AIKA!

TEKSTI TOIMITUS KUVAT JUSSI HELTTUNEN, HANNA-KAISA HÄMÄLÄINEN,
PETTERI LÖPPÖNEN, MIKKO KÄKELÄ

Hoitajat marssivat huhtikuussa eri puolilla Suomea paremman palkkauksen ja työelämän puolesta. Hoitoalan tulevaisuus ratkaistaan nyt.



Virvon
varvon
tuoreeks
terveeks
vitsa sulle
**PALKKA
MULLE**

Ala
vaihtoon,
jos suunta
ei muutu



Tehy

Hoitajapula
ratkeaa
rahalla, ei
pakkotyöllä



Tehy

SUPER

dän
kien
ia

Moni pyyhki kyyneleitä

Perushoitaja ja SuPerin Vaasan ammattiosaston puheenjohtaja **Marja Isomöttönen** marssi 9.4. Helsingissä hoitajien mielenilmauksessa. Hän oli menossa seuraavana päivänä aamuvuoroon. Edessä oli vielä pitkä ajomatka takaisin Vaasaan.

Isomöttönen kertoo liikuttuneensa hoitajien suuresta määrästä mielenosoituksessa ja yhteisestä tahtotilasta.

– Marssimme täällä kaikki hyvän asian puolesta. Olen toiminut hoitoalalla jo pitkään ja näen, että muutoksen aika on nyt.

Moni pyyhki marssilla kyyneleitä. Takana on kaksi pitkää koronavuotta, jotka ovat vaatineet hoitoalan henkilökunnalta valtavaa venymistä. Katujen varsilta huudeltiin hoitajille kannustushuutoja.

"Hyvä naiset!"

"Nyt on teidän hetki!"







Jyväskylässä SuPerilaisten kylteissä vaadittiin hoitajille parempaa palkkaa. Kissa kiitoksella elää, hoitaja ei!



SuPer ja Tehy marssivat Oulun keskustassa lakon ensimmäisenä päivänä. OYSissa lakon piiriin kuului 3 500 hoitajaa.

Ohikulkijat kannustavat lakkovahteja

Sinisiin liiveihin pukeutuneet **Marja Kokko** ja **Sarianna Suominen** siirtävät painoa jalalta toiselle lämmitelläkseen hyytävässä takatalven kelissä Meilahden sairaala-alueella. He ovat juuri tulleet aamun ensimmäiseen lakkovahtivuoroon. Kylmässä värjöttelyä on edessä kahdesta neljään tuntiin.

Ohikulkijat näyttävät peukkuja ja Suominen jakaa halukkaille hoitajajärjestöjen laakosta ja hoitajapulasta tiedottavia flajereita. Lakkovahdin tehtävä ei enää nykyään ole kysellä henkkareita sisään menijöiltä.

- Kaiken ikäiset kannustavat meitä, nuoretkin, Kokko sanoo.
- Älkää antako periksi, se on varmaan yleisin kommentti, Suominen komppaa.

Odotukset ja taistelutahto ovat korkealla. Naiset toivovat, että lakko tuo konkreettisia tuloksia: lisää palkkaa ja paremmat työolot.

- Toivon, että pian neuvotteluissa päästäisiin hyvään ratkaisuun ja lakko loppuisi. Kukaan ei halua pitkittää lakkoa, Kokko toteaa.



PDA, pathological demand avoidance

- Autismikirjon alatyyppejä
- Ei diagnoosia Suomessa, vaan käyttäytymispiirre
- Ydinpiirteenä vaatimusten ja pyyntöjen vastustus
- Vastustus koskee myös omia sisäisiä tarpeita ja mielihaluja
- Kieltäytyminen on tapa käsitellä akuuttia ahdistuneisuutta

Valitse oikeat sanat

Sanat vaikuttavat paljon siihen, miten PDA-piirteinen ihminen kokee tilanteen. Yleistämällä ja yhteisöllisyyttä korostamalla vähennät vaatimuksia ja määräyksiä kielenkäytöstäsi.

Älä sano:

- Teetkö nyt läksyt?
- Tule syömään!
- Haluatko maitoa vai piimää?

Sano:

- Kaikki me olemme nyt tekemässä läksyjä.
- Menemme yhdessä syömään.
- Kaikille on täällä tarjolla maitoa ja piimää.

Näin kohtaat vaikeat tilanteet PDA-piirteisen ihmisen kanssa

- Valitse taistelusi, kaikesta ei kannata ottaa yhteen
- Vähennä sääntöjä, mahdollista valintoja
- Perustele tekemiset
- Neuvottele, ole ratkaisukeinoinen
- Opettele myös luovuttamaan, tee myönnytyksiä
- Tunnista haasteet, ennakoivat ne etukäteen
- Anna aikaa
- Tee B-suunnitelma

Selviytymiskeinot

PDA-piirteinen ihminen välttää valintojen tuottamaa ahdistusta ja kuormitusta ainakin seuraavilla keinoilla:

- Mielikuvitusmaailmaan vetäytyminen
- Roolileikit
- Valehteleminen
- Kieltäytyminen
- Raivokohtaukset
- Muut sosiaaliset keinot, kuten huumori tai aiheen vaihtaminen

Kun sietokyky ylittyy

Kun PDA-käyttäytymisprofiiliin ihminen kuormittuu, hänen sietokykynsä saattaa pettää täysin. Usein tämä johtaa täyteen paniikkiin, joka ulkopuoliselle voi näyttää raivokohtaukselta. Tunneiden purkautumista tulee kuitenkin kohdella pelkona eikä vihana, sillä kyse on voimakkaasta kauhistumisesta sietämättömän kuormitustilan edessä.



AINA VAIN EI

TEKSTI JENNA PARMALA KUVA MOSTPHOTOS

PDA-piirteinen ihminen on usein uhmakas ja kieltäytyy tekemästä valintoja. Tavalliset apukeinot kuten ennakointi tai kuvakortit saattavat vain pahentaa tilannetta.

Ei. Se on usein yleisin sana, jonka PDA-piirteinen ihminen lausuu.

PDA, eli patologinen vaatimusten välttely on käyttäytymisprofiili, johon kuuluu tarve vastustaa tavanomaisia arjen askareita, pyyntöjä ja määräyksiä.

PDA saa autismitieteen ihmisen usein kieltäytymään kaikesta, sillä valintojen tekeminen tuntuu ahdistavalta ja kuormittavalta.

– Lapsi tai nuori saattaa näyttäytyä tarpeettomankin vaikeana ja uhmakkaana, Autismiliiton suunnittelija **Elina Havukainen** sanoo.

OMATKIN TARPEET VOIVAT AHDISTAA

Uhman takana on usein voimakas ahdistus. Valintojen tekeminen tarkoittaa PDA-piirteiselle ihmiselle kontrollin menettämistä.

– Se mikä usein jää huomaamatta on, että uhma ei kohdistu vain ympäristöön, vaan myös sisäiseen maailmaan, Havukainen sanoo.

Se tarkoittaa, että myös omat mieliteot tai kehon tarpeet saattavat tuntua PDA:ssa vaatimuksilta, joihin liittyy kontrollin menettämisen tunne. Ruokailu tai jopa vessassa käymisen tarve saattavat muuttua hyvin vaikeiksi asioiksi sen vuoksi, että niihin liittyy vaatimus.

Kun PDA-käyttäytymisprofiilin lapset kasvavat nuoriksi, he kertovat usein tilanteista, joissa heitä on kohdeltu väärin.

– Ahdistus jo oman kehontarpeiden valintojen edessä on niin suurta, että ulkopuolelta tulevat lisävaatimukset saattavat lietsoa PDA-ihmisen suoranaiseen paniikkiin.

VÄÄRINKOHTELUA JA ARVOSTELUA

PDA-piirteet on havaittu ensimmäistä kertaa Isossa-Britanniassa ja siellä niitä on myös tutkittu eniten. Brittien oma PDA-yhdistys on tuottanut suuret määrät laadukasta koulutusmateriaalia ja maassa on jopa omia PDA-piirteisille lapsille suunnattuja kouluja.

Suomessa mitään tällaista ei vielä ole. PDA on meillä käsitteenä melko uusi ja se tunnistetaan huonosti. Kun Autismiliitto julkaisi asiasta kaksi vuotta sitten artikkelin, viestejä lukijoilta tuli paljon. Moni omainen tai hoitaja tunnisti kuvauksesta läheisen tai potilaan, osa yhteydenottajista tunnisti itsensä. Piirteiden ymmärtäminen saattoi herättää järkytyksen tunteitakin.

Havukainen toteaa, että usein moni autismitieteen PDA-piirteinen ihminen tulee hoitajien taholta vahingossa väärin kohdelluksi.

– Tähän käyttäytymisprofiiliin eivät toimi esimerkiksi sellaiset tavalliset apukeinot kuin ennakointi tai asioiden selittäminen visuaalisin keinoin.

Usein käykin niin, että PDA-piirteisen lapsen vanhempia arvostellaan ja heidän käyttämiään kuntoutuskeinoja pidetään riittämättöminä, vaikka oikeasti vain keinot ovat vääriä.

– Vaikka PDA ei olisi koskaan Suomessa virallinen diagnoosi, olisi tärkeää, että ymmärrys siitä lisääntyisi. PDA-piirteiden tunnistaminen ja ymmärtäminen on usein valtava helpotus sekä omaisille että PDA-ihmiselle itselleen.

VALEHTELU ONKIN VÄLTTELEMISTÄ

Usein PDA-piirteiset lapset keksivät oikeita ohittaakseen ahdistusta aiheuttavat valintatilanteet.

– On hyvin tyypillistä, että lapset leikkivät roolileikkejä välttääkseen valintoja. Pissalla saatetaan käydä esimerkiksi koiraa leikkien.

Havukainen huomauttaa, että PDA-käyttäytymisprofiilin lapset tarvitsevat paljon joustavuutta ja aikaa päätöksenteon ympärille.

– Lapsen kanssa voidaan esimerkiksi sopia, että jos pukeutuminen on aamulla aivan mahdotonta, hän voi mennä hoitopaikkaan yöpuvussa. Joustavuus on PDA:n tapauksessa tärkeämpää kuin periaatteellisuus.

Myös moni aikuinen PDA-käyttäytymisprofiilin ihminen on keksinyt tapoja kiertää valintojen tekemistä.

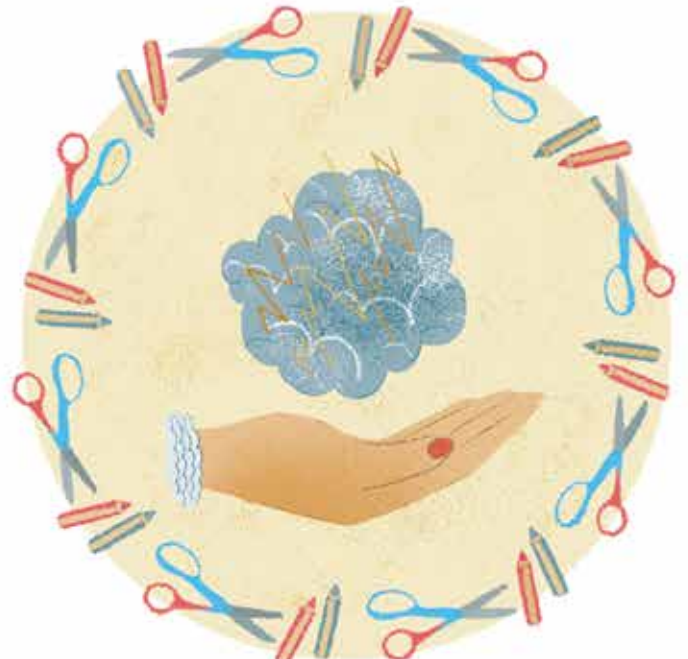
– On hyvin yleistä, että valintoja välttelevä ihminen esimerkiksi valehtelee menoistaan, että ei joutuisi tekemään valintoja.

Tällainen toistuva toiminta saattaa vaikuttaa siihen, miten luotettavana PDA-ihmistä pidetään esimerkiksi terveydenhoidon piirissä.

PDA-aikuinenkin tarvitsee joustoa arkeensa. Sitä tuovat erilaiset tavat suhtautua sääntöihin ja ohjeisiin.

– On esimerkiksi melko tyypillistä, että PDA-ihminen ajattelee sääntöjen ja lakien olevan hyvin tärkeitä, mutta hän koee niiden koskevan kaikkia muita paitsi häntä itseään, sanoo Havukainen. ■

PDA-PIIRTEISTÄ IHMISTÄ KOHDELLAAN USEIN VAHINGOSSA VÄÄRIN.



SYNTYY HITAASTI JA VANHENTUU NOPEASTI

TEKSTI ANTTI VANAS KUVITUS SALLA PYYKÖLÄ

Hiljainen tieto on tunteikasta ja kulkee usein rivien väleissä.
Se saattaa tehdä työstä hiukan helpompaa, mutta kaikki
hiljainen tieto ei ole hyvää.

Työpaikan hiljainen tieto kattaa valtavan määrän yhdessä elettyä työn arkea.

Suuri osa käytännön työntekoa ohjaavaa tiedosta on hiljaista. Hiljaisen tiedon mahtia ei kuitenkaan huomaa, jos sen äärelle ei malta pysähtyä.

Pitkän uran varhaiskasvatuksen opettajana tehnyt **Terhi Ek** väitteli äskettäin varhaiskasvatuksen hiljaisesta tiedosta. Hän sanoo, että hiljainen tieto näkyy työpaikoilla ennen kaikkea teoissa: Puheessa se piiloutuu usein rivien väleihin ja siihen, mikä jätetään sanomatta.

Pysähtyminen hiljaisen tiedon äärelle on tärkeää myös siksi, että kaikki hiljainen tieto ei ole rakentavaa tietoa.

– Hiljaisen tiedon, ja etenkin negatiivisena hiljaisena tietona siirtyvien tietovääritysten tunnistaminen on tärkeää, kun rakennetaan lapsille yksilölliset tarpeet huomioivaa oppimisympäristöä ja henkilöstölle hyvää työympäristöä, Ek sanoo.

Ekin kokemuksen mukaan hiljaisen tiedon pohdiskelu ei ole varhaiskasvatuksen työpaikoilla yleistä.

– Hiljainen tieto saattaa nousta työyhteisössä esiin uusien työntekijöiden mentoroinnista puhuttaessa. Se voidaan mainita myös päiväkodin pitkäaikaisen työntekijän jäädessä eläkkeelle, mutta ei juuri muuten.

– Hiljaisen tiedon kuvattiin kertyvän koulutuksen ja työelämän lisäksi kaikilta elämänalueilta ja läpi koko elämän, Ek täydentää.

Ek haastatteli vuonna 2014 väitöskirjaansa varten viisi lastenhoitajaa, seitsemän lastentarhanopettajaa ja yhden päiväkodin johtaja. Väitös tarkastettiin Jyväskylän yliopistossa helmikuussa.

HILJAINEN TIETO TUO TYÖHÖN RENTOUTTA

Ek jakaa tutkimuksessaan hiljaisen tiedon roolin varhaiskasvatuksessa viiteen alueeseen. Niistä ensimmäiseen, toiminnalliseen tietoon ja osaamiseen, kuuluvat esimerkiksi työn sujuvuus, joustavuus ja luontevuus.

– Hiljaisen tiedon toiminallinen osaaminen näkyy esimerkiksi siinä, miten lastenhoitaja lukee tilanteita ja päättää, mitä seuraavaksi kannattaa tehdä.

”Tällä alalla pitää välillä hypätä sellaiseen tuntemattomaan. Hypätä sinne, mutta ei kuitenkaan sillä lailla, että se homma lähtee käsistä. Että sä olet kuitenkin aikuisena siinä ryhmässä.”

Hiljainen tieto voi tuoda työhön rentoutta. Tietty toimintatapa ei aina ole ainoa oikea, vaan työotteeseen löytyy joustoa tilanteen mukaan, Ek sanoo.

Hiljainen tieto auttaa pärjäämään haastavissa tilanteissa lasten kanssa. Siihen kuulu myös kyky ja uskallus loikata huolettoman hallitusti mukaan leikin maailmaan.

– Hiljainen tieto liittyy läheisesti myös vuorovaikutukseen ja kohtaamisen taitoon, sanoo Ek. Vuorovaikutusosaaminen korostuu erityisesti varhaiskasvatuksen tiimi- ja parityössä.

Kohtaamisessa keskeistä on toisten ihmisten erilaisuuden sietäminen ja hyväksyminen. Toisistaan poikkeavat tavat sekä erilaiset tavat suhtautua elämään ja työhön haastavat kaikkia vuorovaikutustilanteita. Hiljainen tieto nousi ▶

”Ihminen jolla on hiljaista tietoa ja joka osaa hyödyntää sitä, sietää kyllä stressiä aika paljon. Kyllä se tällaisesta ammatillisesta käyttäytymisestä näkyy.”

haastatteluissa esiin monenlaisina tunteina. Se yhdistyy myös työntekijöiden välisiin suhteisiin.

– Hiljainen tieto liittyy myös kykyyn sietää stressiä, Ek sanoo.

YHTEENKUULUVUUS HELPOTTAA TIEDON SIIRTÄMISTÄ

Ekin mukaan päiväkotityössä tulee tilanteita, joissa eettinen osaaminen nousee toimintaa keskeisesti ohjaavaksi tekijäksi - ja sen puuttuminen voi jättää työntekijän tyhjän päälle.

– Eettinen osaaminen kiteytyy työn vaikeissa hetkissä. Osaako työntekijä esimerkiksi kohdata lapsen vanhemman kunnioittavasti silloinkin, kun tilanne on haastava ja ollaan jostakin vahvasti eri mieltä?

Hiljaisen tiedon siirtymisen tärkeitä edellytyksiä ovat keskustelu ja se, että kaikkia kuullaan. Hiljainen tieto siirtyy Ekin mukaan huonosti, jos sille ei ole varattu arjessa aikaa ja paikkaa.

– Myös työntekijöiden välinen yhteenkuuluvuus nousi esille tärkeänä hiljaisen tiedon siirtymisen mahdollistajana. Yhteenkuuluvuus voi haastattelujen perusteella kukoistaa silloinkin, kun yksimielisyyden työn perustavoitteista on jotakuinkin ainoa työntekijöitä yhdistävä tekijä. ■

Sitaatit ovat väitöskirjaan haastattelujen varhaiskasvattajien ajatuksia hiljaisesta tiedosta.



”Hiljainen tieto ei ole hyväksi, jos sen varjolla pidetään liiaksi vanhoista tavoista kiinni, eikä anneta edes mahdollisuutta uusille tavoille.”



Tarkistakaa yhdessä hiljaisen tiedon viimeinen käyttöpäivä

Hiljainen tieto kertyy hitaasti kokemuksen myötä. Se voi myös vanhetua ja muuttua negatiiviseksi hiljaiseksi tiedoksi.

Ekin haastattelemilla varhaiskasvatuksen lastenhoitajilla ja opettajilla oli paljon esimerkkejä negatiivisesta hiljaisesta tiedosta. Siihen kuuluvat muun muassa sanoittamattomat toimintatavat, joista pidetään kiinni pelkästään tavan ja tottuksen vuoksi.

– Oma toiminta pitäisi kyetä perustelemaan, ja jos perusteleminen ei onnistu, niin toimintatapaa tulisi olla valmis muuttamaan. Esimerkiksi esihenkilö voi auktoriteettiasemansa turvin toimia tietyllä tavalla toiminta-

tapaansa sen kummemmin perustelematta, Ek pohtii.

Auktoriteettia voivat hyödyntää muutkin kuin esihenkilöt. Opiskelija tai sijainen ei välttämättä ala tivamaan jonkin tavan perusteluita talon vakihenkilökuntaan kuuluvalla työntekijältä, jolla on takanaan pitkä työkokemus:

– Hiljainen tieto voi olla luonteeltaan hyvinkin konservatiivista. Osa negatiiviseksi mielletystä hiljaisesta tiedosta liittyi toimintatapoihin, jotka olivat syntyneet toiseen aikaan ja toisenlaisiin tarpeisiin.

Negatiivisen hiljaisen tiedon taustalla voi olla myös negatiivinen muistijälki. Ikävät kokemukset voivat Ekin mukaan jäädä mieleen jopa loppu-

elämäksi, jollei niitä päästä käsittelemään, eikä voimaannuttavaa kokemusta synny.

– Kauan sitten sattunut mieltä kuohtanut tapaus saattaa vaikuttaa yhä, vaikka olosuhteet ovat muuttuneet ja tapauksesta saatu oppi on vanhentunut. Näin voi käydä esimerkiksi perheiden kanssa tehtävään yhteistyöhön liittyvissä asioissa, sillä yhteistyö on muuttunut viimeisten vuosien aikana paljon. ■

VÄITÖS: EETTISESTÄ OSAAMISESTA YHTEISKUNNALLISEEN YMMÄRRYKSEEN – VARHAISKASVATUKSEN ARJEN HILJAINEN TIETO JA HILJAISEN TIEDON SIIRTÄMINEN. JYVÄSKYLÄN YLIOPISTO 2022.



VANHUSHOIVAN VAIPPARALLI

TEKSTI SAIJA KIVIMÄKI KUVAT MOSTPHOTOS

Aikuisten inkontinenssisuojat ovat aikaisempaa ohuempia, imevät moninkertaisesti painoonsa nähden ja pysyvät entistä pidempään pintakuivina. Nykysuojista eritteiden ei pitäisi karata, sanoo tutkijatohtori Tiina Vaittinen.

Ohivuodot eivät enää johdu ainakaan huonosta imutehosta. Inkontinenssisuojissa käytetyt muovipohjaiset superabsorbentit polymeerit imevät vettä 100–200-kertaisesti painoonsa nähden, ja tehokkaimpien suojien imukyky on jopa 2,5 litraa enemmän kuin ihminen virtsaa keskimäärin vuorokaudessa.

Jos suoja falskaa, se johtuu **Tiina Vaittisen** mukaan todennäköisesti siitä, että se on käyttäjälleen väärän kokoinen tai mallinen.

– Inkontinenssisuoja tulisi valita jokaiselle käyttäjälle tämän omien tarpeiden ja ruumiin muotojen mukaan. Jos ohivuotoja tulee, syy on yleensä mekaaninen. Jossain on väli, josta eritteet pääsevät karkaamaan.

Jos virtsaa tai ulostetta valuu yli, tavallinen reaktio on kuitenkin valita seuraavalla kerralla isompi vaippa tai pukea varmuuden vuoksi kaksi suojaa päällekkäin, esimerkiksi yön ajaksi teippivaipan päälle housuvaippa.

– Haetaan henkistä turvaa valitsemalla mahdollisimman imukykyinen suoja. Se on ymmärrettävää, kun miettii eritevuotoihin liittyvää stigmaa.

Useamman suojan samanaikaisesta käytöstä on kuitenkin enemmän haittaa kuin hyötyä. Kustannusten ja ympäristökuorman lisäksi se lisää tulehdusten riskiä ja rasittaa ihoa ja limakalvoja. Hoitotyössä kahden vaipan pukeminen asiakkaalle on työläämpää, eikä kaksikaan väärän kokoista vaippaa takaa, etteivätkö ulosteet pääsisi jostain raosta valumaan.

ETTEI TARVITSISI HÄVETÄ

Tiina Vaittinen johtaa Tampereen yliopiston laajaa Vaippahanketta, jonka yksi tavoitteista on vaikuttaa siihen, että aikuisten inkontinenssisuojiiin ei liittyisi häpeää tai epätasiarvoa. Inkontinenssihoidon pitäisi olla sekä taloudellista että ekologisesti kestävää.

Hankkeessa huomioidaan käyttäjien ja heidän läheistensä sekä sosiaali- ja ►

terveydenhuollon ammattilaisten näkökulma. Sellainen on esimerkiksi havainto siitä, että yhdellä lähihoitajalla on vain vähän vaikutusvaltaa siihen, millaisia inkontinenssisuojia hänen työpaikallaan käytetään.

Suojia on paljon eri kokoisia ja mallisia, mutta kun niitä hankitaan hoivayksiköihin, asukkaiden yksilöllisiä tarpeita ei usein huomioida.

– Olemme kuulleet hoitotarvikejake-
kelusta, että yksiköihin saatetaan tilata
pääsääntöisesti L-koon vaippoja, vaika
koolla ei ole mitään tekemistä imutehon
kanssa. Voi vain kuvitella, miten väärän
kokoisia suurimmat vaipat ovat hennoille,
hauraille vanhuksille.

Hoitajia ei saa syyllistää siitä, että
hankintapäätöksiä tehdään puutteellisen
tiedon varassa eikä inkontinenssisuojaa
valita asiakkaan yksilöllisten tarpeiden
mukaan, Vaittinen korostaa.

VALTAVA VALIKOIMA

Hoitajilla tulisi hänen mukaansa olla
mahdollisuus osallistua vaippakoulutuksiin
säännöllisesti ja erityisesti silloin, kun
työpaikoille vaippoja toimitava yritys
vaihtuu.

– Valikoimaa on aivan valtavasti saatavilla.
Jokaisella toimittajalla on omat teknologiansa
ja valikoimansa. Kun toimittaja vaihtuu,
täytyy tutustua juuri siihen tuotevalikoimaan.

Hankintakäytännöt vaihtelevat kunnasta
ja kuntayhtymästä toiseen, ja myös hyvin
toimivia esimerkkejä on.

– Joissain kuntayhtymissä on to-
della hyvin pystytty vähentämään

vaippojen käytön määrää samalla kun
käyttäjien määrä on kasvanut. Se on tehty
räätelöimällä tarkemmin, mitä kukin tarvitsee.

SILKKA SÄÄSTÖÄ

Inkontinenssisuojat ovat hoivayksiköille
iso menoerä, mutta harvoin mietitään,
kuinka kuluja saisi pienemmäksi. Joissain
yksiköissä saatetaan seurata vaippojen
kulutusta ja rajoittaa kapalemäärien
käyttöä. Se on kestävä ratkaisu, sanoo Tiina
Vaittinen.

Koolla on väliä

Koko on inkontinenssisuojan tärkein
ominaisuus. Inkontinenssisuojat ovat
yksilöllisiä kuten vaatteet: erikokoiset ja
-muotoiset suojat istuvat ihmiselle eri
tavoin tämän koosta ja ruumiinmuodoista
riippuen.

Imukyky on eri asia kuin koko. Nykyteknii-
kan mukaiset suojat ovat riittävän imukykyisiä,
ja jos ohivuotoja tulee, ne johtuvat todennäköi-
sesti siitä, että suoja on käyttäjälleen väärän
kokoinen.

Käyttötarkoitus on olennaista. Yövaippa ei
ole paras mahdollinen päiväsaikaan ja myös
ulkona tai kaupungilla liikkua vai-
palta vaaditaan erilaisia ominaisuuksia
kuin kotioiloissa tai asu-
misyksikössä.

– Suojien määrää ei saa vähentää sillä
seurauksella, että hoito huononee. Inkontinenssi-
hoito paranee, kun jokaisella asiakkaalla on
käytössä ne tuotteet, joita hän tarvitsee eri
toimintoihin ja vuorokaudenaikoihin.

Vanhustyössä inkontinenssisuojien
kulutusta voidaan harvoin vähentää hoitamalla
pidätysongelmia, mutta jotain sentään on
tehtävissä. Pidätyskykyä voidaan ylläpitää
muistuttamalla vessakäynneistä ja auttamalla
säännöllisesti vessaan. Se toki edellyttää,

että henkilökuntaa on riittävästi.

Asiakkaat eivät aina itse pysty ilmaise-
maan, toimiiko inkontinenssisuoja tai miltä se
tuntuu ihoa vasten, mutta varmaa on, että
huonosti istuva suoja alentaa asiakkaan
vointia ja mielialaa.

Harvemmin muistetaan sitä, että toimiva
inkontinenssihoito tuo säästöä myös välillisesti.
Kun asiakkaalla on hänelle sopiva suoja ja sitä
käytetään oikein, iho voi paremmin eikä
paineaavaumia tule. Kun suoja ei falskaa,
pyykkiä tulee vähemmän ja vedenkulutus
pysyy kurissa. ■

HOITAJIEN PITÄISI PÄÄSTÄ SÄÄNNÖLLESTI VAIPPAKOULUTUKSIIN.

Valtava vaippavuori

Suomessa kulutetaan vuosittain aikuisten inkontinenssisuojia 1,3 kilogrammaa asukasta kohti. Se on asukaslukuun nähden maailman kolmanneksi eniten.

Kuntien hoitotarvikekustannuksista inkontinenssisuojat ovat suurin menoerä diabeteksen itsehoitotarvikkeiden jälkeen. Muiden tarvikkeiden kustannukset tulevat kaukana perässä.

Muovia sisältävien inkontinenssisuojien kierrättäminen kustannustehokkaasti ei ole mahdollista. Käytetyt suojat päätyvät sekajätteen mukana polttolaitoksiin. Aikuisten vaipat muodostavat joidenkin arvioiden mukaan jopa 10 prosenttia sekajätteestä.

LÄHDE: VAIPPAHANKKEEN TUTKIMUSARTIKKELI EKOHYVINVOINTIVALTION KATVEESSA: AIKUISVAIPPOJEN PUHEENPARRET SUOMALAISET HYVINVOINTIVALTIOSSA ALUE JA YMPÄRISTÖ -LEHDESSÄ 2/2021.

Missä on vaipan paikka?

Vaippoja ostetaan bulkkitarvarana myös siitä syystä, että asumisyksiköissä ei ole varattu riittävästi säilytystilaa vaipoille.

– Jos jotain vanhuspalveluista julkisuudessa puhutaan, niin siitä, kuinka vanhukset makaavat siellä vaipoissaan. Silti samoja tiloja suunniteltaessa kenellekään ei tule mieleen ottaa huomioon, missä vaippoja säilytetään, sanoo Vaippahankkeen vetäjä, tutkijatohtori Tiina Vaittinen.

Vaippakuormat toimitetaan asumisyksikköön kolmen kuukauden välein ja niitä säilytetään jopa paloturvallisuuden uhalla siellä, minne ne sattuvat mahtumaan.

Samat ongelmat koskevat myös vaippajätettä. Monessa hoivayksikössä jäteasiat täyttyvät liian nopeasti viikonloppujen ja pyhien aikaan, lisätilaa uusille jäteastioille ei ole eikä tyhjennysväliä voida tiuhentaa. Käytännön ongelmien lisäksi ihmiseritteitä täynnä olevien vaippojen säilyttäminen muualla kuin niille tarkoitetuissa jäteastioissa johtaa terveysriskeihin.



LASTENSUOJELU- ILMOITUKSEN TEKEMISTÄ EI KANNATA ARASTELLA

TEKSTI SAIJA KIVIMÄKI KUVA MOSTPHOTOS

Varhaiskasvatuksen ammattilaisilla on velvollisuus tehdä lastensuojeluilmoitus, jos he huomaavat lapsen olevan suojelun tarpeessa. Avoin keskustelu kannattaa silloin kun herää huoli lapsen tai hänen perheensä tilanteesta.

Varhaiskasvatuksessa tehdään lastensuojeluilmoituksia huomattavasti vähemmän kuin peruskoulussa. Tarkalleen ei tiedetä, miksi näin on. Taustalla on varmasti jonkin verran epätietoisuutta siitä, miten erilaisissa tilanteissa on toimittava tai miten vaikeat asiat otetaan päiväkodissa perheen kanssa puheeksi, arvelee varhaiskasvatuksen erityisopettaja **Riitta Kovalainen**.

Selkeimmät tilanteet ovat yleensä niitä, jotka vaativat välitöntä puuttumista, esimerkiksi jos huoltaja tulee hakemaan lasta alkoholin vaikutuksen alaisena, tai on edes epäily, että huoltaja on humalassa.

– Ota toinen työntekijä mukaan tilanteeseen ja varmista, että hänen tulokintansa tilanteesta on sama. Sen jälkeen sanotte huoltajalle, ettette voi luovuttaa lasta hänelle, Kovalainen neuvo.

Tämän jälkeen otetaan yhteyttä lapsen varahakijaan, tai jos huoltaja ehtii lähteä lapsen kanssa, soitetaan poliisille.

Välitöntä puuttumista vaativat tilanteet ovat päiväkodissa onneksi harvinaisia. Niihin kannattaa kuitenkin varautua ennalta.

– Kun tilanne on päällä, ei ole aikaa selvittää, mikä on oikea puhelinnumero tai mikä lomake täytyy täyttää, Kovalainen toteaa.

TAVOITTEENA PERHEEN AUTTAMINEN

Lastensuojeluilmoituksen perusteet voivat olla hyvin moninaiset, ja osa on sellaisia, joita ei välttämättä tule herkästi ajateltua. Ilmoitus saattaa olla tarpeen myös silloin, kun lapsella on suhteeton vastuu perheen arjesta esimerkiksi vanhemman sairauden vuoksi, tai kun perheen heikko taloudellinen tilanne vaarantaa lapsen huolenpidon tai kehityksen.

Yksi hälytysmerkki on lapsen tai hänen vanhempiensa muuttunut käytös tai olemus. Jos tiedossa ei ole nepsy-oireita tai muuta selittävää tekijää muutokselle, asia kannattaa ottaa avoimesti puheeksi vanhempien kanssa.

– Asia kerrotaan aina suoraan huoltajalle, muuten lapsen taakka voi kasvaa entisestään. Vanhemmat ovat usein helpottuneita, kun heitä lähestytään rohkeasti ja kerrotaan, että heitä varten on erilaisia palveluita.

Työpaikalla kannattaa pohtia, mikä on missäkin tilanteessa oikea tapa toimia. Lastensuojelun sijaan perhe voi saada riittävästi apua kunnan muista sosiaalihuollon palveluista, esimerkiksi tukiperhetoiminnasta tai perheneuvolasta. Apua ja neuvoa voi pyytää lisäksi esimerkiksi varhaiskasvatuksen erityisopettajalta tai kuraattorilta.

– Lastensuojeluun voi niin ikään olla yhteydessä myös konsultoivassa mielessä, jos miettii, vaatiiko perheen tilanne ilmoituksen tekemistä, Kovalainen vinkkaa.

PIDÄ HUOLTA OMASTA JAKSAMISESTA

Tavallista on, että huoli perheen tilanteesta herää päiväkodissa työpäivän viimeisillä minuuteilla.

– Lapsi puhuu, kun hänellä on turvallinen olo. Sama koskee vanhempia, he ovat usein iltapäivällä lasta hakiesa rennompia puhumaan perheen tilanteesta.

Portinpielessä saatua uutta tietoa ei välttämättä ole mahdollista jakaa työkalvereiden kesken juuri siinä hetkessä. Kovalainen suosittelee kirjoittamaan ne muistiin paperille ja jättämään sen työpaikalle johonkin varmaan talteen odottamaan seuraavaa työpäivää. Silloin huoli jää helpommin työpaikalle.

Vaikeiden aiheiden puheeksi ottaminen vaatii lastenhoitajalta ammatti-

Valmistaudu tilanteisiin ennalta

Ota työpaikalla puheeksi, millaisia käytäntöjä teillä on lastensuojelua vaativiin tilanteisiin. Jos sinulla on huoli jostain lapsesta, kerro siitä työkalverillesi, he ovat luultavasti huomanneet saman kuin sinä.

Selvitä, miten sinun kunnassa-si tehdään lastensuojeluilmoitus. Mihin otetaan yhteyttä ja mistä löytyvät tarvittavat lomakkeet?

Jos epäröit ilmoituksen tekemistä, voit myös kysyä neuvoa lastensuojelusta.

Tallenna työpuhelimeen tärkeät numerot: Lastensuojelu virka-aikaan, sosiaali- ja kriisipäivystys virka-ajan jälkeen sekä poliisi. Myös kunnan ja järjestöjen tukipalveluiden yhteystiedot on hyvä olla helposti saatavilla, esimerkiksi missä sijaitsee lähin turvakoti.

Pidä puhelin lähettyvillä.

Varmista, että pääset poistumaan tilanteesta, jos se muuttuu uhkaavaksi. Pyydä työkalvereiden apua, ettet ole yksin.

Vinkit antoi varhaiskasvatuksen erityisopettaja Riitta Kovalainen.

taitoa. Ammattitaitoa tarvitaan myös siihen, että pystyy päästämään työasioista irti eikä anna niiden kuormittaa vapaa-aikaa.

– Meidän tehtävämme on saattela perhe eteenpäin seuraavan palvelun luo. Emme ole vastuussa siitä, mitä sen jälkeen tapahtuu.

Työntekijöiden kesken on hyvä jälkikäteen puhua ja purkaa tilanteet, etteivät ne jää pyörimään mieleen. Ammattilaisellakin on lupa pyytää itselleen tukea ja apua vaikka työterveyshuollosta.

– Kannattaa muistaa, että lastensuojeluilmoituksen tekeminen ei ole vain ikävä velvollisuus vaan se on ammatillinen velvollisuus, jolla työntekijä suojaa oman selustansa. ■

Varhaiskasvatuksen erityisopettaja Riitta Kovalainen puhui aiheesta SuPerin varhaiskasvatuksen webinaarissa helmikuussa. Webinaari on katsottavissa talenteena Skarpissa.

Toimi heti!

Aina ei voi pohtia tai konsultoida. Sellaisia ovat tilanteet, joissa on selviä merkkejä tai epäily siitä, että lasta on kohdeltu väkivaltaisesti tai hän on nähnyt jotain itselleen sopimatonta. Esimerkiksi epäily siitä, että tyttölästä saattaa uhatta sukuelinten silpominen, vaatii välitöntä puuttumista. – Näissä tapauksissa ei neuvotella perheen kanssa vaan tehdään heti ilmoitus lastensuojeluun ja poliisille. Se, meneekö tieto poliisille lastensuojelun kautta vai tehdäänkö sekin päiväkodista, riippuu paikkakunnasta. Oman paikkakunnan käytäntö kannattaa selvittää etukäteen, Riitta Kovalainen sanoo.



TIESITKÖ?

Suomalaisista vauvoista noin **joka viides** syntyy keisarinleikkauksella.

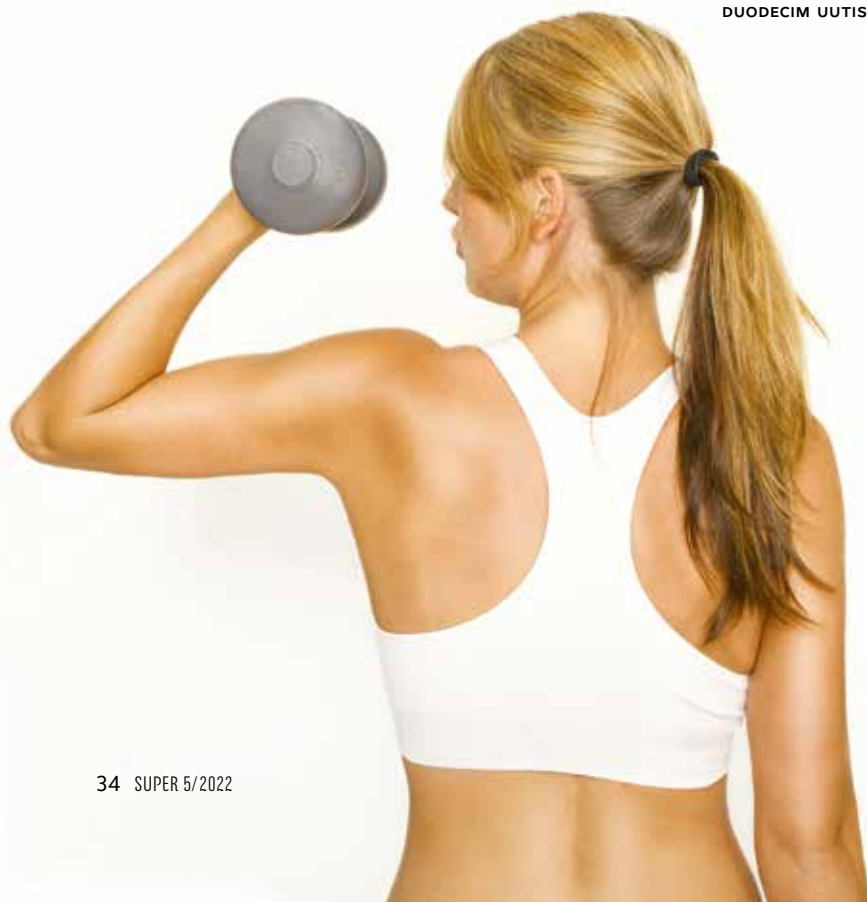
THL

Tunti kuntosalilla pitää viikatemiehen loitolla

Jalkaprässissä ähkiminen saattaa pidentää elinikää. Ihmiset, jotka harrastivat voimaharjoittelua puolesta tunnista tuntiin joka viikko kuolivat tutkimusseurannan aikana jopa 17 prosenttia epätodennäköisemmin kuin muut. Jos punttisalin lisäksi harrastaa vielä kuntoliikuntaa, riski viikatemiehen vierailulle on jopa 45 prosenttia pienempi kuin liikkumattomilla.

Voimaharjoittelun hyödyt ovat tutkimuksen mukaan suurimmillaan, kun viikossa treenaa 30–60 minuuttia.

DUODECIM UUTISPALVELU



Allergialääke ei väsyttä

Nyt on taas se aika vuodesta, kun nenä valuu ja silmät kutiavat. Antihistamiini on siitepölyallergiasta kärsivälle tuttu turva. Lääke väsyttää, luulee moni.

Käsitys elää yllättävän sitkeässä, vaikka se ei pidä paikkaansa. Apteekinhyllyn uudet antihistamiinit, jotka sisältävät esimerkiksi levosetiritsiinia tai desloratadiinia, eivät väsytä ollenkaan. Niitä käyttävät lentäjätkin.

Vaikka siitepölykauteen kehoitetaan varautumaan hyvissä ajoin, ei lääkkeitä kannata syödä varmuuden vuoksi, vaan vasta sitten, kun ensimmäiset oireet ilmaantuvat.

TERVEYSTALO



Psykoterapiasta apua unissakävelyyn

Unissakävely on yksi tunnetuimmista unihäiriöistä eli parasomnioista. Noin 15 prosenttia lapsista ja aikuisista kävelee joskus unissaan, ja alttius öiseen harhailuun on perinnöllistä. Usein unissakävelijä lähtee liikkeelle tunti tai pari nukahtamisen jälkeen ja syvän unen vaiheessa.

Lasten unissakävely liittyy aivojen kypsymiseen ja uni-valverytmin kehittymiseen, eikä sillä ole yhteyttä minkäänlaisiin psykiatriisiin sairauksiin. Aikuisilla unissakävelyn taustalla sen sijaan voi olla psyykkisiä ongelmia ja traumoja. Jos aikuisen öiset kävelylenkit toistuvat ja haittaavat arkea, apua voi saada psykoterapiasta tai syvää unta vähentävistä lääkkeistä.

UNILIITTO

5 syytä rakastaa RAPARPERIA

1. Raparperi on kevään ensimmäinen herkku, jota puutarhasta voi poimia. Kestävä ja helppohoitoinen kasvi viihtyy melkein missä vain ja on valmis syötäväksi heti, kun varret ovat sormenpaksuisia.

2. Raparperissa on paljon elimistölle tärkeää kaliumia sekä luuston lujittajana tunnettua kalsiumia. Raparperin sisältämä oksaalihappo tosin sitoo kalsiumia, joten raparperin kaveriksi kannattaa valita jotakin maitotuotetta.

3. Raparperi on alkujaan lääkekasvi ja jotkut uskovat edelleen sen apuun vatsavaivoissa ja tulehduksissa. Keittiössä rapsakka raparperi on historiallisesti katsottuna aika tuore tuttavuus. Siitä ryhdyttiin tekemään piiraita vasta

1700-luvulla, kun sokeri halpeni taittaamaan happamaa makua.

4. Raparperi on yksi kotipuutarhan monipuolisimmista kasveista. Kiisseli ja piirakat ovat kaikille tuttuja kesäherkkuja, mutta niiden lisäksi raparperista voi tehdä simaa ja mehua, sitä voi grillata tai säilöä hillonaa. Raparperi-chutney on mainio grilliruoan lisuke.

5. Satoa riittää koko kesäksi. Raparperin valkoinen kukka on kaunis, mutta mikäli seuraavanakin kesänä haluaa saada yhtä runsaan sadon, kasvusta virtaa vievät kukinnot kannattaa poistaa jo alkuvaiheessa. Raparperin lehtiruodit eli varret voi syödä, lehdet ja kukat ovat myrkyllisiä.

SATOKAUSI.FI, MARTAT

”Elämän tarkoitus kolmella kirjaimella: Jaa.”

PSYKOLOGI PEKKA SAURI
TWITTERISSÄ 12.4.2022

Äidit ja vauvat tarvitsevat lisää jodia

Jodi on ihmiselle välttämätön hivenaine. Keho tarvitsee sitä kilpirauhashormonien tuottamiseen, ja ne puolestaan ovat tärkeitä myös vatsassa kasvavan vauvan hermostolliselle kehitykselle.

Kaksi kolmasosaa raskaana olevista ja juuri synnyttäneistä naisista kärsii kuitenkin jodin puutoksesta. Kolmekuisilla vauvoilla jodista on vajetta jopa kolmasosalla.

Suomessa jodia lisätään ruokasuolaan, mutta tutkijat huomauttavat, että raskaana olevien äitien ja vauvojen jodiarvoihin se ei näytä tehoavan yhtä hyvin kuin muun kansan jodipitoisuuksiin.

TURUN YLIOPISTO



”Tämä on myös tasa-arvokysymys. Hoitoala on naisvaltaisen ala. Heikoimmista huolehtiminen, huoltovarmuus tai potilasturvallisuus ei voi rakentua sen varaan, että loppuunpalaneet naiset ovat hiljaa ja elävät köyhyysrajalla vuodesta ja vuosikymmenestä toiseen.”

Hoitajien työtaistelua tukeva toimittaja Maria Veitola

INSTAGRAM 5.4.2022

Vertailu

Verenluovuttajista

naisia on

60 %

ja miehiä

40 %



SPR VERIPALVELU

RIITTÄÄKÖ RAUTAA?

TEKSTI MARI FRISK KUVAT MOSTPHOTOS

Rauta on tuiki tarpeellinen kaikille ihmisen soluille. Se varastoituu kehoon ferritiininä. Liian alas hupenneet rautavarastot voivat aiheuttaa oireita väsymyksestä hiusten ohenemiseen. Jos tilanne pitkittyy, seurauksena voi olla anemia.

Viime vuosina ferritiini on herättänyt vilkasta keskustelua niin vastaanotoilla kuin somessa. Yksi pitää sitä takuuselityksenä vai-
vaan kuin vaivaan ja toinen taas muotidiagnoosina.

– Raudanpuutteen aiheuttamat oireet ovat sellaisia, että moni kokee niitä elämänsä aikana. Ylipäätään ihmisten kiinnostus oman terveyden ja hyvinvoinnin mittaamista kohtaan on noussut, sanoo dosentti Kristina Hotakainen. Hän työskentelee Mehiläisen laboratoriosektorin johtajana.

Oireita voivat olla esimerkiksi jatkuva väsymys, keskittymisvaikeudet, hiusten ja kynsien oheneminen, kielikipu, korkea syke, hengästyminen ja heikotus. Aina matala varastorauta ei tunnu yhtään miltään, sillä keho sopeutuu sinnittelemään.

Raudanpuute ja riski sellaisen kehittymiselle voidaan todeta tutkimalla veri-
plasmasta ferritiini eli raudan varastoproteiini.

– Raudanpuutteen syy täytyy aina selvittää. Omatoimisesta rautakuurista ei ole hyötyä, jos matalien arvojen taustalla on esimerkiksi piilevä keliakia.

Rautavalmisteet vaikuttavat myös monen lääkeaineen imeytymiseen.

RAUDANPUUTE VAIVAA ERITYISESTI NAISIA

– Arvioiden mukaan jopa joka viides suomalainen nainen kärsii raudanpuutteesta jossain vaiheessa elämäänsä, Hotakainen sanoo.

Kuukautiset, raskaus ja synnytykset pienentävät rautavarastoja. Suurimassa riskissä ovat nuoret, 18–25-vuotiaat naiset.

Vertailun vuoksi: miehen rautavarasto on keskimäärin kolminkertainen naisen rautavarastoon verrattuna, mutta tässä on suuria yksilöllisiä eroja.

Raudansaanti voi jäädä alle suositusten, jos ravinnon koostumukseen ei kiinnitä tarpeeksi huomiota.

KEHO ON FIKSU

Rauta varastoituu kehossa luuytimeen ja maksaan.

– Varastoimalla rautaa keho valmistautuu reagoimaan, jos pitää lisätä punasolujen tuotantoa nopeasti luuytimessä. Raudan lisäksi punasolujen

rakennuspalikoita ovat foolihappo ja B12-vitamiini.

Rautavarastojen määrään vaikuttavat sen saanti ja kulutus, mutta myös imeytyminen. Se on yksilöllistä.

– Keho pystyy säätelemään imeytymistä sen mukaan, millainen varastotilanne on. Jos rautaa on varastossa vähän, niin ruoasta imeytyy enemmän ja päinvastoin, Hotakainen sanoo.

Imeytymistä voivat häiritä muun muassa haavainen paksusuolentulehdus, pitkäaikainen ylivatsavaivoihin käytetty protonipumpun estäjälääkitys ja keliakia.

VERENVUOTO JA RASKAUS KULUTTAVAT VARASTOJA

Rautaa poistuu kehosta normaalisti solujen mukana suolistoon ja ihon kautta. Varsinainen hupeneminen tapahtuu verenvuodon mukana.

Haava sormessa silloin tällöin ei vielä kuluta varastoja loppuun, mutta runsaat kuukautiset, leikkaukset, synnytykset, peräpukamat ja verenluovuttaminen voivat sen tehdä. Kasvaimet ja runsas tulehduskipulääkkeiden käyttö voivat aiheuttaa verenvuotoa suolistossa. ▶

**IMEYTYMINEN VOI OLLA TEHOKKAAMPAA,
JOS RAUTAVALMISTEEN OTTAA VAIN JOKA TOINEN PÄIVÄ.**

Mihin rautaa tarvitaan?

Aikuisessa naisessa on rautaa noin puolitoista ja mieheissä kolme grammaa.

Suurin osa elimistön raudasta kuluu punasolujen valmistukseen, mutta kaikki ihmisen solut tarvitsevat rautaa.

Rauta osallistuu hapen kuljetukseen hemoglobiinin osana.

Punasolujen hemoglobiinin lisäksi sitä tarvitaan muun muassa lihaksissa ja elimistön toimintaa säätelevissä entsyymeissä.



– Myös rankka kestävyysurheilu ku-
luttaa rautavarastoja, Hotakainen lisää.

Raskaana oleville naisille rautalisä on
lähes välttämätön.

– Raskaana oleva äiti joutuu teke-
mään punasolut itselleen ja sikiölle sekä
kierrättämään verta kahdelle. Äidillä on
siis tavallaan tupla tuotanto- ja veren-
kierron teho päällä raskaana ollessaan.

VIITEARVOJA ON KRITISOITU HARHAANJOHTAVIKSI

HUSlabissa ferritiinin viitearvot yli
18-vuotiailla naisille ovat 15–125 µg/l
ja miehille 20–195 µg/l. Yleisesti lääke-
tieteen kirjallisuudessa matalan ferriti-
nin rajana pidetään 30 µg/l.

– Viitearvot on laadittu väestöstä
mitattuna. Ferritiinin osalta viitearvot
ovat todennäköisesti alemmat verrattu-
na siihen, mitkä tarpeelliset arvot usein
ovat. Tässäkin on yksilöllisiä eroja, Ho-
takainen sanoo.

– Ideaalitilanne olisi toki tietää oma
tasonsa silloin, kun voi ja jaksaa hyvin
ja pysytellä niissä.

Varastoraudan tavoitetaso on kor-
keampi joissakin sairauksissa, kuten sy-
dämen tai munuaisten vajaatoimintaa
sairastavilla.

Ja jotta asia ei olisi liian yksinkertai-
nen, ei hyväkään arvo sulje pois raudan-
puutetta, sillä akuutit ja pitkittyneet tu-
lehdukset nostavat ferritiiniarvoa.

– Kun lähdetään mittaamaan ferri-
tiiniä, voi olla hyvä mitata samalla tu-
lehdusarvo CRP, jotta tulehdus voidaan
sulkea pois näennäisesti normaalin fer-
ritiinin syynä. Tulehduksissa ferritiini
nousee, vaikka rautavarastot olisivat
kin pienet. Siksi tulehduksilla voi peittää
raudanpuutteen, kun rautastatusta ar-

vioidaan pelkän ferritiinin perusteella,
Hotakainen selvittää.

HEMOGLOBIINI KERTOO ANEMIASTA, EI RAUTAVARASTOISTA

Alhainen hemoglobiini on merkki ane-
miasta. Raudanpuute on anemian ylei-
sin syy, mutta se voi johtua monista
muistakin tekijöistä kuten B12-vita-
miinin tai foolihapon puutteesta.

– Anemian aiheuttajasta näkee vii-
teitä perusveren kuvasta. Raudanpuute-
anemiassa punasolut ovat pieniä ja esi-

Verilettuja ja C-vitamiinia

Elimistö ei pysty itse tuottamaan
rautaa.

Ravinnosta peräisin olevasta rau-
dasta imeytyy elimistön käyttöön
noin 10–15 prosenttia. Raudan
lähteitä ovat esimerkiksi punai-
nen liha, riista, maksa, verituot-
teet kuten veriletut, merilevä,
soijatuotteet, linssit, pavut, sie-
menet ja täysjyvävilja.

Eläinkunnan tuotteiden hemirauta
imeytyy tehokkaammin kuin kas-
visten ja hedelmien ei-hemirauta.

Silläkin on merkitystä, mitä naut-
tii raudan kaveriksi. Imeytymistä
voi tehostaa ottamalla rautaval-
misteet samaan aikaan C-vitami-
nin kanssa, joihinkin valmisteisiin
sitä on jo lisätty. Maitotuotteiden
kalsium sekä kahvi ja tee puoles-
taan haittaavat imeytymistä.

merkiksi foolihapon ja B12-vitamiinin
puutteesta johtuvassa anemiassa ne ovat
suuria ja kehittymättömiä.

Anemia on myöhäinen merkki rau-
danpuutteesta.

– Hemoglobiini voi olla vielä viitea-
lueella, vaikka rautavarastot olisivat jo
alhaiset. Ensimmäisenä hupenee varas-
torauta ja vasta myöhemmin raudan-
puute alkaa näkyä punasoluarvoissa,
Hotakainen kertoo.

APU PULLOSTA TAI PURKISTA

Jos ferritiiniarvot ovat matalat ja oire-
kuva täsmää, aloitetaan rautalääkitys.
Ensisijainen hoito on rautavalmiste
purkista tai pullosta, tablettina tai nes-
teenä.

– Varastojen karttuminen voi kestää
useita kuukausia, joten kuuria on hyvä
jatkaa ainakin puoli vuotta.

Jos ferritiinipitoisuus on suurempi
kuin 50 µg/l, rautahoidosta ei yleensä
ole hyötyä väsymysoireissa.

– Mitä matalampi lähtötaso, sitä to-
dennäköisemmin rautavalmisteista on
hyötyä.

Annosteluakin kannattaa miettiä.

– Aiemmin ajateltiin, että rautaval-
miste pitäisi ottaa päivittäin, mutta nyt
näyttää siltä, että imeytyminen voi ol-
la tehokkaampaa, jos sen ottaakin vain
joka toinen päivä.

INFUUSIOON LIITTYY VAKAVIA RISKEJÄ

Jos ferritiini on erittäin matala (alle
15 µg/l) ja vatsa ei kestä rautavalmis-
teita, voidaan rautaa tankata suoraan
suoneen, samoin, jos ihmisellä on mu-
nuaisten tai sydämen vajaatoiminta tai
tulehduksellinen suolistosairaus. Toisi-
naan rautavarastoja joudutaan kasvat-
tamaan kiireellisesti ennen leikkausta.

Suonesisäinen infuusio ei ole ensi-
linjan täsmähoito.

– Raudan pumppaaminen suoraan
suoneen ei ole luonnollinen reitti. In-
fuusio voi kuulostaa nopealta ja helpol-
ta, mutta siinä rikotaan elimistön omaa
järjestelmää ja ohitetaan monta kont-
rollipistettä. Allergiset reaktiot voivat
myös olla henkeä uhkaavia. ■

LÄHTEET: RAUDANPUUTEANEMIA,
LÄÄKÄRIKIRJA DUODECIM,
RAUDANPUUTE ILMAN ANEMIAA
– MITEN FERRITIINIARVOA TULKITAAN?,
LÄÄKÄRILEHTI 8/2019
VERIPALVELU.FI

Tiesithän,

että verkkotapahtuma
on **maksuton kaikille**
valmistuville!

SuPer-valmistujaiset

STRIIMATAAN 10.5.2022 KLO 18:00 ALKAEN

LIVE:
Kalevauva.fi

.....

Onnea kaikille lähihoitajiksi valmistuville!

Ilmoittaudu maksuttomaan verkkotapahtumaan ja olet mukana juhlimassa valmistuneita Kalevauva.fin tahtiin!

Ohjelmassa mm. työelämäinfoa, puheenjohtajan tervehdys, valmistuvan haastattelu sekä **Kalevauva.fi-keikka**.
Tapahtumapäivän aikana varsinaiseksi jäseniksi sähköisesti liittyneiden kesken arvotaan upeita palkintoja.





Saattohoito 2/3

SYDÄMEN VIIMEINEN LYÖNTI

TEKSTI JENNA PARMALA KUVA MOSTPHOTOS

Kun elämä päättyy rauhallisesti syvään ja hiljaiseen henkäykseen, kuolema on kokeneen saattohoitajan mielestä kaunis.

Lähihoitaja **Kirsi Hyväkkö** on työskennellyt Terhokodissa 11 vuotta. Hän on työssään kohdannut satoja kuolevia potilaita.

Saattohoitoon erikoistuneessa Terhokodissa kuolee noin 250 ihmistä vuodessa. Vielä Hyvähön uran alkuvuosina kuolemia oli vuodessa noin 350. Hän arvelee, että nykyään yhä useampi toivoo kotisaattohoitoa.

– Moni päättyy kotoa kuitenkin yhä meille. Täällä lääkitykset ovat heti saa-

tavilla ja kuolevaa voidaan auttaa, jos hän pelkää esimerkiksi vaikeita oireita, kuten tukehtumista.

Sellainen pelko oli Hyvähön omalla puolisoilla, joka kuoli Terhokodissa vuonna 2005. Hyväkkö vietti miehensä kanssa viisi viikkoa saattohoitokodissa ja vaikutti.

– Mietin, että voiko tällaista paikkaa olla olemassakaan. Hoito oli niin hyvää ja ammattitaitoista. Niinpä kouluttauduin neljä vuotta mieheni kuoleman jälkeen määrätietoisesti lähihoita-

jaksi ja hain jo opiskelijana kesätöihin Terhokotiin.

AIKAA OLLA VIERELLÄ

Saattohoitoa tekevälle lähihoitajalle paras työvuorolista on sellainen, joka tarjoaa mahdollisuuden viettää paljon aikaa saman potilaan ja hänen läheistensä kanssa. Peräkkäisissä vuoroissa kuolevaan ja hänen omaisiinsa on mahdollista tutustua paremmin ja luoda heihin luottamuksellinen hoitosuhde.

Oletko suorittanut saattohoitopassin?

Jo lähes 12 000 hoitajaa on saanut todistuksen saattohoitopassin suorittamisesta. Kaikista verkkokurssin aloittaneista noin 60 prosenttia on ilmoittanut olevansa lähi- tai perushoitajia. Ilmoittaudu Saattohoitopassi-verkkokurssille THL:n sivuilla. Myös Terhokoti tarjoaa maksullisia saattohoitokoulutuksia.

Hoitajalta vaaditaan kykyä aistia tunnelmia ja ottaa hienovaraisesti puheeksi arkojakin asioita. Potilas itse saattaa sanoa, ettei jaksa enää ottaa kuin aivan läheisempiä vieraita vastaan. Hoitajan täytyy varmistaa, että kuoleva saa riittävän rauhan ja tarvitsemansa levon. Kuolevan levottomuus voi liittyä siihenkin, että huoneessa on liian paljon vieraita tai televisio on päällä.

KUN KUOLEMA SAAPUU

Yleinen lähestyvän kuoleman merkki on nielemisrefleksin menettäminen.

– Se on yleensä omaisille vaikein paikka, kun oma läheinen ei voi enää syödä eikä juoda. Omaisat saattavat pyytää nesteytystä, silloin on tärkeää keskustella nesteytyksen hyödyistä ja haitoista. Usein neste kertyy potilaan keuhkoihin ja kudoksiin ja saattaa vaikeuttaa hänen oloaan entisestään. Tässä kohtaa kuolevan suun hoito ja kosteutus onkin erityisen tärkeää.

Kuolinprosessin edetessä kuolevan väsymys lisääntyy, tajunnan taso hämärtyy ja osalla saattaa ilmetä sekavuutta. Hengitys muuttuu, tulee hengityskatkoja, kuumeilua ja hengitys saattaa käydä rohisevaksi. Usein iho viilenee ja muuttuu herkäksi.

– Silloin kosketus voi tuntua kuolevan iholla hyvin pahalta.

Juuri ennen kuolemaa iholle voi ilmestyä sinertäviä lautumia.

– Joissakin sairauksissa, kuten leukemia ja keuhkosityövissä, voidaan ennakoida niin kutsuttu vuotovaara. Näitä tilanteita varten huoneeseen viedään jo valmiiksi tummia pyyhkeitä.

VIIMEINEN HAVAHTUMINEN

Hyväkko huomauttaa, että vaikka kuoleminen voi olla äänekästä ja näyttää omaisille ahdistavalta, kokemus voi silti olla kuolevalle levollinen. Kuoleman lähestyessä Hyväkko seuraa potilaansa kasvoja ja olemusta tarkkaan. Usein le-

vottomuus ja jännittyneet kasvolihakset kertovat kivusta tai ahdistuksesta, joita voidaan lääkitä.

– Ylipäättään oletettua kipua ja ahdistusta lääkitään herkästi, jotta kuoleminen ja itse kuolema voisivat olla mahdollisimman helppoja.

On mahdollista, että kuoleva palaa vielä hetkeksi tähän maailmaan, juuri ennen viimeisiä hengenvetojaan tai kuollessaan esimerkiksi läheisensä äänen.

– Potilas ei välttämättä enää reagoi meihin hoitajiin, mutta oman läheisen ääni saattaa saada hänet havahtumaan tai avaamaan silmänsä.

OMAISET VOIVAT OSALLISTUA VAINAJAN LAITTOON

Kun ihminen kuolee, useat asiat menevät eri tavalla kuin moni pelkää. Silmät eivät aina jää auki, suukin saattaa sulkeutua itseksensä. Suolisto ja virtsarak-

ko ovat yleensä tyhjentyneet jo paljon aikaisemmin.

Kun kuolema tapahtuu, sydän lakkaa lyömästä, veri pakenee raajoista ja iho muuttuu valkoiseksi ja kylmäksi. Lihakset rentoutuvat ja sen jälkeen raajat kangistuvat. On aika hyvästellä vainaja.

Terhokodissa omaiset saavat jäädä rauhassa hyvästelemään ja voivat halutessaan osallistua myös vainajan laittoon.

– Monet potilaista ovat jo varanneet huoneensa kaappiin arkkuvaatteet läheistensä kanssa. Tästä on aina maininta potilaan tiedoissa.

HELPPOJA JA VAIKEITA KUOLEMIA

Vaikka Hyväkko on kuoleman kanssa tekemisissä lähes päivittäin, silti oma tai läheisten kuolema mietityttää.

– Saattohoitotyö ei ole mikään rokotus pelkoa vastaan. Ymmärrän työni kautta, että kuolema on luonnollinen asia, en pelkää itse kuolemaa, mutta vaikea kuoleminen pelottaa minua. Kuolemaan ei myöskään koskaan totu, jokainen kuolema on yksilöllinen, niin kuin syntymätkin ovat.

Suru kuolemasta myös tarttuu herkästi. Hyväkko toteaa, että häntä koskettaa erityisen viiltävästi vanhempien ja isovanhempien suru, sillä hänellä itsellään on aikuinen poika ja rakkaita lapsenlapsia.

Hyväkko kuvailee työtään elämän loppupään aitiopaikaksi. Hän on nähnyt helppoja ja kauniita kuolemia ja äärimmäisen vaikeita kuolemia.

– Toiset tekevät kuolemaa viikkoja, eivätkä halua luopua elämästä. Toiset ovat sinut lähestyvän kuolemansa kanssa ja ovat tehneet jopa hautajaisjärjestelynsä valmiiksi.

Joskus kuolema voi olla hyvin kaunis.

– Silloin se päättyy syvään, hiljaiseen henkäykseen. Sellainen on hyvä kuolema. ■

Exitus-varusteet

Kuitukangasnauhaa ja sideharso-rullia (joissakin paikoissa näillä sidotaan vainajan ranteet ja nilkat, Terhokodissa näin ei tehdä.).

Nimikortit kiinnitettäväksi hakanulalla vainajan vaatteisiin.

Kertakäyttölakana vainajan alle, peittolakana vainajan ylle.

Pitkä valkoinen vainajanpaita.

Saniteettivaippa.

Vanulaput silmien päälle (mikäli silmät jäävät auki).

Sideharsoa leuan kiinni sitomiseen (leuan alle voi tämän sijaan esimerkiksi rullata pienen käsi-pyyhkeen, jonka voi ottaa pois vainajan suun sulkeuduttua).

WANTED!

JUURI SINÄ SOTEALAN OPISKELIJA TAI VALMIS AMMATILAINEN!

Etsimme sijaisuuksiin lähihoitajia, sairaanhoitajia ja alan opiskelijoita ikäihmisten palvelutaloihin, vuodeosastolle, kotihoitoon sekä vammaispalveluihin. Mahdollisuus vuoden mittaisiin työsopimuksiin, voit halutessasi työskennellä myös lyhyemmän ajan.

Tarjoamme kilpailukykyisen palkan lisäksi hyvät henkilöstöetuudet kuten E-passin. Maksamme rekrytointilisää 150 euroa/kk ja tarjoamme tarvittaessa asunnon 1.4–30.10.2022 välisenä aikana.

Meillä on välitön tunnelma ja tulet varmasti viihtymään kanssamme.

Tervetuloa meille. Asiakkaat odottavat sinua.

Haku avoimena Kuntarekry.fi.



Tornio

”Saun tukea ja turvaa työelämään sekä rahanarvoisia jäsenetuja.”

SUPER LÄHIHOITAJAN OMA LIITTO

Oletko jo tutustunut SuPer-lehden e-kirjoihin?

Löydät ne helposti verkosta
www.superlehti.fi/Julkaisut/E-julkaisut

**SUPER
lehti**

Varaa mainostilaa SuPer-lehdestä!

Ilmoitustilavaraukset:
ilmoitusmyynti@superliitto.fi
tai puh. 09 2727 9275

Lehti

6/22
7-8/22
9/22
10/22

Ilmoitukset

12.5.2022
14.6.2022
11.8.2022
13.9.2022

Lehti ilmestyy

1.6.2022
6.7.2022
31.8.2022
5.10.2022



AUTTAJAKIN TARVITSEE APUA – RAKENNETAAN MIELENTERVEYSMYÖNTEINEN ILMAPIIRI

Olen lukenut viime aikoina kirjoja elämästä oman tai läheisen mielenterveyshäiriön kanssa. Iloitsen, että mielenterveydestä kirjoitetaan yhä avoimemmin ja haasteita arkipäiväistetään. Mielenterveysbarometrin* mukaan asenteet mielenterveysongelmia kohtaan ovatkin muuttuneet

myönteisimmiksi, mutta silti noin puolet jättäisi kertomatta mielenterveysongelmista töissä.

Mielenterveydestä voi olla vaikea puhua, sillä mielen haasteet iskevät henkilökohtaiseen paikkaan. Kun polveen sattuu, voi todeta jalassa olevan vikaa; mielen säröillä voi tuntua, että itsessä on vikaa.

Mitä vaikeampi jostain on puhua, sitä hankalampi siihen on hakea apua. Liian usein mielenterveyteen etsitäänkin tukea vasta kun elämänlaatu tai työkyky on heikentynyt niin paljon, että edessä on hidas toipuminen. Se on kaukana yksilön, työyhteisön tai työnantajan edusta.

Vaikka järjellä ymmärtää, ettei yksin tarvitse pärjätä, niin auttajan rooliin tottuneen voi olla helpompi sanoa ”tarvitset apua” kuin ”tarvitsen apua”. Autettavaksi siirtyminen vaatii oman keskeneräisyyden ja haavoittuvuuden kohtaamista. Se voi saada pohtimaan, olisiko oman ammattitaidon pitänyt estää sairastuminen. Ei ihme, jos kynnys avun hakemiseen on korkea.

Asiantuntemus ei kuitenkaan estä jalkaa murtumasta, eikä suojaa siltä, et-

tä elämässä tulee vastaan hetkiä, joissa mieli saa kolhuja. Ammattilainen kohtaa vaikeuksia siinä missä muutkin – ja tarvitsee apua muiden lailla. Ymmärrys tästä, hyvät tukipalvelut ja kokemus työpaikan ilmapiiriin mielenterveysmyönteisyydestä helpottavat avun vastaanottamista.

Ilmapiiri rakentuu paljolti vuorovaikutuksessa. Jokaisella on oikeus pitää yksityisasiat yksityisinä, mutta arkisissa kohtaamisissa ei pitäisi olla vain sallittua puhua mielenterveydestä ja sen haasteista. Sen pitäisi olla suotavaa.

Toiveena voi kuitenkin olla, että jos jostain ei puhuta, sitä ei ole. On kuitenkin harhaa, että jos työyhteisössä ei puhuta jaksamisen tai mielenterveyden haasteista, ongelmaa ei myöskään ole. Totuus on nimittäin päinvastainen: vaikea kasvaa, jos sille käännetään selkä.

Väitän, että mitä hektisempää, paineisempää ja vaativampaa työ on, sitä enemmän tarvitaan jaksamista ja mielen vointia koskevia keskusteluja, joissa on ok, jos ei ole ok. Mielenterveysmyönteisyyden juurruttaminen voi alkaa siitä, ettei toisen pahaa oloa ohiteta ”*Kaikilla on rankkaa*”-kommentilla. Sen sijaan todetaan: ”*Onpa hyvä, että kerroit*”. ■

MITÄ HEKTISEMPÄÄ JA VAATIVAMPAA TYÖ ON, SITÄ ENEMMÄN TARVITAAN MIELEN VOINTIA KOSKEVIA KESKUSTELUJA.

**Mielenterveyden keskusliiton Mielenterveysbarometri kartoittaa mielenterveysongelmiin liittyviä asenteita sekä kokemuksia hoidosta ja palveluista.*



MUUTOSVALMENTAJA KOHTAA ESIHENKILÖN YKSINÄISYYDEN

TEKSTI MARI FRISK KUVAT MITJA PIIPPONEN

Manuaali käteen ja uusi tietokoneohjelma haltuun kiireen keskellä ja omin neuvoin? Siun Sotessa haluttiin toimia päivittäin ja tehdä muutoksesta mahdollisimman mutkatonta. Avainroolissa ovat muutosvalmentajat. Lähihoitaja Irmeli Kettunen on yksi heistä.

Kolmisen vuotta sitten lähihoitaja Irmeli Kettunen, 38, pysähtyi pohtimaan, mitä hän työltään ja uraltaan halusi. Tiiminvetäjän työ Polvijärven kotihoidossa oli mukavaa, Kettunen teki hallinnollisia töitä ja tapasi asiakkaita. Hän oli valmistunut lähihoitajaksi 12 vuotta aiemmin ja työskennellyt vanhus- ja vammaispuolella.

– Kaikki oli periaatteessa hyvin, mutta kaipasin uutta virtaa.

Kettusen mielessä pyöri erilaisia vaihtoehtoja sote-alan opintojen jatkamisesta ja kokonaan uuden ammatin opiskelusta.

– Juuri silloin sopivasti Siun Soteen tuli sisäiseen hakuun useampi muutosvalmentajan paikka. Työnkuva oli uusi ja projektiluontoinen. Siinä ei ollut erityistä koulutusvaatimusta. Rekrytoinnissa käytettiin lisäksi ilmiantamisen mallia, eli työkaverit saivat suositella potentiaalisia hakijoita avoimiin paikkoihin. Sähköpostiini kilahti viesti, että minua oli suositeltu, ja päätin hakea.

Loppujen lopuksi Kettunen sai useita suosituksia ja paikan.

– Minulla on vahva halu kehittyä ja olla mukana kehittämässä työelämää, Kettunen pohtii sitä, miksi juuri hänet valittiin.

YHDESSÄ IHMETTELYÄ

Pohjois-Karjalan julkisen puolen sosiaali- ja terveydenhuollon palveluissa otetaan käyttöön laaja Visma Numeron -järjestelmä, jossa yhdistyvät työ-

vuorosuunnittelu, sijaisten hallinta ja moni muu työaikaan ja henkilöstöön liittyvä asia. Muutosvalmentajien työ liittyy Numeroniin.

– Numeron-järjestelmässä työntarve eli osaaminen ja optimaalinen resurssitarve ohjaavat työvuorosuunnittelua, kuvailee Kettunen.

Jokaisella muutosvalmentajalla on oma vastuualueensa. Kettunen vastaa järjestelmän käyttöönotosta perhe- ja sosiaalipalvelujen sekä välinehuollon osalta. Hänellä itsellään ei ollut näiltä alueilta aiempaa työkokemusta.

– Se oli tarkoituskin. Jaoimme valmennettavat niin, että me muutosvalmentajat emme työskentele niiden toimialojen kanssa, joilta itse tulemme. Näin emme tarkastele asiaa näin se täytyy tehdä -linssien läpi. Aloitin projektin verkostoitumalla esihenkilöiden kanssa ja kartoittamalla henkilöstön kanssa työvuorosuunnitteluun vaikuttavia asioita ja sitä, miten suunnittelu käytännössä toteutuu. Sain olla mukana seuraamassa päivittäistä työtä. Keskustelimme ja ihmettelimme yhdessä.

Muutosvalmentajien tiimi on suunnitellut ja tehnyt paljon koulutusmateriaaleja.

– Opin itsekin jatkuvasti uutta, esimerkiksi käsikirjoittamaan ja tekemään opastusvideoita.

TUTTU KUUNTELIJA TUKEE

Mitä muutosvalmentaja sitten tekee?

– Parempi kysyä, mitä muutosvalmentaja ei tee, Kettunen sanoo ja naurahtaa. ►



– Olemme apuna ja tukena ohjelmiston käyttöönotossa kaikin mahdollisin tavoin. Opastamme esimiehiä ja henkilöstöä kädestä pitäen ja Teamsin kautta. Opastettavan taitotasosta riippuen käymme läpi ensin perusasioita tai sukellamme yhdessä ohjelman syövereihin.

Kettusen mukaan moni esihenkilö pakertaa yksin.

– Tutun muutosvalmentajan kanssa on mahdollisuus purkaa työhön liittyviä huolenaiheita laajemminkin ja luotamuksellisesti. En voi toimia kaikessa ratkaisijana, mutta kuuntelijana kyllä. Ennen kaikkea olemme ihmisiä ihmisille muutostilanteissa.

Muutosvalmentajat tekevät tiiviisti yhteistyötä myös

muun muassa resurssisuunnittelijoiden ja yksiköiden digimentoreiden ja henkilöstöhallinnon kanssa. Kettunen kertoo, että moni digimentoreista on lähihoitaja.

– Työvuorosuunnittelu on sellainen asia, että se puhuttaa aina, joten myös työsuojeluvaltuutetut ovat tärkeitä yhteistyökumppaneita.

KOMMUNIKOINTITAITOT AVAINASEMASSA

Muutosvalmentajan rooli sopii Kettusen mielestä hyvin lähihoitajalle, sillä

lähihoitajat ovat asiakaspalvelun huippuammattilaisia, alasta ja työnkuvasta riippumatta.

Muutosvalmentajilta vaaditaan toki kiinnostusta tietojärjestelmiä kohtaan, mutta Kettusen mukaan it-guru ei tarvitse olla.

– Viiden hengen tiimissämme on lähihoitajia ja sosionomeja. Kommunikointitaidot ovat tässä työssä jopa tärkeämpiä kuin tekninen osaaminen.

MUUTOSVASTARINNAN VÄHYYS YLLÄTTI

– Kaikki tietävät, että työelämä on vauhdikasta hoitoalalla. Siitä syystä tämä käyttöönotto haluttiin viedä läpi eri tavalla ja antaa henkilöstölle kaikki mahdollinen tuki. Herkästihän muutostilanteissa käy niin, että lätkäistään vain ohjenippu käteen, Kettunen havainnollistaa.

Kenties juuri valmentajista johtuen muutosvastarintaa on ollut odotettua vähemmän.

– On tavallista, että ihmiset kokevat, että se vanha oli hyvä, kun uusi systeemi ei vielä ole selkärangassa.

ITSENÄINEN VASTUU PAINAA JA PALKITSEE

Irmeli Kettunen viihtyy työssään.

– Saan työniloa siitä, että voin olla avuksi ja mukana kehittämässä uusia toimintatapoja. Työpäivän aikana tulee usein hyvä mieli, kun näen, miten vastapeluri oppii uutta ja hän huomaa, että tä-

mähän on hyvä juttu.

– Parasta on ehdottomasti saada olla osa huipputiimiä.

Haasteitakin on kohdattu.

– Ensi alkuun oman kalenterin hallinta ja itsensä johtaminen vaativat totuttelua. Oman työn tauottaminen oli vaikeaa.

Kettunen on viihtynyt niin sanotussa hybridimallissa eli hän tekee sekä lähi- että etätöitä.

– Asiantuntijatyössä meillä on toimistotyöaika liukumineen ja saldoker-tymineen. Edellisessä työssäni tein pääasiassa aamuvuoroa, mutta olen ollut

myös kolmi- ja kaksivuorotyössä, kaikissa näissä on omat hyvät puolensa ja haasteensa.

Kettunen kokee, että muutosvalmentajan työ kuormittaa eri tavalla kuin hänen aiempi työnsä kotihoidossa.

– Nykyinen työni ei ole fyysisesti raskasta. Henkistä painetta helpottavat oma tiimi ja työnohjaus.

– Jos eteen tulee mitäs nyt -tilanne, niin täytyy uskaltaa hakea tietoa, tehdä päätöksiä ja kokeilla. Toki voin hyödyntää oman tiimini laajaa osaamista, tulemme eri toimialueilta ja jokaisella on elämäkokemusta, aina saa tukea ja apua. Itsenäinen vastuu on loppupeleissä palkitsevaa.

TULEVAISUUS AVOINNA

Numeron-projekti päättyy tämän vuoden lopussa. Mitä sitten?

– Oma ajatukseni ja toiveeni on, että Siun Sote voisi hyödyntää muutosvalmentaja-mallia muihinkin muutoksiin, niitä kun on jatkuvasti menossa ja tulossa.

– Meidän tiimimme kokemus osoittaa, että asioita voi tehdä eri tavalla. Voisin hyvin jatkaa tämän tyyppisissä tehtävissä.

Soveltamisesta muihinkin osa-alueisiin on jo saatu kokemusta.

– Toissa vuonna projektimme oli hetken jäissä koronan takia. Tällöin olin mukana valmentamassa epidemiamallien käyttöönottoa terveysasemilla. Ajelin pitkin Pohjois-Karjalaa ja opin toden teolla Teams-työskentelyn, palaveria pidettiin välillä myös tien päällä.

PALAUTUMISTA PERHEEN JA ELÄINTEN PARISSA

Työn vastapainona Irmeli Kettunen viihtyy kotona.

– Minulle tärkeintä ovat puoliso, perhe ja lemmikit.

– Meillä on kolme suomenpystykorvaa, kaksi ravihevosta, kanoja ja fasaaneja. Vapaa-ajalla minut voi tavata ulkoilemassa koirien kanssa ja myös näyttelyissä, hevosen kanssa tai ilman raeissa. Koirien kanssa liikkuminen on omaa aikaa, olen kiitollinen, että ne liikkuvat minua! Eilen illalla olin lenkillä yhden koiran kanssa, katselin tähti-taivasta, ja vaikka ilta alkoi jo pakastaa, oli ilmassa silti jo kevään tuoksu. ■



**"OPASTAMME ESIMIEHIÄ JA
HENKILÖSTÖÄ KÄDESTÄ
PITÄEN JA TEAMSIN KAUTTA."**



SUPERLEHTI.FI

Aina uusia uutisia hoitoalan ammattilaiselle.

Pakkolaki pantiin jäihin –
pääsiäinen on ”viiden päivän
mahdollisuus” saada sopu aikaa
neuvotteluissa

SuPerin ja Tehyn lakkoa uhan-
etenemässä hallituksen ja eduskunnan välillä. Pakkolaki oli



Suomalaisten hoitajien lakko saa
tukea ympäri maailmaa

SuPer ja Tehy ovat saaneet kansainväliseltä ay-
kannustavia viestejä ja tukea palkankorotusva-



Kaksi vapaapäivää viikossa eikä
enää työtunteja vapaapäiville –
Uusi SOTE-sopimus tuo muutoksia
jaksotyöaikaan

Syyskuun alussa voimaan astuva
muutoksia jaksotyöhön. Sopimus
voi laskea vuorokauden jälkeisen



Eikö palkka tullutkaan? Palkan on
oltava pankkitilillä palkkapäivänä

Palkanmaksu on työnantajan päävelvoite. Palkka on maksettava
työntekijän pankkitilille oikean suuruisena ja oikeaan aikaan eli siten,
että palkka on työntekijän käytettävissä sovittuna palkkapäivänä.

*Lähi-
hoitajan
oma lehti
verkossa!*

– Ensialkuun olin todella pettynyt, kun en pysty tekemään hoitotyötä käsivamman takia. Nykyinen työni oli onnenpotku. Olen kiitollinen siitä, että työnantaja luottaa osaamiseeni, vaikkei mulla ole it-alan koulutusta. Olen rohkea, siksi ehkä pyysivätkin, mulla ei jää sormi suuhun.



”JOS JÄRJESTELMÄÄN TULEE HÄIRIÖ, SYNTYY HÄRDELLI”

TEKSTI MARI FRISK KUVAT JUSSI HELTTUNEN

Lähihoitaja Niina Uutinen vaihtoi sairaalan osastotyöstä it-puolelle 50-vuotiaana. Terveydenhuollossa hän jatkaa edelleen.

Aurinko paistaa, räystäistä tippuu vettä. **Niina Uutinen** on aloittanut työpäivänsä seitsemältä. Aamu kotikonttorissa käynnistyi tutuilla ruttiineilla, ensin sähköpostit ja samalla kupponen kahvia.

– Aamu on rauhallisinta työaikaa.

Niina työskentelee Loviisan kaupungilla terveydenhuollon tietosuojavastaavana ja Pegasos-potilasjärjestelmän pääkäyttäjänä. Hänen vastuullaan on, että reilut 400 käyttäjää pääsevät muun muassa tekemään ja katsomaan kirjaukset.

Niina on ollut saman työnantajan palveluksessa lähes 20 vuotta.

– Pisimpään olin sairaalassa osastolla. Sitten tuli käsivamma, käsi leikattiin useampaan kertaan, sairauslomalla ja kuntoutustuella meni yhteensä lähes viisi vuotta. Pääsin työkokeiluun kotihoitajan digihoitajaksi ja kaksi vuotta sitten minulle tarjottiin tietosuojavastaavan työtä siihen ohelle.

Puolitoista vuotta sitten Niina Uutinen jätti digihoitajan työt, kun kuvioihin tuli Pegasoksen pääkäyttäjäys.

TYÖN ITSENÄISYYS ON SEN SUOLA JA SOKERI

Tänään kaikki on mennyt suunnitelmien ja kalenterimerkintöjen mukaan, toistaiseksi.

– Jos järjestelmään tulee häiriö, syntyy härdelli.

Päivät täyttyvät viesteistä, Teams-palaverista ja toisinaan käynneistä eri yksiköissä.

– Työni on pääasiassa pohdintaa, ongelmanratkaisua ja opastamista. Koiko ajan tulee erilaisia uudistuksia, lakimuutoksia ja päivityksiä. Tiedotan työntekijöitä ja koulutan. Olen paljon tekemisissä ihmisten kanssa, mutta minulla ei ole kollegaa, joka tekisi samaa työtä, ja jonka kanssa voisi yhdessä palloilla asioita. Toisaalta työskentelen itsenäisesti ja saan pitää langat käsissäni.

• **Missä:** Niina Uutinen on lähihoitaja, joka työskentelee Loviisan kaupungilla terveydenhuollon tietosuojavastaavana ja Pegasos-potilasjärjestelmän pääkäyttäjänä.

• **Mitä:** Niina on työskennellyt korona-aikaan pääasiassa etätoimissa kotikonttorilla. Entinen ruokailutila vaihtui työhuoneeksi.

Toimistotyöhön ei sisälly nosteluja, joten käsikään ei ole juuri vaivannut.

– Nykyisin kuormittavuus liittyy pääasiassa psyykkisiin paineisiin. Toisinaan alaselkä ja niska jumahtavat, kun istuu pitkään.

Niina Uutisella on vahva hoitajaidentiteetti.

– Vaikka osastotyö on osaltani taputeltu, pysyn hyvin kärryillä alasta, sillä toimin SuPerin aktiivina paikallisessa ammattiyhdistyksessä. ■

Suomen edullisin* henkivakuutus

SuPerin jäsenelle!

5,92 €/kk

Hintaesimerkki 2022
30-vuotias SuPerin jäsen,
korvaussumma
100 000 €.

*Hymyile,
olet
Turvassa.*

Turvaa rakkaimpasi **Turvassa** -henkivakuutuksella

Henkivakuutus ei varsinaisesti hyödytä sinua vaan heitä, jotka ovat sinulle kaikista rakkaimpia. Eivätkö he ansaitsekin parasta?

Turvassa-henkivakuutus on uusi ja SuPerin jäsenelle

Suomen edullisin* henkivakuutus.

Laske vaikka itse
turva.fi/henkivakuutus

Keskinäinen Vakuutusyhtiö Turva • turva.fi • 01019 5110

Turvassa-henkivakuutuksen myöntää LähiTapiola Keskinäinen Henkivakuutusyhtiö

*Henkivakuutusten hintavertailu verkossa 2021, Innolink

 **turva**

MUTTA SUURIN NIISTÄ ON RAKKAUS

Tänään näin rakkauden. Ihan ihka elävänä, aitona ja totena, siinä silmiäni alla, melkein niin paljaana että hätkähdin. Suomalaisen sisun kuorruttamana ja vaatimattomuudella verhottuna, mutta siinä se oli.

Miehen sairauden runtelema keho, kasaan painunut olemus, käsivarren haalistunut tatuointi muistomerkkinä menneestä, vihkisormus on käynyt suureksi. Silmissään tietoisuus. On vaivatonta nähdä, kuinka suuren muutoksen hänen identiteettinsä on joutunut käymään läpi, miten vahvasta ja dynaamisesta miehestä on tullut varjo entisestään ja kuinka kipeä se tie on ollut, vaikka väijäämätön. Niin kuin meillä kaikilla.

Mies etsii katseellaan vaimoaa, kun kyykistyn hänen puoleensa. Kysyn häneltä tämän päivän vointia. Olen vieras, ulkopuolinen, ja vaikka hän on kohtelias ja toimii kanssani niin kuin odotetaan, aistin että hän odottaa saavansa jäädä taas kahdestaan vaimonsa kanssa. Omaan tuttuun ja turvalliseen kuplaansa, missä minä en muistuta häntä hänen vajavaisuudestaan, hänen avun tarpeestaan.

Kun saamme päivittäiset toimmme tehdyksi, seuraan heitä keittiön puolelta. He puuhailevat kahdestaan, luontevasti, yhteen nivoutuneen pitkän elämän juurruttamina.

Ja sitten, siinä se on. Hikipisarassa vaimon otsalla, voidetta levittävän käden kosketuksessa. Vaimo tarjoaa vettä miehelleen, pyyhkäisee ohi juoksevan noron leualta, naurattaa ja kutsuu häntä lempinimellä. Mies hymyilee pienen hetken, melkein näen kivun hellittävän

vähän, ryppyjen siliävän otsalla, hengityksen rauhoittuvan.

Tuntuu kuin tirkistelin. Käänän katseeni pois, keskityn lääkkeisiin, do-setin reunat tuntuvat sumeilta hetken, liikutus huojuttaa sisintä. Vanha mustavalkoinen hääkuva seinällä vetää minua

puoleensa. Lasken lääkkeet käsistäni ja mietin, oliko heillä silloin aavistustakaan mitä luvattiin. Onko kenelläkään?

”Niin pysyvät nämä kolme: usko, toivo, rakkaus. Mutta suurin niistä on rakkaus.”

Tänään siihen on helppo uskoa. ■

”MIES HYMYILEE PIENEN HETKEN,
MELKEIN NÄEN KIVUN HELLITTÄVÄN VÄHÄN,
RYPPIJEN SILIÄVÄN OTSALLA, HENGITYKSEN
RAUHOITTUVAN.”





AIKA VALITA

TEKSTI JENNA PARMALA KUVITUS MATTI WESTERLUND

Päätöksenteon hetkellä ihmisessä käynnistyy valtava määrä tiedostamattomia prosesseja. Moni miettii, miten voisi valita varmasti oikein.

Minkälainen on hyvä päätös? Yleensä ajatellaan, että hyvä päätös on rationaalinen, tarkkaan mietitty ja hyvin perusteltu ratkaisu. Väärin, työpsykologi **Hanna Poskiparta** toteaa.

– Hyviä päätöksiä on monenlaisia. Usein rationaalisia päätöksiä arvostetaan intuitiivisia päätöksiä enemmän, vaikka ne ovat yhtä arvokkaita.

Poskiparran mukaan intuitio on kokemustietoon perustuvaa tunnetta, jolle harvoin on heti sanoja. Siksi intuitiivinen tieto jää helposti rationaalisen tiedon jalkoihin.

– Silloin kuitenkin unohdetaan, että me emme ole vain sanoja ja ajatuksia, vaan suuri osa tietoisuudestamme on sanojen tuolla puolen.

AUTOMAATIO HELPOTTAA

Useiden tutkimusten mukaan ympäröivä tilanne ja kehossa vallitsevat tunteet

vaikuttavat päätöksentekoon paljon enemmän kuin haluaisimme myöntää.

– Päätöksentekotutkimusten mukaan esimerkiksi tuomarit antavat oikeudessa ankarampia tuomioita nälkäisinä kuin kylläisinä.

Suurin osa arkipäivien päätöksistä tehdään automaattiohjauksella. Päätöksenteko on psyykelle niin kuormittava prosessi, että keksimme usein rutineja ja sääntöjä, joiden avulla voimme kiertää jatkuvia valintoja.

– Vaikka automaatiot helpottavat elämäämme, niillä tavoitellaan usein pitkäaikaisen menestyksen sijaan pikavoittoja.

Poskiparta kehottaa jokaista pysähtymään het-

keksi jokapäiväisten valintojen äärelle ja pohtimaan, miten ne palvelevat ja tukevat omia arvoja.

– Kohtaan usein työssäni esimerkiksi ihmisiä, jotka hakevat mielihyvää ja helpotusta tekemällä jatkuvasti liian pitkiä työpäiviä. Vaikka tehtävälisan suorittaminen loppuun voi tuoda mie-

lihyvää, valinnat eivät pidemmän päälle tee hyvää ja ne saattavat aiheuttaa voimakastakin pahaa oloa.

ARVORISTIRIIDAT VIEVÄT VOIMAT

Päätöksentekoa varten tarvitaan energiaa, jota kutsutaan tahdonvoimaksi. Poskiparta kehottaa ajattelemaan tahdonvoimaa paristona, joka on aamuisin täynnä, mutta hiipuu iltaa kohden.

– Siksi esimerkiksi laihduttajan kannattaakin automatisoida suurin osa aamu- ja iltapäivän ruokavalinnoista, jotta tahdonvoimaa jää jäljelle myös iltaan.

Käytännössä automatisointi tarkoittaa esimerkiksi sitä, että pyytää kollegoilta tai läheisiltä, että he eivät asettaisi painonpudottajaa valintojen eteen työpäivän aikana tuomalla herkkuja kahvihuoneeseen.

Työpaikoilla tahdonvoimaa säästävät tyypillisesti säännöt, ohjeet ja lait. Joskus ohjeet, joiden on tarkoitus säästää työntekijää valintojen tekemiseltä, saattavat kuitenkin kuormittaa häntä entistä enemmän.

– Näin käy varsinkin, jos joutuu tekemään valintoja, jotka asettuvat omaa arvomaailmaa vastaan. ►



Siltä voi tuntua, jos esimerkiksi laadukkaalle hoitotyölle ei ole tarpeeksi aikaa ja kotikäynniltä on lähdettävä kiireellä, vaikka vanhus selvästi kaipaasi enemmän huomiota.

Jos tällaiset tilanteet toistuvat yhä uudelleen, ihminen kuormittuu ja uupuu, Poskiparta toteaa.

Minkälainen päätöksentekijä olet?

Teetkö arjessasi paljon vain vähän tietoisia päätöksiä?

Arvostatko järkisyitä vai voimakasta tunnetta?

Päätätkö nopeasti vai hitaasti?

Pyydätkö päätökseen apua vai mietitkö yksin?

Pelkäätkö päätöksentekoa vai suhtaudutko siihen uteliaasti?

Vaivaavatko tekemäsi huonot päätökset sinua vai oletko oppinut niistä jotakin?

Pitkään jatkunut ristiriita valintojen ja arvomaailman kanssa voi päätyä jopa loppuun palamiseen.

KENELTÄ KYSYISIN?

Harva ihminen tunnistaa heti, minkälainen päätöksentekijä hän on.

– Kirjaamme varten tekemissämme haastatteluissa ihmiset kertoivat, millaisia päätöksentekijöitä he mielsivät olevansa. Keskustelun edetessä kävi ilmi, että he vasta alkoivat ymmärtää omaa päätöksentekoaan ja tapojaan toimia päätöksentekotilanteissa paremmin.

Jotta päätöksenteko olisi yksin ja yhdessä helpompaa, olisi tärkeää tunnistaa, minkälaisia asioita itse arvostaa päätöksenteossa ja miksi.

Poskiparta kohtaa työssään usein ihmisiä, jotka yrittävät tehdä suurta päätöstä tai vältellä päätöksentekoa.

– Useimmat meistä ovat mukavuudenhaluisia, emmekä mielellämme tee pelottavilta tuntuvia päätöksiä.

Poskiparta kehottaa laajentamaan omaa näkökulmaa silloin kun päätös on edessä.

Keinoja päätöksentekoon

- Keskustele erilaisten ihmisten kanssa.
- Kirjaa ylös plussat ja miinukset, pitkällä ja lyhyellä aikavälillä.
- Jaa päätökset pienempiin päätöksiin: Jos esimerkiksi harkitset työpaikan vaihtoa, kokeile muokata ensin työnkuva nykyisen työpaikan sisällä.
- Tee rohkeita ratkaisuja. Päätöksen voi tehdä myös kriisin keskellä. Usein asioihin tarttuminen voi tuoda helpotuksen tunnetta.
- Mieti, miten päätös palvelee arvojasi.

– Erityisesti näkökulman vaihtamisen taito voi tuoda esimerkiksi työyhteisöön lisää tilaa ja mahdollisuuksia. Yleensä nimittäin on niin, että päätökset omassa mielessä on tehty jo ennen

kuin niistä edes aletaan yhdessä puhumaan.

Tavallisesti ihmiset pyytävät tukea päätökseen läheisiltä ja kollegoilta, joiden he tietävät ajattelevan samaan tapaan kuin he. Tärkeämpää olisi kuitenkin saada sellaisen ihmisen mielipide, joka on asioista vastakkaista mieltä tai jonka mielipide yllättää.

– Päätöksentekoa pidetään usein rasakana ja pelottavana asiana. Siksi työpaikoilla esimerkiksi ideoiden vapaa heittäminen ennen päätöstä voidaan kokea ahdistavana asiana. Olisi kuitenkin tärkeää erottaa toisistaan näkökulman vaihtamisen taito ja lopullinen päätöksenteko.

HUONOKIN PÄÄTÖS VOI AUTTAA

Usein päätökset myös otetaan vähän liian vakavasti.

– Monesti päätöksen jälkeen ihmiset huokaavat, että miksi en tehnyt tätä päätöstä jo vuosia sitten! Päätös on lähes poikkeuksetta aina helpotus.

Mutta mitä sitten pitää tehdä, jos päätös osoittautuikin vääräksi? Poskiparran mielestä pelkäämme liikaa huonoja päätöksiä.

– Olisi tärkeää, että voisimme olla armollisia itseämme kohtaan.

Voimme aina oppia vääristä päätöksistä. Tärkeintä on, että jos huono päätös satuttaa toista ihmistä, pyydämme vilpittömästi anteeksi.

– En ole tavannut ketään, joka haluaisi tehdä huonoja päätöksiä. Yritämme parhaamme aina niillä tiedoilla, jotka meillä on. ■

HANNA POSKIPARTA JA TUOMAS LEISTI:
PÄÄTÖKSENTEON ILLUUSIOT (TUUMA 2022).

Intuitio on kokemukseen perustuva vaisto

Vaikka mielellämme ajattelemme tekevämme elämämme tärkeät päätökset tarkkaan ja rationaalisesti harkiten, vaikuttaa päätöksentekoon moni muu tiedostamaton asia. Tiedostamattomasta syntyy intuitio, kokemukseen perustuva vaisto, jonka pohjalta asiat voivat tuntua hyviltä tai huonoilta, ilman helposti sanoitettavia järkisyitä. Usein järkevät perusteet päätökselle tulevat mieleen vasta päätöksen jälkeen. Intuitio eli niin sanottu perstuntuuma koostuu esimerkiksi:

- Tunnekokemuksista
- Alitajunnan tekemistä havainnoista
- Muistoista
- Aistikokemuksista
- Ammattilaisuudesta

SUURIN OSA ARKIPÄIVÄN PÄÄTÖKSISTÄ TEHDÄÄN AUTOMAATTIOHJAUKSELLA.





RAHAA TARJOLLA, MUTTA MILLÄ HINNALLA?

TEKSTI JENNA PARMALA KUVAT MOSTPHOTOS

Työnantajat ovat yrittäneet rikkoa liittojen asettamaa ylityö- ja vuoronvaihtokieltoa tarjoamalla henkilökunnalle kertakorvauksia töihin tulemisesta.

SuPer ja Tehy asettivat koko kunta-alaa koskevan ylityö- ja vuoronvaihtokiellon voimaan 20.4. Lehden mennessä painoon kiello oli edelleen voimassa. Tämä on viides kerta maaliskuussa alkaneiden työtaisteluiden aikana, kun liitot rajoittavat työnantajan mahdollisuuksia teettää ylitöitä ja vaihtaa työntekijöiden vuoroja. Kiellot ovat osoittaneet, kuinka äärimmilleen tehostettua hoitajien arki on: suurin osa hoitajista tekee ylimääräisiä työvuoroja ja ylitöitä jatkuvan henkilöstön alimitoituksen vuoksi.

YLITÖITÄ EI VOI MÄÄRÄTÄ

Työnantajatahot ovat pyrkineet rikkomään vuoronvaihtokieltoa tarjoamalla hoitajille erilaisia kertakorvauksia työvuoroluettelon muutoksista. SuPerille on raportoitu tilanteista, joissa työnantaja on tarjonnut korvausta, eikä ole tehnyt vuoronmuutoksesta kirjallista ilmoitusta liitoille.

Ylityö ja -vuoronvaihtokiellon aikana SuPer kehottaa kaikkia jäseniään kieltäytymään tarjotuista ylitöistä.

– Tiedämme, että työntekijöitä on myös määrätty ylitöihin. Ylityön teettämiseen vaaditaan aina työntekijän suostu-

mus. Ylityöhön määrääminen ei siis ole koskaan laillista, SuPerin sopimusasiantuntija **Teemu Hiilinen** toteaa.

Hän korostaa, että liittojen asettama kiello estää ylitöiden teettämisen ehdottomasti, eikä työnantajan tulisi olla aiheesta edes yhteydessä työntekijään.

PORKKANOITA SUOSTUVAISILLE

Työvuorolistan muutoksista on kiellon aikana tehtävä ilmoitus liitolle. SuPerin edunvalvonnan lakimies **Riitta Saarikoski** muistuttaa, että toistaiseksi voimassa olevan kiellon aikana ei suostuta työvuoromuutoksiin eikä ylitöihin.

– Onkin tärkeää, että superilaiset seisovat ylityö- ja vuoronvaihtokiellon vallitessa yhtenäisenä rintamana, eivätkä tartu näihin porkkanoihin, joita työnantaja on yllättäen kaivannut esille.

Toukokuun lehden mennessä painoon SuPerin ja Tehyn neuvottelut hoitajien työehtosopimuksesta jatkuivat sovittelulautakunnassa. Superilaisten kannattaa seurata sähköpostiaan, SuPerin verkkosivuja ja liiton sosiaalista mediaa, siellä kerrotaan neuvottelukierroksen uusimmat käänneet. ■



Kaikki mitä olet aina halunnut tietää ylityö- ja vuoronvaihtokiellosta

Kenellä on velvollisuus osallistua kunta-alan ylityö- ja vuoronvaihtokielloon?

Ylityö- ja vuoronvaihtokielto koskee kaikkia kunnissa ja kuntayhtymissä työskenteleviä SuPerin jäseniä. Kyseessä on laillinen työtaistelutoimenpide, johon jokaisen edellä mainituilla sopimusaloilla työskentelevän SuPerin jäsenen on osallistuttava.

Olen opiskelija. Koskeeko kielto minua?

Ylityö- ja vuoronvaihtokielto koskee kaikkia työsuhteessa olevia työntekijöitä. Kielto koskee siis myös opiskelusuhteissa olevia, jotka ovat työsuhteessa ja saavat työstään palkkaa. Koulutussopimuksella opiskelevat ovat kiellon ulkopuolella, koska he eivät ole työsuhteessa eivätkä saa työstään palkkaa.

Osallistuuko esimies ylityö- ja vuoronvaihtokielloon?

Esimiehen asemasta riippuu, kuuluuko hän työehtosopimuksen ja työaikalain soveltamisalan piiriin. Aiemman portaan esimiesten/lähiesimiesten kohdalla näin yleensä on, jolloin myös ylityö- ja vuoronvaihtokielto koskee heitä.

Voivatko muiden liittojen jäsenet tai liittoihin kuulumattomat työntekijät osallistua ylityö- ja vuoronvaihtokielloon?

Voivat. Kannustamme kaikkia osallistumaan ja tukemaan neuvottelujäseniä. Työntekijällä ei muutenkaan olisi velvollisuutta suostua ylityöhön tai vuoronvaihtoihin. Ylityö- ja vuoronvaihtokielto on sitä tehokkaampi, mitä useampi työntekijä siihen osallistuu. Se auttaa parantamaan työehtoja myös heille, jotka eivät ole jäseniämme.

Voiko työnantaja vaatia jatkamaan jo alkanutta työvuoroa?

Työnantaja ei voi yksipuolisesti muuttaa työvuoroluetteloa enää sen jälkeen, kun työntekijä on saapunut työvuoroon tai kun työvuoro on alkanut. Näin ollen työvuoroluettelon muutosta ei voida tehdä, jos se koskee työvuoron pidentämistä tai lyhentämistä työvuoroon saapumisen tai sen alkamisen jälkeen.

Voinko omasta halustani sopia ylityö- ja vuoronvaihtokiellon aikana vuoronvaihtamisesta työkaverin kanssa?

Jos tarve vuoron vaihtamiseen lähete työntekijän omasta tai työkaverin pakottavasta tarpeesta (esim. las-

tenhoitojärjestelyt) ja työnantaja hyväksyy vuoron vaihtamisen, voit sopia asiasta työkaverisi ja esimiehesi kanssa. Suosittelemme, että tällaiseen vuoronvaihtoon ryhdytään vain poikkeustilanteissa. Työnantaja-aloitteisesta vuoron vaihdosta ylityö- ja vuoronvaihtokiellon alkamisen jälkeiselle ajalle et voi sopia.

Voinko ylityö- ja vuoronvaihtokiellon aikana tehdä vuoroja lisä- tai ylityönä työnantajayrityksen toiseen yksikköön?

Et voi. Samat lisä- ja ylityön tekemistä koskevat ohjeet koskevat myös saman yrityksen toisessa yksikössä työskentelyä.

Voiko työnantaja vedota suojelutyöhön?

Suojelutyövelvoite ei koske työsuhteessa olevia. Suojelutyöllä tarkoitetaan virkasuhteessa tehtävää työtä, jonka tekeminen on työtaistelua toimeenpantaessa välttämätöntä kansalaisten hengen tai terveyden vaarantumisen ehkäisemiseksi tai taistelun vuoksi erityisesti vaarantuvan omaisuuden suojelemiseksi.

Lue lisää hyviä kysymyksiä ja vastauksia superliitto.fi/neuvottelukierros



VARHAISKASVATUKSEN ONGELMAT JA RATKAISUT

TEKSTI TEEMU HIILINEN, SUPERIN SOPIMUSASIAANTUNTIJA KUVA MOSTPHOTOS

Työaikojen jatkuvat muutokset ja palkkaukseen liittyvät ongelmat hiertävät päiväkotimaailmassa.

Olen usein verrannut päiväkoteja villiin länteen. Varhaiskasvatusta kuvaa hyvin pätkä tutusta laulusta: ”Täs kaupungis on vaa yks seriffi. Ja se oon mä!”.

Toisissa kaupungeissa oli hyvät seriffit, jotka tunsivat hyvin lait ja työehtosopimukset. Toisissa taas ongelmia syntyi seriffistä itsestään. Monet varhaiskasvatuksen ongelmista juontavat juurensa tästä – jos näin suoraan voidaan puhua.

Varhaiskasvatuksessa meillä on selkeitä ongelmia, joista suurimpia ovat työajat, varsinkin nii-

den jatkuva muuttuminen, sekä palkkaukseen liittyvät ongelmat.

TYÖNTEKIJÄT JOUSTAVAT VANHEMPIEN EHDOLLA

Monissa kaupungeissa on käytössä sähköisiä järjestelmiä, joiden kautta vanhemmat ilmoittavat lastensa tulevat hoitoajat. Tämän jälkeen työntekijöiden työvuoroja ”hienosäädetään” viikoittain vanhempien antamien tietojen mukaan. Pahim-

massa tapauksessa kaikki työvuorot muuttuvat suunnitellulla listalla. Työn

ja vapaa-ajan yhdistäminen on silloin vaikeaa.

Ongelma johtuu työehtosopimuksessa olevasta varsin löperöstä kirjauksesta, joka sallii työvuorojen muuttamisen perustellusta syystä. Epäkohta on hyvin tiedostettu ja SuPer hakee muun muassa tähän asiaan muutoksia neuvottelukierroksella.

TAUOT OVAT TÄRKEITÄ

Kiire varhaiskasvatuksessa on lisääntynyt. Sen myötä työntekijöiden palautuminen työpäivän aikana on muodostunut ongelmaksi. Esimerkkiruokailu 21 lapsen kanssa ei mielestämme ole ruokatauko. Se on työtehtävä, missä työnteki-

ESIMERKKIRUOKAILU 21 LAPSEN KANSSA EI OLE RUOKATAUKO, SE ON TYÖTEHTÄVÄ.

jä yrittää toisella kädellä kauhoa lusikalla ruokaa omaan suuhun ja katsoa ettei Liisa syö Petterin lautaselta ja ettei Matti heittelee lihapullia päiväkodin seinään.

Työpäivän aikana tapahtuvat tauot ovat todella tärkeitä jaksamisen kannalta. Tästä on esimerkiksi aivotutkija **Minna Huotilainen** kirjassaan *Aivosi tarvitsevat tauon – taukokulttuurin elvytyso-
pas* maininnut. Työpäivän aikana sallitut tauot laskevat työntekijöiden stressitasoa, nostavat viireystilaa ja ovat tärkeitä työuupumuksen välttämiseksi.

Monet seriffit luulevat, että vain koko ajan puurtava työntekijä on tehokas, mutta tilanne on päinvastoin. Toimivalta tauotuksella vältämme työuupumusta, työntekijät ovat luovempia ja työurat pidempiä. Olemme SuPerissa nostaneet esiin toistuvasti työn tauottamisen merkityksen varhaiskasvatuksessa. Tämä on asia, joka voidaan ratkaista hyvän johtajan alaisuudessa jokaisessa päiväkodissa.

KUKA MUU MUKA AVAA OVET, JOS MINÄ EN PÄÄSE?

Päiväkodin äärivuorot, varsinkin aamut, ovat usein kriittisiä vuoroja. Jos työntekijä sairastuu äkillisesti, joku täytyy saada avaamaan päiväkodin ovet lapsille. Monesti seuraavaan työvuoroon tulija joustaa ja lähtee avaamaan, vaikka hän ei saa tästä mitään korvausta.

Olen ilolla huomannut, että syksyn ja talven aikana monissa päiväkodeissa on otettu käyttöön oikea ratkaisu tähän ongelmaan – varallaolo. Seuraavaan työvuoroon tulijalle maksetaan varallaolosta korvausta, jos hän joutuu lähtemään ovia avaamaan. Hän on jo ennakolta varautunut mahdolliseen muutokseen ja saa siitä myös korvauksen.

Varallaolo vähentää eettistä kuormitusta, kun myös äkillisesti sairastunut tietää heti, että päiväkodin arki jatkuu. Ei kukaan valitse sairastumista ja syyllisyyden kantaminen siitä on aina väärin.

Varallaolon soisi yleistyvän kaikkialla toimivaksi käytännöksi. Se on hyvä ratkaisu myös työnantajalle, sillä varallaolon myötä poistuu mahdollisuus, ettei kukaan ole aamulla avaamassa päiväkotia. Työntekijällä ei ole velvollisuutta vapaa-ajallaan vastata työnantajan viestei-

Minulla on vastuu, mutta siitä ei makseta

Varhaiskasvatuksessa työskentelevät lähihoitajat ovat ainoita terveydenhuollon henkilöitä päiväkodeissa. Usein he myös toteuttavat lasten lääkehoitoa, jonka on aina perustuttava lääkehoidon suunnitelmaan. Suunnitelma on laadittava sosiaali- ja terveysministeriön *Turvallinen lääkehoito* -oppaan mukaisesti.

Lääkehoito on vain yksi niistä monista tehtävistä, joita lähihoitajat toteuttavat varhaiskasvatuksessa. Toiset kuuluvat selvästi työnkuvaan, mutta jos työntekijällä on selvä vastuualue, joka on vaativampaa kuin muu työ, niin tästä tulisi aina myös saada ylimääräinen tehtäväkohtainen lisä. Aina näin ei tapahdu ja sen asian SuPer haluaa korjata.

hin tai soittoihin. Nyt varalla oleva työntekijä tietää, että jos hänelle tulee yhteydenotto, niin hän lähtee avaamaan.

Varallaolosopimus on aina paikallista sopimista, joka voidaan tehdä oman luottamusmiehen kautta. Toimiva varallaolo parantaa kaikkien arkea ja tuo korvauksen työntekijälle.

YLITYÖHÖN EI TARVITSE SUOSTUA NORMAALISSA TILANTEESSA

Myös päiväkotien viimeiset vuorot ovat välillä ongelmallisia. Jani-Petterin isä soittaa, että hän myöhästyy, eikä pääse hakemaan lasta sovittuun aikaan. Työntekijä ei voi jättää lasta yksin pihalle, vaan hän joutuu venyttämään työvuoroaan pakottavasta syystä.

Kyseessä on silloin aina ylityö täyttää työaikaan tekevällä työntekijällä. Sitä ei tasoiteta saman listan aikana, sitä ei merkitä ”mustaan vihkoon”, vaan se viedään aina työvuorosuunnitteluun ja se maksetaan ylityönä tai annetaan korotettuna vapaa-aikana. Työntekijän ei tarvitse suostua työajan tasoittamiseen saman lis-

tan aikana. Tunnit korottuvat ylityöksi listan loppumisen jälkeen.

Jos työntekijä suostuu tuntien tasamiseen, kyseessä on niin sanottu harmaa ylityö. Silloin tunnit maksetaan tunti tunnista.

Kannattaa myös huomioida, että jo alkanutta työvuoroa ei voi muuttaa kuin pakottavasta syystä. Työntekijän ei tarvitse normaalissa tilanteessa suostua ylityöhön. Esihenkilöllä on oikeus muuttaa kuitenkin työvuoroluetteloa muiden työvuorojen osalta perustellusta syystä. KVTES:ssä mainitaan erikseen ylityö ja ettei se ole perusteltu syy muuttaa työvuoroluetteloa.

ONGELMIA ON, MUTTA ON MYÖS RATKAISUJA

Kuten edellä kuvasin, niin varhaiskasvatuksessa on erityisiä ongelmia. Toiset niistä on ratkaistavissa paikallisesti, toiset työehtosopimusten kautta. Ongelmat eivät koskaan korjaannu katkaisimesta kääntämällä. Tämä ei ole sadan metrin nopea juoksu, vaan pidemmän matkan suoritus, jossa välietappien kautta pyritään yhdessä parempaan työelämään teille kaikille.

EDUNVALVONTAYKSIKÖN YHTEYSTIEDOT

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

INTRESSEBEVAKNINGSENHETEN
svenskspråkig telefontid: torsdag
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.

Työnhakijan on nyt haettava neljää työpaikkaa kuukaudessa

TEKSTI MARIE MOD

Toukokuun alussa on tullut voimaan lakimuutos, joka vaikuttaa työttömän työnhakijan velvollisuuteen hakea töitä. Muutoksen myötä myös TE-toimiston yhteydenotot lisääntyvät. Lakimuutoksen takia karenssit ovat myös lyhentyneet entisestään.

Voimaan tulleesta lakimuutoksesta on puhuttu nimellä pohjoismainen työvoimapalvelumalli ja uusi asiakaspalvelumalli. Muutokset ovat astuneet voimaan 2.5.2022. Uusi lakimuutos edellyttää työtöntä työnhakijaa hakemaan pääsääntöisesti vähintään neljää työpaikkaa kuukaudessa. Työhausta tulee raportoida TE-toimiston verkkopalvelussa sovituin väliajoin. Hakumääräistä on mahdollista poiketa, jos työhaqualueella ei ole tarpeeksi työnhakumahdollisuuksia. Haetun työn tulee ol-

la sellainen, johon on mahdollisuus perustellusti työllistyä, ja työn arvoidun keston tulee olla vähintään kaksi viikkoa pitkä. Työnhakuvelvoitteeseen voidaan tehdä poikkeuksia muun muassa lomautuksen, osittaisen työllistymisen tai opintojen perusteella.

TE-toimiston yhteydenotot tulevat myös lisääntymään, ja niiden tarkoituksena on työhaun tukeminen sekä sopiviin työmahdollisuuksiin ja tarpeellisiin palveluihin ohjaaminen.

Lakimuutos toi mukanaan myös lyhennyksiä karensseihin eli korvauksettomiin määräaikoihin. Pääsääntöises-

ti 90 päivän karensseista on luovuttu, ja pisin karenssi on 45 päivää. Käyttöön on otettu myös huomautus. Työllistymissuunnitelman laatimiseen, ylläpitoon ja toteuttamiseen liittyvissä asioissa ensimmäisestä laiminlyönnistä seuraa huomautus eikä karenssia. Jos laiminlyöntejä tulee useampia vuoden sisällä, määrätään karenssi. Karenssin pituus määräytyy laiminlyöntien määrästä. Irtisanoutumisesta tulee kuitenkin normaalisti karenssi, mutta karenssin pituus on lyhyempi kuin ennen.

Lisätietoa aiheesta saa TE-toimistosta ja osoitteesta TE-palvelut.fi.



TYÖTTÖMYYSKASSAN YHTEYSTIEDOT:

Kotisivut: www.supertk.fi

Sähköinen asiointi: nettikassa.supertk.fi (hakemusten ja liitteiden lähettäminen)

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

KASSAN KOKOUS

Super työttömyyskassan kassan kokous järjestetään 7.6.2022 kello 17.00 hotelli Scandic Grand Centralissa Helsingissä. Ennen kokousta on mahdollisuus ruokailuun kello 16.00. Kokouksessa käsitellään sääntömääräiset asiat. Ilmoittautumiset kokoukseen ja ruokailuun osoitteeseen tkpalvelu@supertk.fi viimeistään 31.5.2022. Ilmoittautumisen yhteydessä pyydämme ilmoittamaan sähköpostiosoitteen, johon lähetetään kokouksen kutsu ja kokousmateriaali.

Toimintakertomus ja tilinpäätös sekä tilintarkastajien kertomus lausuntoineen ovat nähtävillä kassan toimistolla sen aukioloaikoina viikon ajan ennen varsinaista kokousta.

HUOM! Jos epidemiatilanne pahenee ja kokousta ei voida järjestää paikan päällä, kokous pidetään Teams -kokouksena. Tästä ilmoitetaan kassan nettisivuilla.

Työsuhdetta ei jatkettu raskauden takia

LÄHIHOITAJA SAI KORVAUKSEKSI 8 000 EUROA

TEKSTI SAIJA KIVIMÄKI KUVA MOSTPHOTOS

Työnantaja ei suostunut solmimaan uutta työsuhteen raskaana olevan lähihoitajan kanssa mutta palkkasi samaan aikaan uusia työntekijöitä.

Superilainen lähihoitaja oli työskennellyt kaupunginsairaалassa noin vuoden määräaikaissa työsuhteissa. Kun hoitajan äitiysvapaa lähestyi, hän ei saanut

enää uutta työsuhteen, vaikka työvoiman tarve työpaikalla ei ollut vähentynyt.

Hoitajan työt päättyivät kuukautta ennen äitiysloman alkua. Samaa aikaan työnantaja palkkasi uusia työntekijöitä.

Lähihoitaja otti yhteyttä pääluottamusmieheen, joka yritti neuvotella työnantajan kanssa jatkoa työsuhteelle. Työnantaja ei suostunut tähän, ja asia siirtyi SuPerin hoidettavaksi. Vasta kun liitto nosti asiasta kanteen käräjäoikeuteen, työnantaja suostui sopimaan asian ja maksaman lähihoitajalle korvausta 8 000 euroa.

EPÄVARMAT TYÖSUHTEET ALTISTAVAT RASKAUSSYRJINNÄLLE

Tasa-arvolaki kieltää työntekijän syrjinnän raskauden tai perhevapaan perusteella. Silti on tavallista, että tieto työntekijän raskaudesta vaikuttaa työsuhteeseen. SuPeriin tulee lähes viikoittain yhteydenottoja raskaussyrjinnästä.

Määräaikaisessa työsuhteessä raskaussyrjinnän riski on isompi kuin vakituksessa työsuhteessä. Myös osa-aikaisena, vuokratyössä tai nollasopimuksella työskenneillä riski on suurempi.

Jos raskaana tai perhevapaalla olevan määräaikaisen työntekijän työsuhteeseen päättyy, työnantajan on osoitettava,

että se on johtunut jostain hyväksyttävästä syystä. Esimerkiksi ylimääräiset palkkakulut tai se, että määräaikaiselle työntekijälle on hankittava sijainen, eivät ole hyväksyttäviä syitä.

SYRJINNÄSTÄ VOI SAADA HYVITYSTÄ

Työnantaja syyllistyy syrjintään myös silloin, jos hän rajoittaa työsuhteen kesto raskauden tai perhevapaan takia. Raskaus ei myöskään saa olla syy siihen, että pätevin hakija jätetään palkkaamatta tai että työsuhteeseen puretaan koeaikana.

Syrjinnästä on mahdollista vaatia hyvitystä. Kanne on nostettava kahden vuoden kuluessa, työhönottotilanteesta vuoden kuluessa tapahtuneesta. Koska kanne on lyhyt, kannattaa ottaa yhteyttä luottamusmieheen heti, jos epäilee tullessa syrjityksi raskauden takia. Jos työpaikalla ei ole luottamusmiestä, yhteyttä voi ottaa suoraan SuPeriin. ■

SUPERRISTIKKO

Tuuli Rauvola

			PALO	ÄITI-SUSI															
VESI-LINTU				HY-VÄT															
	1																		
POI-KIA																			
AN-SIO					MUSTIA AR-MOLLI-NEN	2													
KI-RIS-TÄ-VÄT		AA-TULLE		TEOS PUET-TAVIA					HAPET-TUMI-SET		5°	VIERAITA NAISIA	SIRPA	RAHO-JA	EI USKO?				
													APU-RAHA						
															3				
VÄHÄ-PUKEI-NEN								KIUKUT-TELEVAT											
AINA VAIN									4					-MONIKA					
	5			SKOT-LANTIA										TUORE ALLA-KASSA					
																	MUR-TO-JÄRVI		
REN-KI					MARA-TOONARI									TENAVA POIKIA	6				
HUI-LAILUT			SUOS-TUTTELU RANSKAA	7													SEL-LEIS-SA		KO-KEET
PAVA-ROTTI										LOPUT-TOMIA ERIÖ									
KAT-TEIK-SI		PAASI-LINNA		VIR-NA										PAUL			HIH-TAJA		
ASFALT-TITIEŇ OMINAI-SUUS																			
	8																10		
HAU-KOTTE-LEVÄT																			
INDI-KA-TIIVI																			

Osallistu ristikkokisaan 20.5. mennessä kertomalla vastauksesi verkkosivuillamme osoitteessa superlehti.fi/kuulumiset-ja-kisat/. Oikein vastanneiden kesken arvomme SuPerin tuotepalkinnon. Voit lähettää ratkaisurivin ja yhteystietosi myös sähköpostitse osoitteeseen ristikko@superliitto.fi. Muista kirjoittaa sähköpostin aihekenttään "Ristikko". Voit osallistua kisaan myös lähettämällä koko ristikkosivun kuoressa tai ratkaisurivin postikortilla osoitteeseen SuPer-lehti, Ristikko, Ratamestarinkatu 12, 00520 Helsinki.



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

Ratkaisijan nimi _____
 Osoite _____

PALAUTETTA VIIME LEHDEN ARTIKKELEISTA



Kotihoidon moniosaajat kiinnostivat lukijoita

Huhtikuun numeron ykkösjutuksi nousi SuPerin tekemästä kotihoidon selvityksestä kertova *Ei mitään pullantuoksuista puuhastelua*. Toiseksi eniten huomiota herätti *Hurja elokuva hoitotyön arjesta*. Kolmanneksi eniten lukijääniä saivat jutut *Työ viimeisten hetkien parissa* ja *Kunnioittava kohtelu asuu katseissa ja asennoissa*. SuPerin tuotepalkinnon voitti Merja Nousiainen, onnittelut!

Juttu kertoi juuri siitä laajasta osaamisesta ja työtehtävistä, joita päivän aikana teen.

EI MITÄÄN PULLANTUOKSUISTA PUUHASTELUA, S. 18

Itse kotihoidossa työskentelevänä jaan samoja ajatuksia.

EI MITÄÄN PULLANTUOKSUISTA PUUHASTELUA, S. 18

Kotipalvelusta kerrottu todenperäisesti ja monipuolisesti.

EI MITÄÄN PULLANTUOKSUISTA PUUHASTELUA, S. 18

Työskentelen päiväkodissa, oli mukava lukea hiukan erilaisesta ympäristöstä.

LEIKKIPAIKKANA KOKO MAAILMA, S. 20

Mulle aika lailla uutta tietoa.

TIAMIININ PUOTOS ALTISTAA AIVOVAURIOILLE, S. 37

Teen itse samaa ja sain paljon jutusta.

TYÖ VIIMEISTEN HETKIEN PARISSA, S. 40

Nyt oli rohkea veto ohjaajalta! Hoitajien ääni pitää saada kuulumaan!

HURJA ELOKUVA HOITOTYÖN ARJESTA, S. 44

Kotihoidossa harjoittelussa olen huomannut, kuinka iäkkäät ottavat puheeksi Ukrainan sodan. Artikkelista oli apua, miten opiskelijana kohtaan ahdistuneet vanhukset.

UKRAINAN SOTA VOI NOSTAA PINTAAN VANHOJA TUNNEMUISTOJA, S. 48

Saattohoidossa on vielä paljon kehitettävää. Odotan jo kahta muuta osiota aiheesta.

TYÖ VIIMEISTEN HETKIEN PARISSA, S. 40

Taiteen keinoin tuodaan tehokkaasti esille, että hoitotyössä jokin muu on tärkeämpää kuin tehokkuus!

HURJA ELOKUVA HOITOTYÖN ARJESTA, S. 44

Itse potilaana ollessani huomasin, miten avoimesti hoitajan sanaton viesti paljasti hyvän hoitajan.

KUNNIOITTAVA KOHTELU ASUU KATSEISSA JA ASENNOISSA S. 27

Työskentelen kehitysvammaisten ympärivuorokautisessa ryhmäkodissa. Me hoitajat teemme parhaamme.

ASIAKKAAT PIDETÄÄN PUHTAINA JA HYVIN SYÖTETTYINÄ S. 12

Nyt eläkeläisenä muistelen ystävyyskuntamme alkamista vuonna 1981. Työpaikat kyllä vaihtuivat mutta ystävyys jatkuu.

SYDÄNYSTÄVÄT SAMASSA TYÖSSÄ S. 52

Paras juttu?

Mikä on mielestäsi paras juttu tässä SuPer-lehdessä? Käy kertomassa mielipiteesi verkkosivuillamme: superlehti.fi/kuulumiset-ja-kisat tai lähetä sähköpostia osoitteeseen: parasjuttu@superliitto.fi. Kirjoita sähköpostin aihekenttään "Paras juttu". Voit äänestää myös tällä kupongilla. Kaikkien 20.5. mennessä vastanneiden kesken arvotaan SuPerin tuotepalkinto.



Vastaanottaja maksaa postimaksun

LEHDEN 5/2022 PARAS JUTTU OLI: _____

_____ SIVULLA: _____

MIKSI? _____

NIMI _____

OSOITE _____

SUPER-LEHTI
Tunnus 5005172
00003 Vastauslähetyks

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

KUULUMISIA

Lue, mitä superilaisille sattuu ja tapahtuu
Koonnut Jenna Parmala

KALENTERI

TOUKOKUU

- 1.5. Vappu, suomalaisen työn päivä
- 8.5. Äitienpäivä
- 9.5. Eurooppa-päivä
- 12.5. J.V. Snellmanin ja suomalaisuuden päivä
- 15.5. Kaatuneitten muistopäivä
- 26.5. Helatorstai

KESÄKUU

- 5.6. Helluntai
- 21.6. Kesäpäivänseisaus
- 25.6. Juhannuspäivä

SUPERIN TAPAHTUMAT

- 10.5. SuPer-valmistujaiset klo 18, ilmoittaudu mukaan SuPerin verkkosivuilla 8.5. mennessä.
- 16.-19.5. Taitaja-kilpailu.

TILAISUUS SIIRTYY: 26.9.2022 Sujuva työaari, kielitaito ja monikulttuurisuus -tilaisuus klo 14-16 (Teams). Huomioithan, että tilaisuuden päivämäärä on muuttunut, aikaisempi päivämäärä oli 9.5. Ilmoittaudu 20.9. mennessä.

SUPERIN KOULUTUKSET

- 3.-4.5. Sytyttävä SuPer I, Sokos Hotel Tripla
- 17.5. Tehoa taloudenhoitoon -webinaari

RISTIKKORATKAISU 4/2022

O	S	I	T	E			L	A	J	I	K	E
K	U	L	I	T			E	L	Ä	V	I	N
R	O	M	E	A			R	A	T	A	M	O
A	V	E	N	A			P	I	E	N	A	T
E	P						U	P	R			
E	S	T	O	T			T	I	U	H	A	T
R	I	E	S	A			I	S	O	T	A	
I	O	K	A	A	T		K	A	U	T	S	J
K	A	T	E	T		A	P	E	A	A	I	T
L	S	A	T	O		O	V	E	T			H
O	L	U	T			A	S	E	T	I	T	
H	I	T	A	U	S		L	S	O	P	U	K
M	R		P	O	I	M	I	T	T	U	J	A
I	M	A	G	E		S	O	L	U		K	A
U		A	A	R	I		O	S	S	I		O
A	K	K	A		U	S	K	I		I	T	O
K	U	O	L	I	O		I	N	T	E		L
I	L	T	A		K	O	N	E		R	U	O
M	A	A	T	U	A		A	N	S	A		T

K A I L O U H K I R

Huhtikuun ristikkokisan voitti
Päivi Tampereelta.
Lämpimät onnittelut!



40 VUOTTA SITTEN



Aina ei ole itsestään selvää, että äidin olisi jätävä hoitamaan lapsia. Yhtä hyvin voisi kotiin jäädä isä.

”Meillä on molemmilla kolmivuorotyö, miehelläni ja minulla. Pohdimme jo, kumpi jää kotiin hoitamaan lasta”, kertoo Kaija Soutua Mäntästä.

Sosiaali- ja terveysministeriö on kiinnittänyt huomiota kouluikäisten lasten päivähoidon tarpeeseen. Ilta- ja yöhoitoa on prosentuaalisesti vielä vähemmän saatavissa kuin osa-aikahoitoa. Lieneekö edes todellinen tarve päättäjien tiedossa. Harvat hakevat ympärivuorokautista hoitopaikkaa, kun tietävät, ettei sitä kuitenkaan ole saatavissa.

APUHOITAJALEHTI 5/1982

Tule mukaan ja vaikuta!

Sosiaali- ja terveysalan perustutkinnon perusteet uudistuvat ja uudet perusteet astuvat voimaan 1.8.2024. Perusteiden valmistelutyö on käynnissä. Tehdään yhdessä sosiaali- ja terveysalan perustutkinnon perusteista paremmat ja selkeämmät! Kommentoi osaamisaloja osoitteessa: <http://sotept2024.osao.fi>. Kaikki kommentit huomioidaan perustetyössä. Seuraavassa perustetyön työpajassa kuullaan mm. osaamisaloittain työelämän edustajia. Tervetuloa mukaan 19.5. 2022 klo 9-15.

Oulussa järjestettiin kaksi saattohoitokoulutusta

Huhtikuussa ao 229 järjesti saattohoitokoulutuksen yhteistyössä Terhokodin kanssa. Koulutus oli sisällöltään STM:n uusien suositusten mukainen. Osallistujia oli 122 Oulun ja koko Lapin alueelta, eri hoitotyön sektoreilta.

Toinenkin vastaava saattohoitokoulutus järjestettiin samassa kuussa. Koulutus toteutettiin yhteistyössä ao 208:n, Oulun kaupungin ja Terhokodin kanssa. Osallistujia oli 40.

Nyt on aika

- Suositella SuPerin jäsenyyttä ja ansaita itselle 30 euron lahjakortti
- Tutustua SuPerin uusiin jäsenetuihin omilla jäsen sivuilla
- Ilmoittautua elokuussa järjestettävään Sytyttävä SuPer -koulutukseen

SuPerin tuotepalkinto SuPer-lehden Facebook-sivusta tykänneille

SuPer-lehden Facebook-sivuista tykänneiden kesken arvotujen hamam-pyyhkeiden voittajat ovat Marja Helsingistä, Maadu Kirkkonummelta ja Terhi Vihdistä. Onnittelut! Toukokuussa arvomme lisää SuPerin tuotepalkintoja. Tykkää SuPer-lehden Facebook-sivusta ja voit olla yksi voittajista!



PALVELUKORTTI

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

Nimi: _____
Jäsennumero: _____
Henkilötunnus: _____
Puhelinnumero: _____

MAKSUTON PALAUTUSOSOITE:

SUPER RY / Jäsenyksikkö

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 2022
- ☐ Tilaan muovisen jäsenkortin (käytössäni ei ole älypuhelin, ei mahdollisuutta ladata mobiilijäsenkorttia)

MUUTOS:

TOIMIVA, HENKILÖKOHTAINEN SÄHKÖPOSTIOSOITE ON ERITTÄIN TÄRKEÄ!

Sähköpostiosoitteeni: _____
Postitusosoitteeni: _____
Sukunimeni: _____

TYÖSUHDETIETONI:

VOIMASSA OLEVAT TYÖSUHDETIEDOT ERITTÄIN TÄRKEITÄ EDUNVALVONNALLISISTA SYISTÄ!

Työnantajani (virallinen nimi): _____
Työpaikkani: _____
Työsuhteeni on voimassa:
☐ Toistaiseksi alkaen ____ . ____ 20____ ☐ Määräaikaisesti ajalla ____ . ____ 20____ - ____ . ____ 20____

ILMOITUS:

Olen ajalla ____ . ____ 20____ - ____ . ____ 20____
☐ jatko-opiskelija ☐ työlomalla ☐ ulkomailla ☐ yrittäjänä ☐ muu, mikä _____
☐ toistaiseksi voimassa olevalla eläkkeellä alk. ____ . ____ 20____. (jään liiton eläkeläisjäseneksi, 20 €/vuosi, mutta työttömyyskassan jäsenyyteni päättyy ☐ haluan säilyttää eläkeläisjäsenenä työttömyyskassan jäsenyyden (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:

YHTEYDENOTTOOPYNTÖ:

Haluan, että minuun otetaan yhteyttä.

☐ Sähköpostitse. Sähköpostiosoite: _____
☐ Puhelimitse. Puhelinnumero: _____

Asiani liittyy (esim. jäsenyysasiat, työsuhteasiat, ammattiasia-asiat jne.): _____

Allekirjoitus: _____ Päiväys: ____ . ____ 20____





ELÄINYSTÄVÄT HOITOTYÖSSÄ

Kuva Jussi Helttunen

Monirotuinen Jekku osallistui reippaasti SuPerin ja Tehyn mielenilmaukseen Meilahdessa hoitajalakon ensimmäisenä päivänä. Lähihoitaja **Irina Sorsa** kertoo saavansa Jekkuun tarvittaessa yhteyden lemmikkikameran kautta vaikka työpäivän aikana, ja työkaverit kyselevät usein sen kuulumisia. ■

SUPERIN TOIMISTO

Ratamestarinkatu 12, 00520 Helsinki

Puhelinvaihde 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 Krista Brunila-Holappa p. 09 2727 9204
- järjestöasiantuntija Anne Kisonen p. 09 2727 9189
- järjestöasiantuntija Miika Korpi p. 050 3446 263
- järjestöasiantuntija Lauri Kämäri p. 09 2727 9184
- järjestöasiantuntija Maija Mäkisalo p. 09 2727 9270
- koulutuskoordinaattori Jaana Huovinen p. 09 2727 9235
- sihteeri Hanne-Riitta Haapakorpi p. 09 2727 9290

VIESTINTÄ

- viestintäjohtaja Päivi Jokimäki p. 09 2727 9243
- sihteeri Riitta Koski p. 09 2727 9275
- mediatuottaja Timo Väkimies p. 09 2727 9141
- visuaalinen suunnittelija Tanja Pitkänen p. 09 2727 9220

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 Mari Frisk p. 09 2727 9276
- toimittaja Saija Kivimäki p. 09 2727 9237
- toimittaja Jenna Parmala p. 09 2727 9299
- super-lehti@superliitto.fi

TIEDOTUS:

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

AMMATILLINEN EDUNVALVONTA

- kehittämisjohtaja Jussi Salo p. 09 2727 9292
- sakkunnig/asiantuntija Mervi Lehtinen p. 09 2727 9209
- asiantuntija Minna Aittakallio p. 09 2727 9298
- asiantuntija Sari Ilonummi p. 09 2727 9152
- asiantuntija Leena Kaasinen p. 09 2727 9151
- asiantuntija Johanna Pérez p. 09 2727 9115
- asiantuntija Sari Ojajärvi p. 09 2727 9124
- asiantuntija Elina Öttela p. 09 2727 9154
- asiantuntija Saija Vähäkuopus p. 09 2727 9218
- opiskelija-asiamies Heidi Kuusisto p. 09 2727 9286
- opiskelija-asiamies Heli Saarinen p. 09 2727 9150
- opiskelija-asiamies Miika Valtonen p. 09 2727 9281
- sihteeri Raili Nurmi p. 09 2727 9172

TIETOHALLINTO

- toiminnanjohtaja Arja Niittynen p. 09 2727 9123
- tietohallintopäällikkö Patrik Sundgren p. 09 2727 9145
- järjestelmäasiantuntija Antti Löksy p. 09 2727 9210
- järjestelmäasiantuntija Irja Nevala p. 09 2727 9158
- av-asiantuntija Ville-Pekka Reen p. 09 2727 9116
- sihteeri Riitta Koski p. 09 2727 9275

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 Virve Aho p. 09 2727 9112
- sopimusasiantuntija Teemu Hiilinen p. 09 2727 9201
- sopimusasiantuntija Eila Koponen p. 09 2727 9268
- sopimusasiantuntija Seija Piipponen-Pekkola p. 09 2727 9230
- sopimusasiantuntija Annika Rönneberg p. 09 2727 9263
- sopimusasiantuntija Anne Villman p. 09 2727 9196
- sopimusasiantuntija Liina-Mari Ylhäisi p. 09 2727 9266
- lakimies Katariina Harju p. 09 2727 9282
- lakimies Jussi Kiiski p. 09 2727 9231
- lakimies Sanna Rantala p. 09 2727 9190
- lakimies Riitta Saarikoski p. 09 2727 9114
- työympäristöasiantuntija Eija Kempainen 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 Aleksi Halonen p. 09 2727 9278
- lakimies Mari Leisti p. 09 2727 9133
- lakimies Saana Luoma p. 09 2727 9239
- järjestöasiantuntija Matias Osipow p. 09 2727 9296
- 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 Ville Herttuainen p. 09 2727 9187
- laskentasihteeri Heli Pirttikoski p. 09 2727 9245
- laskentasihteeri Liisa Pääkkönen p. 09 2727 9181
- taloussihteeri Maria Hietala p. 09 2727 9129
- taloussihteeri Mervi Härkönen p. 09 2727 9125
- toimistopalvelusihteeri Mari Alakärki p. 09 2727 910
- toimistoapulainen Olli Hytönen p. 09 2727 910

JÄSENYYASIASIAT

- puhelinpalvelu 09 2727 9140 ma-pe klo 9-13
- 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 Sari Niemi p. 09 2727 9149
- jäsenihteerit Päivi Askolin, Ronja Hasu, Miia Heikkonen, Mira Koskinen, Noora Mikkonen, Jaana Niittynen, Piia Partanen, Sirkka Rytinki, Katja Sirkiä ja Leila Ulmanen.

SUPER TYÖTTÖMYYSKASSA

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



WWW.SUPERLIITTO.FI

Sähköpostit: etunimi.sukunimi@superliitto.fi



KARI HULTKO

VÅRDARBRISTEN MÅSTE LÖSAS NU

Nu när vi har firat klart arbetets dag och valborg är det en bra tid att fundera vad arbete är. Arbetet definieras ofta som en uppgift vilken uträttas och som är en långsiktig, aktiv och målinriktad verksamhet för vilken man får lön. Förbundets uppgift är att ta hand om kollektivavtal för lönearbetet. Det har varit svårt att komma överens om avtalen och nu förhandlas avtalen inom den offentliga sektorn med förlikningsnämnden.

Vad för slags avtalsförslag kommer vi att få? I skrivande stund vet vi inte det. Det börjar kännas som i filmen *Måndag hela veckan*. Som ni vet så har vi sedan lång tid talat om vårdarbristen och problem som den har medfört. Och i de långdragna förhandlingarna är frågan fortsattvis: Hur blir vi av med vårdarbristen?

Stridsåtgärder, förbud mot övertid och skiftbyte och den redan avslutade strejken är påfrestande för alla. Jag har många gånger sagt att man hamnar i strejk, inte går ut i strejk. Inom den offentliga sektorn har man hållit på och förhandlat sedan januari. Men inget har gått förlorat för vi förhandlar igen.

Bäst i allt det här är ni medlemmar, och den vägledning och det stöd

som vi får från er. Tack vare information ni förmedlar vet förbundet att hela vårdsektorn måste rustas upp. Vi måste även ta tillfället i akt och tacka förbundets personal som hållit i trådarna gällande dessa omfattande stridsåtgärder och demonstrationer samt för den dagliga verksamheten i förbundet. Det har vi gjort och gör för att ni medlemmar är de viktigaste vi har.

Vad händer nu? Stridsåtgärder inom den offentliga sidan är kanske inte över, och inom den privata sidan börjar de kanske först nu. Kollektivavtalet rör många SuPer-medlemmar och även företagare. Vi är många och SuPer-medlemmar verkar inom många områden. Det är viktigt att vi är medvetna om hur mycket vårt arbete påverkar samhället. Det betyder mycket hur väl du identifierar betydelsen av ditt arbete och den yrkeskunskap som behövs i arbetet. Det är det stridsåtgärder handlar om.

Vi i förbundet vet hur viktigt och krävande arbete ni uträttar. Även andra nämner detta i offentliga högtidstal men när det är dags att visa uppskatt-

ning i form av lön betraktas den som kostnad. Så får det inte vara. Vårdarbetet är en del av försörjningsberedskapen. Det är inte bara fråga om sjukdomar utan det handlar också om att barn och äldre får omvårdnad när vuxna är i arbetet.

Vårt arbete är verkligen viktigt ur hela landets synvinkel. Därför måste vårdarbristen lösas nu. De nyanställda måste kunna känna att samhället satsar på detta yrke. I närvårdarlöftet står: "Jag lovar att stödja männi-

skans tillväxt och utveckling, befrämja upprätthållande av funktionsförmåga, förebygga marginalisering, befrämja hälsa, vårda sjuka,

lindra mänskligt lidande och ge god vård i livets slutskede."

Om man inte finner lösning på vårdarbristen blir inte alla delar i löftet uppfyllda.

Hälsningar

FOLK BEHÖVER VÅRD ÄVEN PÅ SOMMAREN

Förra sommaren var problematisk vad gäller tillgången till arbetskraft. Många skötare har berättat att sommartid stressar redan i förväg när man inte vet hur man ska klara den. Inom vården och småbarnspedagogiken dras tjänster in men inom äldre-vården är det inte möjligt. Att tjänster dras in under sommaren när det gäller vård av människor är en lösning som kräver mer eftertanke och ifrågasättande. Det kan inte vara så att man år efter år bara meddelar att nu ska hälsocentralen eller daghemmet stängas. Skattebetalarna har ju redan betalat för denna basservice.

Världen stannar inte i juli, och folks grundbehov kan inte vänta till efter semesterperioden. Vårdarna har förtjänat sin semester och ingen behöver känna skuld eller vara ledsen över att ha semester. Man ska vara rädd om sin arbetsförmåga.

I skrivande stund väntar vi på förlikningsnämndens avtalsförslag angående vårdarnas arbetskonflikt. Förslaget har stor betydelse beträffande om vi får nyanställda till branschen – eller om vi ens får behålla de nuvarande arbetskamraterna. Samtidigt löper avtalen inom privata sektorn ut och förhandlingarna fortsätter i allt intensivare takt. Vi kan bara hoppas att klokheten finns där före sommaresemestrarna. Erfarenheten visar dock att löneförhöjningar är det sista alternativet i arbetsgivarens redskapsåse.

Som lösning till vårdarbristen har man på den privata sektorn föreslagit det gamla vanliga: 1) Sänk personaldimensioneringen till samma nivå som vid omsorgskrisen. 2) Sluta använda utbildad och behörig personal inom socialservice och hälsovård och anställ omsorgsassistenten i stället. 3) Importera från utvecklingsländer billig arbetskraft som inte kan språket och inte känner till branschens spelregler och därför kan utnyttjas.

Även om det är fråga om så kallade privata tjänster är det bra att komma ihåg att i Finland bekostas dessa köptjänster direkt av skattepengar. Medborgarna vill inte ha utnyttjande eller utslagning utan vårdare med anständiga löner och som får arbeta i bra arbetsförhållanden, och som orkar fortsätta i sitt viktiga arbete även efter nästa semesterperiod. Vårdarna har det finska folkets stöd. Att komma fram till en lösning är i allas intresse.

Päivi Jokimäki



ROBERT OTTOSON



Mest brist på närvårdare

Arbets- och näringsministeriet ger en dyster bild vad gäller tillgången till yrkespersoner inom sote-branschen, och det är närvårdare som det är mest brist på. Förra året hade TE-byråer 8 000 lediga närvårdarplatser varje månad. Uppgifterna framgår av yrkesbarometern som utkommer två gånger om året.

Stora regionala löneskillnader

Löneskillnaderna mellan välfärdsområden avseende yrkespersoner inom sote-branschen som gör samma slags arbete är som högst cirka sex procent, visar utredningen som Statens ekonomiska forskningscentral (VATT) har gjort. Enligt VATT är det utbud och efterfrågan av arbetskraften som är avgörande för löneskillnaderna. Inom äldre-vården är lönenivån högst i Västra, Mellersta och Östra Nyland samt i Kajanaland, och lägst i Mellersta Österbotten.



Arbetsgivarna varnar för sommarens vikariebrist

Enkäten, som är utförd av sote-företagsrepresentanten HALI, visar att över 90 procent av de privata vårdhemmen hade fram till mars månad täckt nästan hälften av sommarens vikariebehov. Enligt HALI kan arbetskraftsbristen under semesterna leda till att vårdplatserna blir färre, arbetet utförs av icke behöriga vikarier och personaldimensionen underskrids.

Vårdarnas arbetsstrid

Förbipasserande hejar på strejkvakter

Marja Kokko och **Sarianna Suominen**, klädda i blå västar, står vid Mejlans sjukhus och flyttar tyngden från ena foten till den andra för att försöka hålla sig varma i det iskalla vårvintervädret. De har precis börjat morgonens första pass som strejkvakter och får huttra i kylan två till fyra timmar.

Förbipasserande gör tummen upp och Sarianna delar för intresserade ut flyers angående vårdorganisationernas strejk och vårdarbristen. Nu för tiden är det inte längre strejkvaktens uppgift att kräva id-handlingar av de som går in.

– Vi får uppmuntran av folk i alla åldrar, även av ungdomar, säger Marja.

– ”Ge inte upp” är säkert den vanligaste kommentaren, tillägger Sarianna.

Förväntningarna och kamplusten är på topp. Kvinnorna önskar att strejken medför konkreta resultat: högre lön och bättre arbetsförhållanden.

– Jag önskar att förhandlingarna snart landar i en bra lösning och strejken tar slut. Ingen vill förlänga strejken, konstaterar Marja.



MIKKO KASKELA



JUSSI HEITTONEN

Många tårar föllades

Marja Isomöttönen, som är primärskötare och ordförande för fackavdelningen i Vasa, deltog den 9 april i vårdorganisationernas demonstration i Helsingfors. Nästa dag hade hon morgonskift på arbetet. Framför sig hade hon en lång körning tillbaka till Vasa.

Isomöttönen säger att hon blev rörd av den stora mängden folk i demonstrationståget och den kollektiva ambitionen.

– Här demonstrerar vi alla för en god sak. Jag har länge varit verksam inom vårdbranschen och anser att nu är det dags för förändring.

Det föllades många tårar i demonstrationståget. Bakom oss har vi två långa coronaår och under denna tid har vårdpersonalen fått slita hårt och bära ett tungt lass. Folket längs gatorna ropade uppmuntrande ord till vårdarna.

”Heja alla tuffa kvinnor!”

”Nu är det er tur!”

STRIDSÅTGÄRDERNA FÅR STÖD ÖVER HELA VÄRLDEN

TEXT SAIJA KIVIMÄKI BILD MOSTPHOTOS

Den internationella fackföreningsrörelsen anser SuPers och Tehys löneanspråk vara berättigat.

Vi stödjer helt era aktioner som är nödvändiga på grund av den otillfredsställande lösningen som förlikningsmannen har föreslagit”, skriver generalsekreteraren för Europeiska federationen för offentliganställdas förbund (EPSU) **Jan Willem Goudriaan** i sitt e-postmeddelande adresserat till båda vårdorganisationerna.

”I löneanbudet tas ingen hänsyn till personalkrisen inom hälsovårdsbranschen, och inte heller till den underskattning som arbetet inom branschen utsätts för vilket ska skyndsamt ändras och åtgärdas.”

EPSU har cirka 190 fackorganisationer som medlemmar inklusive SuPer och Tehy.

DET RÄCKER INTE ATT LYSA UPP BYGGNADER I BLÅ FÄRG

EPSU är en del av världsförbundet för offentliga tjänster (PSI) och har över 600 fackorganisationer som medlemmar i 140 länder. Även PSI har kontaktat vårdorganisationerna. Generalsekreteraren **Rosa Pavanelli** tar i sitt meddelande upp hur yrkespersoner inom hälsovården fått beröm såväl i Finland som runt om i världen för att ha stått i främsta ledet under coronaepidemin.

Under coronaepidemin fick vårdarna mängder av applåder från balkonger, och byggnader lystes upp i blå färg även på andra ställen än i Finland, men organisationerna har samma åsikt om att symboliska gester inte längre räcker.

”Ni har fått beröm men beslutsfattare har inte förstått hur den ständigt otillräckliga offentliga finansieringen har lett till att hälsovårdssystemet upprätthålls med underbemanning och att arbetstagarna är överbelastade och underbetalda”, skriver Pavanelli.

I ALLAS INTRESSE

SuPer och Tehy har i många sammanhang uppmärksammat hur Finland satsar betydligt mindre på social- och hälsovården än de andra nordiska länderna. Och vi har fått väldigt mycket stöd från Norden för förbundens krav för löneförhöjning.

Grete Christensen, ordförande för Nordiska sjuksköterskeförbundet NFE, skriver att 340 000 nordiska sjuksköterskor stödjer kraven från SuPer och Tehy.

”Ordentlig lön och ändamålsenliga arbetsförhållanden är nödvändiga så att vi får yrkespersoner till branschen och att de stannar kvar. Underlåtenheter kan medföra allvarliga konsekvenser för hälsovården i allmänhet och för patienttryggheten i synnerhet.”

Veronica Magnusson, ordförande för svenska fackförbundet Vision, betonar hur förbättring av vårdarnas arbetsförhållanden och lön gynnar hela samhället.

”Det centrala för ett välfungerande samhälle är människor som utför dessa viktiga arbeten. Det är i allas intresse att personer som utför dessa uppgifter har bra yrkeskunskap, och att de får en ordentlig lön och kan utföra sitt arbete i en hälsosam arbetsmiljö.”

Magnusson skickar från 200 000 medlemmar i Vision ”stöd, solidaritet och lyckönskningar” till vårdarna i Finland.

Malin Rangnegård, ordförande för svenska Kommunalorganisationen uppger att hon förstår väl att SuPer och Tehy avvisade förmedlingsförslaget.

”Förslaget är mycket långt ifrån era målsättningar. Målsättningar som är både rimliga och rättvisa.”

Andra som har skickat sitt stöd är till exempel organisationer i Norge, Irland och Rumänien. ■

